

## Kapitel 9: Auswertung deutschlandweiter Umfragen entlang der MenoMATRIX

---

In einem ersten Schritt haben wir die Ergebnisse der im Rahmen des Meno-Support-Projektes durchgeführten deutschlandweiten Befragung zum Thema »Wechseljahre am Arbeitsplatz« (Rumler & Memmert 2023), der vom Forsa Institut und Initiative BlickWechsel durchgeführten Umfrage »Wechseljahre im Beruf« (Initiative BlickWechsel 2023 a), die deutschen Daten des »European Cross-Sectional Survey« (Nappi et al. 2023) sowie die OnePoll-Umfrage »Menopause 2 – Germany« (Essity 2023a) den drei Erfahrensebenen der MenoMATRIX: physisch, psychisch und sozio-affektiv als auch den zwei Maßnahmen-ebenen Verhältnis und Verhalten zugeordnet. Alle vier betrachteten Studien berücksichtigen eine umfangreiche Stichprobe<sup>1</sup>.

Die vom Institut für angewandte Forschung und der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung geförderte Meno-Support-Umfrage wurde von März bis September 2023 durchgeführt. An der Umfrage nahmen insgesamt 2.119 Frauen im Alter zwischen 28 und 67 Jahren teil. Das durchschnittliche Alter betrug 51 Jahre. Von den teilnehmenden 2.119 Frauen befand sich die große Mehrheit, 1.923, in den Wechseljahren oder hatte diese bereits hinter sich. Sämtliche teilnehmende Frauen leben in Deutschland und haben innerhalb der letzten fünf Jahre in einem Angestelltenverhältnis gearbeitet – rund 50 % vollzeitbeschäftigt. Die Umfrage untersucht das Erleben der Wechseljahre im Arbeitskontext und umfasst Themenbereiche wie das Wissen über die Wechseljahre, persönliche Erfahrungen mit den Wechseljahren, Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeit und

---

1 Die Stichprobe für Deutschland in der vom EMAS in 2023 weltweit durchgeführten »Menopause in the workplace survey« (EMAS) war leider zu klein, um in diese Auswertung mit einbezogen zu werden. In der Studie wurden insgesamt 568 Frauen überwiegend in UK befragt.

auf Karriereentscheidungen, persönliche Bewältigungsstrategien und Präferenzen sowie Fragen über bestehende BGM-Maßnahmen am Arbeitsplatz (Rumler & Memmert 2023). In die Umfrage haben wir, basierend auf der in Kapitel 5 entwickelten MenoMATRIX, vor allem Fragen zur sozio-affektiven Ebene eingebracht, die in bisherigen Umfragen weitestgehend nicht berücksichtigt wurden.

Somit konnten wir z.B. Antworten zu herrschenden Stereotypen bzw. bestehenden Narrativen und Wertschätzung am Arbeitsplatz herausarbeiten, die wichtig sind, um organisationale bzw. kulturelle Aspekte in den Unternehmen zu betrachten. Die erhaltenen Informationen zu bestehenden sozialen Narrativen und Werten über das Frausein und das Altern, mit denen sich die Frauen während der Wechseljahre auf individueller Ebene auseinandersetzen müssen, geben Aufschluss über die »Seele« der Unternehmen, d.h. wie die Unternehmenskultur Offenheit, Zugehörigkeit und Inklusion begünstigt.

Die von uns eingebrachten Fragen zur emotionalen bzw. sozio-affektiven Erfahrungsebene unserer MenoMATRIX dienten ferner dazu, festzustellen, ob a) die Wechseljahre eine emotionale Erfahrung sind und b) dies das Arbeitsleben der Frauen durchdringt. Die Antworten liefern Erkenntnisse dazu, ob die Unternehmen auch den emotionalen Aspekt der Wechseljahre berücksichtigen und in ihre Gesundheitsangebote einbeziehen sollten.

Die von Besins Healthcare Germany in Auftrag gegebene Studie »Wechseljahre im Beruf« wurde vom FORSA Institut sowohl in 2022 als auch in 2023 in Deutschland durchgeführt. Im März 2023 nahmen insgesamt 1.012 Frauen im Alter von 45 bis 60 Jahren an der Studie teil. Die Studie identifizierte Beschwerden und Beeinträchtigungen der Frauen aufgrund der Wechseljahre sowie den Umgang mit den Wechseljahresbeschwerden am Arbeitsplatz. Zudem wurde die Thematisierung der Wechseljahre im beruflichen Umfeld als auch die Unterstützung durch Arbeitgebende betrachtet. Die Studie erhob zudem berufliche Veränderungen aufgrund der Wechseljahresbeschwerden. Hinzu kam die Abfrage über die Kenntnisse der Frauen bzgl. einer Hormontherapie (Initiative BlickWechsel 2023).

Im »European Cross-Sectional Survey« befragten Nappi et al. (2023) im Zeitraum von Dezember 2019 bis Februar 2020 insgesamt 2.035 postmenopausale Frauen im Alter von 40 bis 65 Jahren in Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien und dem Vereinigten Königreich, die in den vorangegangenen zwölf Monaten vor der Befragung mäßige bis schwere vasomotorische Symptome erlebten bzw. angaben, in den vorangegangenen zwölf Monaten mindestens ein VMS-Symptom gehabt zu haben. Von dieser Stichprobe füllten 405 Frau-

en aus Deutschland den Fragebogen aus. Die meisten Frauen der deutschen Stichprobe waren zwischen 51 und 60 Jahren alt und 60 % von ihnen befanden sich im Angestelltenverhältnis. Nappi et al. (2023) betrachteten in ihrer Studie u.a. die Auswirkung von mittleren bis starken vasomotorischen Symptomen auf die Arbeitsaktivitäten der Frauen. Die Teilnehmerinnen bewerteten den Einfluss ihrer vasomotorischen Symptome auf die Arbeit oder sonstigen täglichen Aktivitäten auf einer Skala von 0 (keine Auswirkungen) bis 10 (haben mich komplett von der Arbeit oder anderen täglichen Aktivitäten abgehalten). Dabei verwendeten sie die Definition der Europäischen Medizin Agentur, die milde Symptome als »a sensation of heat without sweating«, moderate Symptome als »a sensation of heat with sweating, able to continue activity« und starke Symptome als »a sensation of heat with sweating, causing cessation of activity« beschreiben. In ihrer Umfrage inkludierten sie den Menopause-Specific Quality of Life Questionnaire (MENOQOL) und den Work Productivity and Activity Impairment (WPAI). In unsere Auswertung haben wir die Ergebnisse des deutschen Samples einbezogen.

Der von Essity in Auftrag gegebene quantitative Online-Survey »Menopause 1 – Germany« und »Menopause 2 – Germany« mit je 500 Teilnehmerinnen wurde von OnePoll in der Zeit von Januar bis Februar 2023 in Deutschland durchgeführt. Im »Menopause 1 – Germany« Survey wurden ausschließlich Frauen über 18 Jahren befragt, die noch nicht in der Menopause sind oder waren. Im »Menopause 2 – Germany« Survey umfasste die Stichprobe hingegen ausschließlich Frauen in oder nach der Menopause. 82 % sind erwerbstätig, 50 % in Vollzeit. Die Umfrage betrachtet u.a. die Auswirkungen von Wechseljahresbeschwerden am Arbeitsplatz, welche Unterstützung die Frauen erhalten und ob bzw. welche medizinische Versorgung sie in Anspruch nehmen (Essity 2023 a, b & c).

In den folgenden Abschnitten stellen wir die Zuordnung der Umfrageergebnisse zur MenoMATRIX vor. Dabei liegt der Fokus auf den Ergebnissen der »Wechseljahre am Arbeitsplatz«-Studie, die im Rahmen des MenoSupport-Projektes durchgeführt wurde und in die wir vor allem die Fragen zur emotionalen bzw. sozio-affektiven Ebene eingebracht haben. Diese Ergebnisse werden durch die Daten der BlickWechsel-Studie, des »European Cross-Sectional Survey« und des »Menopause 2 – Germany« Survey entsprechend ergänzt und führen so zu einem kompletten Bild der in den letzten Jahren in Deutschland durchgeführten Onlinebefragungen zu Wechseljahren mit Bezug zur Arbeit bzw. Arbeitsfähigkeit der Frauen.

Mögliche Unterschiede zwischen den von uns ausgewerteten deutschen Umfragen führen wir einerseits auf Unterschiede in der Stichprobenauswahl zurück, die dazu führen können, dass Frauen mit Beschwerden überproportional stark vertreten sind. Darüber hinaus bestehen weitere Unterschiede in den Stichproben, die z.B. eine andere Verteilung der Befragten hinsichtlich ihres Alters, ihres Wechseljahresstadiums oder ihres Ausbildungsniveaus etc. betreffen können.

- *Beschwerden:* Einzelne Studien machen das Vorliegen von Beschwerden zur Voraussetzung für die Teilnahme. So wurden im »European Cross Sectional Survey« nur die Daten von Frauen, die mittlere bis schwere vasomotorische Probleme erlitten, berücksichtigt. Bei anderen Studien besteht diese Beschränkung nicht. Dennoch kann nicht völlig ausgeschlossen werden, dass bei diesen Studien die Motivation zur Teilnahme bei Frauen mit Beschwerden höher war als in der Grundgesamtheit.
- *Soziodemographische Unterschiede:* Auch soziodemographische Unterschiede sind relevant. So umfasst z.B. die MenoSupport Umfrage überproportional viele Frauen mit einem Hochschulabschluss (43,7 %).

Diese Besonderheiten sollten bei der Interpretation und Übertragung der Ergebnisse bedacht werden.

Zudem sind, wie bereits erwähnt, die Wechseljahre nicht statisch und verlaufen nicht nur unterschiedlich von Frau zu Frau sondern jede Frau durchläuft auch unterschiedliche Wechseljahressphasen. Je nach Phase können die Ergebnisse entsprechend anders ausfallen, da jede Frau ihrem eigenen Wechseljahresverlauf folgt.

In Kapitel 5 wurde die MenoMATRIX vorgestellt und wir haben auf die Bedeutung von Intersektionalität und Zeit bei der Erfassung der Wechseljahreserfahrung hingewiesen. Beide Perspektiven konnten bei der Analyse der Daten in den vier Umfragen nicht berücksichtigt werden. Auch dies sollte bei der Interpretation der bereitgestellten Daten (oder des Fehlens dieser Daten) berücksichtigt werden.

Da die analysierten Umfragen nicht in einer Weise ausgewertet wurden, die die Unterschiede in den Wechseljahressphasen berücksichtigt, sollten sie nur als Momentaufnahme der Situation der Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung geantwortet haben, betrachtet werden. Es ist wichtig mitzudenken, dass dieselbe Person zu einem anderen Zeitpunkt andere Symptome erlebt oder andere Antworten auf die Fragen gegeben haben könnte.

Aus einer intersektionalen Perspektive wurden die Umfragen auch nicht in einer Weise ausgewertet, die inter- und intra-gruppenspezifische Unterschiede in Bezug auf Alter, Menopausenphase, Beschäftigungsstatus, Art der Beschäftigung, Art der Arbeitsaufgaben usw. berücksichtigt. Daher können wir aus den Zahlen nicht ableiten, wie all diese Faktoren zusammen die Erfahrungen beeinflussen und verändern. Zahlen sind wertvoll und helfen uns, Trends zu erkennen und Argumente zu untermauern. Wir empfehlen deshalb, bei zukünftigen Erhebungen quantitativer Daten diese beiden Elemente – Zeit und Intersektionalität – zu berücksichtigen, um die Realitäten und Bedürfnisse der spezifischen Gruppe von Menschen in der Organisation besser zu verstehen, besonders marginalisierte Gruppen zu identifizieren und die Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsmöglichkeiten während der Wechseljahre passgenauer umsetzen zu können.

## 9.1 Beeinträchtigung durch die Wechseljahre am Arbeitsplatz

Betrachtet man nur die Frauen der MenoSupport-Umfrage, die bereits in den Wechseljahren sind oder waren ( $n=1.923$ )<sup>2</sup>, so berichten 78 % der Frauen dass sich körperliche und geistige Erschöpfung negativ auf sie am Arbeitsplatz ausgewirkt hat. 52 % der Frauen fühlen sich mit dem Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz allein gelassen.

### 9.1.1 Physische Ebene

Von den Frauen mit Wechseljahreserfahrung in der MenoSupport-Umfrage fühlen sich insgesamt 45 % durch Hitzewallungen (Schwitzen, aufsteigende Hitze, Schweißausbrüche) und 34 % durch Gelenk- und Muskelschmerzen (Schmerzen im Bereich der Gelenke, rheuma-ähnliche Beschwerden) am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Rund ein Drittel der Frauen werden durch Migräne/Kopfschmerzen (28 %), physische Probleme wie z.B. Schmerzen oder Unwohlsein (28 %) und Herzbeschwerden wie Herzklopfen, Herzrasen, Herzstolpern, Herzbeklemmungen (23 %) beeinträchtigt.

---

2 Die Beschränkung auf Frauen mit Wechseljahreserfahrung ( $n=1.923$ ) erfolgt bei sämtlichen im Folgenden berichteten Auswertungen der MenoSupport-Umfrage. Sollten sich die Auswertungen auf die Gesamtstichprobe ( $n=2119$ ) beziehen, dann wird dies explizit genannt.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit dem in England durchgeführten »Menopause and the Workplace Survey« (House of Commons - Women and Equalities Committee 2022) dann zeigt sich, dass sich die Ergebnisse beider Studien im Hinblick auf die physischen Symptome nicht deutlich unterscheiden.

In der BlickWechsel-Studie berichten insgesamt 93 % der befragten Frauen über das Auftreten von Wechseljahresbeschwerden. Hier werden Hitzewallungen und Schweißausbrüche (79 %) als die häufigsten physischen Beschwerden bei Wechseljahren genannt. 55 % der befragten Frauen leiden unter trockener Haut und Schleimhaut und 53 % berichten von Gelenk- und Muskelschmerzen. Weiterhin nennen 46 % Herzrasen und 42 % Migräne bzw. Kopfschmerzen. 69 % geben an, dass sie sich durch die Wechseljahre im körperlichen Befinden und 39 % im Berufsleben beeinträchtigt fühlen (Initiative BlickWechsel 2023a).

Der »European Cross-Sectional Survey« betrachtet vor allem vasomotorische Symptome und deren Einfluss auf die Arbeit oder sonstige tägliche Aktivitäten. Von den 405 Frauen aus Deutschland, die an dem Survey teilgenommen haben, zeigten 54 % der deutschen Teilnehmerinnen in den vorangegangenen zwölf Monaten sowohl Hitzewallungen als auch nächtliches Schwitzen. Insgesamt wurde jedoch der Einfluss von Hitzewallungen und nächtlichem Schwitzen auf die Arbeit unter den befragten Frauen als eher gering eingeschätzt, mit einem durchschnittlichen Wert knapp unter 2 (Skala von 0–10) im WPAI-Fragebogen. Wechseljahresbeschwerden, die in der vorangegangenen Woche bei den Frauen aufgetreten sind, und der damit verbundene Grad der Belästigung für jedes Symptom unter Verwendung des MENOQOL lag meistens zwischen 4 und 5 auf einer Skala von 0 = nicht lästig bis 6 = extrem lästig. Als aufgetretene Symptome nannten die befragten Frauen u.a. Schweißausbrüche (73 %) sowie Gelenk- und Muskelschmerzen (66 %). Zudem beklagten sich 57 % über Schmerzen im unteren Rücken, 55 % über trockene Haut, 45 % über Gewichtszunahme und 44 % über häufigen Harndrang (Nappi et al. 2023).

Von den 468 Frauen, die an der OnePoll-Umfrage teilgenommen haben, berichten 65 % von Hitzewallungen sowie 38 % von nächtlichem Schwitzen (Essity 2023a).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es eine Vielzahl von physischen Symptomen gibt, die sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit von Frauen auswirken können. Diese sind bereits durch zahlreiche, überwiegend medizinische Studien gut erforscht und die Ergebnisse der vier Umfragen in Deutschland bestätigen das Auftreten dieser Symptome.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Wechseljahressymptome, die Einfluss auf das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit der Frauen haben, die an der in Deutschland durchgeführten MenoSupport-Umfrage teilgenommen haben, noch einmal zusammenfassend dargestellt. In **fett** sind die Ergebnisse der BlickWechsel-Studie, in *kursiv* die des »European Cross-Sectional Survey« und unterstrichen die der One-Poll-Umfrage ergänzend eingetragen:

Tabelle 4: Physische Ebene

Ebene	
Physisch	<p>Hitzewallungen/<b>Schweißausbrüche</b> (45 %) <b>(79 %)</b> (73 %) <u>(65 %)</u></p> <p>Gelenk- und Muskelschmerzen (34 %) <b>(53 %)</b> (65 %)</p> <p>Migräne/Kopfschmerzen (28 %) <b>(42 %)</b></p> <p>Physische Schmerzen und Unwohlsein (28 %)</p> <p>Herzbeschwerden/<b>Herzrasen</b> (23 %) <b>(46 %)</b></p> <p><b>Trockene Haut und Schleimhaut</b> (61 %) <u>(55 %)</u></p> <p>Schmerzen im unteren Rücken (57 %)</p> <p>Gewichtszunahme (45 %)</p> <p>Häufiger Harndrang (44 %)</p> <p><u>Nächtliches Schwitzen (38 %)</u></p>

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Sekundäranalyse der vier Studien.

Die Ergebnisse bestätigen die Literatur darin, dass vasomotorische Symptome (VMS) die drängendsten physischen Symptome für Frauen in Europa sind. Bemerkenswert sind die Unterschiede in der Häufigkeit von VMS und muskuloskelettalen Beschwerden, die auf unterschiedliche berufliche Tätigkeiten und die Relevanz dieser Symptome zurückzuführen sein könnten. Es ist wichtig, die Schwierigkeit bei der Unterscheidung bestimmter Symptome zu erkennen; zum Beispiel könnten Schmerzen im unteren Rücken mit Gelenk- und Muskelschmerzen in Verbindung gebracht werden, während nächtliches Schwitzen unter Hitzewallungen und Schweißausbrüche kategorisiert werden könnte.

Es besteht ein Bedarf an Standardisierung bei der Untersuchung physischer Symptome, um konsistentere Ergebnisse zu erzielen. Interessanterweise sind trockene Haut und trockene Schleimhäute als bedeutende Symptome aufgetaucht, die in der Literatur über Wechseljahre und Arbeit bisher wenig

Beachtung fanden, was einen Handlungsbedarf in diesem Bereich anzeigt. Die Variabilität der relativen Symptommhäufigkeit in verschiedenen Umfragen unterstützt das Argument, dass auffällige Symptome je nach Stichprobe der befragten Personen variieren. Daher ist die Erhebung kontextspezifischer Daten unerlässlich, um effektive Unterstützungsmaßnahmen für die Wechseljahre zu entwickeln.

### 9.1.2 Psychische Ebene

Betrachtet man nur die Frauen der MenoSupport-Umfrage, die bereits in den Wechseljahren sind oder waren ( $n=1.923$ ), dann geben 74 % an, dass sie sich weniger gut konzentrieren können bzw. konnten und dies ihre Arbeitsfähigkeit negativ beeinflusst (hat). Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz durch Wechseljahresbeschwerden auf psychischer Ebene machen sich vor allem bei 66 % der betroffenen Frauen der MenoSupport-Umfrage durch Schlafstörungen (Einschlafstörungen, Durchschlafstörungen, zu frühes Aufwachen) und bei 54 % durch Reizbarkeit (Nervosität, innere Anspannung, Aggressivität) bemerkbar. Hinzu kommen bei 46 % depressive Verstimmungen (Mutlosigkeit, Traurigkeit, Weinerlichkeit, Antriebslosigkeit, Stimmungsschwankungen) sowie bei 25 % Ängstlichkeit (innere Unruhe, Panik). Die Wechseljahressymptome beeinflussen die Arbeitsfähigkeit der Frauen in und nach den Wechseljahren dahingehend negativ, dass sich 74 % gestresster fühlen und 50 % sich ungeduldiger oder gereizter gegenüber anderen verhalten. 32 % hatten psychische Probleme wie z.B. depressive Verstimmungen oder Ängste bei der Ausübung ihrer Tätigkeit (Rumler & Memmert 2023).

Vergleicht man auch hier die Ergebnisse mit dem in England durchgeführten »Menopause and The Workplace Survey« (2022), dann zeigt sich, dass sich die Ergebnisse der deutschen Studie im Hinblick auf den Einfluss der Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit der Frauen nicht bedeutend unterscheiden. In der BlickWechsel-Studie gaben 75 % der Frauen an, unter Müdigkeit bzw. Erschöpfung zu leiden, weitere 74 % nannten Schlafstörungen als die häufigsten psychischen Beschwerden bei Wechseljahren. 67 % der Frauen leiden sowohl unter der Abnahme der Belastbarkeit als auch unter Stimmungsschwankungen, 57 % unter Konzentrations- und Gedächtnisstörungen und 48 % geben als Beeinträchtigung durch die Wechseljahre an, sich unzufrieden mit dem eigenen Erscheinungsbild zu fühlen (Initiative BlickWechsel 2023a).

Als aufgetretene Symptome nannten die befragten Frauen des »European Cross-Sectional Survey« u.a. Müdigkeit und Erschöpfung (73 %), Schlafstö-



rungen (71 %) sowie Gedächtnisschwäche (33 %). Wechseljahresbeschwerden im Bereich der psychischen Symptome, die in der, der Befragung vorangegangenen Woche, bei den Frauen aufgetreten sind. Das Gefühl weniger zu leisten als früher wurde von 54 % der Frauen genannt, sich deprimiert und niedergeschlagen zu fühlen von 52 %, das Gefühl allein sein zu wollen von 48 % als auch Ängstlichkeit und Nervösität von 42 % (Nappi et al. 2023).

48 % der Frauen, die an der OnePoll-Umfrage teilgenommen haben, geben an, dass ihre Arbeitsfähigkeit in den Wechseljahren durch Müdigkeit und 43 % von Schlafstörungen beeinträchtigt wurde, gefolgt von Beeinträchtigungen bei 39 % durch Konzentrationsschwäche, bei 20 % durch ein schlechteres Gedächtnis und 17 % hatten mehr Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Aufgaben (Essity 2023).

Die folgende Tabelle fasst die psychischen Symptome der in der MenoSupport-Umfrage befragten Frauen zusammen. Auch hier haben wir zur besseren Vergleichbarkeit die Ergebnisse der BlickWechsel-Studie in **fett**, die des »European Cross-Sectional Survey« in *kursiv* und die der One-Poll-Umfrage unterstrichen ergänzend eingetragen:

Tabelle 5: Psychische Ebene

Ebene	
Psychisch	Erschöpfung (am Arbeitsplatz)/ <b>Müdigkeit</b> (78 %) ( <b>75 %</b> ) (73 %) ( <u>48 %</u> ) Gefühl, gestresster zu sein (74 %) Weniger gut konzentrieren/ <b>Gedächtnisstörungen</b> (74 %) ( <b>57 %</b> ) (33 %) Schlafstörungen (66 %) ( <b>74 %</b> ) (71 %) ( <u>43 %</u> ) Reizbarkeit (54 %) Ungeduldiger und gereizter gegenüber Anderen (50 %) Depressive Verstimmung (46 %) Durch psychische Probleme beeinflusst bei der Ausübung der Tätigkeit (32 %) <i>Ängstlichkeit und Nervosität</i> (25 %) (42 %) <b>Abnahme der Belastbarkeit (67 %)</b> <b>Stimmungsschwankungen (67 %)</b> <b>Unzufrieden mit dem eigenen Erscheinungsbild (48 %)</b> <i>Weniger zu leisten als früher</i> (54 %) <i>Deprimiert und niedergeschlagen</i> (52 %) <i>Gefühl, allein sein zu wollen</i> (48 %)

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Sekundäranalyse der vier Studien.

Die Daten zeigen, dass Erschöpfung das primäre Symptom ist, das Frauen in der psychischen Erfahrungsebene unter den Wechseljahresbeschwerden betrifft. Wir haben Erschöpfung als psychisches Symptom klassifiziert, obwohl man auch argumentieren könnte, dass es sich um ein physisches Symptom handelt. Die konzeptionelle Unterteilung der Symptome ist teilweise etwas willkürlich, da die meisten Symptome miteinander verbunden und im realen Leben untrennbar sind. Dennoch ist diese Unterteilung zusammen mit der Datenerhebung hilfreich, um Bedarfsfelder zu identifizieren.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Verbesserung der Schlafqualität und die Bereitstellung von Erholungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz kritische Bereiche der Arbeitsplatzunterstützung sind. Auch das Stressmanagement sowie Probleme im Zusammenhang mit Gedächtnis und Konzentration müssen angegangen werden. Diese Ergebnisse stützen den Befund, dass mentale Symptome im Arbeitskontext bedeutend sind und dass die Wechseljahre die mentale Gesundheit erheblich beeinflussen. Dies stellt die vorherrschende Darstellung in Frage, die die Wechseljahre überproportional mit physischen Symptomen wie Hitzewallungen verbindet, und unterstreicht die Dringlichkeit, die psychische Erfahrungsebene zu berücksichtigen, wenn Maßnahmen zur Unterstützung der Wechseljahre am Arbeitsplatz entwickelt werden.

### 9.1.3 Sozio-affektive Ebene

Neben den physischen und psychischen Beeinträchtigungen geben 38 % der Frauen der MenoSupport-Umfrage in oder nach den Wechseljahren an, weniger Selbstbewusstsein am Arbeitsplatz bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten zu haben. Die Wechseljahre an sich werden von 74 % der Frauen als emotionaler Prozess beschrieben, wobei 54 % diesen Prozess im negativen Kontext betrachten. Bei 37 % der befragten Frauen beeinflussen ihre emotionalen Erfahrungen der Wechseljahre auch ihre Arbeit im negativen Sinne.

Die Wechseljahre haben Einfluss auf das emotionale Wohlbefinden dahingehend, dass sich 52 % der Frauen am Arbeitsplatz allein gelassen fühlen. Das emotionale Wohlbefinden übt einen negativen Einfluss auf das Selbstwertgefühl bei 46 % der Befragten aus. 29 % befürchten, benachteiligt zu werden, wenn andere im Unternehmen wissen, dass sie unter Wechseljahresbeschwerden leiden. Ein Drittel der Frauen gibt jedoch an, offen mit sichtbaren Wechseljahresbeschwerden wie z.B. Hitzewallungen und Schweißausbrüchen am Arbeitsplatz umzugehen. Ein Viertel der Frauen fühlt sich am Arbeitsplatz weniger wertgeschätzt als männliche Kollegen im gleichen Alter und die

gleiche Anzahl fühlt sich am Arbeitsplatz weniger gewertschätzt als jüngere Kolleginnen (Rumler & Memmert 2023).

In der OnePoll-Umfrage gaben 25 % der Frauen an, dass sich ihr Selbstvertrauen durch die Wechseljahre verschlechtert hat.

Unsere Forschung zeigt, dass der sozio-affektive bzw. emotionale Aspekt der Wechseljahre in vielen der Datenerhebungsformaten bisher wenig bis gar nicht berücksichtigt wurde. Dies stellt aus unserer Sicht ein Versäumnis dar und ergibt ein unvollständiges Verständnis der Wechseljahre und ihrer Auswirkungen. Darüber hinaus hebt es die bereits festgestellte Notwendigkeit hervor, von einer eingeschränkten Wahrnehmung der Wechseljahre aus rein medizinischer Sicht zu einer ganzheitlicheren Perspektive überzugehen, die berücksichtigt, wie die Wechseljahre alle Facetten des Lebens eines Individuums beeinflussen (und wie das Individuum davon beeinflusst wird), einschließlich des emotionalen Umfeldes und der Beziehungen.

Die folgende Tabelle fasst alle Symptome auf der sozio-affektiven Ebene der an der MenoSupport-Umfrage beteiligten Frauen zusammen. Hier haben wir das Ergebnis der One-Poll-Umfrage unterstrichen ergänzend eingetragen:

Tabelle 6: Sozio-affektive Ebene

Ebene	
Sozio-affektiv	Wechseljahre als negativer emotionaler Prozess (54 %) Fühlen sich allein gelassen am Arbeitsplatz (52 %) Emotionales Wohlbefinden hat negativen Einfluss auf das Selbstwertgefühl (46 %) <u>(25 %)</u> Weniger Selbstbewusstsein am Arbeitsplatz (38 %) Emotionale Erfahrung der Wechseljahre beeinflusst die Tätigkeit negativ (37 %) Gehen offen mit sichtbaren Wechseljahresbeschwerden am Arbeitsplatz um (33 %) Befürchten benachteiligt zu werden (29 %) Fühlen sich am Arbeitsplatz weniger wertgeschätzt als männliche Kollegen oder jüngere Kolleginnen (25 %)

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Sekundäranalyse der vier Studien.

Diese Daten stützen unser Argument, dass das Erkennen und Ansprechen der emotionalen Erfahrung der Wechseljahre ein relevantes Thema am Arbeitsplatz, ist. Zukünftige Forschung sollte diese Ebene einbeziehen, um mehr Informationen hierzu zu erhalten. Außerdem sollte die Forschung Frauen die Möglichkeit geben, von positiven emotionalen Erfahrungen während der Wechseljahre zu berichten, um vorherrschende negative Narrative zu hinterfragen.

Die Befragungen zeigen die Notwendigkeit, Arbeitskulturprobleme anzugehen, die Frauen dazu bringen, sich »allein gelassen« zu fühlen und ihre Symptome zu verbergen, um negative Konsequenzen zu vermeiden. Sie heben auch die intersektionale Natur der Wechseljahre hervor, bei der Alter und Geschlecht kollidieren, was Frauen in den Wechseljahren in eine Gruppe stellt, die sich sowohl von ihren männlichen Kollegen als auch von jüngeren weiblichen Kolleginnen unterscheidet. Dies deutet darauf hin, dass die Wechseljahre am Arbeitsplatz nicht nur als Geschlechtergleichheits- oder Altersfrage betrachtet werden sollten, sondern als eine Kombination beider Faktoren. Um zu vermeiden, dass Frauen in den Wechseljahren marginalisiert werden, müssen diese sich überschneidenden Erfahrungsebenen bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt werden.

Insgesamt weisen die Ergebnisse auf die Notwendigkeit sozialer und emotionaler Unterstützung für die Wechseljahre am Arbeitsplatz hin und der Förderung einer Kultur, in der Frauen das Thema offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen besprechen können.

## 9.2 Verhältnis – organisationaler Kontext

### 9.2.1 Wissen über die Wechseljahre

Nur 0,9 % aller befragten Frauen der MenoSupport-Umfrage (n=2.119) geben an, dass sie ihr Wissen über die Symptome und Auswirkungen der Wechseljahre über ihren Arbeitgebenden erlangt haben. Bei den meisten Frauen stammt ihr Wissen diesbezüglich aus Internetquellen (76 %), Büchern und Zeitschriftenartikeln (70 %), aus eigener Erfahrung (55 %), durch Freund:innen und Bekannte (43 %) und/oder durch Ärzt:innen und Gesundheitsberater:innen (36 %).

Insgesamt schätzen nur 18 % der Frauen ihr Wissen über Symptome und Auswirkungen der Wechseljahre als sehr gut ein. 43 % schätzen es als eher gut

und 29 % als nur mittelmäßig ein. 10 % der Befragten schätzen ihr Wissen als eher gering (8 %) bis sehr gering (2 %) ein (Rumler & Memmert 2023).

35 % der Frauen, die an der BlickWechsel-Studie teilgenommen haben, nutzen als Informationsquelle Medien wie Fernsehen, Radio oder Zeitschriften. 25 % informieren sich über Broschüren und Flyer und 25 % im Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis. Lediglich 13 % informieren sich im Internet und 12 % bei ihren Gynäkolog:innen (Initiative BlickWechsel 2023a). Der hier doch sehr große Unterschied in den Informationsquellen zwischen der Meno-Support-Umfrage und der BlickWechsel-Studie kann durch evtl. Unterschiede in den Stichproben wie Ausbildung, sozialer Status oder Berufsgruppen erklärt werden. Gerade aufgrund dieser Diskrepanzen in den Ergebnissen, die auf Unterschiede in den befragten Gruppen zurückzuführen sind, ist es von großer Bedeutung, bei der Entwicklung und Implementierung von Datenerhebungsinstrumenten inter- und intragruppenspezifische Unterschiede aus einer intersektionalen Perspektive zu berücksichtigen.

56 % der deutschen Stichprobe des »European Cross-Sectional Survey« haben in den vorangegangenen zwölf Monaten mit medizinischem Personal über ihre Hitzewallungen und nächtlichen Schweißausbrüchen gesprochen, wobei Hausärzte häufiger kontaktiert wurden als Gynäkolog:innen (Nappi et al. 2023).

Über die Hälfte (55 %) der Frauen der OnePoll-Umfrage fühlen sich informiert über die Wechseljahre und den Einfluss, die diese auf ihre Körper haben. Nur 11 % fühlten sich ahnungslos, was dieses Thema angeht. 50 % haben persönliche Netzwerke wie Freunde oder Familie zur Unterstützung und nur 5 % nutzen professionelle Netzwerke durch die Arbeit und weitere 4 % virtuelle Netzwerke wie Online-Selbsthilfegruppen. 27 % der Frauen sind auf Kampagnen über die Wechseljahre gestoßen, die die Symptome in den Vordergrund stellen, jedoch nur 16 % sagen, dass diese Kampagnen hilfreich waren.

## 9.2.2 Kommunikation und Unternehmenskultur

Das Thema Wechseljahre ist ein Tabuthema am Arbeitsplatz bei 52 % der Frauen der »MenoSupport Umfrage« (n=2.119) und bei der Mehrzahl wird nie (46 %) oder nur selten (32 %) über das Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz gesprochen. 68 % der Frauen wünschen sich eine offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz.

Zudem sagen weit über die Hälfte aller Frauen (63 %), dass die Arbeitgebenden ihnen kaum oder gar kein Umfeld bieten, um sie im Prozess der Wechsel-

jahre zu unterstützen. Nur 4 % der Befragten gaben an, dass bei den Arbeitgebenden eine wechselljahresfreundliche Arbeitskultur etabliert sei (Rumler & Memmert 2023).

Tabuisierung und fehlende Aufklärung im beruflichen Umfeld werden auch in der BlickWechsel-Studie angenommen. So sagen 63 % der befragten Frauen zum Thema »Schweigen« im beruflichen Umfeld, dass es nur wenig Gründe bzw. Anlässe gibt, über das Thema zu sprechen, 37 % erwähnen die Angst, die Privatsphäre der Betroffenen zu verletzen und 31 % nennen die Angst der Betroffenen als alt bzw. nicht mehr voll leistungsfähig zu gelten. Scham und Hemmungen werden von 28 %, fehlende Informiertheit von 22 % und negative Erfahrungen, wie bspw. Witze, werden von 12 % genannt (Initiative BlickWechsel 2023a). Bei der Frage, wie offen über die Wechseljahre gesprochen wird, sagen nur 47 % der Frauen, dass in ihrem beruflichen Umfeld über Wechseljahre gesprochen wird, davon allerdings nur 17 % »voll und ganz offen«. Die 53 % der Frauen, die nicht oder eher nicht im beruflichen Umfeld über die Wechseljahre sprechen, tun dies aus Scham und Angst, die Privatsphäre zu verletzen (Initiative BlickWechsel 2023a).

Die Ergebnisse der OnePoll-Umfrage zeigen, dass sich von den insgesamt 81 Frauen der Umfrage, die es vermeiden, über ihre Erfahrungen der Wechseljahre zu sprechen, 56 % es vermeiden, mit ihren Kolleg:innen und mit ihren Arbeitgebenden darüber zu sprechen. 53 % sind der Meinung, dass die Wechseljahre ein Tabuthema sind, 14 % halten sie sogar für sehr tabu. Sie begründen dies damit, dass die Menschen nicht gerne über das Älterwerden ihres Körpers sprechen (59 %), Scham erleben, persönliche Probleme zu offenbaren (57 %), die Tatsache, dass die Wechseljahre mit alten Menschen assoziiert werden (51 %) und dass es bei jedem Menschen anders ist (39 %) als auch dass Menschen es nicht verstehen (37 %) (Essity 2023 a, b & c).

Es ist wichtig, zwei Aspekte der Ergebnisse hervorzuheben:

- Einerseits legen sie nahe, dass nicht alle Frauen bereit oder gewillt sind, die Wechseljahre am Arbeitsplatz zu besprechen. Daher müssen pauschale Aussagen darüber, dass die Wechseljahre offen und von allen diskutiert werden sollten, differenziert und nuanciert angegangen werden.
- Andererseits geben diese Informationen jedoch auch einen Einblick in die bestehenden Narrative und Werte am Arbeitsplatz der Frauen und zeigen Handlungsbedarf auf, gegebenenfalls »wechselljahresfreundlicher« zu werden. Sie geben Auskunft über die »Seele« des Unternehmens, wie die Unternehmenskultur Offenheit, Zugehörigkeit und Inklusion begünstigt.

Wir vermuten, dass einige Frauen unter Umständen zögern, das Thema am Arbeitsplatz anzusprechen, gerade weil das Arbeitsumfeld möglicherweise nicht offen dafür ist, oder diese Art von Offenheit sogar indirekt bestraft. In diesem Sinne könnte die Schaffung einer wechseljahresfreundlicheren und offeneren Arbeitskultur auch einen positiven Effekt auf die Wahrnehmung der Frauen darüber haben, ob die Wechseljahre ein Thema sind, das am Arbeitsplatz besprochen werden kann und/oder soll. Ob sie sich entscheiden, darüber zu sprechen oder nicht, bleibt immer eine persönliche Entscheidung. Doch die Schaffung eines Umfelds, in dem es sicher und angemessen ist, dies zu tun, falls gewünscht, sollte von der Organisation bereit gestellt werden.

### 9.2.3 Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz

Insgesamt 57 % aller Frauen der MenoSupport-Umfrage (n=2.119) wünschen sich Unterstützungsangebote von ihren Arbeitgebenden.

Bereits vorhanden sind arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten bei 51 % der Frauen, flexible Arbeitszeitmodelle (42 %) und/oder flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben (20 %).

Angebote zur Reaktion auf physische Symptome sind z.B. bei 36 % ein besserer Zugang zu Sanitäranlagen und Toilettenartikeln, bei 29 % flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitskleidung und/oder bei 22 % klimatisierte Arbeitsplätze.

Weiterbildungsangebote in Form von Kursen zu Entspannungstechniken genießen 17 % der Frauen und Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren nur 3 %. Eine betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre erhalten 3 % und eine psychologische Betreuung ebenfalls 3 %.

Im Bereich der firmeninternen Kommunikation geben nur 17 % der Frauen an, Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre zu haben, und bei nur 12 % besteht eine offene Kommunikation diesbezüglich. Nur einer kleinen Zahl der Frauen (3 %) stehen überhaupt Informationsangebote zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Eine wechseljahresfreundliche Arbeitskultur empfinden nur 4 % der Frauen; die Mitarbeitenden werden bei 5 % und die Führungskräfte bei 4 % für das Thema Wechseljahre im Unternehmen sensibilisiert.

Der Realität in den Unternehmen steht gegenüber, dass die Frauen vor allem die Sensibilisierung bei den Führungskräften für das Thema Wechseljahre

(76 %) sowie die Etablierung einer wechselljahresfreundlichen Arbeitskultur (73 %) als Unterstützungsangebote seitens der Arbeitgebenden als hilfreich empfinden würden.

Flexible Arbeitszeitmodelle wünschen sich 73 %, eine Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Mitarbeitenden 72 % und eine offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre ebenfalls 72 %.

68 % geben an, sowohl Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren als auch flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben als hilfreiche Maßnahme zur Unterstützung in den Wechseljahren zu empfinden. Diese sind gefolgt von Kursen zu Entspannungstechniken (66,6 %), Informationsangeboten zum Thema Wechseljahre (66 %), betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre (66 %), Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre (64 %) sowie Ermöglichen von Arbeit aus dem Homeoffice (59 %).

Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre als auch klimatisierte Arbeitsplätze nennen 59 % der Frauen und besseren Zugang zu Sanitäranlagen und Toilettenartikeln wünschen sich 41 %. Eine flexible bzw. bedürfnisorientierte Gestaltung der Arbeitskleidung nennen 32 % (Rumler & Memmert 2023).

Die folgende Tabelle stellt den Unterschied zwischen bereits vorhandenen und von den Frauen gewünschten Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz gegenüber. Diese Ergebnisse der MenoSupport Umfrage (Rumler & Memmert 2023) zeigen deutlich die Diskrepanz zwischen bestehendem Angebot und Wunsch nach solchen Maßnahmen seitens der Frauen.



Tabelle 7: Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren

<b>Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz</b>	<b>Am Arbeitsplatz verfügbar bei % der Frauen</b>	<b>% der Frauen würden diese als hilfreich empfinden<sup>3</sup></b>
Ermöglichen von Arbeit aus dem Homeoffice	51 %	59 %
Flexible Arbeitszeitmodelle	42 %	73 %
Besserer Zugang zu Sanitäranlagen und Toilettenartikeln	36 %	41 %
Flexible bzw. bedürfnisorientierte Gestaltung der Arbeitskleidung	29 %	32 %
Klimatisierte Arbeitsplätze	22 %	59 %
Flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben	20 %	32 %
Kurse zu Entspannungstechniken	17 %	67 %
Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre	17 %	64 %
Offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre	12 %	72 %
Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Mitarbeitenden	5 %	72 %
Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Führungskräften	4 %	76 %
Etablierung einer wechseljahresfreundlichen Arbeitskultur	4 %	73 %
Informationsangebote zum Thema Wechseljahre	3 %	66 %
Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren	3 %	67 %

3 n = 1036–2062, berücksichtigt wurden Antworten der Befragten, bei denen das jeweilige Angebot nicht verfügbar war.

Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre <sup>4</sup>	3 %	59 %
Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre	3 %	65,5 %

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf den Ergebnissen der MenoSupport Studie (Rumler & Memmert 2024).

Diese Daten zeigen übereinstimmend mit der Literatur, dass flexible Arbeitszeitmodelle von Frauen sehr gewünscht und bereits weit verbreitet sind, obwohl es noch Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Auch die Temperaturregelung wird stark gewünscht, was mit unseren Literaturergebnissen übereinstimmt. Interessant wird es bei den Aspekten, die gewünscht, aber nicht verfügbar sind. Aspekte der sozio-affektiven Ebene sind hier besonders relevant, wie Sensibilisierung und offene Kommunikation in der gesamten Organisation sowie die Transformation der Arbeitskultur in eine wechseljahresfreundliche Umgebung. Der Zugang zu psychologischer und physischer Gesundheitsberatung wird ebenfalls stark gewünscht, ist aber derzeit nicht verfügbar.

Zusammengefasst spiegeln diese Ergebnisse den aktuellen Mangel an Unterstützungsangeboten zu Wechseljahren am Arbeitsplatz auf allen drei Ebenen unserer MenoMATRIX wider, mit einem besonderen Handlungsbedarf auf der psychischen und sozio-affektiven Ebene.

Bei der BlickWechsel-Studie wünschen sich nur 29 % der Frauen Unterstützung durch Arbeitgebende. 45 % wollen eher keine, und 18 % möchten auf keinen Fall durch Arbeitgebende unterstützt werden. Hier wird angenommen, dass der eher geringe Wunsch zur Unterstützung durch Arbeitgebende auf die Tabuisierung des Themas am Arbeitsplatz und die fehlende Aufklärung zurückzuführen ist. Der Wunsch nach Unterstützung durch die Arbeitgebenden liegt bei 29 % der Frauen in der Schaffung von Verständnis bei der Belegschaft und bei 38 % in einer offenen Kommunikation sowie der Schaffung von Arbeitsplatzrichtlinien. 37 % wünschen sich einen Ruheraum am Arbeitsplatz, 33 % eine betriebsärztliche Betreuung, 32 % mehr Homeoffice und 31 % Hygieneartikel in der Toilette. 20 % wünschen sich atmungsaktive Kleidung, 19 % die

4 Hier sind jedoch arbeits- und datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen, die das mögliche Angebot der Arbeitgebenden einschränken können. Nichtsdestotrotz können die Unternehmen eine wechseljahresfreundliche Kultur schaffen.

Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel und nur 16 % Informationsveranstaltungen zum Thema (Initiative BlickWechsel 2023a). Interessant ist hier die Frage, ob die Frauen, die sich mehr Informationen und Unterstützung wünschen, zufriedener wären, wenn sie diese bekämen. Dies beantworten 77 % mit ja, und bei 61 % würde die Unterstützung durch die Arbeitgebenden ihre Verbundenheit gegenüber diesen erhöhen; 40 % würden aus diesem Grund ihr Unternehmen weiterempfehlen.

Von der Stichprobe der Frauen der OnePoll-Umfrage sind 50 % in Vollzeit und 32 % in Teilzeit beschäftigt. Hiervon (n=412) hatten nur 7 % Anspruch auf Freistellung speziell für die Wechseljahre. 17 % haben Urlaubstage wegen der Wechseljahre genommen. 48 % der befragten Frauen sind der Meinung, dass Frauen in den Wechseljahren eine bezahlte Freistellung erhalten sollten, 12 % meinen, dass sie nur unbezahlte Freistellung und 21 %, dass sie weder bezahlte noch unbezahlte Freistellung erhalten sollten. Unterstützung am Arbeitsplatz seitens der Kolleg:innen erfuhren 16 % und 10 % seitens ihrer Arbeitgebenden. 72 % erfuhren keinerlei Unterstützung, primär aus dem Grund, dass niemand wusste, dass sie in den Wechseljahren sind. Aufgrund der Wechseljahre hatten 7 % der Frauen Kolleg:innen, die unfreundliche Bemerkungen machten, 6 % das Gefühl, dass ihre Meinung nicht beachtet wurde und 5 % fühlten sich in weiterer Weise diskriminiert. Insgesamt äußerten 85 % der Frauen keine besonderen Wünsche an ihre Arbeitgebenden. 6 % beantragten eine Verringerung der Arbeitszeit/Teilzeitarbeit aufgrund von Wechseljahresbeschwerden, während 4 % flexible Arbeitszeiten wünschten (Essity 2023 a, b & c).

Die Ergebnisse auf der Verhältnisebene zeigen, dass es wichtig ist, mehr über die Wechseljahre zu informieren und darüber am Arbeitsplatz zu sprechen, um somit das Bewusstsein für die physischen, psychischen als auch sozio-affektiven Symptome und deren Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit und das emotionale Wohlbefinden der Frauen zu schärfen. Die teils erheblichen Unterschiede in den Bedürfnissen und Wünschen von Frauen hinsichtlich der Unterstützung durch ihre Arbeitgebenden verdeutlichen, dass es nicht möglich ist, eine einheitliche Strategie zu implementieren. Vielmehr ist es notwendig, einen Dialog mit den betroffenen Frauen innerhalb der eigenen Organisation zu etablieren und zu erfassen, welche Art von Unterstützung sie benötigen und wünschen. Aus diesem Grund sind Formate für den offenen Wissensaustausch und qualitative Datenerhebungsmethoden, wie Workshops und Diskussionen, in denen Frauen »für sich selbst sprechen« können, ein wesentlicher Bestandteil der Strategie, die wir im Kapitel 5 vorstellten.

## 9.3 Verhalten – Individuelle Ebene

### 9.3.1 Einfluss auf Karriereentscheidungen

Bei der Mehrzahl der Frauen der MenoSupport-Umfrage in oder nach den Wechseljahren (55 %) (n=1.923) haben die Wechseljahre keinen Einfluss auf Entscheidungen ihres beruflichen Werdegangs genommen, und über 65 % geben an, sich noch nie wegen Wechseljahressymptomen haben krankschreiben zu lassen oder unbezahlten Urlaub genommen zu haben. Unter den Frauen, bei denen die Wechseljahre einen Einfluss auf Entscheidungen genommen hatten, waren dies überwiegend die Entscheidung, Stunden zu reduzieren (24 %), die Stelle zu wechseln (18 %), eine Auszeit von der Arbeit zu nehmen (16 %) oder früher in den Ruhestand zu gehen (10 %). Letztere Entscheidung ist vor allem bei Frauen über 55 Jahre noch einmal deutlich höher (19 %) (Rumler & Memmert 2023).

Ein Drittel der befragten Frauen der BlickWechsel-Studie hat sich aufgrund der Wechseljahre beruflich verändert bzw. denkt darüber nach, sich zu verändern. Dies geschieht vor allem durch die Reduktion der Arbeitszeit (22 %), durch vermehrtes Arbeiten im Homeoffice (10 %), durch Wechsel des Arbeitgebers (5 %), durch Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Unternehmens (4 %) oder durch eine Auszeit in Form eines Sabbaticals oder eines längeren Sonderurlaubs (3 %) (Initiative BlickWechsel 2023a).

Hier müssen wir erneut betonen, dass die Möglichkeit, einen Jobwechsel oder eine Reduzierung der Arbeitsstunden in Erwägung zu ziehen, ein Privileg ist, das nicht allen Frauen zugänglich ist. In diesem Sinne sollten diese Zahlen lediglich als ein deutliches Zeichen gewertet werden, dass an dieser Stelle eine klare Herausforderung besteht. Dieses muss angegangen werden, um die Arbeitsbedingungen insbesondere für die Frauen zu verbessern, die aus verschiedenen sozioökonomischen und persönlichen Gründen keine Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen vornehmen können, unabhängig von ihren Wechseljahreserfahrungen.

### 9.3.2 Bewältigungsstrategien der Frauen

55 % der Frauen der MenoSupport (n=1.923) haben zur Linderung ihrer Wechseljahressymptome Sport betrieben; 54 % Nahrungsergänzungsmittel genommen und 54 % ärztliche Beratung in Anspruch genommen. 44 % nahmen pflanzliche Heilmittel, 42 % machten Yoga und 40 % durchliefen eine

Ernährungsumstellung. Eine Hormontherapie wurde von 35 % und Entspannungstechniken von 35 % der befragten Frauen mit Wechseljahressymptomen angewendet (Rumler & Memmert 2023).

Die Studie der Initiative BlickWechsel hat gezeigt, dass nur 40 % der befragten Frauen etwas gegen die Wechseljahresbeschwerden unternehmen, wobei »je höher der Bildungsgrad, desto mehr Anstrengungen werden unternommen« (Initiative BlickWechsel 2023a). Damit lassen sich u.a. auch die Unterschiede in den Ergebnissen zwischen den einzelnen Studien erklären, da in der MenoSupport-Studie überproportional viele Frauen mit einem Hochschulabschluss (44 %) an der Umfrage teilgenommen haben. Von den 40 % der Frauen der Studie, die etwas gegen die Wechseljahresbeschwerden unternommen haben, nannten 13 % die Einnahme von pflanzlichen, natürlichen Mitteln oder homöopathischen Arzneien, 12 % die Hormontherapie, 10 % Sport und Bewegung sowie 7 % Medikamente bzw. Tabletten allgemein. Von den 60 % der befragten Frauen, die nichts gegen ihre Wechseljahresbeschwerden unternehmen, sind 55 % der Meinung, dass »sie da durch müssen, weil die Wechseljahre eine natürliche Lebensphase sind« (Initiative BlickWechsel 2023a).

27 % der deutschen Stichprobe des »European Cross-Sectional Survey« verwenden derzeit bzw. haben Nahrungsergänzungsmittel und nicht verschreibungspflichtige Medikamente verwendet und 20 % haben bzw. hatten eine Hormontherapie verschrieben bekommen. 72 % der befragten deutschen Frauen hatten ihren Lebensstil geändert, um mit ihren Symptomen fertig zu werden. Die am häufigsten ausgeführten Aktivitäten waren bei 45 % Ruhe und Entspannung, Ernährungsumstellung bei 29 %, locker und luftige Bekleidung fand bei 28 % Anwendung sowie bei 16 % eine Diät zur Gewichtsreduktion (Nappi et al. 2023).

Von den Frauen mit Wechseljahressymptomen (n=468) der OnePoll-Umfrage haben 43 % einen Arzt aufgesucht, um diese Symptome zu lindern, 36 % Nahrungsergänzungsmittel zur Linderung ihrer Symptome ausprobiert und 31 % eine Hormontherapie durchgeführt (Essity 2023a).

Die folgende Tabelle fasst den Einfluss auf Karriereentscheidungen als auch die Bewältigungsstrategien der Frauen zusammen, die an der MenoSupport-Umfrage teilgenommen haben. Auch hier trugen wir die Ergebnisse der Studie der Initiative BlickWechsel-Studie in **fett**, die des »European Cross-Sectional Survey« in *kursiv* und die der One-Poll-Umfrage in unterstrichen ergänzend ein:

*Tabelle 8: Einfluss auf Karriereentscheidungen und gewählte Bewältigungsstrategien der Frauen*

Themen	Verhalten
<b>Einfluss auf Karriereentscheidungen</b>	Einfluss auf Entscheidungen ihres beruflichen Werdegangs (54,6 %) Stunden zu reduzieren (24 %) <b>(22 %)</b> Auszeit von der Arbeit zu nehmen (16 %) (3 %) Vermehrtes Arbeiten im HomeOffice <b>(10 %)</b> Früher in den Ruhestand zu gehen (10 %) (über 55 Jahre: 19 %) Wechsel der Arbeitgebenden <b>(5 %)</b> Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Unternehmens <b>(4 %)</b>
<b>Bewältigungsstrategien</b>	Sport getrieben (55 %) <b>(10 %)</b> Einnahme von Nahrungsergänzungsmitteln (54 %) (27 %) <u>(36 %)</u> Ärztliche Beratung (54 %) <u>(43 %)</u> Pflanzliche Heilmittel (44 %) <b>(13 %)</b> Yoga (42 %) Ernährungsumstellung (40 %) (29 %) Hormonersatztherapie (35 %) <b>(12 %)</b> (20 %) <u>(31 %)</u> Entspannungstechniken (35 %) (45 %) Lockere und luftige Bekleidung (28 %) Diät zur Gewichtsreduktion (16 %) Medikamente und Tabletten (7 %)

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Sekundäranalyse der vier Studien.

Die Daten offenbaren zwei zentrale Erkenntnisse:

- Erstens beeinflussen die Wechseljahre das Berufsleben und die Karriereentscheidungen von Frauen erheblich. Die Integration von Wechseljahresunterstützung am Arbeitsplatz könnte entscheidend sein, um Mitarbeiterinnen zu halten und ihre Produktivität in dieser Lebensphase zu steigern.
- Zweitens bieten die Daten klare Richtlinien für die notwendigen Hilfsmittel, damit Frauen die Wechseljahre gesund bewältigen können. Kurse und Schulungen zu Ernährung und Sport im Zusammenhang mit den Wechseljahren sowie Stressmanagement- und Entspannungstechniken sind besonders relevant. Darüber hinaus wird empfohlen, Informationen und Ressourcen für medizinische Interventionen bereitzustellen, einschließlich des Zugangs zu informierten Ärzten und Informationen über Hormontherapieoptionen für Interessierte.

Diese Erkenntnisse bestätigen die Notwendigkeit von Maßnahmen, die Einzelpersonen mit Werkzeugen und Ressourcen ausstatten, um die Wechseljahre effektiv zu bewältigen. Die Integration solcher Unterstützung in die Arbeitsumgebung könnte sich positiv auf die Karriereentscheidungen von Frauen auswirken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass neben der physischen und der psychischen Ebene, die bisher in der Literatur gut erforscht sind, sich vor allem auf der emotionalen, also der sozio-affektiven Ebene interessante Ergebnisse ableiten lassen, die sowohl die Bedeutung der organisationalen Ebene, der Unternehmenskultur, als auch der gesellschaftlichen Ebene verdeutlichen. Im Weiteren soll daher vor allem auf diese Ebene besonders eingegangen werden, da diese, wie auch die Literaturanalyse zeigte, bis dato eher vernachlässigt wurde.

Der folgende Abschnitt ergänzt die auf Basis der MenoMATRIX durchgeführte Analyse des Kontextes in Deutschland.

