

## **MenoSupport: Ergebnisüberblick zur deutschlandweiten Onlinebefragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz**

Prof. Dr. Andrea Rumler, Julia Memmert, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

### **Kurzbeschreibung**

Wissenschaftlerinnen an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) erhoben im Rahmen des Projekts MenoSupport im 1. Halbjahr 2023 erstmals Daten in Deutschland zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz und zeigten Unternehmen Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen in den Wechseljahren im betrieblichen Kontext auf.

### **Problemstellung**

Viele erwerbstätige Frauen leiden unter Wechseljahresbeschwerden. Symptome wie Hitzewallungen, Schlafstörungen und Konzentrationsprobleme beeinträchtigen ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz und beeinflussen ihre Karriereentscheidungen. Studien aus Großbritannien zeigen bereits seit längerem auf, dass diese Beschwerden Frauen des Öfteren dazu veranlassen, die Arbeitsstelle zu wechseln, Beförderungen abzulehnen oder frühzeitig in Rente zu gehen. Innerbetrieblich bleibt das Thema oft ein Tabu, und betroffene Frauen sprechen selten über ihre Symptome aus Angst vor Stigmatisierung und Benachteiligung.

Die hormonelle Umstellung während der Wechseljahre dauert im Durchschnitt 10 bis 15 Jahre. Sie beginnt meist Anfang bis Mitte Vierzig, manchmal bereits Ende Dreißig mit der Phase der Perimenopause. Neben dem natürlichen Auftreten der Wechseljahre können diese auch medizinisch induziert sein, etwa durch eine Krebstherapie oder die Entfernung der Gebärmutter. Das Erleben der Wechseljahre variiert individuell. Während einige Frauen keine Symptome bemerken, leiden laut einer repräsentativen Forsa-Befragung<sup>1</sup> 93 % der Frauen in Deutschland an mindestens einem Wechseljahressymptom. Die Mehrheit hat mehrere Beschwerden gleichzeitig. Neben Hitzewallungen, Schlafstörungen und Konzentrationsproblemen treten häufig auch depressive Verstimmungen, Gereiztheit, körperliche und geistige Erschöpfung, Trockenheit der Augen, Migräne, Kopfschmerzen, Herz- sowie Gelenk- und Muskelbeschwerden auf. Daneben kann es im Zuge der hormonellen Umstellungen phasenweise auch zu sehr starken Regelblutungen kommen.

Arbeitnehmerinnen in den Wechseljahren sind für viele Unternehmen wichtiges Humankapital. Obwohl Frauen fast die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland ausmachen, gibt es derzeit kaum Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen in den Wechseljahren. Dabei haben die Betriebe großes Interesse daran, ihre gut ausgebildeten und berufserfahrenen Frauen im Unternehmen zu halten. Laut ifo Konjunkturumfrage<sup>2</sup> im März 2024 leidet mehr als ein Drittel der Unternehmen in Deutschland unter Fachkräftemangel. Dieser Wert dürfte mit dem demografischen Wandel weiter steigen.

---

<sup>1</sup> Besins Healthcare Germany GmbH (2024). Ergebnisse einer Befragung von 45- bis 60-jährigen berufstätigen Frauen in und nach den Wechseljahren mit forsa.omninet. [https://www.initiative-blickwechsel.de/wp-content/uploads/2024/03/initiative-blickwechsel\\_forsa-ergebnisse-2023.pdf](https://www.initiative-blickwechsel.de/wp-content/uploads/2024/03/initiative-blickwechsel_forsa-ergebnisse-2023.pdf)

<sup>2</sup> Ifo Institut (2024). Ifo Konjunkturumfrage – 20. März 2024. <https://www.ifo.de/fakten/2024-03-20/mangel-fachkraeften-hat-leicht-abgenommen>

## Zielsetzung und Forschungsfragen

Zielsetzung der Onlinebefragung im Projekt MenoSupport war es, die Situation berufstätiger Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland aus der Perspektive der Betroffenen zu untersuchen. Weiterhin sollten Lösungsansätze ermittelt werden, die sowohl die betroffenen Frauen in ihrem Arbeitsalltag als auch die Unternehmen im Bereich gesundheitliche Prävention und Mitarbeiterinnenbindung unterstützen.

Die entsprechenden Forschungsfragen lauteten:

1. Wie ist der Kenntnisstand von Frauen in den Wechseljahren zu den typischen Beschwerden?
2. Welche Informationsquellen nutzen die Frauen, um sich über die Wechseljahre zu informieren?
3. Unter welchen Symptomen leiden die Frauen in den Wechseljahren?
4. Wie erleben Frauen die Wechseljahre im Arbeitskontext?
5. Wie beeinflusst das Erleben der Wechseljahre die Arbeitsfähigkeit der Frauen?
6. Welche Konsequenzen ziehen Frauen aus dem Erleben der Wechseljahre für ihre berufliche Karriere?
7. Welche Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in den Wechseljahren sind bereits am Arbeitsplatz vorhanden?
8. Welche Unterstützungsmaßnahmen wünschen sich Frauen in den Wechseljahren von Ihren Arbeitgebern?

## Methodik

2023 erhoben die Wissenschaftlerinnen der HWR Berlin in einer Onlinebefragung erstmals deutschlandweit Daten zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz.

Zwischen März und Juni 2023 wurden 2.119 Frauen mit Wohnsitz in Deutschland zu ihren Erfahrungen mit den Wechseljahren im Arbeitskontext und den am Arbeitsplatz vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen befragt. Die Erhebung umfasste sowohl quantitative als auch qualitative Daten, was einen umfassenden Einblick in das Erleben der Wechseljahre im Arbeitsalltag ermöglichte. Im Fokus der Untersuchung stand der Einfluss auf Arbeitsfähigkeit, Krankenstand, Karriere und individuelles Wohlbefinden. Darüber hinaus identifizierten die Wissenschaftlerinnen verschiedene hilfreiche Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in den Wechseljahren, die Unternehmen in ihr betriebliches Gesundheitsmanagement integrieren können.

Die Teilnehmerinnen wurden über Social-Media-Posts, Newsletterbeiträge, Aufrufe in verschiedenen Medien sowie Aushänge in gynäkologischen Praxen auf die Befragung aufmerksam gemacht. Eine Vergütung für die Teilnahme gab es nicht.

Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 51 Jahren. Alle Teilnehmerinnen lebten in Deutschland und hatten innerhalb der letzten fünf Jahre in einem Angestelltenverhältnis gestanden. 45% der Frauen arbeiteten in Teilzeit, 49% in Vollzeit. Knapp 44% der Frauen hatten einen Hochschulabschluss, 23% Abitur, 20% eine abgeschlossene Ausbildung und 10% den Abschluss der 10. Schulklasse als höchsten Bildungsgrad angegeben.

## Kernergebnisse

- Über die Hälfte der Befragten gaben an, dass das Thema Wechseljahre an ihrem Arbeitsplatz ein Tabuthema darstellt (Antworten auf die Frage „*Würden Sie sagen, dass das Thema Wechseljahre an Ihrem Arbeitsplatz ein Tabuthema ist?*“: 52 % ja, 24 % nein, 24 % weiß ich nicht).
- Mehr als zwei Drittel der Befragten wünschten sich eine offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz, aber in 88% der Fälle wurde nie oder nur selten über das Thema gesprochen. Über die Hälfte der Befragten fühlte sich im Arbeitskontext mit dem Thema Wechseljahre alleingelassen.
- Nur 15 % der Frauen stimmten der Aussage zu, dass ihr Arbeitgeber ihnen ein Umfeld bietet, in dem sie im Prozess der Wechseljahre unterstützt würden und nur 4,2 % der Befragten gaben an, dass bei ihrem Arbeitgeber eine wechseljahresfreundliche Arbeitskultur etabliert sei.
- Die Wechseljahre beeinträchtigten die Arbeitsfähigkeit der deutschen Befragten in ähnlicher Weise wie in Großbritannien, wo 2021/22 die weltweit erste große Studie zu dem Thema durchgeführt wurde, und wie in Österreich, wo die Forscherinnen der HWR Berlin ihre Studie im Jahr 2024 replizierten. Die Top 4 der in Deutschland als auch in UK<sup>3</sup> und in Österreich<sup>4</sup> genannten Beeinträchtigungen waren erhöhter Stress, geringere Konzentrationsfähigkeit, erhöhte Ungeduld/Gereiztheit gegenüber anderen und ein geringeres Selbstbewusstsein bzgl. der eigenen Fähigkeiten.
- Fast ein Drittel der Frauen war auf Grund von Wechseljahressymptomen schon einmal krankgeschrieben gewesen oder hatte unbezahlten Urlaub genommen.
- Knapp ein Viertel der Befragten gab an, auf Grund der Wechseljahre bereits Arbeitsstunden reduziert zu haben.
- 18,4% der Befragten gaben an, dass die Wechseljahresbeschwerden Einfluss auf die Entscheidung gehabt hatten, ihre Stelle zu wechseln.
- Jede zehnte Frau gab an, auf Grund der Wechseljahre früher in den Ruhestand zu gehen (bzw. schon gegangen zu sein). Bei den über 55-Jährigen gab dies fast jede fünfte Befragte an.

## Unterstützungsmöglichkeiten

Die Arbeitgeber der Befragten boten folgende 16 Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz an (Rangfolge entspricht der Häufigkeit der Nennung; n=2119):

- Ermöglichen von Arbeit aus dem Homeoffice (51,1%)
- Flexible Arbeitszeitmodelle (42,1%)
- Besserer Zugang zu Sanitäranlagen und Toilettenartikeln (36%)
- Flexible bzw. bedürfnisorientierte Gestaltung der Arbeitskleidung (28,9%)

---

<sup>3</sup> House of Commons (2022). Menopause and the workplace survey results: Fourth Special Report of Session 2021–22. <https://committees.parliament.uk/publications/8995/documents/152634/default>

<sup>4</sup> MenoSupport Austria (2024). Replikation der deutschen Onlinebefragung, HWR Berlin in Kooperation mit Wechselweise.net <https://blog.hwr-berlin.de/menosupportaustria/>

- Klimatisierte Arbeitsplätze (21,8%)
- Flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben (19,6%)
- Kurse zu Entspannungstechniken (16,6%)
- Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre (16,6%)
- Offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre (11,5%)
- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Mitarbeitenden (4,8%)
- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Führungskräften (4,4%)
- Etablierung einer wechseljahresfreundlichen Arbeitskultur (4,2%)
- Informationsangebote zum Thema Wechseljahre (3,4%)
- Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren (3,3%)
- Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre (3,3%)
- Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre (2,9%)

Folgende 16 Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz wurden von den Befragten als hilfreich bewertet (Rangfolge entspricht der Häufigkeit der Nennung; berücksichtigt wurden Antworten der Befragten, bei denen die jeweilige Maßnahme nicht verfügbar war; n=1036-2062):

- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Führungskräften (76,4%)
- Etablierung einer wechseljahresfreundlichen Arbeitskultur (73,2%)
- Flexible Arbeitszeitmodelle (72,8%)
- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Mitarbeitenden (71,7%)
- Offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre (71,6%)
- Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren (67,7%)
- Flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben (67,7%)
- Kurse zu Entspannungstechniken (66,6%)
- Informationsangebote zum Thema Wechseljahre (65,5%)
- Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre (65,5%)
- Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre (63,6%)
- Ermöglichen von Arbeit aus dem Homeoffice (59,2%)
- Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre (58,7%)
- Klimatisierte Arbeitsplätze (58,7%)
- Besserer Zugang zu Sanitäranlagen und Toilettenartikeln (40,9%)
- Flexible bzw. bedürfnisorientierte Gestaltung der Arbeitskleidung (31,7%).

Weitere in einer offenen Abfrage gewünschte Unterstützungsmöglichkeiten sind:

- Anpassung bzw. Optimierung der Arbeitsbelastung und/oder Arbeitszeit
- Bedürfnisorientierte Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Ermöglichen von Ruhemöglichkeiten bzw. Einrichtung von Ruheräumen
- Zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. bezahlte Freistellungen oder mehr Urlaubstage für betroffene Frauen
- Finanzielle Nachteilsausgleiche für betroffene Frauen in Teilzeitarbeit
- Förderung einer gesunden Ernährung und Speiseplangestaltung in Kantinen
- Interne Beratungsangebote / Zuschüsse für externe Beratung zu den Wechseljahren.

## **Empfehlungen für die betriebliche Praxis**

Eine Arbeitskultur, die die Wechseljahre nicht berücksichtigt, sowie ungünstige Arbeitsbedingungen verstärken unter Umständen die Symptome betroffener Frauen und beeinträchtigen ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Daher sollten Unternehmen die Arbeitskultur und -umgebung an die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren anpassen, um ihnen eine bestmögliche Bewältigung des Arbeitsalltags zu ermöglichen.

Viele der oben genannten Unterstützungsmöglichkeiten lassen sich relativ einfach im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements integrieren. Um eine dauerhaft wechseljahresfreundliche Kultur und Arbeitsumgebung zu schaffen, sollten Unternehmen systematisch vorgehen. Folgende Schritte helfen dabei, eine passende Wechseljahrestrategie im Betrieb zu implementieren, die die spezifischen Arbeitsfelder der Angestellten berücksichtigt:

1. Situationsanalyse und Zielsetzung: Erheben Sie die Zahl der betroffenen Frauen, die Art der Arbeitsplätze und Tätigkeiten sowie die bisher vorhandene Unterstützung zum Thema. Setzen Sie sich Ziele für die Entwicklung einer Unterstützungsstrategie.
2. Sensibilisierung: Informieren und schulen Sie Führungskräfte und Mitarbeitende, insbesondere in den Bereichen HR, BGM und Arbeitsmedizin.
3. Bedürfnisanalyse: Ermitteln Sie die Bedürfnisse der betroffenen Frauen durch Workshops, Arbeitsgruppen oder Befragungen.
4. Maßnahmenentwicklung: Entwickeln Sie unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Maßnahmen unter Mitwirkung der Betroffenen.
5. Umsetzung: Setzen Sie die einzelnen Maßnahmen um und implementieren Sie diese im Arbeitsalltag.
6. Evaluation: Überprüfen Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen und passen Sie diese gegebenenfalls an. Sinnvoll ist dabei auch eine Messung vor Beginn ihrer Unterstützungsmaßnahmen, um einen Vorher/Nachher-Vergleich zu haben.

## Weiterführende Informationen

MenoSupport war ein Forschungsprojekt der HWR Berlin und der HTW Berlin und wurde gemeinsam mit den Praxispartnern chowa GmbH, SMEO GmbH und FFGZ e.V. umgesetzt. Das Projekt wurde vom Institut für angewandte Forschung Berlin (IFAF Berlin) gefördert und lief vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2024.

Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten der HWR Berlin und des IFAF Berlin. Die Forschungsergebnisse stehen im Detail unter folgenden Links zum Download zur Verfügung:

<https://blog.hwr-berlin.de/menosupport/ergebnisse/>

<https://www.ifaf-berlin.de/projekte/menosupport/#ergebnisse>

Die Onlinebefragung wurde 2024 in Österreich repliziert. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://blog.hwr-berlin.de/menosupportaustria/>

Folgende Veröffentlichungen wenden sich an Mitarbeitende in den Bereichen Personal und Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie an Arbeitsmediziner/innen:

- Rumler, A.; Memmert, J. (2024): Menopause – das letzte Tabu, in: Personalwirtschaft, H. 2/2024. S. 50-53
- Rumler, A.; Memmert J. (2024): Wechseljahre am Arbeitsplatz – Pionierarbeit in der betrieblichen Prävention, in: Betriebliche Prävention H. 6/2024, S. 269-273
- Rumler, A.; Memmert J. (2024): Wechseljahre in der betrieblichen Prävention – Wechseljahre: Terra Incognita im BGM und warum sich das ändern sollte, in: ASU - Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 59, H. 7/2024, S. 432-436

Berlin, 30.9.2024