

1.

Die demografische Entwicklung verändert die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Frauen und Menschen mit Uterus ab etwa 45 Jahren, insbesondere Menschen in der Peri- und Menopause, sind ein wachsender und für den Arbeitsmarkt zentraler Teil der Beschäftigten. Gleichzeitig bleibt die Menopause, obwohl sie eine natürliche Lebensphase ist, in der Arbeitswelt weitgehend tabuisiert. Dies betrifft alle, die eine Menopause erleben.

Die Menopause ist keine Krankheit. Sie kann jedoch mit gesundheitlichen Beschwerden und Belastungen verbunden sein, die sich auf Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit, Arbeitsorganisation und berufliche Perspektiven auswirken können. Dazu gehören etwa Schlafstörungen, Hitzewallungen, Konzentrationsprobleme, psychische Belastungen oder körperliche Beschwerden. Fehlende Sensibilisierung, starre Arbeitsbedingungen oder mangelnde Unterstützung können dazu führen, dass Betroffene ihr Pensum reduzieren, den Arbeitsplatz wechseln oder früher als gewünscht aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Für Basel-Stadt ist das Thema aus mehreren Gründen relevant. Der Kanton ist ein wichtiger Arbeitgeber, unter anderem in Verwaltung, Bildung, Gesundheit und staatsnahen Betrieben. Gleichzeitig trägt Basel-Stadt Verantwortung in der Gesundheitsförderung, Gleichstellungspolitik und Prävention von Diskriminierung. Eine diskriminierungssensible Personal- und Gesundheitspolitik muss auch Lebensphasen berücksichtigen, die bisher wenig sichtbar waren.

Aktuelle wissenschaftliche Arbeiten, insbesondere das Forschungsprojekt "Health & Ageing at Work" (HAWK) sowie weitere schweizweite Untersuchungen zu Menopause am Arbeitsplatz, zeigen, dass die Bedürfnisse von Betroffenen systematischer erfasst und betriebliche Unterstützungsangebote besser entwickelt werden müssen. Es geht dabei nicht um Sonderrechte, sondern um Information, Sensibilisierung, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und den Erhalt von Fachkräften.

Entsprechend wird die Regierung gebeten, zu prüfen und zu berichten.

1. Welche Erkenntnisse und Daten liegen dem Kanton Basel-Stadt zur Situation von Frauen und Menschen mit Uterus in der Menopause am Arbeitsplatz in der kantonalen Verwaltung, in Schulen, Spitälern, Pflegeinstitutionen und staatsnahen Betrieben vor?
2. Wurde bezüglich dieser Thematik schon etwas seitens Kantons unternommen? Falls ja, was?
3. Wie können die Bedürfnisse von Betroffenen datenschutzkonform, niederschwellig und ohne Stigmatisierung systematisch erfasst und analysiert werden, beispielsweise im Rahmen von Personalbefragungen, betrieblichem Gesundheitsmanagement oder Gleichstellungsmonitoring?
4. Welche bestehenden Angebote im Bereich Gesundheitsversorgung, Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, Personalberatung und Gleichstellung können betroffene Menschen heute bereits nutzen?
5. Wo bestehen Lücken in Bezug auf Information, Sensibilisierung von Führungspersonen und HR-Stellen, arbeitsmedizinische Beratung, Schutz vor Diskriminierung sowie konkrete betriebliche Unterstützung?
6. Welche Massnahmen könnten in der kantonalen Verwaltung und in staatsnahen Betrieben geprüft oder pilotiert werden, etwa Leitfäden, Schulungen, vertrauliche Anlaufstellen, flexible Arbeitsorganisation, Verbesserungen bei Raumklima und Infrastruktur, Anpassungen bei Dienstkleidung oder gezielte Informationsangebote?
7. Wie kann Basel-Stadt private Arbeitgebende, Sozialpartner:innen und Branchen, in denen viele Menschen arbeiten, die potenziell eine Menopause erleben, für das Thema sensibilisieren und Good Practices zugänglich machen?
8. Wie können die Erkenntnisse aus aktuellen Forschungsprojekten wie HAWK sowie aus weiteren Studien in eine evidenzbasierte kantonale Gleichstellungs-, Gesundheits- und Personalpolitik einfließen?
9. Welche Zuständigkeiten, Kostenfolgen, Umsetzungsschritte und Evaluationsmöglichkeiten wären mit entsprechenden Massnahmen oder Pilotprojekten verbunden?

Maria Ioana Schäfer