

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-

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 Erfahrungsebenen 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, wechselljahresfreundliche 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.

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

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 Karriererepositionen 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 & Potočník 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.

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 Stigma 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.

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 wechsellahresspezifischen 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.

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 Erfahrungsebenen 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

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, wechselljahresfreundliche 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

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.

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.

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.

