

Antragsteller/-in: Stefanie Opitz, Sebastian Girrullis

Antrag der Fraktion DIE GRÜNEN gem. § 2 der Geschäftsordnung für den Rat der Stadt: Bedarfsanalyse bei Mitarbeitenden der Stadt Oberhausen zum Thema „Wechseljahre“

Beratungsfolge

17.04.2024	Gleichstellungsausschuss	Vorberatung
30.04.2024	Sozialausschuss	Vorberatung
	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
13.05.2024	Rat der Stadt	Beschlussfassung

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird gebeten, eine Bedarfsanalyse bei allen ihren Mitarbeitenden rund um das Thema „Wechseljahre“ durchzuführen.

Die Ergebnisse werden den zuständigen politischen Gremien anschließend zur Kenntnis gegeben.

Die erhobenen Daten dienen als Grundlage, um Handlungsempfehlungen und Maßnahmen abzuleiten.

Die Ausarbeitung und Ausformung dieser Grundlage wird abschließend den zuständigen politischen Gremien als Beschlussvorlage präsentiert.

Bezug

1

Sachverhalt

2 Über 60 Prozent der Mitarbeitenden der Stadt Oberhausen sind weiblich und somit im
3 unterschiedlichen Ausmaß vom Thema „Wechseljahre“ betroffen.

4 In Deutschland sind es derzeit neun Millionen Frauen, die zwischen 40 und 55 Jahren sind
5 und sich wahrscheinlich in der Perimenopause bzw. frühen Postmenopause befinden. Zwei
6 Drittel davon haben Beschwerden und sogar ein Drittel der Frauen hat schwere Symptome
7 durch die Hormonumstellung.

8 Diese körperliche Veränderung wird noch immer kulturell, politisch, im persönlichen und
9 beruflichen Bereich tabuisiert. Langsam, aber stetig gelangt das Thema dennoch in die
10 öffentliche Diskussion und das nicht zuletzt durch die Privatwirtschaft:
11 Ursächlich dafür sind diverse Erkenntnisse, wie das laut einer Studie der renommierten
12 Mayo-Clinic die US-amerikanische Wirtschaft jedes Jahr 1,8 Milliarden US Dollar allein durch
13 den Ausfall von Arbeitsstunden aufgrund von Wechseljahresbeschwerden verliert.
14 Für Deutschland werden die Zahlen zurzeit erhoben. Dennoch wird der Schaden auch
15 hierzulande massiv ausfallen, insbesondere da Frauen in dieser Altersklasse häufig in der
16 Pflege, Schule und in der Dienstleistung – also in den Bereichen, die am stärksten vom
17 Fachkräftemangel betroffen sind, arbeiten.

18 *„Laut einer Studie werden 2030 eine Milliarde Frauen weltweit in den Wechseljahren sein.
19 Dabei könnte man jetzt schon Hilfe leisten. In Großbritannien haben das Parlament sowie
20 1000 Unternehmen, darunter PwC, BBC und diverse Banken ein Menopause-Pledge
21 unterschrieben, nach dem Unternehmen Maßnahmen für Mitarbeitende anbieten – allen
22 voran Aufklärung“ (wirsindneunmillionen.de).*

23 Im März luden die Bundestagsabgeordneten Dorothee Bär und Julia Klöckner über 100
24 Frauen zu einer ersten Parlamentarischen Veranstaltung ein, um auf die Missstände in der
25 Versorgung, in der medizinischen Ausbildung und im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen
26 Umgang mit den Wechseljahren aufmerksam zu machen.

27 In Deutschland, so die Zwischenergebnisse der Studie MenoSupport, ein Projekt, das an der
28 Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin angesiedelt ist, äußert jede vierte Frau, dass
29 sie aufgrund der Wechseljahre beruflich kürzer treten muss. In der Befragung sagen 52
30 Prozent der Frauen, die Wechseljahre seien noch immer ein Tabuthema am Arbeitsplatz und
31 man fühle sich damit allein gelassen.

32 Die Endergebnisse der Studie liegen im September 2024 vor, um daraufhin Maßnahmen und
33 Handlungsempfehlungen abzuleiten.

34 Es ist demnach angeraten, dass die Stadt Oberhausen mehr oder minder parallel dazu eine
35 Bedarfsanalyse durchführt, um bei ihren Mitarbeiterinnen Befindlichkeiten und Bedarfe zu
36 ermitteln. Ebenso die männlichen Kollegen sollten filtergeführt beziehungsweise getrennt zu
37 diesem Thema befragt werden, denn das Tabu, die fehlende Aufklärung sowie die
38 Auswirkungen betreffen auch sie.

39 Daraus ableitend kann die Stadt Oberhausen als Arbeitgeberin Maßnahmen und
40 Handlungsempfehlungen entwickeln, die eine Stellschraube darstellen, um den
41 Fürsorgerahmen positiv zu erweitern und gleichzeitig den demografischen schwierigen
42 Bedingungen sowie dem Fachkräftemangel, die auch sie treffen, begegnen.
43 Ein weiterer Effekt ist, dass dieses progressiv verantwortungsbewusste Vorgehen das Image
44 einer zeitgemäßen Arbeitgeberin unterstützen würde.

Anlage/n

Keine