

Anfrage

der LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU), LAbg. Mag. Katharina Fuchs und LAbg. Fabienne Lackner



Frau Landesrätin Martina Rüschler MBA MSc
Landhaus
6900 Bregenz

Bregenz, am 01.07.2026

Anfrage gem. § 54 der GO des Vorarlberger Landtages: Frauengesundheit im Job: Übersieht Vorarlberg die Wechseljahre?

Sehr geehrte Frau Landesrätin,

rund eine Million Frauen in Österreich befinden sich in der Lebensphase der Wechseljahre - meist zwischen 40 und 60 Jahren und damit mitten im Erwerbsleben.¹ Für viele ist diese Phase körperlich und psychisch gut bewältigbar, für andere aber mit Beschwerden verbunden, die Alltag, Leistungsfähigkeit und berufliche Teilhabe spürbar beeinflussen können. In der Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik wurde diese Lebensphase bisher nur selten systematisch mitgedacht.

Dabei ist die Frage nicht nur medizinisch, sondern auch arbeitsmarkt-, gleichstellungs- und standortpolitisch relevant. Die erste österreichweite Erhebung MenoSupportAustria 2024² hat gezeigt, dass sich mehr als zwei Drittel der befragten Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz durch menopausale Beschwerden beeinträchtigt fühlten. 23,1 Prozent waren deswegen bereits krankgeschrieben, 20,8 Prozent reduzierten ihre Arbeitszeit, 8,3 Prozent traten früher in Pension.³ Gleichzeitig spielte das Thema in der betriebsärztlichen Betreuung nur bei einem kleinen Teil der Befragten eine Rolle.

Vor allem ist für Vorarlberg zu klären, wie stark diese Schnittstelle zwischen Frauengesundheit, Prävention, Erwerbsfähigkeit und Fachkräftesicherung bereits in bestehenden Strategien, Förderungen und Angeboten abgebildet ist. Viele Frauen arbeiten in Bereichen, die für die Versorgung und den Standort zentral sind: Pflege, Gesundheit, Bildung, Kinderbetreuung, Verwaltung, Handel und Dienstleistung. Gerade dort ist der Fachkräftedruck hoch, zugleich werden Erfahrung, Verlässlichkeit und berufliche Routine besonders gebraucht.

¹ https://ak-aktuell.at/mitbestimmung/Im_Betrieb/menopause-zeit-fuer-den-wechsel

² <https://www.wechselweise.net/news/wirsind1mio-start-der-kampagne-in-oesterreich>

³ <https://www.gesundheitswirtschaft.at/unterstuetzung-gegen-karrierekillende-wechseljahre-gefordert/>

Dass es in Vorarlberg bereits zivilgesellschaftliche Kompetenz und Betroffenenwissen gibt, zeigt die Initiative Feuerfrauen Vorarlberg, die für ihre Aufklärungsarbeit 2025 mit dem MenoAward ausgezeichnet wurde. Umso relevanter ist die Frage, ob und wie solche Initiativen in die Frauengesundheitsarbeit des Landes eingebunden werden.⁴

Der Bund hat Anfang Juni 2026 die Erarbeitung einer neuen Frauengesundheitsstrategie angekündigt.⁵ Wechseljahre und Endometriose sollen dabei zu den Schwerpunkten zählen; erste Umsetzungsschritte sind ab 2027 vorgesehen. Vorarlberg ist über den nationalen Aktionsplan⁶ Frauengesundheit eingebunden und das femail steht hier als Focal Point mit Fachexpertinnen⁷ zur Verfügung.

Frauengesundheit scheint politisch oft erst dort sichtbar zu werden, wo es um Schwangerschaft, Geburt, Pflege oder Gewalt geht. Die Gesundheit von Frauen als Arbeitnehmerinnen, Führungskräften, Unternehmerinnen und Leistungsträgerinnen bleibt so häufig im Hintergrund. Gerade in der Lebensmitte entscheidet sich aber oft, ob Frauen ihre Erfahrung, Kompetenz und Arbeitskraft weiter voll einbringen können – oder ob gesundheitliche Belastungen zu Rückzug, Teilzeit, Krankenstand oder vorzeitigem Berufsausstieg führen. Für ein Land, das über Fachkräftemangel, Pflege, Bildung und Standortqualität spricht, ist diese Perspektive zu wichtig, um sie dem Zufall zu überlassen.

Vor diesem Hintergrund stellen wir hiermit gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages folgende

ANFRAGE

1. Welche Maßnahmen hat das Land Vorarlberg seit 2020 im Bereich Frauengesundheit gesetzt, die ausdrücklich Frauen im Erwerbsalter beziehungsweise Frauen in der Lebensmitte betreffen?
2. Welche konkreten Maßnahmen hat das Land Vorarlberg im Rahmen seiner Rolle im nationalen Aktionsplan Frauengesundheit bisher zu Wechseljahren, Menopause oder Frauengesundheit in der Arbeitswelt umgesetzt?
3. Welche Aufgaben, Projekte und Schwerpunktsetzungen hat femail Feldkirch in den Jahren 2026 und 2027 im Bereich Frauengesundheit geplant, und inwiefern sind dabei Wechseljahre, Erwerbsfähigkeit, Arbeitswelt, psychische Gesundheit oder betriebliche Gesundheitsförderung vorgesehen?
4. Welche landesseitig verfügbaren Daten zu Gesundheit, Erwerbsfähigkeit, Krankenständen, Langzeitkrankenständen, Arbeitszeitreduktionen, beruflichem Ausstieg oder Frühpensionierungen von Frauen ab 45 Jahren liegen dem Land Vorarlberg vor oder werden vom Land genutzt?

⁴ <https://vorarlberg.orf.at/stories/3326690/>

⁵ <https://orf.at/stories/3432619/>

⁶ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/erfolgsgeschichten-agenda-2023/erfolgsgeschichten-aus-2020-2023-teil-2/aktionsplan-frauengesundheit.html>

⁷ https://www.femail.at/img-inhalt/broschueren-pdf/fem_einladung_frauengesundheitstag_2025_v10_preview_0.pdf?m=1758200165&

- a. Falls solche Daten nicht oder nur eingeschränkt vorliegen: Welche Schritte plant die Landesregierung, um in Kooperation mit Statistik Austria, AMS, Sozialversicherungsträgern, ÖGK oder Pensionsversicherung eine bessere Datengrundlage zu Frauen in der Lebensmitte, Gesundheit und Erwerbsfähigkeit zu schaffen?
5. Inwiefern berücksichtigt die Vorarlberger Gesundheitsberichterstattung Frauen zwischen 45 und 60 Jahren als eigene Lebensphase, insbesondere mit Blick auf Prävention, chronische Erkrankungen, psychische Gesundheit, Wechseljahre, Erwerbsfähigkeit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen?
6. Welche Erkenntnisse liegen dem Land darüber vor, ob und in welchem Ausmaß gesundheitliche Belastungen von Frauen in der Lebensmitte Auswirkungen auf Erwerbstätigkeit, Arbeitsfähigkeit, Krankenstände, Teilzeitentscheidungen oder Berufsausstiege haben?
7. Welche Kooperationen bestehen zwischen dem Land Vorarlberg, femail und zivilgesellschaftlichen Initiativen im Bereich Wechseljahre und Frauengesundheit – etwa mit Feuerfrauen Österreich – und ist geplant, dieses Betroffenen- und Praxiswissen in künftige Maßnahmen einzubeziehen?
8. Welche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung setzt das Land Vorarlberg als Arbeitgeberin für eigene Mitarbeiterinnen in der Lebensmitte – etwa arbeitsmedizinische Beratung, Führungskräfte sensibilisierung, flexible Arbeitszeitmodelle, Prävention, psychische Gesundheit oder Gesundheitskompetenz?
9. Gibt es in der Vorarlberger Landesverwaltung arbeitsmedizinische Informations- oder Beratungsangebote zu Themen wie Wechseljahre, Schlafstörungen, Erschöpfung, psychische Belastung, Hitzewallungen, Konzentrationsprobleme oder gesunde Erwerbsbiografien von Frauen?
10. Inwiefern prüft oder unterstützt das Land Vorarlberg die Verankerung frauensensibler und lebensphasenorientierter Gesundheitsförderung in landesnahen Einrichtungen und Beteiligungen, insbesondere in Bereichen mit hohem Frauenanteil wie Gesundheit, Pflege, Soziales, Bildung und Verwaltung?
11. Welche Kooperationen bestehen zwischen dem Land Vorarlberg, ÖGK, salvus-Unternehmensnetzwerk⁸, Wirtschaftskammer Vorarlberg, Arbeiterkammer Vorarlberg und AUVA im Bereich gendersensibler beziehungsweise lebensphasenorientierter betrieblicher Gesundheitsförderung?
12. Wie bringt sich Vorarlberg in den laufenden Bundesprozess zur neuen Frauengesundheitsstrategie ein, wer ist dafür landesseitig federführend, und wird Vorarlberg dabei insbesondere Wechseljahre, Frauengesundheit in der Arbeitswelt, Erwerbsfähigkeit und betriebliche Gesundheitsförderung einbringen?

Für die fristgerechte Beantwortung dieser Anfrage bedanken wir uns im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen

⁸ <https://salvus.at/>

LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU)

LAbg. Mag. Katharina Fuchs

LAbg. Fabienne Lackner