Jennifer Chan de Avila, Sabine Nitsche

WECHSEL-JAHRE AM ARBEITS-PLATZ

Handlungskonzept für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement

[transcript] ARBEIT UND ORGANISATION

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Jennifer Chan de Avila, Sabine Nitsche
Wechseljahre am Arbeitsplatz

Arbeit und Organisation | 16

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Editorial

Die Reihe **Arbeit und Organisation** bietet theoretischen und empirischen Studien der Arbeits- und Industriesoziologie sowie der Organisations- und neuen Wirtschaftssoziologie eine gemeinsame editorische Plattform. Dabei stehen Themen wie die Digitalisierung der Arbeitswelt, Analysen gegenwärtiger Organisationsentwicklungen und deren Effekte auf Individuum und Gesellschaft sowie Untersuchungen von (alternativen) Wirtschaftsformen, Märkten und Netzwerken im Zentrum. Dies macht einen umfassenden Diskurs sichtbar, der den soziotechnischen und sozioökonomischen Wandel nebst dessen Konstitution und Ursachen zu verstehen hilft. Die Reihe schließt Monographien und Sammelbände ebenso ein wie Qualifikationsarbeiten und längere Essays.

Jennifer Chan de Avila (PhD) ist Politikwissenschaftlerin mit Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse (Freie Universität Berlin). Als Expertin für Deutschland ist sie in der internationalen Arbeitsgruppe aktiv, die ISO-45010-Norm zu Menstruation, Menstruationsgesundheit und Wechseljahren entwickelt, und ist zudem zertifizierte Wechseljahre-Doula. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin im MenoSupport-Projekt an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin. Ihre Forschungsinteressen konzentrieren sich auf Gender, Intersektionalität, Body Politics und Diversity in Organisationen.

Sabine Nitsche (Prof. Dr.) ist seit 2010 Professorin für Management im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin. Sie promovierte an der Universität St. Gallen mit dem Schwerpunkt Internationales Human Resources Management und studierte Psychologie an der Technischen Universität Berlin (Dipl-Psych.) und der University of California at Berkeley sowie Industrial Relations and Personnel Management an der London School of Economics and Political Science (M.Sc. Econ).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Jennifer Chan de Avila, Sabine Nitsche

Wechseljahre am Arbeitsplatz

Handlungskonzept für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement

[transcript]

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

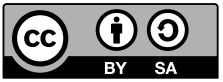
Mit Förderung von:

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences

Institut für angewandte Forschung Berlin

BERLIN
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über https ://dnb.dnb.de/ abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Lizenz (BY-SA). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell, sofern der neu entstandene Text unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet wird.
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/
Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

2025 © Jennifer Chan de Avila, Sabine Nitsche

transcript Verlag | Hermannstraße 26 | D-33602 Bielefeld | live@transcript-verlag.de

Umschlaggestaltung: Maria Arndt
Druck: Elanders Waiblingen GmbH, Waiblingen
Grafikerstellung: Pilar Jimenez & Tamara Teuber
Lektorat: Gudrun Massen, Anton Nitsche & Tamara Teuber
https://doi.org/10.14361/9783839474501
Print-ISBN: 978-3-8376-7450-7 | PDF-ISBN: 978-3-8394-7450-1
Buchreihen-ISSN: 2702-7910 | Buchreihen-eISSN: 2703-0326

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Inhalt

Abbildungen 9

Tabellen 11

Kapitel 1: Einleitung 13
1.1 Das Thema ist relevant 14
1.2 Gute Gründe, sich dem Thema zuzuwenden 15
1.3 Zunehmende Beachtung 17
1.4 Beitrag der vorliegenden Arbeit 17
1.5 Die MenoMATRIX und die MenoMAPP 19
1.6 Struktur des Buches 20

Teil A:
Wechseljahre und Arbeit, ein Überblick über die Literatur

Kapitel 2: Einführung in die Wechseljahre. Definition und Grundlagen 27
2.1 Der biomedizinische Blick auf die Wechseljahre 32
2.2 Ein erweiterter Blick auf die Wechseljahre 33
2.3 Konsequenzen für einen Ansatz zur Unterstützung von Frauen 34
2.4 Symptome der Wechseljahre 35
2.5 Die Messskalen MRS und GCS 36

Kapitel 3: Wechselseitige Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit 41
3.1 Argumente für die Unterstützung bei Wechseljahren am Arbeitsplatz 42
3.2 Wechseljahre und Arbeit: Eine wechselseitige Beziehung 45

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 4: Erkenntnisse aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement 57
4.1 Gesundheit als mehr als das Fehlen von Krankheit 57
4.2 Gesundheitskompetenz, Empowerment und die Rolle der Führung 58
4.3 Arbeitsfähigkeit und die Verhaltens- und Verhältnisintervention 60
4.4 Ein ganzheitlicher und inklusiver Ansatz 61

Teil B:
Die MenoMATRIX

Kapitel 5: Zusammensetzung der MenoMATRIX 67

Kapitel 6: Physische Ebene der MenoMATRIX 73
6.1 Physische Symptome der Wechseljahre, die für den Arbeitskontext relevant sind ... 73
6.2 Einfluss der Arbeit auf die physischen Symptome der Wechseljahre 79
6.3 Verhältnis – Anpassung der physischen Arbeitsumgebung 81
6.4 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf physischer Ebene 83

Kapitel 7: Psychische Ebene der MenoMATRIX 87
7.1 Psychische Symptome der Wechseljahre, die für den Arbeitskontext relevant sind 87
7.2 Verhältnis – Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit durch die Organisation 91
7.3 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf psychischer Ebene 97

Kapitel 8: Sozio-affektive Ebene der MenoMATRIX 99
8.1 Soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre 100
8.2 Stigma und soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren 102
8.3 Wechselnde soziale Rollen und Beziehungen 104
8.4 Zugehörigkeitsgefühl/Gefühle der Isolation 106
8.5 Der Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Selbstwirksamkeitsempfindens 107
8.6 Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild 108
8.7 Verhältnis – Maßnahmen zur Unterstützung am Arbeitsplatz auf der sozio-affektiven Ebene 110
8.8 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf sozio-affektiver Ebene 116

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Teil C:
Analyse der Wechseljahre am Arbeitsplatz unter Verwendung der MenoMATRIX

Kapitel 9: Auswertung deutschlandweiter Umfragen entlang der MenoMATRIX 121
9.1 Beeinträchtigung durch die Wechseljahre am Arbeitsplatz 125
9.2 Verhältnis – organisationaler Kontext..... 132
9.3 Verhalten – Individuelle Ebene 140

Kapitel 10: Erkenntnisse von Expertinnen aus der Praxis in Deutschland 145
10.1 Der allgemeine Stand der Debatte über Wechseljahre in Deutschland 146
10.2 (Mangelnde) Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland 150
10.3 Qualitative Erkenntnisse entlang der drei Dimensionen der MenoMATRIX.....155

Kapitel 11: MenoMAPP – Vier-Schritte zur Umsetzung eines innovativen betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren 175
11.1 Phase 1: Messen 177
11.2 Phase 2: Analysieren 180
11.3 Phase 3: Planen 183
11.4 Phase 4: Praktizieren 187
11.5 Evaluieren und iterativer Prozess nach der Erstimplementierung 191
11.6 Aspekte, die bei der Umsetzung der MenoMAPP hilfreich sein können 194
11.7 Fazit.....195
11.8 Die MenoMAPP in Tabellen 197

Kapitel 12: Auf dem Weg zu einer neuen Erzählung der Wechseljahre für innovative, ganzheitliche Unterstützung am Arbeitsplatz 207

Literaturverzeichnis..... 217

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildungen

Abbildung 1: Schematische Darstellung einiger klinischer, biologischer und endokrinologischer Merkmale der peri- und postmenopausalen Phase. 28
Abbildung 2: STRAW+10 – Stages of Reproductive Aging workshop (STRAW). 29
Abbildung 3: Phasen der Wechseljahre. 31
Abbildung 4: Einfluss der Wechseljahre auf die Arbeit. 51
Abbildung 5: Wechselwirkung zwischen Wechseljahren und Arbeit. 55
Abbildung 6: MenoMATRIX. 68
Abbildung 7: MenoMAPP. 177

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Tabellen

Tabelle 1: Symptome der Menopause Rating Scala und der Greene Climacteric Scala geordnet nach physischen und psychischen Symptomen 38
Tabelle 2: Potenzielle Faktoren, die während der Wechseljahre die sozio-affektiven Erfahrungen von Frauen nachteilig beeinflussen könnten 105
Tabelle 3: Hilfreiche und wünschenswerte sowie nicht-hilfreiche und unerwünschte Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltenweisen von Arbeitgebenden 113
Tabelle 4: Physische Ebene 127
Tabelle 5: Psychische Ebene 129
Tabelle 6: Sozio-affektive Ebene 131
Tabelle 7: Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren 137
Tabelle 8: Einfluss auf Karriereentscheidungen und gewählte Bewältigungsstrategien der Frauen 142
Tabelle 9: Wichtige Elemente einer Wechseljahresrichtlinie 189
Tabelle 10: Messen 197
Tabelle 11: Analysieren 198
Tabelle 12: Planen 199
Tabelle 13: Praktizieren 201
Tabelle 14: Evaluieren 203
Tabelle 15: Allgemeine Überlegungen zur Umsetzung von BGM-Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren 204

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 1: Einleitung

Mehr als sieben Millionen berufstätige Frauen in Deutschland sind derzeit im Alter der Wechseljahre, und viele von ihnen sind in ihrem Berufsalltag von Wechseljahresbeschwerden betroffen. Aus rein biologischer Sicht bezeichnen die »Wechseljahre« die Lebensjahre einer Frau vor und nach der Menopause. Diese Übergangsphase, die typischerweise ab einem Alter von Anfang oder Mitte vierzig beginnt und bis zu zehn Jahren dauern kann, geht aufgrund der hormonellen Umstellung bei den meisten Frauen zumindest zeitweise mit physischen und psychischen Symptomen wie Hitzewallungen, Schlafstörungen, kognitiven Schwierigkeiten und Stimmungsschwankungen einher. Während das Ausmaß der Symptome und der Grad des Unbehagens individuell sehr unterschiedlich sind, zeigen Umfragen, dass die Wechseljahre für viele Frauen eine Phase darstellen, die sie vor besondere Herausforderungen am Arbeitsplatz stellt. Diese Herausforderungen werden dadurch verstärkt, dass die Wechseljahre trotz einer zunehmend offenen und positiven Diskussion weiterhin tabuisiert und negativ belegt sind.

Verfügbare Unterstützungsmaßnahmen sind häufig auf die rein physischen Auswirkungen der Wechseljahre beschränkt und greifen daher oft zu kurz. Neben den psychischen Symptomen vernachlässigen sie auch die Bedeutung der sozialen Akzeptanz der mit den Wechseljahren verbundenen Herausforderungen in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz. Zudem fehlt die Betrachtung der emotionalen Auswirkungen auf die betroffenen Frauen und damit auch die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten, die auf dieser Ebene ansetzen. Somit greifen nicht nur die Analysen, sondern letztlich auch die Handlungskonzepte zu kurz.

Vorliegend wird daher eine ganzheitliche Analyse angestrebt, die neben der physischen und psychischen auch die sozio-affektive Ebene, also die soziale Interaktion und die Emotionen der Frau, berücksichtigen. Zudem soll die Analyse nuanciert sein, d.h. sie soll berücksichtigen, dass die Herausforde-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

rungen individuell sehr unterschiedlich und auch über Zeit stark schwankend sind.

Konkret wird diese Herangehensweise bei der Entwicklung eines Analysekonzepts, der MenoMATRIX, und eines Leitfadens für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), der MenoMAPP, umgesetzt.

Die MenoMATRIX setzt sich aus drei identifizierten Erfahrensebenen für ein ganzheitliches Verständnis der Wechseljahre zusammen: physisch, psychisch und sozio-affektiv. Sie kombiniert diese drei Ebenen mit den zwei Maßnahmenebenen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, Verhältnis und Verhalten, zu insgesamt sechs Handlungsfeldern. Die MenoMATRIX wurde basierend auf wissenschaftlicher Literatur sowie Erkenntnissen aus Workshops und Interviews mit Expert:innen in Deutschland aus den Bereichen Medizin, Psychologie und Gesundheitsmanagement an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) im Rahmen des durch das Institut für Angewandte Forschung (IFAF) und die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung geförderten Forschungsprojekts »MenoSupport« entwickelt.

Basierend auf der MenoMATRIX wurde mit der MenoMAPP ein Leitfaden für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement entworfen. Der entwickelte vierstufige Prozess der MenoMAPP – Messen, Analysieren, Planen und Praktizieren – kann nahtlos in bestehende BGM-Modelle integriert werden. Der Prozess adressiert die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren durch umfassende und umsetzbare Schritte auf allen sechs Feldern der MenoMATRIX. Durch das Befolgen dieser Schritte können Unternehmen eine unterstützende, wechseljahresfreundliche und produktive Arbeitsumgebung schaffen, die die Herausforderungen, denen Frauen während der Wechseljahre gegenüberstehen, anerkennt und angeht.

1.1 Das Thema ist relevant

In Deutschland gibt es über 7,5 Millionen berufstätige Frauen, die sich im Alter für die Wechseljahre befinden (Statistisches Bundesamt 2023) und es wird geschätzt, dass zwei Drittel der Frauen in den Wechseljahren Symptome erleben (European Menopause and Andropause Society, 2025). Frauen über 50 sind die am schnellsten wachsende Altersgruppe in der Erwerbsbevölkerung, mit einer Erwerbsquote, die mittlerweile bei über 80 % liegt.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Trotz dieser Zahlen bieten deutsche Unternehmen selten gezielte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an, die auf Frauen in dieser Lebensphase zugeschnitten sind, obwohl Frauen im Alter von 40 bis 60 Jahren einen bedeutenden Teil der Belegschaft in zahlreichen Organisationen ausmachen. Die Forschung zeigt, dass sowohl Frauen als auch Arbeitgebende wenig über die Wechseljahre wissen. Arbeitgebende sind daher nicht oder nur bedingt in der Lage, zu einer gesunden Arbeitsumgebung für Mitarbeiterinnen in dieser Lebensphase beizutragen, und Frauen erkennen ihre Körpersignale nicht oder wagen es nicht, um Hilfe zu bitten.

1.2 Gute Gründe, sich dem Thema zuzuwenden

Für die Organisationen gibt es drei gute Gründe für die Bereitstellung von effektiver Wechseljahresunterstützung am Arbeitsplatz: Gerechtigkeit, zunehmende Relevanz und Wirtschaftlichkeit.

Gerechtigkeit Ein wichtiges Motiv für eine effektive Unterstützung während der Wechseljahre am Arbeitsplatz ist die Verantwortung dafür, Belastungen zu mindern, die Symptome der Wechseljahre bei berufstätigen Frauen verursachen können. Die Auseinandersetzung mit den Wechseljahren am Arbeitsplatz ist nicht nur das Richtige, sondern auch entscheidend für die Aufrechterhaltung des Wohlbefindens und der Würde von Frauen in der Lebensmitte. Sicherzustellen, dass Frauen so lange arbeiten können, wie sie möchten, ist entscheidend für ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit in der Lebensmitte und im Alter. Arbeit bietet Selbstverwirklichung, Gesundheit, Selbstentwicklung, Selbstvertrauen und Empowerment sowohl für Männer als auch für Frauen. Die Entwicklung fairer und inklusiver Arbeitsplätze, die die Wechseljahre berücksichtigen, ist ein wichtiger Teil der HR-Agenda und ist eine Voraussetzung für die Schaffung unterstützender Umgebungen, in denen alle Mitarbeitenden gedeihen können (Beck et al. 2019; Glass & Kilpatrick 1998; Griffiths et al. 2006; Sarrel 2012; Verdonk, Bendien & Appelman 2022; Atkinson et al. 2021).

Zunehmende Relevanz Die zunehmende Präsenz von Frauen am Arbeitsplatz, gekoppelt mit einer alternden Belegschaft, unterstreicht die dringende Notwendigkeit, Wechseljahresunterstützung zu entwickeln. Die Beschäftigungsraten für ältere Frauen sind in den letzten Jahrzehnten erheblich gestiegen. Da der

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Ruhestand hinausgezögert wird und sich das Arbeitsleben verlängert, richtet sich der Fokus zunehmend darauf, wie das körperliche Altern und damit auch die Wechseljahre, die Arbeitserfahrungen von Frauen beeinflussen. Dabei fallen die Wechseljahre häufig mit einer Zeit zusammen, in der die Frauen wichtige Karrierepositionen erlangen. Die Bereitstellung von effektiver Wechseljahresunterstützung ist bedeutend um das Wohlbefinden und die Produktivität von Frauen während dieser bedeutenden Lebensphase zu gewährleisten (Converso et al. 2019; Sanders & McCready 2010; Atkinson et al. 2021).

Wirtschaftlichkeit Die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz kann auch erhebliche finanzielle Vorteile für Organisationen bringen. Kurzfristige Investitionen in Wechseljahresunterstützung können kostspielige langfristige Probleme verhindern. Ohne betriebliche Interventionen oder professionelle Unterstützung stehen Frauen vor Herausforderungen, die zu einem verringerten Wohlbefinden bei der Arbeit führen und sie letztendlich dazu veranlassen können, ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung zu stellen oder diesen ganz zu verlassen (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Die Bereitstellung von Unterstützung reduziert Rekrutierungskosten durch die Bindung erfahrener Mitarbeiterinnen und minimiert die Kosten für Abwesenheit und Präsentismus. Diese Unterstützung erhöht die Mitarbeitendenbindung, Motivation und Loyalität, stärkt gleichzeitig die Marke der Arbeitgebenden und unterstützt bei zukünftigen Rekrutierungen. Da immer mehr Organisationen zum Beispiel in England diese Praktiken umsetzen, werden die positiven Ergebnisse für sowohl Mitarbeitende als auch Arbeitgebende zunehmend offensichtlich, was es zu einer klugen Investition für den langfristigen Erfolg des Unternehmens macht (Hardy et al. 2018; Steffan 2020; Steffan & Potočnik 2023; Atkinson et al. 2021).

In diesem Sinne ist klar, dass eine gute Gesundheit der gesamten Belegschaft nicht nur für die nachhaltige Beschäftigung von Frauen und einen würdevollen Ruhestand entscheidend ist, sondern auch für das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und der Gesellschaft insgesamt.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

1.3 Zunehmende Beachtung

Trotz der Relevanz der Wechseljahre und der guten Gründe, sich mit diesen zu befassen, waren die Wechseljahre am Arbeitsplatz insbesondere in Deutschland lange ein weitgehend unerforschtes Thema – was zu einer Zurückhaltung der Betroffenen führte, offene Diskussionen zu führen. Wie Miriam Stein schrieb, wurde das Thema in Deutschland »weitgehend ignoriert oder als »Privatsache« abgetan« (Stein 2022).

Allerdings gibt es hier klare positive Entwicklungen. In den letzten Jahren sind die Wechseljahre zunehmend als Thema im öffentlichen Diskurs erschienen und nach Jahrzehnten der Vernachlässigung und des Schweigens scheint die dringend benötigte Aufmerksamkeit zuzunehmen. Dieser Wandel spiegelt breitere Bemühungen wider, Frauenthemen umfassender und inklusiver zu behandeln. Historisch gesehen wurden die Wechseljahre oft von Stigmata umgeben und als Tabuthema abgetan, was viele Frauen ohne angemessene Informationen oder Unterstützung zurückließ. Erhöhte Interessenvertretung und Bewusstseinskampagnen haben jedoch die physischen, psychischen und emotionalen Auswirkungen der Wechseljahre hervorgehoben und die Gesellschaft aufgefordert, diese Erfahrungen anzuerkennen und zu validieren. Auch die medizinische Gemeinschaft und die Medien haben begonnen, Diskussionen zu verstärken, Forschung und Ressourcen zu fördern, die Frauen dabei unterstützen, diese natürliche Lebensphase mit mehr Verständnis und Würde zu durchlaufen.

1.4 Beitrag der vorliegenden Arbeit

Aufbauend auf wissenschaftlicher Literatur, quantitativen Datenanalysen und Expertinneninterviews wird ein pragmatisches Rahmenwerk entwickelt, das Organisationen anwenden können, um wechseljahresspezifische betriebliche Gesundheitsinitiativen zu implementieren. Diese Konzeption hilft nicht nur, die individuellen Herausforderungen von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz anzugehen, sondern ermöglicht auch eine umfassende Bewertung, wie bestehende betriebliche Gesundheitsstrategien die wechseljahresspezifischen Überlegungen einbeziehen können. Letztendlich ist das Ziel, das Bewusstsein für die beruflichen Auswirkungen der Wechseljahre zu schärfen und Handlungsempfehlungen bereitzustellen, um Einzelpersonen in dieser Übergangsphase zu unterstützen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Der vorliegend entwickelte Ansatz zur Analyse der Wechseljahre im beruflichen Umfeld zeichnet sich durch folgende Besonderheiten aus:

- *Breiterer Kontext:* Es wird betont, dass die Wechseljahre sowohl ein Thema des betrieblichen Gesundheitsmanagements als auch der Diversität und Inklusion sind. Es wird ein intersektionaler Ansatz vorgeschlagen.
- *Nutzung breiter Evidenz:* Für die Analyse und die Entwicklung von Handlungskonzepten werden neben der wissenschaftlichen Literatur aktuelle Umfragen und Expert:inneninterviews herangezogen.
- *Ganzheitlicher Ansatz:* Es wird ein ganzheitlicher Ansatz zu den Wechseljahren am Arbeitsplatz entwickelt. Dabei werden drei grundlegende Ebenen der wechseljahresspezifischen Erfahrung einbezogen: die physische, psychische und sozio-affektive Ebene. Letztere wurde bisher in der akademischen Diskussion zu diesem Thema vernachlässigt und fehlt auffällig im Diskurs über Wechseljahre und Arbeit. Unsere Forschung integriert auch den strukturellen und organisatorischen Kontext in Bezug auf die individuelle Handlungssphäre, indem sie das betriebliche Gesundheitsmanagement sowohl als Verhalten als auch als Verhältnis konzeptualisiert. Daraus ergeben sich sechs Handlungsfelder, die unsere MenoMATRIX bilden und entlang derer wir Empfehlungen für BGM-Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren auf Makro- und Mikroebene geben sowie ein schrittweiser Umsetzungsprozess, den wir MenoMAPP genannt haben.

Die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren ist nicht nur eine Frage der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz, sondern auch eine Notwendigkeit auf einem Arbeitsmarkt, der einen Fachkräftemangel erlebt. Dieses Buch bietet konzeptionelle und praktische Werkzeuge, um dieses Ziel zu erreichen.

Ein weiteres Ziel dieses Buches ist es, zur aufkommenden Diskussion in Deutschland beizutragen und Gespräche über dieses Tabuthema am Arbeitsplatz zu initiieren. Wir möchten Wissenschaftler:innen, Praktiker:innen, Mitarbeitende und Arbeitgebende, sowohl Männer als auch Frauen, einbeziehen, Forschung zu initiieren und Arbeitsumgebungen zu fördern, die die natürlichen körperlichen Veränderungen während der Karrieren von Frauen respektieren, anstatt sie zu stigmatisieren.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

1.5 Die MenoMATRIX und die MenoMAPP

In diesem Buch stellen wir die Ergebnisse unserer Forschung im Rahmen des Projekts »MenoSupport« an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) vor. Das Projekt lief von Oktober 2022 bis September 2024 und wurde vom Institut für Angewandte Forschung (IFAF) und der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung gefördert. Ziel des MenoSupport-Projekts an der HTW Berlin war es, ein innovatives Handlungskonzept für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für Frauen in den Wechseljahren zu entwickeln, das Frauen während ihrer hormonellen Veränderungen am Arbeitsplatz unterstützt.

In einem ersten Schritt haben wir an der HTW Berlin, basierend auf einer umfangreichen Literaturrecherche, vorwiegend angelsächsischer Literatur, unsere MenoMATRIX entwickelt. Sie dient sowohl als theoretische und konzeptionelle Grundlage für die Betrachtung von Wechseljahren am Arbeitsplatz, als auch für die Anwendung in der Praxis und die Ableitung von BGM-Maßnahmen. Die MenoMATRIX setzt sich zusammen aus drei identifizierten Erfahrensebenen für ein ganzheitliches Verständnis der Wechseljahre – physisch, psychisch und sozio-affektiv – welche kombiniert mit den zwei Maßnahmenebenen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement – Verhältnis und Verhalten – zu insgesamt sechs Handlungsfeldern führen.

In Workshops und Interviews mit Expert:innen in Deutschland aus den Bereichen Medizin, Psychologie und Gesundheitsmanagement haben wir die MenoMATRIX in einem explorativen Prozess erstmals angewendet und die sechs Handlungsfelder mit weiteren Informationen, über die Ergebnisse der Literaturrecherche hinaus, mit Inhalten gefüllt. Wir haben zudem die MenoMATRIX Praktikern und potenziellen Anwendern präsentiert und konkrete Handlungsempfehlungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements abgeleitet. Darüber hinaus haben wir die Ergebnisse der Online-Umfrage »Wechseljahre am Arbeitsplatz« (Rumler & Memmert 2023), die im Rahmen des MenoSupport-Projekts durchgeführt wurde und an der mehr als 2000 Frauen teilnahmen, entlang der sechs Handlungsfelder der MenoMATRIX ausgewertet. Diese wurden ergänzt mit der Zuordnung der Ergebnisse drei weiterer Umfragen, die in den letzten drei Jahren in Deutschland zum Thema Wechseljahre und Arbeit durchgeführt wurden. Auch die Ergebnisse unserer im Rahmen des Projekts durchgeführten Expertinneninterviews haben wir entlang der sechs Felder der MenoMATRIX interpretiert, wobei der Fokus vor allem auf der bisher in Literatur und Studien vernachlässigten

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

sozio-affektiven Ebene lag. So konnten wir einerseits ein umfassendes Bild der Situation in Deutschland über alle sechs Felder der MenoMATRIX erstellen als auch neue Erkenntnisse über die sozio-affektive Ebene gewinnen. Die MenoMATRIX findet zudem auch Anwendung in der von uns zu Ende des Projektes an der HTW Berlin entwickelten MenoMAPP, ein Leitfaden für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement. Der vierstufige Prozess der MenoMAPP – Messen, Analysieren, Planen und Praktizieren – kann nahtlos in bestehende BGM-Ansätze integriert werden und adressiert die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren durch umfassende und umsetzbare Schritte auf allen sechs Feldern der MenoMATRIX. Durch das Befolgen dieser Schritte können Unternehmen eine unterstützende, wechseljahresfreundliche und produktive Arbeitsumgebung schaffen, die die Herausforderungen, denen Frauen während der Wechseljahre gegenüberstehen, anerkennt und angeht.

1.6 Struktur des Buches

In Teil A geben wir einen Überblick über die Wechseljahre aus einer allgemeinen Perspektive. Wir definieren die Wechseljahre, geben einen Überblick über häufige Erfahrungen und Symptome und diskutieren die gebräuchlichsten Bewertungsskalen. Anschließend stellen wir den aktuellen Stand der Forschung zu den Wechseljahren am Arbeitsplatz vor. Hier beleuchten wir die Wechseljahre als Thema am Arbeitsplatz und liefern verschiedene Begründungen für die Förderung der Unterstützung von Wechseljahren bei der Arbeit. Wir präsentieren die komplexe und wechselseitige Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit: wie die Wechseljahre die Arbeit beeinflussen und umgekehrt, wie die Arbeit die Wechseljahre beeinflusst. Schließlich betrachten wir Beiträge zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, die u.a. die Grundlage unserer Forschung und der vorgeschlagenen MenoMATRIX und MenoMAPP bilden, die in den folgenden Kapiteln ausführlicher behandelt werden.

In Teil B präsentieren wir das konzeptionelle Rahmenwerk für unseren ganzheitlichen Ansatz zur Unterstützung der Wechseljahre am Arbeitsplatz, die MenoMATRIX. Dieser Teil ist in vier Unterabschnitte gegliedert. Nach einer einleitenden Darstellung der MenoMATRIX wenden wir diese Schritt für Schritt auf den drei identifizierten Ebenen an indem wir die Literatur den drei Ebenen physisch, psychisch und sozio-affektiv zuordnen. Zuerst beleuchten wir die Literatur zur physischen Ebene der MenoMATRIX, indem

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

wir sowohl die körperlichen Erfahrungen der Frauen als auch das physische Umfeld der Organisation analysieren und Handlungsempfehlungen auf beiden Ebenen: Verhalten und Verhältnis präsentieren. Zweitens untersuchen wir die Literatur zur psychischen Ebene, wobei wir uns auf die Auswirkungen der Wechseljahre auf die mentale Gesundheit der Frauen und die Notwendigkeit einer Veränderung der organisatorischen »Denkweise« zu diesem Thema, z.B. durch Schulungen, konzentrieren. Schließlich adressieren wir die sozio-affektive Ebene, indem wir soziale Narrative, geschlechtsspezifische Stereotypen, Stigma und soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren sowie veränderte soziale Rollen und Beziehungen außerhalb der Arbeitswelt betrachten. Auf organisatorischer Ebene schlagen wir vor, dass die Unterstützung am Arbeitsplatz das Anerkennen der Wechseljahre als emotionales Erlebnis, das von sozialen Faktoren und der Unternehmenskultur beeinflusst wird, umfassen sollte. Dazu gehört, das Tabu der Wechseljahre durch offene Gespräche zu brechen und sowohl formelle als auch informelle Unterstützung zu bieten.

In Teil C präsentieren wir unsere quantitativen und qualitativen Auswertungen entlang der sechs Felder der MenoMATRIX. Im ersten Abschnitt verwenden wir die MenoMATRIX, um die Ergebnisse von vier in Deutschland durchgeführten Onlineumfragen zum Thema Wechseljahre und Arbeit entlang der MenoMATRIX auszuwerten. Der zweite Abschnitt ergänzt diese Auswertung durch qualitative Daten aus unseren Expertinneninterviews, um Themen zu identifizieren, die schwer quantifizierbar, aber entscheidend für das Verständnis des deutschen Kontextes sind. Dieser Teil bietet somit einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation, den Stand der Unterstützung von Wechseljahren in deutschen Unternehmen und den Handlungsbedarf. Darüber hinaus zeigt er die praktische Anwendbarkeit der MenoMATRIX, indem er Erkenntnisse aus den quantitativen und qualitativen Daten entlang der physischen, psychischen und sozio-affektiven Ebenen organisiert.

In Teil D präsentieren wir unsere MenoMAPP und bieten praktische Schritte zu deren Implementierung bzw. Integration in bestehende BGM-Konzepte. Die MenoMAPP ist ein umfassender, schrittweiser Ansatz zur Entwicklung und Implementierung von Wechseljahresunterstützung am Arbeitsplatz. Durch die Umsetzung der vier Phasen: 1) Messen, 2) Analysieren, 3) Planen und 4) Praktizieren können Organisationen BGM-Initiativen speziell zur Unterstützung ihrer Mitarbeitenden in den Wechseljahren entwickeln, implementieren und kontinuierlich verbessern.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Das Buch schließt mit einem Fazit, indem wir die wichtigsten Beiträge zusammenfassen, die positiven Aspekte und das Potenzial dieser Übergangsphase betonen, die Bedeutung einer veränderten Wahrnehmung der Wechseljahre am Arbeitsplatz hervorheben, und Wege für weitere Forschung zu diesem Thema aufzeigen.

Über die Autorinnen Jennifer Chan de Avila (PhD), geboren 1982 in Mexiko, promovierte in Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse an der Freien Universität Berlin. Ihre Forschungsinteressen konzentrieren sich auf Gender, Intersektionalität, Körperpolitik und Diversity in Organisationen. Nach der Diagnose von prämaturer Ovarialinsuffizienz (POI) absolvierte sie eine Ausbildung zur Wechseljahre-Doula und unterstützt andere Frauen während ihrer Wechseljahre durch ihr Projekt www.lamenodoula.com. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt »MenoSupport« an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin). Jennifer arbeitet als Expertin für Deutschland in dem im Juni 2024 gestarteten Normvorhaben ISO 45010 »Menstruation, Menstruationsgesundheit und Wechseljahre« mit. Zusätzlich leitet Jennifer Workshops zur Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz, hält Vorträge auf internationalen Konferenzen über das Thema und bietet Beratung für Unternehmen an, um gesundheitspolitische Maßnahmen für die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz zu entwickeln und zu implementieren.

Prof. Dr. Sabine Nitsche studierte Psychologie an der Technischen Universität Berlin (Dipl.-Psych.) und der University of California at Berkeley sowie Industrial Relations and Personnel Management an der London School of Economics and Political Science (M.Sc. Econ). Sie promovierte in Wirtschaftswissenschaften (Dr. oec.) an der Universität St. Gallen mit dem Schwerpunkt Internationales Human Resources Management und ist seit 2010 Professorin für Management im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin). Sie arbeitete im Personalmanagement von multinational operierenden Unternehmen und als Personalberaterin in London und Brüssel. Neben anderen Forschungsprojekten an der HTW Berlin leitete sie die Projekte »InnoGema« – Netzwerk für Innovatives Gesundheitsmanagement in Berlin und Brandenburg, »QPM-Pflege« – integriertes Qualitäts- und Personalmanagement sowie »CompCare« – Kompetenzmanagement in Pflegeunternehmen. Ihr jüngstes Forschungsprojekt ist das Projekt »MenoSupport« zur Entwicklung von innovativen BGM-Maßnahmen für Unternehmen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Ein wichtiger Hinweis zum Begriff »Frauen« Es ist wichtig, die Verwendung der Begriffe »Frauen« und »Frauengesundheit« in diesem Buch anzusprechen. Wir erkennen an, dass Menstruation, Wechseljahre und Menstruationszyklusstörungen von einer Vielzahl von Menschen erlebt werden, nicht nur von Personen, die aufgrund ihres biologischen Geschlechts als weiblich gelten. Trans-Männer, intersexuelle, nicht-binäre und geschlechterdiverse Personen können diese Erfahrungen ebenfalls machen und dabei sowohl ähnliche als auch einzigartige Herausforderungen im Vergleich zu cis Frauen erleben. Im vorliegenden Buch verwenden wir den Begriff »Frauen«, um die geschlechtsspezifischen Aspekte des Umgangs mit der menstruellen Gesundheit am Arbeitsplatz anzuerkennen. Diese Wahl spiegelt den Fokus vieler Artikel in unserer Forschung auf die Erfahrungen von cis Frauen wider. Damit sollen die Herausforderungen von Trans-Männern, intersexuellen, nicht-binären und geschlechterdiversen Menschen in keiner Weise ignoriert oder abgewertet werden.

Während wir uns um Inklusion bemühen, streben wir auch nach Klarheit, indem wir die in bestehenden Studien verwendete Sprache nutzen. Unsere Erkenntnisse und Empfehlungen sollen für Menschen jeder Geschlechtsidentität gelten, die die Wechseljahre erleben, mit der Hoffnung, dass zukünftige Forschung auf diesen Erkenntnissen aufbaut und das Verständnis für diese vielfältigen Erfahrungen erweitert.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Teil A:
Wechseljahre und Arbeit, ein Überblick über die Literatur

Der vorliegende Teil A dieses Buches bietet einen umfassenden Überblick über die Wechseljahre, insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz. Dieser Abschnitt bereitet den Boden für eine detaillierte Diskussion, indem er die Wechseljahre definiert, ihre Symptome untersucht und die Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit beleuchtet. Wir gehen auch auf Beiträge zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ein, die in unsere MenoMATRIX- und MenoMAPP in den Teilen B und C einfließen.

Kapitel 2 beginnt mit unserer Definition der Wechseljahre und berücksichtigt dabei verschiedene Perspektiven, um ein umfassendes Verständnis dieser Lebensphase zu vermitteln. Wir erforschen, wie die Wechseljahre aus medizinischer, sozialer und individueller Sicht wahrgenommen werden. Anschließend gehen wir auf die verschiedenen Symptome ein, die mit den Wechseljahren verbunden sind. Wir präsentieren bestehende Skalen wie die Menopause Rating Scale (MRS) und die Greene Climacteric Scale (GCS), argumentieren jedoch, dass diese ergänzt werden müssen, um ein umfassenderes Spektrum an Erfahrungen zu erfassen. Darüber hinaus betonen wir, dass die bestehenden Instrumente soziale und affektive Elemente unzureichend berücksichtigen, was die emotionale und soziale Dimension der Wechseljahre vernachlässigt. Dies ändern wir mit der Aufnahme dieser Ebene als gleichwertige Ebene neben der physischen und der psychischen Ebene in unserer MenoMATRIX.

In Kapitel 3 diskutieren wir die Notwendigkeit der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz anhand verschiedener Argumente. Das wirtschaftliche Argument betont die potenziellen Vorteile durch die Reduzierung der Kosten, die mit Absentismus und Präsentismus verbunden sind. Das demografische Argument hebt die Bedeutung der Unterstützung einer alternden Belegschaft hervor, um Produktivität und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

zu erhalten. Aus der Perspektive der sozialen Verantwortung und Gerechtigkeit entspricht die Bereitstellung von Unterstützung den Prinzipien der Fairness und Inklusion und fördert ein unterstützendes Arbeitsumfeld. Zusätzlich unterstreicht das rechtliche Argument die zunehmende Anerkennung der Notwendigkeit, Frauen in den Wechseljahren innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Wir untersuchen dann die wechselseitige Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit, indem wir betrachten, wie Arbeitsbedingungen und Stressfaktoren die Symptome der Wechseljahre verschlimmern können und wie die Wechseljahre die Arbeitsleistung, Arbeitsfähigkeit und Anwesenheit beeinflussen können. Themen wie Absentismus, Präsentismus und die verborgenen Kosten der Wechseljahre für die Arbeit werden analysiert, ebenso wie Diskussionen darüber, wie Stigma und Tabus rund um die Wechseljahre zu ungesunden Selbstmanagementpraktiken führen. Trotz dieser Herausforderungen heben wir auch die positiven Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeit hervor.

Kapitel 4 konzentriert sich auf Erkenntnisse aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, die besonders relevant für die Unterstützung bei den Wechseljahren sind. Diese Erkenntnisse bilden die konzeptionelle Basis unserer MenoMATRIX. Wir betonen, Gesundheit als ganzheitliches Konzept zu betrachten, das physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden umfasst. Die Bedeutung von Gesundheitskompetenz, Empowerment und Führung bei der Bewältigung der Wechseljahre am Arbeitsplatz wird diskutiert, ebenso wie Organisations- und Verhaltensinterventionen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit während der Wechseljahre. Durch diese Erkenntnisse können wir für einen ganzheitlichen und inklusiven Ansatz plädieren und die Notwendigkeit betonen, die Unterstützung der Wechseljahre in umfassendere Gesundheitsmaßnahmen zu integrieren.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 2: Einführung in die Wechseljahre. Definition und Grundlagen

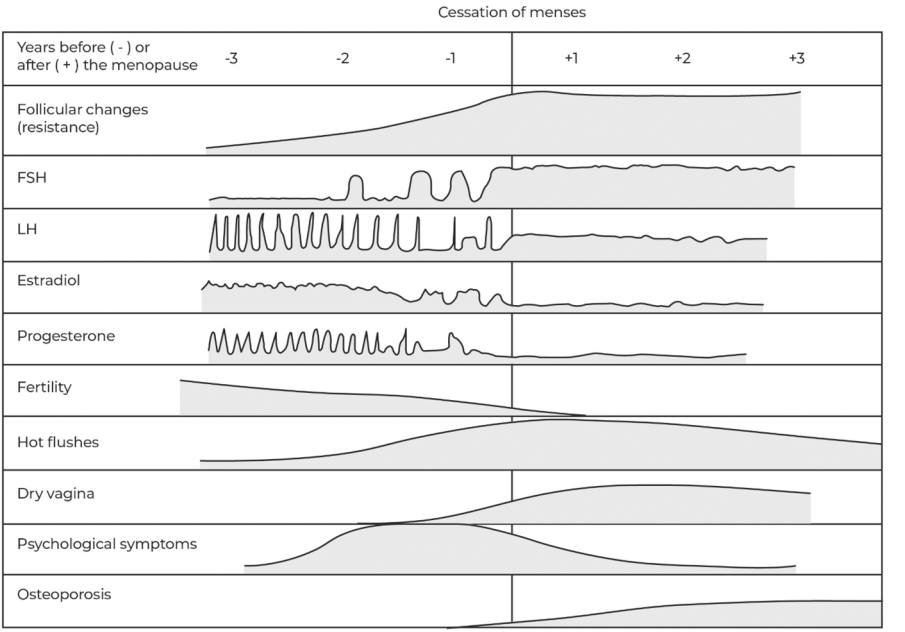
Die Wechseljahre sind eine Übergangszeit im Leben einer jeden Frau und sind geprägt durch starke hormonelle Umstellungen. Die Eierstöcke setzen zunächst weniger und dann am Ende des Prozesses keine Eizellen mehr frei und die Produktion der Schlüsselhormone Östrogen und Progesteron reduziert sich erheblich. Ein beobachtbares Kriterium für die Wechseljahre ist das Schwanken und schließlich das Ausbleiben der Regelblutung. In der wissenschaftlichen Literatur wird der Begriff »Menopause« für das eigentliche Ende der Fruchtbarkeit verwendet und häufig mit dem Ende der letzten Regelblutung gleichgesetzt. Da in diesem Moment jedoch noch nicht klar ist, ob eine Regelblutung die letzte ist, wird dieser Zeitpunkt der Menopause rückwirkend nach 12 Monaten festgesetzt.

Mit »Wechseljahren« (oder medizinisch auch »Klimakterium) wird der Übergangszeitraum bezeichnet, wobei unterschiedliche Anknüpfungspunkte für die Abgrenzung des Zeitraums verwendet werden. So wird der Beginn der Wechseljahre oft an die Schwankungen in den Regelblutungen im Hinblick auf Zykluslänge und Intensität der Blutungen, die hormonellen Veränderungen als auch das Auftreten von Wechseljahressymptomen geknüpft. Das Ende der Wechseljahre wird häufig einige Jahre nach der Menopause verortet, da sowohl die hormonellen Veränderungen als auch die Wechseljahressymptome noch einige Zeit andauern und sich der Hormonspiegel langsam einpendelt.

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Veränderungen in den Eierstöcken (*follicular changes*) und der Fruchtbarkeit (*fertility*), die Schwankungen der Hormone (FSH, LH, Estradiol und Progesterone) als auch das Auftreten typischer Wechseljahressymptome wie Hitzewallungen oder psychische Symptome über die Zeit vor und nach der Menopause.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildung 1: Schematische Darstellung einiger klinischer, biologischer und endokrinologischer Merkmale der peri- und postmenopausalen Phase.



Quelle: Eigene Erstellung basierend auf WHO Scientific Group on Research on the Menopause & World Health Organization (1981).

Der Prozess der Menstruationsunregelmäßigkeiten vor der Menopause wird detailliert durch die STRAW-Kriterien (Stages of Reproductive Aging Workshop) (Harlow et al. 2012) beschrieben, die den Übergang in verschiedene Phasen gliedern:

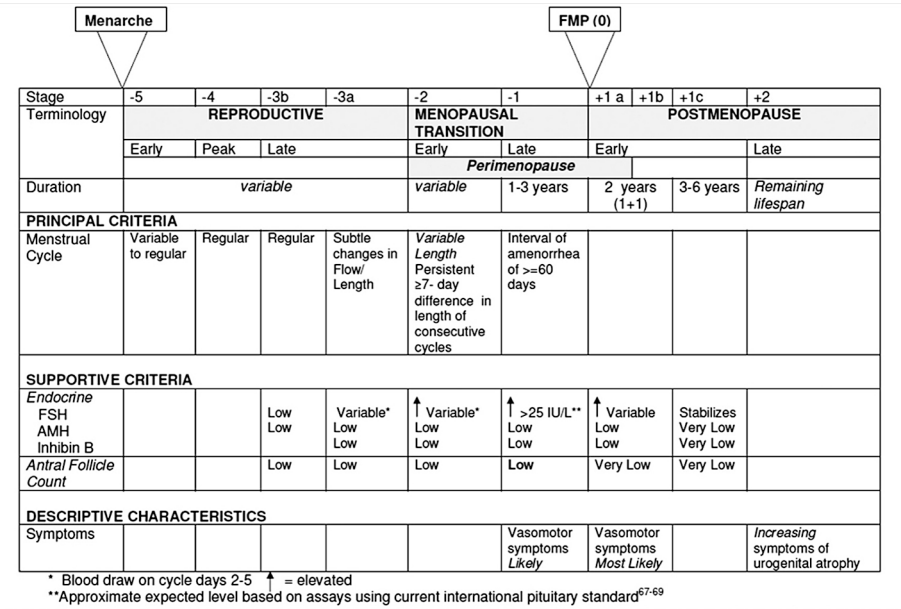
- *Späte reproduktive Phase*: Signalisiert den Beginn hormoneller Veränderungen. Die Menstruation ist nicht mehr regelmäßig und weist minimale Veränderungen der Zykluslänge und des Blutvolumens auf.
- *Frühe Phase des menopausalen Übergangs*: Gekennzeichnet durch signifikante Schwankungen in der Länge des Menstruationszyklus.
- *Späte Phase des menopausalen Übergangs*: Geprägt durch starke Menstruationsunregelmäßigkeiten, einschließlich längerer Perioden von bis zu 60 Tagen in denen die Menstruation ausbleibt (Amenorrhö).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Menopause bzw. Postmenopause*: Der Zeitpunkt zu dem die Menstruation für zwölf aufeinanderfolgende Monate aufgehört hat bzw. die Zeit ohne weitere Menstruation danach.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die in der Literatur häufig verwendeten STRAW-Kriterien:

Abbildung 2: STRAW+10 – Stages of Reproductive Aging workshop (STRAW).



Quelle: Harlow et al. (2012).

In der wissenschaftlichen Literatur besteht leider keine einheitliche Definition für die Wechseljahre. Die Zeit vor, während und nach den Wechseljahren wird häufig in verschiedene Phasen eingeteilt, die sich jedoch teilweise zeitlich überlappen. Häufig verwendete Begriffe sind: Prämenopause, Perimenopause, Menopause und Postmenopause als auch reproduktive Phase und menopausaler Übergang. Diese werden oft wie folgt definiert und zeitlich verortet:

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

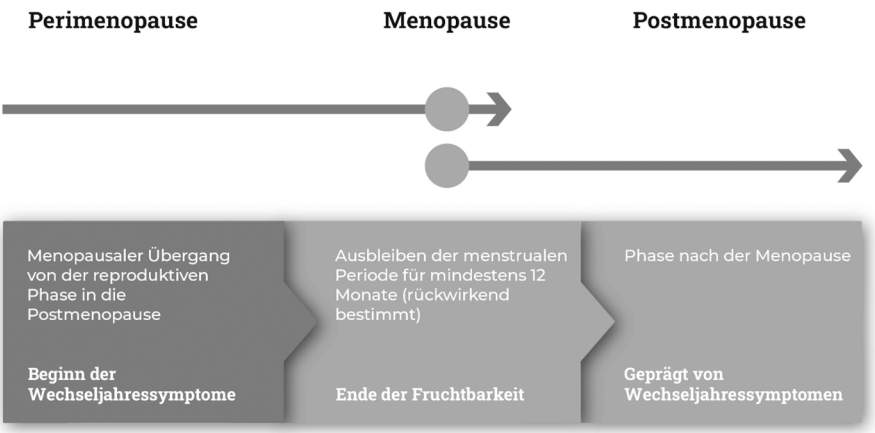
- *Prämenopause (auch reproduktive Phase)*: Diese Phase umfasst in den meisten Definitionen die Zeit vor den Wechseljahren, in denen die Frauen fruchtbar sind und regelmäßige Menstruation haben.
- *Beginn der Wechseljahre*: Zum Ende der reproduktiven Phase beginnen die Geschlechtshormone Östrogen und Progesteron abzunehmen und es kann bereits zu ersten leichten Veränderungen in den Regelblutungen kommen. Diese Phase wird oftmals auch als Eintritt in die Wechseljahre bezeichnet.
- *Perimenopause (auch menopausaler Übergang)*: Diese Phase bezeichnet die Zeit nach der Prämenopause bzw. der reproduktiven Phase und ist geprägt durch schwankende Hormonspiegel und unregelmäßige Perioden (siehe STRAW+10). In dieser Phase treten meistens auch die ersten Wechseljahressymptome auf. Während in den meisten Definitionen der menopausale Übergang mit der Menopause (Tag der letzten Regelblutung) endet, endet die Perimenopause in einigen Definitionen erst ein Jahr nach der Menopause. Daher dauert diese Phase je nach Definition entweder ca. 1–3 bzw. 1–4 Jahre.
- *Zeitpunkt der Menopause:* Die Menopause ist das Ende der Fruchtbarkeit und der Tag, an dem zurückgerechnet vor 12 Monaten die letzte Regelblutung stattgefunden hat.
- *Postmenopause*: Die Postmenopause beginnt mit der Menopause. In dieser Phase, nach dem Ende der Fruchtbarkeit finden keine Blutungen mehr statt (Amenorrhö). Zu Beginn variieren die Hormone noch ca. 1–2 Jahre. Diese Jahre der frühen Postmenopause sind häufig geprägt von Wechseljahressymptomen wie z.B. Hitzewallungen, Nachtschweiß als auch Stimmungsschwankungen und Schlafstörungen (siehe STRAW+10). Anschließend pendelt sich der Hormonspiegel langsam ein (weitere 3–6 Jahre).
- *Phase nach den Wechseljahren*: Die Postmenopausenphase wird oft bis zum Greisenalter oder bis zum Tod angesetzt und sie reicht damit über die Wechseljahre hinaus.

Im Rahmen unseres Forschungsprojektes beziehen wir uns auf die oben dargestellten Begrifflichkeiten. Auch wenn uns damit ein vergleichsweise klares begriffliches Instrumentarium zur Verfügung steht, ist zu beachten, dass die hier eingeführten Begriffe in der Literatur nicht einheitlich definiert werden und es somit zu Unschärfen kommen kann. Auch wenn damit einige Angaben zu Häufigkeiten und Perioden gewisse Interpretationsspielräume offenlassen,

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

lässt sich dennoch ein grobes Bild der Wechseljahre zeichnen welches wir in der folgenden Abbildung graphisch dargestellt haben.

Abbildung 3: Phasen der Wechseljahre.



Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Für die Dauer der einzelnen Phasen als auch der gesamten Dauer der Wechseljahre werden (auch aufgrund der uneinheitlichen Begriffsdefinitionen) unterschiedliche Angaben gemacht. So werden die Wechseljahre oft mit einem insgesamten Zeitraum von vier bis acht Jahren angeben, wobei dieser individuell von Frau zu Frau stark variiert. Der menopausale Übergang bzw. die Perimenopause beginnt im Schnitt vier Jahre vor der letzten Menstruationsperiode (Prior 1998), jedoch mit großen individuellen Unterschieden. Die Postmenopause liegt zwischen vier und sechs Jahren (Harlow et al. 2012).

Die Menopause tritt in westlichen Kulturen für die überwiegende Zahl der Frauen in der Altersperiode von 46 bis 56 Jahren auf, wobei der Mittelwert (Median) bei rund 51 Jahren liegt. Etwa 10 % der Frauen erleben die Menopause vor dem 45. Lebensjahr, entweder spontan oder aufgrund von Chemotherapie oder der Entfernung beider Eierstöcke. Behandlungen von Brustkrebs verursachen bei etwa einer von acht behandelten Frauen eine Menopause (Hickey 2017). Immerhin ungefähr 1 % der Frauen erlebt eine sogenannte vorzeitige Menopause (primäre Ovarialinsuffizienz) im Alter zwischen 30 und 40 Jahren, in ganz sel-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

tenen Fällen tritt die Menopause auch vor Erreichen des 30. Lebensjahres auf (Daisy Network).

Obwohl wir über keine genauen Zahlen verfügen, ist klar, dass zahlreiche Frauen eine nicht-natürliche Menopause erleben. Sie stehen aufgrund des abrupten Hormonabfalls oft plötzlicheren und schwereren Symptomen gegenüber. Daher und aufgrund des seltenen, aber möglichen sehr frühen Eintritts der Wechseljahre ist es wichtig zu bedenken, dass es eine Vielfalt von Erfahrungen während den Wechseljahren gibt. Diese gehen über die üblichen Narrative und Stereotype darüber hinaus, wer und wann die Wechseljahre erlebt.

Ein erheblicher Anteil der Frauen, etwa 75 %, leidet zumindest phasenweise unter Symptomen während der Wechseljahre. Von diesen leiden etwa 25 % unter Symptomen, die ihre Lebensqualität sowohl persönlich als auch beruflich stark beeinträchtigen (Hardy et al. 2017).

Dabei sind diese Beeinträchtigungen während der Wechseljahre nicht nur von Frau zu Frau sehr unterschiedlich, sondern auch die individuellen Ausprägungen variieren stark über die Zeit. Dies liegt auch daran, dass der Rückgang der Produktion von Östrogen in den Eierstöcken nicht gleichmäßig, sondern schwankend erfolgt. Zu den häufig berichteten physischen und psychischen Symptomen gehören Hitzewallungen, Nachtschweiß, Stimmungsschwankungen, Schlafstörungen und Scheidentrockenheit. Mit dem stärkeren Abfall des Östrogens gegen Ende des menopausalen Übergangs geht häufig eine Zunahme der Schwere und Häufigkeit der Symptome einher. Hinzu kommt in dieser Phase ein verstärktes Auftreten von osteoporotischen Symptomen wie Gelenk- und Muskelschmerzen als auch ein erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen (European Menopause and Andropause Society, 2025).

2.1 Der biomedizinische Blick auf die Wechseljahre

Mit »Biomedizin« wird begrifflich Biologie und Medizin verbunden und damit in der jüngeren Literatur oft der vorherrschende naturwissenschaftliche (und enge medizinische) Ansatz der Humanmedizin bezeichnet, in dem Gesundheit eng als Abwesenheit von Krankheit definiert wird. Die rein biomedizinische Perspektive stellt die natürliche Lebensphase der Wechseljahre oft als einen Zustand dar, der bewältigt werden muss. Der Fokus auf den Hormonmangel führt zu einer, oft als übermäßig kritisierten, Medikalisierung, also der Analyse der Wechseljahre mit medizinischen Begriffen und der Behandlung

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

der Wechseljahre mit medizinischen Mitteln (wie Hormonpräparaten) (Atkinson et al. 2021).

Das Interesse von Medizinern an den Wechseljahren lässt sich bis in die 1930er Jahre zurückverfolgen, als Labore erstmals Östrogenspiegel im Blut maßen und dazu beitrugen, die Menopause als klinisches Interessengebiet sowohl in der medizinischen Forschung als auch in der breiten Bevölkerung zu etablieren (Ballard, Kuh & Wadsworth 2001). In den 1980er Jahren wurden die Wechseljahre zunehmend als ein Zustand betrachtet, der eine Behandlung mittels Hormontherapie und medizinischer Eingriffe erfordert. Diese Betrachtung wurde teilweise von Pharmaunternehmen unterstützt, die die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren erkannten (Atkinson et al. 2021).

Die gesellschaftliche Akzeptanz der Medikalisierung von Wechseljahresbeschwerden hat die Erfahrungen, Diskussionen und Wahrnehmungen von Frauen über diese beeinflusst und teilweise negative Einstellungen zum Altern gestärkt. Medien, darunter sowohl medizinische als auch marketinggetriebene Inhalte, verstärken das Narrativ der Wechseljahre als Phase des Verfalls und des Niedergangs (Hickey et al. 2022). Diese negative Darstellung der Wechseljahre kann sich auf den Arbeitsplatz übertragen, an dem diese Periode möglicherweise als das symbolische Ende des produktiven Lebens einer Frau angesehen wird (Atkinson et al. 2021).

2.2 Ein erweiterter Blick auf die Wechseljahre

Feministische Theoretiker:innen schlagen eine breitere Perspektive auf die Wechseljahre vor, die über ein Defizitkrankheitsmodell hinausgeht. Sie argumentieren, dass der Fokus auf die rein medizinische Sichtweise den sozialen Kontext, in dem die Wechseljahre stattfinden, außer Acht lässt. Ballard, Kuh und Wadsworth (2001) stellen fest, dass die Wechseljahre, wenn sie strikt als Defizit konzeptualisiert werden, nur als biomedizinisches Ereignis gerahmt werden. Dabei wird der soziale Kontext dieses Lebensabschnitts möglicherweise nicht vollständig erfasst oder sogar ganz übersehen.

So haben seit den 1990er Jahren mehrere Autor:innen dafür plädiert, über den auf das Individuum fokussierten biomedizinischen Ansatz zu Wechseljahren hinauszugehen (Atkinson et al. 2021). Der psychosoziale Ansatz erkennt die physiologische Wirkung der Wechseljahre mit schwankenden Hormon-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

spiegeln an, berücksichtigt aber auch den Einfluss von psychologischen und soziokulturellen Faktoren auf die Wechseljahresymptome einer Frau:

- *Physiologisch*: Der Ansatz geht auf den hormonellen Aspekt ein und trägt den physiologischen Veränderungen in den Spiegeln der Geschlechtshormone, die während dieser Übergangszeit auftreten, Rechnung.
- *Psychologisch*: Der Ansatz berücksichtigt im Zusammenhang mit den Wechseljahren auftretende psychologische Faktoren wie Stimmung, Gedächtnis, Angst oder Stress und erkennt die Verflechtung des mentalen Wohlbefindens mit der Erfahrung der Wechseljahre an.
- *Soziokulturell*: Die soziokulturelle Dimension bezieht den Einfluss der Umwelt, der Interaktionen mit Gleichaltrigen und sozialen Beziehungen auf die Erfahrungen der Wechseljahre ein.

Der biopsychosoziale Ansatz, der den Blick über die rein physischen Symptome Aspekte wie Stigma, Scham und soziale Interaktionen erweitert (Sang 2021), unterstreicht, dass Faktoren wie Lebensstil, die Einstellung zum Altern und andere Ereignisse im mittleren Lebensalter für jede Frau zu einer individuellen Erfahrung mit den Wechseljahren führen. Als solcher steht dieser Ansatz als Alternative zum traditionellen biomedizinischen Modell (Brewis et al. 2017) und bietet einen umfassenden Raum für das Verständnis der facettenreichen Natur der Wechseljahreserfahrung.

Darüber hinaus betonen Atkinson et al. (2021) die Intersektionalität des biopsychosozialen Ansatzes: Die verschiedenen Arten, wie eine Frau sich identifiziert und/oder von anderen identifiziert wird – ein Prozess, der an sich dynamisch und soziokulturell spezifisch ist – trägt zur individuellen Wahrnehmung der Wechseljahre bei.

2.3 Konsequenzen für einen Ansatz zur Unterstützung von Frauen

Die oben beschriebene erweiterte Perspektive ist für die Entwicklung von Handlungskonzepten zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren relevant. Es ist wichtig, die Vielfalt der möglichen Erfahrungen während der Wechseljahre zu sehen und über die üblichen Narrative und Stereotypen hinauszugehen. Dies führt zu einem personalisierten Ansatz für die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren, der die individuellen Her-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

ausforderungen und Erfahrungen jeder Frau während dieser bedeutenden Lebensphase anerkennt.

Eine Stellungnahme der British Menopause Society, des Royal College of Obstetricians and Gynaecologists und der Society for Endocrinology hebt die Bedeutung eines ganzheitlichen und personalisierten Ansatzes für Frauen in den Wechseljahren hervor. Dieser Ansatz ist entscheidend, um Frauen zu befähigen, informierte Entscheidungen bezüglich ihrer Behandlung zu treffen (The Lancet 2022). Wir argumentieren, dass ein individualisierter und ganzheitlicher Ansatz notwendig ist, um betriebliche Gesundheitsinitiativen am Arbeitsplatz zur Unterstützung von Frauen während der Wechseljahre zu formulieren.

Derzeit konzentrieren sich organisationale Interventionen zur Unterstützung von Frauen während der Wechseljahre vorwiegend darauf, Symptome aus einer arbeitsmedizinischen Perspektive anzugehen. Übersehen werden oft die breiteren psychosozialen Dimensionen der Wechseljahre. Dabei bleibt die Organisationskultur größtenteils unbeachtet, was eine Arbeitsumgebung schafft, in der das Offenlegen des menopausalen Status herausfordernd sein kann (Atkinson et al. 2021: 12).

Wir empfehlen daher für den Umgang mit den Wechseljahren am Arbeitsplatz eine Perspektive, die neben den durch die hormonellen Veränderungen verursachten physischen und psychischen Symptomen auch die Wirkung des gesellschaftlichen und organisationalen Umgangs mit den Wechseljahren im Blick hat (Nitsche & Chan de Avila 2023; Nitsche & Chan de Avila 2024). Dieser ganzheitliche Ansatz, der all die genannten Aspekte berücksichtigt, bildet die Grundlage für unsere in Kapitel 5 dargestellte MenoMATRIX.

2.4 Symptome der Wechseljahre

Frauen in den Wechseljahren erleben eine Reihe von Symptomen, die je nach Individuum mehr oder weniger belastend sein können. Insgesamt werden über 34 Symptome mit den Wechseljahren in Verbindung gebracht. Schlafstörungen, Ermüdung, Hitzewallungen, Nachtschweiß, Angst, Verlust des Selbstvertrauens, Reizbarkeit, Stimmungsschwankungen, Konzentrationsschwierigkeiten und/oder Probleme bei der Entscheidungsfindung gehören zu den häufigsten Symptomen. Die meisten Symptome sind in der Regel zeitlich begrenzt, und ihre Art und Schwere variieren erheblich zwischen den einzelnen Frauen und auch innerhalb des individuellen Verlaufs (Hickey et al.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

2022). Während einige Frauen möglicherweise keine Probleme erleben oder nur leichte Symptome erfahren, können eine beträchtliche Anzahl von Frauen Belastungsniveaus durchlaufen, die medizinische Aufmerksamkeit, einschließlich Hormontherapie (HT) und ggf. Behandlung mit Psychopharmaka, erfordern (Cronin et al. 2021). Ungefähr 25 % der Frauen erleben keinerlei der typischen Symptome in den Wechseljahren. Unter den 75 % der Frauen, bei denen sich Symptome zeigen, erfährt ein Drittel schwere Symptome, die ihre Lebensqualität erheblich beeinträchtigen können (Hardy et al. 2017).

Ein Schlüsselproblem ist, dass es kein klares Set an Wechseljahressymptomen gibt, abgesehen von physiologischen Veränderungen, die an Hormonschwankungen und das Ende des Menstruationszyklus gebunden sind. So besteht zwar ein Konsens darüber, dass Symptome der Wechseljahre Hitzewallungen, Nachtschweiß und vaginale Trockenheit umfassen. Allerdings können allgemeine Beschwerden wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Ermüdung, Stimmungsschwankungen sowie Konzentrationsprobleme nicht immer eindeutig von anderen Gesundheitsproblemen wie Stress und Bluthochdruck unterscheiden werden. Diese nicht immer eindeutig mögliche Zuordnung von Symptomen ist sowohl unter Frauen als auch bei Gesundheitsfachkräften weit verbreitet (Verburgh et al. 2020).

Zu beachten ist auch der Begriff »Symptom« an sich. Uns ist bewusst, dass das Diskutieren und Aufschlüsseln des Wechseljahresübergangs als Liste von Symptomen fest im biomedizinischen Ansatz zu den Wechseljahren verankert ist, dieser jedoch in seiner reinen Form so kritisiert wird. Daher wird zunehmend auch der Begriff ›Erfahrungen‹ verwendet, der einem individuellen Verlauf der Wechseljahre expliziter Rechnung trägt. Um im Einklang mit der Literatur zu bleiben und das Lesen dieses Textes zu vereinfachen, werden wir uns weitestgehend an die in den zitierten Studien verwendete Sprache halten.

2.5 Die Messskalen MRS und GCS

Zwei weit verbreitete Instrumente zur Bewertung der Schwere von Symptomen und ihrer Auswirkungen auf das Leben von Frauen in den Wechseljahren sind die »Menopause Rating Scale« (MRS) und die »Greene Climacteric Scale« (GCS). Beide Instrumente wurden entwickelt, um die Symptome zu bewerten, unterscheiden sich jedoch in ihrer Struktur und den spezifischen Symptomen, die sie abdecken.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Die MRS umfasst insgesamt 11 Symptome und teilt sich in die drei Unterbereiche: somatisch (physisch), psychologisch und urogenital. Der somatische Unterbereich bewertet physische Symptome wie Hitzewallungen, Gelenk- und Muskelschmerzen sowie Schlafprobleme. Der psychologische Unterbereich beurteilt stimmungsbezogene Symptome wie depressive Stimmung, Reizbarkeit und Angst. Der urogenitale Unterbereich konzentriert sich auf Probleme wie sexuelle Probleme, Blasenprobleme und vaginale Trockenheit. Teilnehmerinnen bewerten die Schwere jedes Symptoms auf einer Skala von 0 (keine Beschwerden) bis 4 (schwere Symptome), und die Gesamtpunktzahl liefert ein Gesamtmaß für die Schwere der Symptome der Wechseljahre (Hauser, Huber, Keller, Lauritzen, & Schneider, 1994).

Die GCS umfasst insgesamt 21 Symptome und teilt sich in die drei Bereiche: somatisch (physisch), psychologisch und vasomotorisch. Entwickelt um die Auswirkungen der Wechseljahre umfassend zu bewerten, beinhaltet die Skala eine Reihe von Symptomen wie Herzklopfen, Muskel- und Gelenkschmerzen, nervöse Anspannung, depressive Stimmung und vasomotorische Symptome wie Hitzewallungen und Schwitzen. Die Befragten bewerten auch hier die Schwere jedes Symptoms und geben damit ein quantitatives Maß für die gesamte Belastung durch die Symptome an (Greene, 1998).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Tabelle 1: Symptome der Menopause Rating Scala und der Greene Climacteric Scala geordnet nach physischen und psychischen Symptomen

	Menopause Rating Scala	**Greene Climacteric Scala**
Physisch	· Wallungen, Schwitzen · Herzbeschwerden · Schlafstörungen · Körperliche und geistige Erschöpfung · Sexualprobleme · Harnwegsbeschwerden · Trockenheit der Scheide · Gelenk- und Muskelbeschwerden	· Schneller und kräftiger Herzschlag · Schwindelgefühle oder Benommenheit · Druck oder Enge im Kopf · Taubheit in Teilen des Körpers · Muskel- und Gelenkschmerzen · Verlust des Gefühls in Händen/Füßen · Atembeschwerden · Hitzewallungen · Nachtschweiß · Verlust der Libido
Psychisch	· Depressive Verstimmung · Reizbarkeit · Ängstlichkeit	· Anspannung oder Nervosität · Schlafprobleme · Erregbarkeit · Angstanfälle und Panik · Konzentrationsschwierigkeiten · Müdigkeit und Energielosigkeit · Interessenverlust · Unzufriedenheit und Depression · Weinkrämpfe · Reizbarkeit

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Während beide Skalen darauf abzielen, die Auswirkungen von Wechseljahressymptomen auf das Leben von Frauen zu quantifizieren, bietet die MRS möglicherweise eine detailliertere physische Bewertung aufgrund ihrer Einbeziehung von urogenitalen Symptomen. Die GCS ermöglicht hingegen eine spezifischere Bewertung der mentalen/emotionalen Erfahrung, da in ihr, im Vergleich zur MRS, die Elemente separat aufgelistet sind.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Es gibt jedoch einige Probleme bei der Verwendung dieser Skalen als alleiniges Maß zur Bewertung des Wechseljahsstatus einer Frau. Unsere Literaturübersicht zeigte Symptome, die weder in die MRS noch in die GCS einzuordnen sind. Dazu gehören nicht nur physische Veränderungen wie trockene Augen (Peck, Olsakovsky & Aggarwal 2017), Hautkribbeln (Prior 1998), kalte Hände und Füße (Prior 1998), reduzierte Muskelmasse (Cronin et al. 2021) und Gewichtszunahme (Verburgh et al. 2020; Olaolorun & Shen 2020), sondern auch unerwartete Veränderungen wie Stimmveränderungen (Sovani 2010 in Martelli et al. 2021). Ein problematisches Element der MRS ist ferner ihr Versäumnis, zwischen physischer und psychischer Erschöpfung zu unterscheiden.

Eine weit verbreitete Liste von 34 Symptomen, die mit den Wechseljahren in Verbindung gebracht werden, findet sich auf zahlreichen ärztlichen Webseiten und Informationsplattformen, die sich der menopausalen Gesundheit widmen, insbesondere im Vereinigten Königreich (zum Beispiel www.onstela.com). Diese umfassende Liste kategorisiert Symptome in vasomotorische, psychologische, somatische (physische) und urogenitale (bezogen auf Sex und Beckenboden). Damit übertrifft sie sowohl die Liste der aufgeführten Symptome der Menopause Rating Scale (MRS) als auch der Greene Climacteric Scale (GCS), indem sie zusätzliche Erfahrungen wie Hautveränderungen, trockene Augen, Sehprobleme, unruhige Beine und Juckreiz einbezieht. Diese Symptome, die häufig von Frauen während der Wechseljahre genannt werden und in den ›offiziellen Skalen‹ fehlen, tragen zu einem nuancierteren Verständnis der Erfahrung von Wechseljahren bei.

Bei der Entwicklung von Schulungsmaterialien und Informationsformaten über die Wechseljahre und ihre Auswirkungen auf die Arbeit ist es ratsam, auf diese umfangreiche Liste zu verweisen. In den nachfolgenden Kapiteln wird unser Fokus jedoch auf Symptomen liegen, die speziell in der Literatur über Wechseljahre am Arbeitsplatz angesprochen wurden.

Aus diesem Abschnitt können wir schließen, dass es keinen absoluten Konsens über die mit den Wechseljahren verbundenen Symptome gibt. Weit verbreitete Skalen wie die Menopause Rating Scale (MRS) und die Greene Climacteric Scale (GCS) bieten nützliche Richtlinien, können jedoch durch die Einbeziehung umfassenderer Listen häufig berichteter Symptome ergänzt werden. In unserer MenoMATRIX und MenoMAPP empfehlen wir die Verwendung verschiedener Instrumente zur Datenerhebung, um die vielfältigen Erfahrungen während der Wechseljahre auch im physischen und psychischen Bereich vollständig zu erfassen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 3: Wechselseitige Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit

Die Wechseljahre werden oft nur als individuelle oder private (Gesundheits-)Angelegenheit betrachtet, doch es existiert ein zunehmendes Bewusstsein für ihre Relevanz am Arbeitsplatz und für Unternehmen. Der Leitfaden zum Umgang mit Wechseljahren von UNISON (The Public Service Union) in Großbritannien beleuchtet diese Thematik. Laut UNISON sollten Arbeitgebende realisieren, dass Frauen in den Wechseljahren möglicherweise besondere Unterstützung benötigen, um weiterarbeiten und produktiv sein zu können (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Die Wechseljahre sind nicht nur eine persönliche Erfahrung, sondern auch ein Arbeitsplatzphänomen, das sich mit den Bereichen Personalwesen (HR), betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Diversity und Inklusion (D&I) überschneidet:

- Erstens sind Wechseljahre ein Thema des Personalwesens. Wechseljahre beeinflussen direkt Personalanliegen, wie Leistung, Bindung und Diskriminierungsvermeidung. Die Unterstützung von Mitarbeiterinnen in den Wechseljahren durch HR-Richtlinien kann zu erhöhter Produktivität, Talentbindung und einer Verringerung des Diskriminierungsrisikos führen, was die Organisation als bevorzugten Arbeitgebenden positioniert, die großen Wert auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt (Atkinson et al. 2021).
- Zweitens sind Wechseljahre auch ein Thema des Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Als betriebliches Gesundheitsthema betreffen Wechseljahre häufig einen großen Teil der Belegschaft, mit Auswirkungen auf deren Produktivität, An- und Abwesenheit. Wenn das Thema Wechseljahre durch betriebliche Gesundheitsinitiativen adressiert wird, signalisiert das ein Engagement für die Gesamtheit der Belegschaft, im Einklang mit

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

breiteren Gesundheitszielen (Kopenhager & Guidozzi 2015; Hardy et al. 2017).

- Schließlich sind Wechseljahre ein Thema von Diversity und Inklusion. Wechseljahre stellen auch eine entscheidende D&I-Herausforderung dar, die die Inklusion und den Komfort des Arbeitsplatzes für Frauen beeinflussen. Organisationen, die Wechseljahre effektiv adressieren, demonstrieren ihr Engagement für Vielfalt und Inklusion und fördern eine unterstützende Umgebung, die die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden respektiert (Atkinson et al. 2021; Sang et al. 2021).

Wechseljahre als ein vielschichtiges Thema zu verstehen, welches das Arbeitsumfeld auf mehreren Ebenen betrifft, unterstreicht die Bedeutung eines umfassenden Ansatzes. Es betont die Notwendigkeit für Organisationen, über die Betrachtung der Wechseljahre als privates Anliegen hinauszugehen und ihre breiten Implikationen für das Personalmanagement, das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die Bereiche Diversity und Inklusion zu erkennen, wodurch sowohl das individuelle als auch das kollektive Wohlbefinden der Belegschaft verbessert wird.

Im folgenden Abschnitt werden wir uns ausführlicher mit den verschiedenen Argumenten für die Unterstützung bei Wechseljahren am Arbeitsplatz beschäftigen. Diese Darstellung hebt die greifbaren Vorteile einer solchen Unterstützung hervor, nicht nur für die Mitarbeiterinnen, die die Wechseljahre durchleben, sondern auch für die gesamte Organisation.

3.1 Argumente für die Unterstützung bei Wechseljahren am Arbeitsplatz

Die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Unterstützung bei Wechseljahren am Arbeitsplatz umzusetzen, wird durch verschiedene Argumente in der Literatur unterstrichen, die jeweils eine andere Perspektive auf das Thema bieten. Dazu gehören das Wirtschaftlichkeitsargument, das demografische Argument, das Argument der sozialen Verantwortung als auch das soziale Gerechtigkeits- und Rechtsargument, die gemeinsam ein ganzheitliches Verständnis dafür liefern, warum es für Arbeitgebende sinnvoll ist, die Wechseljahre proaktiv anzugehen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Das Wirtschaftlichkeitsargument Das Wirtschaftlichkeitsargument für die Unterstützung der Wechseljahre wird durch Statistiken untermauert, die den wirtschaftlichen Einfluss der Wechseljahre auf die Arbeit aufzeigen. Die Zahlen sind, obwohl sie einen bedeutenden Trend anzeigen, über verschiedene Studien hinweg nicht vollständig, genau oder konsistent. So variieren die geschätzten Kosten und Auswirkungen, erlauben jedoch einen Blick auf direkte und indirekte Effekte der Wechseljahre auf die Arbeitsproduktivität und Mitarbeitendenbindung.

So gehen in England in einem einzigen Jahr 14 Millionen Arbeitstage aufgrund von Wechseljahressymptomen verloren und bis zu 370.000 arbeitende Frauen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren haben entweder ihre Berufstätigkeit aufgegeben oder planten, ihren Job aufgrund von Problemen mit wechseljahresbedingten Symptomen zu beenden (Steffan & Potočnik 2023). Darüber hinaus können die potenziellen Kosten für Arbeitgebende für jede Frau, die wegen Wechseljahressymptomen kündigt, 30.000 Pfund (ca. 35.000 Euro) überschreiten, unter Einbeziehung von Rekrutierung, Auswahl und der Zeit, die neue Mitarbeitende benötigen, um wieder volle Produktivität zu erreichen (Atkinson et al. 2021). Die jährlichen Kosten, die der Wirtschaft durch wechseljahresbedingte Arbeitsausfälle entstehen, werden in den USA auf mindestens 1,8 Milliarden Euro, inklusive medizinischer Kosten sogar auf 27 Milliarden Euro geschätzt (Deutschlandfunk.de; aufgerufen am 3. April 2024).

Zusätzlich könnten Kosten der Wechseljahre unverhältnismäßig oft von den Frauen selbst getragen werden, indem sie möglicherweise zusätzliche Stunden arbeiten oder zusätzlichen Aufwand betreiben, um die Produktivität aufrechtzuerhalten, was den wahrgenommenen wirtschaftlichen Einfluss für Arbeitgebende verzerrt. In diesem Kapitel werden wir noch einmal tiefer auf »verborgene« Kosten der Wechseljahre eingehen und die oft übersehene Last hervorheben, die Frauen tragen.

Das demografische Argument Das demografische Argument konzentriert sich auf die sich verändernde Zusammensetzung der Belegschaft. Mit einer alternden Bevölkerung tritt ein größerer Teil der Belegschaft in die Wechseljahre ein oder nähert sich diesem Stadium. Diese demografische Verschiebung erfordert Anpassungen in den Arbeitsplatzpraktiken, um den Bedürfnissen älterer weiblicher Arbeitnehmerinnen gerecht zu werden. Diese sollen u.a sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen effektiv beitragen und länger im Arbeitsleben bleiben können, um die Auswirkungen einer alternden Belegschaft auf die Wirtschaft zu mildern (Converso et al. 2019; Sanders & McCready 2010). In

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Deutschland sind 7,3 Millionen Frauen zwischen 45 und 59 Jahren in den Wechseljahren und gleichzeitig erwerbstätig (Blickwechsel 2023).

Das Argument der sozialen Verantwortung und sozialen Gerechtigkeit Die Perspektive der sozialen Verantwortung betont die ethische Verpflichtung von Arbeitgebenden, inklusive Arbeitsumgebungen zu schaffen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden berücksichtigen, einschließlich jener, die die Wechseljahre erleben. Indem sie dies tun, können Organisationen ihr Engagement für das Wohl der Mitarbeitenden, für Vielfalt und Inklusion demonstrieren (Griffiths 2017). Das Argument sozialer Gerechtigkeit beinhaltet, dass die Berücksichtigung der Wechseljahre am Arbeitsplatz entscheidend für die wirtschaftliche Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und Gleichberechtigung von Frauen ist. Die Anerkennung und Bewältigung von Wechseljahren bezogenen Herausforderungen kann geschlechtsspezifischer Altersdiskriminierung entgegenwirken und die Rechte von Frauen unterstützen, voll und gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzunehmen (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

Das rechtliche Argument Auch auf rechtlicher Ebene gibt es eine wachsende Anerkennung der Wechseljahre als Arbeitsplatzthema. In Großbritannien haben erfolgreiche Arbeitsgerichtsverfahren, die speziell Wechseljahresdiskriminierung adressieren, wie Merchant v British Telecom und Davies v Scottish Courts and Tribunal Services, die rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgebenden unter dem Equality Act (2010) hervorgehoben (Atkinson et al. 2021). In den Vereinigten Staaten können Schutzmaßnahmen nach Titel VII des Civil Rights Act und dem Americans with Disabilities Act auf Menopause-bezogene Diskriminierung angewendet werden.

In Deutschland gibt es zwar keine spezifische Gesetzgebung zu den Wechseljahren, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jedoch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Alter, was auf eine Weise interpretiert werden könnte, die auch wechseljahresbezogene Themen abdeckt. Dies zeigt einen Rahmen, innerhalb dessen Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Wechseljahre Diskriminierung erfahren, möglicherweise Rechtsmittel suchen könnten. Dies weist auf die Notwendigkeit von Bewusstsein und Anpassung seitens der Arbeitgebenden an diese rechtlichen Verpflichtungen hin.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Zusammenfassend existieren einige Argumente für die Notwendigkeit von Unterstützungsmaßnahmen bei Wechseljahren am Arbeitsplatz. Indem Unternehmen die Wechseljahre proaktiv angehen, können sie ggf. nicht nur rechtliche Anforderungen erfüllen, sondern auch die Produktivität der Belegschaft verbessern, demografischen Verschiebungen begegnen, soziale Verantwortung erfüllen sowie soziale Gerechtigkeit fördern. Dieser vielschichtige Ansatz kommt nicht nur den einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch der Organisation als Ganzes zugute.

Im nächsten Abschnitt werden wir die Beziehung zwischen Arbeit und Wechseljahren untersuchen, um deren dynamische und wechselseitige Natur zu zeigen.

3.2 Wechseljahre und Arbeit: Eine wechselseitige Beziehung

Es gibt nur wenige Studien über Wechseljahre, Gesundheit und Arbeit, was Autor:innen veranlasst hat, auf diese Wissenslücke explizit hinzuweisen. Sie erschwert die Analyse der Verbindung zwischen den Kategorien Frauen, Altern und ihrer Interaktion mit dynamischen Arbeitsorganisationen (Irni 2009; Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

Darüber hinaus geht ein Großteil der vorhandenen Forschung von einseitigen Effekten aus – entweder wirkt sich die Arbeit auf die Wechseljahre aus oder die Wechseljahre beeinflussen die Arbeit. Einige Autor:innen (siehe zum Beispiel Grandey, Gabriel & King 2020) argumentieren jedoch, dass es entscheidend ist, sowohl zu untersuchen, wie die Wechseljahre Arbeitsergebnisse beeinträchtigen können, als auch einen Blick darauf zu werfen, wie Arbeitsbedingungen die Erfahrung und Symptomatik der Wechseljahre zum Besseren oder Schlechteren beeinflussen können. Dieser Abschnitt zielt darauf ab, genau diese bidirektionale Übersicht über die Beziehung von Wechseljahren und Arbeit zu bieten.

Es ist wesentlich, die Wechseljahre am Arbeitsplatz ganzheitlich zu betrachten. Diese ganzheitliche Perspektive bildet die Grundlage für die von uns entwickelte MenoMATRIX, auf die wir in Kapitel 5 detailliert eingehen. Wechseljahre und Arbeit beeinflussen sich gegenseitig und wirken aufeinander ein: Wechseljahressymptome wirken auf die Qualität des Arbeitslebens eines Individuums, seine Produktivität und seinen Absentismus; gleichzeitig prägen Elemente der physischen und psychosozialen Arbeitsumgebung, von

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

denen viele modifizierbar sind, die Erfahrung mit den Wechseljahren selbst (Beck 2020; Viotti et al. 2021; Rees et al. 2021).

3.2.1 Die Auswirkungen der Arbeit auf die Wechseljahre

Studien heben hervor, dass nicht arbeitende Frauen eher als arbeitende Frauen eine Reihe von Symptomen wie Hitzewallungen, Schlafschwierigkeiten und Stimmungsänderungen erwähnen. Dieser Unterschied könnte auf eine Kombination von Faktoren zurückzuführen sein, einschließlich Gesundheitsverhalten, Wissen über die Wechseljahre und die inhärenten Vorteile, Teil einer Arbeitsumgebung zu sein. Es ist hier entscheidend, die Auswirkungen von Arbeitsplatzstigma und das Potenzial für eine Unterberichterstattung von Symptomen unter arbeitenden Frauen zu berücksichtigen, angetrieben von gesellschaftlichem und beruflichem Druck und davon, eine bestimmte Leistung und ein Erscheinungsbild des Wohlbefindens aufrechtzuerhalten (Jack et al. 2016; Martelli et al. 2021).

Die Art der Beschäftigung und das Arbeitsumfeld haben ebenfalls einen Einfluss auf die Erfahrung der Wechseljahre. Stressfaktoren, die mit bestimmten Arbeitsbedingungen verbunden sind, wie Arbeitsbelastung und anspruchsvolle Zeitpläne, können z. B. einen früheren Beginn der Wechseljahre auslösen und dies unterstreicht das Zusammenspiel zwischen beruflichen Anforderungen und dem Zeitpunkt der Wechseljahre (Martelli et al. 2021; Jack et al. 2016).

Arbeitsplatzbedingungen können zudem Symptome der Wechseljahre verschlimmern, wobei Faktoren wie hohe Temperaturen, schlechte Belüftung und unzureichende Einrichtungen (Toiletten, Umkleiden) erheblich zum Unbehagen beitragen. Zusätzlich können spezifische Aspekte der Arbeit, einschließlich langer Arbeitszeiten, intensive Arbeitsbelastungen und Kundeninteraktionen, Symptome verschlimmern. Dies verdeutlicht die Rolle der physischen und psychosozialen Arbeitsumgebung bei der Unterstützung der Wechseljahre (Martelli et al. 2021; Beck 2020; Kopenhager & Guidozzi 2015).

Psychosoziale Arbeitsbedingungen, einschließlich geringer Arbeitsautonomie und mangelnder sozialer Unterstützung, beeinflussen ebenfalls die Wechseljahre. Diese Bedingungen können zu negativen Ergebnissen wie Krankheit, Abwesenheit und verminderter Arbeitsfähigkeit führen und betonen die kritische Rolle des Arbeitsumfelds bei der Beeinflussung der Gesundheit und Arbeitskapazität von Frauen in den Wechseljahren (Verdonk, Bendien & Appelman 2022; Viotti et al. 2021).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Andererseits kann Arbeit positive Einflüsse auf die Erfahrung der Wechseljahre haben. Beschäftigung bietet eine Struktur, die positiv zur Gesundheit von Frauen während der Wechseljahre beitragen kann. Arbeitende Frauen zeigen oft unterschiedliche Gesundheitsverhaltensweisen, verfügen über größeres Wissen bezüglich der Wechseljahre und treffen informierte Entscheidungen im Umgang mit ihren Symptomen, wie die Verwendung von Hormontherapie (HT). Laut Jack et al. (2016) unterstreicht dies, wie die Anforderungen des Arbeitsplatzes Frauen dazu ermutigen können, medizinische Interventionen aufzusuchen, um ihre Symptome effektiv zu managen, mit dem Ziel, die Arbeitsleistung aufrechtzuerhalten und die beruflichen und persönlichen Auswirkungen der Wechseljahre zu bewältigen.

Die Erkenntnis, dass die Auswirkungen der Arbeit auf die Wechseljahre durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden, einschließlich Arbeitsstatus und Arbeitsumgebung, legt nahe, eine intersektionale und inklusive Perspektive einzunehmen. Diese Perspektive betont die Notwendigkeit für Arbeitgebende, die Gesundheit von Frauen während der Wechseljahre zu berücksichtigen und Bedingungen zu etablieren, die alle Frauen unterstützen. Die positiven Aspekte der Arbeit, wie das Bereitstellen eines Sinns, einer Gemeinschaft und einer Struktur, können die Herausforderungen der Wechseljahre erheblich mildern. Durch die Förderung eines verständnisvollen und unterstützenden Arbeitsumfelds können Arbeitgebende Frauen helfen, diesen Übergang komfortabler zu meistern und ihre Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit zu verbessern (Grandey, Gabriel & King 2020).

Wie wir sehen können, ist die Beziehung zwischen Arbeit und Wechseljahren durch eine Reihe von Einflüssen gekennzeichnet, sowohl positive als auch negative. Während bestimmte Aspekte des Arbeitsplatzes die Symptome verschlimmern können, hat die Beschäftigung auch vorteilhafte Effekte, wie einen verzögerten Beginn der Wechseljahre und weniger Symptomberichte. Die Anerkennung und Adressierung dieser vielschichtigen Faktoren kann helfen, einen unterstützenderen Arbeitsplatz für Frauen in den Wechseljahren zu schaffen und damit letztendlich zu ihrer Gesundheit und ihrem Wohlbefinden als auch ihrer Produktivität beizutragen. Im nächsten Abschnitt werden wir uns damit befassen, wie die Wechseljahre selbst wiederum das Arbeitsleben von Frauen beeinflussen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

3.2.2 Die Auswirkung der Wechseljahre auf die Arbeit

Verdonk et al. (2022) bieten eine umfassende Literaturübersicht über die Auswirkungen der Wechseljahre auf den Arbeitsplatz und heben vier Hauptbereiche dieser Auswirkung hervor:

- Potenzielle Verminderung der Arbeitsfähigkeit
- Mögliche Erklärung für höhere Krankentage bzw. Abwesenheiten unter älteren Arbeitnehmerinnen
- Phänomen, trotz Beschwerden zur Arbeit zu kommen, bekannt als Präsentismus
- Schweigen und Stigma rund um die in den Wechseljahren auftretenden Beschwerden, zwei Faktoren, die Frauen dazu verleiten, individuelle Bewältigungsstrategien zu suchen

Klar ist, dass die Wechseljahre erheblichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und damit die Karrieren von Frauen nehmen können.

Ferner sind viele Frauen im menopausalen Alter nicht nur auf dem Arbeitsmarkt aktiv, sondern leisten darüber hinaus einen großen Anteil an unbezahlter Arbeit, sei es im Haushalt oder bei der Pflege von Angehörigen. Somit erreichen die Auswirkungen der Wechseljahre auf die allgemeine Leistungsfähigkeit von Frauen eine weitaus größere Dimension als dies bislang im gesellschaftlichen Kontext abgebildet wird.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt hat die Fawcett Society in Großbritannien veröffentlich, dass eine von zehn Frauen ihre Berufstätigkeit aufgrund von Auswirkungen im Zusammenhang mit den Wechseljahren aufgegeben hat (Bazeley et al. 2022).

Im folgenden Abschnitt werden wir auf die Auswirkungen der menopausalen Symptome auf das Berufsleben von Frauen in den Wechseljahren näher eingehen und jeden der vier Faktoren eingehend erläutern.

Wechseljahre und Arbeitsfähigkeit Bei der Untersuchung der Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit ergibt sich ein komplexes Bild mit nicht eindeutigen Beweisen. Einige Frauen berichten unabhängig von der Art ihres Berufes, dass Wechseljahressymptome ihre Arbeitsleistung und -kapazität negativ beeinflussen. Dies steht im Einklang mit den Erkenntnissen von Rees et al. (2021) und Cronin et al. (2021), die einen Zusammenhang zwischen der Schwere der Wechseljahressymptome und verminderter Arbeitsfähigkeit

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

feststellen. Insbesondere identifizierten Kopenhager & Guidozzi (2015) eine Korrelation zwischen psychologischen und somatischen Symptomen (mit Ausnahme von vasomotorischen Symptomen) und niedrigeren Arbeitsfähigkeitsindex-Werten. Die Diskussion über diese Befunde ist noch im Gange. Einige Kritiken konzentrieren sich dabei auf die Zuverlässigkeit von selbstberichteten Symptomen und wahrgenommener Arbeitsfähigkeit, da diese von soziokulturellen Faktoren wie kulturelles Umfeld, Umwelt, Genetik und Geschlechtserwartungen beeinflusst werden.

Wechseljahre und Absentismus Obwohl Studien über den direkten Einfluss der Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit unterschiedliche Ergebnisse liefern, konvergieren sie in der Auffassung, dass die Wechseljahre das Arbeitsleben erheblich beeinflussen.

Converso et al. (2019) gehen auf Einzelheiten ein und merken an, dass verringerte physische Stärke, Schlafprobleme und Erschöpfung die psychophysische Arbeitskapazität vermindern können, während erhöhte emotionale Erschöpfung zu der Schädigung von zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz führen kann. Die Beziehungen zu Kund:innen sind hierbei eingeschlossen. In bestimmten Berufen, wie bspw. in der Pflege, können Symptome wie Nervosität und Reizbarkeit die Qualität der Patient:innenversorgung beeinträchtigen. Vasomotorische Symptome lösen bei den Betroffenen aufgrund der Peinlichkeit, die sie hervorrufen können, besondere Bedenken aus.

Darüber hinaus wird das breite Spektrum menopausebedingter körperlicher, psychologischer und kognitiver Veränderungen mit erhöhten Raten von Job-Burnout in Verbindung gebracht. Die Bedeutung dieser »Symptomkonstellation« bei der Beeinflussung von Arbeitsergebnissen wird von Jack et al. (2016) betont und weist darauf hin, dass der kollektive Einfluss anstatt einzelner Symptome berücksichtigt werden sollte.

Steffan (2020) bezieht sich auf die Herausforderung, sich in der Arbeitswelt inmitten der Unvorhersehbarkeit Wechseljahressymptome und eines allgemeinen Mangels an Bewusstsein für die Wechseljahre zurechtzufinden, und nennt den Arbeitsplatz ein »Menopause-Symptom-Minenfeld« (Steffan 2020). Die Unvorhersehbarkeit des Auftretens von Symptomen, zusammen mit der Notwendigkeit, diese zu managen, führt oft zum Rückzug und zu erhöhten Fehlzeiten von betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Die zuvor erläuterten Erkenntnisse unterstreichen die Beziehung zwischen menopausebedingten Gesundheitsherausforderungen und der Anwesenheit am Arbeitsplatz. Sie heben die Notwendigkeit für Arbeitsplatzprakti-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

ken hervor, die die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren anerkennen und unterstützen, mit dem Ziel, nachteilige Auswirkungen der Symptome und daraus resultierende Fehlzeiten zu reduzieren und damit die allgemeine Arbeitsbeteiligung zu verbessern.

Wechseljahre und Präsentismus Im Gegensatz zu den erwähnten, wechseljahresbedingten Fehlzeiten setzen viele Frauen in den Wechseljahren ihre berufliche Tätigkeit oft trotz verschiedener menopausaler Beschwerden unverändert fort, was als Präsentismus bezeichnet wird. Diese Hingabe an die Arbeit, selbst wenn die Arbeitnehmenden sich nicht wohl fühlen, kann eine nachteilige Auswirkung auf deren Gesundheit und Arbeitsleistung haben. Darüber hinaus kann auch der zwischenmenschliche Aspekt der Arbeit negativ beeinflusst werden, wobei Symptome möglicherweise zu Peinlichkeit und angespannten Beziehungen zu Kolleg:innen und Kund:innen führen können.

Dieses Zusammenspiel zwischen Wechseljahressymptomen und deren Einfluss auf die Arbeitsleistung und die Atmosphäre am Arbeitsplatz unterstreicht die nuancierten Herausforderungen, mit denen Frauen in dieser Lebensphase konfrontiert sind.

Der bidirektionale Spillover-Effekt zwischen Wechseljahressymptomen und Arbeitsleistung deutet darauf hin, dass sich die Auswirkungen über das Individuum hinaus auf den Arbeitsplatz insgesamt erstrecken. Wie Atkinson et al. (2018) und Brewis et al. (2017) anmerken, kann das Fortbestehen der Symptome zu signifikanten Leistungsproblemen bei der Arbeit führen, die nicht nur die Frauen, die durch die Wechseljahre gehen, sondern auch die gesamte Arbeitsplatzdynamik und Produktivität betreffen. Dieses Überschwappen kann sich auf verschiedene Weise manifestieren, von verminderter Arbeitszufriedenheit und Engagement bis hin zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Konflikten und Missverständnissen mit Kolleg:innen. Die Präsenz von Wechseljahressymptomen am Arbeitsplatz stellt somit eine bedeutende Herausforderung dar und betont die komplexe Beziehung zwischen persönlichem Gesundheitszustand und beruflichem Leben.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Abbildung 4: Einfluss der Wechseljahre auf die Arbeit.

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Stigma und Tabu als Gründe für ungesundes Selbstmanagement Schließlich bleibt das Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz vorwiegend in Schweigen gehüllt, wobei viele Frauen selbst wählen, ihre Wechseljahresbeschwerden privat zu bewältigen. Dieses Schweigen wird weitgehend dem bestehenden Tabu rund um die Wechseljahre zugeschrieben und zwingt Frauen, individuelle Strategien zu entwickeln, um ihre Symptome zu managen und die Arbeitsleistung aufrechtzuerhalten. Verdonk, Bendien & Appelman (2022) beleuchten dieses Phänomen und illustrieren, wie gesellschaftliche Normen und Erwartungen dazu beitragen, dass Frauen zögern oder sich dagegen entscheiden, ihre Erfahrungen mit den Wechseljahren offen zu thematisieren. Dieses Schweigen verhindert die Möglichkeit, Unterstützung und Verständnis von Kolleg:innen und Vorgesetzten zu erhalten, und beeinflusst damit auch die weiteren Führungslaufbahnen von Frauen. Da die Wechseljahre typischerweise mit einem kritischen Zeitpunkt für die Übernahme von Führungsrollen in der Karriere zusammenfallen, können die Stereotypen und Herausforderungen, die mit menopausalen Symptomen verbunden sind, mit dem konventionellen Bild von Führung in Konflikt stehen, welches oft mit Stärke, technischer Kompetenz und emotionaler Kontrolle assoziiert wird (Grandey, Gabriel & King 2020).

Darüber hinaus verschärft das Stigma um die Wechseljahre und ihre Symptome das Problem und führt dazu, dass Frauen ihr Verhalten am Arbeitsplatz ändern, um Situationen zu vermeiden, die ihre Unfähigkeit, diese Symptome zu kontrollieren, hervorheben könnten, wie das Meiden von

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Meetings oder bestimmten Umgebungen (Jack et al. 2019). Dieses Stigma, zusammen mit der Angst, negative Stereotypen zu verstärken, hält Frauen oft davon ab, die Anpassungen vorzunehmen, die für ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung notwendig sind. Folglich schafft diese Situation ein Paradox, in dem Frauen durch ihre Bemühung, ihre Symptome zu verbergen und Stigma zu vermeiden, härter arbeiten, um das von ihnen wahrgenommene Defizit in ihrer Leistung zu kompensieren. Dieser zusätzliche Aufwand perpetuiert weiter den Zyklus von Schweigen und Kampf und betont das komplexe Zusammenspiel zwischen gesellschaftlichen Wahrnehmungen der Wechseljahre, Arbeitsplatzdynamiken und der Gesundheit und Führungsmöglichkeiten von Frauen (Hardy et al. 2018; Grandey, Gabriel & King 2020). Dies sind die »verborgenen« Kosten der Wechseljahre, die wir im nächsten Abschnitt diskutieren werden.

Die »verborgenen« Kosten der Wechseljahre für die Arbeit Neuere Diskussionen um die Wechseljahre und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz ergeben ein komplexes Bild. Eine Studie von Hardy et al. (2018) hat die Annahme in Frage gestellt, dass der menopausale Status direkt Einfluss nimmt auf Arbeitsergebnisse, Abwesenheit, Leistung und die Absicht, den Job zu beenden. Die Studie ergab, dass viele Frauen trotz der Erfahrung der Wechseljahre und erheblichem Arbeitsstress hohe Leistungsniveaus aufrechterhalten. Dieses Ergebnis hinterfragt die vorherrschende Annahme, dass die Wechseljahre die Anwesenheit und Leistung bei der Arbeit negativ beeinflussen. Dieses scheinbare Ausbleiben negativer Auswirkungen auf die Arbeit aufgrund der Wechseljahre kann jedoch durch mehrere entscheidende Faktoren erklärt werden.

- Der erste Faktor ist der Einfluss des Präsentismus. Das Phänomen des Präsentismus, bei dem Individuen trotz Gesundheitsproblemen arbeiten, spielt eine erhebliche Rolle dabei, die wahren Effekte der Wechseljahre auf die Arbeit zu verbergen. Laut Whiteley et al. (2013), zitiert von Steffan & Potočnik (2023), setzen viele Frauen ihre Arbeit fort, während sie unter menopausalen Gesundheitsproblemen leiden, und verbergen so die wahren Auswirkungen ihrer Symptome auf arbeitsbezogene Ergebnisse.
- Der zweite Faktor ist die Angst, offen mit den Beschwerden umzugehen. Die Zurückhaltung, über menopausenbezogene Probleme zu sprechen, ist oft von der Angst vor negativen Konsequenzen motiviert. Forschungen von Griffiths (2013) und Steffan & Potočnik (2023) deuten darauf hin, dass Frau-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

en häufig dazu neigen, ihre Symptome zu verbergen oder kleinzureden, aus Sorge vor negativer Beurteilung.

- Der dritte und letzte Faktor, den wir ansprechen wollen, sind die Kompensationsbemühungen der Individuen. Eine bemerkenswerte Anzahl von Frauen berichtet, dass sie zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um die Herausforderungen, die durch ihre Symptome in den Wechseljahren entstehen, zu bewältigen. Griffiths et al. (2013) beobachteten, dass ein Drittel ihrer Teilnehmerinnen glaubte, ihre Leistung würde leiden, wenn sie nicht härter arbeiten würden, um die Schwierigkeiten, die ihre Symptome präsentierten, zu kompensieren. Ähnlich fanden Im und Meleis (2001), wie von Steffan & Potočnik (2023) erwähnt, heraus, dass Frauen lieber härter arbeiten als ihre Arbeitspläne oder Arbeitsplätze zu ändern, um die negativen Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitsergebnisse zu mildern.

Die zusätzliche Arbeit, die von Frauen zum Zweck der Kompensation geleistet wird, bleibt oft unerkannt. Viele Frauen zögern, Unterstützung für ihre Symptome zu suchen, aus Angst vor negativen Auswirkungen. Gleichzeitig haben sie ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung der herausfordernden Situation, in der sie sich ausgelöst durch die Wechseljahre befinden. Teilnehmerinnen der Studie von Steffan & Potočnik (2023) brachten das Gefühl einer persönlichen Verantwortung zum Ausdruck, ihre Wechseljahressymptome bei der Arbeit in Eigenregie zu managen, und verheimlichten oft den Einfluss auf ihre Arbeitsleistung. Dieses Schweigen perpetuiert das Tabu um die Wechseljahre am Arbeitsplatz, wie Forscher wie Grandey et al. (2020) und Jack et al. (2019) hervorgehoben haben.

Somit bleiben diese Kosten der Wechseljahre für die Arbeit verborgen und schwer zu bestimmen, hauptsächlich weil Frauen kompensieren und härter arbeiten, um sicherzustellen, dass ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird. Dieser versteckte Aufwand, die Symptome der Wechseljahre zu managen und gleichzeitig die Arbeitsproduktivität aufrechtzuerhalten, hebt ein bedeutendes Problem hervor, welches einer Lösung bedarf. Die Anerkennung und Unterstützung der Herausforderungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz kann zu einer unterstützenderen und verständnisvolleren Umgebung führen und so die »verborgenen« Kosten der Wechseljahre aufdecken und mildern.

In diesem Abschnitt haben wir hervorgehoben, dass die Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit vielschichtig und komplex ist. Wir möchten abschließend betonen, dass, obwohl viel über die negativen Aspekte dieser Be-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

ziehung geschrieben wurde, es auch bedeutende positive Aspekte zu berücksichtigen gibt.

Wie die Wechseljahre die Arbeit positiv beeinflussen Die Forschung von Grandey, Gabriel & King (2020) kontert die vorherrschenden negativen Wahrnehmungen der Wechseljahre und schlägt vor, dass sie tatsächlich das Aufkommen von Führungsfähigkeiten fördern können. Der hormonelle Wandel hin zu mehr Testosteron kann zu verstärkter Durchsetzungsfähigkeit führen. Weiterhin fand eine Studie von Villada et al. (2017), die eine simulierte Bewerbung und einen öffentlichen Mathetest beinhaltete, heraus, dass postmenopausale Frauen eine reduzierte Stressreaktion zeigen, gemessen an niedrigeren Cortisolspiegeln und Herzfrequenzen im Vergleich zu jüngeren, prämenopausalen Frauen.

Diese Befunde stimmen mit Beobachtungen überein, dass menopausale Frauen oft eine Phase der agentischen Fürsprache betreten, bereit, Ungerechtigkeiten herauszufordern und andere zur Exzellenz zu motivieren. Jack et al. (2019) verstärken diese Sichtweise und heben menopausale Frauen als potenzielle Führungskräfte hervor, die wissend, erfahren und beziehungsorientiert sind und bereit dazu sind, einen bedeutenden Beitrag zur Zukunft zu leisten.

Grandey, Gabriel & King (2020) sprechen auch das gesellschaftliche Stigma um die Wechseljahre und die Ambivalenz an, die einige Frauen in Bezug auf diesen Übergang empfinden. Sie schlagen vor, dass die Wechseljahre eine Periode der Authentizität einleiten können und damit eine Gelegenheit für persönliches und berufliches Wachstum bieten. Diese Perspektive, unterstützt durch die Forschung und Erkenntnisse von Jack et al. (2019), fordert das Stigma heraus und stellt die Wechseljahre nicht als Hindernis dar, sondern als einen Katalysator für Führung und Selbstverwirklichung.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildung 5: Wechselwirkung zwischen Wechseljahren und Arbeit.

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

In diesem Kapitel haben wir die Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit untersucht und deren Relevanz für verschiedene Bereiche der Organisation wie Personalwesen, betriebliches Gesundheitsmanagement und Diversität & Inklusion hervorgehoben. Wir haben wirtschaftliche, demografische, soziale Gerechtigkeits- und rechtliche Argumente präsentiert, die die Wechseljahre als wichtiges Thema rund um den Arbeitsplatz unterstützen. Wir haben gezeigt, dass sich Arbeit und Wechseljahre gegenseitig beeinflussen: Arbeitsbedingungen wirken sich auf die Wechseljahreserfahrung aus, während die Wechseljahre die allgemeine Arbeitsfähigkeit sowie das Auftreten von Präsentismus und Abwesenheit beeinflussen. Darüber hinaus haben wir erörtert, wie das Stigma und das Tabu rund um die Wechseljahre dazu führen, dass Frauen zögern, Unterstützung zu suchen, oft auf ungesunde Selbstbewältigungsme-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

chanismen zurückgreifen und die Last letztlich stillschweigend tragen. Dies zeigt, dass das Ignorieren von Wechseljahresunterstützung zwar für Organisationen kostspielig sein kann, die »wahren« Kosten jedoch von den Frauen selbst getragen werden. Darüber hinaus existieren positive Beispiele, wie sich Wechseljahre und Arbeit gegenseitig beeinflussen können. Diese Erkenntnisse bieten Raum für eine affirmative Sichtweise auf das Thema Wechseljahre. Im nächsten Abschnitt werden wir Erkenntnisse aus der Literatur über das Betriebliche Gesundheitsmanagement untersuchen, die in die Konzeption unserer MenoMATRIX eingeflossen sind.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 4: Erkenntnisse aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Literatur zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) liefert uns wichtige Erkenntnisse, die wir für die Unterstützung der Wechseljahre am Arbeitsplatz als hilfreich erachten. Hierzu zählt eine Definition von Gesundheit, die über das bloße Fehlen von Krankheit hinausgeht und den Wandel vom Pathogenese- zum Salutogenese-Ansatz widerspiegelt. Auch Gesundheitskompetenz und Empowerment, wodurch informierte und selbstbestimmte Mitarbeitende besser in der Lage sind, ihre Gesundheit zu managen, sind von Bedeutung. Des Weiteren betrachten wir die entscheidende Rolle von Führung und Organisationskultur und verdeutlichen, wie diese Elemente die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden beeinflussen. Wir beleuchten die wechselseitige Beziehung zwischen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und betonen die Bedeutung der Unterscheidung zwischen Verhältnis- und Verhaltensinterventionen. Die Relevanz eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems wird hervorgehoben, ebenso wie die Notwendigkeit, demografische Veränderungen zu berücksichtigen.

4.1 Gesundheit als mehr als das Fehlen von Krankheit

Als erster wertvoller Beitrag hilft uns die Literatur zum BGM, unser Gesundheitskonzept zu überdenken. Bereits 1946 definierte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Gesundheit als: »…einen Zustand des vollständigen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen« (zitiert nach Gutmann 2019). Wohlbefinden wird in diesem Zusammenhang als das Vorhandensein positiver Emotionen und Stimmungen, wie Glück oder Zufriedenheit, sowie das Fehlen negativer Emotionen wie Depression oder Angst verstanden. Es umfasst auch Lebenszufrie-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

denheit, Erfüllung, positive Leistungsfähigkeit und körperliches Wohlbefinden. Diese Definition von Gesundheit signalisiert einen Wandel hin zu einem ganzheitlichen Blick, der physische, physiologische und psychologische Funktionalität sowie Lebensqualität und Zufriedenheit einschließt (Mayring 2003). Gesundheit, die nicht nur das Physische, sondern auch das Psychische und Emotionale umfasst, bildet die Grundlage für unsere MenoMATRIX zur Unterstützung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz während der Phase der Wechseljahre.

Ein weiteres wichtiges Augenmerk aus der BGM-Literatur ist der Paradigmenwechsel von der Pathogenese zur Salutogenese, der in den 1980er Jahren von Antonovsky initiiert wurde (1987 und 1997). Antonovsky forderte einen Perspektivwechsel: Statt Gesundheit ausschließlich aus einer krankheitsorientierten Sicht zu betrachten und nach Risikofaktoren (Pathogenese) zu suchen, plädierte er dafür, auch Schutzfaktoren zu berücksichtigen, die Menschen gesund halten (Salutogenese). Während die Pathogenese sich auf Krankheit und ihre Ursachen konzentriert und fragt, was uns krank macht, betont das Konzept der Salutogenese die Bedeutung gesundheitsfördernder und erhaltender Faktoren (Hurrelmann 2009). Aus dieser Perspektive nehmen Mitarbeitende ihre Situation am Arbeitsplatz entweder als Risiko oder als Ressource für ihre eigene Gesundheit wahr. Dabei gewinnen die Faktoren Wertschätzung und Vertrauen weiter an Bedeutung. Dieser Perspektivenwechsel hin zu einem ganzheitlichen und proaktiven Ansatz für die Gesundheit ermöglicht es uns, die Komplexität des Wohlbefindens am Arbeitsplatz besser zu verstehen. Durch die Fokussierung auf sowohl schützende als auch risikobehaftete Faktoren können wir ein unterstützendes und gesundheitsförderndes Umfeld für Mitarbeitende schaffen, insbesondere während bedeutender Lebensphasen wie den Wechseljahren.

4.2 Gesundheitskompetenz, Empowerment und die Rolle der Führung

Ein zweiter wertvoller Beitrag aus der BGM-Literatur ist die Bedeutung der Aufklärung von Individuen, damit sie kompetente Entscheidungen über ihre Gesundheit treffen können. Gesundheit wird in der Ottawa-Charta von 1986 als »die Fähigkeit oder Kompetenz von Individuen, ihr Gesundheitspotenzial zu erkennen und somit angemessen auf Umweltanforderungen zu reagieren« verstanden (Uhle & Treier 2011). Diese Perspektive betont die individuelle Ver-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

antwortung für die Gesundheit und hebt die kritische Rolle der Gesundheitskompetenz hervor. Gesundheit wird als persönliche Angelegenheit betrachtet, wobei eine erhöhte persönliche Verantwortung ohne Gesundheitskompetenz undenkbar ist (Wieland und Hammes 2008). Laut Becker 2008 (in Uhle & Treier 2011) umfasst Kompetenz die drei Hauptbereiche: Fähigkeit (Skills), Erlaubnis (Berechtigung zum Handeln) und Wille (Motivation), welche Wissen, Verhalten und Einstellung umfassen (Erpenbeck und Rosenstiel 2003).

Der Fokus dieser Perspektive liegt sowohl auf der Förderung als auch auf der Forderung im Sinne der Befähigung von Mitarbeitenden. Das Angebot von Maßnahmen, die Mitarbeitende dabei unterstützen, Selbstverantwortung effektiv umzusetzen und die Gesundheit zu erhalten, sind daher essenziell (Blanchard et al. 1998). Gleichzeitig spielt auch die Führung eine bedeutende Rolle, wobei hervorgehoben wird, dass die Führungsverantwortung durch gezielte Schulungen gestärkt werden sollte (Treier 2009). Schließlich wird großer Wert auf den Aufbau einer Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung gelegt, die für die Unterstützung der Mitarbeitenden entscheidend ist.

Darüber hinaus betonen viele Autor:innen die Notwendigkeit von Investitionen – nicht nur in die Gesundheitskompetenz, sondern auch in die Arbeits- und Aufgabenplanung, die Gesundheitskultur und das Werte-Management. Die Forschung zu gesunder Führung und Arbeitsplatzkultur zeigt die positiven Auswirkungen von Führungsinstrumenten wie Mitarbeitendenbeteiligung, Förderung von Initiative und Anerkennung (Zohar 2002; Zimolong 2001; Uhle 2003; Elke 2000; Zimolong & Kohte 2006; Zimolong, Elke & Bierhoff 2007).

Diese Erkenntnisse sind für unsere MenoMATRIX für die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren von Bedeutung, da sie die Bedeutung eines ganzheitlichen Ansatzes unterstreichen, der sowohl Gesundheitskompetenz und Empowerment für Individuen als auch unterstützende Führung umfasst. Sie heben auch die Relevanz eines Gleichgewichts zwischen dem Individuum und der Organisation hervor. Basierend auf diesen Beiträgen des BGM argumentieren wir, dass durch die Verbesserung der Gesundheitskompetenz sowohl bei den betroffenen Individuen als auch bei ihren Führungskräften und Kolleg:innen die Unterstützung der Betroffenen während der Wechseljahre verbessert werden kann, wodurch sie ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz erhalten können. Dies trägt letztlich zu einem verbesserten Betriebsklima durch eine höhere Wertschätzung der Mitarbeitenden, gesteigerter Einsatzbereitschaft und damit geringeren Ausfallzeiten und

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

einer insgesamt höheren Produktivität aller Mitarbeitenden bei. Davon profitiert einerseits das Unternehmen, andererseits die Mitarbeitenden aller Altersstufen.

4.3 Arbeitsfähigkeit und die Verhaltens- und Verhältnisintervention

Weiterhin bietet die BGM-Literatur auch Einblicke in die Beziehung zwischen Gesundheit und Arbeit. So misst der von Ilmarinen entwickelte Arbeitsfähigkeitsindex (WAI) die arbeitsbezogene Gesundheitsfähigkeit im Verhältnis zu den Arbeitsanforderungen, wobei Arbeitsfähigkeit als die Fähigkeit eines Individuums, eine bestimmte Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zufriedenstellend auszuführen, definiert wird (Artmann 2019).

Die Arbeitsfähigkeit hat vor dem Hintergrund der aktuellen demografischen Veränderungen an Bedeutung gewonnen. Da die Belegschaften altern, ist die Aufrechterhaltung eines hohen Maßes an Arbeitsfähigkeit sowohl für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als auch für die Produktivität des Unternehmens unerlässlich. Dies unterstreicht die Notwendigkeit für Organisationen, ihre Strategien anzupassen, um eine alternde Belegschaft bestmöglich zu unterstützen. Insbesondere in Bezug auf die Unterstützung bei den Wechseljahren erfordert diese Anpassung die Anerkennung und Bewältigung der Herausforderungen, denen sich Mitarbeiterinnen während der Wechseljahre gegenübersehen. Zudem umfasst sie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen und eines unterstützenden Umfelds, um ihre Arbeitsfähigkeit während dieser Übergangszeit zu erhalten.

In diesem Sinne zielt das BGM darauf ab, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit sicherzustellen und Überlastung zu verhindern. Toumi und Ilmarinen (1999) haben zwei Arten von Interventionen identifiziert, um dieses Ziel zu erreichen: präventive Verhaltensinterventionen und präventive Verhältnisinterventionen.

Verhaltensinterventionen konzentrieren sich auf die Modifikation des Mitarbeitendenverhaltens, einschließlich Gesundheitsbewusstsein, Kompetenz, Selbstwirksamkeit und Vertrauen/Kohärenz. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Mitarbeitenden zu befähigen, indem sie ihre gesundheitsbezogenen Verhaltensweisen und Einstellungen verbessern.

Verhältnisinterventionen hingegen betreffen das Unternehmen und seine Umgebung. Dazu gehören die Förderung einer gesundheitsorientierten Kultur, vorbildliche Führung, BGM-Angebote, die strukturelle Verankerung

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

des BGM sowie die Arbeits- und Organisationsgestaltung. Durch die Verbesserung des Arbeitsumfelds und der organisatorischen Strukturen schaffen Verhältnisinterventionen ein unterstützendes Umfeld, das die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden fördert.

Die Integration beider präventiver Maßnahmen ermöglicht es dem BGM, einen ausgewogenen Ansatz zu schaffen, der die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden unterstützt. Dies verbessert nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern trägt auch zur Gesamtwirksamkeit der Organisation bei. Dieser ganzheitliche Ansatz ist besonders relevant, da wir mit unserer MenoMATRIX ein Rahmenwerk entwickeln, um Mitarbeiterinnen während der Wechseljahre zu unterstützen und sicherzustellen, dass sie ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz erhalten können. Aus diesem Grund umfasst unsere MenoMATRIX sowohl die Maßnahmenkategorien des individuellen Verhaltens (Verhalten) als auch den organisatorischen Kontext (Verhältnis) und schlägt vor, beide bei der Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen für die Wechseljahre am Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

4.4 Ein ganzheitlicher und inklusiver Ansatz

Ein vierter und letzter Beitrag des BGM zur Entwicklung unserer MenoMATRIX betrifft eine erneuerte Perspektive darauf, was es bedeutet, ganzheitlich und inklusiv zu sein. In Bezug auf die Ganzheitlichkeit zielt das BGM nicht nur darauf ab, gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen zu vermeiden oder zu minimieren und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen zu unterstützen, sondern auch situative Prävention umzusetzen. Dies beinhaltet die Schaffung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds und den Aufbau entsprechender unterstützender Arbeitsstrukturen und -prozesse (Badura 2010 in Artmann 2019). Das gesundheitsfördernde Design von Arbeit und Organisation dient dazu, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich gesundheitsfördernd zu verhalten (Artmann 2019). Gesundheit erhält eine strategische Komponente, wodurch das BGM zu einem ganzheitlichen System mit langfristiger Integration in das Unternehmen, die Führung und die Organisationskultur wird (Wienemann 2002; Becker-Lerchner & Markatou 2013; Ternès et al. 2017; Neuner 2019).

Das BGM fordert uns auf, Gesundheit in die Unternehmensphilosophie, die (Führungs-)Kultur, die Strukturen und Prozesse der Organisation zu integrieren (Badura et al. 1999; zitiert nach Häfner o.J. laut Kaminski 2013). Das Ziel

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

ist eine gesunde Arbeit in gesunden Organisationen, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre gesundheitsbezogenen Potenziale auszuschöpfen sowie Gewohnheiten und Aktivitäten zu entwickeln, die gesund und gleichzeitig profitabel für das Unternehmen sind. BGM ist in dieser Weise ein ganzheitliches Managementsystem.

Dies bedeutet, dass unsere MenoMATRIX einen umfassenden Ansatz beinhalten soll, der sowohl individuelle Verhaltensweisen als auch das Arbeitsumfeld anspricht. Ein ganzheitliches BGM-System beschränkt sich nicht nur auf kurzfristige Interventionen, sondern beinhaltet langfristige Strategien, die in die Organisationskultur und Führung integriert sind. Durch die Gestaltung von Arbeitsumgebungen, die Gesundheit fördern, und die Einbettung gesundheitsfördernder Verhaltensweisen in die Prozesse des Unternehmens, können wir die Mitarbeitenden effektiver unterstützen.

Für die Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz stellt dieser ganzheitliche Ansatz sicher, dass alle Aspekte des Wohlbefindens berücksichtigt werden. Es bedeutet, Ressourcen bereitzustellen und ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, das die Herausforderungen der Wechseljahre anerkennt und angeht. Diese umfassende Strategie trägt zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und der allgemeinen Gesundheit bei und fördert eine Arbeitsplatzkultur, die die gesundheitlichen Bedürfnisse aller Mitarbeitenden wertschätzt und unterstützt.

In gleicher Weise ist das BGM auch inklusiv. Badura (in Gutman 2019) betont, dass »alle Konzepte und Angebote kulturelle, geschlechtsspezifische und lebensphasenspezifische Aspekte und Unterschiede berücksichtigen müssen.« Dies bringt das Element der Inklusion in unsere MenoMATRIX, auf das wir näher eingehen werden, wenn wir den intersektionalen Ansatz für die Wechseljahre diskutieren. Im Fall der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz ist die Schnittmenge von Geschlecht und Lebensphase/Alter relevant.

Die demografische Entwicklung in Deutschland und die damit verbundene Veränderung der Altersstruktur (Gutman 2019) haben zu einer zunehmenden Relevanz von Alter und Geschlecht im Kontext des Diversity Managements sowie deren Einfluss auf das BGM geführt (INQA 2005; Olesch 2007; Becker & Seidel 2006; Esslinger et al. 2010; Hades & Holzträger 2009). Während in den 1960er Jahren noch das Defizitmodell des Alterns, verbunden mit dem Verlust von physischer und psychischer Leistungsfähigkeit, angenommen wurde, verlagerte sich später der Fokus auf die im Laufe der Jahre entwickelten Leistungs- und Persönlichkeitskompetenzen der Mitarbeitenden. Es wird jetzt verstan-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

den, dass, obwohl einige Fähigkeiten im Alter verloren gehen, andere wiederum mit dem Alter zunehmen, wodurch ein positives Bild des Alterns sowie ein aktives Altersmanagement an Bedeutung gewonnen haben. Die Rolle der Führung wird daher als bedeutend angesehen, um eine Kultur der Altersvielfalt und Wertschätzung zu etablieren (Mohn nach Esslinger et al. 2010). Illmarinen und Tempel (nach Esslinger et al. 2010) bestimmten unter anderem die folgenden Kriterien für ein altersgerechtes Führungsverhalten: Einstellungen und Ansichten zum (eigenen) Altern, Wertschätzung älterer Mitarbeitenden sowie Erwartungen und Leistungsanforderungen an sie.

Diese Erkenntnisse bilden die Grundlage für unsere MenoMATRIX. Eine grundlegende Veränderung der Organisationskultur und des Wertesystems der Organisationen in Bezug auf das Alter ist entscheidend, wenn wir effektive Unterstützungsmaßnahmen für die Wechseljahre entwickeln. Für die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden, insbesondere im Hinblick auf ein längeres Arbeitsleben, ist ein ganzheitliches BGM daher unerlässlich. Es muss die Bedürfnisse einzelner Mitarbeitendengruppen berücksichtigen, wie z.B. Frauen im Alter von 40 bis 60 Jahren, die sich in den Wechseljahren befinden, und es muss auf die sich ändernden Bedingungen und individuellen Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden eingehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein umfassender und inklusiver BGM-Ansatz von entscheidender Bedeutung ist, um Mitarbeiterinnen in den Wechseljahren effektiv zu unterstützen. Durch die Integration von Gesundheitskompetenz, Empowerment, Führung und einer unterstützenden Organisationskultur können wir ein Umfeld schaffen, das die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Individuen wertschätzt. Diese ganzheitliche Strategie ist besonders wichtig angesichts der demografischen Veränderungen und der sich entwickelnden Bedürfnisse einer alternden Belegschaft.

Diese Erkenntnisse aus der BGM-Literatur haben unsere MenoMATRIX in mehrfacher Hinsicht beeinflusst. Wir plädieren für einen Gesundheitsansatz, der Prävention und Wohlbefinden einschließt, anstatt sich nur auf Risikofaktoren zu konzentrieren. Zusätzlich betonen wir die Bedeutung von Führung und Transformation der Organisationskultur bei der Entwicklung effektiver Unterstützung für die Wechseljahre und heben dabei die Berücksichtigung sozio-affektiver Elemente hervor. Wir argumentieren jedoch auch, dass dieser Ansatz nicht ausschließlich *top-down* erfolgen sollte, sondern dass Individuen gestärkt und zu aktiven Teilnehmern ihres Wohlbefindens gemacht werden müssen. Dieser doppelte Ansatz rechtfertigt eine zentrale Säule unserer MenoMATRIX: die Integration sowohl der Perspektive des Individuums (Verhal-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

ten) als auch der Organisation (Verhältnis) als wesentliche Dimensionen einer ganzheitlichen Sichtweise und effektiver betrieblicher Gesundheitsinterventionen zur Unterstützung während der Wechseljahre.

Im folgenden Teil B beschreiben wir unsere MenoMATRIX, die wir für ein innovatives, ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) entwickelt haben, um Frauen in den Wechseljahren als besondere Zielgruppe zu berücksichtigen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Teil B:
Die MenoMATRIX

Teil B dieses Buches widmet sich der Einführung und detaillierten Erklärung der MenoMATRIX, einem konzeptionellen Rahmen für einen ganzheitlichen Umgang mit den Wechseljahren im organisatorischen Kontext.

In Kapitel 5 wird die MenoMATRIX vorgestellt, die zwei wesentliche Dimensionen berücksichtigt: die Erfahrensebenen physisch, psychisch und sozio-affektiv und die Maßnahmenebenen Verhältnis – Maßnahmen durch die Organisation und Verhalten – Maßnahmen durch die Frau. Zusätzlich beleuchten wir die Bedeutung von Intersektionalität und Zeit bei der Anwendung der Matrix. Diese umfassende Perspektive ermöglicht es, die vielfältigen Erfahrungen und Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren angemessen zu berücksichtigen und effektive Unterstützungsstrategien zu entwickeln.

In Kapitel 6 widmen wir uns der physischen Ebene der MenoMATRIX. Hier werden die physischen Symptome der Wechseljahre betrachtet, die in der Literatur als relevant für den Arbeitskontext hervorgehoben werden. Dazu gehören vasomotorische Symptome, muskuloskelettale Beschwerden, unregelmäßige Perioden und starke Blutungen, Gewichtszunahme und das urogenitale Menopausensyndrom. Wir zeigen auf, wie diese physischen Symptome die Arbeit und wie die Arbeit diese Symptome beeinflussen können und wie, basierend auf der Literatur, die physische Arbeitsumgebung angepasst werden kann, um die Belastungen durch die Wechseljahre zu mindern und die Gesundheit und das Wohlbefinden der betroffenen Frauen zu fördern. Darüber hinaus betrachten wir, welche individuellen Bewältigungsstrategien Frauen anwenden, um diese Herausforderungen zu meistern. Insgesamt fassen wir in diesem Kapitel die bestehenden Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Literatur über die physische Ebene auf Verhältnis- und Verhaltensebene zusammen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 7 befasst sich mit der psychischen Ebene der MenoMATRIX. Hier beleuchten wir die psychischen Symptome der Wechseljahre, die in der Literatur als relevant für den Arbeitskontext hervorgehoben werden. Dazu gehören schlechte Konzentration, Gedächtnisprobleme, Gehirnnebel, Schlafprobleme, Müdigkeit, Niedergeschlagenheit oder Depression, verringertes Selbstvertrauen und Stress. Wir zeigen auf, wie diese psychischen Symptome die Arbeit beeinflussen können und wie die Arbeit diese Symptome verstärken oder abmildern kann. Zudem stellen wir dar, welche Maßnahmen die Unternehmen, basierend auf der Literatur, ergreifen können, um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen zu fördern, einschließlich Beratung, Informationsangeboten und speziellen Trainingsprogrammen. Ebenso zeigen wir, welche individuellen Bewältigungsstrategien Frauen anwenden können, um mit diesen psychischen Herausforderungen umzugehen.

In Kapitel 8 wenden wir uns der sozio-affektiven Ebene der MenoMATRIX zu. Wir untersuchen die sozialen Narrative und weit verbreiteten geschlechtsspezifischen Stereotypen über das Altern und die Wechseljahre sowie das damit verbundene Stigma und die soziale Beschämung, die die Wechseljahre zu einem Tabu machen. Des Weiteren betrachten wir die Veränderungen sozialer Rollen und Beziehungen, das Zugehörigkeitsgefühl und Gefühle der Isolation, den Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Selbstwirksamkeitsempfindens sowie die Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild. Wir zeigen, wie der Arbeitsplatz Unterstützung bieten kann. Dies umfasst emotionale Unterstützung durch die Verbesserung der Unternehmenskultur, das Brechen des Tabus und die Eröffnung von Gesprächen sowie formelle und informelle Unterstützungsangebote. Zudem stellen wir individuelle Bewältigungsstrategien vor, die Frauen auf der sozio-affektiven Ebene anwenden können.

Durch die detaillierte Betrachtung der physischen, psychischen und sozio-affektiven Ebene der Wechseljahre und der entsprechenden Maßnahmen seitens der Unternehmen (Verhältnis) und der Frauen (Verhalten) zeigen wir in diesem Teil B, wie die MenoMATRIX als ganzheitlicher Rahmen genutzt werden kann, um das Erleben der Wechseljahre am Arbeitsplatz umfassend zu betrachten und effektive Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 5: Zusammensetzung der MenoMATRIX

Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass es eine Vielzahl von Symptomen gibt, die einen negativen Einfluss auf die Arbeitsergebnisse von Frauen in den Wechseljahren haben können. Hinzu kommt der Einfluss der Arbeit und der Arbeitsumgebung, die in einer wechselseitigen Beziehung mit den Wechseljahressymptomen stehen. Die Literatur zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz bietet einige hilfreiche Erkenntnisse, jedoch liegt der Schwerpunkt der Erfassung, Analyse und Handlungsempfehlung auf den physischen und zum Teil den psychischen Symptomen der Frauen. Es fehlt somit die Berücksichtigung der sozio-affektiven Ebene, die neben den sozialen Beziehungen auch die emotionale Wirkung auf die Frauen berücksichtigt. Diese Lücke führt dazu, dass derzeit ein umfassender Ansatz zur Erfassung und Analyse der Herausforderungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz und damit auch ein umfassendes BGM-Konzept zum Umgang mit den Wechseljahren fehlt. Diese Lücke führte uns zur Entwicklung der MenoMATRIX, einem konzeptionellen Rahmen für einen ganzheitlichen Umgang mit den Wechseljahren im organisatorischen Kontext.

Die MenoMATRIX berücksichtigt zwei Dimensionen, die Erfahrensebenen: physisch, psychisch und sozio-affektiv und die Maßnahmenebenen: Verhältnis (durch die Organisation) und Verhalten (durch die Frau). Durch die Kombination der Erfahrensebenen mit den aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement bekannten zwei Maßnahmenebenen (siehe Kapitel 4), entstehen die sechs Felder der MenoMATRIX, die in der folgenden Abbildung graphisch dargestellt wird.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Abbildung 6: MenoMATRIX.

MenoMATRIX		MAßNAHMENEBENE	
		VERHÄLTNIS MAßNAHMEN, DIE UNTERNEHMEN ANBIETEN KÖNNEN	VERHALTEN MAßNAHMEN, DIE FRAUEN SELBST ERGREIFEN KÖNNEN
ERFAHRENSEBENE	PHYSISCH	1	4
	PSYCHISCH	2	5
	SOZIO-AFFEKTIV	3	6

Quelle: Eigene Darstellung.

Die drei Erfahrensebenen haben bisher in der Forschung und Literatur sehr unterschiedliche Beachtung gefunden:

- Die *physische Erfahrensebene* wurde in den letzten Jahren umfangreich erforscht und die typischen körperlichen Wechseljahressymptome identifiziert (siehe Kapitel 2 und Kapitel 6). Auch in der Literatur zur Unterstützung der Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz hat die physische Ebene die meiste Aufmerksamkeit erhalten mit Erkenntnissen zu typischen Symptomen wie Hitzewallungen und der entsprechenden Anpassung der Arbeitsumgebung. Die Aufmerksamkeit bei der Erfassung und Analyse von Wechseljahresherausforderungen richtet sich sowohl auf den »Körper« der Organisation, der Arbeitsorganisation als auch den physischen Körper der Frauen. Entsprechend sind die Handlungsempfehlungen oft auf direkte Linderung der physischen Symptome reduziert.
- Die *psychische Erfahrensebene* wurde traditionell deutlich weniger beachtet und erst jüngst wurde gefordert, dass der psychische Aspekt genauso ernst genommen werden muss wie der physische (Sang et al. 2021). Die psychische Erfahrensebene richtet die Aufmerksamkeit bei der Erfassung und Analyse von Wechseljahresherausforderungen darauf, wie Frauen die Wechseljahre mental erleben und wie der Arbeitsplatz dieses Erleben beeinflusst. Dabei werden auch Themen der mentalen Gesundheit wie

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Angst, Stress und Depressionen berücksichtigt. Die Einbeziehung dieser Ebene führt zu zusätzlichen Handlungsempfehlungen.

- Die *sozio-affektive Erfahrensebene* ist aus unserer Perspektive bisher nicht ausreichend berücksichtigt worden. Diese Erfahrensebene berücksichtigt die sozialen Beziehungen der Frauen sowie die daraus entstehenden Emotionen (Affekt). Hinsichtlich der sozialen Beziehungen analysieren wir sich ändernde soziale Rollen und Verpflichtungen, die Frauen gleichzeitig mit dem Übergang in die Wechseljahre erfahren, neben bestehenden sozialen Narrativen und Werten über Weiblichkeit und Altern. Diese Faktoren, die im sozialen und kulturellen Umfeld der Frauen bestehen bzw. gebildet werden, prägen sowohl die sozialen Interaktionen als auch das emotionale Empfinden und den privaten Bereich von Frauen. Diese Aspekte blieben bisher in der Erfassung und Analyse von Wechseljahresherausforderungen und in den Handlungsempfehlungen für die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz weitestgehend unberücksichtigt. Diese »Lücke« zeigt sich sehr deutlich darin, dass diese Themen so gut wie gar nicht in Umfragen zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz zu finden sind.

Alle drei Ebenen physisch, psychisch und sozio-affektiv werden in der MenoMATRIX als gleichermaßen wichtig erachtet. Diese gleichwertige Berücksichtigung aller drei Ebenen ist ein weiterer innovativer Aspekt unserer Herangehensweise. Wir erkennen an, dass in der Praxis die physischen, psychischen und sozio-affektiven Aspekte eng miteinander verflochten sind, was es im Einzelfall schwierig machen kann, klare Grenzen zu ziehen. Dennoch halten wir die Trennung und gleichzeitige Berücksichtigung der drei Ebenen für sehr hilfreich, da die Perspektivenwechsel einen tieferen und umfangreicheren Blick auf die Wechseljahreserfahrungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und damit eine effektivere Entwicklung von Maßnahmen ermöglichen.

Die zwei Maßnahmenebenen Verhältnis und Verhalten unterscheiden, wer aktiv wird, so dass sich für jede Erfahrensebene ein unterschiedlicher Satz von Maßnahmen mit unterschiedlichen Adressaten ergibt:

- *Verhältnis – Maßnahmen für die Organisation:* Die erste Ebene bezieht sich auf Maßnahmen zur Veränderung im Kontext oder System, in unserem Fall das Unternehmen, in dem die betroffenen Frauen arbeiten. Verhältnismaßnahmen umfassen daher alle Interventionen, die das Unternehmen

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

anbieten kann, um Frauen zu unterstützen, wie klimatisierte Räume, flexible Arbeitszeiten oder die Sensibilisierung für das Thema unter Führungskräften.

- *Verhalten – Maßnahmen für die Frau:* Die zweite Ebene konzentriert sich auf das Verhalten von Individuen oder Gruppen. In unserem Fall sind dies die von den Wechseljahren betroffenen Frauen im Unternehmen. Verhaltensorientierte Maßnahmen umfassen daher alle Interventionen, die Frauen selbst durchführen können, wie Stressprävention, Ernährungsumstellung oder Sport.

Die MenoMATRIX bildet somit einen ganzheitlichen Rahmen, der eine umfassende Analyse und darauf basierende Vorschläge zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz ermöglicht.

Durch die Berücksichtigung der drei Erfahrensebenen und der zwei verschiedenen Maßnahmenadressaten wird der Blick auf die Wechseljahresherausforderungen erweitert. Eine weitere Herausforderung bei der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen ist die große Bandbreite der konkreten Erfahrungen einer Frau in einer Organisation. Diese Heterogenität ergibt sich daraus, dass nicht nur die konkreten Wechseljahreserfahrungen sehr individuell und zudem über die Zeit unterschiedlich sind, sondern auch daraus, dass die erlebten Erfahrungen von Aspekten der gesellschaftlichen Positionierung beeinflusst sein können (Intersektionalität[1]).

Eine intersektionale Perspektive berücksichtigt daher nicht nur die Symptome der Wechseljahre, sondern darüber hinaus auch die sich überschneidenden Kategorien wie Alter, sozioökonomischer Status und sexuelle Identität. Frauen aus marginalisierten sozioökonomischen Hintergründen könnten beispielsweise unter stärkeren Symptomen leiden und weniger Zugang zu Ressourcen haben. Daraus kann sich ein konkreter Bedarf ergeben, diesen betroffenen Frauen wesentlich konkretere und aktivere Unterstützung anzubieten, als es für andere Gruppen von Frauen erforderlich ist. Aktuelle Richtli-

1 Das Konzept der Intersektionalität, eingeführt von Kimberlé Crenshaw im Jahr 1989, bezeichnet dass z.B. soziale Identitäten wie Geschlecht, Alter oder sozioökonomischer Status sich überschneiden und miteinander interagieren. Es betont die miteinander verbundene Natur dieser Identitäten und hebt hervor, dass sie nicht isoliert voneinander verstanden werden können und Erfahrungen von Diskriminierung und Privilegien schaffen können. Ein intersektionaler Ansatz ermöglicht es uns, die Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen, die die Wechseljahre von Frauen aufgrund ihrer verschiedenen sozialen Identitäten beeinflussen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

nien und Forschung berücksichtigen oft nicht die Realitäten von Frauen aus unterschiedlichen sozioökonomischen Hintergründen (Butler 2020). Es gibt ein weit verbreitetes Narrativ über die »stereotypische« menopausale Frau – weiß, cisgender, wohlhabend und in einer Führungsposition – was viele der von Frauen erlebten Erfahrungen nicht einschließt. Somit kann die Verwendung dieses Stereotyps die Erfahrungen vieler Frauen unsichtbar machen.

Dies bedeutet auf der Maßnahmenebene, dass es regelmäßig nicht mit einer allgemeinen Maßnahme getan ist, sondern die Erfassung der konkreten Erfahrungen eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen ist. Zudem erfordern die Unterschiedlichkeit und Dynamik einen flexiblen und anpassungsfähigen Ansatz, mit dem inklusive und effektive Maßnahmen geschaffen werden, die den vielfältigen Bedürfnissen aller Frauen am Arbeitsplatz gerecht werden.

Um Organisationen und Frauen zu unterstützen, werden im Folgenden zunächst die bekannten Erfahrungen von Frauen, bezogen auf die konkrete Erfahrensebene, dargestellt und dann für diese Erfahrensebene konkrete beispielhafte Maßnahmen aus der Literatur, die die Organisation und die Frau ergreifen kann, um die jeweilige Erfahrensebene zu verbessern, diskutiert. Sowohl die untersuchten Erfahrungen wie auch die Maßnahmen sind durch die bisherigen Forschungsschwerpunkte unterschiedlich stark repräsentiert. Die folgende Darstellung kann daher nur inhaltliche Anregungen geben. Für die Implementierung in einer Organisation ist es sinnvoll, die konkreten Herausforderungen der mitarbeitenden Frauen in den Wechseljahren zu erfassen, um sicherzustellen, dass die Maßnahmenvorschläge auch zielgerichtet sind. Hierfür bieten sowohl unsere MenoMATRIX als auch unsere MenoMAPP in Kapitel 11 eine Hilfestellung.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 6: Physische Ebene der MenoMATRIX

Die erste Erfahrensebene, die wir in unserer MenoMATRIX betrachten, ist die physische Ebene. Die physische Erfahrensebene ist weitgehend erforscht was die Symptome angeht. Wir stellen zunächst die körperlichen Symptome dar, die für den Arbeitskontext relevant sind und untersuchen dann zusätzlich, wie der Arbeitskontext wiederum auf die Symptome wirkt. Im Anschluss daran stellen wir beispielhafte Bewältigungsstrategien aus der Literatur sowohl auf organisationaler Ebene (Verhältnis), d.h. wie Unternehmen die Frauen am Arbeitsplatz unterstützen können, als auch auf der individuellen Ebene (Verhalten), d.h. was Frauen selbst tun können, vor.

6.1 Physische Symptome der Wechseljahre, die für den Arbeitskontext relevant sind

In der Literatur werden folgende für den Arbeitskontext relevante physische Symptome identifiziert: vasomotorische Symptome (Hitzewallungen/Nachtschweiß), muskuloskelettale Schmerzen (Gelenk- und Knochenschmerzen), unregelmäßige Blutungen und Gewichtszunahme (Jafari 2017; Beck 2020). Die konkreten Ausprägungen dieser Symptome und bekannte Auswirkungen auf die Arbeit werden im Folgenden dargestellt.

6.1.1 Vasomotorische Symptome

Die am meisten erforschten körperlichen Symptome der Wechseljahre sind vasomotorische Symptome (VMS), die Hitzewallungen und Nachtschweiß umfassen. Hitzewallungen sind plötzliche und intensive Hitzegefühle, die typischerweise im Oberkörper, Hals und Gesicht empfunden werden, oft begleitet von Rötungen und Schwitzen. Nachtschweiß sind Episoden von übermäßi-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

gem Schwitzen während des Schlafs, die zu gestörten Schlafmustern beitragen (Thurston & Joffe 2011).

Vasomotorische Symptome sind die in vielen Studien am häufigsten genannten Beschwerden:

- Laut den Ergebnissen der Studie »Study of Women's Health Across the Nation« (SWAN-Studie) berichten etwa 60–80 % der Frauen in den Vereinigten Staaten, während der Wechseljahre vasomotorische Symptome zu erleben (Gold et al. 2006).
- Obwohl die Zahlen je nach konsultierter Quelle variieren, wurde die Prävalenz von moderaten bis schweren vasomotorischen Symptomen in einer globalen Umfrage unter 11.771 Frauen im Jahr 2021 auf 16–40 % geschätzt, abhängig von der geografischen Lage (Hickey et al. 2022).
- Hardy et al. (2019) schätzen, dass 70–80 % der europäischen Frauen irgendwann während der Wechseljahre Hitzewallungen und Nachtschweiß erleben.

Normalerweise ist das Auftreten der VMS in der Perimenopause wahrscheinlich und höchstwahrscheinlich in der Postmenopause (siehe STRAW-Kriterien Kapitel 2). Die VMS dauern mehrere Jahre lang an und einige Frauen erleben sie auch noch nach dem 60. Lebensjahr.

Eine chirurgisch induzierte Menopause führt oft zum sofortigen Beginn von VMS und die Symptome können dann ausgeprägter sein als bei einer natürlich einsetzenden Menopause (Rees et al. 2021).

Die Schwere der Symptome hängt zudem nicht nur von der Änderung des Östrogenspiegels ab, sondern wird auch von Faktoren wie Genetik, physiologischen Veränderungen, Medikation, kulturellen Aspekten, individuellen Erfahrungen und Erwartungen beeinflusst (Olaolorun & Shen 2020).

VMS haben Folgewirkungen, die die Lebensqualität der betroffenen Frau und auch die Arbeit beeinflussen. Darauf deuten verschiedene Forschungsergebnisse hin:

- VMS stören den Schlaf und beeinflussen die Stimmung. Sie sind zudem mit Müdigkeit/Energiemangel, Gedächtnisbeeinträchtigung und Angst eng verbunden (Jack et al. 2016).
- In verschiedenen Rankings darüber, welche Symptome die Arbeit am stärksten beeinflussen, gehören als körperliches Symptom nur Hitzewallungen zu den Top Fünf. Die wichtigsten sind Müdigkeit, Angst, Sorgen,

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Schlaflosigkeit, schlechte Konzentration, sich niedergeschlagen fühlen/Depression, geringes Selbstvertrauen und Schlafprobleme (Beck 2020 und Jack et al. 2016). Jedoch können Hitzewallungen zu all dem beitragen und auch speziellen Stress für Frauen verursachen, indem sie versuchen, sie bei der Arbeit zu verbergen.

- Eine Querschnittsstudie mit 354 US-amerikanischen Frauen zeigte, dass vasomotorische Symptome die höchste Priorität für die Behandlung während der Menopause hatten, noch vor Schlaf-, Konzentrations- und Müdigkeitsproblemen (Hickey et al. 2022).

Vasomotorische Symptome bei der Arbeit werden aufgrund von Gefühlen der Peinlichkeit und Sorgen darüber, wie andere sie wahrnehmen, als besonders schwierig zu handhaben wahrgenommen (Converso et al. 2019). Häufig werden sie mit Gefühlen der Verlegenheit assoziiert, was auf spöttische Kommentare der Arbeitskolleg:innen zurückzuführen sein mag (Butler 2020; Hardy et al. 2017; Jack et al. 2016). Das an diesen körperlichen Symptomen haftende Stigma und der wahrgenommene Kontrollverlust führen oft zu erheblichen Herausforderungen am Arbeitsplatz.

- *Frauen ändern die Arbeitspraktiken:* Die Studie von Jack et al. (2019) hob hervor, dass Frauen als Reaktion auf diese Symptome ihre Arbeitspraktiken ändern. Dies umfasst das aktive Vermeiden von Meetings oder Umgebungen, die sie als schwer zu ertragen empfinden, und spiegelt die tiefgreifende Auswirkung von vasomotorischen Symptomen auf berufliches Engagement und Leistung wider (Jack et al. 2019).
- *Es gibt einen Einfluss auf Engagement und Zufriedenheit:* VMS sind mit vermindertem Arbeitsengagement, geringer Arbeitszufriedenheit und organisatorischer Bindung verbunden. Das Erleben von Hitzewallungen bei der Arbeit kann auch das Selbstvertrauen beeinträchtigen und das Risiko einer Depression erhöhen (Hickey 2017). Nach Hardy et al. (2017) haben vasomotorische Symptome möglicherweise keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsergebnisse. Sie sagen, dass einige Frauen zwar beeinträchtigte Arbeitsergebnisse melden, die Ursache jedoch unklar bleibt, sodass es sich unter Umständen auch um eine Selbstwahrnehmung der Frauen handelt und nicht um einen quantifizierbaren Fakt. Dennoch sind selbst Frauen, die berichten, während der Wechseljahre »gut zu funktionieren«, der Meinung, dass VMS ihre Arbeit beeinflussen (Hardy et al. 2017).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Es kommt zu Abwesenheiten:* Das Erleben von Hitzewallungen bei der Arbeit ist häufig mit der Absicht verbunden, den Arbeitsplatz zu verlassen (Hardy et al. 2018a). In einer kürzlich angelegten Untersuchung der Gesundheitsansprüche von American Fortune 500 Unternehmen wurde beobachtet, dass unter Frauen, die mit vasomotorischen Symptomen diagnostiziert wurden, eine höhere Zahl medizinisch bedingter Abwesenheitstage zu verzeichnen war als unter Frauen ähnlichen Alters ohne eine solche Diagnose.

6.1.2 Muskuloskelettale Beschwerden

Nur wenige Studien haben sich auf die muskuloskelettalen Symptome der Wechseljahre, also der Gelenk- und Muskelschmerzen, bei der Arbeit konzentriert. Die meisten Studien über Wechseljahre und Arbeit konzentrieren sich überproportional auf vasomotorische Symptome.

Diese Betonung auf VMS kann daran liegen, dass bestehende Forschungen sich oft auf Frauen in Büro- und hochrangigen Berufen konzentriert haben, wobei diejenigen Frauen in prekären oder körperlich anstrengenden manuellen Tätigkeiten vernachlässigt wurden (Yoeli, Macnaughton & McLusky 2021). Damit zusammenhängend spielt auch der soziokulturelle Kontext eine Rolle. Studien aus Nordamerika und Europa ergaben beispielsweise, dass die am häufigsten gemeldeten Beschwerden vasomotorische Symptome (VMS) sind, wie Hitzewallungen, Nachtschweiß, Herzklopfen und Migräne. Sie betreffen bis zu 75 % der älteren Frauen. Im Gegensatz dazu identifizieren Studien aus Asien, Afrika und Lateinamerika am häufigsten Symptome wie Gelenk- und Muskelschmerzen sowie körperliche und geistige Erschöpfung und Müdigkeit (Olaolorun & Shen 2020).

Dies impliziert, dass für Frauen in manuellen oder körperlich anstrengenden Berufen VMS nicht zu den Symptomen zählen, die die Arbeit am stärksten beeinflussen, sondern sie stattdessen eher unter muskuloskelettalen Beschwerden leiden, da körperliche Überlastung eher mit manueller Arbeit in Verbindung gebracht wird (Martelli et al. 2021). Die Unterrepräsentierung muskuloskelettaler Symptome in der Literatur veranschaulicht den allgemein anerkannten Mangel an Forschung zu den körperlichen Herausforderungen, mit denen menopausale Frauen bei manueller Arbeit konfrontiert sind (Yoeli, Macnaughton, & McLusky 2021). Im Rahmen der Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen bei der Arbeit ist es deshalb relevant, die Art der Arbeit zu berücksichtigen, in der Frauen tätig sind. Handelt es sich um Büroar-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

beit oder eine manuelle Tätigkeit? Ist die Arbeit eher geistig oder körperlich anspruchsvoll?

6.1.3 Unregelmäßige Perioden/starke Blutungen

Unregelmäßige Blutungen während des menopausalen Übergangs sind ein häufiges und oft verwirrendes Phänomen für viele Frauen. Während der Körper hormonelle Schwankungen im Übergang zur Menopause durchläuft, wird der Menstruationszyklus unregelmäßig, was zu unvorhersehbaren und unregelmäßigen Blutungsmustern führt. Dies kann sich als Veränderungen in Dauer, Häufigkeit und Intensität des Menstruationsflusses manifestieren. Einige Frauen haben schwerere oder leichtere Perioden, während andere Episoden von Schmierblutungen zwischen den Zyklen erleben. Die zugrunde liegende Ursache wird den schwankenden Hormonspiegeln zugeschrieben, die die normale Regulierung des Menstruationszyklus beeinflussen.

Die für den menopausalen Übergang charakteristischen unregelmäßigen Blutungen können erhebliche Auswirkungen auf das Berufsleben einer Frau haben und zu Herausforderungen bei der Planung und Verwaltung von Arbeitsaufgaben führen. Frauen finden es mitunter schwierig, vorherzusagen, wann sie unerwartete Schmierblutungen oder stärkere Blutungen erleben werden, was möglicherweise zu Unterbrechungen der täglichen Aufgaben und Arbeitspläne und zu einer Quelle der Not am Arbeitsplatz führt.

Die Literatur zeigt, dass unregelmäßige Perioden zusätzliche Arbeit seitens der Frauen erfordern, um in einer Umgebung zu funktionieren, die nicht für einen menstruierenden Körper konzipiert ist. Wir vertreten deshalb die Ansicht, dass die Unterstützung in den Wechseljahren untrennbar mit der Unterstützung bei der Menstruation verbunden ist. Sang et al. (2021) haben den »unsichtbaren Aufwand« beschrieben, die der Umgang mit der Menstruation bei der Arbeit mit sich bringt. Dies umfasst das Management eines »undichten, unordentlichen, schmerzhaften Körpers«, den Zugang zu sanitären Einrichtungen, das Management von Stigma zusätzlich zum Management der regulären Arbeitsbelastung. Jobs, die eine körperliche Sichtbarkeit und Präsenz von Menschen erfordern (wie Lehren, Präsentieren oder Arbeit im Kundenservice), erhöhen den Mehraufwand und den Stress, den dies verursacht. Unregelmäßige Blutungen sind eine Quelle von Scham und Verlegenheit. »Das Stigma der Menstruation und der gynäkologischen Gesundheit im Allgemeinen war mit zusätzlicher Arbeit von Befragten verbunden, die berichteten, dass sie ihre normalen täglichen Aktivitäten bei der Arbeit änderten, um sich selbst

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

und andere vor dem Anblick oder Geruch von Menstruationsblut zu schützen. Diese Änderungen könnten erhebliche Störungen ihres täglichen Arbeitslebens verursachen« (aus dem engl. zitiert aus Sang et al. 2021: 9 übersetzt von den Autorinnen). Daher können das körperliche Unbehagen und der emotionale Stress, die mit unregelmäßigen Blutungen verbunden sind, die Konzentration und das allgemeine Wohlbefinden beeinträchtigen und potenziell die Produktivität und Arbeitszufriedenheit beeinflussen.

6.1.4 Gewichtszunahme

In der bestehenden Forschung zum Thema Wechseljahre existiert eine Lücke bezüglich Gewichtsveränderungen. Diese werden jedoch häufig von Frauen während der Wechseljahre genannt. Frauen erleben eine durchschnittliche Gewichtszunahme von 2,1 bis 5,1 kg während ihrer Wechseljahre. Darüber hinaus kann die Auswirkung von Osteoporose zu einem Verlust an Körpergröße führen, was die Sichtbarkeit einer Gewichtsveränderung verstärkt (Olaolorun & Shen 2020). Obwohl dieses Symptom in der Literatur nicht hervorgehoben wurde, gibt es einige Hinweise darauf, dass es Auswirkungen auf der sozio-affektiven Ebene haben könnte, wie wir später in Kapitel 8 besprechen werden.

Die Forschung, die den Einfluss von Gewichtsveränderungen auf das Arbeitsleben von Frauen untersucht, ist begrenzt. So betrachtet die Studie von Steffan (2020) die Erfahrungen der Teilnehmerinnen mit physischen Wechseljahressymptomen und deren direkte Auswirkungen im beruflichen Bereich. Viele Frauen in der Studie hoben die tiefgreifende Wirkung der Gewichtszunahme hervor und beschrieben, wie sie dazu gezwungen waren, ihren Körper bei der Arbeit zu verbergen, sowohl im übertragenen als auch im wörtlichen Sinne. Dieses Verborgen-Halten wurde sowohl durch ein geringes Vertrauensniveau als auch mit einem Gefühl des Identitätsverlusts innerhalb der beruflichen Umgebung begründet.

Obwohl weitere Forschung in diesem spezifischen Bereich notwendig ist, sollte das Thema Gewichtsschwankungen anerkannt und in Schulungs- und Wissenstransferinitiativen, die sich mit Wechseljahren befassen, einbezogen werden. Diese Berücksichtigung wird zu einem umfassenderen Verständnis der Herausforderungen beitragen, denen Frauen während der Wechseljahre in beruflichen Umgebungen gegenüberstehen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

6.1.5 Urogenitales Menopausensyndrom

Das »urogenitale Menopausensyndrom« (Genitourinary Syndrome of Menopause oder GSM auf Englisch) wird häufig mit vorherrschenden und lästigen Symptomen wie vaginaler Trockenheit in Verbindung gebracht. Es äußert sich jedoch auch in Harnsymptomen, einschließlich Harnblasenentleerungsstörungen (29 %), Dringlichkeit, Dranginkontinenz (28 %) sowie wiederkehrenden Harnwegsinfektionen und Stressinkontinenz (Angelou et al. 2020). Diese Symptome und der Stress, der mit ihrer Handhabung verbunden ist, sind im Arbeitskontext relevant.

Überraschenderweise wird das GSM auffallend wenig innerhalb der Literatur über die Wechseljahre und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz betrachtet. Trotz der Prävalenz, 15 % der perimenopausalen Frauen und signifikante 50–70 % der postmenopausalen Frauen sind betroffen (Angelou et al. 2020), besteht eine bemerkenswerte Stille bezüglich des GSM in beruflichen Kontexten. Im Gegensatz zu vasomotorischen Symptomen (VMS) verschlimmern sich die Auswirkungen des GSM im Laufe der Zeit, anstatt sich abzumildern oder ganz auszubleiben.

Das Fehlen von GSM im Diskurs kann möglicherweise auf gesellschaftlichen Tabus und Schamgefühlen bezüglich der Gesundheit von Frauen basieren. Eine Einbeziehung in die Forschung ist daher sinnvoll. Insbesondere sind qualitative Studien notwendig, um zu erforschen, wie Frauen die Herausforderungen, die das GSM am Arbeitsplatz mit sich bringt, meistern können und welche spezifischen Bedürfnisse damit einhergehen. Aus praktischer Sicht betonen wir die Bedeutung von leicht verfügbaren und angemessenen Toilettenanlagen und erkennen ihre entscheidende Rolle bei der Bewältigung der praktischen Aspekte der Handhabung von GSM-bezogenen Symptomen in einem professionellen Umfeld an. Das Schließen dieser Wissens- und Infrastrukturlücke am Arbeitsplatz ist unerlässlich, um eine unterstützende und inklusive Umgebung für Frauen in den Wechseljahren zu fördern.

6.2 Einfluss der Arbeit auf die physischen Symptome der Wechseljahre

So wie die Symptome die Arbeit beeinflussen, gilt es auch umgekehrt: die Art und die Bedingungen der Arbeit können die körperlichen Symptome der Wechseljahre beeinflussen. Kopenhager und Guidozzi (2015) entdeckten, dass

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

der deutlichste Einfluss der Arbeit auf körperliche Symptome bei Hitzewallungen (53 %) zu sehen ist, gefolgt von Kopfschmerzen (46 %), Schwitzen (39 %), Schmerzen (30 %) sowie trockenen Augen und trockener Haut (29 %).

Ein Einfluss auf die Symptome kann sich sowohl aufgrund der Arbeitsorganisation und Umgebung ergeben wie auch aus der Art der Arbeit:

- *Arbeitsorganisation und Umgebung:* Verschiedene Aspekte der Arbeit können zur Verschlimmerung der Symptome beitragen, darunter unter anderem hohe Temperaturen, schlechte Belüftung, Arbeit in Gemeinschaftsbüros ohne ausreichende Kontrolle über die Raumtemperatur, Luftfeuchtigkeit, lange Arbeitszeiten (obwohl die Arbeitszeit an sich weniger Einfluss hatte), kurze oder sich ändernde Fristen, hohe Arbeitsbelastung und Interaktionen mit Kunden (Beck 2020). Uniformen am Arbeitsplatz können ebenfalls zur Symptomverschlimmerung beitragen. Beispielsweise können Uniformen aus synthetischen Materialien Hitzewallungen intensivieren, und helle Uniformen aufgrund des Potenzials für starke Blutungen zu potenzieller Verlegenheit führen (Atkinson et al. 2021).
- *Art der Arbeit:* Formelle Besprechungen, Präsentationen, die Ausführung hoch sichtbarer Aufgaben und anspruchsvolle Aufträge, die das Erlernen neuer Verfahren, genaue Aufmerksamkeit auf Details oder die Einhaltung enger Fristen erfordern, können zur Intensivierung von Hitzewallungen beitragen, da einige Personen diese Situationen als stressig wahrnehmen und Stress als möglicher Auslöser für verstärkte Hitzewallungen identifiziert wurde (Griffiths 2017).

Eine empirische Studie erfasst die Bedeutung der verschiedenen Faktoren und kommt zum Ergebnis, dass hohe Temperaturen am Arbeitsplatz (Nennung von 66 % der Befragten), schlechte Belüftung (50 %) und arbeitsbedingter Stress (49 %) am meisten zur Intensivierung von Symptomen beitragen. Unzureichende Toiletten- und Ruheräume, begrenzter Zugang zu Trinkwasser und unpraktische Arbeitszeiten wurden außerdem als Faktoren genannt, die Symptome verschlimmern (Kopenhager & Guidozzi 2015).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

6.3 Verhältnis – Anpassung der physischen Arbeitsumgebung

Die physische Arbeitsumgebung hat einen relevanten Einfluss auf die Wechseljahressymptome. Es gibt dabei eine Vielfalt von möglichen Maßnahmen seitens der Organisation, die häufig auch leicht umsetzbar sind:

- *Temperatur- und Belüftungskontrolle:* Maßnahmen der Temperaturkontrolle können darin bestehen, warme oder heiße Arbeitsorte für Frauen zu vermeiden, oder die Belüftung und Temperatursteuerung zu verbessern (Hardy et al. 2017). Da Klimaanlagen und Kontrolle über die Arbeitstemperatur dazu beitragen, die Berichterstattung über Symptome zu verringern (Griffiths 2017), ist es nützlich, Richtlinien und Verfahren zu entwickeln, die es Arbeitnehmenden erlauben, die physische Arbeitsumgebung entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse anzupassen. Dies könnte das Versetzen von Schreibtischen, der Einsatz von Ventilatoren, die Nähe zu Toilettenanlagen oder das Öffnen von Fenstern nach Belieben umfassen. Nachteilige Bedingungen, wie schlechte Belüftung, beengte Räume, unzureichende sanitäre/Ruhe-/Erfrischungseinrichtungen sowie schlechtes Arbeitsplatzdesign sind mit erhöhten Gesundheitsbeschwerden unter postmenopausalen Frauen verknüpft (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).
- *Arbeitsorganisation:* Laut Jafari (1986) sollte ein Mangel an ausreichenden Ruhepausen, übermäßige Arbeitszeiten, Arbeitsumgebungen und Schichtpläne, die den Zugang zu natürlichem Licht behindern, sowie eingeschränkte Bewegungsfreiheit und überwiegend sitzende Arbeit vermieden werden. Weitere Faktoren, die Hitzewallungen verschlimmern könnten, sind formelle Meetings und hochsichtbare Arbeit, wie Präsentationen (Hardy et al. 2018b).
- *Rückzugsräume:* Hardy et al. (2018b) empfehlen den Zugang zu Trinkwasser, Toilettenanlagen sowie den Zugang zu Ruhebereichen und das Angebot von Umkleideeinrichtungen (mit Duschen, wenn möglich).
- *Arbeitskleidung:* Ein bedeutender Teil der Literatur betont auch die Relevanz von Arbeitskleidung, Kleiderordnungen und Uniformen und empfiehlt informelle, lockerere Uniformen aus thermisch komfortablen Stoffen. Allen Mitarbeitenden könnte die Möglichkeit geboten werden, optionale Schichten zu tragen und Krawatten oder Jacken abzulegen (Hardy et al. 2017; Hardy et al. 2018b). Bezüglich Arbeitskleidung und Uniformen ist es vorteilhaft, Stoffe zu wählen, die schnell trocknen und keine Flecken

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

zeigen, besonders in dunklen Farben. Die Wahl dunkler Stoffe für Stühle kann auch dazu beitragen, Frauen die Sorge um Leckagen zu erleichtern (Butler 2020).

- *Bereitstellung von Produkten:* Zur Linderung körperlicher Symptome wie unregelmäßige Perioden und starke Blutungen, die während der Perimenopause häufig sind, können Arbeitgebende Unterstützung in Form von Zugang zu Menstruationsprodukten oder zur Schmerzlinderung anbieten und darauf achten, dass die entsprechenden Räumlichkeiten zum Wechseln von Menstruationsprodukten und zur Bewältigung von Kontinenzproblemen bereitstehen.
- *Allgemeine Gesundheitsförderung und Schulungen:* Neben den genannten konkreten praktischen Einzelmaßnahmen können auch gesundheitsfördernde Schulungen, die nicht unbedingt nur auf den Wechseljahreskontext abgestimmt sein sollten, sehr hilfreich sein. Schließlich wird körperliche Inaktivität mit geringerer physischer und mentaler Gesundheit während und nach den Wechseljahren in Verbindung gebracht (Verburgh et al. 2020). Arbeitgebende können Schulungen anbieten und Anreize setzen, um aktiver und körperlich gesünder zu werden. Dies könnte Anreize zur Einführung gesunder Verhaltensweisen wie regelmäßige aerobe und Widerstandsübungen, Ernährungsumstellungen und das Vermeiden von Alkohol und Nikotin beinhalten (Viotti et al. 2021).

Um die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu ermitteln, ist eine Erhebung sinnvoll. Diese kann Bereiche identifizieren, in denen Verbesserungen in der physischen Umgebung angebracht und auch möglich sind.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

MenoMATRIX, Feld 1.
Verhältnis Physisch: Was Arbeitgebende tun können, um die physische Arbeitsumgebung zu verbessern.

- Den Einfluss der physischen Arbeitsumgebung auf Symptome erkennen
- Eine Risikobewertung durchführen, um Bereiche zu identifizieren, in denen die physische Umgebung die Arbeitsbedingungen für Frauen nachteilig beeinflussen könnte
- Auf Arbeitstemperatur und -belüftung achten und den Mitarbeiterinnen die Kontrolle über diese Faktoren geben
- Einfachen Zugang zu adäquaten Toiletten- und Umkleideeinrichtungen gewährleisten
- Überlegungen zu Arbeitskleidung, Uniformen und Kleiderordnungen
- Maßnahmen zur Unterstützung der Menstruation am Arbeitsplatz umsetzen
- Gesundheitsförderungsprogramme für das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen einführen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Indem Arbeitgebende eine unterstützende Umgebung fördern, die die Gesundheit und Autonomie von Frauen priorisiert, können sie zu Wohlbefinden und Produktivität ihrer Mitarbeiterinnen während der Wechseljahre beitragen.

Idealerweise sollten Organisationen daher eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen anbieten und Frauen ermächtigen, die für sie am besten geeigneten auszuwählen. So können Frauen gesunde Bewältigungsstrategien entwickeln, die auf ihre individuellen Anforderungen zugeschnitten sind (siehe auch Steffan 2020).

6.4 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf physischer Ebene

Obwohl die bestehende Forschung überwiegend Anpassungen auf organisatorischer Ebene betont, um die Bedürfnisse von Frauen während der Wechseljahre zu unterstützen, ist es ebenfalls wichtig, im Sinne eines Empowerments

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Frauen zu ermächtigen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und Anpassungen vorzunehmen.

Bewusstsein schaffen Ein erster wichtiger Schritt ist es, dass die Frauen ein Bewusstsein für ihre physischen Symptome und deren Auswirkungen auf ihr Berufsleben entwickeln. Dieses Bewusstsein ist die Voraussetzung dafür, ihre spezifischen Unterstützungsbedürfnisse zu identifizieren.

Die Auseinandersetzung mit der individuellen Erfahrung der Körperlichkeit bei der Arbeit ist aus verschiedenen Gründen von Bedeutung.

- *Fehlendes Erkennen der Normalität der Veränderung:* Die Literatur zeigt, dass viele Frauen sich während der Wechseljahre von ihrem Körper entfremdet fühlen und oft eine medizinische Bestätigung ihres Zustands wegen mangelndem Wissen meiden. Sie können ein Gefühl internalisieren, als wäre etwas »falsch mit ihnen« (Steffan 2020).
- *Negative Bewertung der Veränderung:* Darüber hinaus gibt es eine verbreitete Tendenz unter Frauen, die Präsentation eines unveränderten Körpers bei der Arbeit über ihre eigene Gesundheit und Selbstfürsorge zu stellen. Die Wechseljahre werden oft als etwas betrachtet, das man ertragen muss, wobei Symptome minimiert werden. Frauen fühlen sich persönlich verantwortlich, mit menopausalen Symptomen umzugehen, ohne im Arbeitsumfeld Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen (Steffan 2020).

Analyse der Symptome und Nutzung der Angebote Frauen sollten ihre Symptome und deren Auswirkungen auf ihr Arbeitsumfeld analysieren und dann entweder die bereits von den Arbeitgebenden bereitgestellten Ressourcen nutzen oder ggf. notwendige Änderungen seitens der Arbeitgebenden einfordern, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen.

Zudem sollten die Frauen selber Veränderungspotenzial identifizieren und Maßnahmen umsetzen, die ihr physisches Wohlbefinden während der Wechseljahre am Arbeitsplatz verbessern. Es gibt viele Beispiele für Maßnahmen, die die Frau selber ergreifen kann.

- *Arbeitsumgebung anpassen:* Viele vorgeschlagene Bewältigungsstrategien zielen darauf, die Temperatur und Belüftung im Arbeitsumfeld zu verwalten, um mit Temperaturschwankungen umzugehen, die durch VMS verursacht werden (Kopenhager & Guidozzi 2015).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Kleidung anpassen:* Weitere Selbstbewältigungsstrategien beinhalten Anpassungen der Kleidung, wie das Tragen von Schichten oder das Mitbringen von Ersatzkleidung nach Bedarf. Das Mitführen eines kleinen Sets mit Toilettenartikeln kann das Auffrischen im Laufe des Tages erleichtern.
- *Lebensstil und Ernährung anpassen:* Solche Anpassungen können einen signifikanten Einfluss auf physische Symptome haben, und Frauen sollten an den von Arbeitgebenden bereitgestellten Trainingsprogrammen und Informationen über diätetische Anpassungen, die Symptome lindern könnten, Gebrauch machen.
- *Therapie erwägen:* Frauen sollten in Erwägung ziehen, mit aufgeklärten (Betriebs-)Ärzt:innen über die Möglichkeit einer Medikation, wie Hormontherapie (HT), zu sprechen. Die bestehende Literatur über Wechseljahre und Arbeitsplatz hebt die Bedeutung der Hormontherapie bei der Linderung physischer Symptome, insbesondere vasomotorischer Symptome, hervor. Wie von Jack et al. (2016), Griffiths (2017) und Bazeley et al. (2022) angemerkt, hat sich eine HT als entscheidende Maßnahme für viele Frauen erwiesen, die die Herausforderungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz meistern. Insbesondere die Erkenntnisse aus dem Bericht der »British Occupational Health Research Foundation« von 2010, »Women's Experience of Working Through The Menopause«, wie in Kopenhager & Guidozzi (2015) zitiert, zeigen, dass ein erheblicher Teil der Frauen, die unter belastenden physischen Symptomen leiden, eine HT wählen, um ihre Symptome zu lindern und ihre Arbeitsbelastung effektiv zu managen. Tatsächlich weist Hickey (2017) darauf hin, dass die Bewältigung arbeitsbedingter Anforderungen einer der Hauptgründe ist, die von Frauen in Großbritannien für den Beginn einer HT genannt werden. Es ist dabei wichtig zu beachten, dass die Entscheidung zur Verwendung von HT persönlich sein sollte, unter Abwägung von Nutzen und Risiko stattfinden sollte und nicht von Arbeitgebenden beeinflusst werden darf.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

MenoMATRIX, Feld 4.
Verhalten Physisch: Was Frauen tun können, um mit den physischen Symptomen bei der Arbeit umzugehen

- Informieren Sie sich über den Einfluss der physischen Arbeitsumgebung auf die Symptome
- Werden Sie sich der Möglichkeiten bewusst, die physische Umgebung mitzugestalten
- Nutzen Sie die von Arbeitgebenden bereitgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der physischen Umgebung bei der Arbeit. Fordern und nutzen Sie Ventilatoren, wechseln Sie den Platz, bitten Sie um Plätze in der Nähe von Fenstern
- Nehmen Sie Anpassungen an Ihrer Kleidung vor
- Nehmen Sie Anpassungen an Ihrer Ernährung und Ihrem Lebensstil vor
- Konsultieren Sie Betriebsärzt:innen, falls verfügbar

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Im nächsten Kapitel gehen wir auf die psychischen Symptome in den Wechseljahren sowie deren Bewältigungsmöglichkeiten auf Verhältnis- und Verhaltensebene ein.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 7: Psychische Ebene der MenoMATRIX

Die psychische Ebene ist die zweite Betrachtungsebene in unserer MenoMATRIX. In diesem Zusammenhang werden zwei zentrale Fragen gestellt: Erstens untersuchen wir die mentalen Symptome, die Frauen betreffen und die für die Arbeitsumgebung relevant sind und analysieren ihre Auswirkungen auf das Berufsleben. Zweitens prüfen wir, wie Symptome und Arbeitskontext sich wechselseitig beeinflussen.

Im Anschluss daran benennen wir auch hier mögliche Unterstützungsmaßnahmen seitens der Unternehmen (Verhältnis) als auch individuelle Bewältigungsstrategien für die Frauen in den Wechseljahren (Verhalten), die in der Literatur dargestellt werden.

7.1 Psychische Symptome der Wechseljahre, die für den Arbeitskontext relevant sind

Autoren wie z. B. Hickey (2017) betonen, dass schlechte Konzentration, Müdigkeit, ein schlechtes Gedächtnis, sich niedergeschlagen fühlen bzw. deprimiert sein und verringertes Selbstvertrauen die Symptome sind, die von den befragten Frauen als am problematischsten bei der Arbeit angesehen werden. Insbesondere wurden der sogenannte »Brain Fog« und Schlafschwierigkeiten in bestimmten Studien im Vergleich zu Hitzewallungen als herausfordernder bezeichnet (Bazeley et al. 2022). So berichten Bazeley et al. (2022), dass 77 % der Frauen sehr schwere psychische Symptome erleben, 69 % mit Angst oder Depression aufgrund der Wechseljahre zu kämpfen haben, 84 % mit Schlafproblemen ringen und 73 % auf Brain Fog stoßen.

In diesem Abschnitt konzentrieren wir uns auf folgende psychische Symptome – schlechte Konzentration, Müdigkeit, schlechtes Gedächtnis, sich niedergeschlagen oder depressiv fühlen und verringertes Selbstvertrauen – basie-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

rend auf ihrem signifikanten Einfluss auf die Arbeit (Kopenhager & Guidozzi 2015; Hickey 2017; Rees et al. 2021). Einige der genannten Symptome könnten auch unter der physischen Erfahrensebene besprochen werden, wir haben uns jedoch entschieden, sie der psychischen Erfahrensebene zuzuordnen. Auch wenn diese Zuordnung nicht immer eindeutig sein mag, weisen wir hier noch einmal darauf hin, dass die Einteilung in die drei Ebenen einen tieferen und umfangreicheren Blick auf die Wechseljahreserfahrungen ermöglicht.

7.1.1 Schlechte Konzentration/schlechtes Gedächtnis/Gehirnnebel (Brain Fog)

Viele Frauen erleben während der Wechseljahre eine verminderte Fähigkeit, sich zu konzentrieren, Gedächtnisschwierigkeiten oder einen allgemeinen Zustand des Gehirnnebels, was ihre Arbeitsleistung negativ beeinflussen kann. Frauen berichten oft von subjektiven Bedenken hinsichtlich ›Vergesslichkeit‹, die während dieser Übergangszeit im Vergleich zu anderen Phasen häufiger auftritt. Nach den vasomotorischen Symptomen ist dies gemäß Grandey, Gabriel & King (2020) das am häufigsten genannte Symptom.

Es wird angenommen, dass die Veränderung des Östrogenspiegels eine Rolle bei diesem Rückgang der kognitiven Funktion spielt, da dieser wichtige Aspekte der Gehirnverarbeitung und des Stoffwechsels beeinflusst.

Studienergebnisse deuten auch darauf hin, dass die Selbstwahrnehmung der Frauen zu den auftretenden Problemen beitragen kann. Forschungen zeigen, dass Frauen im mittleren Alter, die sich selbst als vergesslich wahrnehmen, bei objektiven kognitiven Tests schlechter abschneiden. Während die genauen Gründe für dieses Phänomen unklar bleiben, ist es eine Tatsache, dass viele Frauen während der Wechseljahre von kognitiven Schwierigkeiten berichten, was die Notwendigkeit unterstreicht, dass Arbeitsplätze dieses Problem anerkennen und Unterstützung bieten. Wichtig ist, dass kognitive Schwierigkeiten, die mit den Wechseljahren verbunden sind, vorübergehend sein können. So haben Studien gezeigt, dass die kognitive Funktion bei postmenopausalen Frauen tendenziell auf prämenopausale Niveaus zurückkehrt (Greendale et al. 2009). Daher ist es für die Bereitstellung von angemessener Unterstützung wichtig zu verstehen, dass diese Schwierigkeiten vorübergehend sind.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

7.1.2 Schlafprobleme/Müdigkeit/Erschöpfung

Viele Frauen berichten von Schlafproblemen während der Wechseljahre. Sie erleben Schwierigkeiten, einzuschlafen oder wachen mehrmals in der Nacht aufgrund von Symptomen wie Nachtschweiß oder Angst auf. Zusätzlich empfinden sie den Schlaf von niedrigerer Qualität und fühlen sich unausgeruht. Schlafschwierigkeiten sind bei der Mehrheit der Frauen in den Wechseljahren verbreitet und stehen stark in Verbindung mit antisozialem Arbeitsverhalten (Grandey, Gabriel & King 2020).

Studien im Arbeitskontext deuten darauf hin, dass die Wechseljahre einen Mangel an Energie auslösen können, was wiederum dazu führen kann, dass Frauen in den Wechseljahren sich bei der Arbeit erschöpft fühlen. Diese Studienergebnisse betonen die Wichtigkeit, die Folgen der psychosozialen Erschöpfung während der Wechseljahre auf die Qualität des Arbeitslebens von Frauen zu betrachten, insbesondere in Bezug auf arbeitsbedingten Stress (Hardy 2018, Converso et al. 2019, Butler 2020, Beck 2020).

Chronische, langfristige arbeitsbedingte Erschöpfung kann zudem zu Stress oder Burnout führen und gesundheitliche Beschwerden, die mit einem Burnout verbunden sind, können denen der Wechseljahre ähneln: Müdigkeit, Schlafprobleme, kognitive Probleme wie Konzentrations- und Gedächtnisschwierigkeiten, Grübeln, Reizbarkeit und emotionale Instabilität. Wechseljahre und Burnout werden leicht verwechselt, sowohl von Frauen selbst als auch von Gesundheitsfachkräften, was eine angemessene Gesundheitsversorgung verzögern kann (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

Converso et al. (2019) argumentieren auch, dass die Wechseljahre und die damit verbundenen Veränderungen in den physischen, psychologischen und kognitiven Bereichen die berufliche Ausgebranntheit beeinflussen können. Beispielsweise kann eine Abnahme der körperlichen Stärke in Verbindung mit Schlafschwierigkeiten und Müdigkeit dazu führen, dass Frauen weniger psychophysische Energie für die Ausführung der Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht. Ferner kann eine Zunahme des Niveaus der emotionalen Erschöpfung die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen beeinflussen, einschließlich jener mit Kolleg:innen und Kund:innen. Schließlich können Nervosität und Reizbarkeit negative Einstellungen gegenüber diesen verstärken.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

7.1.3 Niedergeschlagenheit oder Depression

Forschungen aus zwei US-amerikanischen nationalen Studien legen nahe, dass Frauen in den Wechseljahren eher von Depressionen berichten als ihre prämenopausalen Kolleginnen (Grandey, Gabriel & King 2020). Zusätzlich haben Frauen in den Wechseljahren mit einer Vorgeschichte von Depressionen oder mit körperlichen Gesundheitsproblemen ein höheres Risiko, eine depressive Erkrankung zu entwickeln. Frauen in den Wechseljahren berichten nicht nur häufiger von Depressionen als nicht-menopausale Frauen, sondern zeigen auch vermehrt unterschiedliche Symptome wie Schlafstörungen, Wut, Feindseligkeit, Müdigkeit, Trägheit und verschiedene unspezifische somatische Symptome.

Die Anfälligkeit für Depressionen während der Wechseljahre wird durch die Interaktion von verschiedenen Elementen erklärt:

- *Hormonelle Veränderungen:* Das Ausmaß von Schmerz oder Unbehagen spielt eine Rolle im Zusammenhang mit dem Auftreten von Depressionen (Grandey, Gabriel & King 2020).
- *Stress:* Stress, der aus der Lebenssituation einer Frau resultiert (z.B. Verlust der Jugend, Wechseljahressymptome, Verlust der Reproduktionsfähigkeit) und berufliche Herausforderungen (z.B. Konkurrenz durch jüngere Kolleg:innen) sind bedeutende Faktoren bei der Auslösung von Stimmungsstörungen, einschließlich Depression.
- *Einstellung der Frau:* Studien legen nahe, dass der Beginn von Depressionen während der Wechseljahre erheblich von der Einstellung einer Frau zu den Wechseljahren selbst vor dem Eintritt in diese Lebensphase abhängt.

7.1.4 Verringertes Selbstvertrauen

Verringertes Selbstvertrauen hat sowohl eine psychische als auch eine sozio-affektive Komponente (und wir diskutieren dieses daher in beiden Abschnitten). Dies liegt daran, dass es ein verringertes Selbstvertrauen gibt, das aus der mentalen Arbeit des Managements physischer Symptome resultiert, und ein verringertes Selbstvertrauen, das seine Wurzeln in den sozialen Interaktionen und der sozio-affektiven Umgebung hat, in der die Frauen ihre Wechseljahre durchlaufen.

Beschwerden in den Wechseljahren können Unsicherheit, Angst und Scham hervorrufen. Zum Beispiel haben wir in Abschnitt 6.1.1 (körperliche

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Symptome) festgestellt, wie insbesondere Hitzewallungen als problematisch am Arbeitsplatz erlebt werden, da sie das Selbstvertrauen der Frauen beeinträchtigen und ein gewünschtes professionelles Bild schädigen, insbesondere für Frauen mit anspruchsvollen Jobs und Verantwortlichkeiten (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Darüber hinaus könnte das Arbeiten mit jüngeren und/oder männlichen Kollegen sowie Kunden die Angst einer Frau in den Wechseljahren um ihre Selbstpräsentation verstärken (Brewis 2020).

7.1.5 Stress

Wechseljahre und Stress haben eine facettenreiche Beziehung. Studien deuten darauf hin, dass das Erleben von Stress Wechseljahressymptome verschlimmern kann, während gleichzeitig das Verbergen dieser Symptome selbst zu einer Quelle für Stress werden kann (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Ähnlich kann die Verringerung arbeitsbedingten Stresses Wechseljahressymptome lindern (Martelli et al. 2021).

Arbeitsstress wurde als einer der primären Risikofaktoren für eine niedrigere Lebensqualität unter Frauen in den Wechseljahren identifiziert, da er die kognitive Funktion beeinflusst. Was aber trägt zu arbeitsbedingtem Stress bei? Faktoren wie ungünstige soziale Interaktionen bei der Arbeit, Mangel an Anerkennung und Unterstützung sowie die psychologische Belastung, die aus der Komplexität der Aufgaben resultieren kann, gehören zu den Hauptgründen für arbeitsbedingten Stress.

Obwohl Hinweise darauf bestehen, dass eine Unterscheidung zwischen Berufen und Funktionsniveaus vorteilhaft ist, haben Studien insgesamt gezeigt, dass Arbeitsbedingungen, die durch hohe Arbeitsanforderungen und geringe Autonomie gekennzeichnet sind, dazu führen, dass Frauen im Alter von 50–64 Jahren einen hohen Erholungsbedarf melden (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

7.2 Verhältnis – Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit durch die Organisation

Organisationen sollten proaktive Schritte unternehmen, um ihre Mitarbeiterinnen in Bezug auf ihre psychische Gesundheit und ihre mentale Vorbereitung auf die Wechseljahre zu unterstützen. Sie sollten die Auswirkungen der Wechseljahre auf die psychische Gesundheit von Frauen erkennen und Unter-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

stützung zur Bewältigung der Symptome durch umfassende Unterstützungssysteme bieten.

Probleme wie Konzentrationsmangel, Gedächtnisstörungen und Gehirnnebel können durch verschiedene Maßnahmen reduziert werden.

- *Flexibilisierung der Arbeit:* Die erste und effektivste Maßnahme ist die Bereitstellung von flexiblen Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Heimarbeit, sodass Frauen ihre Arbeitsbelastung während Zeiten geringerer Konzentration, Stimmungsschwankungen und Erschöpfung arrangieren können. Innovative Arbeitsformate, die Peer-Unterstützung ermöglichen, sollten in Betracht gezogen werden, wie z.B. Tandems, Buddy-Systeme oder Jobsharing. Es ist wichtig zu betonen, dass die meisten Wechseljahressymptome vorübergehend sind, sodass der Bedarf an dieser Unterstützung wahrscheinlich nur vorübergehend sein wird. Daher sollten sie flexibel, auf Abruf und kurzfristig bereitgestellt werden.
- *Ruhepausen:* Zur Erholung und Regeneration sollten Frauen regelmäßig zu psychischen Pausen ermutigt werden. Die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit für eine kurze Meditation oder eine Ruhepause zurückzuziehen, kann besonders vorteilhaft sein. Die Bereitstellung von speziellen Räumen, wie z.B. Ruheräumen, ermöglicht es den Mitarbeitenden, eine Pause einzulegen und neue Energie zu tanken, was besonders hilfreich für diejenigen ist, die unter Schlafstörungen oder Stress leiden.
- *Psychologische Beratung und Unterstützung:* Organisationen sollten auch den Zugang zu psychologischer Beratung und Unterstützung fördern.
  - Das Angebot von kognitiver Verhaltenstherapie zur Selbsthilfe für berufstätige Frauen, die auf das Management von Wechseljahressymptomen am Arbeitsplatz abzielt, hat sich als wirksam erwiesen um physische und psychische Symptome wie Hitzewallungen und Stimmungsschwankungen zu reduzieren, arbeitsbezogene mentale Ressourcen zu verbessern sowie Konzentrations- und Entscheidungsfähigkeiten zu steigern (Griffiths 2017). Frauen, die eine kognitive Verhaltenstherapie durchliefen, berichten von verbesserten sozialen Interaktionen und einer höheren Lebensqualität (Rodrigo 2023).
  - Da es eine starke Verbindung zwischen Wechseljahressymptomen und Burnout gibt, sollten Schulungen und Beratungen im Zusammenhang mit Burnout an die möglichen Zusammenhänge mit den Wechseljahren angepasst werden. Organisationen sollten sicherstellen, dass Einzelpersonen leicht Zugang zu Beratung und psychologischer Un-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

terstützung haben und sie dazu ermutigen, diese in Anspruch zu nehmen.

- *Stressbewältigung und Stärkung der persönlichen Ressourcen:* Andere wirksame Interventionen konzentrieren sich auf die Stärkung persönlicher Ressourcen wie Selbstwirksamkeit, Optimismus und Resilienz, einschließlich Achtsamkeitskursen oder psychologischen Unterstützungsdiensten. Ein Programm mit Namen »Mindfulness-Based Stress Reduction« (MBSR) hat sich als wirksame Methode zur Reduzierung von Wechseljahressymptomen, Angst und Depression erwiesen (Viotti et al. 2021). Ferner können sich innovative Methoden wie Atemarbeit und Yoga positiv auf die mentale und physische Erfahrung der Wechseljahre auswirken (Rodrigo 2023). Frauen können lernen, ihren Stress bei der Arbeit zu bewältigen und das Angebot von Kursen und Workshops zur Stressbewältigung, Achtsamkeitstraining sowie anderen Meditations- und Atemtechniken können dabei hilfreich sein. Laut Rodrigo (2023) reduziert die alte Praxis des Raja Yoga, die sich auf Atmung und Entspannung konzentriert, effektiv die Symptome der Wechseljahre und bietet eine nicht-pharmazeutische Methode zur Bewältigung dieses Lebensabschnitts.
- *Informationen über die Wechseljahre:* Frauen, die über die Wechseljahre informiert sind, sind besser auf diese Erfahrung vorbereitet, können besser für sich selbst sorgen und die Unterstützung einfordern, die sie benötigen. Leider mangelt es allgemein an Wissen über Wechseljahressymptome und deren unvorhersehbare Natur bei den betroffenen Frauen selbst (Steffan 2020) und ein erheblicher Teil der Frauen in den Wechseljahren sucht nicht nach medizinischer Beratung oder Informationen über ihre Symptome (Bazeley et al. 2022). Die weit verbreitete Unvorbereitetheit und das begrenzte Wissen über die Wechseljahre z.B. bei Frauen in den USA und Irland, zusammen mit gesellschaftlichen Stigmen und unzureichender medizinischer Beratung, trägt zu negativen Erwartungen und Erfahrungen bei den Wechseljahren bei (Hickey et al. 2022) als auch oft zu unerwarteten Herausforderungen am Arbeitsplatz (Griffiths 2017), wo die Mehrheit der Befragten ein Fehlen von Unterstützung berichtet (Beck 2020).

Organisationen sollten Informationsquellen und Schulungen bereitstellen. Diese sollten leicht zugänglich sein, Informationen für alle Stadien der Wechseljahre enthalten und Selbstbewältigungsstrategien bieten, die Frauen leicht selbst umsetzen können.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Beratung und Bildungsangebote für die Frauen:* Ergebnisse der »British Occupational Health Research Foundation« von 2010, zitiert von Kopenhager und Guidozzi (2015), offenbarten, dass sich die meisten Frauen schlecht auf die Wechseljahre vorbereitet fühlen, insbesondere in Bezug auf deren Bewältigung bei der Arbeit, und betonten die Notwendigkeit von Beratung. Schulungen, die speziell für Frauen innerhalb der Organisation konzipiert sind, sollten Informationen und Quellen der Unterstützung am Arbeitsplatz umfassen (Hardy et al. 2017). Die Entwicklung evidenzbasierter, frauenzentrierter Informationen oder Selbsthilfeleitfäden zur Bewältigung von Wechseljahressymptomen ist wesentlich und macht sie Mitarbeitenden zugänglich und begreifbar. Fachkräfte im Bereich der psychischen Gesundheit besitzen die Expertise, die Entwicklung dieser Leitfäden zu unterstützen, idealerweise einschließlich Links zu Online-Ressourcen wie Psychoedukation, Beratung, Unterstützung und Informationen über nicht-pharmakologische und pharmakologische Therapien (Cronin et al. 2021).
- *Bildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende:* Eine in Großbritannien durchgeführte Umfrage unter 500 Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten ergab, dass fast die Hälfte (45 %) berichtete, dass Führungskräfte sich der Auswirkungen der Wechseljahre auf Frauen bei der Arbeit nicht bewusst seien, wobei nur 2 % sie als Teil ihrer Gesundheits- und Sicherheitsvorsorge ansahen (Hickey 2017: 208). Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit von Informations- und Bildungsprogrammen, sowohl für Frauen als auch für Personalverantwortliche. Forschungen von Hardy et al. (2017) heben hervor, dass Schulungen und Bewusstseinsbildung wichtig für die Transformation von Organisationen in wechseljahresfreundlichere Umgebungen sind und schlagen vor, dass sie unter dem »Diversitäts-Dach« integriert werden sollten, aber nicht darauf beschränkt sein sollten.
- *Wechseljahresschulungen sollten über längere Zeiträume getestet und erforscht werden:* Darüber hinaus besteht Konsens darüber, dass mehr Forschung hinsichtlich der Bewertung von Maßnahmen benötigt wird. Dies impliziert, dass Organisationen ihre Schulungsprogramme und Informationsverbreitungsformate kontinuierlich evaluieren und entsprechend anpassen sollten, um sicherzustellen, dass sie eine positive Wirkung ausüben.

Verschiedene Bildungsangebote werden diskutiert:

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Integration in bestehende Programme:* Rees et al. (2021) schlagen vor, dass Arbeitgebende sicherstellen sollten, dass Gesundheits- und Wohlbefindensrichtlinien, die die Frauen in den Wechseljahren unterstützen, in Einführungs-, Schulungs- und Entwicklungsprogramme für neues und bestehendes Personal aufgenommen werden. Schulungsinitiativen sollten die Wechseljahre thematisieren und Wissen, Vertrauen und Fähigkeiten zum Thema vermitteln (Hardy et al. 2017). Darüber hinaus sollten diese Schulungen nicht nur an Führungskräfte gerichtet sein, sondern das Personal auf allen Ebenen umfassen, insbesondere diejenigen in Schlüsselpositionen, die Unterstützung anbieten können (Hardy et al. 2017; Hardy et al. 2018b).
- *Online-Schulungen:* Griffiths (2017) schlägt Online-Schulungsprogramme vor, die darauf abzielen, das Bewusstsein für die Wechseljahre zu erhöhen, Strategien zur Unterstützung von Frauen, die Schwierigkeiten erfahren, bereitzustellen und das Vertrauen der Führungskräfte zu stärken, die Wechseljahre mit ihrem Personal zu besprechen. Ähnlich empfehlen Converso et al. (2019) Schulungssitzungen, die sich auf die Entwicklung von Führungsfähigkeiten und Team-Building-Interventionen konzentrieren, um die Teamarbeit zu fördern. Hardy et al. (2019) führten eine Studie durch, die ein webbasiertes Schulungsprogramm für Führungskräfte testete, das Videos, Quizfragen und ergänzende Materialien umfasste. Die Schulung, die ungefähr 30 Minuten dauerte, führte zu verbessertem Wissen, Bewusstsein und Verständnis der Wechseljahre unter den Teilnehmenden. Das Feedback zeigte eine erhöhte Bereitschaft, menopausale Frauen zu unterstützen und Gespräche über die Wechseljahre bei der Arbeit zu initiieren. Besonders gelobt wurden echte Erfahrungsberichte und Rollenspielszenarien für die Verbesserung des Engagements und des Verständnisses. Die Autor:innen kamen zu dem Schluss, dass solche Online-Schulungen das Bewusstsein und das Vertrauen von Vorgesetzten effektiv stärken und dadurch Frauen unterstützen, die Wechseljahressymptome erleben (Hardy et al. 2019).

Um Frauen mit ihren Problemen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz individuell zu unterstützen empfiehlt sich die Schaffung eines festgelegten Ortes (entweder eine festgelegte Person oder einen Champion oder einen Website-/Intranet-Service), den Frauen konsultieren können, an dem sie über alle Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden, die die Organisation bietet, und dann individuell einen maßgeschneiderten Unterstützungsplan zusam-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

menstellen können. Die ideale Situation wäre, beide Arten von Zugängen zu haben. So können Frauen, die das Bedürfnis haben, mit einer anderen Person zu kommunizieren und diese Art der Unterstützung anzufragen, darauf zugreifen. Andererseits können Frauen, die den Status ihrer Wechseljahre nicht offenlegen möchten, Informationen und Ressourcen online auf private Weise abrufen.

Je nach Größe der Organisation sind viele dieser Maßnahmen möglicherweise bereits verfügbar und implementiert. In diesem Fall ist es nicht notwendig, spezielle Schulungen nur für die Wechseljahre einzuführen (obwohl dies eine gute Option sein kann, wenn das Budget dies zulässt). Es wird jedoch dringend empfohlen, das Thema Wechseljahre und die damit verbundenen besonderen Herausforderungen in bestehende Schulungen zu integrieren und sicherzustellen, dass die Ausbilder:innen und Fachkräfte sensibel und informiert über das Thema sind.

MenoMATRIX, Feld 2.
Verhältnis Psychisch: Wie Arbeitgebende die psychische Gesundheit während der Wechseljahre unterstützen können

- Die Auswirkungen der Wechseljahre auf die psychische Gesundheit erkennen und ansprechen
- Flexible Arbeit: flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit
- Innovative Arbeitsformate in Betracht ziehen (z.B. Tandems, Buddy-Systeme, Jobsharing)
- Regelmäßige mentale Pausen fördern und Ruheräume zur Verfügung stellen
- Zugang zu psychologischer Beratung und kognitiver Verhaltenstherapie (CBT) fördern
- Burnout-Präventionsschulungen und Beratungen an die Wechseljahre anpassen
- Stressbewältigungstechniken, Meditation, achtsamkeitsbasierte Schulung, Atemarbeit und/oder Yoga anbieten
- Wechseljahresthemen in bestehende Programme zur psychischen Gesundheit integrieren
- Sicherstellen, dass Trainer:innen und Moderator:innen von psychischen Gesundheitsformaten sensibel und informiert über Wechseljahresthemen sind

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- Umfassende Schulungsprogramme entwickeln, die Bewusstsein für die Wechseljahre und Strategien zur Unterstützung am Arbeitsplatz thematisieren
- Schulungen speziell auf verschiedene Interessengruppen zuschneiden, einschließlich Führungskräfte, Mitarbeiter:innen und Frauen, die Menopausesymptome erleben
- Vielfältige Schulungsformate wie Online-Kurse, Workshops und Expert:innenvorträge nutzen
- Unterstützung bei den Wechseljahren in Gesundheits- und Wohlbefinden-Richtlinien sowie laufende Schulungsinitiativen integrieren
- Schulungsprogramme kontinuierlich basierend auf Feedback und Forschungsergebnissen evaluieren und anpassen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

7.3 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf psychischer Ebene

In Bezug auf die psychische Gesundheit sollten Frauen ihre Symptome erkennen und beurteilen können, wie diese ihre Arbeit beeinflussen.

Frauen sollten sich über die Wechseljahre aufklären, sowohl am Arbeitsplatz als auch durch öffentliche Informationskampagnen (Hardy et al. 2017; Hardy et al. 2018b). Sie können sich selbst unterstützen, indem sie an Schulungen teilnehmen und Informationsquellen nutzen, die umfassendes Wissen über die Wechseljahre in allen ihren Phasen bereitstellen und den Prozess normalisieren. Darüber hinaus sollten Frauen die vom Arbeitsplatz bereitgestellten psychischen Unterstützungsmaßnahmen nutzen, einschließlich psychologischer Beratung und Coaching. Die Literatur legt nahe, dass die Anwendung von Elementen der kognitiven Verhaltenstherapie sowohl die physischen als auch die psychischen Symptome der Wechseljahre positiv beeinflussen kann. Frauen sollten, wenn sie möchten, auch an allen Schulungen teilnehmen, die der Arbeitsplatz bietet, um ihre persönlichen Ressourcen zu verbessern und sie dabei unterstützen, positive Einstellungen zum Altern und zum Stressmanagement bei der Arbeit zu fördern. Darüber hinaus sollten Frauen auf Leit-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

fäden zur Selbsthilfe in schriftlicher Form zur Bewältigung von Symptomen, Listen von Expert:innen und andere Online-Ressourcen zurückgreifen.

Schließlich sollten Frauen auch ihre Unterstützung bei der Arbeit mitgestalten, indem sie Bewertungen und Feedback zu allen Angeboten oder Maßnahmen, die von den Arbeitgebenden zu den Wechseljahren entwickelt wurden, bereitstellen und Anpassungen und Änderungen nach Bedarf vorschlagen.

MenoMATRIX, Feld 5.
Verhalten Psychisch: Wie Frauen ihre psychische Gesundheit pflegen und sich mental auf die Wechseljahre vorbereiten können

- Flexible Arbeitszeiten und innovative Jobsharing-Modelle für begrenzte Zeiträume anfordern
- »Ruheräume« für Pausen nutzen
- Bereitstellung von Feedback und Bewertungen, damit Schulungen und Informationsformate verbessert und den tatsächlichen Bedürfnissen angepasst werden können
- Stressprävention und -bewältigung: An Stressbewältigungskursen, Achtsamkeitstraining sowie Entspannungs- und Atemübungen wie Raja Yoga teilnehmen
- Teilnahme an Schulungsprogrammen, die Aufmerksamkeit für die Wechseljahre und Unterstützungsstrategien am Arbeitsplatz thematisieren
- Umsetzung des Erlernten und Anforderung fehlender Informationen
- Psychologische Unterstützung und kognitive Verhaltenstherapie (CBT) in Anspruch nehmen, wenn notwendig
- Erstellung eines maßgeschneiderten Plans für ihre spezifischen Bedürfnisse basierend auf den von Arbeitgebenden angebotenen Ressourcen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 8: Sozio-affektive Ebene der MenoMATRIX

Die sozio-affektive Ebene ist die dritte Betrachtungsebene in unserer MenoMATRIX. In dieser Erfahrensebene berücksichtigen wir soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre. Wir werfen auch einen Blick auf das Stigma und die soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren, die sie zu einem Tabu machen. Schließlich berücksichtigen wir auch die sich ändernden sozialen Rollen und Beziehungen, die Frauen in ihrem persönlichen Leben außerhalb der Arbeit während der Wechseljahre erleben. Oftmals schließen diese Fürsorge- und Reproduktionsarbeitspflichten ein, die nach wie vor überproportional von Frauen geleistet werden. Schließlich argumentieren wir, dass diese »äußeren« sozialen Elemente einen Einfluss auf den »inneren« emotionalen Bereich von Frauen haben, ihre Gefühle und Einstellungen zum Altern als Frau und zu Wechseljahresformen beeinflussen. Dies wiederum zeigt Auswirkungen auf ihr Zugehörigkeitsgefühl und ihren Selbstwert.

Basierend auf der Literatur, die die Wechseljahre aus einer psychosozialen Perspektive erforscht, sowie der Literatur über Wechseljahre und Arbeitsplatz, werden wir zeigen, dass Themen aus der sozio-affektiven Ebene ebenso signifikante Auswirkungen auf das Leben arbeitender Frauen haben können wie die physischen oder psychischen Symptome. Daher argumentieren wir, dass die sozio-affektive Ebene für einen ganzheitlichen Ansatz zu Wechseljahren am Arbeitsplatz von Bedeutung ist.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

8.1 Soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre

Es gibt verschiedene soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre, die die Frauen in den Wechseljahren negativ betreffen.

- *Altern und Verfall:* Es gibt ein vorherrschendes soziales Narrativ, dass das Alter, insbesondere bei Frauen, als Problem darstellt. Das Narrativ des Alters als Verfall, das Altern mit Degeneration und Nachlassen vieler Fähigkeiten gleichsetzt, wird besorgniserregend, wenn es auf Frauen in der Arbeitswelt angewendet wird, besonders in Arbeitsumgebungen, wo Diskussionen über die Wechseljahre als Tabu gelten (Steffan 2020).
  - Die allgegenwärtigen altersdiskriminierenden Stereotype und sexistischen Geschlechternormen rund um ältere Frauen machen diese unsichtbar, wenn sie altern, und reduzieren ihren wahrgenommenen Wert im sozialen Kontext (Steffan 2020). Dieses Narrativ intensiviert sich für Frauen in den Wechseljahren, die mit der Angst kämpfen, aus der sozialen Vorstellung zu verschwinden, und darum ringen, ihren Platz in der beruflichen Welt zu finden oder zu erhalten.
  - Ein weitgehend ignoriertes Thema in den Diskussionen über Wechseljahre und Arbeit sind die emotionalen Herausforderungen und die Trauer, die Frauen möglicherweise über den Verlust ihrer reproduktiven Fähigkeiten und die wahrgenommene verminderte Weiblichkeit erleben (Cronin et al. 2021).
- *Rolle in der Organisation:* Narrative darüber, was es bedeutet, eine »ideale Mitarbeiterin« oder »Führungskraft« zu sein, stehen in Gegensatz zu den Realitäten, mit denen viele Frauen während der Wechseljahre konfrontiert sind. Die Gesellschaft (und der Arbeitsplatz, als Teil davon) tendiert dazu, Jugend und Ästhetik zu priorisieren, was Druck auf ältere Arbeitnehmende ausübt, sichtbare Anzeichen des Alterns und nachlassender Vitalität zu verbergen. Dieses Narrativ kann zu intensivierten Bemühungen von Frauen führen, die Auswirkungen von Wechseljahressymptomen zu maskieren (Steffan 2020) und trägt zur Perpetuierung geschlechtsspezifischer Altersdiskriminierung innerhalb des Unternehmens bei.
- *Frauenspezifische Instabilität:* Darüber hinaus müssen Frauen in den Wechseljahren auch mit negativen Stereotypen zurechtkommen, die in vielen Arbeitsumgebungen bestehen und sie als emotional instabil und nicht

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

leistungsfähig darstellen (Viotti et al. 2021; Van der Heijden, Pak & Santana 2021). Unabhängig vom tatsächlichen Wechseljahresstatus werden ältere Frauen in Arbeitsorganisationen oft als schwierig und wehleidig bezeichnet. Dieses Narrativ steht im Einklang mit einem historischen Muster im westlichen medizinischen Diskurs, das übermäßige Emotionalität und Morbidität mit Frauen in Verbindung bringt, weiter verstärkt durch die Betrachtung des Verhaltens von Frauen im mittleren Alter durch die Linse der Wechseljahre. Dieses vorherrschende Narrativ kann dazu führen, dass Frauen über unbefriedigende Arbeitspraktiken und -bedingungen schweigen, um nicht als die »grantige alte Frau« abgestempelt zu werden (Irni 2009).

Die Verflechtung von Alter, Geschlecht und gesellschaftlichen Erwartungen schafft eine komplexe Situation für Frauen in den Wechseljahren, die sich am Arbeitsplatz zurechtfinden müssen, und resultiert oft in erhöhten Stressniveaus und begrenzter Unterstützung (Steffan & Potočnik 2023). Weibliche Arbeitskräfte fühlen sich unter Druck gesetzt, Anzeichen des Alterns zu verbergen, während die Gesellschaft von ihnen erwartet, eine »ideale Frau in den Wechseljahren« zu verkörpern, die ihre Symptome kontrolliert und ein gesellschaftlich akzeptables Erscheinungsbild bewahrt (Steffan 2020). Hier wird der dringende Bedarf deutlich, die systemischen Hürden anzusprechen, mit denen ältere Frauen im Arbeitsleben konfrontiert sind.

Betriebliche Gesundheitspolitiken können dabei eine Rolle bei der Ansprache und Linderung dieser Probleme spielen, indem sie Maßnahmen implementieren, die die Anerkennung und Wertschätzung von arbeitenden Frauen in dieser neuen Lebensphase gewährleisten. Ein biomedizinischer Ansatz zu den Wechseljahren, der sie als Defizit oder Krankheit darstellt, trägt leider noch immer zu negativen Erwartungen und Not bei (Hickey et al. 2022). Um dies zu bekämpfen, muss ein ausgewogenes Narrativ gefördert werden, dass das Stigma über das Altern von Frauen herausfordert und die Wechseljahre als natürlichen Prozess hervorhebt.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

8.2 Stigma und soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren

Die Tabuisierung ist mittlerweile gut dokumentiert. Die Mehrheit der Frauen ist nicht bereit, ihre Wechseljahreserfahrungen mit Führungskräften zu teilen. Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Führungskräfte jünger sind, und findet Anwendung unabhängig von deren Geschlecht (Hardy et al. 2018b). Ferner fand die Forschung von Hickey (2017) heraus, dass Frauen über 40 das Gefühl hatten, ihre menopausalen Bedenken nicht mit ihrer Führungskraft besprechen zu können, auch wenn es sich bei der Führungskraft um eine Frau handelte.

Eine britische Umfrage ergab, dass »fast die Hälfte [der befragten Frauen] zugab, es schwer zu finden, dem höheren Management oder sogar engen Kolleg:innen zu sagen, dass sie [mit Symptomen] zu kämpfen haben, wobei 54 % besorgt waren, dass das Eingeständnis von erlebten Symptomen sie weniger fähig erscheinen lassen würde« (Stewart 2018, aus dem engl. zitiert in Atkinson et al. 2021: 42 übersetzt von den Autorinnen).

Darüber hinaus erstreckt sich das Tabu auch auf Krankmeldungen. Wenn Frauen die Notwendigkeit sehen, wegen Wechseljahressymptomen von der Arbeit fernzubleiben, geben nur sehr wenige den tatsächlichen Grund gegenüber ihrer Führungskraft an (Griffiths 2017). Forschungen von Bazeley et al. (2022) zeigen, dass 26 % der Frauen aufgrund von Wechseljahressymptomen der Arbeit ferngeblieben sind, aber nur 30 % von ihnen den wahren Grund offenlegten (Bazeley et al. 2022). Die Studie hebt hervor, dass Frauen, die nicht in Führungspositionen tätig sind, den wahren Grund ihres Fehlens am Arbeitsplatz mit geringerer Wahrscheinlichkeit offenlegen. Hierdurch wird nochmals die Wichtigkeit einer intersektionalen Perspektive auf das Thema verdeutlicht: Frauen sollten, unabhängig von ihrem ausgeübten Beruf und dem damit verbundenen sozioökonomischen Status befähigt werden, ihre Symptome im Zusammenhang mit den Wechseljahren am Arbeitsplatz bzw. mit ihrer Führungskraft anzusprechen.

Es wird eine Reihe von Gründen für die Tabuisierung diskutiert:

- »*Professionalität*«: Einer der Gründe für die Zurückhaltung der betroffenen Frauen ist das vorherrschende Narrativ, dass Schweigen über körperliche/gesundheitliche Angelegenheiten mit Professionalität assoziiert wird. Gesundheitsprobleme könnten im Konflikt mit der Beschäftigungsfähigkeit stehen, was möglicherweise erklärt, warum Mitarbeiterinnen zögern,

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

solche quasi-persönlichen Angelegenheiten am Arbeitsplatz anzusprechen (Sang et al. 2021).

- *»Wertigkeit des Funktionierens«:* Steffan und Potočnik (2023) führen einen Teil dieser Stigmatisierung auf männlich dominierte Arbeitsstrukturen zurück, die das Zeigen des »undisziplinierten Körpers« von Frauen nicht zulassen. Daher ist das Narrativ der ›funktionierenden‹ Frau unter Frauen besonders ausgeprägt. Die Forschung von Jack et al. (2019) zeigt, dass Frauenkörper oft als von Natur aus fehlerhaft wahrgenommen werden, was sie in verschiedenen Lebensphasen als ungeeignet für den Arbeitsplatz erscheinen lässt. Eine Studienteilnehmerin beschrieb, wie Frauen stereotypisiert werden: »zunächst als zu jung und leichtsinnig, dann als zu sehr mit Schwangerschaft und Kinderbetreuung beschäftigt und schließlich als zu alt und unproduktiv«. Dies spiegelt eine breite gesellschaftliche Voreingenommenheit wider, die den Beitrag von Frauen während ihrer gesamten Karriere abwertet (Zitat in Jack et al. 2019: 133 übersetzt von den Autorinnen).
- Wir müssen diese sozialen Narrative adressieren und eine weitere Stigmatisierung alternder Frauen vermeiden. Auf diese Weise können die Wechseljahre als ein für die Organisation und gesellschaftlich relevantes Thema etabliert werden. Laut Butler (2020) kann eines der Schlüsselprobleme für die Entwicklung menopausefreundlicher Arbeitsplätze angegangen werden, indem die Zurückhaltung, über das Thema zu sprechen, sowohl von den Frauen selbst als auch seitens der Organisation, aufgegeben wird.
- Butler merkt an: »Es ist irgendwie ironisch, wenn ein großer Teil dessen, was über die Wechseljahre gesprochen und geschrieben wird, sich darauf bezieht, wie man sie und ihre Symptome verborgen hält« (aus dem engl. zitiert in Butler 2020: 697 übersetzt von den Autorinnen).

Aus all diesen Gründen kann das Thema Wechseljahre als ›nicht adäquat am Arbeitsplatz anzusprechen‹ wahrgenommen werden. Es gilt als ›zu persönlich und etwas, was Mitarbeitende in einem wettbewerbsorientierten Umfeld potenziell benachteiligen könnte‹. Frauen fürchten, als »Problemgruppe« abgestempelt zu werden und als ältere Frauen negative Stereotypen bei der Arbeit zu bestätigen (Hickey 2017: 208). Andere befürchten, dass die Offenlegung der Wechseljahre mit ihrer Leistung in Verbindung gebracht werden könnte, und fürchten negative Konsequenzen. In Fällen, in denen Frauen sich entscheiden, offen zu kommunizieren, können sie als Ziel für Spott, Kritik und Mobbing gesehen werden oder Gegenstand von Leistungsmanagement und fortlaufen-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

der Leistungsfähigkeitsüberwachung sein (Atkinson et al. 2021). Insbesondere Frauen in höheren Positionen könnten dem Risiko ausgesetzt sein, verspottet, stereotypisiert und stigmatisiert zu werden (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Medizinische Symptome oder Schmerzen, die einige Frauen erleben, haben potenzielle Auswirkungen auf ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz und damit unter Umständen auf die Produktivität. Forschungen zeigen jedoch auch, dass die Symptome durch die Tatsache verschärft werden können, dass sich Frauen im Schmerz möglicherweise nicht in der Lage fühlen, Unterstützungen einzufordern, ohne Scham und Karrierenachteile zu erfahren (Grandey, Gabriel & King 2020). Wird das Thema Wechseljahre entsprechend aktiv am Arbeitsplatz adressiert, kann dies sowohl zur Linderung der Symptome als auch zur Verringerung oder gar Vermeidung von Stigma und Tabu beitragen (Ayers, Forshaw, & Hunter, 2010). Dies ist ein wichtiger Grund, aus dem das Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz in den Fokus gerückt werden sollte.

8.3 Wechselnde soziale Rollen und Beziehungen

Die Wechseljahre werden nicht isoliert erlebt, sondern stehen vielmehr im sozialen Kontext dieser lebensverändernden Phase. Grandey, Gabriel und King (2020) argumentieren, dass die Wechseljahre eine Phase ähnlich der Mutterschaft sind, in der sich die Arbeits- und Nicht-Arbeitssphären vermischen und sie dadurch eine ›Grenzregion‹ darstellen, die Arbeit und Privatsphäre verschmelzen lässt. Verschiedene Aspekte des privaten und beruflichen Lebens beeinflussen sich gegenseitig und damit auch die Wechseljahre. Forschungen deuten jedoch darauf hin, dass für viele Frauen die Wechseljahre als weniger wichtig wahrgenommen werden als soziale und andere Gesundheitserfahrungen während des mittleren Lebensabschnitts (Ballard, Kuh & Wadsworth 2001).

Frauen können auch außerhalb des Büros, besonders während des mittleren Lebensabschnitts, hohen Stress durch nicht-arbeitsbezogene Quellen erleben. Aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung tragen viele Frauen die größere Last der Fürsorge- und Haushaltspflichten, während sie gleichzeitig arbeiten müssen oder wollen (Kopenhager & Guidozzi 2015; Hardy et al. 2018a).

Die Wechseljahre als Lebensphasenübergang oder »*Statuspassage*« (Ballard Kuh & Wadsworth 2001) und nicht nur als biologisches Ereignis zu betrachten, betont die Wichtigkeit, gleichzeitige soziale Veränderungen während

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

des mittleren Lebensalters anzuerkennen. Diese ganzheitliche Perspektive erkennt die Wechseljahre als Teil einer breiteren »Lebensveränderungs«-Erfahrung an.

Die sozialen und affektiven Veränderungen, denen Frauen gegenüberstehen, können von makro- bis mikrosozialen Ebenen reichen und wirtschaftliche Probleme, interpersonelle Faktoren wie Fürsorgeverantwortlichkeiten und Beziehungsveränderungen sowie Veränderungen in der Selbstwahrnehmung umfassen. Tabelle 2 listet mögliche Elemente, die mit den Wechseljahren zusammenfallen können und die das sozio-affektive Leben von Frauen in dieser Zeit nachteilig beeinflussen könnten.

Tabelle 2: Potenzielle Faktoren, die während der Wechseljahre die sozio-affektiven Erfahrungen von Frauen nachteilig beeinflussen könnten

Wirtschaftliche Not und die Notwendigkeit zu Arbeiten	Ausweitung beruflicher Rollen
Veränderung in Beschäftigung und Finanzen	Scheidung, eventuelle finanzielle Unsicherheit
Tod eines Partners	Verantwortung für die Pflege von chronisch Kranken, alternden und/oder Partner
Pflege von Kindern (eigene, Enkelkinder)	Veränderungen in Beziehungen
Veränderungen in der Wahrnehmung des Alters	Altersbedingte Gesundheitsprobleme und Beschwerden
Jugendliche Kinder haben	Kinder, die das Haus verlassen (Empty-Nest-Syndrom)

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Verburgh et al. (2020), Ballard, Kuh & Wadsworth (2001), Verdonk, Bendien & Appelman (2022), Cronin et al. (2021).

Hier ist es auch wichtig, intersektionale Elemente wie Alter, Art der Wechseljahre und Geschlechtsidentität zu berücksichtigen. Im spezifischen Fall von Frauen, die eine chirurgische, medizinische oder vorzeitige Menopause erleben können Faktoren wie der Umgang mit den Folgen einer Operation oder Diagnose zusammen mit dem plötzlichen Verlust der Fruchtbarkeit und der Anpassung an ihren neuen Status einen signifikanten zusätzlichen affektiven Einfluss auf die Betroffenen haben. Auch dieser besondere Einfluss muss be-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

rücksichtigt werden. Für trans- und geschlechtsnonkonforme Personen kann der Beginn der Wechseljahre und ihrer physischen Symptome zu Gefühlen von Geschlechtsdysphorie beitragen (Sang et al. 2021), was ihr Zugehörigkeitsgefühl sowohl zu ihren Körpern als auch im Arbeitskontext beeinflusst.

Die Wechseljahre von anderen Phänomenen im Lebensverlauf zu entwirren, ist nicht nur für die Frauen selbst, sondern auch für Betriebsärzt:innen, Fachleute und Vorgesetzte bei der Arbeit eine Herausforderung (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

8.4 Zugehörigkeitsgefühl/Gefühle der Isolation

Das Gefühl der Zugehörigkeit am Arbeitsplatz während der Wechseljahre ist eng mit dem Problem des Stigmas verbunden. Frauen können Verwirrung, Desorientierung und Angst empfinden, ihre Erfahrungen zu äußern, aus Sorge, ihre Kompetenz könnte in Frage gestellt werden (Jack et al. 2019). Die Forschung hebt die Wechseljahre als eine emotionsgeladene Phase hervor, die von Angst, Prekarität, Unsicherheit und Isolation geprägt ist. Frauen fühlen sich oft allein in diesem Prozess und nehmen ihn als eine individualisierte Erfahrung wahr, die in Isolation ertragen werden sollte (Steffan 2020). Peinlichkeit und Scham sind häufige Erfahrungen für Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz und betonen die Wichtigkeit der sozialen Unterstützung im Unternehmen.

Schließlich muss betont werden, dass nicht alle Frauen Gefühle der Einsamkeit und Isolation erleben. Laut Forschungen von Jack et al. (2019) drücken einige Frauen während der Wechseljahre Vitalität, Wohlbefinden und Ehrgeiz aus und zeigen Energie und eine positive berufliche Laufbahnentwicklung. Im Gegensatz zu stereotypen Darstellungen können menopausale Frauen fähig, weise, erfahren und als Führungskräfte kompetent sein, was vorherrschende Narrative über ihre Fähigkeiten herausfordert. Die Autor:innen betonen: »Das sind sicherlich nicht die defizitären, passiven, gebrechlichen oder überdeterminierten Körper des dominanten menopausalen Diskurses oder die herabwürdigenden Darstellungen des älteren weiblichen Körpers. Menopausale Frauen können fähige Frauen sein, weise, erfahren und relational orientiert durch (nicht trotz) ihrer situativen Identitäten – Führungskräfte für morgen, nicht Angestellte aus der Vergangenheit« (aus dem engl. zitiert in Jack et al. 2019: 139, übersetzt von den Autorinnen). Maßnahmen zur Unterstützung am Arbeitsplatz sollten daher das Thema Zugehörigkeit ansprechen

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

und Frauen die Gewissheit geben, dass sie einen Platz in der Organisation haben und so geschätzt werden, wie sie sind.

8.5 Der Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Selbstwirksamkeitsempfindens

Als Reaktion auf negative Einstellungen und Wahrnehmungen von Kolleg:innen und Vorgesetzten bezüglich der Wechseljahre kann das persönliche Selbstvertrauen leiden und Selbstzweifel entstehen. Dies hat Konsequenzen für die Offenheit im Umgang mit Themen über die Wechseljahre, wie auch für die Emotionen der betroffenen Frauen.

- Forschungen in den USA, dem Vereinigten Königreich und Australien zeigen, dass Frauen, die sich der negativen Sichtweise der Wechseljahre bewusst sind, oft vermeiden, Arbeitgebende über aufkommenden Unterstützungsbedarf zu informieren (Grandey, Gabriel & King 2020). Dies ist zurückzuführen auf Verlegenheit und Angst, Geschlechterstereotype zu verstärken, wie etwa die Vorstellung, dass Frauen in dieser Lebensphase weniger fähig, übermäßig emotional oder unzuverlässig am Arbeitsplatz seien. Diese Zögerlichkeit ist in männlich dominierten Kontexten besonders ausgeprägt, insbesondere auch bei männlich dominierter Führung im Unternehmen.
- Leitende Führungskräfte in den Wechseljahren, die in britischen Organisationen arbeiten, berichten, dass sie sich marginalisiert fühlen, weil ihre weiblichen Körper als fehl am Platz wahrgenommen werden. Sie weigern sich, Symptome offenzulegen, weil sie glauben, dass dies ihren Ruf als zuverlässige Mitarbeiterin schädigen kann (Grandey, Gabriel & King 2020).

Die Analyse der Beziehung zwischen Wechseljahren, Selbstvertrauen und Selbstwert ist bedeutend für die Repräsentation weiblicher Führungskräfte. Grandey, Gabriel und King (2020) weisen auf das Paradox hin, dass die Wechseljahre mit der mittleren bis späten Karrierephase zusammenfallen, in der typischerweise Führungskräfte hervortreten. Das konventionelle Bild einer starken, kompetenten Führungskraft steht im Widerspruch zu menopausalen Stereotypen, die Frauen oft als gebrechlich oder warmherzig, aber inkompetent darstellen. Yoeli, Macnaughton, & McLusky (2021) fügen hinzu, dass gesellschaftliche Archetypen geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

verstärken und die Glaubwürdigkeit und das Selbstvertrauen von Frauen in den Wechseljahren untergraben.

Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung, die Arbeitsplatzkultur in eine zu verwandeln, die den Erfahrungen und der Weisheit, die das Alter Frauen in den Wechseljahren bringt, einen hohen Wert beimisst.

8.6 Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild

In der Literatur wird der Aspekt des Gefühls der Peinlichkeit und Scham über den eigenen (alternden) Körper, das während der Wechseljahre entsteht, und die Arbeit beeinflussen könnte, sehr selten thematisiert. Dennoch deuten die wenigen Hinweise, die wir fanden, darauf hin, dass dies ein Thema von hoher Bedeutung ist.

Hardy et al. (2018a) betonen beispielsweise, dass Hitzewallungen, die bei der Arbeit nach außen sichtbar sind, einen besonders negativen Einfluss haben, was darauf hindeutet, dass dieser Einfluss mehr damit zu tun hat, wie die Wechseljahre die Wahrnehmung der Frauen durch andere negativ beeinflussen als mit dem tatsächlichen körperlichen Unbehagen, das die Frauen erfahren.

Um Einblick in das Thema zu geben, wie die Selbstwahrnehmung während der Wechseljahre beeinflusst werden kann und welche Rolle die vermuteten Wahrnehmungen Anderer spielen, hat Steffan (2020) den Begriff »*Wechseljahres-Gerede*« geprägt. Damit wird der Diskurs beschrieben, in dem Frauen in den Wechseljahren erklärten, wie sie sich selbst sahen und auf welche Weise sie von anderen bei der Arbeit wahrgenommen wurden. »*Wechseljahres-Gerede*«, argumentiert sie, ist emotional, ängstlich, negativ und selbstherabsetzend:

- Es fielen Assoziationen, wie »heißes emotionales Chaos«, »weinendes Wrack«, »du bist eine Katastrophe«, »ich fühlte mich so schrecklich«, »zu ängstlich«, »ich verstecke mich«.
- Darüber hinaus war die verwendete Sprache, um die Gefühle der Frauen gegenüber den Wechseljahren zu artikulieren, ebenfalls emotional beladen und durchweg negativ: »Qual«, »absoluter Terror«, »beunruhigend«, »Panik«, »emotionale Welle«, »isolierend«, »Kampf«.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- Die Wechseljahre selbst wurden mit negativen Bezeichnungen und Stimmungen beschrieben: »eine große Reise«, »ein verborgenes Jahrzehnt des Schreckens«.

Die Autorin schlussfolgert, dass dieses negative Wechseljahres-Gerede aufzeigt, wie Frauen ihren »neuen«, veränderten, Körper präsentierten und sich damit innerhalb der Arbeitswelt als peinlich und weniger wertvoll erlebten.

Die Studie von Steffan (2020) hob auch die tiefgreifende Wirkung der Gewichtszunahme in den Wechseljahren hervor und beschrieb, wie diese Veränderung Frauen dazu zwang, ihre Körper bei der Arbeit zu verbergen (sowohl metaphorisch als auch buchstäblich) und beispielsweise Beförderungen abzulehnen. Dieses vermeintlich notwendige Verbergen des Körpers wurde auch als Grund für ein verringertes Vertrauen und ein Gefühl des Identitätsverlusts innerhalb der beruflichen Umgebung beschrieben. Die Autorin argumentiert, dass das Verbergen der eigenen Erfahrung über ein Jahrzehnt im beruflichen Umfeld, das zwischen Mitte 40 und Ende 50 auftritt, im Gegensatz zu den Leistungserwartungen der Arbeitgebenden steht und mit der Initiative kollidiert, das Arbeitsleben längerfristig fortzusetzen. Frauen halten sich stumm, unsichtbar und aktiv versteckt bei der Arbeit, aufgrund eines natürlichen biologischen Prozesses, der alle Frauen in gleicher oder ähnlicher Weise betrifft. Dieser Umstand, so die Autorin, macht offensichtlich, dass Forschung und politische Aufmerksamkeit notwendig sind, um zu verstehen, wie Frauen individuell und subjektiv die Erfahrung der Wechseljahre am Arbeitsplatz positiv meistern können (Steffan 2020).

Auf welche Weise Frauen während der Wechseljahre persönliches Vertrauen und ein Gefühl für das ›Selbst‹ verlieren können, ist ein wenig diskutierter Aspekt. Da die Wechseljahre jedoch eine emotionale veränderte Wahrnehmung des Körpers, der Fähigkeiten und des eigenen Werts am Arbeitsplatz mit sich bringt, nehmen wir an, dass sie mehr Bedeutung haben, als bis dato in der vorhandenen Literatur beschrieben.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Sozio-affektive Erfahrungen, die das Erleben der Wechseljahre beeinflussen

- Soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre
- Stigma und soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren, die sie zu einem Tabu machen
- Wechselnde soziale Rollen und Beziehungen
- Mangelndes Zugehörigkeitsgefühl / Gefühle der Isolation
- Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Gefühls der Selbstwirksamkeit
- Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

8.7 Verhältnis – Maßnahmen zur Unterstützung am Arbeitsplatz auf der sozio-affektiven Ebene

Unser letzter Abschnitt bezieht sich auf die Unterstützung am Arbeitsplatz und umfasst die folgenden Bereiche: 1) Anerkennung der Wechseljahre als eine emotionale Erfahrung, die stark von sozialen Faktoren und im Kontext des Arbeitsplatzes von der Unternehmenskultur beeinflusst wird, 2) Erkennung und Ansprache des Tabu-Elements der Wechseljahre und das Beginnen eines Gesprächs darüber, 3) Bereitstellung formeller und informeller Unterstützung.

8.7.1 Emotionale Unterstützung durch entsprechende Ausrichtung der Organisationskultur

Die Organisationskultur, also »die Art und Weise, wie Dinge getan werden« (aus dem engl. zitiert von Hardy et al. 2019: 88) hat einen wesentlichen Einfluss auf die Emotionen der Frauen in den Wechseljahren. Eine entsprechend ausgerichtete Organisationskultur kann daher zu einer verbesserten Erfahrung der Frauen in den Wechseljahren führen (Süss et al. 2021).

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Eine wechseljahresfreundliche Ausrichtung der Organisationskultur beinhaltet die folgenden Elemente:

- *Schärfung des Bewusstseins für die Wechseljahre:* Der erste Schritt zur Förderung einer wechseljahresfreundlichen Organisationskultur ist die Schärfung des Bewusstseins aller Mitarbeitenden. Zunächst müssen die Wechseljahre als echtes Arbeitsplatzthema anerkannt werden. Diese Anerkennung kann als Ausgangspunkt für Arbeitgebende dienen, die in ihren Organisationen noch keine formelle Wechseljahresrichtlinie etabliert haben (Steffan & Potočnik 2023). Arbeitgebende können das Bewusstsein für die Wechseljahre in umfassendere, betriebliche Gesundheitskampagnen integrieren, was eine positive Haltung zum Thema zeigt und das mögliche Unbehagen der Frauen verringert.
- *Offener Umgang mit Wechseljahresherausforderungen:* Organisationen sollten danach streben, eine Kultur zu schaffen, in der Mitarbeitende sich wohl fühlen, Gesundheitsprobleme, einschließlich solcher, die die Arbeit beeinflussen, anzusprechen. Eine offene Kultur zu etablieren, beinhaltet die Förderung einer positiven Haltung zur Gesundheit von Frauen und aller Mitarbeitenden sowie die Sensibilisierung, möglicherweise durch Initiativen, die in Diversity- und Inklusionsschulungen integriert sind (Hardy et al. 2017). Da die Wechseljahre in vielen Arbeitsplatzumgebungen nach wie vor ein Tabuthema sind, müssen Schritte unternommen werden, um Stigmatisierung, Nicht-Offenlegung und fehlende Unterstützung zu überwinden. Rees et al. (2021) empfehlen eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Mobbing, Belästigung, Viktimisierung oder Herabwürdigung von Frauen mit Wechseljahressymptomen. Witze oder unangemessene Kommentare über die Wechseljahre am Arbeitsplatz sollten entschieden verurteilt werden, um deutlich zu machen, dass solches Verhalten inakzeptabel ist (Beck 2020).

Wenn eine solche Kultur erst etabliert werden muss, kann als Teil der kulturellen Transformation die Nutzung von Aktionsplänen vorteilhaft sein (Bazeley et al. 2022). In Deutschland, wo viele Organisationen Erfahrungen mit Frauenförderplänen haben, könnte die Einführung solcher Pläne unkompliziert sein. Aktionspläne können dazu beitragen, dem Thema auf symbolischer Ebene Legitimität zu verleihen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

8.7.2 Das Tabu brechen und das Gespräch eröffnen

Eine Organisation kann Unterstützung am Arbeitsplatz bieten indem sie das tabuisierte Thema Wechseljahre legitimiert und Bedingungen schafft, die Gespräche darüber fördern. In der Literatur wird ein erheblicher Schwerpunkt auf eine Förderung einer Organisationskultur gelegt, in der Diskussionen über die Wechseljahre unterstützt werden. Vorschläge beinhalten, Diskussionen nicht zu meiden, einen offenen Ansatz zur allgemeinen Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden (einschließlich der in den Wechseljahren) zu verfolgen und eine positive Kultur rund um die Gesundheit von Frauen zu fördern, in der Sorgen oder Bedenken leicht geäußert werden können (Hardy et al. 2017).

Effektive Gespräche mit Frauen in den Wechseljahren sollten darauf abzielen, ihnen zu helfen, Gefühle der Verlegenheit zu überwinden, das Stigma und kulturelle Tabus um diese Lebensphase abzubauen und Wege zu erkunden, um damit verbundene Probleme zu bewältigen (Cronin et al. 2021). Es wird empfohlen, dass Führungskräfte geschult werden (Rees et al. 2021). Solche Schulungen können folgende Inhalte haben:

- *Informationen zu den Wechseljahresherausforderungen:* Diese können ihr Verständnis für die Wechseljahre verbessern und es damit erleichtern, Gespräche darüber zu initiieren und die betroffenen Frauen über verfügbare Unterstützung zu informieren.
- *Kulturelle Tabus:* Führungskräfte sollten auch über kulturelle Tabus in Bezug auf die Wechseljahre informieren (Cronin et al. 2021).
- *Bedeutung weiterer Faktoren:* Zudem ist es wichtig, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie andere soziale Veränderungen, wie z.B. kürzliche familiäre Verluste, der Auszug von Kindern, Veränderungen des Familienstands, Wachstum der Familie durch Enkelkinder, Krankheiten von Angehörigen oder Bedauern über Lebenserfahrungen, die Art und Weise beeinflussen können, wie Frauen ihre Wechseljahre erleben. Eine Schulung sollte all diese sozio-kulturell-affektiven Komponenten umfassen, die die Erfahrungen von Frauen beeinflussen können.
- *Kommunikationsfähigkeiten:* Vorgesetzte sollten geschult werden, um schwierige Gespräche mit Sorge, Empathie und Respekt führen zu können (Griffiths 2017). Verständnisvoll zu sein, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, einen empathischen Sinn für Humor zu besitzen und Frauen und ihre Bedenken ernst zu nehmen, ist in dieser Situation bedeutend

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

(Verdonk, Bendien & Appelman 2022). In ihrer Studie von 2017 diskutieren Hardy et al. verschiedene Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltensweisen von Arbeitgebenden und kategorisieren sie in hilfreich und wünschenswert versus nicht hilfreich und unerwünscht. Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt eine Liste empfohlener Praktiken und Verhaltensweisen, vor denen gewarnt wird.

Tabelle 3: Hilfreiche und wünschenswerte sowie nicht-hilfreiche und unerwünschte Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltenweisen von Arbeitgebenden

Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltensweisen von Arbeitgebenden	
Hilfreiche und wünschenswerte Elemente	**Nicht-hilfreiche und unerwünschte Elemente**
· Empathie · Verständnis · Rücksichtnahme · Besorgnis · Respekt · Aufmerksames und aktives Zuhören · Die Person gegenüber ernst nehmen · Offenlegung nicht erzwingen · Offene Fragen stellen · Von der Person, die die Erfahrung gemacht hat, ausgehen · Strategien in Ruhe besprechen und austauschen (Privatsphäre, Inhalt ist vertraulich, keine Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erregen)	· Nicht bevormunden · Frauen nicht als inkompetent ansehen · Nicht lachen oder Witze machen · Keine Begriffe wie »Frauenprobleme« verwenden · Nicht zu viel fragen oder diskutieren · Das Thema nicht vermeiden · Nicht bestrafen · Nicht belästigen · Nicht kritisieren oder beurteilen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Hardy et al. (2017).

Während die Literatur vorschlägt, dass Arbeitgebende und Vorgesetzte mit den Frauen über die Wechseljahre ins Gespräch kommen, ist die Umsetzung häufig durch Barrieren erschwert.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Gesprächspartner:innen:* Faktoren wie das Geschlecht des Vorgesetzten (männlich), männliche Dominanz am Arbeitsplatz, Stigmatisierung, Angst, Diskriminierung und Scham könnten solche Gespräche behindern (Hardy 2018b). Aufgrund der Zurückhaltung von Frauen, die Wechseljahre mit männlichen Vorgesetzten zu besprechen, könnte es vorteilhaft sein, auch weibliche Vorgesetzte (oder zumindest weibliche Fürsprecherinnen, wie unten diskutiert) zur Verfügung zu haben (Hardy et al. 2017).
- *Vermeidung der Offenlegung:* Einige Frauen äußern den Wunsch, die Wechseljahre aus dem Arbeitsplatz herauszuhalten, um nicht als »ältere Frauen« wahrgenommen zu werden (Steffan & Potočnik 2023: 9). Nicht jede Frau möchte ihren Wechseljahresstatus bei der Arbeit offenlegen (Beck 2020).

8.7.3 Formelle Unterstützung

Organisationen können Frauen in den Wechseljahren auf vielfältige Weise unterstützen. Zu den formellen Maßnahmen gehört auch die Bereitstellung von Kontaktpersonen:

- *Spezifische Kontaktpersonen:* Es wird empfohlen, dass Organisationen eine spezifische Kontaktperson für Frauen benennen, die Unterstützung oder Informationen zu wechseljahresbezogenen Anliegen anbietet (Hickey 2017). Idealerweise sollte diese Person ein spezieller Wechseljahreschampion sein, typischerweise aus dem arbeitsmedizinischen Dienst, der Personalabteilung oder der Abteilung für Gleichheit und Vielfalt, unterstützt von der oberen Führungsebene (Griffiths 2017). Sorgfältige Überlegungen müssen dem Alter und Geschlecht dieses Champions gewidmet werden, da nicht alle Frauen sich wohl fühlen, ihre Anliegen zu offenbaren, insbesondere gegenüber jemandem, der jünger ist oder einem anderen Geschlecht angehört. Viele Frauen in der Übergangsphase bevorzugen es, sich einer Person anzuvertrauen, die ihre Erfahrungen nachvollziehen kann, wodurch die Minderung von Geschlechter- oder Altersungleichgewichten die Bereitschaft der Frauen erhöhen kann, Unterstützung zu suchen (Beck 2020).
- *Weitere Ansprechpartner:innen:* Weitere Ansprechpartner:innen können auch Arbeitsmediziner:innen, Vertreter:innen für Vielfalt und Inklusion (D&I), Betriebsärzt:innen (Hardy et al. 2018b) und im Kontext Deutschlands Gleichstellungsbeauftragte sein.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

8.7.4 Informelle Unterstützung

Die Forschung unterstützt weiterhin die Idee, dass soziale Interaktion und Peer-Support für Frauen in den Wechseljahren von großem Wert sind. Formate, die informelle Diskussionen über die Wechseljahre unter Arbeitskolleginnen ermöglichen, die aktiv Unterstützung suchen und erhalten, haben sich als wirksam erwiesen (Steffan & Potočnik 2023). Daher werden Organisationen ermutigt, Möglichkeiten für Frauen zu unterstützen und zu fördern, Erfahrungen auf gleicher Ebene auszutauschen, zusätzlich zur Implementierung von Top-down-Unterstützungsinitiativen. Diese könnte in Form von Diskussionsgruppen, Frauennetzwerken, Zuhörkreisen oder sogar Telefonberatungslinien sein. Diese horizontalen, Peer-Support-Formate sollen Frauen dazu ermächtigen, ihre Erfahrungen mit den Wechseljahren offen zu diskutieren (Cronin et al. 2021).

MenoMATRIX, Feld 3.
Verhältnis Sozio-affektiv: Wie Arbeitgebende eine bessere Unterstützung am Arbeitsplatz für Frauen bieten können

- Negative Stereotype und Narrative über die Wechseljahre ansprechen und entschärfen, um eine menopausefreundliche Unternehmenskultur mit positiven Wahrnehmungen zum Altern zu schaffen
- Das Wechseljahre-Tabu brechen und offene Gespräche unterstützen
- Formelle Unterstützung bereitstellen: Ein organisatorisches Unterstützungsnetzwerk schaffen, Wechseljahresbeauftragte benennen
- Informelle Unterstützung bereitstellen: Informelle Methoden der Peer-Unterstützung fördern und unterstützen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Durch die Umsetzung der Empfehlungen in diesem Abschnitt der MenoMATRIX können Organisationen ihre Kultur dahingehend transformieren, dass Wertschätzung und Zugehörigkeit im Mittelpunkt stehen und Frauen sich während ihrer Wechseljahre unterstützt und integriert fühlen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

8.8 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf sozio-affektiver Ebene

In Bezug auf Strategien für Frauen, die sozio-affektive Erfahrensebene in den Wechseljahren bei der Arbeit erfolgreich zu meistern, haben wir vier Elemente identifiziert:

- *Änderung der Narrative:* Verfügbare Ressourcen sollten genutzt werden, um die internalisierten, negativen Narrative über die Wechseljahre und das Altern zu identifizieren, anzugehen und zu ändern. Dies bedeutet, Ressourcen zu finden und zu nutzen, um eine positive Sichtweise auf diese Themen zu fördern. Die Entwicklung persönlicher Ressourcen wie Selbstwirksamkeit, Optimismus und Resilienz kann besonders nützlich sein (Converso et al. 2019). Forschungen deuten auch darauf hin, dass sich persönliche Einstellungen, Selbstkonzepte und Rollen während der Wechseljahre auf die Erfahrungen von Frauen auswirken können. Es konnte gezeigt werden, dass die Einstellung die Symptome beeinflusst und eine positive Einstellung zu Veränderungen oder dem mittleren Alter das Selbstvertrauen stärken und bestimmte Symptome lindern können. Daher kann die Entwicklung positiver Wahrnehmungen der Wechseljahresphase, wie z.B. die Vorteile von erhöhter wahrgenommener Freiheit und mehr Zeit für sich selbst, Frauen generell dabei helfen, besser zurechtzukommen (Jack et al. 2016).
- *Abbau des Stigmas und Tabus:* Die zweite Strategie beinhaltet die aktive Mitwirkung am Abbau des Stigmas und Tabus rund um die Wechseljahre und die Teilnahme an Gesprächen, um eine offenere und inklusivere Arbeitsplatzkultur zu etablieren. Frauen können demonstrieren, dass die Wechseljahre kein Tabuthema sind und damit die Botschaft vermitteln, dass denjenigen, die Wechseljahressymptome erleben, durch Unterstützung und Verständnis von ihren Arbeitgebenden geholfen werden kann. Jack et al. (2014) fanden heraus, dass Frauen Erleichterung empfinden, wenn sie ihre Erfahrung rund um die Wechseljahre mit ihren Vorgesetzten und Kolleg:innen teilen und besprechen können, was den negativen Einfluss von Symptomen auf ihre Leistung und Karrierechancen erheblich abmildern kann.
- *Nutzung von formellen Unterstützungsangeboten:* Drittens sollten Frauen die Unterstützungsressourcen des Unternehmens nutzen. Frauen sollten, wenn sie möchten, an Veranstaltungen und Unterstützungsformaten teilnehmen, die von diesen Einrichtungen angeboten werden. Sie sollten

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

sich auch für die Einrichtung eines »Wechseljahresbeauftragten« oder einer Vertretenden einsetzen und mit ihr in Kontakt treten. Indem sie sich mit dieser Person treffen und ihre Bedürfnisse und Herausforderungen teilen, können Frauen zur Entwicklung eines breiteren Angebots an Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für sich selbst und andere beitragen.

- *Nutzung von informellen Unterstützungsmaßnahmen:* Schließlich sollten Frauen, wenn sie möchten, informelle Unterstützungsmaßnahmen anfordern, daran teilnehmen und sogar mitgestalten. Die Literatur hebt hervor, dass eine beträchtliche Anzahl von Frauen angibt, keine Unterstützung zu haben und/oder keine Hilfe zu suchen, während sie durch die Wechseljahre gehen. Indem sie ihren Status bei der Arbeit nicht offenlegen und keine Unterstützung suchen, leiden viele Frauen in dieser Isolation (Beck 2020). Steffan & Potočnik (2023) fanden heraus, dass Frauen, die ihre Erfahrung mit ihren Kolleg:innen teilten, sich besonders von ihren weiblichen Kolleginnen unterstützt und erleichtert fühlten und weniger Stigma wahrnehmen. Dies unterstreicht die Bedeutung von Räumen, in denen Frauen sich mit anderen verbinden und ihre Erfahrungen teilen können. Wir stellen verschiedene Vorschläge für eine Peer-to-Peer-Beratung und Unterstützungsgruppen in unserer MenoMAPP im Kapitel 11 dieses Buches vor, einschließlich von Wechseljahres-Cafés und Listening Circles.

MenoMATRIX, Feld 6.
Verhalten Sozio-Affektiv: Wie Frauen bessere Unterstützung auf der sozio-affektiven Ebene am Arbeitsplatz fördern können

- Nutzen verfügbarer Ressourcen, um negative Wahrnehmungen über das Altern und die Wechseljahre in sich selbst zu identifizieren, anzugehen und zu entkräften, und Arbeiten an der Entwicklung persönlicher Ressourcen und einer positiven Einstellung
- Wechseljahres-Tabu brechen und sich an offenen Gesprächen beteiligen
- Formelle Unterstützung anfordern und nutzen: Auf organisatorische Unterstützungsnetzwerke zugreifen, sich mit dem Wechseljahresbeauftragten treffen

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- Sich an informeller Unterstützung beteiligen: Methoden der Peer-Unterstützung anfordern, mitgestalten und daran teilnehmen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Damit schließen wir den Teil unseres Buches ab, in dem wir unsere MenoMATRIX ausführlich vorgestellt haben. Im folgenden Teil werden wir den Kontext der Wechseljahre und der Unterstützung während der Wechseljahre am Arbeitsplatz in Deutschland untersuchen. Wir werden dies aus einer quantitativen Perspektive tun, indem wir bestehende Umfragen zu diesem Thema analysieren, und aus einer qualitativen Perspektive durch Interviews mit Expertinnen. Auf diese Weise bietet Teil C die erste umfassende wissenschaftliche Übersicht über das Thema der Wechseljahre in Deutschland.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Teil C:
Analyse der Wechseljahre am Arbeitsplatz unter Verwendung der MenoMATRIX

Die meisten Studien zu Wechseljahren am Arbeitsplatz wurden bis vor ein paar Jahren überwiegend im englischsprachigen Raum durchgeführt und publiziert. Erst seit kurzem finden Umfragen zu den Wechseljahren am Arbeitsplatz auch in Deutschland statt wodurch u.a. auch der Bedarf für Unterstützungsmaßnahmen für in Deutschland ansässige Unternehmen aufgezeigt wird.

In Kapitel 9 ordnen wir die Ergebnisse von vier quantitativen Umfragen zu Wechseljahren am Arbeitsplatz, die seit 2020 in Deutschland durchgeführt wurden, den sechs Feldern der MenoMATRIX zu. Somit erhalten wir ein aktuelles Bild der Situation in Deutschland in der von uns vorgeschlagenen Struktur. Diese Vorgehensweise bietet zwei Vorteile:

- Erstens dient sie dazu, die Anwendbarkeit unseres konzeptionellen Rahmens der MenoMATRIX und ihre Nützlichkeit zur Systematisierung von Informationen aufzuzeigen.
- Zweitens bietet sie ein praktisches Beispiel, wie Organisationen ihren Prozess der Datenerhebung entlang der sechs Felder der MenoMATRIX beginnen können, einschließlich beispielhafter Fragen, die sie ggf. anpassen und in eigenen Umfragen und Fragebögen verwenden können.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Zur Ergänzung der quantitativen Erhebungen haben wir zehn Expertinneninterviews mit Schlüsselakteurinnen der Debatte in Deutschland geführt und ausgewertet (vgl. Kapitel 10). Diese Interviews ermöglichen es uns, Themen zu identifizieren, die schwer in Zahlen zu fassen sind, aber eine entscheidende Rolle beim Verständnis der Besonderheiten des deutschen Kontextes spielen. Für Unternehmen bieten die Ergebnisse der qualitativen Erhebung bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren wertvolle Einblicke in den individuellen Kontext. Sie können helfen, fördernde und hindernde Faktoren zu identifizieren, wie die Besonderheiten der Arbeitskultur als auch affektive Elemente, die in einer quantitativen Umfrage schwer zu erkennen sind.

Die Ergebnisse aus den qualitativen und quantitativen Erhebungen bieten einen umfassenden und nuancierten Überblick über die aktuelle Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Maßnahmenebenen Verhältnis und Verhalten zugeordnet. Alle vier betrachteten Studien berücksichtigen eine umfangreiche Stichprobe[1].

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Erfahrensebene 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 Vereinten 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

en aus Deutschland den Fragebogen aus. Die meisten Frauen der deutschen Stichprobe waren zwischen 51 und 60 Jahren alt und 60 % von ihnen befanden sind im Angestelltenverhältnis. Nappi et al. (2023) betrachteten in ihrer Studie u.a. die Auswirkung von mittleren bis starken vasomotorischen Symptome 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 einbezogenen.

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Wechseljahresphasen 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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)[2], 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Beachtung fanden, was einen Handlungsbedarf in diesem Bereich anzeigt. Die Variabilität der relativen Symptomhäufigkeit 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 dahin gehend 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Die Daten zeigen, dass Erschöpfung das primäre Symptom ist, das Frauen in der psychischen Erfahrensebene 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 Erfahrensbene 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 %) (25 %) 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Erfahrensebenen 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Gynökolog:innen (Initiative BlickWechsel 2023a). Der hier doch sehr große Unterschied in den Informationsquellen zwischen der MenoSupport-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 vorangegangen 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

jahre zu unterstützen. Nur 4 % der Befragten gaben an, dass bei den Arbeitgebenden eine wechseljahresfreundliche 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 verletzten (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 »wechseljahresfreundlicher« zu werden. Sie geben Auskunft über die »Seele« des Unternehmens, wie die Unternehmenskultur Offenheit, Zugehörigkeit und Inklusion begünstigt.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

(76 %) sowie die Etablierung einer wechseljahresfreundlichen 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Tabelle 7: Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren

Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren am Arbeitsplatz	**Am Arbeitsplatz verfügbar bei % der Frauen**	**% der Frauen würden diese als hilfreich empfinden**[3]
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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre[4]	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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 <u>unterstrichen</u> ergänzend ein:

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Tabelle 8: Einfluss auf Karriereentscheidungen und gewählte Bewältigungsstrategien der Frauen

Themen	Verhalten
Einfluss auf Karriereentscheidungen	Einfluss auf Entscheidungen ihres beruflichen Werdegangs (54,6 %) Stunden zu reduzieren (24 %) (**22 %**) Auszeit von der Arbeit zu nehmen (16 %) (3 %) Vermehrtes Arbeiten im HomeOffice (**10 %**) Früher in den Ruhestand zu gehen (10 %) (über 55 Jahre: 19 %) Wechsel der Arbeitgebenden (**5 %**) Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Unternehmens (**4 %**)
Bewältigungsstrategien	Sport getrieben (55 %) (**10 %**) Einnahme von Nahrungsergänzungsmitteln (54 %) (27 %) (36 %) Ärztliche Beratung (54 %) (43 %) Pflanzliche Heilmittel (44 %) (**13 %**) Yoga (42 %) Ernährungsumstellung (40 %) (29 %) Hormonersatztherapie (35 %) (**12 %**) (20 %) (31 %) 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Fürsprechenden, 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 zweischneidige 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

(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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Angesichts 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 Fürsprechende 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 Erfahrensebenen unserer MenoMATRIX organisieren. Dies wird unsere umfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz in Deutschland ergänzen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Umkleideräume 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 darauf hin, 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Gelenkbeschwerden 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 sozioaffektives 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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:

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *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 dezidierten 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, Wechseljahresberatenden, Ernährungsberatenden, 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 Präsenzschulungen 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *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 -wohlfühlstrategien 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 Wechseljahresberatenden 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 wechseljahresfreundliche 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Maßnahmen: Sehen, zuhören, wertschätzen

Wir haben die Schlüsselelemente 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-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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:

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

»(…) 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 Schlüsselelement 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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

> 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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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 umfassen-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

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.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 11: MenoMAPP – Vier-Schritte zur Umsetzung eines innovativen betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren

In der Literatur finden sich zahlreiche Konzepte und Empfehlungen für Unternehmen zur Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Sie folgen oft verschiedenen Phasenmodellen wie z.B. dem PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act), der Unternehmen helfen soll, ihre BGM-Initiativen schrittweise umzusetzen, zu überprüfen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Diese Modelle bieten einen strukturierten Ansatz zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, mit dem Ziel die Gesamtproduktivität zu erhöhen und die Gesundheitskosten langfristig zu senken (Méndez, Ramírez & Serrano 2021).

Die meisten dieser Rahmenwerke betrachten die Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz allgemein und es fehlt in ihnen die gezielte Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren. Trotz der Auswirkungen der Wechseljahre auf die Gesundheit und Arbeitsleistung von Frauen, die wir bisher in unserem Buch skizziert haben, versäumen es viele BGM-Rahmenwerke, diese wichtige Lebensphase spezifisch anzusprechen. Diese Vernachlässigung kann zu unbeachteten Gesundheitsproblemen, geringerer Arbeitszufriedenheit und verminderter Produktivität bei den betroffenen Mitarbeitenden führen.

Rahmenwerke wie das »Healthy Workplace«-Modell der WHO (Burton & World Health Organization 2010) bieten beispielsweise umfassende Richtlinien zur Schaffung gesunder Arbeitsumgebungen, aber oft fehlen spezifische Maßnahmen zur Bewältigung der Wechseljahre. Ebenso betont der ISO 45001-Standard (DIN ISO 45001: 2018–06, (2018)) für Arbeitsschutzmanagementsys-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

teme die allgemeine Gesundheit und Sicherheit, ohne bisher auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit den Wechseljahren einzugehen.

Angesichts dieser Lücke haben wir die MenoMAPP entwickelt, die einen innovativen BGM-Leitfaden, speziell zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren, bietet. Die MenoMAPP baut auf bestehenden BGM-Modellen auf und integriert bewährte Praktiken aus erfolgreichen Gesundheitsmanagementprogrammen. Die MenoMAPP bietet Unternehmen einen strukturierten Ansatz zur Einführung von BGM-Initiativen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz. Die explizite Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren gewährleistet eine inklusivere und effektivere Gesundheitsmanagementstrategie. Die MenoMAPP kann nahtlos in bestehende BGM-Modelle integriert werden und die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren durch umfassende und umsetzbare Schritte ansprechen.

In diesem Kapitel stellen wir unsere vierstufige MenoMAPP vor. MAPP steht dabei für die vier Phasen unseres Handlungskonzepts: 1) **M**essen (*Measure*), 2) **A**nalysieren (*Analyse*), 3) **P**lanen (*Plan*) und 4) **P**raktizieren (*Practice*). Jede Phase konzentriert sich auf spezifische Aufgaben und Ziele, die darauf abzielen, die Gesundheit und das Wohlbefinden von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz zu verstehen und zu unterstützen. Die Phase Messen beinhaltet das Sammeln und Erheben von Daten und Informationen rund um das Thema Wechseljahre im Unternehmen. In der Phase Analyse werden aktuelle Praktiken erfasst und Lücken identifiziert und der individuelle Unterstützungsbedarf des Unternehmens abgeleitet. In der Planungsphase (Planen) werden strategische Ziele entwickelt, Ressourcen identifiziert, Unterstützungsstrukturen aufgebaut und konkrete Maßnahmen identifiziert und priorisiert. In der Praktizieren-Phase werden diese Pläne und Maßnahmen durch gezielte Initiativen umgesetzt.

Wir schlagen einen iterativen Prozess vor, bei dem nach dem vierten Schritt der Prozess wieder mit der ersten Phase Messen neu beginnt. Dann beinhaltet diese Phase aber auch die Evaluierung des vorangegangenen Prozesses, um den Erfolg zu messen und den entwickelten BGM-Ansatz basierend auf Feedback und Ergebnissen zu optimieren. Durch die Befolgung dieser Phasen können Unternehmen eine unterstützende und produktive Arbeitsumgebung schaffen, die die einzigartigen Herausforderungen während der Wechseljahre anerkennt und angeht.

Auf den folgenden Seiten werden wir erläutern, welche Aspekte jede Phase beinhaltet und wie sie mit praktischen Werkzeugen und in einzelnen Schritten

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

implementiert werden kann. Auf diese Weise können interessierte Unternehmen den vier Schritten leicht folgen, um ihre eigene BGM-Strategie zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu entwickeln und jede Phase an die Bedürfnisse ihrer spezifischen Organisation anzupassen.

Abbildung 7: MenoMAPP.

Quelle: Eigene Darstellung.

11.1 Phase 1: Messen

Phase 1 legt den Grundstein für unsere MenoMAPP. Diese Phase konzentriert sich auf die Datenerhebung, um ein detailliertes Verständnis der aktuellen Situation innerhalb der Organisation zu gewinnen. Durch systematische Datenerhebung werden wesentliche Informationen über die Erfahrungen, Bedürfnisse und Herausforderungen von Frauen in den Wechseljahren gesammelt.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Die MenoMATRIX, die in Kapitel 5 dieses Buches vorgestellt wird, dient als zentrales Werkzeug in dieser Phase. Sie bietet einen ganzheitlichen Ansatz zur Betrachtung der Wechseljahreserfahrungen auf der physischen, psychischen und sozio-affektiven Erfahrensebene. In den folgenden Absätzen schlagen wir vor, wie Umfragen, Fragebögen und Checklisten als Informationsquellen verwendet werden können. Darüber hinaus ist die direkte Beteiligung der betroffenen Frauen durch vertrauliche Fokusgruppen oder Einzelgespräche entscheidend, um detaillierte Einblicke und Erfahrungen aus erster Hand zu erhalten.

Die Datenerhebung ist der erste und wichtigste Schritt in unserem MenoMAPP-Prozess. Diese Phase ist entscheidend, da sie die Grundlage für das Verständnis des aktuellen Zustands und die Identifizierung spezifischer Bedürfnisse und Lücken innerhalb der Organisation bildet.

Datenerhebung durch Umfragen und Fragebögen Die Aufgabe in diesem Schritt besteht darin, organisationsspezifische Informationen bzw. Daten zu sammeln, die die Situation im Unternehmen widerspiegeln. Hierfür empfehlen wir die in den Kapiteln 5–9 entwickelte MenoMATRIX zu verwenden, um ein ganzheitliches BGM für Frauen in den Wechseljahren zu gewährleisten, welches alle sechs Felder der Matrix berücksichtigt: physisch, psychisch und sozio-affektiv, jeweils über die Ebenen Verhältnis und Verhalten. So sollten zu jedem Feld relevante Informationen über die Symptome, Einflüsse auf die Arbeitsfähigkeit, Bedürfnisse der betroffenen Frauen, als auch Bewältigungsstrategien und bestehende BGM-Maßnahmen erfasst werden. Hierfür kann eine Wechseljahresumfrage durchgeführt werden. Diese kann ggf. an die besonderen Bedingungen des Unternehmens angepasst werden. Weitere Informationen wie Krankenstand, Fluktuationsrate etc. führen zu einem umfassenden Bild der Situation im Unternehmen. Die Gewährleistung der Anonymität kann ehrliche Antworten fördern.

Wir empfehlen, dass die an die betroffenen Frauen gerichteten Fragebögen oder Umfragen alle drei Dimensionen der Wechseljahreserfahrung (physisch, psychisch, sozio-affektiv) berücksichtigen. Zudem sollten sie die Zugehörigkeit der Frauen zu verschiedenen sozialen Gruppen betrachten und einbeziehen, wie diese ihre Wechseljahreserfahrung beeinflussen kann. Die Datenerhebung sollte Unterschiede im Berufsstatus, Vertragsart, Tätigkeitsart (z.B. körperliche vs. geistige Tätigkeiten), Arbeitsflexibilität, Arbeitszeiten etc. berücksichtigen. Sie sollte auch individuelle Erfahrungen wie Bildungsstand, Alter, Behinderung, sexuelle Identität, Sprachkenntnisse etc. berücksichtigen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Eine breite Bewertung des Wechseljahresstatus (in Kombination mit dem Alter, aber nicht davon bestimmt) und der Art der Wechseljahre (natürlich vs. nicht natürlich) kann sehr hilfreich sein, um festzustellen, ob der Fokus auf Prävention oder auf die postmenopausale Erfahrung gelegt werden sollte. Die Umfrage sollte auch das Bewusstsein und den Wissenstand zum Thema Wechseljahre und Arbeit, nicht nur für die betroffenen Frauen, sondern auch unter Kolleg:innen und Führungskräften erfassen.

Dieser Schritt ist wichtig, weil er wesentliche Informationen über die Erfahrungen und Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz sammelt und ein klares Bild der Herausforderungen liefert, denen sie gegenüberstehen, während er gleichzeitig unterschiedliche Bedürfnisse und Herausforderungen unter verschiedenen Gruppen von Frauen in der Organisation hervorhebt. Umfragen und Fragebögen sollten nicht nur an die betroffenen Frauen gerichtet sein. Sie können auch ein wertvolles Werkzeug sein, um das allgemeine Bewusstsein und die Bedürfnisse von Kolleg:innen und Führungskräften in Bezug auf Wechseljahre und Unterstützung bei Wechseljahren in der Organisation zu bewerten (z.B. Bildung und Schulung oder Werkzeuge, um Gespräche über Wechseljahre mit betroffenen Personen zu führen).

Die Identifizierung vorhandener Ressourcen und Erfolgsfaktoren durch die Erstellung eines Inventars von Gesundheitsprogrammen, Programmen zur Mitarbeitendenunterstützung und Wellnessinitiativen ist wichtig. Diese Aufgabe hilft zu verstehen, welche Unterstützung bereits verfügbar ist und welche zusätzlichen Ressourcen benötigt werden, um einen umfassenden Ansatz zu gewährleisten. Dieser Schritt umfasst auch die Bestimmung von Risiken und Barrieren durch Risikobewertungen, um potenzielle Herausforderungen wie Stigmatisierung, negative Einstellungen oder Ressourcenbeschränkungen zu erkennen. Das Verständnis dieser Barrieren ist für die Entwicklung von Strategien zu deren Minderung wichtig.

Checklisten für Mitarbeitende Die Entwicklung von Checklisten zur Erfassung des Gesundheitsstatus und der Unterstützungsangebote, insbesondere im Bereich der Prävention, ist eine weitere wichtige Aufgabe in dieser Phase. Diese Checklisten bieten den Mitarbeitenden praktische Werkzeuge zur Selbsteinschätzung ihrer Gesundheit und erleichtern den Zugriff auf verfügbare Unterstützungsressourcen, wodurch auch das Bewusstsein für die eigene Gesundheit und das proaktive Gesundheitsmanagement gefördert werden kann. Diese Checklisten könnten relevante physische und psychische Symptome sowie sozio-affektive Themen widerspiegeln, um Prioritäten zu

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

setzen. Sehr gute Beispiele für Checklisten (in englischer Sprache) finden sich in den kostenfreien Ressourcen des »MIPO«-Projektes (menopauseatwork.org) und im »BSI Group Whitepaper BS 30416: Menstruation, Menstrual Health, And Menopause In The Workplace« (https://www.bsigroup.com). Checklisten könnten auch dabei helfen zu beurteilen, welche Bewältigungsstrategien Frauen verwenden, oder um Informationen zu erhalten, welche organisatorische Unterstützung verfügbar, benötigt oder gewünscht ist.

Schließlich ist die Einbindung von Einzelpersonen durch vertrauliche Fokusgruppen oder Einzelgespräche von entscheidender Bedeutung. Diese Form der direkten Beteiligung ermöglicht die Sammlung detaillierter Einblicke und stellt sicher, dass das Konzept reale Bedürfnisse anspricht und Erfahrungen aus erster Hand integriert, was zudem ein unterstützendes Umfeld fördert. Ein geeignetes Format könnten Workshops und Vorträge sein, die idealerweise von Expert:innen geleitet werden und sowohl das Bewusstsein für das Thema schärfen als auch als Forum dienen, um Informationen direkt von den betroffenen Personen zu den relevanten Themen und Bedürfnissen der jeweiligen Organisation zu sammeln. Es ist wichtig, sich zuerst und vor allem mit den betroffenen Personen zu befassen, aber auch mit Kolleg:innen und Vorgesetzten, um deren Bedürfnisse zu diesem Thema zu bewerten und sie von Anfang an in den Prozess mit einzubeziehen.

Im Wesentlichen geht es in der »Messen-Phase« darum, umfassende und genaue Informationen zu sammeln, um eine robuste und effektive BGM-Strategie zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren entwickeln zu können. Durch das gründliche Verständnis des aktuellen Zustandes und der Identifizierung spezifischer Bedürfnisse und Lücken können Organisationen gezielte und wirksame Interventionen entwickeln, die Frauen in den Wechseljahren wirklich unterstützen, was zu besserer Gesundheit und einer höheren Arbeitszufriedenheit beiträgt.

11.2 Phase 2: Analysieren

Phase 2 legt den Grundstein für ein fundiertes Verständnis der aktuellen Situation und Bedürfnisse im Unternehmen im Hinblick auf die Wechseljahre. Diese Phase konzentriert sich auf die Durchführung einer detaillierten Ist-Analyse und einer Gap-Analyse, um den Status Quo zu ermitteln und den Handlungsbedarf zu identifizieren. Die in Phase 1 erhobenen Daten dienen als Basis für diese Analyse, um ein umfassendes Bild der bestehenden Gesund-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

heitspraktiken und Bedürfnisse zu zeichnen. Dies ermöglicht es, gezielte und wirksame Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu entwickeln.

Ist-Analyse Die Ist-Analyse dient der gründlichen Bestandsaufnahme der aktuellen Situation im Unternehmen. Basierend auf den in Phase 1 erhobenen Daten und Informationen wird der momentane Zustand (Status Quo) des Unternehmens hinsichtlich des Umgangs mit den Wechseljahren detailliert analysiert. Die MenoMATRIX, die in Kapitel 5 vorgestellt wurde, spielt hierbei eine zentrale Rolle. Sie ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung der Wechseljahreserfahrungen in den physischen, psychischen und sozio-affektiven Dimensionen. In dieser Analyse werden sowohl die gesundheitsfördernden bzw. -hemmenden Bedingungen der Organisation (Verhältnis) als auch die individuellen Gesundheitszustände der Mitarbeitenden (Verhalten) untersucht.

Das Ziel der Ist-Analyse ist es, ein vollständiges und genaues Bild der aktuellen Situation zu zeichnen. Dies umfasst die Erfassung der physischen und psychischen Symptome sowie der sozio-affektiven Erfahrungen der betroffenen Frauen und deren Einfluss auf ihre Arbeitsfähigkeit und allgemeines Wohlbefinden. Es ist entscheidend, die bestehenden Gesundheitspraktiken, Unterstützungsangebote und organisatorischen Strukturen zu identifizieren, die aktuell in der Organisation verfügbar sind. Diese Analyse liefert eine umfassende Grundlage, auf der später Maßnahmen zur Verbesserung und Unterstützung entwickelt werden können.

Gap-Analyse Nach der Durchführung der Ist-Analyse folgt die Gap-Analyse, um die Unterschiede zwischen dem aktuellen Zustand (Ist-Zustand) und dem gewünschten Idealzustand (Soll-Zustand) zu identifizieren. Diese Analyse stellt die Frage: »Wo stehen wir im Vergleich zu dem, wo wir sein möchten?« Dabei werden die in der Ist-Analyse identifizierten Wechseljahresbeschwerden und deren Auswirkungen auf die Arbeit gegenüber den gewünschten Ergebnissen und Zielen für eine optimale Unterstützung der betroffenen Frauen gestellt.

Die MenoMATRIX wird erneut verwendet, um die Lücken in den drei Dimensionen – physisch, psychisch und sozio-affektiv – zu identifizieren. Dabei wird untersucht, welche Wechseljahresbeschwerden noch nicht ausreichend adressiert sind und welche zusätzlichen Bedürfnisse und Herausforderungen bestehen. Ebenso wird ermittelt, welche vorhandenen Arbeitsbedingungen die Symptome möglicherweise verschlimmern und wo Verbesserungen notwendig sind.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Die Gap-Analyse zielt darauf ab, konkrete Handlungslücken zu identifizieren, um gezielte Interventionen zu entwickeln, die Frauen in den Wechseljahren besser unterstützen. Diese Lückenanalyse ermöglicht es der Organisation, spezifische Maßnahmen zu planen, die nicht nur die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Frauen ansprechen, sondern auch die allgemeine Unternehmenskultur im Hinblick auf das Thema Wechseljahre verbessern.

Bewertung bestehender BGM-Praktiken und Maßnahmen Im Anschluss an die Ist-Analyse sollte eine Analyse des aktuellen Zustands und der Lücken mithilfe einer Gap-Analyse durchgeführt werden, um die aktuellen BGM-Praktiken zu bewerten. Ziel ist es, festzustellen, ob es bereits bestehende Praktiken gibt wie z.B. Ernährungsberatung oder Stressprävention, die direkt oder indirekt Unterstützung bei Wechseljahren bieten oder ggf. angepasst werden könnten. Außerdem geht es darum, Praktiken zu identifizieren, die die Wechseljahreserfahrung der betroffenen Frauen negativ beeinflussen könnten. Diese Analyse ist entscheidend, da sie sowohl Stärken als auch Bereiche hervorhebt, die verbessert werden müssen, und somit der Fokus auf zukünftige Initiativen gelenkt werden kann. Für diesen Schritt empfehlen wir erneut, jede Dimension der in Kapitel 5 vorgeschlagenen Matrix (physisch, psychisch und sozio-affektiv) sowie die beiden Ebenen Verhältnis der Organisation und Verhalten der einzelnen Frauen durchzugehen, entsprechend unserer MenoMATRIX.

Diese Phase konzentriert sich darauf, den aktuellen Stand der betrieblichen Gesundheitspraktiken zu verstehen, Lücken und spezifische Bedürfnisse im Zusammenhang mit den Wechseljahren zu identifizieren und die in Phase 1 gesammelten, umfassenden Informationen zu analysieren, um diese entsprechend in den nachfolgenden Phasen berücksichtigen zu können. Durch die genaue Bewertung des aktuellen Zustands können Organisationen maßgeschneiderte, gezielte Interventionen entwickeln, die die realen Bedürfnisse im Unternehmen adressieren und somit die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit für Frauen in den Wechseljahren verbessern. Darüber hinaus hilft diese Phase, Stärken und vorhandene Ressourcen zu identifizieren, die zur Unterstützung neuer Initiativen genutzt werden können, was einen effizienteren und effektiveren Implementierungsprozess gewährleistet.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

11.3 Phase 3: Planen

In der dritten Phase wird eine umfassende und kollaborative Strategie entwickelt, um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Bezug auf Wechseljahresunterstützung am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Dies umfasst die Definition einer klaren Strategie zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren, das Setzen spezifischer Ziele und Meilensteine, die Einbeziehung der Mitarbeitenden in den Planungsprozess und die Zuweisung der notwendigen Ressourcen. Die Planungsphase schafft eine strukturierte Roadmap, die die effektive Umsetzung von BGM-Maßnahmen zur Wechseljahresunterstützung leitet und sicherstellt, dass die Initiativen gut organisiert und erreichbar sind.

An diesem Punkt im Prozess werden die Fragen gestellt: »Wo wollen wir genau hin?« und »Wie kommen wir dorthin?« Netzwerke von Akteur:innen, die im Prozess zusammenarbeiten können, sollten geschaffen werden. Die Planungsphase ist entscheidend, weil sie die in der Analysephase gewonnenen Erkenntnisse in umsetzbare Strategien umwandelt. Ein gut durchdachter Plan stellt sicher, dass die Initiativen zielorientiert, ressourcengestützt und inklusiv sind. Diese Phase fördert auch die Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Interessengruppen, was für die Akzeptanz und die erfolgreiche Implementierung von Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren wesentlich ist. Durch die Festlegung klarer Ziele und die angemessene Zuweisung von Ressourcen können Organisationen ihre Bemühungen optimieren und greifbare Verbesserungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement für Frauen in den Wechseljahren erzielen.

Eine Task Force oder ein Stakeholder-Netzwerk erstellen Die erste Aufgabe besteht darin, festzulegen, wer an der Entwicklung und Umsetzung der Unterstützungsstrategie beteiligt sein wird. Idealerweise wird hierfür eine Task Force oder eine Gruppe von Schlüsselakteur:innen gebildet, die sich auf die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz konzentrieren. Diese Gruppe kann aus Personen aus den Bereichen Personalwesen, betriebliche Gesundheit, Gleichstellungsbüros, D&I, Betriebsärzt:innen sowie Mitarbeitenden bestehen. Die Identifizierung wichtiger Interessengruppen und die Bildung einer vielfältigen Task Force ist entscheidend, um sicherzustellen, dass verschiedene Perspektiven in den Planungsprozess einfließen. Entsprechend unserer MenoMATRIX ist es wichtig, eine facettenreiche Perspektive auf die Wechseljahre einzunehmen, die alle drei Erfahrensebenen (physisch,

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

psychisch und sozio-affektiv) auf organisatorischer und individueller Ebene berücksichtigt.

Die Task Force sollte auch die Perspektiven von Personen in verschiedenen Berufsstatusgruppen miteinbeziehen und die Vielfalt der Personengruppen bzw. Aktivitäten innerhalb der Organisation repräsentieren. Relevante Gruppen könnten durch die Fragebögen, Umfragen und Checklisten aus Phase 1 identifiziert worden sein. Regelmäßige Treffen sollten geplant und klare Rollen und Verantwortlichkeiten definiert werden, um Verantwortung und effektive Zusammenarbeit sicherzustellen. Dies sollte ein kollaboratives Unterfangen sein, um sicherzustellen, dass die Strategie zur Wechseljahresunterstützung spezifische Bedürfnisse anspricht und zur Umgebung der Organisation passt und damit leichter akzeptiert wird. Formate, durch die betroffene Frauen mit Ideen teilnehmen oder die Strategie überprüfen können, wie Workshops oder Arbeitsgruppen, sind wertvoll.

Wichtige Interessengruppen identifizieren und einbinden Eine erfolgreiche BGM-Strategie zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren sollte eine kollaborative Anstrengung sein, die Einzelpersonen in der gesamten Organisation einbezieht. Die Identifizierung und Einbindung wichtiger Interessengruppen sind entscheidend. Begonnen werden sollte damit, interne und externe Interessengruppen zu kartieren, einschließlich betroffener Einzelpersonen, Mitarbeitendenressourcengruppen, HR, D&I, betrieblicher Gesundheit, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsärzt:innen, Gewerkschaftsvertretende und Führungskräfte. Externe Interessengruppen könnten Krankenkassen, betriebliche Gesundheitstrainer:innen, D&I-Trainer:innen, Wechseljahresexpert:innen, Berater:innen, Coaches und Moderator:innen umfassen. Die aktive Einbindung dieser Interessengruppen kann eine umfassende Unterstützung und Zusammenarbeit sicherstellen.

Unterstützungsstrukturen mit festgelegten Ansprechpartner:innen oder »Champions« aufbauen Der Aufbau robuster Unterstützungsstrukturen, einschließlich der Benennung verantwortlicher Personen und Kontaktstellen, ist entscheidend für die kontinuierliche Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren. Die Einrichtung klarer Unterstützungsstrukturen und die Benennung eines Wechseljahreschampions oder von Ansprechpartner:innen bietet den Mitarbeitenden dezidierte Ressourcen und Ansprechpersonen für die Unterstützung. Diese Champions, möglicherweise aus HR, D&I oder der Gleichstellungsabteilung,

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

sollten angemessene Schulung und Unterstützung erhalten, um als erste Kontaktpersonen zu dienen.

Wechseljahreschampions können Peer-Support und Informationen über Wechseljahre und verfügbare organisatorische Unterstützung bieten und den Einzelpersonen helfen, basierend auf individuellen Bedürfnissen ihre Unterstützungsoptionen zu wählen. Sie sollten auch externe Unterstützungsressourcen wie Ärzt:innen, psychologische Berater:innen, Wechseljahrescoaches und Ernährungs- und Fitnessexpert:innen bereitstellen.

Wechseljahresunterstützungsstrategie definieren Der nächste Schritt besteht in der Definition der Wechseljahresunterstützungsstrategie. Dafür sollte das in Phase 1 und 2 gewonnene Wissen genutzt werden, um die Schwerpunktbereiche zu bestimmen. Die Wechseljahresunterstützungsstrategie legt die Ziele, Zielgruppen, Hauptinitiativen oder Maßnahmen und Zeitpläne fest. Verschiedene Vorschläge und Beispiele für Maßnahmen, die von kleinen praktischen Schritten bis hin zu tiefgreifenden Veränderungen reichen, finden sich in diesem Buch und in Ressourcen (in englischer Sprache) wie »MIPO« (menopauseatwork.org) und dem »BSI Group Whitepaper BS 30416« über Menstruation, Menstruationsgesundheit und Wechseljahre am Arbeitsplatz (https://www.bsigroup.com). Um sicherzustellen, dass die Strategie ausgewogen ist, empfehlen wir die Überprüfung anhand der Sechs-Felder-MenoMATRIX, welche die Vertretung aller Dimensionen (physisch, psychisch und sozio-affektiv) und Ebenen (Verhältnis und Verhalten) sicherstellt. Eine Priorisierung von möglichen Maßnahmen nach ausgewählten Kriterien wie Aufwand, Kosten, Effizienz etc. ist in dieser Phase sinnvoll, denn es geht nicht darum, alles auf einmal zu tun, sondern im Laufe der Zeit ein Gleichgewicht über die sechs Felder der MenoMATRIX zu erreichen. Außerdem ist es wichtig sicherzustellen, dass Initiativen keine Berufsstatusgruppe marginalisieren. Die Evaluierung der Initiativen im iterativen Prozess bzw. in der erneuten »Messen-Phase« wird helfen, notwendige Anpassungen zu identifizieren und vorzunehmen. Eine klare Strategie bietet eine Roadmap für alle nachfolgenden Aktionen und stellt sicher, dass alle Interessengruppen mit den Zielen übereinstimmen.

Ziele und Meilensteine setzen Dieser Schritt beinhaltet die Definition dessen, was und bis wann es erreicht werden soll und wie festgestellt wird, dass es erreicht wurde. Die Festlegung spezifischer Ziele und Meilensteine nach den SMART-Kriterien (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) (Doran, 1981) ist entscheidend. Diese Ziele und Meilensteine bieten klare Zielvorgaben

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

und Benchmarks für den Erfolg, die messbaren Fortschritt und Anpassungen bei Bedarf ermöglichen.

Ressourcen zuweisen In diesem Schritt stellen wir sicher, dass wir die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung der Initiativen der Strategie haben. Dies umfasst nicht nur materielle Ressourcen, sondern auch die Zeit und Energie, die für eine erfolgreiche Umsetzung erforderlich sind. Während einige Maßnahmen wenig bis keine Investitionen erfordern, können andere mehr Ressourcen benötigen, insbesondere wenn externe Akteur:innen (wie Wechseljahresexpert:innen, Trainer:innen, Referent:innen oder Beratende) involviert werden. Eine angemessene Ressourcenzuweisung beinhaltet die Vorbereitung eines Budgetvorschlags und die Sicherung der notwendigen Finanzierung. Auch die Zuweisung verantwortlicher Personen und Zeit für die Umsetzung von BGM-Initiativen ist erforderlich. Ausreichende Ressourcen sind grundlegend für den Erfolg jeder Wechseljahresunterstützungsinitiative und stellen sicher, dass die geplanten Maßnahmen effektiv umgesetzt werden können. Die Ressourcenzuweisung symbolisiert auch das Engagement der Organisation für das Thema, trägt zur Normalisierung der Wahrnehmung der Wechseljahre am Arbeitsplatz bei und bricht somit das Tabu. Ein positiver Aspekt des Themas Wechseljahre ist seine Interdisziplinarität, die es ermöglicht, Ressourcen zu bündeln und das Thema aus verschiedenen Perspektiven und mit verschiedenen Akteur:innen anzugehen.

Wechseljahre in bestehende Richtlinien integrieren Schließlich ist die Integration der Wechseljahresunterstützung in umfassendere Gesundheits- und Wellnessrichtlinien wesentlich, um einen kohärenten und umfassenden Ansatz für das betriebliche Gesundheitsmanagement zu schaffen. Dies umfasst die Überprüfung und Aktualisierung bestehender Richtlinien, um spezifische Bestimmungen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren einzubeziehen und sicherzustellen, dass diese Initiativen in die Gesamtstrategie der Organisation eingebettet sind. Die Nutzung der MenoMATRIX kann helfen festzustellen, welche Gesundheitsunterstützungsmaßnahmen und -initiativen bereits in Bezug auf jede der drei Dimensionen und die Ansprache organisatorischer Veränderungen oder Einzelpersonen verfügbar sind, um Möglichkeiten zur Integration der Wechseljahre in diese zu identifizieren. Beispielsweise könnten Trainings zur körperlichen Gesundheit wie Ernährung oder gesundes Altern ein Modul zur hormonellen Gesundheit und den Wechseljahren enthalten. Wechseljahre können in das Angebot von

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Gesundheitstagen oder Gesundheitswochen durch Vorträge und Workshops integriert werden. Trainings zur psychischen Gesundheit wie Stressbewältigung könnten die Wechseljahre in einem zusätzlichen Modul bestehender Trainings ansprechen. Sensibilisierungstrainings und Initiativen zur Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter können spezifisch auf Menstruationsgesundheit und Wechseljahre Bezug nehmen, um Sichtbarkeit und Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen. Schließlich können Ziele zur Unterstützung der Wechseljahre in bestehende Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter implementiert werden.

Im Wesentlichen übersetzt die Planungsphase die Analyseergebnisse in einen strukturierten und umsetzbaren Plan. Durch die Einbeziehung wichtiger Interessengruppen, das Setzen klarer Ziele und die Zuweisung von Ressourcen können Organisationen sicherstellen, dass ihre BGM-Initiativen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren effektiv gestaltet und bereit für die Umsetzung sind.

11.4 Phase 4: Praktizieren

In der vierten und letzten Phase liegt der Fokus auf der Umsetzung der in der dritten Phase geplanten BGM-Maßnahmen. Zu den wichtigsten Aktivitäten gehören:

- Bewusstsein schaffen, Sensibilisierung und Kommunikation,
- Bildung und Trainings für alle anbieten und
- Peer-Support-Gruppen oder Mentoring-Programme einrichten

Ziel ist es, eine inklusive Umgebung zu schaffen, die Frauen während der Wechseljahre unterstützt.

Bewusstsein schaffen, Sensibilisierung und Kommunikation Der erste wichtige Punkt bei der Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren ist die Schaffung von Bewusstsein (*Awareness*) und die faktenbasierte, klare und offene Kommunikation über das Thema. Die initiale Aufgabe in dieser Phase besteht darin, einen umfassenden Kommunikationsplan zu entwickeln und umzusetzen. Dieser Plan sollte die Hauptbotschaften zu den Wechseljahren enthalten, Zielgruppen identifizieren, Kommunikationskanäle festlegen und Zeitpläne

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

erstellen, um die effektive Verbreitung von Informationen in der gesamten Organisation sicherzustellen.

Wir schlagen vor, mit faktenbasierten allgemeinen Informationen zu beginnen: Mit der Aufklärung darüber, was Wechseljahre sind und wie sie die Frauen physisch, psychisch und sozio-affektiv beeinflussen. Es sollte betont werden, dass Arbeit und Wechseljahre sich gegenseitig beeinflussen und Handlungsvorschläge auf sowohl individueller (Verhaltens-) als auch organisatorischer (Verhältnis-)Ebene anbieten. Darüber hinaus sollte der Plan Bildungsressourcen enthalten und die verfügbaren Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation darlegen. Materialien können für verschiedene Interessengruppen entwickelt werden, wie betroffene Einzelpersonen, Kolleg:innen und Führungskräfte als Multiplikatoren. Effektive Kommunikation ist entscheidend, um das Bewusstsein zu schärfen und alle Mitarbeitenden über die Wechseljahre und die verfügbaren Unterstützungsmaßnahmen zu informieren.

Informationen sollten im Intranet der Organisation verfügbar sein und in relevanten Newslettern verbreitet werden. Wir empfehlen die Implementierung eines Systems zur Bewertung der Zugänglichkeit und Nutzungshäufigkeit der Informationen (z.B. Nachverfolgung von Downloads), um deren Wirksamkeit durch eine anschließende Evaluierung, die in der neu stattfindenden »Messen-Phase« (iterativer Prozess) durchgeführt wird, bewerten zu können. Die Erstellung einer Wechseljahresrichtlinie (»*Menopause Guideline*«) oder eines Toolkits könnte von Vorteil sein. Laut Hardy (2020) sollten Wechseljahresrichtlinien umfassende Informationen über Wechseljahre, Symptome, Erfahrungen von der Peri- bis zur Postmenopause, Arbeitsplatzschwierigkeiten und Bewältigungsstrategien enthalten. Sie sollten auch das Bewusstsein bei allen Mitarbeitenden, insbesondere den Führungskräften, schärfen. Richtlinien sollten auch Ratschläge für sensible Gesprächsführung geben, rechtliche Fragen wie die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden (einschließlich Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) und Arbeitsschutzgesetze in Deutschland) abdecken und Wechseljahrespezifische Richtlinien oder Erwähnungen von Wechseljahren in bestehenden Richtlinien, für symbolische Anerkennung, enthalten. Unterstützungssysteme, sowohl formelle als auch informelle, sollten klar identifiziert und zugänglich sein. Richtlinien sollten sicherstellen, dass die physische Arbeitsumgebung an individuelle Bedürfnisse angepasst werden kann. Richtlinien müssen evidenzbasiert sein, aktuelle, seriöse Quellen verwenden und regelmäßig überprüft werden. Wir

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

haben diese Vorschläge von Hardy (2020) in Tabellenform angeordnet, um sie als Checkliste zu verwenden (Tabelle 9).

Informationsmaterialien müssen zugänglich und kulturell sensibel sein, um Inklusion sicherzustellen. Die Gestaltung und Verteilung von Broschüren, Postern und digitalen Inhalten in mehreren Sprachen stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden die Informationen verstehen und darauf zugreifen können. Kulturell angemessene Materialien gehen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Belegschaft ein und stellen sicher, dass Unterstützung für alle verfügbar ist. Es ist wichtig, die Vielfalt der Wechseljahreserfahrungen in Bezug auf nicht geschlechtskonforme Personen, neurodivergente Mitarbeitende und diejenigen, die nicht natürliche Wechseljahre erleben, hervorzuheben.

Tabelle 9: Wichtige Elemente einer Wechseljahresrichtlinie

Informationen über Wechseljahre	Umfassende Informationen darüber, was Wechseljahre sind und ihre verschiedenen Phasen bereitstellen
Symptome und Erfahrungen	Die Symptome und Erfahrungen, die Frauen von der Perimenopause bis zur Postmenopause durchleben können, detailliert darstellen
Schwierigkeiten am Arbeitsplatz	Die spezifischen Herausforderungen hervorheben, denen Frauen aufgrund der Wechseljahre am Arbeitsplatz begegnen könnten
Bewältigungsstrategien	Strategien anbieten, um Wechseljahressymptome am Arbeitsplatz zu managen und zu lindern
Überlegungen zur Offenlegung	Anerkennen, dass Frauen möglicherweise nicht ihren Wechseljahresstatus offenlegen möchten, insbesondere gegenüber männlichen oder jüngeren Kolleg:innen
Bewusstseinsbildung	Frauen in den Wechseljahren und alle Mitarbeiter:innen, insbesondere Führungskräfte, über die Wechseljahre aufklären
Gesprächsführung	Ratschläge für sensible und maßgeschneiderte Gespräche über Wechseljahre am Arbeitsplatz bieten
Rechtliche Aspekte	Rechtliche Aspekte bezüglich der Wechseljahre und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden abdecken (z.B. AGG und Arbeitsschutzgesetze in Deutschland)

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Wechseljahrespolitik	Politiken wie flexible Arbeitszeiten, Krankenstandsverfahren und andere unterstützende Maßnahmen implementieren oder darauf verweisen
Symbolische Anerkennung	Wechseljahre in bestehenden Wohlfühl- und Gesundheitspolitiken erwähnen, falls keine spezifische Wechseljahrespolitik existiert
Verfügbarkeit von Unterstützung	Sicherstellen, dass sowohl formelle (z.B. HR, Wechseljahreschampion) als auch informelle Unterstützungssysteme (Peer-Support-Gruppen) klar identifiziert und zugänglich sind
Physische Arbeitsumgebung	Mitarbeiter:innen über Richtlinien und Verfahren zur Anpassung der physischen Arbeitsumgebung an ihre Bedürfnisse informieren (z.B. Verschieben von Schreibtischen, Zugang zu Ventilatoren, Nähe zu Toiletten)
Evidenzbasierter Ansatz	Einen ausgewogenen, evidenzbasierten Ansatz aus seriösen Quellen verwenden und sicherstellen, dass die Informationen aktuell sind
Hochwertige Belege	Gute, aktuelle Belege aus seriösen Quellen wie der Europäischen oder Deutschen Menopause Gesellschaft referenzieren
Regelmäßige Überprüfungen	Richtlinien regelmäßig überprüfen und aktualisieren, um sicherzustellen, dass sie relevant und korrekt bleiben

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Hardy (2020).

Bildung und Trainings für alle anbieten Der nächste Schritt ist die Implementierung von Schulungsprogrammen, um die Bildung und das Bewusstsein zu erhöhen. Verschiedene Gruppen sollten gezielt angesprochen werden: betroffene Einzelpersonen, Kolleg:innen und Führungskräfte. Die Schulung kann je nach Zielgruppe variieren und umfassende Informationen über Wechseljahre, gesunde Selbstbewältigungsstrategien, Engagementtechniken und die Bedeutung der Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren für die Gesundheit der Organisation anbieten.

Optionen umfassen die Entwicklung von Schulungsmodulen für den selbstbestimmten Zugang (E-Learning) und die Durchführung von Präsenzworkshops. Online-Formate bieten Flexibilität und Privatsphäre für diejenigen, die ihren Wechseljahresstatus nicht offenlegen möchten, soll-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

ten jedoch durch Präsenzveranstaltungen ergänzt werden, um Sichtbarkeit, Normalisierung und Gemeinschaftsunterstützung zu fördern.

Peer-Support-Gruppen oder Mentoring-Programme einrichten Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Schaffung von Möglichkeiten für Austausch, Gemeinschaft und Peer-Support. Die Einrichtung von Netzwerken oder Peer-Support-Programmen, in denen Frauen Erfahrungen und Ratschläge austauschen können, fördert ein Gemeinschaftsgefühl und Unterstützung. Diese Gruppen bieten einen sicheren Raum, um Herausforderungen zu diskutieren und Anleitung von Gleichgesinnten mit ähnlichen Erfahrungen zu erhalten. Sie ermächtigen Frauen, Entscheidungen über ihren Körper und ihre Wechseljahreserfahrungen zu treffen. Diese Gruppen schaffen ein Gefühl von Unterstützung am Arbeitsplatz und fördern Verbindungen zwischen verschiedenen Sektoren und Statusgruppen innerhalb der Organisation.

Organisationen können Leitlinien zur Erstellung von Peer-Support-Formaten und Ressourcen (Raum, Materialien, Moderationsgebühren) bereitstellen und Frauen ermutigen, diese Formate mitzugestalten. Beispiele umfassen Menopause-Cafés (https://www.menopausecafe.net), Zuhörkreise oder umfassendere Diskussionen über Menstruation.

11.5 Evaluieren und iterativer Prozess nach der Erstimplementierung

Evaluieren Der erneute Eintritt in die »Messen-Phase« beinhaltet die Bewertung der Effektivität der umgesetzten BGM-Maßnahmen. Der Erfolg wird anhand verschiedener Metriken wie Gesundheitsergebnissen, Mitarbeitendenfeedback und Produktivitätsniveaus gemessen.

In diesem Schritt werden kontinuierliche Überwachungs- und Feedbackmechanismen eingerichtet, um Verbesserungsbereiche zu identifizieren und die kontinuierliche Entwicklung und Verfeinerung des BGM-Programms sicherzustellen.

Eine Evaluierung ist wichtig, weil sie sicherstellt, dass die BGM-Initiativen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren die beabsichtigten Ergebnisse erzielen. Durch systematische Erfolgsmessungen und Feedback-Sammlungen können Organisationen feststellen, was gut funktioniert und was angepasst werden muss. Diese Phase initiiert einen Zyklus der kontinuierlichen Verbesserung, sodass sich die BGM-Strategie für die Wechseljahre weiterent-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

wickelt und über die Zeit wirksam bleibt. Eine transparente Kommunikation der Ergebnisse fördert auch das Vertrauen und das Engagement der Interessengruppen.

Erfolg messen Die erste Aufgabe besteht darin, den Erfolg anhand definierter Metriken zu messen. Das bedeutet, eine Reihe von wichtigen Leistungsindikatoren, im Englischen Key Performance Indicators (KPIs), zu entwickeln, die für die spezifische Organisation geeignet sind, wie Mitarbeitendengesundheit, Fehlzeitenquoten und Mitarbeitendenzufriedenheit. Diese liefern quantifizierbare Daten, um die Auswirkungen der BGM-Initiativen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu bewerten. Dieser Schritt ist wesentlich, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verstehen und datengestützte Entscheidungen für zukünftige Verbesserungen zu treffen.

Feedback ermöglichen und sammeln Die zweite Aufgabe besteht darin, kontinuierliches Feedback von den Mitarbeitenden einzuholen. Hierzu kann die Organisation qualitative Interviews durchführen, Online-Umfragen nutzen, Vorschlagsboxen aufstellen und regelmäßige Check-ins mit den Empfängern der Maßnahmen durchführen, um fortwährend Feedback zu sammeln. Dies stellt sicher, dass das Programm auf die Bedürfnisse und Erfahrungen der Mitarbeitenden reagiert. Kontinuierliches Feedback hilft, Probleme frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Anpassungen vorzunehmen. Aufgrund des Stigmas und Tabus, das mit dem Thema Wechseljahre verbunden ist, ist es wichtig, dass die Bewertungsmethoden Vertraulichkeit gewährleisten und die mögliche Zurückhaltung der Betroffenen, ihre Situation offenzulegen, berücksichtigen. Es wird empfohlen, externe Expert:innen zum Thema hinzuzuziehen, um sicherzustellen, dass die Materialien sensibel und inklusiv sind.

Erfolge und Verbesserungsmöglichkeiten dokumentieren Eine weitere wichtige Aufgabe besteht darin, Erfolge und Verbesserungen durch die Erstellung von Fallstudien und Berichten zu dokumentieren. Dies hilft, die Vorteile des Programms den Interessengruppen zu kommunizieren und die Erkenntnisse für kontinuierliche Verbesserungen zu nutzen. Hierbei ist es sehr wichtig, den von den Wechseljahren betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, in ihren eigenen Worten über ihre Erfahrungen zu berichten (sofern sie dies wünschen). Die Fallstudien und Berichte bieten Möglichkeiten für Storytelling, das es Frauen in den Wechseljahren ermöglicht, ihre Geschichten aus eigener Perspektive zu erzählen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Langzeitstudien durchführen, um langfristige Auswirkungen zu verfolgen Langzeitstudien durchzuführen, um die langfristigen Auswirkungen zu verfolgen, ist unerlässlich, um die nachhaltigen Effekte der BGM-Initiativen zu verstehen. Im speziellen Fall Deutschlands, wo es eine signifikante Forschungslücke zu Wechseljahren am Arbeitsplatz gibt, sind datengestützte und faktenbasierte Untersuchungen zu den Auswirkungen von Wechseljahresunterstützungsmaßnahmen von signifikanter Bedeutung. Für diesen Schritt könnten Organisationen Partnerschaften mit akademischen Institutionen oder Forschungseinrichtungen eingehen, um sicherzustellen, dass die gesammelten Daten aussagekräftig und zuverlässig sowie wissenschaftlich fundiert analysiert und präsentiert werden.

Ergebnisse mit Interessengruppen teilen für Transparenz und weitere Verfeinerung Schließlich sollten die Ergebnisse der Evaluierung mit den relevanten Interessengruppen geteilt werden, um Transparenz und weitere Verfeinerung sicherzustellen. Diese Aufgabe umfasst die regelmäßige Aufklärung aller Interessengruppen über die Bewertungsergebnisse. Dies kann über Kommunikationsplattformen für Interessengruppen, Newsletter oder interne Präsentationen erfolgen. Ihr Feedback sollte dann genutzt werden, um die Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu verfeinern und zu verbessern. Dies fördert eine Kultur der Offenheit und Normalisierung des Themas Wechseljahre und setzt den Ton für kontinuierliche Entwicklung.

Im Wesentlichen geht es bei der Evaluierung darum, die Effektivität und Nachhaltigkeit der BGM-Initiativen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren durch systematische Bewertung und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Durch Erfolgsmessungen, das Sammeln von Feedback und informierten Anpassungen können Organisationen eine unterstützende und produktive Arbeitsumgebung für Personen in allen Phasen ihrer Wechseljahre schaffen. Die gesamte MenoMAPP funktioniert wie eine Spirale, das heißt, dass nach Abschluss jeder Phase der Zyklus von vorne beginnt. Dieser Ansatz stellt sicher, dass das BGM-Programm kontinuierlich verfeinert und verbessert wird, auch um sich den sich wandelnden Bedürfnissen der Belegschaft anzupassen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

11.6 Aspekte, die bei der Umsetzung der MenoMAPP hilfreich sein können

Bei der Umsetzung unserer MenoMAPP kann die Beachtung von fünf weiteren Aspekten hilfreich sein :

- Erstens ist eine *personalisierte Perspektive* hilfreich. Wie in unserer MenoMATRIX skizziert, ist jede Wechseljahreserfahrung individuell und verändert sich für jede Person im Laufe der Zeit. Daher ist es wichtig, die individuellen und sich verändernden Erfahrungen jeder Person, die die Wechseljahre durchläuft, zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Bereitstellung einer Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen, die unterschiedliche Symptome, Erfahrungen und Bedürfnisse in den drei Erfahrensebenen unserer MenoMATRIX (physisch, psychisch und sozio-affektiv) abdecken.
  Frauen können dann aus verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen und Angeboten der Organisation wählen, um personalisierte Pläne zu erstellen, die ihren individuellen Bedürfnissen und Vorlieben entsprechend der Phase ihrer Wechseljahre gerecht werden.
- Zweitens ist ein *inklusiver Ansatz* basierend auf einer intersektionalen Perspektive hilfreich. Dies beginnt damit, dass alle Kommunikationsmaßnahmen und Richtlinien inklusiv und respektvoll sind. Die Schulung aller Mitarbeitenden zu einem besseren Verständnis für die Bedeutung von Geschlechtervielfalt und die Unterstützung aller Kolleg:innen in den Wechseljahren, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, ist ein kritischer Schritt.
- Drittens kann *Technologie* eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren spielen. Arbeitgebende sollten wechseljahresbezogene digitale Gesundheitsplattformen erkunden, die Bildung und Gemeinschaftsunterstützung bieten, sowie Apps, die es Mitarbeiterinnen ermöglichen, Symptome zu verfolgen.
- Viertens ermöglicht das *Recherchieren von Best Practices* im Bereich der Wechseljahresunterstützung von führenden Unternehmen und Gesundheitsorganisationen, dass das BGM auf dem aktuellsten Stand bleibt.
- Schließlich können *externe Partnerschaften* mit Wechseljahres-Advocacy-Gruppen, psychischen und physischen Gesundheitsdienstleistern, die auf Wechseljahre spezialisiert sind, Wechseljahresberatenden und Wellnessorganisationen zusätzliche Ressourcen und Fachwissen bereitstellen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Die Integration dieser allgemeinen Überlegungen in die vier Phasen unserer MenoMAPP kann die Effektivität der Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren steigern und eine unterstützende, inklusive und kulturell sensible Arbeitsumgebung sicherstellen.

11.7 Fazit

In diesem Kapitel haben wir unsere MenoMAPP vorgestellt und praktische Schritte für deren Umsetzung aufgezeigt. Die MenoMAPP ist ein umfassender Ansatz zur Entwicklung und Implementierung von Wechseljahresunterstützung am Arbeitsplatz. Durch die Orientierung an den vier Phasen – Messen, Analysieren, Planen und Praktizieren – können Organisationen maßgeschneiderte betriebliche Gesundheitsmanagementinitiativen speziell zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren entwickeln, umsetzen und kontinuierlich verbessern. Jede Phase ist entscheidend, um die einzigartigen Bedürfnisse von Frauen vor und während der Wechseljahre zu verstehen und anzugehen und sicherzustellen, dass die Initiativen effektiv, inklusiv und nachhaltig sind.

In der Phase »Messen« sammeln Unternehmen alle relevanten Daten und Informationen um in der »Analyse-Phase« ihre aktuellen betrieblichen Gesundheitspraktiken zu bewerten und Lücken zu identifizieren. Diese Phasen legen die Grundlage für die Ableitung gezielter und wirksamer BGM-Maßnahmen in der »Planen-Phase«, die die Entwicklung einer umfassenden Strategie, die Festlegung von Zielen und die Zuweisung von Ressourcen umfasst. In der »Praktizieren-Phase« werden die Pläne in die Tat umgesetzt. Diese Phase erfordert die Bildung einer vielfältigen Task Force, die die Organisation bei der Umsetzung der ausgewählten Initiativen begleitet. Zu den wichtigsten Aktivitäten gehören die Sensibilisierung, die Entwicklung von Kommunikationsstrategien, die Verbreitung von Informationsmaterialien und der Aufbau von Unterstützungsstrukturen. Ziel ist es, eine inklusive Umgebung zu schaffen, die Frauen während der Wechseljahre bestmöglich unterstützt. Nach Durchlaufen der vier Phasen wird beim Wiedereintritt in Phase 1 »Messen« (iterativer Prozess) die Effektivität der BGM-Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren evaluiert. Feedback wird gesammelt und eine kontinuierliche Verbesserung in Gang gesetzt. Die Evaluierung stellt sicher, dass die Initiativen ihre beabsichtigten Ergebnisse erzielen und über die Zeit wirksam bleiben.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Die MenoMAPP schließt eine bedeutende Lücke in traditionellen BGM-Modellen, indem sie speziell auf die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren eingeht. Die Wechseljahre können die Gesundheit und Arbeitsleistung von Frauen erheblich beeinträchtigen, und durch die Anerkennung und Bewältigung dieser Herausforderungen können Organisationen das Wohlbefinden und die Produktivität ihrer Belegschaft verbessern. Die MenoMAPP fördert eine Kultur der Inklusion, des Respekts und der Unterstützung, die für die Bindung wertvoller Mitarbeitenden und die Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung entscheidend ist.

Die Umsetzung der MenoMAPP kann Organisationen erheblich transformieren und sie wechseljahresfreundlicher machen. Durch gezielte Unterstützung können Organisationen die Gesundheitsergebnisse der Mitarbeitenden verbessern, die Arbeitszufriedenheit erhöhen und Fehlzeiten und Präsentismus reduzieren. Sie ermutigt zu individualisierten, inklusiven und sensiblen Ansätzen, die sicherstellen, dass sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Der Einsatz von Technologie und das Benchmarking von Best Practices helfen, die Initiativen aktuell und effektiv zu halten. Darüber hinaus verbessern externe Partnerschaften die Qualität und Reichweite der Unterstützung, die den Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

Durch die Einführung der MenoMAPP können Organisationen ein unterstützendes Umfeld schaffen, in dem Frauen in den Wechseljahren wachsen und reifen können. Dies kommt nicht nur den direkt Betroffenen zugute, sondern trägt auch zu einer gesünderen, engagierteren und produktiveren Belegschaft insgesamt bei. Dadurch können Organisationen ihren Ruf als inklusive und fortschrittliche Arbeitgebende verbessern, Spitzenkräfte anziehen und binden und eine Kultur der Zugehörigkeit, des Wohlbefindens und des Respekts fördern.

Auf diese Weise bietet die MenoMAPP einen strukturierten und effektiven Ansatz zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren und verwandelt Arbeitsplätze in Umgebungen, in denen Mitarbeitende erfolgreich sein können und sich unterstützt fühlen. Die Integration dieser Praktiken hilft Organisationen, bedeutende Fortschritte auf dem Weg zu wahrhaft inklusiven und unterstützenden Arbeitsumgebungen zu machen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden fördern.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

11.8 Die MenoMAPP in Tabellen

Tabelle 10: Messen

Datenerhebung durch Umfragen und Fragebögen	Entwicklung von Checklisten	Direkte Beteiligung
· Entwickeln und verteilen Sie eine Wechseljahresumfrage oder einen Fragebogen · Stellen Sie Anonymität sicher, um ehrliche Antworten zu fördern · Stellen Sie Fragen zu den physischen, psychischen und sozial-affektiven Dimensionen der Wechseljahre · Schließen Sie Bewertungen von Bewältigungsstrategien und organisatorischen Unterstützungsbedürfnissen ein · Bewerten Sie den Bedarf an Aufklärung und Bildung über die Wechseljahre für alle Mitarbeitendenebenen (Betroffene, Kolleg:innen, Führungskräfte)	· Erstellen Sie praktische Checklisten für den Gesundheitsstatus und verfügbare Unterstützungsressourcen · Passen Sie Checklisten aus bestehenden Ressourcen an (z.B. MIPO und BSI Group Ressourcen) · Berücksichtigen Sie die vielfältigen Hintergründe der Mitarbeiter:innen (Beschäftigungsstatus, Vertragsart, Alter, Behinderung, sexuelle Identität usw.)	· Initiieren Sie den Austausch mit Einzelpersonen durch vertrauliche Fokusgruppen oder Einzelgespräche · Verwenden Sie Workshops und Vorträge, idealerweise unter der Leitung von Expert:innen, um Bewusstsein zu schaffen und tiefgehende Einblicke zu gewinnen · Beteiligen Sie betroffene Einzelpersonen, Kolleg:innen und Vorgesetzte, um deren Bedürfnisse zu bewerten und sie in den Prozess einzubeziehen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Phase 1 legt den Grundstein für unsere MenoMAPP, indem durch Datenerhebung ein detailliertes Verständnis der aktuellen Situation im Unternehmen geschaffen wird.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Tabelle 11: Analysieren

Ist-Analyse	**Gap-Analyse**	**Bewertung bestehender BGM-Praktiken und Maßnahmen**
· Bestimmen Sie den Status Quo im Unternehmen anhand einer detaillierten Ist-Analyse · Verwenden Sie die MenoMATRIX zur Darstellung des Status Quo und zur Analyse des Bedarfs · Betrachten Sie physische, psychische und sozial-affektive Dimensionen der Gesundheit · Bewerten Sie sowohl die Gesundheit der einzelnen Mitarbeiterinnen (Verhalten) als auch die Gesundheit der Organisation (Verhältnis)	· Führen Sie eine Gap-Analyse durch, um den Handlungsbedarf zu identifizieren · Identifizieren Sie Wechseljahresbeschwerden und deren Einfluss auf die Arbeit · Analysieren Sie, welche Elemente der Arbeit die Symptome negativ beeinflussen könnten · Identifizieren Sie Bedürfnisse und Herausforderungen im Zusammenhang mit den Wechseljahren auf individueller und organisatorischer Ebene · Nutzen Sie die MenoMATRIX, um die Lücken zwischen dem Ist-Zustand und dem Soll-Zustand zu identifizieren	· Analysieren Sie die aktuellen BGM-Praktiken mithilfe der GAP-Analyse · Bestimmen Sie, ob bestehende Praktiken wie z.B. Ernährungsberatung oder Stressprävention direkt oder indirekt Unterstützung bei Wechseljahren bieten oder angepasst werden könnten · Identifizieren Sie Praktiken, die die Wechseljahreserfahrung der betroffenen Frauen negativ beeinflussen könnten · Gehen Sie alle sechs Felder der MenoMATRIX durch

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Phase 2 nutzt die in Phase 1 erhobenen Daten, um den Status Quo zu analysieren wie z.B. Ernährungsberatung und den Handlungsbedarf zu identifizieren.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Tabelle 12: Planen

Eine Task-Force oder ein Stakeholder-Netzwerk erstellen	**Aufbau von Unterstützungsstrukturen und Benennung von Ansprechpartner:innen**	**Wechseljahresunterstützungsstrategie definieren**	**Ziele und Meilensteine setzen**	**Ressourcen zuweisen**	**Wechseljahre in bestehende Richtlinien integrieren**
Bestimmen Sie, wer an der Entwicklung und Umsetzung der Unterstützungsstrategie beteiligt sein wird	Identifizieren und schulen Sie einen Wechseljahreschampion oder andere verantwortliche Personen in der Organisation (z.B. Gleichstellungsbeauftragter, HR, D&I)	Nutzen Sie Erkenntnisse aus Phase 1, um Schwerpunktbereiche zu bestimmen	Definieren Sie spezifische Ziele und Meilensteine nach den SMART-Kriterien (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound)	Stellen Sie sicher, dass die notwendigen Ressourcen (materiell, zeitlich, energetisch) für die Umsetzung vorhanden sind	Überprüfen und aktualisieren Sie bestehende Gesundheits- und Wellness-Richtlinien, um die Unterstützung von Wechseljahren einzuschließen
Bilden Sie eine Task Force oder eine Gruppe von Schlüsselakteur:innen (HR, betriebliche Gesundheit, Gleichstellungsbeauftragte, D&I, Betriebsärzt:innen, Mitarbeiter:innen)	Stellen Sie sicher, dass die Unterstützungsstruktur sichtbar und leicht zugänglich ist	Definieren Sie Ziele, Zielgruppen, Schlüsselinitiativen und Zeitpläne	Legen Sie klare Zielvorgaben und Benchmarks für den Erfolg fest	Bereiten Sie einen Budgetvorschlag vor und sichern Sie die Finanzierung	Verwenden Sie die sechsfeldige MenoMATRIX, um Wechseljahre in bestehende Gesundheitsunterstützungsmaßnahmen zu integrieren

https://doi.org/10.14361/9783839475011 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access - (cc) BY

Stellen Sie sicher, dass die Task Force vielfältige Perspektiven repräsentiert und alle drei Dimensionen der Gesundheit (physisch, psychisch, sozio-affektiv) sowie alle Ebenen (individuell, organisatorisch) berücksichtigt	Bieten Sie angemessene Schulungen und Ressourcen für die benannten Kontaktpersonen an	Stellen Sie eine ausgewogene Strategie über die sechs Felder der Meno-MATRIX sicher	Ermöglichen Sie messbare Fortschritte und Anpassungen bei Bedarf	Weisen Sie verantwortliches Personal und Zeitpläne für BGM-Initiativen zur Unterstützung der Wechseljahre zu	Integrieren Sie Wechseljahre in Schulungen zur körperlichen und psychischen Gesundheit sowie in Initiativen zur Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter
Planen Sie regelmäßige Treffen und definieren Sie klare Rollen und Verantwortlichkeiten		Vermeiden Sie die Marginalisierung von Berufsstatusgruppen und setzen Sie die Initiativen in Phase 4 bei Bedarf um		Heben Sie das Engagement der Organisation für die Unterstützung von Wechseljahren durch Ressourcenweisung hervor und tragen Sie zur Normalisierung und Enttabuisierung bei	Verankern Sie Ziele zur Unterstützung der Wechseljahre in bestehenden Aktionsplänen zur Gleichstellung der Geschlechter
Beteiligen Sie betroffene Einzelpersonen durch Workshops oder Arbeitsgruppen zur Teilnahme und zum Feedback					

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access - (cc) BY

Die Planungsphase hilft Organisationen, eine umfassende und kollaborative Strategie zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu entwickeln und eine strukturierte Roadmap zu erstellen, um die effektive Umsetzung der BGM-Maßnahmen in Phase 4 zu gewährleisten.

Tabelle 13: Praktizieren

Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden Plans zur Sensibilisierung und Kommunikation über Wechseljahre	**Trainings und Bildung für Betroffene, Kolleg:innen und Führungskräfte**	**Einführung und Förderung von Peer-Support-Gruppen oder Mentoring-Programmen**	**Klare Ziele definieren und kommunizieren**
Entwickeln Sie einen Kommunikationsplan	Entwickeln Sie Schulungsmodule für E-Learning und Präsenzworkshops	Geben Sie Anleitungen zur Erstellung von Peer-Support-Formaten	Setzen Sie klare, messbare Ziele für die Initiativen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren
Nutzen Sie interne Kommunikationsplattformen (z.B. Intranet, Newsletter)	Bieten Sie Zugang zu Online-Lernplattformen	Stellen Sie Ressourcen wie Räume, Materialien und Moderationsgebühren zur Verfügung	Informieren Sie regelmäßig die Mitarbeiter:innen über den Fortschritt dieser Initiativen
Verwenden Sie Social Media und E-Mail-Newsletter	Erstellen Sie differenzierte Schulungsinhalte basierend auf den Zielgruppen	Ermutigen und belohnen Sie die eigenständige Erstellung von Unterstützungsformaten durch Mitarbeiter:innen	Feiern Sie Meilensteine, um das Engagement aufrechtzuerhalten

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Erstellen Sie Broschüren, Poster und digitale Inhalte	Bieten Sie privatsensible Optionen (z.B. Online-Schulungen)	Beispiele für Formate sind Menopause Cafés, Zuhörkreise und »Rote Zelte« für umfassendere Diskussionen über Menstruationsgesundheit	Bieten Sie eine Roadmap für den Erfolg und betonen Sie die Verantwortlichkeit durch kontinuierliche Kommunikation
Stellen Sie sicher, dass Informationsmaterialien zugänglich und kulturell sensibel sind	Ergänzen Sie Online-Schulungen durch Präsenzveranstaltungen für Normalisierung, Sichtbarkeit und Gemeinschaftsunterstützung		

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

In der Praktizieren-Phase sorgen Organisationen dafür, dass ihre BGM-Initiativen erfolgreich umgesetzt und in die Unternehmenskultur integriert werden, um die strategischen Pläne zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu verwirklichen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Tabelle 14: Evaluieren

Erfolg messen	**Feedback ermöglichen**	**Entwicklung von Bewertungsmetriken**	**Erfolge und Verbesserungsmöglichkeiten dokumentieren**	**Langzeitstudien zur Verfolgung langfristiger Auswirkungen durchführen**	**Ergebnisse mit den Interessensgruppen teilen**
Entwickeln Sie eine Reihe von wichtigen Leistungsindikatoren (KPIs), die für die Organisation spezifisch sind, wie Gesundheitsergebnisse der Mitarbeiter:innen, Fehlzeitenraten und Mitarbeiter:innenzufriedenheit	Implementieren Sie Mechanismen für kontinuierliches Feedback, wie qualitative Interviews, Online-Umfragen, Vorschlagsboxen und regelmäßige Treffen mit den Empfänger:innen der Maßnahmen	Erstellen Sie eine Balanced Scorecard, die verschiedene Metriken wie Gesundheitsergebnisse, Produktivität und Mitarbeiter:innenengagement umfasst	Erstellen Sie detaillierte Fallstudien und Berichte, die Erfolge und Verbesserungsbereiche dokumentieren	Arbeiten Sie mit akademischen Institutionen oder Forschungseinrichtungen zusammen, um Langzeitstudien durchzuführen und robuste und zuverlässige Daten zu sammeln	Aktualisieren Sie regelmäßig alle Interessensgruppen über die Bewertungsergebnisse durch Kommunikationsplattformen, Newsletter und interne Präsentationen
Verwenden Sie diese Metriken, um quantifizierbare Daten zur Bewertung der Auswirkungen der BGM-Initiativen zur Unterstützung der Wechseljahre bereitzustellen	Stellen Sie sicher, dass die Feedbackmethoden Vertraulichkeit gewährleisten und sensibel sind. Engagieren Sie externe Wechseljahresexpert:innen, um Materialien auf inhaltliche Richtigkeit und Inklusivität zu überprüfen	Verwenden Sie diese umfassenden Metriken, um einen ganzheitlichen Überblick über die Auswirkungen des Programms zu erhalten	Bieten Sie den von den Wechseljahren betroffenen Personen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu teilen (falls sie es wünschen), und ermutigen Sie sie, ihre Geschichten in eigenen Worten zu erzählen	Tragen Sie auf diese Weise zur Schließung der Forschungslücke zu Wechseljahren am Arbeitsplatz, insbesondere in Deutschland bei	Verwenden Sie das Feedback der Interessensgruppen, um die BGM-Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu verfeinern und zu verbessern, und fördern Sie eine Kultur der Offenheit und Normalisierung des Themas Wechseljahre

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

https://doi.org/10.14361/9783839475010 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

In der Evaluierung bewerten und verfeinern Organisationen ihre BGM-Initiativen, um sicherzustellen, dass die Wechseljahresunterstützungsstrategien ihre beabsichtigten Ergebnisse erzielen und über die Zeit wirksam bleiben.

Tabelle 15: Allgemeine Überlegungen zur Umsetzung von BGM-Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren

Personalisierung	**Externe Partnerschaften**	**Technologie**	**Benchmarking**	**Inklusivität und Intersektionalität**
Denken Sie daran, dass jede Wechseljahreserfahrung einzigartig ist und sich im Laufe der Zeit für die selbe Person ändert	Etablieren Sie Partnerschaften mit Wechseljahres-Advocacy-Gruppen, Gesundheitsdienstleister:innen, die auf Wechseljahre spezialisiert sind, Wechseljahresberater:innen und Wellness-Organisationen	Erkunden Sie digitale Gesundheitsplattformen und Apps im Zusammenhang mit den Wechseljahren, um Bildung und Gemeinschaftsunterstützung zu bieten	Recherchieren und sammeln Sie Daten zu Best Practices im Bereich der Wechseljahresunterstützung von führenden Unternehmen und Gesundheitsorganisationen	Stellen Sie sicher, dass alle Kommunikationsmaßnahmen und Richtlinien inklusiv und respektvoll sind

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Bieten Sie eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen an, die unterschiedliche Symptome, Erfahrungen und Bedürfnisse in den physischen, psychischen und sozioaffektiven Dimensionen und für verschiedene Phasen der Wechseljahre abdecken	Arbeiten Sie bei Schulungsprogrammen, Workshops und Informationsmaterialien zusammen	Erwägen Sie, den Mitarbeitenden kostenlosen Zugang oder Mitgliedschaften zu diesen Plattformen und Apps zu bieten	Führen Sie Benchmarking-Studien durch, indem Sie die BGM-Initiativen der Organisation zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren mit den Best Practices vergleichen	Schulen Sie alle Mitarbeiter:innen zur Geschlechtervielfalt und zur Bedeutung der Unterstützung aller Kolleg:innen in den Wechseljahren, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität
Ermöglichen Sie, das aus verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen gewählt werden kann, um personalisierte Pläne zu erstellen, entsprechend der individuellen Bedürfnissen und Vorlieben.	Engagieren Sie externe Expert:innen, um Webinare oder persönliche Seminare zu wechseljahresbezogenen Themen anzubieten	Nutzen Sie Technologien, um Online-Umfragen und Feedback-Formulare bereitzustellen	Analysieren Sie die Daten im Laufe der Zeit mithilfe von Gesundheitsmetriken, um Trends und Bedürfnisse zu identifizieren	Erkennen Sie trans- und nicht-binäre Personen an und unterstützen Sie diese, die möglicherweise die Wechseljahre erleben

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Die Überlegungen beziehen sich auf den gesamten Prozess der Umsetzung unserer MenoMAPP und stellen einen ganzheitlichen, inklusiven und sensiblen Ansatz zur erfolgreichen Entwicklung und Umsetzung eines BGM-Konzeptes zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren sicher.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Kapitel 12: Auf dem Weg zu einer neuen Erzählung der Wechseljahre für innovative, ganzheitliche Unterstützung am Arbeitsplatz

Zeit für eine positive Sicht auf die Wechseljahre Wir wollen dieses Buch nicht beenden, ohne die positiven Aspekte der Wechseljahre zu betonen. Die Wechseljahre müssen keine negative Erfahrung sein. Sie sind ein wichtiger Lebensübergang, der die Chance bietet, das eigene Leben, Beziehungen und zukünftige Ambitionen mit neuer Energie zu beleben. Trotz der Herausforderungen, denen einige Frauen gegenüberstehen, finden viele, dass dies eine positive Zeit der Transformation ist. Diese ermächtigenden Möglichkeiten werden oft übersehen und verdienen größere Anerkennung.

Die Wechseljahre werden häufig mit einem extremen Fokus auf physische und psychische Gesundheitssymptome dargestellt und sie sind umgeben von Stigma und Stereotypen. Die soziale Wahrnehmung der Wechseljahre ist mit negativen Konnotationen behaftet, was zu den negativen Einstellungen und Wahrnehmungen der Frauen führt. Forschung zeigt deutlich, dass es keine universelle Erfahrung der Wechseljahre gibt; die Erfahrungen der Frauen werden stark vom sozialen Kontext und kulturellen Überzeugungen beeinflusst (Hickey et al. 2022). Aus diesem Grund heben wir in unserer MenoMATRIX die sozio-affektive Erfahrensebene und die Notwendigkeit hervor, gesellschaftliche Narrative und Stereotype zu überdenken und zu ändern.

Der Fokus auf die negativen Aspekte der Wechseljahre stammt weitgehend aus der Forschung, die dazu neigt, nur nach diesen Aspekten zu suchen. Der Mangel an Forschung über die positiven Aspekte der Wechseljahre ist jedoch ein Versäumnis, das korrigiert werden sollte.

Trotz des gesellschaftlichen Stigmas um die Wechseljahre empfinden Frauen oft ambivalente Gefühle. Hickey et al. (2022) fanden heraus, dass eine systematische Überprüfung der Faktoren, die die Einstellungen zu den Wech-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

seljahren beeinflussen, positivere Einstellungen nach den Wechseljahren im Vergleich zu davor ergab, was darauf hindeutet, dass negative gesellschaftlich vermittelte Erwartungen nicht immer den tatsächlichen Erfahrungen der Frauen entsprechen. Dennoch werden die positiven Aspekte der Wechseljahre in der medizinischen Literatur selten diskutiert, wo standardisierte Fragebögen sich nur auf negative Symptome und Erfahrungen fokussieren, ohne den Frauen die Möglichkeit zu geben, von positiven Erfahrungen zu berichten.

Trotzdem bietet die begrenzte Forschung, die positive Elemente untersucht hat, einige Einblicke:

- *Handhabbarer natürlicher Prozess:* Einige Forschungen zeigen, dass, obwohl die meisten Frauen während der Wechseljahre Veränderungen an ihren Körpern erleben, sie dies im Allgemeinen als handhabbaren natürlichen Prozess betrachten. Zum Beispiel fand eine US-amerikanische Langzeitstudie mit 2.565 Frauen mittleren Alters in den 1980er Jahren heraus, dass fast die Hälfte erleichtert (42 %) oder neutral (35 %) über die Wechseljahre war. Eine australische Querschnittserhebung mit 776 Frauen mittleren Alters im Jahr 2001 ergab, dass 90 % nicht durch die körperlichen oder psychologischen Veränderungen der Wechseljahre beunruhigt waren (beide zitiert in Hickey et al. 2022). Die MenoSupport-Umfrage (Rumler und Memmert 2023) in Deutschland zeigte auch, dass 19 % der Frauen die Wechseljahre als positiven emotionalen Prozess empfanden.
- *Wegfall von Beschwerden und Verpflichtungen:* Atkinson et al. (2021) zitieren Studien, die zeigen, dass Frauen die Wechseljahre als positiven Übergang zwischen den gebärfähigen Jahren und einer neuen Lebensphase ohne die Sorgen der monatlichen Menstruationsblutung und möglichen Schwangerschaftsverpflichtungen betrachten. Die Veränderungen, die Frauen während der Wechseljahre erleben, sind entscheidend, da die Phase danach trotz des lästigen Übergangs eine Zeit der Erneuerung und der Möglichkeiten sein kann. Frauen haben die Freiheit von Menstruation, prämenstruellen Symptomen und Verhütung als bedeutende positive Konsequenzen der Wechseljahre hervorgehoben.
- *Größeres Selbstbewusstsein und neue Lebensrolle:* Die Erzählung zu ändern, indem man die Wechseljahre normalisiert und die positiven oder neutralen Aspekte betont, zusammen mit Informationen zur Bewältigung störender Symptome, könnte Frauen dazu befähigen, die Wechseljahre mit größerem Selbstbewusstsein zu bewältigen (Hickey et al. 2022). Diese Phase wird von einigen als »eine Initiation in das, was die mächtigste, aufregendste

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

und erfüllendste Hälfte des Lebens einer Frau sein kann« (aus dem engl. zitiert aus Grandey, Gabriel und King 2020: 20, übersetzt von den Autorinnen) angesehen, wobei britische Frauen die Wechseljahre als transformativ für neue Lebensrollen beschreiben.

- *Erhöhtes Gesundheitsbewusstsein:* Darüber hinaus können die Wechseljahre eine wertvolle Gelegenheit für die Gesundheitsförderung darstellen. Die Perimenopause kann als eine Phase gestaltet werden, in der mehr Wert auf Vorsorgeuntersuchungen gelegt wird und die Patientinnen sich zu einem gesünderen Lebensstil für den Rest ihres Lebens motivieren. Das erhöhte Bewusstsein für zukünftige Gesundheitsrisiken und ausgeprägtere Symptome während der Wechseljahre können Frauen dazu ermutigen, Hilfe zu suchen und sich an gesundheitsfördernden Aktivitäten zu beteiligen. Diese Phase kann den Lebensstil positiv verändern, z.B. zu mehr Bewegung und Yoga zur Linderung von menopausal bedingten Beschwerden motivieren und damit zu gesteigerter Lebensqualität führen (Jayabharathi 2016).

Die Erkenntnisse zeigen: Wie jede Herausforderung bergen auch die Wechseljahre erhebliche Chancen für eine persönliche Weiterentwicklung.

Positive Aspekte der Wechseljahre in Bezug auf die Arbeit Auch wenn die vorhandenen Forschungen zum Arbeitsplatz selten über die positiven Aspekte der Wechseljahre berichten, gibt es wichtige Ausnahmen, die die oben diskutierten positiven Wirkungen spiegeln.

So gaben bei einer Umfrage des Social Issues Research Centre (2002) unter 200 Frauen im Vereinigten Königreich die befragten Frauen an, dass ihre Arbeitsfähigkeit und Karriereentwicklung von den Wechseljahren profitiert hätten. Dazu passen die Ergebnisse einer qualitativen australischen Studie von Kafanelis et al. (2009), die ermittelte, dass einige Teilnehmerinnen aufgrund der Wechseljahre selbstbewusster und durchsetzungsfähiger wurden (beide zitiert in Atkinson et al. 2021: 14).

Jack et al. (2016) stellten fest, dass die Wechseljahre für viele Frauen als ›Überprüfungsperiode‹ diente, die von gesteigerter Kreativität, Einfallsreichtum und Selbstfürsorge geprägt war. Menopausale Veränderungen wurden mit neuen Möglichkeiten in Verbindung gebracht, einschließlich Karriereentwicklung, erneuter Selbstfokussierung, positivem Selbstbewusstsein und einem Energieschub sowie Ambitionen, die sie in die Zukunft trugen. Konkret wurden in der Umfrage von Jack et al. (2016) folgende Punkte hervorgehoben:

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

- *Neue Rolle am Arbeitsplatz:* Für einige bot die Menopause die Gelegenheit, die Vorteile der Identifikation als professionelle, ältere Frauen hervorzuheben, wodurch sie ihre Position innerhalb ihrer Organisationen neu behaupten, die Bedeutung der Arbeit für ihre Identität und ihr Glück neu bewerten und die sexistischen und altersbedingten Aspekte der Arbeitsplatzdynamik ansprechen konnten (:132). Diese Periode brachte ein Gefühl der Befreiung, nicht nur von den Menstruationszyklen, sondern auch von der Rolle der anpassungsfähigen jungen Frau. Frauen begannen, sich durch ihre eigene Perspektive anstatt durch die Erwartungen anderer zu sehen, und nahmen ihre ›altersvolle‹ Körperlichkeit an, was die Etablierung eines neuen beruflichen Selbst markierte. Menopausale Körper wurden als potenziell und fähig angesehen, was neue und kreative Lebensweisen förderte (:132).
- *Neue Einstellung zur Arbeit:* Einige Frauen fühlten sich ermächtigt, unbekannte Territorien zu betreten und ihre beruflichen Identitäten neu zu definieren, wobei sie ihre vorherigen Selbstwahrnehmungen neu ordneten (:134). Ihre überdachten Einstellungen zur Arbeit brachten ein anderes Gefühl der Ruhe und die Fähigkeit, sich auf neue Prioritäten zu konzentrieren, auch wenn dies manchmal aus Frustration heraus geschah. Eine Teilnehmerin der Studie merkte an, dass sie »keine Lust mehr hat, anderen zu gefallen« (:137).
- *Mehr Energie:* Teilnehmerinnen dieser Studie fühlten sich oft lebendig und gesund, voller Energie, machten Karrierefortschritte, waren wachstumsorientiert und ehrgeizig und warteten darauf, dass ihre Organisationen ihr Potenzial erkennen. Andere fühlten sich gezwungen, ihre Organisationen herauszufordern, indem sie kündigten, ihre Stimme erhoben oder ihre Position behaupteten (:137).

Diese Erkenntnisse zeigen, dass die Wechseljahre eine Zeit der Ermächtigung und Neudefinition für Frauen sein kann, indem sie traditionelle Stereotypen von Schwäche und Passivität in Frage stellt. Wenn Arbeitgebende diese positiven Aspekte berücksichtigen, können Arbeitsplätze besser auf die Stärken und Erfahrungen von Frauen in den Wechseljahren eingehen und davon profitieren alle Beteiligten.

Ein weiterer positiver Aspekt in Bezug auf die Arbeit, der in der Literatur hervorgehoben wird, ist die Möglichkeit, die die Wechseljahre Frauen bietet, Gemeinschaften an ihren Arbeitsplätzen zu diesem Thema zu schaffen. Jack et al. (2016) berichten, dass das Erkennen der Bedeutung sexueller Unterschiede und deren erheblicher Einfluss auf die menopausale Erfahrung die Sicht-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

weise der Frauen auf sich selbst als sexuell unterschiedliche Individuen veränderte und neue Wege der Verbindung mit anderen Frauen eröffnete (:136). Verdonk, Bendien & Appelman (2022) stellen in ihrer Forschung fest, dass die Wechseljahre neue Allianzen mit Kolleginnen, Vorgesetzten und der Organisation selbst förderten. Diese Periode führte zur Schaffung neuer Verständnisse der Beziehungen von Frauen und hob das bemerkenswerte Schweigen um die Wechseljahre und die gemeinsamen körperlichen Erfahrungen unter Frauen hervor (: 488).

Wir argumentieren, dass es wichtig ist, dieses Element in zukünftigen Forschungsbemühungen zu berücksichtigen. Um langfristig die Narrative über die Wechseljahre zu ändern, sollte dies bereits bei den Forschern ansetzen mit einem Blick auch auf die positiven Aspekte.

Fazit Mit diesem Buch haben wir gezeigt, dass das Thema der Wechseljahre am Arbeitsplatz ein dringendes Thema ist, das aus verschiedenen Gründen, die von sozialer Gerechtigkeit und Gleichstellung bis hin zu wirtschaftlichen Vorteilen für die Organisation reichen, angegangen werden muss. Die Berücksichtigung der Wechseljahre kann die Mitarbeitendengewinnung und -bindung verbessern, was in Zeiten des Fachkräftemangels von entscheidender Bedeutung ist.

Die Unsichtbarkeit von Frauen in den Wechseljahren in der Gesellschaft spiegelt sich am Arbeitsplatz wider, und dies muss sich ändern. Unsere Forschung zeigt deutlich, dass diesem Thema gesteigerte Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, um den Herausforderungen der aktuellen Arbeitslandschaft gerecht zu werden.

In den letzten Jahren wurden positive Veränderungen beobachtet. Unsere Untersuchungen zeigen Verschiebungen nicht nur in der gesellschaftlichen Wahrnehmung, sondern auch bei den Frauen selbst, die zunehmend ermächtigt werden, ihre Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen. Frauen nehmen diese Phase an und fordern Anerkennung und Unterstützung von der Gesellschaft, den Gesundheitssystemen, Dienstleistern und ihren Arbeitgebenden.

In dieser neuen Artikulation der Wechseljahresdebatte werden neue Wahrnehmungen und Narrative entwickelt. Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, zu diesem sich entwickelnden Diskurs beizutragen, indem sie eine ganzheitliche Sichtweise der Wechseljahre am Arbeitsplatz propagiert. Die Arbeit betont die multidimensionale Natur der Wechseljahreserfahrung und behandelt sowohl physische und psychische Gesundheit als auch sozio-affektive Elemente.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Darüber hinaus betonen wir die Bedeutung der Berücksichtigung sowohl individueller als auch organisatorischer Kontexte.

Es ist wichtig zu erkennen, dass die Wechseljahre die Arbeit und das Arbeitsleben von Frauen beeinflussen, aber auch die Arbeitsbedingungen haben einen tiefgreifenden Einfluss auf die Wechseljahre und darauf, wie Frauen sie innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes erleben. Arbeitgebende müssen die Verantwortung übernehmen, sicherzustellen, dass dieser Einfluss positiv ist.

Darüber hinaus haben wir die Bedeutung der Berücksichtigung der Vielfalt und der zeitlichen Dimension der Wechseljahre hervorgehoben. Diese Elemente sind besonders relevant für die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, da sie klarstellen, dass keine Wechseljahreserfahrung der einer anderen Frau gleicht. Sowohl individuelle als auch organisatorische Faktoren prägen die Wechseljahre jeder Frau. Daher ist es notwendig, eine intersektionale Perspektive bei der Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen einzunehmen, um so viele Individuen wie möglich einzubeziehen und neue Marginalisierungen zu vermeiden. Außerdem erinnern sie uns daran, dass die Wechseljahre eine temporäre Situation sind, die sich im Laufe der Zeit verändert. Das bedeutet, dass die Unterstützung im Rahmen der Wechseljahre am Arbeitsplatz flexibel sein sollte. Sie sollte unterschiedliche Bedürfnisse entsprechend dem individuellen Kontext und der jeweiligen Wechseljahresphase berücksichtigen.

Aus diesen Gründen wird die Entwicklung und Implementierung effektiver Unterstützung bei Wechseljahren immer ein organisationsspezifischer Prozess sein.

Obwohl Fortschritte erzielt wurden und ein wachsendes Interesse erkennbar ist, müssen die Sichtbarkeit der Wechseljahre am Arbeitsplatz und die Entwicklung von Unterstützungsstrategien und -maßnahmen noch verbessert werden. Es besteht weiterhin Bedarf an wirklich ganzheitlicher Unterstützung. Wir müssen sicherstellen, dass die Unterstützung bei den Wechseljahren über oberflächliche Veränderungen hinausgeht und sich die Organisationskultur wirklich in eine Kultur der Wertschätzung und Zugehörigkeit verwandelt.

Im Rahmen des verfolgten ganzheitlichen Ansatzes wurden sechs Perspektiven, die wir in unserer MenoMATRIX vorstellen, für die organisationale Erhebung entwickelt: physisch, psychisch und sozio-affektiv, sowohl aus organisatorischer als auch aus individueller Perspektive. Wir haben eine zunehmende Berücksichtigung von psychischen neben den physischen Symptomen ge-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

sehen. Zudem schlagen wir vor, dass ein grundlegender Wandel in der Wahrnehmung, der Ansprache und der Unterstützung auf sozio-affektiver Ebene sowohl in der Gesellschaft als auch in den Organisationen erforderlich ist.

Erst dann wird die Debatte um die Wechseljahre beginnen, die Gesamtheit der Erfahrung zu erfassen und eine echte Transformation zu ermöglichen. Dies erfordert einen längeren Prozess und eine Veränderung der internen Erwartungen und Narrative. In Bezug auf die Unterstützung bei den Wechseljahren bedeutet dies, über rein oberflächliche Veränderungen hinauszugehen zum Kern der durch die Wechseljahre erlebten Erfahrungen vorzudringen.

Echte Transformation erfordert Arbeit. Es ist jedoch wichtig und sinnvoll, dass wir als Gesellschaft und als inklusive, moderne Organisationen bereit sind, diese Arbeit zu leisten. Dieses Buch stellt einen ersten Schritt dar. Mit der Entwicklung unserer MenoMATRIX tragen wir ein konzeptionelles Rahmenwerk und ein Denkmodell für ein ganzheitliches, inklusives Verständnis und einen Ansatz zur veränderten Wahrnehmung der Wechseljahre bei. Gleichzeitig schlagen wir vor, über einen rein theoretischen Ansatz hinauszugehen. Daher bieten wir mit unserer MenoMAPP ein praktisches Werkzeug und Schritte, um diesen ganzheitlichen Ansatz in die organisatorische Realität zu übertragen und effektive und anwendbare Unterstützungsstrategien und -maßnahmen für die Wechseljahre zu entwickeln.

Es ist uns wichtig, das komplexe Thema nicht zu vereinfachen. Wir möchten über pauschale Vorschläge hinausgehen, die nur dazu dienen, Häkchen zu setzen und eine angemessene organisatorische Transformation vernachlässigen. Wir möchten sicherstellen, dass alle Aspekte der Wechseljahre und ihrer wechselseitigen Beziehung zur Arbeit erkannt und angegangen werden.

Nur weil wir ein komplexes Thema diskutieren, bedeutet das nicht, dass es schwierig sein muss, Schritte zur Entwicklung effektiver Maßnahmen und zur Schaffung wirkungsvoller Veränderungen zu unternehmen. In diesem Sinne ist die MenoMAPP als leicht verständlicher Leitfaden zu betrachten, der in diesem komplexen, aber lohnenden Prozess als Orientierung dienen kann.

Möglichkeiten für weitere Forschung In Deutschland besteht ein Bedarf an mehr Forschung zum Thema Wechseljahre aus verschiedenen Perspektiven. Bezüglich der Wechseljahre am Arbeitsplatz haben wir in der Literatur sechs Bereiche identifiziert, die als besonders relevant erscheinen.

Erstens ist es wichtig, das **»Systematische Übersehen«** (Verdonk, Bendien & Appelman, 2022: 491) anzugehen und zu untersuchen, warum ein Thema, das fast alle arbeitenden Frauen an einem Zeitpunkt in ihrem Berufsleben be-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

trifft, systematisch in Forschung und organisatorischen Praktiken übersehen wird. Studien, die sich auf die spezifischen Faktoren des deutschen Kontextes konzentrieren, die zu dieser Situation beitragen, sind dringend erforderlich, um das Thema zu normalisieren und effektive Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

Zweitens benötigen wir qualitative Forschung zu den **tatsächlichen Erfahrungen von Frauen**, die am Arbeitsplatz die Wechseljahre durchleben. Obwohl mittlerweile erste quantitative Forschung in Deutschland durchgeführt wird, gibt es noch einen ernsthaften Mangel an qualitativen Daten. Es ist entscheidend, von den Frauen selbst sowie von ihren Kolleg:innen und Arbeitgebenden zu hören, um die Vielfalt der Wechseljahreserfahrungen im deutschen Kontext konkreter zu erfassen und die tatsächlichen Bedürfnisse festzustellen.

Drittens muss die Forschung, sowohl qualitativ als auch quantitativ, eine **intersektionale Perspektive** einnehmen. Es ist wichtig, das aufkommende Narrativ, das sich ausschließlich auf weiße, cisgeschlechtliche Frauen in sozial höher gestellten Berufen konzentriert, herauszufordern. Wir müssen untersuchen, wie individuelle Faktoren wie sozioökonomischer Hintergrund, Hautfarbe, sexuelle Diversität, Alter, Pflegeverantwortungen und die Art der Menopause (natürlich vs. nicht natürlich) sowie arbeitsbezogene Faktoren wie Berufsstatus, manuelle Arbeit, Arbeitsplatzunsicherheit und weibliche Repräsentation in der Organisation die Wechseljahre prägen. Innovative methodische und theoretische Rahmenwerke, insbesondere mit einem transdisziplinären Ansatz, könnten die vielfältige und facettenreiche Natur der Wechseljahre am Arbeitsplatz hervorheben.

Viertens müssen wir die **Rolle der Männer** in dieser Frage berücksichtigen und sie in die Debatte einbeziehen, um sicherzustellen, dass das Thema am Arbeitsplatz nicht nur als »Frauenthema« abgetan wird. Forschung ist erforderlich, um zu verstehen, wie Männer die Wechseljahre am Arbeitsplatz wahrnehmen und erleben, ihre Einstellungen dazu und ihre Bedürfnisse, um sich zu engagieren und zur organisatorischen Transformation beizutragen. Es ist auch wichtig, zwischen Männern in ihren Rollen als Kollegen oder Vorgesetzte zu unterscheiden, da dies signifikante Unterschiede aufdecken könnte.

Fünftens sind **langfristige und vergleichende Studien** unerlässlich. Wir müssen die langfristigen Auswirkungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz aus verschiedenen Perspektiven verstehen, um bessere Unterstützungsmaßnahmen entwickeln und umsetzen zu können. Der Vergleich verschiedener Berufe, Sektoren und Arbeitskulturen über Statusgruppen hinweg würde erheblich zu diesem Ziel beitragen.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Sechstens ist Forschung zur **Wirksamkeit von Unterstützungsstrategien** für die Wechseljahre über einen längeren Zeitraum von entscheidender Bedeutung. Da wir davon ausgehen, dass mehr Organisationen die Notwendigkeit erkennen, Unterstützungsmaßnahmen für die Wechseljahre zu entwickeln und zu implementieren, wird es wichtig sein, deren Auswirkungen und Replizierbarkeit zu bewerten. Diese Forschung könnte die mögliche Nutzung von Technologie und deren Anwendungen zur Unterstützung der Wechseljahre (einschließlich Gamification-Formate), die Identifizierung der wirksamsten Trainingsprogramme hinsichtlich Inhalt und Durchführung, die Praktikabilität verschiedener Peer-Support-Modelle und die potenziellen Vorteile der Zusammenarbeit mit externen Partnern umfassen.

Wir schlagen vor, dass Organisationen mit zunehmender Forschung in diesen Bereichen ihre Unterstützungsstrategien für die Wechseljahre verfeinern und effektive, inklusive Maßnahmen entwickeln können, die allen Beteiligten zugutekommen.

Das Thema Wechseljahre wurde in Deutschland, wie in vielen anderen Gesellschaften, zu lange entweder ignoriert oder von Tabus und Stigmata umgeben. Diese Lebensphase sollte jedoch sowohl für Frauen als auch für Arbeitgebende als eine Chance gesehen werden—ein Neuanfang, der von Frauen reich, produktiv und vollständig gelebt werden kann und ihre Arbeitsleben verbessert. Mit der richtigen Unterstützung können arbeitende Frauen ihre allgemeine Gesundheit erhalten und sich entfalten, ihr volles Potenzial in der Lebensmitte und darüber hinaus erreichen. Arbeitgebende können eine entscheidende Rolle dabei spielen, die Erfahrung der Wechseljahre zu normalisieren und das Leben arbeitender Frauen zu verbessern, indem sie ganzheitliche, innovative Unterstützung bieten. Durch die Herausforderung gesellschaftlicher Narrative und die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen auf eine vielfältige Weise, die die Komplexität der Wechseljahre widerspiegelt, können Arbeitgebende Frauen helfen, diesen Übergang zuversichtlich und engagiert zu meistern.

Es ist an der Zeit, das Narrativ zu ändern und die Wechseljahre als kraftvollen Übergang zu erkennen, der neue Möglichkeiten für persönliches und berufliches Wachstum bietet. In diesem sich wandelnden Umfeld haben Arbeitgebende die einzigartige Möglichkeit, eine entscheidende Rolle dabei zu spielen, Frauen in dieser Lebensphase mit Ressourcen und Empowerment zu unterstützen. Davon profitieren sowohl die Frauen, die eine höhere Lebensqualität erfahren, als auch die Arbeitgebenden, deren Mitarbeiter:innen sich gesehen und gewertschätzt fühlen. Diese positiven Erfahrungen, sich selbst

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

und den Arbeitgebenden gegenüber, werden sicherlich in der Unternehmenskultur und zuletzt bei der Produktivität erkennbar und damit messbar werden. Unternehmen und Organisationen können auf diese Weise auch einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Wechseljahre im gesellschaftlichen Bewusstsein zu normalisieren. Wir hoffen, dass dieses Buch ihnen dabei eine Hilfe sein wird.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Literaturverzeichnis

Alan, S., Gozuyesil, E., & Gokyildiz, S. (2016). Effects of Menopause on the Life of Women Who Experience Hot Flashes and their Health-Seeking Behaviours. *International Journal of Caring Sciences, 9*(2), 542.

Anderson, D., Yoshizawa, T., Gollschewski, S., Atogami, F., & Courtney, M. (2004). Relationship between menopausal symptoms and menopausal status in Australian and Japanese women: Preliminary analysis. *Nursing & Health Sciences, 6*, 173–180. https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2004.00190.x

Angelou, K., Grigoriadis, T., Diakosavvas, M., Zacharakis, D., & Athanasiou, S. (2020). The Genitourinary Syndrome of Menopause: An Overview of the Recent Data. *Cureus, 12*(4), e7586. doi: 10.7759/cureus.7586

Artmann, T. (2019). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Neue Erfolgsstrategien für Unternehmen. Haufe Group Freiburg – München – Stuttgart.

Atkinson, C., Beck, V., Brewis, J., Davies, A., & Duberley, J. (2021). Menopause and the workplace: New directions in HRM research and HR practice. *Human Resource Management Journal*, 31, 49–64. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12294

Audet, M., Dumas, A., Binette, R., & Dionne, I. J. (2017). Women, weight, poverty and menopause: Understanding health practices in a context of chronic disease prevention. *Social Health Illn, 39*(8), 1412–1426. doi: 10.1111/1467-9566.12593

Avis, N. E., Brockwell, S., & Colvin, A. (2005). A universal menopausal syndrome? *American Journal of Medicine*, 118. (Suppl 12B), 37–46. https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2005.09.057

Ayers, B., Forshaw, M., & Hunter, M. S. (2010). The impact of attitudes towards the menopause on women's symptom experience: A systematic review. *Maturitas, 65*(1), 28–36. doi: 10.1016/j.maturitas.2009.10.016

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Baker, F. C., de Zambotti, M., Colrain, I. M., & Bei, B. (2018). Sleep problems during the menopausal transition: prevalence, impact, and management challenges. *Nat Sci Sleep, 10*, 73–95. doi: 10.2147/NSS.S125807

Ballard, K. D., Kuh, D. J., & Wadsworth, M. E. J. (2001). The role of the menopause in women's experiences of the ›change of life‹. *Sociology of Health & Illness*, 23(4), 397–424. https://doi.org/10.1111/1467-9566.00258

Bazeley, A., Marren, C., & Shepherd, A. (2022). Menopause and the Workplace. *Fawcett Society.* https://www.fawcettsociety.org.uk/menopauseandtheworkplace

Beck, V., Brewis, J., & Davies, A. (2020). The remains of the taboo: experiences, attitudes, and knowledge about menopause in the workplace. *Climacteric, 23*(2), 158–164. doi: 10.1080/13697137.2019.1656184

Boyatzis, R. E. (1998). Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. Sage Publications, Inc.

Brewis, J., Beck, V., Davies, A., & Matheson, J. (2017). The effects of menopause transition on women's economic participation in the UK. London: Department for Education. https://www.gov.uk/government/publications/menopause-transition-effects-on-womens-economic-participation

Brewis, J. (2020). The health and socioeconomic impact on menopausal women of working from home. *Case Rep Womens Health, 27*, e00229. doi: 10.1016/j.crwh.2020.e00229

Burton, J., & World Health Organization. (2010). WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. *World Health Organization*. www.who.int

Butler, C. (2020). Managing the Menopause through ›Abjection Work‹: When Boobs Can Become Embarrassingly Useful, Again. *Work, Employment and Society, 34*(4), 696–712. doi: 10.1177/0950017019875936

Converso, D., Viotti, S., Sottimano, I., Loera, B., Molinengo, G., & Guidetti, G. (2019). The relationship between menopausal symptoms and burnout: A cross-sectional study among nurses. *BMC Women's Health*, 19:(1), 148. https://doi.org/10.1186/s12905-019-0847-6

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum, 139–167.*

Cronin, C., Hungerford, C., & Wilson, R. L. (2021). Using Digital Health Technologies to Manage the Psychosocial Symptoms of Menopause in the Workplace: A Narrative Literature Review. *Issues Ment Health Nurs, 42*(6), 541–548. doi: 10.1080/01612840.2020.1827101

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Daisy Network. (n.d.). What is POI? https://www.daisynetwork.org/about-poi/what-is-poi/

DIN ISO 45001:2018-06. (2018). Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung (ISO 45001:2018). *Deutsches Institut für Normung e.V.*

Doran, G. T. (1981). There's a SMART way to write management's goals and objectives. *Management Review, 70*(11), 35–36.

Erpenbeck, J., & Rosenstiel, L. v. (2003). Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poeschel.

Esslinger, A. S., Emmert, M. & Schöffski, O. (2010). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit gesunden Mitarbeitern zum Erfolg. Gabler.

Essity (2023a). OnePoll essay: Menopause 2 – Germany. https://www.essity.com/Images/MenopauseStudy2-WomenWhoAreInpostMenopause-Summary-DE_tcm339-166179.pdf

Essity (2023b). Anhaltendes Tabu, wenig informiert und alleine – Frauen fühlen sich in den Wechseljahren nicht unterstützt. *Handelsblatt*. https://www.handelsblatt.com/adv/presseportal/essity-germany-gmbh-frauen-in-den-wechseljahren-erfahren-keine-unterstuetzung-vom-arbeitgeber/29448006.html

Essity (2023c). Frauen in den Wechseljahren erfahren keine Unterstützung vom Arbeitgeber. *WirtschaftsWoche*. https://www.wiwo.de/adv/presseportal/essity-germany-gmbh-frauen-in-den-wechseljahren-erfahren-keine-unterstuetzung-vom-arbeitgeber/29448000.html

Essity (2023d). OnePoll essay: Menopause 1 – Germany. Essity. https://www.essity.com/Images/MenopauseStudy1-WomenWhoHaveNotYetStartedMenopause-Summary-DE_tcm339-166178.pdf

European Menopause and Andropause Society (EMAS) (2025). EMAS menopause essentials. https://emas-online.org/guidelines-and-education/#emas-menopause-essentials

Forsa Institute. (2023). Aktuelle Daten zu berufstätigen Frauen in den Wechseljahren. Besins Healthcare. https://www.besins-healthcare.de/wp-content/uploads/2023/06/Pressemitteilung_Forsa_Besins.pdf

Glass, C., & Kilpatrick, B. (1998). Financial planning for retirement: An imperative for baby boomer women. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 24(6), 595–617.

Gold, E. B., Colvin, A., Avis, N., Bromberger, J., Greendale, G. A., Powell, L., Sternfeld, B., & Matthews, K. (2006). Longitudinal analysis of the associati-

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

on between vasomotor symptoms and race/ethnicity across the menopausal transition: Study of Women's Health Across the Nation. *American Journal of Public Health, 96*(7), 1226–1235. https://doi.org/10.2105/AJPH.2005.066936

Grandey, A. A., Gabriel, A. S., & King, E. B. (2020). Tackling taboo topics: A review of the three Ms in working women's lives. *Journal of Management*, 46(1), 7–35. https://doi.org/10.1177/0149206319857144

Greendale, G. A., Huang, M. H., Wight, R. G., Seeman, T., Luetters, C., Avis, N. E., Johnston, J., & Karlamangla, A. S. (2009). Effects of the menopause transition and hormone use on cognitive performance in midlife women. *Neurology, 72*(21), 1850–1857. doi: 10.1212/WNL.0b013e3181a71193

Greene, J. G. (1998). Constructing a standard climacteric scale. *Maturitas, 29*(1), 25–31. doi: 10.1016/S0378-5122(98)00025-5

Griffiths, A. (2017). Improving recognition in the UK for menopause-related challenges to women's working life. *Post Reprod Health, 23*(4), 165–169. doi: 10.1177/2053369117734714

Gujski, M., Pinkas, J., Juńczyk, T., Pawełczak-Barszczowska, A., Raczkiewicz, D., Owoc, A., & Bojar, I. (2017). Stress at the place of work and cognitive functions among women performing intellectual work during peri- and post-menopausal period. *Int J Occup Med Environ Health, 30*(6), 943–961. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01119

Hauser, G. A., Huber, I. C., Keller, P. J., Lauritzen, C., & Schneider, H. P. G. (1994). Evaluation der klinischen Beschwerden (Menopause Rating Scale). *Zentralbl Gynakol, 116*, 16–23.

Hardy, C., Griffiths, A., & Hunter, M. S. (2018). Work outcomes in midlife women: the impact of menopause, work stress and working environment. *Womens Midlife Health, 4*, 3. doi: 10.1186/s40695-018-0036-z

Hardy, C., Griffiths, A., & Hunter, M. S. (2019). Development and evaluation of online menopause awareness training for line managers in UK organizations. *Maturitas, 120*, 83–89. doi: 10.1016/j.maturitas.2018.12.001

Hardy, C. (2020). Menopause and the workplace guidance: What to consider. *Post Reproductive Health, 26*(1), 43–45. doi: 10.1177/2053369119873257

Hardy, C., Hunter, M. S., & Griffiths, A. (2018). Menopause and work: an overview of UK guidance. *Occupational Medicine, 68*(9), 580–586. doi: 10.1093/occmed/kqy134

Harlow, S. D., Karvonen-Gutierrez, C., Elliott, M. R., Bondarenko, I., Avis, N. E., Bromberger, J. T., Brooks, M. M., Miller, J. M., & Reed, B. D. (2017). It is not just menopause: symptom clustering in the Study of Women's Health

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Across the Nation. *Women's Midlife Health*, 3, 2. https://doi.org/10.1186/s40695-017-0021-y

Harlow, S. D., Gass, M., Hall, J. E., Lobo, R., Maki, P., Rebar, R. W., Sherman, S., Sluss, P. M., de Villiers, T. J.; STRAW + 10 Collaborative Group (2012). Executive summary of the Stages of Reproductive Aging Workshop + 10: addressing the unfinished agenda of staging reproductive aging. *J Clin Endocrinol Metab, 97*(4), 1159–68. doi: 10.1210/jc.2011-3362

Hickey, M., Riach, K., Kachouie, R., & Jack, G. (2017). No sweat: managing menopausal symptoms at work. *J Psychosom Obstet Gynaecol, 38*(3), 202–209. doi: 10.1080/0167482X.2017.1327548

Hotopf, M., Mayou, R., Wadsworth, M., & Wessely, S. (1999). Temporal relationships between physical symptoms and psychiatric disorder. *Br J Psychiatry, 175*(3), 273–275. doi: 10.1192/bjp.175.3.273

Hunter, M. S., & Smith, M. (2017). Biopsychosocial perspectives on the menopause. In L. C. Edozien & P. M. S. O'Brien (Eds.), Biopsychosocial factors in obstetrics and gynaecology,160-168. Cambridge University Press.

Hurrelmann, K. (2009). Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung (4th ed.). Weinheim.

Hvas, L. (2006). Menopausal women's positive experience of growing older. *Maturitas, 54*, 245–251. doi: 10.1016/j.maturitas.2005.11.003

Initiative Blickwechsel I Fokus Wechseljahre (2023a). Forsa Ergebnisse 2023. Initiative BlickWechsel. https://www.initiative-blickwechsel.de/

Initiative Blickwechsel I Fokus Wechseljahre (2023b). Wechseljahre am Arbeitsplatz. Praktische Informationen und Anregungen für Unternehmen. https://www.initiative-blickwechsel.de/

INQA (2005). Demografischer Wandel und Beschäftigung: Plädoyer für neue Unternehmensstrategien Memorandum (2nd ed.). Dortmund: Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Irni, S. (2009). Cranky old women? Irritation, resistance and gendering practices in work organizations. *Gender, Work & Organization*, 16(6), 667–683. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00455.x

Jack, G., Riach, K., & Bariola, E. (2019). Temporality and gendered agency: Menopausal subjectivities in women's work. *Human Relations*, 72(1), 122–143. https://doi.org/10.1177/0018726718767739

Jack, G. A., Riach, K., Bariola, E., Pitts, M., Schapper, J., & Sarrel, P. (2016). Menopause in the workplace: What employers should be doing. *Maturitas*, 85, 88–95. https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2015.12.006

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Jack, G., & Riach, K. (2021). Towards a new, integrated approach to menopause in the workplace. *Policy report: The Work Foundation, UK*.

Jafari, M., Seifi, B., & Heidari, M. (2017). Risk assessment: Factors contributing to discomfort for menopausal women in the workplace. *Journal of Menopausal Medicine*, *23*(2), 85–90. https://doi.org/10.6118/jmm.2017.23.2.85

Janse van Rensburg, N. S., Potgieter, J. C., & Geyer, S. (2020). Psychosocial correlates of resilience in South African women during menopause. *Health SA Gesondheid, 25*, 1310. doi: 10.4102/hsag.v25i0.1310

Jayabharathi, B., & Judie, A. (2016). Severity of menopausal symptoms and its relationship with quality of life in postmenopausal women: A community-based study. *International Journal of Pharmaceutical and Clinical Research*, 8(1), 33–38.

Joffe, H., Massler, A., & Sharkey, K. M. (2019). Evaluation and Management of Sleep Disturbance During the Menopause Transition. *Semin Reprod Med, 38*(3–04), 360–372. doi: 10.1055/s-0040-1708847

Kaczmarek, M. (2007). The timing of natural menopause in Poland and associated factors. *Maturitas, 57*(2), 139–153. doi: 10.1016/j.maturitas.2007.01.012

Kafanelis, B. V., Kostanski, M., Komesaroff, P. A., & Stojanovska, L. (2009). Being in the script of menopause: Mapping the complexities of coping strategies. *Qualitative Health Research*, 19(1), 30–41.

Kaminski, M. (2013). Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Praxis. Springer Gabler.

Kaulagekar, A. (2011). Age of menopause and menopausal symptoms among urban women in Pune, Maharashtra. *J Obstet Gynaecol India, 61*(3), 323–326. doi: 10.1007/s13224-011-0048-0

Kopenhager, T., & Guidozzi, F. (2015). Working women and the menopause. *Climacteric*, 18(3), 372–375. https://doi.org/10.3109/13697137.2015.1020483

Lefebvre, P. (2021). A modern guide to using the Menopause Rating Scale for patient management. *Gynecological Endocrinology, 37*(6), 511–514. doi: 10.1080/09513590.2021.1914697

MacLennan, A. H., Broadbent, J. L., Lester, S., & Moore, V. (2004). Oral oestrogen and combined oestrogen/progestogen therapy versus placebo for hot flushes. *Cochrane Database Syst Rev, (4)*, CD002978. doi: 10.1002/14651858.CD002978.pub2

Martelli, M., Zingaretti, L., Salvio, G., Bracci, M., & Santarelli, L. (2021). Influence of work on andropause and menopause: A systematic review. *Interna-*

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

tional Journal of Environmental Research and Public Health, 18(19), 10074. https://doi.org/10.3390/ijerph181910074

Mayring, P. (1994). Qualitative Inhaltsanalyse. In A. Böhm, A. Mengel & T. Muhr (Eds.), Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge, 159–176. Konstanz: Universitätsverlag.

Meisler, J. G. (2003). Toward optimal health: the experts evaluate menopause. *Womens Health (Larchmt)*, *12*(10), 1013–9. doi: 10.1089/154099903322643857

Melby, M. K., Lock, M., & Kaufert, P. (2005). Culture and symptom reporting at menopause. *Human Reproduction Update*, 11(5), 495–512. https://doi.org/10.1093/humupd/dmi018

Méndez, D. M. V., Ramírez, R. I. L., & Serrano, E. G. F. (2021). Relationship of the PDCA cycle in occupational health and safety management. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 14(8), 794–800. International Research Publication House.

Mitchell, E. S., Woods, N. F., & Mariella, A. (2000). Three stages of the menopausal transition from the Seattle Midlife Women's Health Study: toward a more precise definition. *Menopause*, *7*(5), 334–349.

Nappi, R. E., Siddiqui, E., Todorova, L., Rea, C., Gemmen, E., & Schultz, N. M. (2023). Prevalence and quality-of-life burden of vasomotor symptoms associated with menopause: A European cross-sectional survey. *Maturitas*, 167, 66–74. https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2022.09.006

Neuner, R. (2019). Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Gefährdungsbeurteilung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Nitsche, S. & Chan de Avila, J. (2023) Mind, body, soul: a phase-oriented, holistic approach to menopause in the workplace, *Maturitas*, Volume 173, 36.

Nitsche, S. & Chan de Avila, J. (2024) Wechseljahre: Ein Problem am Arbeitsplatz? *Impulse für Gesundheitsförderung* H. 123/2024, 6–7.

Nosek, M., Kennedy, H. P., Beyene, Y., Taylor, D., Gilliss, C., & Lee, K. (2010). The Effects of Perceived Stress and Attitudes Toward Menopause and Aging on Symptoms of Menopause. *J Midwifery Womens Health*, *55*(4), 328–334. doi: 10.1016/j.jmwh.2009.09.005

Office for National Statistics. (2019). Labour market overview, UK. https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/latest

OlaOlorun, F., & Shen, W. (2020). Menopause. Oxford Research Encyclopedia of Global Public Health. https://oxfordre.com/publichealth/view/10.1093/acrefore/9780190632366.001.0001/acrefore-9780190632366-e-176

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

Olajubu, A. O., Olowokere, A. E., Amujo, D. O., & Olajubu, T. O. (2017). Influence of menopausal symptoms on perceived work ability among women in a Nigerian university. *Climacteric*, 20(6), 558–563. https://doi.org/10.1080/13697137.2017.1373336

Peck, T., Olsakovsky, L., & Aggarwal, S. (2017). Dry eye syndrome in menopause and perimenopausal age group. *Journal of Midlife Health*, 8(2), 51–54. https://doi.org/10.4103/jmh.JMH_41_17

Prior, J. C. (1998). Perimenopause: The complex endocrinology of the menopausal transition. *Endocrine Reviews*, 19(4), 397–428. https://doi.org/10.1210/edrv.19.4.0341

Rees, M., Bitzer, J., Cano, A., Ceausu, I., Chedraui, P., Durmusoglu, F., … & Lambrinoudaki, I. (2021). Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. *Maturitas*, 151, 55–62. https://doi.org/10.1016j.maturitas.2021.06.006

Riach, K., & Jack, G. (2021). Women's health in/and work: Menopause as an intersectional experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(20), 10793. https://doi.org/10.3390/ijerph182010793

Rodrigo, C. H., Sebire, E., Bhattacharya, S., Paranjothy, S., & Black, M. (2023). Effectiveness of workplace-based interventions to promote wellbeing among menopausal women: A systematic review. *Post Reproductive Health*, 29(2), 99–108. https://doi.org/10.1177/20533691231177414

Rossella, E. Nappi, Emad, S., & Lora, T. (2023). The genitourinary syndrome of menopause: An overview of the recent data. Cureus, 12(4), e7586. https://doi.org/10.7759/cureus.7586

Rumler, A., & Memmert, J. (2024). Ergebnisse der ersten deutschlandweiten Befragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz. https://www.ifaf-berlin.de/projekte/menosupport

Sanders, M. J., & McCready, J. W. (2010). Does work contribute to successful aging outcomes in older workers? *The International Journal of Aging and Human Development*, 71, 209–229.

Sang, K., Remnant, J., Calvard, T., & Myhill, K. (2021). Blood work: Managing menstruation, menopause, and gynaecological health conditions in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1951. https://doi.org/10.3390/ijerph18041951

Sarrel, P., Portman, D., Lefebvre, P., Lafeuille, M.-H., Grittner, A. M., Fortier, J., Gravel, J., Duh, M. S. & Aupperle, P. M. (2015). Incremental direct and indirect costs of untreated vasomotor symptoms. *Menopause*, 22, 260–266.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Schneider, H. P. G. (2004). The menopause rating scale (MRS): A decade of experience in Germany–a methodological review. *Health Qual Life Outcomes, 2*(1), 67. doi: 10.1186/1477-7525-2-67

Sherwin, B. B. (1998). Estrogen effects on cognition in menopausal women. *Neurology, 51*(2), S49-56. doi: 10.1212/WNL.51.2_Suppl_2.S49

Sievert, L. L., & Obermeyer, C. M. (2012). Symptom clusters at midlife: a four-country comparison of checklist and qualitative responses. *Menopause, 19*(2), 133–144. doi: 10.1097/gme.0b013e31822ddc23

Soares, C. N. (2014). Depression and Menopause: Current Knowledge and Clinical Recommendations for a Critical Window. *Psychiatr Clin North Am, 37*(2), 165–179. doi: 10.1016/j.psc.2014.02.001

Stein, M. (2022). Klimakterium: So wirken sich die Wechseljahre auf meine Arbeitsfähigkeit aus. *Spiegel Magazine*.

Steffan, B., & Potočnik, K. (2023). Thinking outside Pandora's box: Revealing differential effects of coping with physical and psychological menopause symptoms at work. *Human Relations*, 76(8), 1191–1225. https://doi.org/10.1177/00187267221089469

Stock, D., Knight, J. A., Raboud, J., Cotterchio, M., Strohmaier, S., Willett, W., Eliassen, A. H., Rosner, B., Hankinson, S. E. & Schernhammer, E. (2019). Rotating night shift work and menopausal age. *Human Reproduction*, 34(3), 539–548. https://doi.org/10.1093/humrep/dey390

Sullivan, S. D., Sarrel, P. M., & Nelson, L. M. (2016). Hormone replacement therapy in young women with primary ovarian insufficiency and early menopause. *Fertility and Sterility*, 106(7), 1588–1599. https://doi.org/10.1016/j.fertnstert.2016.09.046

Statistisches Bundesamt (2023). Publikation Statistischer Bericht – Mikrozensus – Arbeitsmarkt – Erstergebnisse. Ergebnis des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/statistischer-bericht-mikrozensus-arbeitsmarkt-2010410237005-erstergebnisse.html

Steffan, B. (2020). Managing menopause at work: The contradictory nature of identity talk. *Gender, Work and Organization*. Advance online publication. https://doi.org/10.1111/gwao.12539

Süss, H., Willi, J., Grub, J., & Ehlert, U. (2021). Psychosocial factors promoting resilience during the menopausal transition. *Archives of Women's Mental Health*, 24(2), 231–241. https://doi.org/10.1007/s00737-020-01055-7

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

Süss, H., Willi, J., Hommes, R. E., Beeres, D. T., & Broers, H. M. H. (2022). Psychosocial factors promoting resilience during menopause: An umbrella review of empirical evidence and theory. *PLoS One, 17*(7), e0271184. doi: 10.1371/journal.pone.0271184

Taşkın Yılmaz, F., & Eryılmaz, G. (2021). Self-Care Power and Self-Efficacy Levels of Women with Natural Menopause. *Int J Caring Sci, 14*(1), 304–311.

The Lancet (2022). Attitudes towards menopause: time for change. *The Lancet*, 399(10343), 2243. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01099-6

Thurston, R. C., & Joffe, H. (2011). Vasomotor symptoms and menopause: Findings from the Study of Women's Health across the Nation. *Obstetrics and Gynecology Clinics of North America*, 38(3), 489–501. https://doi.org/10.1016/j.ogc.2011.05.006

Uhle, T., & Treier, M. (2011). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen (2nd ed.). Springer Berlin-Heidelberg.

Utian W. H. (2005). Psychosocial and socioeconomic burden of vasomotor symptoms in menopause: a comprehensive review. *Health and quality of life outcomes*, *3*, 47. https://doi.org/10.1186/1477-7525-3-47

Utian, W. H., Janata, J. W., Kingsberg, S. A., Schluchter, M., & Hamilton, J. C. (2005). The Utian Quality of Life (UQOL) Scale: development and validation of an instrument to quantify quality of life through and beyond menopause. *Menopause, 9*(6), 402–10. doi: 10.1097/01.GME.0000046591.05968.7D

Van der Heijden, B. I. J. M., Pak, K., & Santana, M. (2021). Menopause and sustainable career outcomes: A science mapping approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12559. https://doi.org/10.3390/ijerph182312559

Verburgh, M., Verdonk, P., Appelman, Y., Brood-van Zanten, M., & Nieuwenhuijsen, K. (2020). »I get that spirit in me«: Mentally empowering workplace health promotion for female workers in low-paid jobs during menopause and midlife. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6462. https://doi.org/10.3390/ijerph17186462

Verdonk, P., Bendien, E., & Appelman, Y. (2022). Menopause and Work: A Narrative Literature Review About Menopause, *Work and Health,* 1, 483–496.

Villada, C., Espin, L., Hidalgo, V., Rubagotti, S., Sgoifo, A., & Salvador, A. (2017). The influence of coping strategies and behavior on the physiological response to social stress in women: The role of age and menstrual cycle

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -

phase. *Physiology & Behavior*, 170, 37–46. https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2016.12.011

Viotti, S., Guidetti, G., Sottimano, I., Travieso, L., Martini, M., & Converso, D. (2021). Do menopausal symptoms affect the relationship between job demands, work ability, and exhaustion? Testing a moderated mediation model in a sample of Italian administrative employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10029. https://doi.org/10.3390/ijerph181910029

Whiteley, J., Wagner, J. S., & Bushmakin, A. (2013). Impact of the severity of vasomotor symptoms on health status, resource use, and productivity. *Menopause*, 20(5), 518–524.

WHO Scientific Group on Research on the Menopause & World Health Organization (1981). Research on the menopause: report of a WHO scientific group [meeting held in Geneva from 8 to 12 December 1980]. World Health Organization. https://iris.who.int/handle/10665/41526

Wienemann, E. (2002). Referat zum 1. Kongress für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz »Gesünder arbeiten in Niedersachsen«, Braunschweig. https://www.wa.unihannover.de/wa/konzepte/WA_BGMKonzept.pdf

Yoeli, H., Macnaughton, J., & McLusky, S. (2021). Menopausal symptoms and work: A narrative review of women's experiences in casual, informal, or precarious jobs. *Maturitas*, 150, 14–21. https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2021.05.007

Younus, M. A. (2021). An Exploratory Study of Gender-Sensitive Occupational Health and Safety Policies in the European Union and a Call for a Menopause-Related Policy. *J Law Med*, *28*(4), 1027–1038.

Zimolong, B. (2001). Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Die erfolgreichen Strategien der Unternehmen. Wiesbaden: Gabler.

Zimolong, B., Elke, G., & Bierhoff, H.-W. (2007). Den Rücken stärken: Grundlagen und Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung . Hogrefe Verlag.

Zimolong, B., & Kohte, W. (2006). Integrativer und kooperativer Arbeits- und Umweltschutz in der Metallindustrie – IKARUS: Organisatorische, rechtliche und psychologische Perspektiven. Heidelberg: Asanger.

Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 75–92.

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-SA

https://doi.org/10.14361/9783839474501 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -