



An den Grossen Rat

26.5285.02

FD/265285

Basel, 23. September 2026

Regierungsratsbeschluss vom 22. September 2026

Schriftliche Anfrage Maria Ioana Schäfer betreffend Menopause am Arbeitsplatz – Bedürfnisse erkennen, Lücken schliessen, Chancengleichheit stärken

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Maria Ioana Schäfer dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«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»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Zu den einzelnen Fragen

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?*

Die Bedürfnisse von Betroffenen sind aus Studien (bspw. MenoSupport Suisse 2025) bekannt. Der Regierungsrat geht davon aus, dass eine separate Erhebung beim Arbeitgeber Basel-Stadt keine neuen Erkenntnisse zeigen würde.

2. *Wurde bezüglich dieser Thematik schon etwas seitens Kantons unternommen? Falls ja, was?*

Aktuelle Daten der Schweizer Studie MenoSupport Suisse 2025 zeigen, dass jede dritte berufstätige Frau wegen Wechseljahrsbeschwerden beruflich kürzergetreten ist, eine Auszeit genommen hat oder sich frühzeitig pensionieren liess. Um dies zu verhindern, können Arbeitgeber die Situation durch verschiedene Massnahmen verbessern.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt hat hierzu unterschiedliche Massnahmen getroffen, darunter bspw. flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice oder anpassbaren Arbeitszeiten dank Gleitzeit. Auch das Bereitstellen von Rückzugsorten oder Ruheräumen im Betrieb erlaubt kurze Erholungspausen.

Zentral ist zudem die Enttabuisierung sowie das Pflegen einer offenen Gesprächskultur. Eine breite Sensibilisierung trägt zur Förderung des Verständnisses für Betroffene bei allen Mitarbeitenden bei. HR-Verantwortliche und Vorgesetzte werden daher spezifisch sensibilisiert. Im Juni 2026 fand bspw. eine Mittagsveranstaltung für Führungskräfte zum Thema Perimenopause statt. Die Resonanz war gross. Ab 2027 ist ein Seminar zur Thematik für Mitarbeitende und Führungskräfte der Verwaltung vorgesehen. Ebenso ist ein Leitfaden für Vorgesetzte und Betroffene in Planung.

Bereits seit längerer Zeit werden Führungsschulungen angeboten, welche Führungskräfte dabei unterstützen, Belastungen bei den Mitarbeitenden zu erkennen.

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?*

Im Rahmen des Auftrags der Regierung zum Aufbau eines Dashboards für das Monitoring des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) beim Gesundheitsdepartement, ist das Erheben von demografischen Daten geplant. Dabei wird der Einhaltung der Konformität des Datenschutzes hohe Bedeutung zugemessen.

4. *Welche bestehenden Angebote im Bereich Gesundheitsversorgung, Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, Personalberatung und Gleichstellung können betroffene Menschen heute bereits nutzen?*

Betroffene Mitarbeitende und deren Vorgesetzte können sich an die Abteilung Arbeitsmedizin und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beim Gesundheitsdepartement sowie an das Care Management vom Human Resources Basel-Stadt (HR BS) beim Finanzdepartement wenden, wo sie individuelle Unterstützung durch die Betriebliche Sozialberatung in Anspruch nehmen können.

5. *Wo bestehen Lücken in Bezug auf Information, Sensibilisierung von Führungspersonen und HR Stellen, arbeitsmedizinische Beratung, Schutz vor Diskriminierung sowie konkrete betriebliche Unterstützung?*

Der Regierungsrat erachtet das bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebot sowie die flexiblen Arbeitszeitmodelle als ausreichend, um eine strukturelle Benachteiligung von Betroffenen zu verhindern. Dabei setzt er insbesondere auf die Sensibilisierung von Mitarbeitenden, Vorgesetzten und HR-Fachpersonen.

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?*

Siehe Antworten zu den Fragen 2 und 5. Die bestehenden Regelungen und Angebote in den Bereichen Arbeitszeitmodelle, Beratung und betriebliche Gesundheitsförderung ermöglichen vielschichtige Handlungsansätze.

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?*

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GIG) verbietet jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben. Da die menstruale Gesundheit und die Menopausensymptome biologisch und gesundheitlich eng mit dem weiblichen Körper zusammenhängen, fallen Benachteiligungen in diesen Bereichen rechtlich unter den Schutz der Geschlechtsdiskriminierung.

Arbeitgebende trifft nach Obligationenrecht (OR) eine allgemeine Fürsorgepflicht für die Gesundheit ihrer Angestellten, was auch den Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen im Alter oder

bei Zyklusbeschwerden einschliesst. Regelmässige Kurse zum GIG sollen private Arbeitgebende etc. im Umgang mit Thematiken wie die Vorgenannte unterstützen.

8. *Wie können die Erkenntnisse aus aktuellen Forschungsprojekten wie HAWK sowie aus weiteren Studien in eine evidenzbasierte kantonale Gleichstellungs-, Gesundheits- und Personalpolitik einfliessen?*

Die bestehenden Massnahmen werden auf Basis von aktuellen Studien laufend hinterfragt und bei Bedarf angepasst oder ergänzt.

9. *Welche Zuständigkeiten, Kostenfolgen, Umsetzungsschritte und Evaluationsmöglichkeiten wären mit entsprechenden Massnahmen oder Pilotprojekten verbunden?*

Die Zuständigkeiten in diesem Bereich befinden sich je nach Thematik beim Finanzdepartement (HR BS), dem Gesundheitsdepartement (Arbeitsmedizin und BGM) oder dem Präsidentialdepartement (Gleichstellung und Diversität). Diese prüfen allfällige Massnahmen laufend und sorgen bei Bedarf für Umsetzungsmassnahmen im Rahmen des Regelprozesses.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin