

Kapitel 10: Erkenntnisse von Expertinnen aus der Praxis in Deutschland

Das vorliegende Kapitel wertet die Ergebnisse von zehn Expertinneninterviews aus, die zwischen 2023 und 2024 mit Schlüsselakteurinnen der Wechseljahresdebatte in Deutschland geführt wurden, um Erkenntnisse über die Situation in Deutschland und für die Entwicklung unseres Gesundheitskonzeptes zu gewinnen. Die Interviewpartnerinnen wurden nach einem Mapping der Thematik online, in den Medien und auf Websites wie LinkedIn ausgewählt oder kamen über Empfehlungen anderer Interviewpartnerinnen im Rahmen einer Schneeballmethode. Wir haben die Interviewpartnerinnen so ausgewählt, dass verschiedene Perspektiven vertreten sind, einschließlich der von Ärzt:innen, Unternehmer:innen, Diversitätsbeauftragten und Wechseljahresberaterinnen. Die Interviews wurden transkribiert und mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1994) ausgewertet. Die Interviews wurden vollständig anonymisiert, um die Privatsphäre der Teilnehmerinnen zu schützen und ehrliche und offene Antworten zu fördern.

Durch diese Expertinneninterviews konnten wir wertvolle Empfehlungen gewinnen, aber auch einige Besonderheiten des deutschen Kontexts verstehen. Letzteres ist wichtig, da der Großteil der bestehenden Literatur zu dem Thema aus dem anglo-sächsischen Kontext stammt. Während die quantitativen Auswertungen (siehe Kapitel 9) zeigen, dass bestimmte Trends zum Beispiel im Vereinigten Königreich ähnlich sind wie in Deutschland, ermöglicht uns die qualitative Erkundung, die Nuancen der Situation in Deutschland zu erkennen und sowohl besondere Herausforderungen zu erkennen und als auch innovative Vorschläge speziell für diesen Kontext zu unterbreiten. Beispiele sind die Integration der gut institutionalisierten Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, aber auch ein möglicher stärkerer Widerstand gegen die offene Diskussion des Themas Wechseljahre. Diese Erkenntnisse sind wichtig, wenn es darum geht, ein Konzept und Maßnahmen zur Unterstützung von Wech-

seljahren am Arbeitsplatz zu entwickeln, die in Deutschland erfolgreich umgesetzt werden können.

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über die Situation in Deutschland. Wir zeigen auf, wo wir stehen, was am deutschen Kontext besonders ist, in welche Richtung wir uns bewegen und welche die dringendsten Themen sind, die angegangen werden müssen. Der Abschnitt behandelt

- den allgemeinen Stand in Bezug auf die Debatte um Wechseljahre in Deutschland,
- die Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz (oder das Fehlen derselben) in Deutschland und
- die qualitativen Erkenntnisse entlang der drei Dimensionen unserer MenoMATRIX.

Die spezifischen Empfehlungen und Maßnahmen, die aus den Interviews abgeleitet wurden, sind mit den Empfehlungen aus der Literaturübersicht in unserer Schritt-für-Schritt MenoMAPP integriert, die wir in Kapitel 11 vorstellen werden.

10.1 Der allgemeine Stand der Debatte über Wechseljahre in Deutschland

Die befragten Expertinnen haben Entwicklungen bemerkt, die darauf hinweisen, dass das Gespräch über Wechseljahre im Vergleich zu früheren Jahren an Bedeutung gewinnt. Der allgemeine Konsens ist jedoch auch, dass in Deutschland das Gespräch über dieses Thema gerade erst beginnt. Inspiriert von Bewegungen im Vereinigten Königreich hat die Debatte über Wechseljahre klein begonnen, die von engagierten Einzelpersonen aus verschiedenen Bereichen vorangetrieben wird. Bücher wie »Woman on Fire« von Sheila de Liz (2020) und »Die Gereizte Frau« von Miriam Stein (2022) haben eine entscheidende Rolle dabei gespielt, dieses Thema ins öffentliche Bewusstsein zu bringen und einer Generation von Frauen eine Stimme zu geben, die über den Mangel an Informationen und von der allgemeinen Unwilligkeit, sich mit diesem Thema zu befassen, enttäuscht sind (Interview 5).

Das Tabu beginnt zu brechen, was durch das zunehmende Interesse der Medien, die Verbreitung von Websites und die Veröffentlichung von Büchern belegt wird. Der Import der Debatte aus anderen Ländern, hauptsächlich aus

dem Vereinigten Königreich, hat die Diskussion in Deutschland erheblich beschleunigt. Dennoch bedeutet diese zunehmende Aufmerksamkeit nicht, dass das Thema Teil allgemeiner Gespräche geworden ist.

Einige Faktoren unterscheiden die Situation in Deutschland von der im Vereinigten Königreich und könnten dazu beitragen, dass Frauen in Deutschland noch zögern, dieses Thema in die Öffentlichkeit zu bringen:

- Es ist möglich, dass der Druck für eine öffentliche Diskussion in Deutschland weniger ausgeprägt ist als in anderen Ländern, da es bereits Regeln gibt, die Frauen unterstützen:
 - Es gibt in Deutschland eine robuste Krankentageregelung, die es Frauen ermöglicht, eine beträchtliche Anzahl von Krankheitstagen zu beanspruchen, ohne den Grund offenlegen zu müssen, wodurch die Notwendigkeit entfällt, für »Periodenurlaub« separat zu plädieren.
 - Die Hormontherapie wird in Deutschland von der Krankenversicherung abgedeckt (wenn Ärzt:innen sie für notwendig erachten und verschreiben), was die politische Diskussion über das Recht auf Hormontherapie als Frage der Geschlechtergleichheit weniger relevant macht.
- In Deutschland nimmt die Zahl an Vertretenden oder Fürsprechenden, die das Thema normalisieren und in weitverbreitete öffentliche Diskussionen einbringen, zwar zu, ist aber im Vergleich zu bspw. Großbritannien noch nicht sehr ausgeprägt.
- Ein besonderer Aspekt des deutschen Kontexts ist, dass Frauen möglicherweise zögerlicher sind, private Angelegenheiten öffentlich zu diskutieren, insbesondere in beruflichen Umfeldern.

Weitere Forschung ist erforderlich um festzustellen, ob die in Deutschland im Vergleich zu ausgewählten anderen Ländern etwas geringer ausgeprägte öffentliche Debatte zu den Wechseljahren hauptsächlich auf ein relativ stärkeres Tabu um das Thema, das Fehlen öffentlicher Fürsprecher, eine kulturelle Besonderheit der deutschen Gesellschaft, ein geringerer Bedarf oder, höchstwahrscheinlich, eine Kombination all dieser Faktoren zurückzuführen ist.

In jedem Fall ist der allgemeine Konsens unserer Interviews, dass es eine Gelegenheit gibt, die private Erfahrung der Wechseljahre in den gesellschaftlichen Diskurs zu führen, indem man Gespräche darüber normalisiert, Sichtbarkeit schafft und eine Gemeinschaft um das Thema aufbaut. Die Interviews ergaben, dass Frauen in Deutschland zunehmend nach Informationen über die Wechseljahre suchen. Eine Beraterin (Interview 2) mit über dreißig Jahren

Erfahrung bemerkte, dass sich die Einstellung der Frauen erheblich verändert hat. Sie stellte fest, dass Frauen selbstbewusster und entschlossener geworden sind, ihr Recht auf gute Information und Selbstfürsorge einzufordern. Sie führte diese Veränderung auf den Einfluss sozialer Medien und Online-Plattformen zurück, die Informationen bereitgestellt und Frauen ermutigt haben, proaktiv ihre Bedürfnisse zu erkennen, was sie als positive Entwicklung markierte.

Während die Zunahme des Interesses durchweg positiv gesehen wird, werden die unterschiedlichen Medien und Akteur:innen in ihrer Rolle teilweise kritisch gesehen und es gibt Raum für die Unternehmen einen Beitrag zu leisten.

So wird die Informationsbereitstellung durch soziale Medien und Online-Plattformen nicht nur positiv gesehen.

- *Beschränkte Genauigkeit:* Eine Interviewpartnerin (Interview 7) äußerte Vorbehalte gegenüber der bedeutenden Rolle der sozialen Medien bei der Aufklärung von Frauen, da Online-Informationen oft ungenau oder voreingenommen sein können. Während sie anerkannte, dass Frauen besser informiert und anspruchsvoller in Bezug auf ihre Gesundheitsversorgung geworden sind, hauptsächlich durch Medien und nicht durch ihre Ärzt:innen, wies sie auf die zweiseitige Natur dieses Trends hin. Viele ungenaue medizinische Details werden online geteilt. Sie erkannte jedoch auch den Wert ausgezeichneter Datenbanken und Plattformen an, die zuverlässige Informationen bereitstellen. Sie betonte, dass informierte Patientinnen, die ihre Probleme verstehen, in der Regel durchsetzungsfähiger sind, was sich positiv auf die Forderungen der Frauen nach Unterstützung ausgewirkt hat, auch wenn dies noch nicht wesentlich die medizinische Perspektive und den Mangel an Bildung bzw. Kenntnis zum Thema Wechseljahre verändert hat, was wir später in diesem Abschnitt ansprechen werden.
- *Scheinbar Primärquelle:* Die Interviews zeigen, dass das Problem nicht darin liegt, dass private Akteur:innen in den sozialen Medien und marketinggetriebene Websites Informationen bereitstellen, sondern dass sie scheinbar die primären Quellen sind. Es gibt einen Mangel an genauen, faktenbasierten und unabhängigen Informationen von Gesundheitsinstitutionen, Schulen und Arbeitgebenden. Diese Lücke sollte geschlossen werden, da Informationen, die von öffentlichen Institutionen, Schulen und Arbeitgebenden bereitgestellt werden, helfen, Frauen zu erreichen, die wenig in-

formiert sind und mit geringerer Wahrscheinlichkeit aktiv nach Informationen suchen.

- *Schwer einschätzbar*: Eine Interviewpartnerin hob hervor, dass die Informationen auf verschiedenen marketinggetriebenen Plattformen zwar wertvoll, aber dennoch oft nicht vollständig oder mit Bezug auf die Belastbarkeit schwer einzuordnen seien. Daher bestünde ein Bedarf an zentralisierten, unabhängigen und faktenbasierten Informationsquellen, die unparteiische, kostenlose Informationen und Unterstützung bieten können (Interview 8). Eine andere Interviewpartnerin betonte die Bedeutung der Bereitstellung medizinisch korrekter Informationen über Wechseljahre durch staatliche Gesundheitsinstitutionen im Internet, was die Abhängigkeit der Frauen von nichtwissenschaftlichen Quellen verringern und ihnen zuverlässige, forschungsbasierte Einblicke bieten würde (Interview 5).

Der Informationsmangel erstreckt sich auch auf Ärzt:innen. Während insbesondere die feministische Literatur vor der Übermedikalisierung der Wechseljahre warnt, scheint in Deutschland der Trend zur Untermedikalisierung zu gehen. Dies grenzt an Unsichtbarmachung und mangelnder Anerkennung der medizinischen Implikationen und Symptome, die für bis zu 25 % der Frauen Teil der Wechseljahre sind und die medizinische Unterstützung erfordern (Hardy 2017).

Der Informationsmangel bei den Ärzt:innen wird auch auf die spezifisch deutsche Perspektive auf die Wechseljahre zurückgeführt. In Deutschland werden Wechseljahre oft als natürliche Lebensphase angesehen, die nur minimale medizinische Intervention erfordert, was von der Pathologisierung und Übermedikalisierung in der überwiegend angelsächsischen wissenschaftlichen Literatur abweicht. Diese Perspektive führt zu unzureichender Information und Bildung unter Ärzt:innen, die die Symptome von Frauen oft abtun. Eine Ärztin betonte dieses Problem und wies auf den Mangel an ordnungsgemäßer Ausbildung und Anerkennung unter Hausärzt:innen und medizinischem Fachpersonal hin. Unzureichende medizinische Ausbildung wird als die Wurzel des Problems angesehen, da Ärzt:innen bisher eher wenig bis gar keine Ausbildung zu den Wechseljahren erhalten (Interview 7). Die Situation wird durch mangelnde finanzielle Anreize für Ärzt:innen, sich weiterzubilden, verschärft. Die Interviewpartnerin erklärte weiter, dass sie ihre eigene Ausbildung finanzieren musste, um Expertise in der Betreuung von Frauen in den Wechseljahren zu erlangen, da medizinische Fakultäten

keine formale Ausbildung in diesem Bereich anbieten. Darüber hinaus werden Ärzt:innen von den Krankenkassen nicht angemessen für die Behandlung von Frauen in den Wechseljahren entlohnt, was die Betreuung im Rahmen der Allgemeinpraxis erschwert (Interview 7).

Krankenkassen in Deutschland spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Wechseljahresversorgung, erfüllen die Bedürfnisse jedoch oft nicht. Die Entlohnung für Ärzt:innen ist das dringendste Problem, und die Versicherungen versäumen es häufig, Programme speziell für Wechseljahresbildung und -unterstützung zu finanzieren (Interview 3). Sie neigen dazu, Wechseljahre als persönliches Problem der Frauen zu betrachten, welches diese unabhängig und ohne weitere Unterstützung bewältigen sollen, was zu begrenzten präventiven und unterstützenden Ressourcen führt. Eine Interviewpartnerin betonte die Bedeutung eines breiteren Ansatzes und der Gemeinschaft (Interview 4).

Vor dem Hintergrund des bestehenden Interesses der betroffenen Frauen an Informationen zu den Wechseljahren und andererseits der Kritik an den bestehenden Informationsquellen besteht eine Notwendigkeit für die Bereitstellung von Informationen am Arbeitsplatz.

10.2 (Mangelnde) Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland

Bereits die Auswertung der Umfragen hat gezeigt, dass es einen erheblichen Mangel an Informationen am Arbeitsplatz gibt. Lediglich knapp ein Prozent der in der MenoSupport-Umfrage befragten Frauen gaben an Informationen über den Arbeitgebenden zu erhalten (vgl. Abschnitt 9.5.1). Auch die interviewten Expertinnen stellen einen Mangel an Unterstützung am Arbeitsplatz und ein begrenztes Wissen der Unternehmen zu diesem Thema fest. In Deutschland bleiben die Wechseljahre in Unternehmensumgebungen weitgehend unbeachtet, was ein breiteres gesellschaftliches Tabu und ein mangelndes Bewusstsein der Arbeitgebenden über deren Auswirkungen widerspiegelt. Diese Vernachlässigung ist nicht nur ein Problem des betrieblichen Gesundheitsmanagements, sondern auch eine verpasste wirtschaftliche Chance. Unternehmen erkennen oft die Vorteile der Unterstützung von Mitarbeiterinnen in den Wechseljahren nicht, wie etwa die Reduzierung von Fehlzeiten und die Aufrechterhaltung der Produktivität. Die Vernachlässigung dieses Themas durch

überwiegend männliche, nicht-diverse Managementteams unterstreicht eine Lücke in inklusiven Arbeitsplatzpraktiken.

Wie es eine Interviewpartnerin ausdrückte: »Aktuell ist es so, dass das auf der Arbeit kein Thema ist, dass sich Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber in Deutschland überhaupt noch nicht damit beschäftigen. Mit wenigen Ausnahmen ... aber wenig Konzept«. (Interview 5)

Unsere Interviews lieferten zwei weitere Erkenntnisse.

- Erstens werden Frauen ab 45 Jahren in der betrieblichen Gesundheitsversorgung häufig übersehen. Es gibt ein auffälliges Fehlen von speziellen Interessenvertretungen oder Initiativen, die sich an diese demografische Gruppe richten, trotz ihrer besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen. Eine Interviewpartnerin hob den Mangel an Unterstützung hervor und stellte fest, dass es meistens keine gesonderte Interessenvertretung für Frauen über 45 am Arbeitsplatz gibt, obwohl seit langem auf demografische Veränderungen und bevorstehenden Fachkräftemängel hingewiesen wird (Interview 6). Diese Vernachlässigung wirkt sich auf das Wohlbefinden als auch auf die berufliche Entwicklung und Verweildauer der Frauen im Arbeitsmarkt aus.
- Zweitens wird das Thema Wechseljahre typischerweise nur angesprochen, wenn Mitarbeiterinnen es anregen, und es wird oft auf Veranstaltungen wie »Gesundheitswoche« verwiesen, anstatt als Kernfrage innerhalb von Human Resources (HR)- oder D&I-Rahmenwerken anerkannt zu werden. Eine Interviewpartnerin bemerkte, dass das Thema normalerweise von einzelnen Frauen während Gesundheitsveranstaltungen angesprochen wird, anstatt eine strategische Priorität zu erhalten (Interview 3). Diese Marginalisierung spiegelt einen Mangel an nachhaltigem Engagement zur Integration der Wechseljahre in HR-Praktiken und -Richtlinien wider, wodurch dessen Bedeutung als ein fortlaufendes Thema, das einen erheblichen Teil der Belegschaft betrifft, minimiert wird und die Wirksamkeit vorhandener Unterstützungsmechanismen nicht voll zum Tragen bringt.

Die Tabuisierung wurde als Herausforderung hervorgehoben und könnte der Grund für all die oben genannten Punkte sein. Unsere Interviewpartnerinnen waren sich einig, dass die Vernachlässigung der Wechseljahre und deren Auswirkungen auf die Arbeit hauptsächlich durch die Tabuisierung des Themas verursacht wird. Eine Interviewpartnerin bestätigte, dass das Stigma Unternehmen und Krankenkassen daran hindert, das Thema spezifisch anzugehen

(Interview 10). Die Scham und das Stigma rund um die Wechseljahre führen dazu, dass Unternehmen sowohl die wirtschaftlichen als auch die sozialen Gerechtigkeitsgründe für die Schaffung von Unterstützungsmaßnahmen ignorieren. Eine andere Interviewpartnerin wies darauf hin, dass Unternehmen die wirtschaftlichen Vorteile der Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren, wie reduzierte Fehlzeiten und höhere Produktivität, nicht erkennen. Die Hauptaufgabe sollte darin bestehen, zu verhindern, dass Frauen den Arbeitsmarkt verlassen oder aufgrund der Wechseljahre keine Führungspositionen übernehmen. Diese wird aber oft übersehen (Interview 5).

Ein weiterer wesentlicher Grund für diese Vernachlässigung ist die Zusammensetzung der Führungsebene. Der Mangel an Vertretung von Frauen in Führungspositionen wurde wiederholt als ein wesentlicher Faktor genannt, der die Normalisierung und Hervorhebung der Wechseljahre am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen behindert. Darüber hinaus zögern die wenigen Frauen in Führungspositionen oft, das Thema voranzutreiben. Interviewpartnerinnen erwähnten, dass Frauen in sichtbaren Positionen mit wenigen Ausnahmen nicht mit den Wechseljahren in Verbindung gebracht werden möchten (Interview 6). Dieses Zögern ist besonders stark, wenn sie in der Minderheit sind, da sie keine »Defizite« hervorheben möchten, die mit ihrem Geschlecht verbunden sind, oder Themen ansprechen möchten, die als »weiblich« oder »deprimierend« angesehen werden und möglicherweise stereotype Ansichten verstärken, dass Frauen am Arbeitsplatz weniger leistungsfähig, schwach oder unterstützungsbedürftig sind (Interviews 5 und 10).

Wenn Entscheidungsträger überwiegend männlich sind, wird das Problem verschärft, da diesen Führungskräften oft das Bewusstsein oder das Einfühlungsvermögen fehlt. Frauen in Führungspositionen, die hart gekämpft haben, um als gleichwertig zu Männern angesehen zu werden, vermeiden möglicherweise das Thema Wechseljahre, aus Angst, es könnte negativ auf sie ausstrahlen (Interview 5). So entsteht ein Paradoxon, aufgrund dessen weder Männer noch Frauen in Führungspositionen das Thema ansprechen. Dies führt zu einem Mangel an Engagement und Fürsprechenden von »oben«, die notwendig sind, um das Thema in Organisationen voranzutreiben (Interview 5).

Unsere Interviewpartnerinnen hoben die Bedeutung hervor, Frauen in Führungspositionen gezielt zu schulen und zu sensibilisieren, da sie in der Lage sind, sich für das Thema einzusetzen und das Bewusstsein innerhalb der Organisation zu verbreiten. Der Mangel an Unterstützung in den Wechseljahren kann einer der Faktoren sein, der Frauen daran hindert, überhaupt

Führungspositionen zu erreichen. Dies ist in männlich dominierten Sektoren, in denen Frauen auf allen Ebenen unterrepräsentiert sind, besonders herausfordernd. Eine Interviewpartnerin betonte die Verantwortung informierter Führungskräfte, Programme zu schaffen und Unterstützung für ihre Mitarbeiterinnen bereitzustellen, damit diese während der Wechseljahre effektiv arbeiten können (Interview 8).

Die Differenzierung nach Branchen und Arbeitskulturen ist relevant. Eine Interviewpartnerin merkte an, dass in Branchen wie dem Ingenieurwesen die Vorstellung, Wechseljahre anzusprechen, als völlig unwahrscheinlich angesehen wird, da Frauen bereits erheblichen Herausforderungen gegenüberstehen. Sie erklärte, dass Frauen in diesen Bereichen zögern würden, das Thema anzusprechen, aus Angst, dass es sie weiter benachteiligen könnte (Interview 6). Dies zeigt, dass jeder organisatorische Kontext unterschiedlich angegangen werden muss und die geschlechtsspezifischen Dynamiken und sektorspezifischen Praktiken, die die Diskussion beeinflussen könnten, berücksichtigt werden müssen.

Der erfolgreichste Ansatz kombiniert sowohl Top-down- als auch Bottom-up-Strategien, um einen Interessenkreis zu schaffen. Wenn Personen innerhalb der Organisation Unterstützung fordern, motiviert dies die Führung, das Thema anzugehen.

Unsere Interviewpartnerinnen identifizierten aufgrund demografischer und wirtschaftlicher Faktoren aktuell gute gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, um das Thema voranzutreiben:

- *Knappheit von Arbeitskräften:* Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und das Verständnis, dass Frauen mit 50 Jahren in einer optimalen Phase für den beruflichen Aufstieg sind, neue und anspruchsvollere Rollen übernehmen und sich in Richtung Führungspositionen orientieren, da ihre Expertise und Erfahrung wertvoller sind als je zuvor, schaffen eine einzigartige Gelegenheit.
- *Relevanz von Frauen bei der Arbeit:* Zudem sind Frauen mehr denn je in der Arbeitswelt vertreten. Diese Faktoren zusammen machen es zu einem günstigen Zeitpunkt, Wechseljahre als Chance und nicht als Defizit zu erkennen und anzugehen.
- *Offenheit der Organisationen:* Eine Interviewpartnerin wies darauf hin, dass Arbeitgebende zunehmend die Verbindung zwischen Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität erkennen.

Angeichts des aktuellen Fachkräftemangels und der höchsten Beschäftigungsrate von Frauen seit der Wiedervereinigung investieren Unternehmen mehr in die Ausbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Folglich können Arbeitgebende dieses Thema nicht ignorieren (Interview 10).

In Kapitel 2 haben wir die verschiedenen Fälle (wirtschaftlich, demografisch, soziale Gerechtigkeit) dargestellt, die in der Literatur für die Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz aus wirtschaftlicher und gleichstellungspolitischer Perspektive dargelegt werden. Unsere Interviews zeigen, dass in Deutschland alle diese Fälle zutreffen. Durch das Bewusstsein für dieses Thema und die Nutzung dieses Moments des Wandels können Arbeitgebende eine entscheidende Rolle bei der Normalisierung und Sensibilisierung für die Wechseljahre in der gesamten Gesellschaft spielen.

Ein spezifisch deutscher Aspekt ist die institutionalisierte Rolle der Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenvertretende in vielen Organisationen. Diese Akteur:innen sind besonders gut geeignet, sich für das Thema einzusetzen und es voranzutreiben, und sollten, wann immer möglich, als Fürsprecher:innen einbezogen und unterstützt werden. Eine Interviewpartnerin betonte die Bedeutung dieser Rollen und erklärte, dass ihre Beteiligung besonders geeignet wäre, eine Plattform für das Thema zu schaffen, insbesondere da sie etablierte Netzwerke des Austausches und der Zusammenarbeit über ihre einzelnen Organisationen hinaus hätten (Interview 10).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Mangel an Unterstützung bei den Wechseljahren in deutschen Arbeitsumgebungen eine Lücke im betrieblichen Gesundheitsmanagement und bei der Umsetzung inklusiver Praktiken aufzeigt. Das Tabu um die Wechseljahre, kombiniert mit einem Mangel an Bewusstsein und Vertretung in der Führungsebene, behindert die Bemühungen, dieses wichtige Thema anzugehen. Mit den demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen, die im Gange sind, gibt es jedoch eine einzigartige Gelegenheit, die Wechseljahre als ein wesentliches Anliegen am Arbeitsplatz zu erkennen und zu adressieren. Im besonderen Fall von Deutschland kann die Nutzung der Rollen der Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich dazu beitragen, das Gespräch zu normalisieren und effektive Unterstützungssysteme zu schaffen.

Im nächsten Abschnitt werden wir die Erkenntnisse aus unseren qualitativen Interviews entlang der physischen, psychischen und sozio-affektiven Erfahrungsebenen unserer MenoMATRIX organisieren. Dies wird unsere umfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland ergänzen.

10.3 Qualitative Erkenntnisse entlang der drei Dimensionen der MenoMATRIX

Dieser letzte Abschnitt systematisiert die Erkenntnisse, die wir aus unseren Expertinneninterviews entlang der drei Dimensionen unserer MenoMATRIX, physisch, psychisch und sozio-affektiv, gewonnen haben. Da sich die Interviews ausschließlich auf die organisatorische Seite konzentrieren, sollten sie als Abdeckung der »Verhältnis«-Felder verstanden werden. Wir halten diesen Fokus für angemessen, da sich dieses Buch vorrangig an Akteur:innen im organisatorischen Kontext richtet.

10.3.1 Physische Ebene der MenoMATRIX

Nur wenige Interviewpartnerinnen erwähnten die physische Dimension der Wechseljahre am Arbeitsplatz, wahrscheinlich weil dieses Thema bereits in der bestehenden Literatur und in Richtlinien umfassend behandelt wird.

Es wurde allgemein anerkannt, im Einklang mit unseren früheren Vorschlägen, dass Arbeitgebende den Einfluss des physischen Arbeitsumfelds auf die Symptome erkennen und Risikobewertungen durchführen sollten, um Bereiche zu identifizieren, in denen das physische Umfeld die Arbeitsbedingungen von Frauen nachteilig beeinflussen kann.

Die Empfehlungen stimmten in dieser Hinsicht mit der bestehenden Literatur überein und beinhalteten die Aufmerksamkeit auf die Temperatur und Belüftung am Arbeitsplatz, den Zugang zu Trinkwasser, angemessene Toiletten- und Umkleieräume sowie die Berücksichtigung von Arbeitskleidung, Uniformen und Dresscodes (Interviews 5, 8, 9).

Interessanterweise hoben die Interviewpartnerinnen die Bedeutung hervor, Menstruation am Arbeitsplatz anzusprechen, und schlugen vor, dass Gespräche früher als in den Wechseljahren beginnen sollten. Es sollten Maßnahmen entwickelt werden, um Bewusstsein zu schaffen und Bildung über Menstruationsgesundheit und Hormonbalance von Anfang an zu fördern. Eine Interviewpartnerin wies daraufhin, dass hormonelle Veränderungen bereits Ende 30 bis Anfang 40 beginnen, oft stressbedingt oder durch das Elternsein, und betonte, dass die Gesundheit und das Empowerment von Frauen in jedem Alter im Mittelpunkt stehen sollten, nicht nur bei Frauen um die 50 (Interview 7).

Die Interviewpartnerinnen betonen die Notwendigkeit, die verschiedenen Phasen der Wechseljahre und die unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe in jeder Phase zu berücksichtigen. Informationen und Bewusstsein sollten Frau-

en in ihren 30ern ansprechen, sich auf allgemeine Gesundheit und Prävention konzentrieren und mit praktischerer Unterstützung fortsetzen, wenn der Übergang fortschreitet.

Während des frühen menopausalen Übergangs, der typischerweise Ende 30 bis Anfang 40 beginnt, sind die Symptome oft subtil. Daher ist es wichtig, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass die Veränderungen in diesem Alter beginnen können und nicht erst später einsetzen. In dieser Phase sind Informationen und Bildung wichtiger als der Umgang mit den Symptomen. Wenn Frauen den Übergang durchlaufen und in die Postmenopause eintreten, wird konkretere Unterstützung notwendig. Zum Beispiel sollten schwerwiegende Schlafprobleme oder die Behandlung von Bedingungen wie einer überaktiven Blase ernst genommen und spezifische Ratschläge und Interventionen angeboten werden. Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, Informationen über chronische, nicht übertragbare Krankheiten wie Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs in den Unterstützungsrahmen zu integrieren. Dies beinhaltet die Aufklärung der Frauen über Brustkrebsvorsorge und wie sie an solchen Programmen teilnehmen können (Interview 9).

Die gleiche Interviewpartnerin hob auch die Notwendigkeit hervor, physische Symptome jenseits der häufig diskutierten vasomotorischen Symptome (VMS) zu berücksichtigen, insbesondere für Frauen in körperlich anspruchsvollen Berufen, die mehr Aufklärung über Symptome wie Muskel- und Gelenksbeschwerden benötigen. Körperlich arbeitende Personen erleben oft Muskel- und Gelenkschmerzen, die sie möglicherweise auf Zustände wie Arthritis zurückführen, ohne zu erkennen, dass diese Symptome mit den Wechseljahren zusammenhängen könnten (Interview 9).

Zusätzlich hob die Interviewpartnerin unterbesprochene physische Symptome wie urogenitale Probleme hervor. Dieses Thema wird weitgehend ignoriert, insbesondere in bestimmten Berufen, in denen der Zugang zu Toiletten, ausreichende Zeit für Pausen und entsprechende Einrichtungen nicht gewährleistet sind, was bei betroffenen Frauen erhebliche Ängste verursacht. Probleme mit der Blasenkontrolle sind besonders belastend in Umgebungen, in denen der spontane Zugang zu Toiletten nicht möglich ist. Dieser fehlende Zugang kann zu erheblichem Stress und Angst im Zusammenhang mit Blasenproblemen führen, die tendenziell später im menopausalen Prozess auftreten (Interview 9).

Bezüglich der Gesundheitsförderungsprogramme für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden wurde festgestellt, dass viele beliebte Themen direkt mit den Wechseljahren zusammenhängen und Abschnitte über Hormongesund-

heit und Wechseljahre enthalten könnten. Beispiele sind Kurse über gesundes Kochen, Essen, besseren Schlaf und körperliche Aktivität. Eine Interviewpartnerin schlug vor, Workshops mit externen Expert:innen anzubieten, die nicht als »Krankheitsecke«-Themen, sondern als Sitzungen über gesteigerte Aktivität und Energie gerahmt sind. Diese Workshops könnten nicht nur Frauen über 50, sondern auch denen in ihren Dreißigern und Vierzigern zugutekommen, indem sie Themen wie gesunde Ernährung und die Aufrechterhaltung hoher Leistungsfähigkeit behandeln, während sie auch die Hormongesundheit ansprechen (Interviews 1, 5).

Abschließend ist die Normalisierung entscheidend für die Verfügbarkeit und Nutzung von Maßnahmen. Unterstützungsmaßnahmen müssen bereitgestellt werden, ohne dass Frauen das Gefühl haben, sie explizit anfordern zu müssen. Wie eine Interviewpartnerin bemerkte:

»Normalität hat man dann, wenn im Unternehmen ungefragt Verhältnisse herrschen, bei denen man nicht extra sagen muss, hey, ich habe jetzt gerade das Bedürfnis, einen Ventilator haben zu wollen, sondern die Teile stehen halt da. Dann ist es eine Normalität.« (Interview 10).

Zusammenfassend betonten die Interviewten die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes zur physischen Dimension der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz. Wichtige Empfehlungen umfassen die Verbesserung der Arbeitsumgebungen zur Bewältigung physischer Symptome, das frühzeitige Ansprechen von Hormonfragen und die kontinuierliche Bildung und praktische Unterstützung während der Wechseljahre. Das Ansprechen unterbesprochener Themen wie Muskel-, Gelenk- und urogenitalen Symptomen ist wichtig, insbesondere für Frauen in körperlich anspruchsvollen Berufen. Schließlich stellt die Normalisierung der Verfügbarkeit von Unterstützungsmaßnahmen sicher, dass Frauen sie ohne Zögern nutzen können.

10.3.2 Psychische Ebene der MenoMATRIX

Die Wechseljahre können tiefgreifende Auswirkungen auf die mentale Gesundheit von Frauen haben und zu verschiedenen psychischen und emotionalen Herausforderungen führen, die verschiedene Lebensbereiche, einschließlich Arbeit und persönliche Beziehungen, beeinträchtigen.

Psychische Gesundheit ist äußerst wichtig, da häufige psychische Symptome während der Wechseljahre direkte Auswirkungen auf die Arbeit haben, auch wenn die Symptome möglicherweise unsichtbar sind. Unsere Interviews

ergaben, dass es nur sehr wenige psychische Symptome gibt, die die Arbeitsfähigkeit von Frauen nicht beeinflussen. Sie beschrieben eine »bunte Palette« von Symptomen, identifizierten aber die restriktivsten als Schlafstörungen, Energiemangel, Konzentrationsschwierigkeiten, Gehirnnebel, Stress, verminderte Belastbarkeit, Antriebslosigkeit, Stimmungsschwankungen und Depressionen (Interviews 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9). All diese Symptome haben erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsleben von Frauen und müssen dringend durch Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz während der Wechseljahre angegangen werden. Diese Erfahrungen, ob einzeln oder kombiniert, können Selbstzweifel, Unsicherheit und Angst vor den Auswirkungen ihres vorübergehenden Zustands auf ihre Arbeit verursachen. Wie eine Interviewpartnerin sagte, ist diese Angst nicht abstrakt, sondern beinhaltet »Angst auch vor Statusverlust, Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, das ist ja auch nicht zu unterschätzen« (Interview 4).

Die Symptome beeinflussen und verschlimmern sich gegenseitig, sodass es schwierig ist, zwischen ihnen zu unterscheiden. Zum Beispiel können Gehirnnebel und Gedächtnisprobleme durch Schlafmangel verursacht oder verschlimmert werden. Viele psychologische Symptome können auch aus körperlichen Veränderungen und Hormonschwankungen resultieren. Dies zeigt, dass die Unterscheidung zwischen Symptomen und physischen/psychischen/sozio-affektiven Ebenen hauptsächlich konzeptionell ist, in der Realität jedoch häufig als ein einziges Ereignis erlebt werden.

Auswirkungen von psychischer Gesundheit und Wechseljahren auf die Arbeit Eine allgemein verringerte Belastbarkeit, verursacht durch Schlafmangel oder schwankende Energieniveaus, kann Frauen dazu bringen, neue Aufgaben aufgrund von Erschöpfung und/oder Unfähigkeit zu vermeiden (Interview 1). Dieses Gefühl der Unfähigkeit könnte subjektiv sein und nicht die tatsächlichen Fähigkeiten der Frauen widerspiegeln. Verminderte Konzentrations- oder Gedächtnisfähigkeiten können Frauen dazu bringen, an ihren allgemeinen Fähigkeiten zu zweifeln. »Selbstzweifel« wurden als häufiges Ergebnis dieser psychischen Symptome und sehr wirkungsvoll im Arbeitskontext dargestellt.

Ein Thema, das wenig Aufmerksamkeit erhalten hat, ist die wachsende Zahl von Frauen, die während der Perimenopause psychische Gesundheitsprobleme erleben und die damit verbundene Notwendigkeit von Interventionen wie Rehabilitation und Therapie. Obwohl Richtlinien anerkennen, dass die Perimenopause zu psychischen Problemen wie Depressionen führen kann, wird dies gesellschaftlich nur teilweise erkannt. Viele Frauen erhalten immer

noch Psychopharmaka von ihren Hausärzt:innen, anstatt die hormonellen Ursachen ihrer Symptome anzuerkennen. Eine Interviewpartnerin berichtete, dass in Deutschland viele Frauen im Alter von 45 bis 55 Jahren in Burnout- und Rehabilitationsprogrammen für psychische Gesundheit sind, die darauf abzielen, die Betroffenen wieder in ihr Berufsleben zu integrieren. Im Gegensatz zu kürzeren, therapeutischen Behandlungen ist die Rehabilitation ein umfangreicherer Prozess. Trotz der Tatsache, dass viele Frauen in dieser Altersgruppe in der Rehabilitation sind, wird das Thema Wechseljahre selten angesprochen, obwohl es in diese kritische Phase fällt (Interview 5). Dieses Problem hat viele gesellschaftliche Implikationen, aber aus Arbeitsperspektive bedeutet es längere Fehlzeiten und Kosten, was eine eingehendere Untersuchung rechtfertigt. Wir plädieren für mehr Forschung zu diesem Thema.

Auswirkungen der Arbeit auf die psychische Gesundheit und die Wechseljahre Die Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit ist gegenseitig beeinflussend. Nicht nur spielen psychische Gesundheitsprobleme während der Wechseljahre eine Rolle bei der Arbeit, sondern die Arbeit hat auch direkte und tiefgreifende Auswirkungen auf die psychische Gesundheit während der Wechseljahre. Ein häufig genanntes Beispiel war Stress. Wie eine Interviewpartnerin bemerkte: »letztendlich ist es ja so, dass eine stressige Arbeit auch stressige Wechseljahre macht« (Interview 4). Diese Aussage stimmt mit aktuellen Forschungen überein (Jack et al. 2016, Griffiths 2017, Verdonk 2022), die zeigen, dass stressige Arbeitsbedingungen negative Auswirkungen auf die physischen und psychischen Symptome der Wechseljahre haben.

Es ist nicht nur so, dass Stress bei der Arbeit das Unwohlsein verschlimmern kann. Eine Interviewpartnerin erklärte, wie der stressige Gedanke, arbeiten und Leistung erbringen zu müssen, Schlafstörungen durch zusätzlichen Druck verschlimmern könnte (Interview 2). Auch der Stress, ins Büro kommen zu müssen, kann überwältigend sein. Hier können Arbeit im Homeoffice oder andere Arrangements, die Frauen die Möglichkeit geben, sich zurückzuziehen, von großem Nutzen sein (Interview 6).

Gehirnnebel ist ein weiteres Symptom, das durch Arbeitserwartungen verschlimmert wird. Eine Interviewpartnerin mit umfangreicher Erfahrung in der Beratung von Frauen während der Wechseljahre beschrieb, wie Gehirnnebel und Konzentrationsschwierigkeiten bei ihren arbeitenden Patientinnen erhebliche Angst auslösten und sie an ihrer Arbeitsfähigkeit zweifeln ließen (Interview 2). Diese Angst wurde dadurch verstärkt, dass sie das Problem ver-

bergen mussten oder befürchteten, dass jemand es bemerken und an ihrer Fähigkeit zweifeln könnte. Dies verdeutlicht, wie das Verbergen von normalen und vorübergehenden Erfahrungen während der Wechseljahre die Situation aufgrund der Angst vor negativen Folgen verschlimmern kann.

Schließlich wurden Stimmungsschwankungen als bedeutendes Problem bei der Arbeit erwähnt, das Herausforderungen bei der Interaktion mit Kolleg:innen und Kund:innen darstellt. Wir stellten fest, dass es dabei ein sozio-affektives Element gibt, da herrschende Narrative und Stereotypen von Frauen erwarten, dass sie fürsorglich und freundlich sind, »wo man gerne so eine Kollegin haben möchte, die jeden Tag froh gelaunt kommt und erstmal Kaffee kocht für alle« (Interview 2). Diese geschlechtsspezifischen sozialen Narrative und Stereotypen üben zusätzlichen Druck auf Frauen aus, verschlimmern psychische Symptome und führen zu Selbstzweifeln.

Unterstützung der psychischen Gesundheit während der Wechseljahre am Arbeitsplatz Die psychische Gesundheit während der Wechseljahre ist ein dringendes Problem für den Arbeitsplatz. Es ist besonders wichtig, dass Arbeitgebende dies erkennen und geeignete Unterstützung bieten. In den Interviews wurden dazu verschiedene Vorschläge gemacht:

- *Flexibilität in den Arbeitsarrangements:* Flexibilität in den Arbeitsarrangements, um mit schwankenden Energieniveaus umzugehen und Möglichkeiten zur Regeneration zu bieten, erwies sich als eine der besten Maßnahmen, die Arbeitgebende in dieser Zeit anbieten können (Interviews 1, 2, 3, 8). Es gab viele Hinweise auf zyklische Arbeit und die Möglichkeit, die Arbeit mit mehr Freiheit und Flexibilität zu organisieren, was für alle Mitarbeitende von Vorteil ist, insbesondere auch für Frauen in den Wechseljahren. Ein vorgeschlagener Ansatz besteht darin, Gespräche mit den Vorgesetzten zu führen, um den Arbeitsplan zu planen und anzupassen, wobei zu bestimmen ist, ob die Arbeitsbelastung in den kommenden Monaten erhöht oder verringert werden soll (Interview 2). Diese Maßnahme kommt allen Mitarbeitenden zugute (Interview 1), setzt jedoch ein gewisses Maß an Status und Flexibilität voraus, dass in vielen Positionen, insbesondere in denen mit körperlicher Arbeit oder begrenzter Autonomie, möglicherweise nicht verfügbar ist (Interview 2).
- *Schaffung einer wechseljahresfreundlichen Organisationskultur:* Die Bedeutung der Transformation der Arbeitskultur in eine wechseljahresfreundliche Kultur ist entscheidend, damit diese Unterstützung wirksam ist. Ein

Umfeld, in dem die Beantragung flexibler Arrangements nicht missbilligt wird, ist unerlässlich (Interview 1). Stressbewältigungs- und psychische Gesundheitsprogramme für besseren Schlaf, eine positive Einstellung und Achtsamkeit werden in dieser Zeit besonders relevant (Interview 3). Es wurde hervorgehoben, dass psychische Gesundheit kein ausschließliches Thema für Frauen oder die Wechseljahre ist. Im Allgemeinen wird jede Unterstützung für Depressionen oder Burnout, selbst wenn sie sich an alle Mitarbeitenden richtet, positive Auswirkungen auf Frauen während der Wechseljahre haben. Unsere Interviews ergaben jedoch, dass bestehende Angebote verbessert werden sollten, um mögliche Verbindungen zwischen Depressionen, Burnout und den Wechseljahren zu berücksichtigen (Interview 1).

- *Bereitstellung von Informationen:* Schließlich kann der Arbeitskontext eine bedeutende Rolle spielen, indem er Informationen über psychische Gesundheit und Wechseljahre bereitstellt. Informationen zu diesem Thema würden Frauen zeigen, dass dies häufige und vorübergehende Vorkommnisse sind. Das Vermeiden des Verbergens dieser Symptome würde den Stress reduzieren, und die Möglichkeit, die Arbeit vorübergehend anzupassen oder die notwendige Unterstützung zu erhalten, würde die Situation erleichtern. Vor allem würde es normalisieren, was eine ›normale‹ Situation ist, und helfen, sie leichter zu überwinden, ohne Zweifel an den Fähigkeiten der betroffenen Frauen zu wecken oder zu fördern. Deshalb werden wir im Folgenden die Schulung und Ausbildung aus organisatorischer Perspektive eingehend behandeln. Wir möchten jedoch betonen, dass das Wichtigste darin besteht, Frauen die Möglichkeit zu geben, selbst zu entscheiden, welche Unterstützung sie aus einer Vielzahl von möglichen Lösungen benötigen (Interview 8). Eine Interviewpartnerin wies auf die entscheidende Bedeutung der Sensibilisierung hin und stellte fest, dass viele Frauen bestimmte Symptome nicht als wechseljahresbedingt erkennen (Interview 6). Wenn Frauen die Ursache ihrer Symptome verstehen, kann das unterstützend wirken und ihnen neue Wege aufzeigen, ihr Leben zu gestalten (Interview 9).

Arbeitgebende können eine wichtige Rolle spielen, indem sie faktenbasierte Informationen und Ressourcen zur Selbsthilfe bereitstellen. Dieser Ansatz respektiert die Autonomie der Frauen und stellt gleichzeitig sicher, dass diese Zugang zu den benötigten Informationen erhalten. Zur Bereitstellung von Informationen gab es weitere konkrete Hinweise:

- *Verschiedene Formate zur Selbstinformation:* Ein breiter Konsens besteht darin, dass es unerlässlich ist, Informationen über die Wechseljahre in verschiedenen Formaten weit verbreitet verfügbar zu machen (Interviews 3, 5, 6): Videos, Informationsmaterialien wie Leitlinien, Listen von Expert:innen, Podcasts und mehr. Der Schlüssel ist, dass diese Informationen sichtbar und hilfreich und leicht zugänglich sind. Eine Interviewpartnerin schlug vor, einen dezierten Bereich im Intranet zu schaffen, in dem Mitarbeitende Informationen suchen und finden können (Interview 5).
- *Allgemeine Informationsveranstaltungen:* Der nächste Schritt im Rahmen eines zurückhaltenden Ansatzes wäre die Ausrichtung einer Informationsveranstaltung oder Konferenz zu diesem Thema. Ein Vorschlag war, das Thema während der »Corporate Health Week« oder des »Corporate Health Day« durch Informationsbeiträge oder Workshops einzuführen. Dies kann sowohl als Maßnahme zur Sensibilisierung (im Falle von Informationsbeiträgen) als auch als Instrument zur Identifizierung spezifischer Bedürfnisse und Wünsche innerhalb der Organisation dienen (im Falle von Workshops). Es ist wichtig, dieses Format als Einstieg und Ausgangspunkt zu betrachten, nicht als Selbstzweck (Interviews 5, 6). Darüber hinaus sollten diese Informationsveranstaltungen Frauen dabei unterstützen, Expert:innen wie Ärzt:innen oder psychische Beratende zu identifizieren, die sie privat konsultieren können (Interview 7). Eine Frage war, wer diese Beiträge und Schulungen bereitstellen sollte. Die allgemeine Empfehlung war, dass Expert:innen auf diesem Gebiet diese Veranstaltungen leiten sollten. Dies eröffnet interessante Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachleuten, einschließlich medizinischer Expert:innen, Wechseljahresberaternden, Ernährungsberaternden, Schlafcoaches und Fitnesstrainer:innen. Sowohl in unseren Interviews als auch in dem von uns im Rahmen des MenoSupport-Projektes organisierten Expert:innenworkshop wurde das Thema Präsenz- versus Online-Schulungen diskutiert. Online-Schulungen bieten den Vorteil, spezifische Bedenken anzusprechen, und ermöglichen es den Einzelpersonen, das benötigte Wissen vertraulich und privat zu erlangen, was für Frauen von Vorteil ist, die ihren Status nicht offenlegen möchten. Andererseits helfen Präsenzs Schulungen dabei, das Thema aus dem Schatten zu holen und zu seiner Normalisierung beizutragen. Daher ist eine Kombination beider Methoden wahrscheinlich der effektivste Ansatz, abhängig von den verfügbaren Ressourcen innerhalb der Organisation. Es ist jedoch wichtig, dass auch Online-Schulungen sichtbar gemacht

werden, um Tabu und Stigma nicht zu verstärken. Eine Interviewpartnerin betonte die Notwendigkeit von Flexibilität und Verständnis, ohne das Thema zu marginalisieren (Interview 1).

- *Schulungen für Zielgruppen:* Es wurde unterstrichen, wie wichtig es ist, maßgeschneiderte Schulungsalternativen für verschiedene Interessengruppen zu entwickeln.
- *Führungskräfte:* Besonders für Manager:innen kann nicht genug betont werden, wie wichtig es ist, dass sie über die Wechseljahre und deren potenzielle Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden informiert und kompetent sind. Genau wie Unternehmen Schulungen zu Geschlechtergleichstellung, Inklusion, sexueller Belästigung, Mitarbeitendenmotivation und dem Umgang mit Sucht anbieten, sollten auch die Wechseljahre ein Standardthema sein. Schulungen sollten beinhalten, wie man Gespräche über die Wechseljahre auf eine mitfühlende und respektvolle Weise führt. Eine Interviewpartnerin hob die Bedeutung der Schulung von Führungskräften hervor, um Wechseljahre sensibel zu behandeln und unangemessene Bemerkungen zu vermeiden. Beispielsweise sollten Führungskräfte geschult werden, keine Witze über Symptome zu machen und stattdessen praktische Lösungen anzubieten. Sie sollten auch geschult werden, mitfühlende Gespräche über das Thema zu führen und gemeinsam mit den betroffenen Personen die Arbeitsbelastung nach Bedarf anzupassen. Dieser Ansatz sollte als normaler Bestandteil effektiver Führung angesehen werden, nicht als Belastung (Interview 3).
- *Betriebsärzt:innen:* Eine weitere Gruppe, die laut den Expertinnen dringend Schulungen benötigt, sind die Betriebsärzt:innen. Zwei wichtige Punkte wurden vorgeschlagen: Erstens müssen Betriebsärzt:innen sich bewusst sein, dass hormonelle Veränderungen bei Frauen bereits Ende 30 bis Anfang 40 beginnen und Symptome zu diesem Zeitpunkt auftreten können. Sie sollten verstehen, dass die Wechseljahre nicht erst beginnen, wenn der Menstruationszyklus unregelmäßig wird oder aufhört. Zweitens sind die Symptome der Wechseljahre vielfältig. Beispielsweise könnten plötzliche, starke Knochen- und Rückenschmerzen bei einer Frau ein Symptom der Wechseljahre sein. Daher ist Wissen über den Eintritt der Symptome, die Bandbreite möglicher Symptome und die verfügbaren Unterstützungs- und Überweisungsoptionen unerlässlich (Interview 7). Die Sensibilisierung und Bereitstellung von Wissen für Betriebsärzt:innen im Rahmen einer größeren Kampagne zur Unterstützung der Wechseljahre wirkt sowohl auf praktischer als auch auf symbolischer Ebene.

- *Erweiterung bestehender Angebote:* Es ist auch hilfreich, die Unterstützung in den Wechseljahren in bestehende Gesundheits- und Wohlbefindenrichtlinien und Schulungsinitiativen zu integrieren. Es sollten Möglichkeiten zur Schulung zu diesem Thema angeboten werden, wobei eine innovative Idee die Anerkennung externer Schulungsmöglichkeiten als Bildungsurlaub war. Ein weiterer praktischer Ansatz ist die Integration spezieller Module über Wechseljahre in bestehende Schulungen, wie zum Beispiel Stressmanagement- oder Achtsamkeitsprogramme, die möglicherweise bereits in der Organisation angeboten werden. Dies stellt sicher, dass das Bewusstsein für Wechseljahre ein regelmäßiger Bestandteil der Mitarbeitendenentwicklung und -wohlühlstrategien wird (Interview 4).
- *Aktualisierung:* Ein wiederkehrendes Thema in den Interviews war die Notwendigkeit einer regelmäßigen Bewertung und Anpassung der Schulungsprogramme, um deren Wirksamkeit und Relevanz sicherzustellen. Organisationen sollten Feedback von Teilnehmenden sammeln und über die neuesten Forschungsergebnisse informiert bleiben, um ihre Schulungsinitiativen kontinuierlich zu verfeinern. Dieser proaktive Ansatz hilft, die Relevanz und den Einfluss der Programme aufrechtzuerhalten und sicherzustellen, dass sie den sich entwickelnden Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen und das neueste Verständnis der Wechseljahre und ihres Managements widerspiegeln.
- *Wechseljahressprechstunde:* Eine weitere interessante Idee war der Vorschlag, eine »Wechseljahressprechstunde« einzurichten. Das Konzept beinhaltet, eine/n Gynäkolog:in oder Wechseljahresberater:in zu Gruppenstunden einzuladen, in denen Frauen individuelle Fragen stellen können. Es ist wichtig, das Format so zu planen, dass die Privatsphäre der Teilnehmenden in Bezug auf ihre spezifischen Gesundheitsprobleme geschützt wird. Eine Interviewpartnerin betonte die Bedeutung der Wahrung der Anonymität und schlug vor, dass es möglich sein sollte, Fragen anonym einzureichen, da nicht jede Frau ihre Situation öffentlich darlegen möchte (Interview 5). Es wurde vorgeschlagen, dass die Personalabteilung die Bedeutung des Themas erkennt und es in die interne Beratung, Mitarbeitendenunterstützungsprogramme und betriebliche Gesundheitsangebote integriert. Eine Interviewpartnerin betonte die Bedeutung präventiver Programme, die von den Krankenkassen für Frauen in den Wechseljahren finanziert werden. Sie wies darauf hin, dass Gynäkolog:innen oft nicht die notwendige Zeit für Patientinnen in den Wechseljahren aufbringen können und dass spezialisierte Beratende diese Lücke füllen könnten, ohne

in die medizinischen Verantwortlichkeiten der Gynäkolog:innen einzugreifen. Diese Zusammenarbeit würde es Gynäkolog:innen ermöglichen, sich auf die medizinischen Aspekte zu konzentrieren, während Beratende umfassende psychologische Unterstützung bieten (Interview 4).

- *Einzelberatungsangebote*: Ein weiterer Schritt, der in fast allen unseren Interviews empfohlen wurde, war die Bereitstellung von Einzelberatungen mit Expert:innen. Dieses Format wird bereits in einigen Organisationen, zum Beispiel für Themen die psychische Gesundheit betreffend, genutzt. Die Umsetzung ist einfach: Die Organisation Kontaktdaten von Ärzt:innen, Psycholog:innen oder Wechseljahresberatern zur Verfügung, die Mitarbeitenden vereinbaren privat einen Termin und die Organisation übernimmt die Kosten. Größere Unternehmen haben bereits Systeme für Mitarbeitendenunterstützungsprogramme, die die Mitarbeitenden direkt mit medizinischen Fachkräften verbinden, sodass dieses System nicht neu aufgesetzt, sondern erweitert werden könnte, um Wechseljahresanliegen zu adressieren (Interview 8).

Unsere Erkenntnisse zeigen, dass die Wechseljahre erhebliche Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Frauen haben, insbesondere am Arbeitsplatz. Symptome wie Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten und Stimmungsschwankungen können die Arbeitsleistung beeinträchtigen und zu Selbstzweifeln sowie Stress führen. Die Wechselwirkung zwischen arbeitsbedingtem Stress und diesen Symptomen verdeutlicht die Notwendigkeit, die psychische Gesundheit in dieser Phase besonders zu unterstützen. Diese Ergebnisse bestätigen auch die Erkenntnisse aus unserer Literaturrecherche.

Um Frauen effektiv zu helfen, sollten umfassende Schulungsprogramme entwickelt, Informationen breit zugänglich gemacht und eine inklusive Unternehmenskultur gefördert werden. Die Integration von Wechseljahresthemen in bestehende Schulungen, das Angebot flexibler Formate und der Zugang zu vertraulichen Ressourcen sind entscheidend. Diese Maßnahmen werden das Bewusstsein stärken, das Verständnis verbessern und Organisationen die Werkzeuge an die Hand geben, um die Herausforderungen der Wechseljahre erfolgreich zu bewältigen.

10.3.3 Sozio-affektive Ebene der MenoMATRIX

Die Interviewpartnerinnen bestätigten die Intuition, dass der Mangel an Unterstützung auf sozio-affektiver Ebene während der Wechseljahre am Arbeitsplatz einen größeren negativen Einfluss auf das Berufsleben von Frauen haben kann als die physischen oder psychischen Symptome der Wechseljahre. Dies bestätigt unseren konzeptionellen Ansatz und unterstreicht die Bedeutung der Einbeziehung dieser Ebene, die bisher sowohl in der Literatur als auch in der Debatte über Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz vernachlässigt wurde.

Eine Interviewpartnerin erklärte, dass emotionale Herausforderungen Frauen oft dazu bringen, ihre Arbeit zu reduzieren oder zu verlassen, während physische Symptome, obwohl unangenehm, oft bewältigt werden können. Sie betonte, dass die Wechseljahre eine Zeit der Selbstreflexion sind, und ohne positives Feedback kann die Erfahrung als bedeutender Rückschlag empfunden werden. Im Gegensatz dazu kann Unterstützung einen enormen Einfluss darauf haben, Frauen in der Organisation zu halten, gerade wenn sie auch aktiv bei der Karriereplanung unterstützt werden (Interview 6).

Die wichtigsten in unseren Interviews identifizierten Themen waren: Bewusstsein für die Wechseljahre am Arbeitsplatz schaffen und die Arbeitskultur in eine Kultur der Wertschätzung und Zugehörigkeit transformieren. Dazu gehört, negative Stereotypen und Narrative über die Wechseljahre zu entschärfen, Stigma und Tabus zu bekämpfen und eine wechselljahresfreundliche Arbeitsplatzkultur zu fördern. Das Ziel ist es, positive Wahrnehmungen des Alterns zu schaffen und Gespräche über die Wechseljahre zu normalisieren.

Bewusstsein schaffen Unsere Interviewpartnerinnen betonten die Bedeutung der Sensibilisierung für die Wechseljahre am Arbeitsplatz. Eine Interviewpartnerin bemerkte, dass es klar sein muss, dass das Unternehmen für dieses Thema offen ist und es einen wichtigen Platz innerhalb der Organisation einnimmt, was deutlich kommuniziert werden muss (Interview 7).

Es herrschte Einigkeit darüber, dass die Anerkennung von »ganz oben«, also ggf. dem Vorstand/der Vorständin für das Personalwesen, kommen muss, was auf symbolischer Ebene entscheidend ist, um dem Thema Wert beizumessen. Eine Interviewpartnerin stellte fest, dass Arbeitgebende die Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden übernehmen und anerkennen müssen, dass die Wechseljahre ein Arbeitsplatzthema und eine Lebensphase sind, die genauso relevant ist wie das Elternsein. Diese Verantwortung ergibt

sich aus der Notwendigkeit, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, da nur gesunde Mitarbeitende ein gesundes Unternehmen schaffen können (Interview 5).

Unternehmen müssen die Annahme hinterfragen, dass die Wechseljahre ein privates Thema sind, das Frauen alleine bewältigen müssen. Eine Interviewpartnerin kritisierte die Zurückhaltung der Unternehmen, sich mit diesem Thema zu befassen, und hob eine vorherrschende Einstellung hervor: »Pff, müssen die Frauen sich selbst drum kümmern, ist doch nicht unsere Aufgabe« (Interview 4). Diese Perspektive muss herausgefordert werden, und Unternehmen sollten beginnen, die Wechseljahre als betriebliches Gesundheitsthema zu sehen und die Chancen zu erkennen, die sie haben, Informationen und Unterstützung bereitzustellen.

Darüber hinaus ist es wichtig zu betonen, dass die Sprache eine grundlegende Rolle spielt. Das Pathologisieren der Wechseljahre beginnt mit der Wortwahl. Es ist wichtig, in den Sensibilisierungsmaßnahmen und -materialien auf die Sprache zu achten, um die falsche Ansicht zu vermeiden, dass die Wechseljahre eine Krankheit, ein Nachteil oder ein Defizit seien. Wie eine Interviewpartnerin betonte, macht die Wahl der Sprache einen erheblichen Unterschied dabei, ob die Wechseljahre als Krankheit oder als natürliche Lebensphase mit präventiven Maßnahmen wahrgenommen werden (Interview 1).

Transformation der Arbeitskultur Eng mit dem Thema Sensibilisierung verbunden ist die Entwicklung einer offenen und unterstützenden Arbeitskultur. Dies umfasst zwei Hauptaspekte:

- Erstens die Förderung einer offenen Gesprächskultur, in der Gespräche über die Wechseljahre normalisiert werden, sodass Individuen offen über ihre Erfahrungen sprechen und sicher sein können, dass sie gehört und unterstützt werden.
- Zweitens die Schaffung einer Kultur der Wertschätzung und Zugehörigkeit, in der Stigma und Scham über das Altern, insbesondere für Frauen, keinen Platz haben. Dieser Ansatz zielt darauf ab, ein Umfeld der Wertschätzung und Inklusion zu fördern, sodass sich alle Mitarbeiterinnen unabhängig von ihrer Lebensphase geschätzt und unterstützt fühlen.

Maßnahmen: Sehen, zuhören, wertschätzen

Wir haben die Schlüsselemente für diese sozio-affektive Unterstützung, die in unseren Interviews festgelegt wurden, in eine einfache drei Wörter umfassende Einladung zusammengefasst: sehen, zuhören und wertschätzen.

Sehen Unsere Interviewpartnerinnen hoben die Bedeutung der Sichtbarkeit hervor, da eines der größten Probleme bei den Wechseljahren darin besteht, dass viele Frauen sich vom Gesundheitssystem und der Gesellschaft ignoriert und unsichtbar fühlen. Eine Interviewpartnerin betonte diesen Aspekt in besonderem Maße (Interview 5). Dieser Mangel an Sichtbarkeit kann zu Gefühlen der Isolation und Vernachlässigung führen und die Herausforderungen, denen Frauen während der Wechseljahre gegenüberstehen, verstärken.

Arbeitgebende können dem entgegenwirken, indem sie eine klare Botschaft senden, dass Frauen in dieser Lebensphase sowohl gesehen als auch gewünscht sind. Eine andere Interviewpartnerin erklärte, dass es entscheidend wäre, sich wertgeschätzt zu fühlen und zu wissen, dass es Entwicklungsmöglichkeiten gäbe. Frauen sollten das Gefühl haben, dass ihre Anwesenheit und ihre Beiträge von Bedeutung wären, anstatt sich übersehen zu fühlen und unter dem Eindruck zu leiden, auf den vorzeitigen Ruhestand warten zu müssen (Interview 6). Die Schaffung eines Arbeitsplatzes, an dem Frauen in den Wechseljahren im organisatorischen Bewusstsein sichtbar sind, ist wesentlich, um Gefühle der Isolation und Vernachlässigung zu bekämpfen. Diese Sichtbarkeit wird durch ein inklusiveres und unterstützenderes Arbeitsumfeld erreicht und verbessert das berufliche und persönliche Leben der betroffenen Mitarbeitenden.

Zuhören Um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern, ist es entscheidend, dass Frauen nicht nur gesehen, sondern auch gehört werden. Dies beinhaltet die Schaffung von Peer-Support-Formaten und Netzwerken, da viele unserer Interviewpartnerinnen die Bedeutung informeller Unterstützung hervorgehoben haben. Die meisten waren sich einig, dass Frauen Räume benötigen, um Erfahrungen auszutauschen, Fragen zu stellen, Antworten zu geben und Informationen und Unterstützung untereinander auszutauschen (Interviews 2, 3 und 5). Dieser Bereich bietet Unternehmen eine erhebliche Möglichkeit, positive Auswirkungen zu erzielen.

Es gibt zwei Hauptformate für Gemeinschafts- und Peer-Support: horizontal organisierte Peer-Support-Treffen ausschließlich für von den Wechsel-

jahren betroffene Personen und Gruppentreffen mit Expert:innen-Eingaben. Im ersten Format umfassen die Ideen einen »Wechseljahresabend«, ein Menopause-Café oder sogar ein rotes Zelt oder das Format einer »Menstruationshütte« (Interview 8). Diese Settings ermöglichen es Frauen jeden Alters und jeder Phase ihre Erfahrungen auszutauschen. Die Bedeutung eines vertrauenswürdigen und geschützten Umfelds für diese Diskussionen wurde betont (Interview 2), wobei eine Interviewpartnerin Hörkreise vorschlug, um den kognitiven und emotionalen Wissenstransfer zu erleichtern (Interview 8). Im zweiten Format würden Gruppentreffen Expert:innen-Eingaben und Möglichkeiten für Einzelberatungen umfassen. Beide Formate helfen, Gemeinschaft zu bilden und Frauen das Gefühl zu geben, weniger isoliert zu sein (Interviews 3 und 5).

Sowohl die Literatur als auch unsere Expertinneninterviews unterstreichen die Bedeutung von Gemeinschaftsunterstützung für Frauen während der Wechseljahre. Unternehmen sollten diese Formate in Betracht ziehen und willige Individuen schulen, um informierten Peer-Support anzubieten. In diesen Fällen sollte die Arbeitgebendenunterstützung ein horizontaler Ansatz sein, der Informationen, Ressourcen und Möglichkeiten für Peer-Support-Räume bereitstellt und so Frauen mit den Werkzeugen ausstattet, sich selbst und einander zu unterstützen.

Wertschätzen Das letzte Element besteht darin, die Kultur so zu transformieren, dass sie ältere Mitarbeitende wertschätzt und dies auch zum Ausdruck bringt. Emotionale Unterstützung und Wertschätzung wurden als Eckpfeiler für die Unterstützung von Frauen in diesem Übergang erwähnt. Frauen müssen das Gefühl haben, dass sie nicht nur »toleriert«, sondern während dieser Phase wirklich geschätzt werden. Während es wichtig ist, ganzheitliche Unterstützung zu bieten, die alle Dimensionen der Wechseljahreserfahrung berücksichtigt, ist die Transformation der Arbeitskultur in eine Kultur des Verständnisses und der Wertschätzung von entscheidender Bedeutung. Dies erfordert tiefgreifende symbolische Veränderungen, die Frauen während dieser Zeit erheblich unterstützen und sie motivieren können, in ihren Unternehmen zu bleiben und ihr volles Potenzial in ihre Arbeit einzubringen.

Wie eine Interviewpartnerin sagte, sind praktische Maßnahmen wie Schreibtischventilatoren schön zu haben, aber der eigentliche Bedarf besteht an psychologischer und emotionaler Unterstützung. Unternehmen sollten den Frauen vermitteln, dass sie wertvolle Teile der Organisation sind und dass ihre Erfahrung willkommen ist und auch benötigt wird. In ihren eigenen Worten:

»(...) es geht doch eigentlich um den Support auf der psychischen Ebene, auf der emotionalen Ebene. Zu sagen, wir wollen dich, wir sehen dich in Zukunft hier und was brauchst du, damit du hier den Job machen kannst« (Interview 6). Frauen emotional zu unterstützen und wertzuschätzen, nicht trotz, sondern wegen ihrer einzigartigen Lebenserfahrungen, ist ein Schlüsselement der Wechseljahresunterstützung, die wir vorschlagen und befürworten.

Konkrete Aktivitäten

Die konkreten Aktivitäten zur Schaffung eines Bewusstseins für die Wechseljahre und zur Beeinflussung der Arbeitskultur überlappen sich mit den Maßnahmen der psychischen Ebene, worauf entsprechend verwiesen wird.

- *Allgemeine Informationsveranstaltungen:* So werden für die Schaffung einer offenen Gesprächskultur neben Informations- und Sensibilisierungskonferenzen und -workshops auch Initiativen vorgeschlagen, die das institutionelle Engagement zeigen, wie die Einbindung der Wechseljahre in Aktionspläne oder die Teilnahme an speziellen Zertifizierungen oder Audits (Interview 6).
- *Informationsmaterial:* Die Verbreitung von Informationen im gesamten Unternehmen kann ein Umfeld fördern, das Offenheit im Umgang mit den Wechseljahren ermutigt. In diesem Zusammenhang werden Kommunikationsmaterialien als wichtig erachtet. Eine Kommunikationsstrategie, die die Relevanz des Themas hervorhebt und das Engagement der Organisation zur Sichtbarmachung und Unterstützung der Wechseljahre am Arbeitsplatz etabliert, ist hilfreich. Die Erstellung und Verteilung einer Leitlinie zu den Wechseljahren kann erheblich dazu beitragen, das Thema sichtbar zu machen, einen Ton der Anerkennung zu setzen und das Engagement der Organisation auf symbolischer Ebene zu bekräftigen. Während dieser Schritt für kleinere Organisationen möglicherweise nicht umsetzbar ist, ist er für viele größere durchaus möglich (Interview 6).
- *Wechseljahreschampion:* Die Benennung einer »Wechseljahresbeauftragten« oder eines Champions war eine häufig vorgeschlagene Idee (Interviews 2, 8 und 9). Dies wäre eine vertrauenswürdige Ansprechperson, die Beratung, Überweisungen und praktische Unterstützung, wie eine Liste sachkundiger Ärzt:innen, Psycholog:innen etc. anbieten kann. Sie würde Frauen auch dabei helfen, die Unterstützungsmaßnahmen der Organisation zu nutzen. Die Rolle könnte von einer zusätzlichen Verantwortung für eine geschulte

Mitarbeitende bis hin zu einer dezidierten Position reichen. Der Champion sollte empathisch gegenüber den Erfahrungen der Frauen sein, sodass jemand mit persönlicher Wechseljahreserfahrung ideal wäre. Eine angemessene Schulung und Sensibilisierung sind für diese Rolle von Bedeutung.

Es wurde hervorgehoben, dass Organisationen bedeutende Unterstützungsmaßnahmen ohne großen Aufwand umsetzen können, wenn diese effektiv von einer dezidierten Person verwaltet werden (Interview 8). In Deutschland könnten Gleichstellungsbeauftragte diese Rolle mit entsprechender Schulung und Sensibilisierung durch externe Expert:innen übernehmen.

Zusammenfassend heben die aus unseren Interviews gewonnenen Erkenntnisse die entscheidende Bedeutung hervor, die sozio-affektiven Dimensionen der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz anzugehen. Die Priorisierung der Sichtbarkeit stellt sicher, dass Frauen sich gesehen und geschätzt fühlen und Gefühle der Isolation und Vernachlässigung bekämpft werden. Die Schaffung von Peer-Support-Netzwerken und die Bereitstellung sicherer Räume für den Austausch von Erfahrungen fördern ein Gefühl der Zugehörigkeit und gegenseitigen Unterstützung.

Darüber hinaus sind Sensibilisierung und Transformation der Arbeitskultur entscheidende Schritte. Die Normalisierung von Gesprächen über die Wechseljahre und deren Einbindung in betriebliche Gesundheitsinitiativen kann das Stigma erheblich reduzieren und ein offenes, unterstützendes Umfeld schaffen. Die Transformation der Kultur, um ältere Mitarbeitende wirklich zu schätzen, ist unerlässlich. Emotionale Unterstützung und Anerkennung helfen Frauen, sich in dieser Übergangsphase wertgeschätzt und nicht nur toleriert zu fühlen.

Die Erkenntnisse aus unseren Interviews betonen die vielschichtige Unterstützung, die am Arbeitsplatz für Frauen in den Wechseljahren erforderlich ist und die sich über die physische, psychische und sozio-affektive Ebenen erstreckt. Physisch ist es für Arbeitgebende entscheidend, zu erkennen, wie das Arbeitsumfeld die Symptome der Wechseljahre beeinflusst, und entsprechende Anpassungen vorzunehmen, wie zum Beispiel eine angemessene Belüftung, Zugang zu Trinkwasser und geeignete Arbeitskleidung. Das Bewusstsein für weniger häufig diskutierte Symptome wie Muskel-, Gelenk- und urogenitale Probleme zu schärfen, insbesondere für Frauen in körperlich anspruchsvollen Berufen, ist ebenfalls von großer Bedeutung.

Psychisch sind umfassende Schulungsprogramme für alle Beteiligten, einschließlich Manager:innen, Mitarbeitende und Betriebsärzt:innen, notwendig. Diese Programme sollten über den Beginn und die Bandbreite der Symptome der Wechseljahre informieren und aufzeigen, wie Unterstützung angeboten werden kann. Die Betonung der Bedeutung der Sprache und die Entstigmatisierung der Wechseljahre durch eine durchdachte Kommunikation sind ebenfalls entscheidend. Eine Kultur zu schaffen, in der Diskussionen über die Wechseljahre normalisiert und unterstützt werden, kann das mentale Wohlbefinden der Frauen erheblich verbessern.

Sozio-affektiv ist es wichtig, ein Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung zu fördern. Frauen müssen sich gesehen, gehört und geschätzt fühlen. Die Schaffung von Peer-Support-Netzwerken, sicheren Räumen für den Erfahrungsaustausch und die Ernennung dezidierter Wechseljahreschampions können dieses Gemeinschaftsgefühl stärken. Die Transformation der Arbeitskultur zu einer, die ältere Mitarbeitende wirklich wertschätzt und unterstützt, ist grundlegend. Emotionale und psychologische Unterstützung muss priorisiert werden und den Frauen vermitteln, dass ihre Beiträge geschätzt werden und ihr Wohlbefinden und damit ihre Arbeitsfähigkeit eine Priorität ist.

Fazit

In diesem Kapitel haben wir eine detaillierte Untersuchung des aktuellen Stands der Unterstützung für Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland unternommen und dabei die einzigartigen Aspekte dieses Kontexts hervorgehoben. Unser Ziel war es, ein grundlegendes Verständnis zu vermitteln, das die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren in organisatorischen Umgebungen leiten kann.

Unser Ansatz war zweigleisig: die Systematisierung bestehender quantitativer Daten und die Ergänzung durch qualitative Erkenntnisse aus Expertinnen-Interviews. Diese duale Methodik spiegelt nicht nur die empfohlenen ersten Schritte für Organisationen wider, sondern unterstreicht auch die Bedeutung eines ganzheitlichen Ansatzes bei der Datenerhebung. Durch die Integration sowohl quantitativer als auch qualitativer Perspektiven haben wir gezeigt, wie ein umfassendes Verständnis erreicht werden kann.

Die Analyse quantitativer Umfragen, strukturiert entlang der sechs Felder unserer MenoMATRIX, bot einen Überblick über die aktuelle Landschaft in Deutschland. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt den ersten umfassenden

den Überblick über die verfügbaren quantitativen Daten zu Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland dar und leistet einen bedeutenden Beitrag zur internationalen wissenschaftlichen Debatte zu diesem Thema. Er bot nicht nur einen klaren Überblick über die verfügbaren Daten, sondern zeigte auch, dass neben der physischen und psychologischen Ebene, die in der Literatur bisher gut erforscht sind, besonders interessante Ergebnisse aus der Berücksichtigung der sozio-affektiven Ebene abgeleitet werden können. Damit bestätigte er unser Argument, dass diese Ebene, die in der bestehenden Literatur und in der Debatte um Wechseljahre bisher relativ vernachlässigt wurde, mehr Aufmerksamkeit erfahren sollte.

Unsere Forschung zeigte jedoch auch die Einschränkungen, die sich aus der alleinigen Abhängigkeit von numerischen Daten ergeben. Durch qualitative Interviews mit wichtigen Akteurinnen haben wir tiefere Einblicke in die kulturellen und kontextuellen Nuancen gewonnen, die Zahlen allein nicht erfassen können. Diese Interviews enthüllten kritische Faktoren, die den Erfolg von Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren beeinflussen, wie die Arbeitskultur und affektive Elemente, und unterstrichen die Notwendigkeit, qualitative Daten in den Prozess der Datenerhebung zu integrieren, um den Stand in jedem organisatorischen Kontext zu erfassen.

Zusammen erreichten diese Methodiken zwei Hauptziele: einen gründlichen und nuancierten Überblick über die Unterstützung in den Wechseljahren am deutschen Arbeitsplatz zu bieten und die praktische Anwendung der MenoMATRIX zu demonstrieren. Unsere Erkenntnisse dienen sowohl als wertvolle Referenz für die akademische Forschung als auch für die praktische Umsetzung und bieten damit eine Roadmap für Organisationen, die maßgeschneiderte Strategien zur Unterstützung in den Wechseljahren entwickeln möchten.

Zusammenfassend zeigen die Erkenntnisse aus diesem Kapitel die Komplexität und Bedeutung der Behandlung von Wechseljahren am Arbeitsplatz. Durch die Kombination quantitativer und qualitativer Daten können Organisationen ein umfassendes Verständnis ihres einzigartigen Kontexts gewinnen und wirksame Unterstützungsmaßnahmen entwickeln. Wir hoffen, dass dieses Kapitel als Katalysator für weitere Forschung und Maßnahmen dient und letztlich inklusivere und unterstützendere Arbeitsumgebungen für Frauen in den Wechseljahren in Deutschland und darüber hinaus fördert.

Dieses Kapitel hat auch klar gezeigt, wie die MenoMATRIX in der Praxis funktioniert. Nachdem dies geschehen ist, ist es nun an der Zeit zu zeigen, wie sie in das breitere Panorama unseres umfassenden Vorschlags passt, den

wir Unternehmen zur spezifischen Erstellung von Strategien zur Unterstützung in den Wechseljahren in ihren individuellen Kontexten geben. Als Ergebnis unserer Forschung haben wir einen innovativen Leitfaden für betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt, der speziell darauf ausgelegt ist, Frauen in den Wechseljahren zu unterstützen. Dieses Konzept baut auf bestehenden BGM-Modellen auf und integriert bewährte Praktiken aus erfolgreichen Gesundheitsmanagementprogrammen. Wir haben diesen vierstufigen Prozess MenoMAPP genannt – wobei MAPP für – Messen, Analysieren, Planen und Praktizieren – steht. Dieser Leitfaden lässt sich nahtlos in bestehende BGM-Modelle integrieren und adressiert die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren durch umfassende und umsetzbare Schritte.

Die MenoMAPP bietet einen strukturierten Plan für Unternehmen, die erstmals BGM-Initiativen zur Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz einführen wollen bzw. für Unternehmen, die bestehende Maßnahmen analysieren und ggf. ergänzen wollen. Im nächsten Kapitel werden wir unsere MenoMAPP im Detail vorstellen, erklären, wie jede Phase funktioniert und wie sie mit praktischen Werkzeugen und schrittweisen Vorschlägen umgesetzt werden kann. Auf diese Weise können interessierte Personen die vier Schritte leicht befolgen, um ihre Strategie zur Unterstützung in den Wechseljahren zu erstellen und jede Phase an die Bedürfnisse ihrer spezifischen Organisation anzupassen.