

Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences

**PUBLIC HEALTH SCHWEIZ –  
Tagung Gendermedizin und öffentliche  
Gesundheit**  
12. Juni 2024, Bern

# Individualisierung von Gesundheit am Arbeitsplatz: die Menopause als Schlüsselbeispiel

**Prof. Dr. Isabelle Zinn**

**Institut New Work, Fachgruppe *Diversity, Equity & Inclusion***

Isabelle.zinn@bfh.ch

## Closing the Women's Health Gap: A \$1 Trillion Opportunity to Improve Lives and Economies

INSIGHT REPORT  
JANUARY 2024



“Diese Ungleichheiten entstehen sowohl durch Verzerrungen aufgrund der Nichtberücksichtigung von geschlechtsspezifischen Unterschieden, sofern diese vorhanden sind, als auch durch die Einführung ungerechtfertigter stereotypen Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Dimension Geschlecht miteinzubeziehen ist entscheidend, um eine qualitativ hochwertige Versorgung von Frauen und Männern zu gewährleisten, die auf unverzerrten wissenschaftlichen Erkenntnissen beruht.” (meine Übersetzung)

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

**Frauenspezifische Pathologien oder Beschwerden ziehen weniger klinisches Interesse auf sich 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).**

- ❖ Menopause: eine kurze Erklärung
- ❖ Menopause und Arbeitsplatz
  - Kontext und Hintergrund
  - Norm des «idealen Arbeitnehmers»
  - geschlechtsspezifischer Ageismus und Tabuthema
  
- ❖ Ein inklusives Arbeitsumfeld?

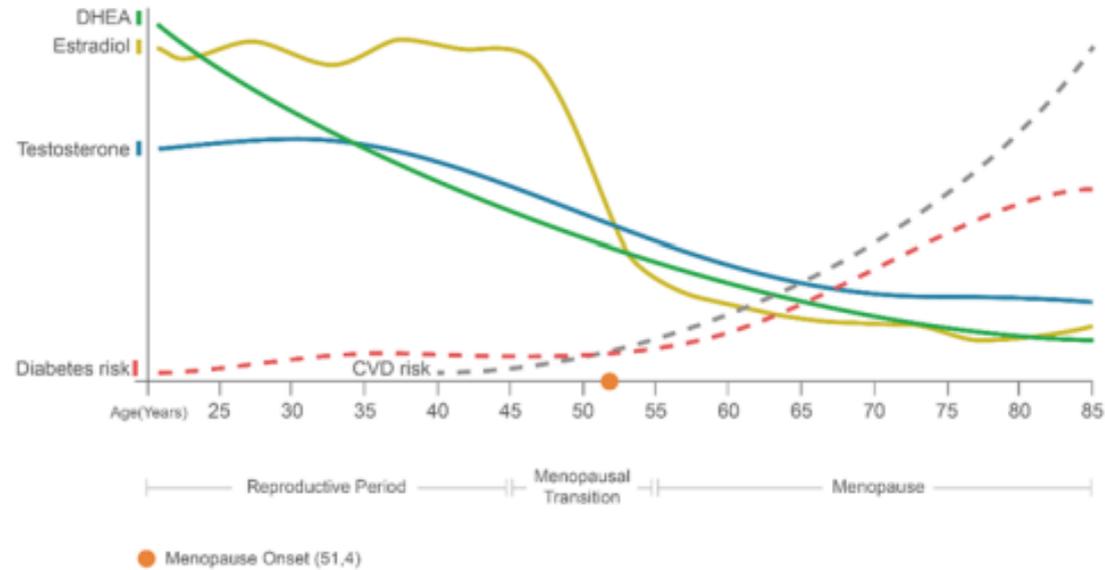


Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences

# Menopause: eine kurze Erklärung

# DEFINITION UND MENOPAUSENALTER

Samar R. El Khoudary. Circulation. 2020



- ❖ Perimenopause: gekennzeichnet durch unregelmässige Menstruationsperioden (Rückgang der Produktion von Sexualhormonen)
- ❖ Dauer: 2 bis 10 Jahre
- ❖ Vielzahl von Symptomen: 'brain fog', Angstzustände, Depressionen, Schlaflosigkeit, Müdigkeit, Hitzewallungen, Herzrasen, Scheidentrockenheit, Inkontinenz, Gewichtsveränderungen.
- ❖ Die Menopause beginnt 12 Monate nach der letzten Menstruationsperiode.
- ❖ Die Postmenopause ist die Zeit nach der Menopause (Bazeley et al., 2022)

Durchschnitt: 51 Jahre

Späte Menopause: > 55 Jahren (Häufigkeit 5%)

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

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

Quelle: Prof. Dr. med. Petra Stute, Stv. Chefärztin, Inselspital

# Demographische Alterung und Prävalenz der Symptome

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



Menopause = geschlechtsspezifische Dimension des Alterns am Arbeitsplatz

Allgemeine 1/3 Regel:

1/3 der Frauen haben keine oder nur leichte Symptome

1/3 zeigen leichte bis mittlere Beschwerden

1/3 erfahren mittlere bis starke Beschwerden (Alder & Urech, 2014).

**1 Million Frauen in der Schweiz sind betroffen**



Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences

# Menopause und Arbeitsplatz

## **Retaining Talent: Why We Need to Talk About Menopause at Work**

Business leaders can improve retention of midlife workers and create inclusive measures to better support multiple generations of employees now and into the future. One place to start: menopause care.

- ❖ UK: 44% der berufstätigen Frauen im Alter zwischen 45 und 55 Jahren geben an, dass die Menopause sich negativ auf ihre Karriere ausgewirkt hat und **1 von 10** hat aus diesem Grund **den Arbeitsmarkt verlassen** (Bazeley et al., 2022).
- ❖ Deutschland: betroffene Frauen am Arbeitsplatz leiden unter erheblichem Stress / Menopause am Arbeitsplatz ist immer noch ein Tabuthema / mangelnde *awareness* und Unterstützung seitens des Managements (*Menosupport*).

In der Schweiz erhält die Menopause mehr mediale Aufmerksamkeit seit 2023, wird jedoch noch nicht als arbeitsmedizinisches Thema anerkannt.

HERUNTERLADEN SPÄTER SCHAUEN

# Kein Stress mit den Wechseljahren

Startseite > Wissen & Ratgeber > Puls > UT 05.06.2023 · 33 Min

# Mettre la ménopause à l'agenda professionnel

Afin d'améliorer la santé des femmes au travail, un projet de recherche autour de la ménopause est mené à Lausanne par des équipes de l'Université et d'Unisanté.

## Wechseljahre: Frauen in der zweiten Pubertät

Wechseljahre sind so turbulent, wie die Pubertät in den Teenagerjahren. Nur spricht frau kaum darüber. «Wechseljahre werden verdrängt» stellt die Endokrinologin fest «wir sind uns nicht gewohnt, so die Kontrolle zu verlieren».

## Comment mieux vivre la ménopause

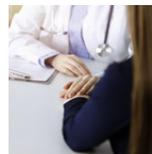
La ménopause reste un tabou. Paradoxal puisqu'en Suisse plus de 40% de la population féminine a plus de 50 ans. Six questions pour éclairer cette période de la vie.

## Ohne Tabu durch die Wechseljahre – Frauen in der Lebensmitte

Startseite > Dok & Reportagen > NZZ Format > 12.01.2023 · 29 Min

Hitzewallungen, sehr gereizte Stimmung, das Ende der Weiblichkeit – die Wechseljahre haben einen miserablen Ruf. Kein Wunder, dass es vielen Frauen vor ihnen graut.

## L'invitée de La Matinale - Carole Clair, médecin spécialiste des stéréotypes de genre dans la prise en charge médicale



### Mieux informer sur la ménopause

La ménopause et la periménopause peuvent être des périodes difficiles à traverser. Elles sont accompagnées de symptômes, qui varient d'une femme à l'autre, comme les bouffées de chaleur, les sueurs nocturnes, les problèmes génitaux urinaires, les troubles de l'humeur ou de sommeil.

Afin de mieux accompagner les personnes concernées, les hôpitaux universitaires de Genève (HUG) organisent tous les mois des ateliers d'informations.

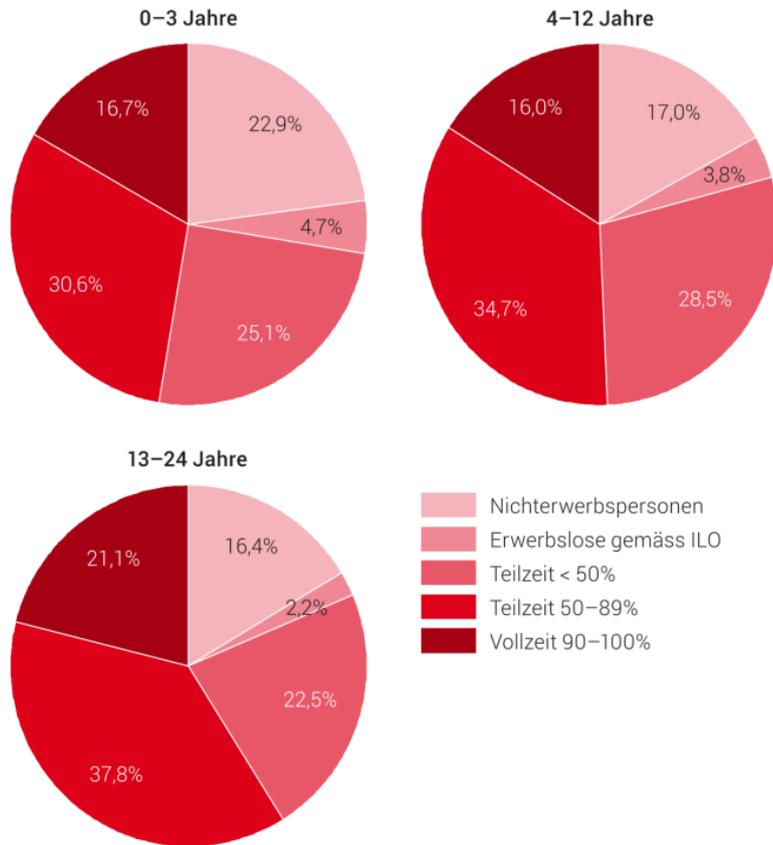
## La ménopause est aussi un enjeu professionnel

La Journée internationale de la ménopause, ce 18 octobre, est l'occasion de faire le point sur un sujet que les entreprises ne peuvent plus ignorer. Le nombre de femmes de plus de 50 ans ne cesse d'augmenter dans la population active

# SCHWEIZ: Kontext und Hintergrund

## Erwerbssituation von Müttern mit Partner und Kind(ern) im Haushalt, 2022

Nach Alter des jüngsten Kindes

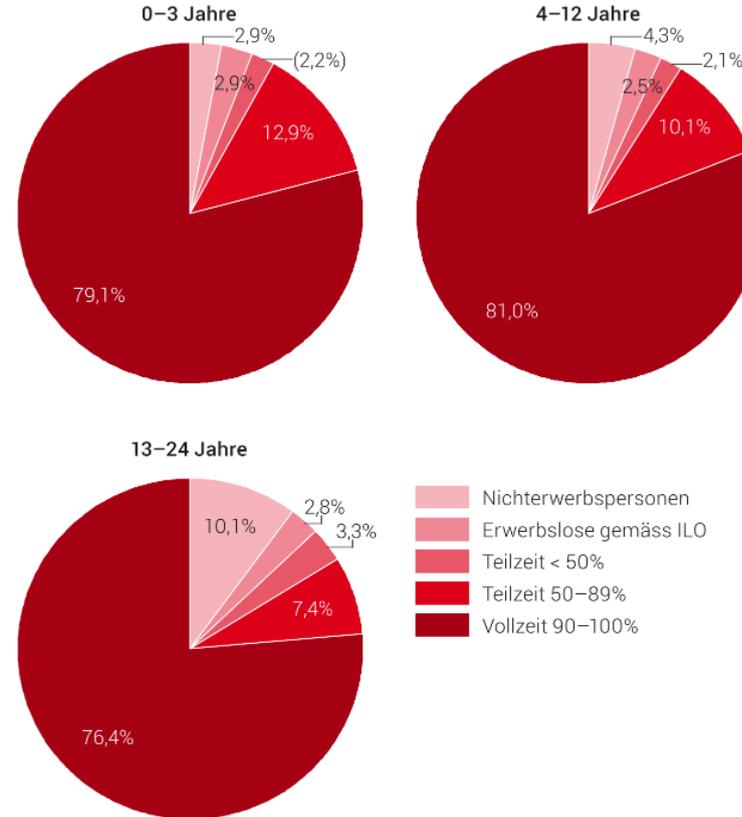


Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2023

## Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2022

Nach Alter des jüngsten Kindes



(Zahl): Die Zahlen sind eine Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2023

**Beschäftigungsmuster und Anstellungsgrad der Frauen/Mütter korrelieren direkt mit der Präsenz von Kindern im Haushalt und deren Alter**

# SCHWEIZ: Kontext und Hintergrund

- ▶ Hoher Prozentsatz an Teilzeiterwerbsarbeit bei Frauen (Müttern)
- ▶ Hauptverantwortlichkeit für unbezahlte Arbeit liegt bei Frauen
- ▶ Mangel an (bezahlbaren) Kinderbetreuungslösungen
- ▶ Zentralität von Erwerbsarbeit: Lange durchschnittliche Arbeitszeiten für (männliche) Vollzeitbeschäftigte



***Gender pension gap:***  
**Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der betrieblichen Altersvorsorge (32,8%, BFS)**

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html>

**Work is organized around this stereotype of the ideal worker, who is healthy, fit for work, and unencumbered by bodily demands and domestic issues such as unpaid care responsibilities (Acker, 2006). Ideal workers are ‘predictable, controllable, reliable’ (Grandey et al., 2020). The ideal worker is an ‘economic idealized free agent’ who minimizes individual biographies (Krekula & Vickerstaff, 2017, p.31).**

**Crucially, the notion of an ideal worker is modeled on a masculinized work and life trajectory (Krekula & Vickerstaff, 2020),**



***Menopause is a gendered workplace issue*** (Steffan and Loretto, 2024)

Die Menopause als Herausforderung von Diskriminierung mit Auswirkungen auf den Status von Frauen, sowohl am Arbeitsplatz als auch allgemeiner in einer Gesellschaft, die durch verschiedene Formen von **'organisatorischem'** und **'internalisiertem Ageismus'** gekennzeichnet ist (Vickerstaff & Van der Horst, 2021).

**Ein "Tabuthema» (Atkinson et al., 2021), das am Arbeitsplatz weitgehend unsichtbar bleibt und unterforscht ist.**

"Ich glaube, dass es mehrere Menopausen gibt. Es gibt die reproduktive Menopause, etwa mit 40 Jahren, das bedeutet, dass man keine Kinder mehr bekommen kann, und das passiert bereits etwa [...] 7 oder 8 Jahre vor der Menopause. Dann gibt es die physiologische Menopause, bei der es keine Perioden mehr gibt. **Dann gibt es eine Art soziale Menopause. Eine Frau um die fünfzig wird anders betrachtet als eine jüngere Frau. [...] Also ja, ich glaube wirklich, dass es eine soziale Menopause gibt, und ein Teil des Leidens der Frauen rührt daher, dass älter zu sein, als enormer Verlust erlebt wird und in unserer Gesellschaft überhaupt nicht geschätzt wird. Es gibt hier wirklich ein Stigma des Alterns."**

[Chefärztin, Unispital in der Schweiz].

# Auswirkung am Arbeitsplatz: die Norm des «idealen Arbeitnehmers»

Weshalb die Menopause ein Schlüsselbeispiel ist:

- ❖ Untersuchung der Menopause als intersektionales Lebensphasen-Thema am Arbeitsplatz für ein besseres Verständnis zu geschlechtsspezifischen Beschäftigungsmustern und Karriereentwicklungen (*Gendering organizations*)
- ❖ Beitrag zu den Themenfeldern Geschlecht, Altern und arbeitsbezogene Gesundheitsfragen im Kontext der erweiterten Lebensarbeitszeit (*extending working life*)
- ❖ Die Erfahrungen von Frauen mit der Menopause geben Einblick in umfassendere Fragen des geschlechtsspezifischen Alterns am Arbeitsplatz

**Die Individualisierung von Gesundheits- und Wohlbefindensfragen am Arbeitsplatz hinterfragen**

# Auswirkung am Arbeitsplatz: die Norm des «idealen Arbeitnehmers»

Welche Rahmenbedingungen bräuchte es für ein inklusiveres Arbeitsumfeld ?

- Ein kühlerer Arbeitsplatz und passende Arbeitskleidung

Flexible Arbeitszeiten  
Krankschreibungsverfahren für menopausenbedingte Symptome

Unterstützendes Arbeitsumfeld, das Gesundheit und Wohlbefinden fördert: **Menopause sichtbar machen**

- ▶ **Nebst konkreten Massnahmen, sollte die Norm des «idealen Arbeitnehmers» hinterfragt werden**

**Ganzheitliches Verständnis von Inklusion: Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die allen Arbeitnehmenden zugutekommt.**



Podium am CHUV „Agir sur la santé des femmes au travail, quel impact pour les collaboratrices et quels enjeux pour l'employeur ?>>



[Isabelle.zinn@bfh.ch](mailto:Isabelle.zinn@bfh.ch)