Stadt Zürich
Stadtrat

Beschluss des Stadtrats

vom 21. Oktober 2026

GR Nr. 2026/379

Nr. 3561/2026

Schriftliche Anfrage von Camille Roseau, Nina Eggenschwiler und Alice Kohli betreffend Wechseljahrbeschwerden und Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit, Bedeutung des Themas für die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung, Anzahl Mitarbeiterinnen in der betroffenen Altersgruppe, Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Erkenntnisse betreffend Absenzen und Änderungen der Anstellungsverhältnisse und Einrichtung einer Anlaufstelle sowie Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen

Am 8. Juli 2026 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Camille Roseau, Nina Eggenschwiler und Alice Kohli (alle SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2026/379, ein:

Die Wechseljahre betreffen einen grossen Teil der weiblichen Bevölkerung und können erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und die Erwerbstätigkeit haben. Eine repräsentative Schweizer Studie zum Thema «Wechseljahre am Arbeitsplatz» zeigt, dass ein erheblicher Anteil der betroffenen Frauen aufgrund von Wechseljahresbeschwerden das Arbeitspensum reduziert, sich krankschreiben lässt oder sogar vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Auch in der Stadt Zürich befinden sich schätzungsweise rund 80'000 Frauen im Alter zwischen 40 und 65 Jahren und damit in einer Lebensphase, in der Wechseljahresbeschwerden auftreten können. Fachpersonen gehen davon aus, dass rund ein Drittel der Betroffenen unter Beschwerden leidet. Angesichts des Fachkräftemangels ist es deshalb auch im Interesse der Stadt Zürich, erfahrene Mitarbeitende langfristig im Berufsleben zu halten.

Gleichzeitig sind die Wechseljahre noch immer mit einem Tabu behaftet. Vielen Betroffenen fällt es schwer, ihre Beschwerden am Arbeitsplatz offen anzusprechen, da sie Stigmatisierung oder negative Zuschreibungen befürchten. Dadurch bleiben gesundheitliche Ursachen oft unerkannt und Betroffene werden nicht selten fälschlicherweise als wenig belastbar oder psychisch labil wahrgenommen. Um wirksame Unterstützung zu ermöglichen, braucht es deshalb neben konkreten Massnahmen auch mehr Sensibilisierung und Verständnis für das Thema.

Die Stadt Zürich ist eine grosse Arbeitgeberin der Schweiz und verfolgt das Ziel, eine fortschrittliche, gesundheitsfördernde und gleichstellungsorientierte Arbeitgeberin zu sein. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sie ihre Mitarbeitenden während der Wechseljahre unterstützt und das Thema innerhalb der Verwaltung verankert.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche Bedeutung misst der Stadtrat dem Thema Wechseljahre für die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Gleichstellung sowie den Erhalt von Fachkräften innerhalb der Stadtverwaltung bei?
2. Wie viele Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich befinden sich ungefähr in der Altersgruppe zwischen 40 und 65 Jahren?
3. Welche Massnahmen bestehen heute im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, um Mitarbeitende während der Wechseljahre zu unterstützen? Existieren Sensibilisierungs- oder Weiterbildungsangebote?

4. Welche Erkenntnisse liegen dem Stadtrat über die Auswirkungen der Wechseljahre auf krankheitsbedingte Absenzen, Pensenreduktionen, interne Stellenwechsel oder Frühpensionierungen innerhalb der Stadtverwaltung vor? Werden entsprechende Daten erhoben oder ausgewertet?
5. Ist der Stadtrat bereit, das Thema Wechseljahre als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Personalstrategie der Stadt Zürich zu verankern? Falls ja, welche konkreten Massnahmen sind vorgesehen?
6. Ist der Stadtrat bereit, innerhalb der Stadtverwaltung eine Anlaufstelle für Mitarbeitende in den Wechseljahren einzurichten oder das Thema einer bestehenden Fachstelle verbindlich zuzuweisen? Falls nein, weshalb nicht?
7. Ist der Stadtrat bereit, die Arbeitsbedingungen für betroffene Mitarbeitende gezielt weiterzuentwickeln, beispielsweise durch Sensibilisierung der Führungskräfte, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Möglichkeiten, geeignete Rückzugsmöglichkeiten oder weitere unterstützende Massnahmen? Falls ja, welche?
8. Ist der Stadtrat bereit, die Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit und den Personalbestand der Stadtverwaltung künftig systematisch zu beobachten und die Wirksamkeit entsprechender Massnahmen regelmässig zu evaluieren?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Ausgelöst durch das Postulat GR Nr. 2022/219 führte die Stadt Zürich anstelle eines Pilotversuchs «Dispensierung bei Menstruationsbeschwerden» eine stadtweite Befragung durch. Die Befragung wurde durch das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern im Auftrag der Stadt Zürich durchgeführt[1]. Die zentralen Erkenntnisse, insbesondere Tabuisierung, gelten in weiten Teilen auch für die Wechseljahre. Dies bestätigen die Ergebnisse der schweizweiten Befragung MenoSupport Suisse[2] sowie Rückmeldungen aus der Belegschaft. Menstruation und Wechseljahre sind biographisch verbundene Lebensphasen mit überlappenden Anforderungen an den Arbeitsplatz. Das Anliegen wurde deshalb bewusst zusammengeführt und umfasst die Menstruationsgesundheit über das gesamte Erwerbsleben, von der Menstruation bis zu den Wechseljahren. Eine stadtweite Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus den Dienstabteilungen und der Fachstelle für Gleichstellung begleitet die Umsetzung der Massnahmen unter dem Titel «Menstruationsgesundheit und Wechseljahre am Arbeitsplatz».

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1
Welche Bedeutung misst der Stadtrat dem Thema Wechseljahre für die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Gleichstellung sowie den Erhalt von Fachkräften innerhalb der Stadtverwaltung bei?

Der Stadtrat misst dem Thema eine hohe Bedeutung bei. Menstruationsgesundheit ist ein zentrales Gleichstellungsthema. So betreffen die Wechseljahre einen grossen Teil der Mitar-

[1] Bericht Menstruationsbeschwerden am Arbeitsplatz | Stadt Zürich

[2] Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Inselspital Bern, & The Women Circle AG. (2025). MenoSupport Suisse: Ergebnisse der ersten schweizweiten Befragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz. Bericht vom 3. September 2025.

beitenden in einer Lebensphase, in der sie oft über langjährige Berufserfahrung und Fachwissen verfügen. Ein bewusster Umgang mit den Wechseljahren und gezielte Massnahmen am Arbeitsplatz stärken die Gleichstellung und ermöglichen die berufliche Teilhabe und Entwicklung auch in dieser Lebensphase. Können wechseljahresbedingte Beschwerden am Arbeitsplatz nicht angesprochen werden und geeignete Massnahmen ergriffen werden, fallen berufliche Entscheidungen wie Pensenreduktionen, Stellenwechsel oder frühzeitige Pensionierung oft im Stillen. Für die Betroffenen hat dies langfristige Auswirkungen auf Einkommen und Altersvorsorge, während die Stadt Zürich als Arbeitgeberin mit negativen Folgen wie Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie einem Verlust an Fachwissen konfrontiert sein kann. Das Thema ist damit für die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Gleichstellung im Erwerbsleben und die Fachkräftesicherung gleichermassen relevant.

Frage 2
Wie viele Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich befinden sich ungefähr in der Altersgruppe zwischen 40 und 65 Jahren?

Gemäss Auswertungen waren per August 2026 bei der Stadt Zürich 12 229 Personen mit weiblichem Geschlechtseintrag im Alter von 40 bis und mit 65 Jahren angestellt.

Frage 3
Welche Massnahmen bestehen heute im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, um Mitarbeitende während der Wechseljahre zu unterstützen? Existieren Sensibilisierungs- oder Weiterbildungsangebote?

Gestützt auf die Befragungsergebnisse wurden stadtweite Massnahmen erarbeitet, welche die Wechseljahre explizit einbeziehen:

- Leitfaden und Checkliste «Menstruationsgesundheit und Wechseljahre am Arbeitsplatz» für HR- und Führungspersonen (publiziert im Intranet)
- eLearning mit zwei Lernpfaden für Führungspersonen sowie für Betroffene und Interessierte (in Erarbeitung)
- Integration des Themas in die Seminarreihe «Führung & Gesundheit» des städtischen Weiterbildungsangebots (in Erarbeitung)
- Flyer und Intranetseite für Betroffene und Interessierte (in Erarbeitung)
- BiblioTalk der Fachstelle für Gleichstellung «Menstruelle Gesundheit im Berufsalltag: Die Wechseljahre im Fokus» (online Aufnahme)[3]
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): Netzwerktreffen mit BGM-Verantwortlichen aus den dezentralen Stellen vom 27. Oktober 2026 zum Thema, mit Fokus auf die Umsetzung in den Organisationseinheiten

Für die Umsetzung der branchenspezifischen Massnahmen sind die jeweiligen dezentralen Organisationseinheiten der Stadt verantwortlich.

[3] Menstruelle Gesundheit im Berufsalltag: Die Wechseljahre im Fokus | Stadt Zürich

Die Massnahmen werden fortlaufend umgesetzt und schrittweise weiterentwickelt.

Frage 4
Welche Erkenntnisse liegen dem Stadtrat über die Auswirkungen der Wechseljahre auf krankheitsbedingte Absenzen, Pensenreduktionen, interne Stellenwechsel oder Frühpensionierungen innerhalb der Stadtverwaltung vor? Werden entsprechende Daten erhoben oder ausgewertet?

Entsprechende Daten werden stadtweit weder erhoben noch ausgewertet. Da es sich dabei um besonders schützenswerte Personendaten handelt, sind die Möglichkeiten zur Erhebung und Auswertung eingeschränkt. Die Verantwortung für die Begleitung der Mitarbeitenden bei Themen wie Absenzen, Pensenreduktionen, interne Stellenwechsel oder Frühpensionierung liegt bei den einzelnen Organisationseinheiten. Daher liegen keine stadtweiten Statistiken vor und es lassen sich keine allgemeinen Aussagen zum Zusammenhang zwischen Wechseljahren und Absenzen, Pensenreduktionen, internen Stellenwechseln oder Frühpensionierungen treffen.

Frage 5
Ist der Stadtrat bereit, das Thema Wechseljahre als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Personalstrategie der Stadt Zürich zu verankern? Falls ja, welche konkreten Massnahmen sind vorgesehen?

Das Thema wird im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) verankert. Zu den konkreten Massnahmen siehe Antwort zu Frage 3. Sowohl die aktuelle HR-Strategie als auch die in Erarbeitung befindliche HR-Strategie 2027–2030 bilden einen übergeordneten Orientierungsrahmen und greifen Aspekte rund um ein gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld auf. Innerhalb dieses Rahmens werden zentral sowie dezentral in den einzelnen Organisationseinheiten Massnahmen abgeleitet, wobei das Thema Wechseljahre als Teil der Gesundheit am Arbeitsplatz berücksichtigt werden kann.

Frage 6
Ist der Stadtrat bereit, innerhalb der Stadtverwaltung eine Anlaufstelle für Mitarbeitende in den Wechseljahren einzurichten oder das Thema einer bestehenden Fachstelle verbindlich zuzuweisen? Falls nein, weshalb nicht?

Das Thema Menstruationsgesundheit und Wechseljahre wird auf stadtweiter Ebene durch den Bereich Gesundheits- und Case Management von Human Resources Management betreut und weiterentwickelt. Die Fachstelle für Gleichstellung ist zudem in der stadtweiten Arbeitsgruppe vertreten und bringt die Gleichstellungsperspektive ein. Die konkrete Begleitung der Mitarbeitenden erfolgt in den Organisationseinheiten und liegt in deren Zuständigkeit. Als Anlaufstellen stehen den Mitarbeitenden die Führungspersonen, die HR-Abteilungen sowie die Vertrauenspersonen in den Departementen zur Verfügung. Der Stadtrat setzt auf die Stärkung dieser bestehenden Strukturen. Eine separate städtische Anlaufstelle ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt deshalb nicht vorgesehen.

Frage 7
Ist der Stadtrat bereit, die Arbeitsbedingungen für betroffene Mitarbeitende gezielt weiterzuentwickeln, beispielsweise durch Sensibilisierung der Führungskräfte, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Möglichkeiten, geeignete Rückzugsmöglichkeiten oder weitere unterstützende Massnahmen? Falls ja, welche?

Die Stadt Zürich adressiert bewusst drei Interventionssäulen gleichzeitig: physische Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation sowie Sensibilisierung und Wissen. Im Zentrum stehen die Sensibilisierung der Führungspersonen und die Nutzung bestehender Möglichkeiten im personalrechtlichen Rahmen, etwa flexible Arbeitszeiten, Homeoffice oder bestehende Ruhe- und Stillräume als Rückzugsmöglichkeit. Die möglichen Anpassungen sind stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängig. Daher entwickeln die Dienstabteilungen branchenspezifische und situationsangepasste Lösungen. Siehe auch Antwort zu Frage 3.

Frage 8
Ist der Stadtrat bereit, die Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit und den Personalbestand der Stadtverwaltung künftig systematisch zu beobachten und die Wirksamkeit entsprechender Massnahmen regelmässig zu evaluieren?

Der Stadtrat verfolgt die Umsetzung der Massnahmen und ihre Wirkung im Rahmen der vorhandenen Datengrundlage. Die stadtweite Arbeitsgruppe erfasst laufend den Stand der Massnahmen über ein Monitoring. Die Instrumente werden iterativ weiterentwickelt, gestützt auf Erfahrungen aus der Anwendung, Rückmeldungen aus den Dienstabteilungen und neue wissenschaftliche Erkenntnisse. Die nächste Überarbeitung ist für das erste Quartal 2027 vorgesehen. Eine systematische, datenbasierte Beobachtung der Auswirkungen auf Arbeitsfähigkeit und Personalbestand ist aufgrund Einschränkungen des Datenschutzes nicht möglich.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter