



Unil.



Rheinfelder Pflege-Symposium
13. November 2025

Gesundheit am Arbeitsplatz: die Menopause als Schlüsselbeispiel

Prof. Dr. Isabelle Zinn

Institut New Work

Professur für Diversity, Equity & Inclusion und neue Arbeitsformen

Isabelle.zinn@bfh.ch

Roadmap

- ▶ Menopause: eine Erklärung
- ▶ Gender Health Gap
- ▶ Kontext und Hintergrund
 - ▶ Geschlechtsspezifische Ungleichheiten
 - ▶ Verlängertes Arbeitsleben

- ▶ Menopause am Arbeitsplatz
- ▶ Projekt: **Health and Aging at Work (HAWK): A study of menopause in Switzerland**
- ▶ Ausblick

Was kommt ihnen in den Sinn?



<https://app.wooclap.com/RKRDZ?from=instruction-slide>

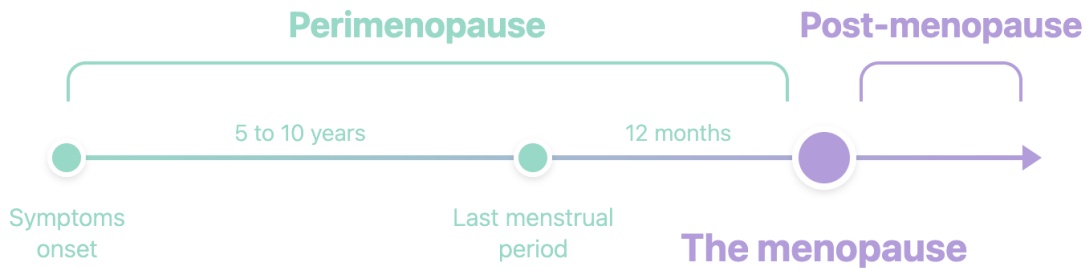
Code: RKRDZ



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

MENOPAUSE: EINE ERKLÄRUNG

Der Begriff „Frauen“ bezieht sich auf die vielfältige Gruppe von Menschen, die die Menopause durchlaufen, und wird daher in einem inklusiven Sinne verstanden, der cisgeschlechtliche Frauen, Transgender-Frauen und nicht-binäre Personen umfasst. Wir sind uns bewusst, dass auch Transgender-Männer Menopause erleben können.



- ❖ Perimenopause: gekennzeichnet durch unregelmässige Perioden (Abnahme der Sexualhormonproduktion)
 - ❖ Dauer: 2 bis 10 Jahre
 - ❖ Verschiedene Symptome: „Brain Fog“, Angstzustände, Depressionen, Schlaflosigkeit, Müdigkeit, Hitzewallungen, Herzrasen, vaginale Trockenheit, Inkontinenz, Gewichtsschwankungen.
- ❖ Die Menopause beginnt 12 Monate nach der letzten Periode.
- ❖ Die Postmenopause ist die Zeit nach der Menopause

Durchschnittsalter: 51

(Bazeley et al., 2022)

Späte Menopause: > 55 Jahre (Häufigkeit 5 %)

Frühe Menopause: zwischen 40 und 45 Jahren (Häufigkeit 5 %)

Vorzeitige Menopause: Menopause < 40 Jahre (Häufigkeit 1 %)

Quelle: Prof. Dr. med. Petra Stute, stellvertretende Chefarztin, Inselspital

Demografische Alterung und Prävalenz der Symptome

- ❖ Mehr als 40 % der weiblichen Bevölkerung in der Schweiz ist über 50 Jahre alt.
- ❖ Rund 1,6 Millionen Frauen sind zwischen 40 und 65 Jahre alt.



Menopause = geschlechtsspezifische Dimension des Alterns am Arbeitsplatz

Drittelregel:

1/3 der Frauen haben keine oder nur leichte Symptome

1/3 leiden unter leichten bis mittelschweren Symptomen

1/3 leiden unter mässigen bis schweren Symptomen (Alder & Urech, 2014).

In der Schweiz sind etwa 1 Million Frauen betroffen



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

GENDER HEALTH GAP

Approximately 1 percent of healthcare research and innovation is invested in female-specific conditions beyond oncology.

Im Fokus

- ▶ Frauen reagieren anders auf Medikamente als Männer. Bei Psychopharmaka beispielsweise **treten bei Frauen doppelt so häufig Nebenwirkungen auf.**
- ▶ **Frauen spezifische Krankheiten werden oft übersehen.** Laut Schweizer Expert:innen dauert es beispielsweise durchschnittlich 6 bis 9 Jahre, bis eine Endometriose diagnostiziert wird.
- ▶ Postpartale Blutungen sind weltweit die häufigste Ursache für Müttersterblichkeit und betreffen **jedes Jahr mehr als 14 Millionen Frauen.**
- ▶ Frauen haben **eine höhere Lebenserwartung**, verbringen jedoch durchschnittlich 19,3 Jahre in **schlechter bis sehr schlechter Gesundheit**, verglichen mit 16,2 Jahren bei Männern.

Berner Fachhochschule – Dept. Wirtschaft



Gesundheitliche Bedürfnisse von Frauen sollen besser berücksichtigt werden



Bern, 15.05.2024 - Frauen haben andere gesundheitliche Bedürfnisse als Männer. Diesem Umstand wird heute bei der Behandlung und in der Forschung zu wenig Rechnung getragen. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 15. Mai 2024 einen Postulatsbericht verabschiedet, in dem Handlungsbedarf aufgezeigt wird. Er beauftragt zudem mehrere Bundesstellen damit, in der Forschung, Prävention und Ausbildung Massnahmen umzusetzen.

„Diese Ungleichheiten resultieren sowohl aus Verzerrungen aufgrund der Nichtberücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede, wo diese bestehen, als auch aus der Einführung ungerechtfertigter stereotyper Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Berücksichtigung des Geschlechts ist unerlässlich, um eine qualitativ hochwertige Versorgung von Frauen und Männern auf der Grundlage unvoreingenommener wissenschaftlicher Erkenntnisse zu gewährleisten.“

(Carole Clair, Jacques Cornuz, Pierre-Alexandre Bart, Joëlle Schwarz (2018), Médecine et genre : quels enjeux pour la pratique? Rev Med Suisse; 14: 1951-4.

Frauen spezifische Pathologien stossen auf weniger klinisches Interesse als solche, die mit Männern in Verbindung gebracht werden.

❖ Nur 4 % der in gynäkologischen Fachzeitschriften veröffentlichten Artikel widmen sich der Gesundheit von Frauen ausserhalb ihrer reproduktiven Jahre (Avnoon 2022).



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

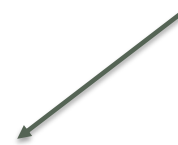
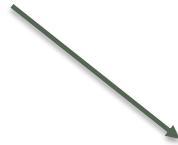
KONTEXT UND HINTERGRUND

- ▶ Hoher Anteil von Frauen (Müttern), die Teilzeit arbeiten
- ▶ Kulturelle Erwartungen hinsichtlich der Rolle der Mutter als Hauptbezugsperson
- ▶ Zentralität der Erwerbsarbeit: lange durchschnittliche Arbeitstage für Vollzeitbeschäftigte (Männer)



Modified Male Breadwinner

Beide Elternteile arbeiten, **der Mann verdient den grössten Teil des Familieneinkommens**, während die Frau **Teilzeit arbeitet** und **den grössten Teil der Hausarbeit** übernimmt.



Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der betrieblichen Altersvorsorge (2. Säule) (32,8 %, BFS)

VERLÄNGERUNG DES ERWERBSLEBENS (EXTENDED WORKING LIFE)



Working Better with Age

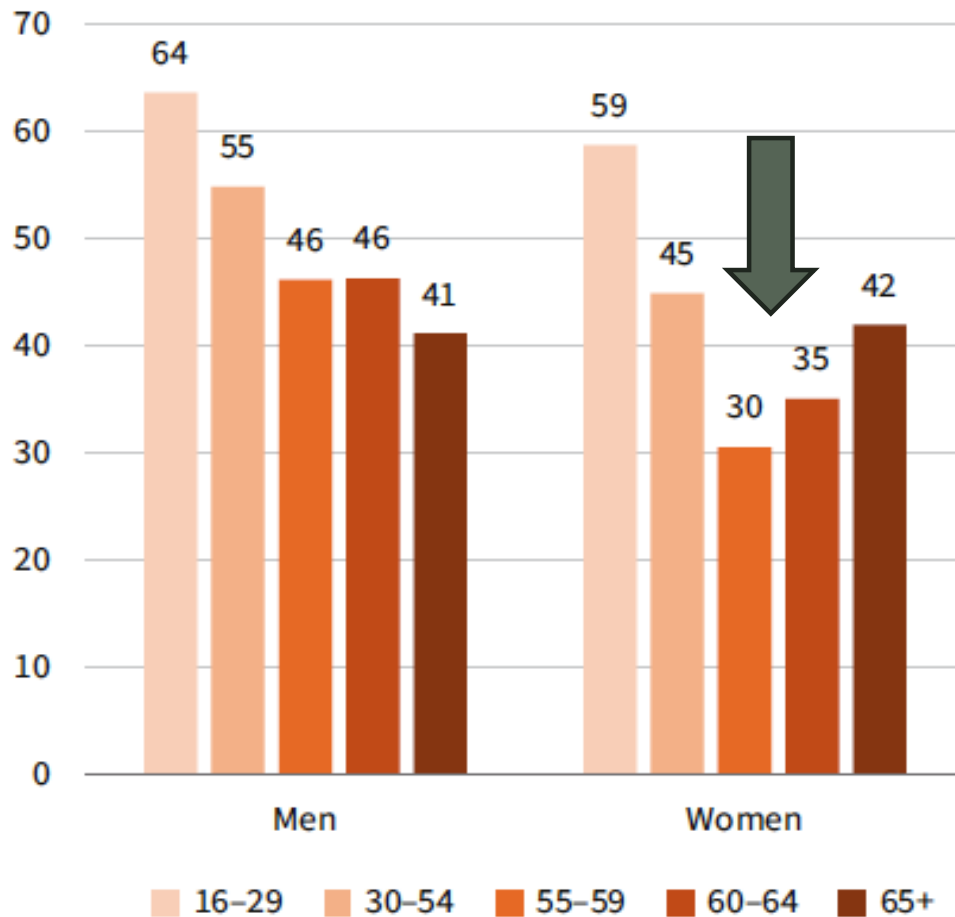
Overview



Die Politik zur Verlängerung des Erwerbslebens basiert auf zwei Annahmen:

- ▶ Anhebung des Rentenalters, um es an die Lebenserwartung anzupassen und die Sozialsysteme zu erhalten.
- ▶ Rhetorik der individuellen Wahlfreiheit: „Die Menschen haben zunehmend die Freiheit, ihre eigene Biografie zu gestalten“ (OECD, 2015).

Politischer Wille und Tendenz zu «späterer Pensionierung» (OECD, 2019), **während Gesundheit und Wohlbefinden – insbesondere im Hinblick auf die Verlängerung der (weiblichen) Erwerbsdauer – kaum berücksichtigt werden.**



Menopause am Arbeitsplatz als Schlüssel zur Inklusion UND Bindung erfahrener Frauen in einer alternden Gesellschaft

Subjektive Wahrnehmung „guter Karriereaussichten“ nach Geschlecht und Altersgruppe, EU-27 (%)

**Organisationen sind für ein vermeintlich
neutrales Modell des „idealen Arbeitnehmers“
geschaffen (Acker, 2006), der frei von
körperlichen Einschränkungen wie den 3Ms
(Menstruation, Mutterschaft oder Menopause)
ist.**



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

MENOPAUSE AT WORK



EMAS-Podcast-Reihe zum
Thema Menopause und Arbeit

Ein „Tabuthema“, das am Arbeitsplatz weitgehend unsichtbar ist

- ▶ Grossbritannien: 44 % der berufstätigen Frauen im Alter von 45 bis 55 Jahren geben an, dass die Menopause negative Auswirkungen auf ihre Karriere hatte, und jede Zehnte hat aus diesem Grund den Arbeitsmarkt verlassen (Bazeley et al., 2022).
- ❖ Deutschland: Betroffene Frauen erleben erheblichen Stress am Arbeitsplatz / Die Menopause am Arbeitsplatz bleibt ein Tabuthema / Mangelndes Bewusstsein und fehlende Unterstützung durch das Management (*Menosupport*).

Ergebnisse MenoSupport Schweiz (erste grössere Studie in der Schweiz)

Stichprobe: 2.259 weibliche Teilnehmerinnen (Durchschnittsalter 51)

Datenerhebungszeitraum: April bis Juli 2025

- ▶ **5,7 % gingen früher als geplant in den Ruhestand.**
- ▶ **13,3 % nahmen eine Auszeit oder unterbrachen ihre Karriere.**
- ▶ **16,4 % wechselten ihre Position oder ihren Arbeitgeber.**
- ▶ **20,5 % reduzierten ihre Arbeitszeit.**

!! Fast die Hälfte der Befragten hat einen Hochschulabschluss (Universitätsdiplom) !!

<https://thewomencircle.ch/fr/menosupport-suisse/>



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

Projekt: Health and Aging at Work (HAWK): A study of menopause in Switzerland



- ▶ Erfassung der Erfahrungen von Frauen mit den Wechseljahren in verschiedenen Berufen in der Schweiz
 - ▶ Erfassung der Schwere/Dauer von Wechseljahrsbeschwerden bei älteren Arbeitnehmerinnen (ab 45 Jahren)
 - ▶ Einfluss dieser Symptome auf die Beschäftigungsmuster und Karrierechancen von Frauen

- ▶ Analyse des Bewusstseins/der Reaktionen von Organisationen auf den Übergang in die Wechseljahre bei weiblichen Beschäftigten
 - ▶ Rolle der Personalabteilungen/Vorgesetzten

Wir untersuchen „geschlechtsspezifisches Altern“ (Riach et al., 2015) am Arbeitsplatz durch die analytische Linse der Menopause – als eine Erfahrung, die gesellschaftlich und institutionell verankert ist.

The diagram consists of two large, light gray, arrow-shaped boxes pointing to the right. Each box contains a dark blue circle with white text. The first circle is on the left, and the second is on the right. The text inside the circles is centered. The text to the right of each circle is a bulleted list of research methods and focus areas.

Forschungsdesign
mit gemischten
Methoden

- Ethnografische Beobachtungen
- Biografische Interviews und Interviews
- Experteninterviews (Personalverantwortliche und Vorgesetzte)
- Online-Umfrage

Fokus auf den
Gesundheitssektor

- Stark feminisierte Belegschaft
- Vielfalt der Berufe und Arbeitsbedingungen
- Arbeitskräftemangel und alternde Belegschaft

„Ich glaube, dass es bei Frauen tatsächlich mehrere Menopausen gibt. Es gibt **die reproduktive Menopause**, etwa im Alter von 40 Jahren, die bedeutet, dass man keine Kinder mehr bekommen kann, und die etwa [...] 7 oder 8 Jahre vor der Menopause eintritt. Dann gibt es die **physiologische Menopause**, wenn die Menstruation aufhört.

Und dann gibt es noch eine Art **soziale Menopause**. Eine Frau in den Fünfzigern wird anders gesehen als eine jüngere Frau. [...] Ja, ich glaube wirklich, dass es eine soziale Menopause gibt, und ein Teil des Leidens der Frauen rührt daher, dass es ein grosser Verlust ist, eine ältere Frau zu sein, und dass dies in unserer Gesellschaft überhaupt nicht wertgeschätzt wird. Es gibt ein echtes Stigma rund um dieses Thema.“

[Interview mit einer Chefärztin einer auf die Menopause spezialisierter Abteilung].



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

Ausblick

Warum die Menopause ein Schlüsselbeispiel ist:

- ▶ Die Menopause als **intersektionales Thema** am Arbeitsplatz
 - ▶ Verbindet **Geschlecht, Altern und Gesundheit am Arbeitsplatz**
- ▶ **Geschlechtsspezifische Beschäftigungsmuster und Karriereverläufe** verstehen
- ▶ Menopause im Kontext der Debatten über **die Verlängerung des Arbeitslebens**

Die Erfahrungen von Frauen mit der Menopause offenbaren **umfassendere Dynamik geschlechtsspezifischen Alterns** am Arbeitsplatz

**Die Individualisierung von Gesundheit
und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz hinterfragen**

Welche allgemeinen Bedingungen wären notwendig für mehr Inklusion?

(siehe Hardy et al. 2025: A mixed-methods investigation of women's health-friendly organisations as perceived by menopausal working women)

Organisatorische Massnahmen:

- Ein kühlerer Arbeitsplatz und angemessene Arbeitskleidung
- Saubere Toiletten
- Flexible Arbeitszeiten und Regelungen für Fehlzeiten aufgrund von Wechseljahresbeschwerden
 - *„Pausenbereiche, in denen man sich wohlfühlt und sich 5 Minuten Zeit nehmen kann, um sich zu erholen“*

Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden für ein unterstützendes Arbeitsumfeld, das Gesundheit und Wohlbefinden fördert: *Menopause sichtbar machen*

Beispiele (nach Hardy et al.):

- *„Wo Menschen offen und ohne Verlegenheit diskutieren können“, „In der Lage sein, vertraulich und ohne Vorurteile über persönliche Themen zu sprechen“*

Eine menopausenfreundliche Arbeitskultur ist eine Kultur, in der die Gesundheit von Frauen ernst genommen und nicht „bagatellisiert“, stigmatisiert oder als „*Tabu*“ behandelt wird.

- *„es ist ein natürlicher Teil des Lebens.“*
- ▶ Ein umfassenderer Ansatz: Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen, keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede
- ▶ Menopausenfreundliche Arbeitsplätze sind *„menschenfreundlich“* und *„gesundheitsfreundlich“*, wo Freundlichkeit, Kollegialität und Empathie Vorrang vor Konkurrenzdenken haben.

Die Norm des „idealen Arbeitnehmers“ hinterfragen

Umfassendes Verständnis von Inklusion: Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Wohle aller Mitarbeitenden

Health and Aging at Work (HAWK): A study of menopause in Switzerland



Unil.



hawk@unil.ch

isabelle.zinn@bfh.ch

Ein grosses Dankeschön an unser Projektteam an der UNIL und der BFH sowie an Flavie Saucy!

Berner Fachhochschule – Dept. Wirtschaft

