

Presseinformation

Wechseljahre und Führung: Jede zweite Frau betroffen – Unternehmen riskieren Wissens- und Wertverlust

Berlin, 2. Oktober 2025 – Mit der ersten deutschen Studie „Wechseljahre und Leadership“ liegen jetzt umfassende Daten zu einem lang tabuisierten Thema vor. Mehr als die Hälfte (51,9 %) der befragten weiblichen Führungskräfte berichten von negativen Auswirkungen der Wechseljahre auf ihre Arbeitsleistung. Fast vier von zehn haben deshalb Arbeitszeit reduziert, eine Auszeit genommen oder ihre Position gewechselt. Für Unternehmen bedeutet das: Wer nicht handelt, riskiert den Verlust von Erfahrung, Wissen und Führungsstärke – und damit hohe wirtschaftliche Folgekosten.

Die Studie, initiiert von den Healthcare Frauen e.V. (HCF) als eines der führenden Netzwerke weiblicher Führungskräfte im Gesundheitswesen, zeigt klar: Wechseljahre sind kein Randthema, sondern ein Leadership-Thema. 57 % der betroffenen Frauen wünschen sich mehr Unterstützung durch ihre Arbeitgeber – bisher fehlen in vielen Unternehmen strukturierte Lösungen dafür. *„Unternehmen, die Wechseljahre offen thematisieren und passende Programme schaffen, binden hochqualifizierte Führungskräfte, fördern Vielfalt und sichern Produktivität“*, betont Prof. Dr. Susanne Eble, Studienleiterin und Beirätin bei HCF. *„Frauen in dieser Lebensphase bringen enorme Erfahrung und Führungskompetenz mit – Unternehmen, die dies erkennen, gewinnen motivierte, leistungsfähige Teams.“*

Gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Chance

Wechseljahresbedingte Ausfälle und reduzierte Leistungsfähigkeit kosten die deutsche Wirtschaft jährlich rund neun Milliarden Euro (Quelle: MenoSupport-Studie, HWR Berlin). Internationale Beispiele wie Vodafone, Diageo oder Santander zeigen, dass Sensibilisierung für das Thema Menopause, flexible Arbeitszeitmodelle und Gesundheitsprogramme messbar zu mehr Produktivität und Bindung von Mitarbeitenden führen (Quelle: CIPD UK, 2022). *„Deutschland hinkt hier noch hinterher. Die Healthcare Frauen übernehmen Verantwortung, um Unternehmen, Politik und Gesellschaft für das Thema zu sensibilisieren“*, sagt Cornelia Wanke, Vorstandin des Businessnetzwerks, das sich für Gleichberechtigung und bessere Arbeitsbedingungen in der Healthcarebranche einsetzt. Mit dem Projekt „Women In Change“ richten die Healthcare Frauen nun den Fokus auf das Thema Wechseljahre im Führungsalltag.

Erfahrung statt Ausfall, Interesse statt Ignoranz: Stimmen aus der Praxis

„Ein offenes Ohr, ein verständnisvolles Umfeld, flexible Arbeitszeiten mit Homeoffice. Diese Maßnahmen helfen bei Vodafone vielen Mitarbeiterinnen, ihre Wechseljahre auch im Joballtag zu ‚meistern‘. Wenn wir nun noch Wissenslücken schließen und diese Lebensphase als Chance betrachten, sind wir auf dem richtigen Weg“, berichtet Ute Brambrink, Vodafone, über den internen Umgang mit dem Thema Wechseljahre. „Für mich bedeutet ‚Women in Change‘, Frauen in einer Lebensphase zu begleiten, die oft unterschätzt wird – aber voller Kraft steckt“, sagt Dagmar Schorn, Head of Business Unit, GEDEON RICHTER PHARMA GmbH. „Mit unserem Café Regellos schaffen wir einen Ort, an dem Frauen sich öffnen, austauschen und neue Perspektiven entdecken können. Als Gedeon Richter stehen wir nicht nur mit medizinischer Expertise zur Seite, sondern auch mit echtem Interesse an den Geschichten, Bedürfnissen und Stärken dieser Frauen. Und Frauen haben viel zu erzählen!“

Handlungsbedarf: Was Unternehmen jetzt tun müssen

Frühzeitige Kündigungen und verpasste Karriereschritte bedeuten für Unternehmen nicht nur einen Verlust an Erfahrung und Wissen, sondern auch steigende Rekrutierungskosten für Ersatzpersonal. Internationale Studien – etwa von der Mayo Clinic in den USA – zeigen, dass wechseljahresbedingte Produktivitätsverluste weltweit auf über 150 Milliarden US-Dollar pro Jahr geschätzt werden (*Quelle: Mayo Clinic, 2023*). Unternehmen, die sich aktiv dem Thema widmen, können langfristig Fachkräfte binden und von stabileren Führungsteams profitieren.

Die Studienergebnisse belegen: Unternehmen müssen Wechseljahre als **strategisches Thema** verstehen, um Kosten zu reduzieren und weibliche Führungskräfte zu halten. Daraus gehen folgende Empfehlungen für sie hervor:

- **Offene Kommunikation & Schulungen** = Tabus abbauen
- **Flexible Arbeitszeitmodelle & Homeoffice** = mehr Selbstbestimmung ermöglichen
- **Gezielte betriebliche Gesundheitsangebote** = Beschwerden aktiv managen
- **Unternehmenskultur der Wertschätzung** = Erfahrung zählt

Die vollständige Studie steht unter <https://www.healthcare-frauen.de/projekte/womeninchange/> zum Download bereit.

Pressekontakt:

Marleen Salihovic, Geschäftsstellenleitung
Tel. 0179 72 66 421, E-Mail: presse@healthcare-frauen.de
Bei Veröffentlichung der Pressemitteilung bitten wir freundlich um Zusendung eines Beleges/Links.

Zu den Healthcare Frauen

Healthcare Frauen e.V. (HCF) ist ein Netzwerk von führenden Managerinnen in der deutschsprachigen Gesundheitsbranche. Die 2007 gegründete Businessplattform fördert den fachlichen, persönlichen und geschäftlichen Austausch von weiblichen Führungskräften in verschiedenen Bereichen der Branche. Aktuell zählt das Netzwerk 270 Mitglieder und 32 Kooperationspartner*innen. Insgesamt 10 Beiräte unterstützen die Arbeit des Vorstands. Seit Gründung nehmen die Healthcare Frauen Einfluss auf die Gestaltung des Gesundheitswesens. Besonderes Anliegen ist es, den weiblichen Nachwuchs zu Führungspositionen zu ermutigen und auf dem Weg dorthin zu unterstützen. Dazu dient unter anderem ein zertifiziertes Mentoring-Programm, das aufstiegswillige junge Frauen mithilfe erfahrener Führungspersönlichkeiten auf ihrem Karriereweg begleitet und unterstützt. Mehr als 90 Unternehmen der Gesundheitsbranche haben dieses Angebot bereits wahrgenommen. Die Healthcare Frauen setzen mit meinungsbildenden Seminaren und Vorträgen regelmäßig zukunftsweisende Impulse für die Healthcare-Branche. Zum Vorstand gehören Emily Andreae, Martina Gripp, Jutta Kristen, Cornelia Wanke und Katharina Schmidtke. Weitere Informationen unter www.healthcare-frauen.de