

Arbeitsschutz während der Menopause – ein Informationsblatt für Interessierte Arbeitgebende und Beschäftigte

Mit der steigenden Vielfalt der Beschäftigten werden auch die unterschiedlichen Herausforderungen für eine lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeit sichtbar. Während der Mutterschutz sowie die Jugend ein besonderes Rechtsgut darstellen und im Mutterschutzgesetz (MuSchG) bzw. dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) seine Regelung finden, können auch andere Lebensphasen Auswirkungen auf die Gestaltungsbedarfe der Arbeit haben.

So können sich Personen, die starken hormonellen Auswirkungen der Menopause ausgesetzt sind, durch eine nicht bedarfsgerechte Arbeitsgestaltung ggf. zu einer Verkürzung der Arbeitszeit oder gar dem Berufsausstieg entscheiden. Dem entgegenzuwirken ist sowohl im Sinn der guten Arbeitsgestaltung als auch im Sinn der Bindung von Arbeitskräften mit einem großen Erfahrungsschatz wichtig. Neben den körperlichen Beschwerden wird auch die Tabuisierung des Themas vielfach als belastend empfunden, da sowohl für Arbeitgebende als auch Beschäftigte wenig Informationen zu Symptomen und möglichen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder der betrieblichen Praxis bereitgestellt werden.

Von 2022-2024 wurden daher in „MenoSupport – ein Forschungsprojekt der HWR Berlin und HTW Berlin“ erste deutschlandweite Erkenntnisse zu den Problemfeldern der Menopause aus der Sicht der betroffenen Beschäftigten (deutschlandweit 2.119 Befragte) erhoben und Unterstützungsangebote für die Betriebe und die betriebliche Gesundheitsförderung aufgezeigt. Dabei bestätigte sich ebenfalls das eingangs skizzierte Bild: Fast ein Drittel der Befragten ist bereits aufgrund der Symptome der Menopause ausgefallen (durch Krankschreibung oder unbezahlten Urlaub). Knapp ein Viertel gab an, die Arbeitsstunden aufgrund der Beschwerden durch die Menopause reduziert zu haben und jede zehnte Befragte gab an, aufgrund der Beschwerden früher in den Ruhestand zu gehen, wobei dieser Anteil bei den über 55-Jährigen auf fast jede fünfte Befragte anstieg.¹

Sowohl internationale Projekte als auch die deutsche Studie haben hingegen bereits einige mögliche Maßnahmen für den betrieblichen Umgang mit Beschäftigten, die von den Symptomen der Menopause betroffen sind, beschrieben.

Dazu gehören u.a.:

- Angepasste, atmungsaktive Berufskleidung (z.B. Uniformen)
- Besserer Zugang zu Sanitäranlagen und Hygieneartikeln
- Möglichkeit der Klimaregulierung von Arbeitsplätzen
- Einrichtung von Duscmöglichkeiten am Arbeitsplatz

¹ Für mehr Informationen, s. <https://blog.hwr-berlin.de/menosupport/>.

- Bereitstellen von Ruheräumen
- Flexible/ Zyklische Arbeitszeitmodelle
- Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden für das Themengebiet, z.B. durch Workshops/ Informationsmaterial
- Spezifisch angepasste Präventionsangebote (z.B. Beckenbodentraining, Check-Ups) und Entspannungstechniken im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Menopause
- Austauschmöglichkeiten mit anderen Betroffenen im Unternehmen
- Ernennung von innerbetrieblichen Ansprechpersonen
- Offene Kommunikation zum Thema Menopause

Die Studienergebnisse bestätigen die Relevanz des Themas Menopause für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden. Ungünstige Arbeitsbedingungen, die die Wechseljahre nicht berücksichtigen, können unter Umständen die Symptome betroffener Frauen verstärken und beeinträchtigen ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Passende Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes gilt es auszubauen und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abzustimmen.

Stand: Mai 2025

Impressum

Herausgeber: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI)
 Fachforum ‚Gesund im Betrieb‘
 Sonnenberger Str. 2/2a
 65193 Wiesbaden
 E-Mail: Arbeitswelt-Hessen@hsm.hessen.de
 Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt (i. S. d. P.)
 Autorin: Isabelle Brantl

