

Wechseljahre im Job: Großbritannien handelt, Deutschland diskutiert

Deutschland weiß inzwischen viel über Wechseljahre. Studien, politische Initiativen und die medizinische Debatte haben das Thema aus der privaten Nische geholt. Doch sobald Beschäftigte im Arbeitsalltag konkrete Unterstützung brauchen, bleiben oft grundlegende Fragen offen: Wer ist zuständig? Was können Führungskräfte anbieten? Und was hilft im Büro, in der Klinik oder in der Produktion? Großbritannien ist bereits einen Schritt weiter. Kerstin Hendricks, Diplom-Ökonomin, Hochschuldozentin und Expertin für Wechseljahre in Unternehmen, zeigt anhand ihres Austauschs mit Helen Tomlinson, der ersten Menopause Employment Champion der britischen Regierung, wie aus Aufmerksamkeit Verantwortung – und aus Verantwortung funktionierende Praxis wird.

Berlin, 15.09.2026. Seit dem Berichtsjahr 2026/2027 können britische Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten gemeinsam mit ihren Gender-Pay-Gap-Daten freiwillig einen öffentlich einsehbaren Aktionsplan veröffentlichen. Mindestens eine Maßnahme muss dem Abbau der Entgeltlücke dienen, eine weitere Beschäftigte in der Peri- oder Postmenopause unterstützen. Für Unternehmen der Privatwirtschaft und Organisationen des gemeinnützigen Sektors ist außerdem eine verantwortliche Leitungsperson zu benennen. Vorbehaltlich der weiteren Gesetzgebung sollen diese Pläne ab Frühjahr 2027 verpflichtend werden. Aus einer häufig freiwillig behandelten Gesundheitsfrage wird damit eine öffentlich sichtbare Führungsaufgabe. „Deutschland hat heute weniger ein Erkenntnis- als ein Umsetzungsproblem. Auf Sensibilisierung müssen klare Zuständigkeiten, passende Maßnahmen und verlässliche Abläufe folgen. Genau diese Brücke baue ich jetzt mit meiner Weiterbildung zum Wechseljahremanager:in in Deutschland“, betont Hendricks.

Großbritannien bleibt nicht bei der Aufklärung stehen

Der britische Weg begann nicht mit einem fertigen Maßnahmenkatalog. Einen wichtigen Impuls setzte 2023 die Ernennung Helen Tomlinsons zur ersten Menopause Employment Champion der britischen Regierung. Für ihre Strategie „No Time to Step Back“ brachte sie Arbeitgeber, Verbände, Gewerkschaften und Branchenvertretungen zusammen. In sektorspezifischen Gesprächsrunden ging es nicht darum, welche Maßnahme besonders gut klingt. Entscheidend war, was unter den jeweiligen Arbeitsbedingungen tatsächlich funktioniert. Die heutigen Aktionspläne führen dieses Vorgehen fort: Maßnahmen werden öffentlich, Verantwortung erhält einen Namen und die Umsetzung wird mit bestehenden Gleichstellungsstrukturen verknüpft. Genau darin liegt für Hendricks der entscheidende Wissenstransfer. Deutschland muss nicht jede britische Lösung kopieren. Lernenswert ist vielmehr der Weg von der Erkenntnis über eine klare Zuständigkeit bis zum verlässlichen Ablauf.

Eine Richtlinie kann beruhigen und trotzdem wirkungslos bleiben

Eine schriftliche Richtlinie signalisiert, dass ein Unternehmen das Thema erkannt hat. Häufig wird sie jedoch erst hervorgeholt, wenn ein Gespräch bereits schwierig geworden ist. Tomlinson beschreibt deshalb vier Säulen, die aus Papier gelebte Praxis machen: Bildung, Interessenvertretung, gelebte Erfahrung und Rückhalt durch die Unternehmensleitung. Ohne Wissen bleiben Führungskräfte unsicher. Fehlen informierte Fürsprecher:innen, erreicht das Thema die Entscheidungstische nicht. Ohne freiwillig geteilte Erfahrungen bleiben Schlafmangel, Brain Fog oder der Verlust von Selbstvertrauen abstrakte Begriffe. Und steht die Unternehmensleitung nicht dahinter, fehlen Mandat, Ressourcen und Verbindlichkeit. „Eine

Richtlinie schafft einen Rahmen. Wirkung entsteht erst, wenn Führungskräfte wissen, wie sie Gespräche führen, und Beschäftigte darauf vertrauen können, dass daraus konkrete Unterstützung folgt“, ordnet Hendricks ein.

Was im Büro hilft, kann in der Werkhalle scheitern

Ob eine Strategie trägt, zeigt sich nicht im Dokument, sondern im Arbeitsalltag. Wer den eigenen Kalender steuert, kann ein Meeting verlegen oder zeitweise von zu Hause arbeiten. Auf der Pflegestation, an der Produktionslinie, im Verkauf oder im Rettungsdienst besteht diese Freiheit nicht. Dort können bereits Wasser am Arbeitsplatz, kurze und verlässliche Pausen, Hygieneprodukte, Wechselkleidung, ein Zugang zu Duschräumen oder ein Platz am Fenster spürbar entlasten. Auch Material, Schnitt und Anzahl von Uniformen lassen sich anpassen. Werden solche Verbesserungen allen zugänglich gemacht, profitieren mehr Beschäftigte – und einzelne Frauen werden nicht durch eine Sonderlösung sichtbar. Selbst Homeoffice ist ambivalent: Es schafft Flexibilität, kann Isolation, Ängste oder den Verlust von Selbstvertrauen aber zugleich verstärken. Gesucht ist deshalb nicht die längste Liste von Zusatzangeboten. Entscheidend sind passende Optionen und verlässliche Gesprächswege.

Kleine Unternehmen können einen Weggang am wenigsten verkraften

Gerade ihnen fehlen jedoch häufig eigene Fachstellen und etablierte Prozesse. Großbritannien begegnet diesem Widerspruch mit gemeinsam nutzbarer Infrastruktur: frei zugänglichen, validierten Informationen, Branchennetzwerken, Buddy-Systemen zwischen erfahrenen und neu einsteigenden Arbeitgebern sowie virtuellen und persönlichen Austauschformaten. So muss ein kleiner Betrieb weder sämtliche Expertise selbst vorhalten noch jede Maßnahme neu entwickeln. Entscheidend ist ein verlässlicher Zugang zu Wissen, Austausch und Unterstützung – nicht die Größe der Personalabteilung.

Deutschland kann morgen anfangen

Auf eine gesetzliche Vorgabe müssen deutsche Arbeitgeber dafür nicht warten. Sie können heute Zuständigkeiten festlegen, die Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb betrachten, Beschäftigte einbeziehen, Führungskräfte qualifizieren und zunächst wenige passende Maßnahmen erproben. Wichtig ist, deren Wirkung anschließend zu überprüfen. Genau an dieser Übersetzung setzt die von Hendricks entwickelte akademische Weiterbildung „Wechseljahremanager:in – Wechseljahre verstehen und im Unternehmen begleiten“ an. Sie qualifiziert Fach- und Führungskräfte sowie externe Berater:innen dafür, wissenschaftliche Erkenntnisse in branchengerechte Strukturen, Gesprächswege und Maßnahmen zu überführen. „Eine gute Strategie beginnt mit drei Fragen: Wie arbeiten die Menschen? Wo entstehen Barrieren? Und wer übernimmt Verantwortung? Erst dann wird aus einem wichtigen Thema eine tragfähige Struktur“, fasst Hendricks zusammen.

Über Kerstin Hendricks

Kerstin Hendricks ist Expertin für Wechseljahre in Unternehmen. Die Diplom-Ökonomin verbindet wissenschaftlich fundiertes Wissen über Wechseljahre mit betriebswirtschaftlicher Logik und praxisnaher Umsetzung in Unternehmen. Im Zentrum ihrer Arbeit steht die Frage, wie Organisationen diese Lebensphase professionell einordnen, kommunikativ enttabuisieren und in HR-, Kultur- und Gesundheitsstrukturen verankern können. Hendricks versteht die Wechseljahre dabei als Gestaltungsfeld für Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Bindung, Führung und eine zukunftsorientierte Arbeitswelt. Dass Wechseljahre in Unternehmen bislang kaum systematisch berücksichtigt werden, hat sie außerdem dazu veranlasst, die Weiterbildung „Wechseljahremanager:in – Wechseljahre verstehen und im Unternehmen begleiten“ zu entwickeln. Diese Weiterbildung ist die erste akademische Qualifizierung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz in der DACH-Region.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://wechseljahre-im-griff.de/>

Pressekontakt:

Fullstop PR
Maria Samos Sanchez
M: +49 151 590 092 841
m.samos@fullstoppr.com

Quellen

Britische Regierung: „Creating an action plan: guidance for employers“, Stand 13.05.2026:

<https://www.gov.uk/government/publications/creating-an-action-plan-guidance-for-employers/overview>

Britische Regierung: „No Time to Step Back: the government's Menopause Employment Champion“, 18.10.2023:

<https://www.gov.uk/government/publications/no-time-to-step-back-the-governments-menopause-employment-champion/no-time-to-step-back-the-governments-menopause-employment-champion>

Interview von Kerstin Hendricks mit Helen Tomlinson, 05.06.2026 (unveröffentlichtes Gespräch).

AKAD University: Weiterbildung „Wechseljahremanager:in – Wechseljahre verstehen und im Unternehmen begleiten“: <https://www.akad.de/abschluss/weiterbildung/wechseljahremanagerin/>