



## *Frauenleben 50+*

*Massnahmen-  
empfehlungen*

*im Rahmen des Interreg-Projektes  
«Frauenleben 50+»*



## Impressum

### *Autorinnen*

Dr<sup>in</sup> Birgit Buchinger, Dr<sup>in</sup> Doris Gödl; Solution, Sozialforschung und Entwicklung, Salzburg

### *Medieninhaberinnen*

Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung

Stabsstelle für Chancengleichheit des Fürstentums Liechtenstein

Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte des Kantons St. Gallen

### *Redaktion*

Monika Lindermayr, Bernadette Kubik-Risch, Ramona Giarraputo

### *Fachbeirat*

Vorarlberg: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abteilung IV a – Gesellschaft und Soziales; FrauenInformationszentrum FEMAIL; Arbeitsmarktservice Vorarlberg

St. Gallen: Amt für Soziales des Kantons St. Gallen, Frauenzentrale des Kantons St. Gallen, KMU-Frauen St. Gallen

Liechtenstein: Amt für Soziale Dienste, infra – Informations- und Kontaktstelle für Frauen, KBA – Kontakt- und Beratungsstelle im Alter

Bestellung: +43 (0)5574 511 24112, [frauen@vorarlberg.at](mailto:frauen@vorarlberg.at)

# **Maßnahmenempfehlungen für Frauen 50+ in Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen**

**im Rahmen des Interreg IIIA Alpenrhein Bodensee Hochrhein Projektes  
„Frauenleben 50+ in Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen“**

Salzburg, März 2008

Dr<sup>in</sup>. Birgit Buchinger und Dr<sup>in</sup>. Doris Gödl



|  |    |
|--|----|
| EINLEITUNG.....  | 6  |
| PRÄAMBEL.....  | 8  |
| I) ZUR LEBENSSITUATION VON FRAUEN 50+ IN VORARLBERG, ST.GALLEN UND LIECHTENSTEIN.....  | 10 |
| II) DER MAßNAHMENEMPFEHLUNGSKATALOG.....   | 16 |
| 1. Maßnahmenempfehlungen für Frauen 50+ in allen drei Regionen                         |    |
| 1.1 Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen.....                         | 18 |
| 1.2 Maßnahmen im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit.....                                   | 19 |
| 1.3 Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit.....   | 21 |
| 1.4 Maßnahmen im Handlungsfeld Pflege.....   | 24 |
| 2. Maßnahmenempfehlungen für Vorarlberg und Liechtenstein                              |    |
| A) Maßnahme im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen.....                           | 27 |
| B) Maßnahme im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit.....                                     | 27 |
| C) Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit.....  | 28 |
| 3. Maßnahmenempfehlungen für jeweils eine Region                                       |    |
| 3.1 Maßnahmenempfehlungen für Vorarlberg.....  | 29 |
| A) Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen.....                          | 29 |
| B) Maßnahmen im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit.....                                    | 30 |
| 3.2 Maßnahmenempfehlungen für Liechtenstein  |    |
| A) Maßnahme im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen.....                           | 32 |
| B) Maßnahmen im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit.....                                    | 33 |
| C) Maßnahmen im Handlungsfeld Pflege.....  | 34 |
| 3.3 Maßnahmenempfehlungen für den Kanton St.Gallen                                     |    |
| A) Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen & Erwerbstätigkeit.....       | 35 |
| B) Maßnahme im Handlungsfeld Pflege.....   | 37 |
| WEITERFÜHRENDE LITERATUR.....  | 38 |
| ANHANG   |    |
| Beteiligte ExpertInnen.....  | 40 |
| Fachbeirätinnen  |    |
| TeilnehmerInnen an den ExpertInnenworkshops in Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen |    |

## Einleitung

Die vorliegenden Maßnahmenempfehlungen für Frauen 50+ in Vorarlberg, Liechtenstein und im Kanton St.Gallen dienen als kompakte Grundlage für die Verbesserung der Rahmenbedingungen und Lebenssituationen von Frauen in dieser spezifischen Lebensphase. Auf Basis der Ergebnisse der Studie „Frauenleben 50+ in Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen“<sup>1</sup>, die von der Österreichischen Gesellschaft für Marketing im Rahmen des Interreg IIIA Projektes im April 2007 fertig gestellt worden ist, wurde die Firma Solution, Sozialforschung & Entwicklung mit der Entwicklung und Erarbeitung eines Maßnahmenkataloges beauftragt. Im Rahmen eines „Kick-off Workshops“ im Juni 2007 hat die Firma Solution in Kooperation mit den das Projekt begleitenden Fachbeirätinnen<sup>2</sup> und den Projektverantwortlichen vier zentrale Handlungsfelder festgelegt, in denen Maßnahmenempfehlungen entwickelt werden sollten.

Im Anschluss an diese inhaltliche Ausrichtung des Projektes wurden im Herbst 2007 drei aufeinander folgende Workshops mit ExpertInnen aus Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen durchgeführt.<sup>3</sup> In diesen Arbeitsgruppen, an denen zahlreiche lokale ExpertInnen teilgenommen haben, wurden vielfältige Maßnahmenempfehlungen erarbeitet.

Die Firma Solution hat die Ergebnisse dieser Workshops zusammengefasst, bearbeitet und in einen ersten Entwurf des Maßnahmenkataloges zusammengeführt. Die Rohfassung der Maßnahmenvorschläge wurde den Projektverantwortlichen und den Fachbeirätinnen in einer abschließenden Arbeitssitzung im Dezember

<sup>1</sup> Im Folgenden wird diese Studie als OGM-Studie zitiert.

<sup>2</sup> Liste der Fachbeirätinnen siehe Anhang.

<sup>3</sup> Liste der ExpertInnen der drei Regionen siehe Anhang.

2007 vorgestellt, diskutiert und auf ihre Praxisrelevanz geprüft. Auf Basis dieser Diskussion und der damit einhergehenden Veränderungsvorschläge wurde der nun vorliegende Katalog von Maßnahmenempfehlungen im März 2008 fertig gestellt. Es liegt somit ein Produkt vor, in dem wissenschaftliche Erkenntnisse mit Erfahrungen aus der Praxis zusammengeführt worden sind.

In der „Präambel“ werden wesentliche Aspekte dargelegt, die für die Entwicklung des Maßnahmenempfehlungskatalogs zentral waren. Des Weiteren wird aufgezeigt, wie die Umsetzung der Maßnahmen gestaltet sein sollte.

Der konkrete Katalog von Maßnahmenempfehlungen ist so aufgebaut, dass an den Beginn Maßnahmenempfehlungen für alle drei Regionen gestellt werden. In Anschluss daran werden Maßnahmenempfehlungen vorgestellt, die in zwei Regionen umgesetzt werden sollen. Zum Abschluss finden sich schließlich jene Maßnahmenempfehlungen, die jeweils für eine Region entwickelt worden sind. Alle Maßnahmenempfehlungen werden entlang der vier verschiedenen Handlungsfelder – Finanzen & Existenzsicherung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit sowie Pflege – dargestellt.

Der vorliegende Katalog beinhaltet Maßnahmenempfehlungen, die einerseits auf die Strategie des „Empowerment“ und andererseits auf die Verbesserung der gesellschaftlichen Verhältnisse in den drei Regionen abzielen. Damit können sich die LeserInnen nicht nur ein umfassendes Bild über die Rahmenbedingungen und Lebenssituation von Frauen 50+ machen, sie

gewinnen auch einen Eindruck davon, wie komplex, unterschiedlich und kreativ Veränderungsmöglichkeiten sein können. Wir hoffen, mit dem Katalog von Maßnahmenempfehlungen für Frauen 50+, der gemeinsam mit ExpertInnen entwickelt worden ist, eine wegweisende Grundlage für EntscheidungsträgerInnen aus Politik und Verwaltung geschaffen zu haben.

An dieser Stelle wollen wir uns bei der Projektmanagerin Waltraud Johler sowie bei den Projektverantwortlichen der drei Regionen, Monika Lindermayr aus Vorarlberg, Bernadette Kubik-Risch aus Liechtenstein sowie Felice Baumgartner bzw. Ramona Giarraputo aus dem Kanton St.Gallen, sehr herzlich für die konstruktive und inspirierende Zusammenarbeit ebenso bedanken wie bei den Fachbeirätinnen. Unser Dank gilt des Weiteren den ExpertInnen aus verschiedenen Berufs- und Expertisefeldern, die durch ihr Engagement in den regionalen Workshops diese Fülle an Maßnahmenempfehlungen ermöglicht haben.

Birgit Buchinger & Doris Gödl  
Salzburg, März 2008

## Präambel

Diese Maßnahmenempfehlungen richten sich auf die Verbesserung der rechtlich-politischen, sozialen und persönlichen Situation von Frauen im Alter zwischen 50 und 65 Jahren und fokussieren auf die Dynamik zwischen gesellschaftspolitischen Rahmenverhältnissen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Damit können für diese Altersgruppe auch jene Problemlagen aus vorangegangenen Lebensphasen, etwa der Familienphase, mitreflektiert werden. Oftmals werden die Auswirkungen von Entscheidungen aus früheren Lebensphasen, etwa der Berufswahl, in der – für viele Frauen sehr einschneidenden – Lebensphase des „frühen Alters“ deutlich. Ob es sich um Erwerbsarbeit, Existenzsicherheit, Familie oder Gesundheit handelt, der Grundstein dafür wird, mit all den damit verbundenen Konsequenzen, im jungen Erwachsenenleben gelegt.

Während sich Frauen in ihren frühen Lebensphasen mit Fragen der Berufs- und Geschlechtsidentitäten beschäftigen, rückt in der mittleren Lebensphase bei vielen Frauen die Auseinandersetzung mit Beruf/Karriere und Privatheit bzw. Privatsphäre/Familie in den Vordergrund. Die Frage, „wie das alles unter einen Hut zu kriegen“ sei, erfordert strukturelle Vorsorgen in Bezug auf Kinderbetreuung, veränderte weibliche und männliche Rollenbilder und Rollenerwartungen sowie Ausdauer und diplomatisches Geschick im täglichen Aushandeln von Lösungsstrategien. Der Umgang mit der Vereinbarkeitsfrage ist als Weichenstellung für spätere Lebensphasen anzusehen. Davon hängen eine eigenständige Existenzsicherung und die damit einhergehenden autonomen Lebensgestaltungsmöglichkeiten – nicht nur im Alter – ab. Die Lebensphase von 50+ stellt zumeist neue Anforderungen an Frauen und Männer. Veränderungen im sozialen und familiären

Gefüge gehen einher mit körperlichen und psychischen Veränderungen, die den Frauen eine generelle Um- bzw. Neuorientierung abverlangen. Diese grundlegenden Veränderungen verlangen ein Reflektieren des eigenen Lebensentwurfs, um eine erneute Weichenstellung vorzunehmen, denn Identitäten sollten – vor dem lebensgeschichtlichen Hintergrund – in jeder Lebensphase neu definiert werden. Es sind gerade diese Umbruchsituationen, in denen viele Frauen überfordert sind und psycho-physische Symptomatiken entwickeln. Fehlende gesellschaftliche Akzeptanz von geschlechtsspezifischen Auswirkungen der unterschiedlichen Lebensphasen führt oftmals dazu, dass Frauen versuchen, politisch und strukturell verursachte Leerstellen individuell zu füllen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, Maßnahmenempfehlungen auf mehreren Ebenen anzusiedeln (etwa kommunal, regional, interregional) und an unterschiedliche AkteurInnen (etwa aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft oder NGOs) zu richten. Die mit der Umsetzung betrauten AkteurInnen müssen über Genderkompetenz verfügen. Zu Genderkompetenz gehören unter anderem ein Wissen über Daten und Fakten zu Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft und Kenntnisse über den aktuellen Stand der gesetzlichen Gleichstellungssituation sowie über die dazugehörigen politischen Debatten. Schließlich sind reflektierte Erfahrungen mit der Entwicklung von Umsetzungsstrategien und der Implementierung von konkreten Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit ein wichtiger Bestandteil von Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. Wesentlich ist uns noch, darauf hinzuweisen, dass mit den ausgearbeiteten Maßnahmenempfehlungen versucht wurde, der Heterogenität der Lebenssituationen von Frauen ebenso wie den regionalen Besonder-

heiten gerecht zu werden. Diese Unterschiedlichkeiten betreffen sowohl das Bildungsniveau, die soziale Stellung, die Herkunft oder auch die Lebensform und den Erwerbsverlauf von Frauen sowie die unterschiedlichen infrastrukturellen oder gesellschaftspolitischen regionalen Rahmenbedingungen. Für manche Frauen werden Maßnahmen, die sie bei ihrer eigenständigen Lebensgestaltung unterstützen, attraktiv sein, für andere hingegen werden Maßnahmen auf der strukturellen Ebene, etwa im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, wichtiger sein.

Auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene sehen wir einige Themen verortet, die regionenübergreifend von großer Relevanz sind. So etwa stellen „Frauen in der Pflege“ oder „Gewalt gegen Frauen und Kinder“ zentrale Themen dar. Im Rahmen der Maßnahmenentwicklung wurde versucht, dies in allen Handlungsfeldern zu berücksichtigen. Außerdem wurde die spezifische Situation von Frauen mit Migrationshintergrund sowie von Frauen mit Behinderungen und besonderen Bedürfnissen berücksichtigt. Insgesamt ist zu empfehlen, bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen Expertinnen der Altersgruppe 50+ beizuziehen.

Dieser Maßnahmenempfehlungskatalog ist für einen Umsetzungszeitraum von drei bis fünf Jahren konzipiert. Neben langfristigen Zielsetzungen werden Maßnahmenempfehlungen beschrieben, die relativ kurzfristig umgesetzt werden können. Andere Maßnahmvorschläge, etwa jene, welche die Schaffung neuer Infrastrukturen betreffen, werden einen längeren Umsetzungszeitraum in Anspruch nehmen. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser ersten Umsetzungsphase können weiterführende Planungs- und Zieldefinitionen gesetzt werden.

## I) Zur Lebenssituation von Frauen 50+ in Vorarlberg, St.Gallen und Liechtenstein

Im Folgenden werden wesentliche soziodemografische Daten zu spezifischen Aspekten – von der Bevölkerungsstruktur über das Bildungsniveau bis hin zu Erwerbstätigkeit, Pflege und Gesundheit – in den betreffenden Regionen Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen skizziert. Dazu werden die Ergebnisse der bereits erwähnten OGM-Studie zu Frauenleben 50+ zusammengefasst.

### Bevölkerungsstruktur

Insgesamt leben in den drei Regionen 71.452 Frauen im Alter von 50 bis 64 Jahren, das sind rund zehn Prozent der Gesamtbevölkerung ab dem Alter von 15 Jahren sowie rund 20 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung in diesen Regionen. Während in dieser Alterskategorie ein relativ ausgeglichenes Bild bezüglich der Geschlechterverteilung festgestellt werden kann, ist auffallend, dass die Altersklasse der über 65-Jährigen durchschnittlich 17 Prozent mehr Frauen beinhaltet.

Die Prognosen aller Regionen beschreiben eine Verschiebung der Bevölkerung in Richtung der höheren Altersklassen („Altern der Gesellschaft“), welche gesellschaftspolitisch langfristige Auswirkungen im Bereich der Altersvorsorge, Gesundheit und Pflege haben wird.

### Zivilstand

Die Ergebnisse bezüglich des Zivilstandes der unterschiedlichen Altersklassen weisen starke Ähnlichkeiten zwischen Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen auf.

Die Gruppe der Verheirateten ist in den drei Regionen am größten. Es sind mehr Männer als Frauen verheiratet. Ab 65 steigt der Anteil der Verwitweten stark an. Diese Zahlen weisen auf eine relativ ungebrochene Übernahme von geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Rollenzuschreibungen mit all den daraus resultierenden Konsequenzen hin.

### Bildungsniveau

Trotz der unterschiedlichen Bildungssysteme in Vorarlberg einerseits und in St.Gallen und Liechtenstein andererseits lassen sich einheitliche Muster erkennen: Ältere Frauen haben ein geringeres Bildungsniveau als jüngere. Frauen haben ein geringeres formales Bildungsniveau als gleichaltrige Männer.

Ein regionaler Unterschied lässt sich insofern erkennen, als in Vorarlberg und Liechtenstein bei Frauen aller Altersgruppen eine Mehrheit „nur“ die niedrigste formale Bildungsstufe abgeschlossen hat (Pflichtschule bzw. Sekundarstufe I), während in St.Gallen bei den jüngeren Frauen der Zielgruppe 50 bis 59 eine relative Mehrheit Sekundarstufe II abgeschlossen hat. Der Zusammenhang zwischen Schulabschluss, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt wird im nächsten Abschnitt erläutert.

### Berufstätigkeit, Berufsniveau, Arbeitslosigkeit, Einkommen

In Vorarlberg sind die Erwerbsquoten bei Männern und Frauen – im Besonderen ab dem Alter von 50 Jahren –

deutlich geringer als in St.Gallen und Liechtenstein. Bei den Männern ist dies in erster Linie auf die Praxis des österreichischen Pensionssystems zurückzuführen, das zu einem im europaweiten Schnitt vergleichsweise niedrigen faktischen Pensionsantrittsalter führt. Bei Frauen kommt hinzu, dass deren Beteiligung am Erwerbsleben in Österreich grundsätzlich auf niedrigerem Niveau liegt. Jedenfalls ist davon auszugehen, dass in Bezug auf die Berufstätigkeit unterschiedliche Voraussetzungen für die drei untersuchten Regionen gelten.

Das Lohn- und Gehaltsniveau ist in den drei Regionen ebenfalls sehr heterogen.

Der Großteil der erwerbstätigen Frauen 50 bis 65 übt „einfache Tätigkeiten“ (ausführend, ohne spezielles Fachwissen) aus. Diesbezüglich lassen sich keine regionalen Unterschiede feststellen. Männer üben im Vergleich in allen drei Regionen deutlich höher qualifizierte Tätigkeiten aus.

Die von der OGM erhobene durchschnittliche Wochenarbeitszeit entspricht dem Bild der Beschäftigungsstatistiken. Frauen – insbesondere des untersuchten Alterssegments – arbeiten vor allem Teilzeit, Männer Vollzeit. In Vorarlberg ist die effektive Wochenarbeitszeit kürzer als in St.Gallen und Liechtenstein.

Der Thematik Berufstätigkeit und damit finanziellen Eigenständigkeit wird für diese Altersgruppe ein hoher Stellenwert eingeräumt. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer eigenen Absicherung ist in dieser Altersgruppe gestiegen, allerdings besteht trotzdem noch massiver Bedarf an zeitgerechter Information und Aufklärung.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen in der untersuchten Altersgruppe ist höher als jenes von Männern. In St.Gallen sind Frauen etwas stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer, in Vorarlberg ist es umgekehrt. Der entscheidende Faktor für Langzeitarbeitslosigkeit ist nicht das Geschlecht, sondern das Lebensalter. Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Für Liechtenstein liegen dazu keine Daten vor. Im Allgemeinen sind die nominellen Einkommen in Liechtenstein am höchsten, gefolgt von St.Gallen und, mit Abstand, von Vorarlberg. Obwohl geschlechts- und altersspezifische Daten nur eingeschränkt vorliegen, kann festgestellt werden, dass die Einkommen von Frauen deutlich unter denen der Männer liegen.<sup>4</sup> Damit wird eine Form der Ungleichheit gesellschaftspolitisch fortgeschrieben, die Frauen strukturell von ihren Partnern abhängig sein lässt. Dies betrifft vor allem die Altersvorsorge und die finanzielle Sicherheit nach einer Scheidung oder Trennung.

Die Motive für die Erwerbstätigkeit von Frauen zwischen 50 und 65 pendeln zwischen Zwang und Wunsch: Einerseits müssen viele Frauen einen Beruf ausüben, um – insbesondere nach einer Trennung – ihren Lebensunterhalt zu verdienen und eine eigenständige Pensionsvorsorge zu erwerben. Andererseits sehen viele Frauen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, darin eine wichtige, identitätsstiftende Funktion, die nicht nur eine autonome Lebensführung ermöglicht, sondern darüber hinaus mit einem positiven Lebensgefühl verbunden ist.

Die Arbeitsmarktsituation für Frauen 50+ ist jedoch in allen drei Regionen als problematisch zu bewerten. Dies gilt im besonderen Maße für jene Frauen, die in

<sup>4</sup> Hier sind die unterschiedlichen Teilzeitquoten von Frauen und Männern mitzudenken.

dieser Lebensphase einen beruflichen Wiedereinstieg realisieren möchten. Personalverantwortliche und UnternehmerInnen begegnen diesen Frauen oftmals mit Vorbehalten bzw. Vorurteilen. Erfahrungen und Wissen der Arbeitnehmerinnen im Alter von 50+ werden in den Unternehmen zu wenig geschätzt und vielfach nicht als bedeutende Ressource angesehen.

Um Veränderungen in diesem Bereich einzuleiten, haben arbeitsmarktpolitische Institutionen die ArbeitnehmerInnen der Altersgruppe 50+ als wichtige Zielgruppe ihrer Aktivitäten definiert. Dies soll dazu beitragen, vom Image der Menschen 50+ als „Problemgruppe“ wegzukommen und das Erfahrungs- und Wissenspotenzial dieser Altersgruppe zu nützen. Mit der Fokussierung auf vorhandene Ressourcen versuchen diese Institutionen dem – aufgrund der demografischen Entwicklung – knapper werdenden Arbeitskräfteangebot gegenzusteuern.

Die AutorInnen der OGM-Studie bewerten diese Entwicklung als positiv, denn darin könnte die Chance liegen, auf die Erfahrungs- und Wissensvorteile von Frauen 50+ zu verweisen. Darüber hinaus sollte durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen diese Altersgruppe verstärkt in Unternehmen integriert werden. Dies, so die Aussage der Studie, könnte zu einer quantitativen wie auch qualitativen Verbesserung des Arbeitsplatzangebots für Frauen 50+ führen.

### **Pension**

Der Übergang in den Ruhestand ist für viele Frauen und Männer schwierig. Bedeutung und Auswirkungen

dieser Veränderungsphase werden von den meisten Menschen unterschätzt; sie bereiten sich zu wenig auf diese Lebensphase vor und geraten ins „Schlingern“, wenn es dann soweit ist. Fehlen familiäres Eingebundensein und erweiterte soziale Kontakte, sind psychische und physische Krankheiten, Gefühle von Einsamkeit und Verlassensein oftmals die Folge.

Für viele Frauen stellt die finanzielle Sicherheit in der Pension ein Thema dar, mit dem sie sich oftmals nur am Rande auseinandersetzen. Die Einkommenssituation ist vor allem für Frauen, die nur einen geringen eigenen Pensionsanspruch erworben haben, besonders schwierig. Fehlende Jahre bzw. eine geringe Pensionshöhe führen oftmals dazu, dass Frauen zur finanziellen Absicherung von familiären oder sozialen Ausgleichszahlungen abhängig sind. Die aktuellen Veränderungen in den verschiedenen Pensionssystemen aller beteiligten Regionen tragen nicht zu einer Verbesserung dieser Situation bei. Den Frauen sind die ökonomischen Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf die Pension zu wenig bewusst – was bei der Fülle und Komplexität der Materie vor allem in Österreich – wenig erstaunt. Damit wird deutlich, dass die Pensionshöhe eine Frage ist, die sich durch das gesamte Erwachsenenleben zieht, aber – vor allem von den Frauen – in den einzelnen Lebensphasen zu wenig mitgedacht wird.

### **Familiäre und soziale Situation**

Laut OGM-Studie wird die familiäre Situation in allen drei Regionen als positiv beschrieben, auch wenn Ehemänner, insbesondere in Österreich, von den Frauen noch sehr stark für Geldangelegenheiten der Familie

verantwortlich gemacht werden. In Liechtenstein kann diese Situation als ausgeglichener beschrieben werden. Funktionierende familiäre Strukturen schützen vor Einsamkeit, ein Thema, welches in der Lebensphase 50+ zunehmend an Bedeutung gewinnt. Einerseits reduzieren sich berufliche Kontakte, andererseits haben viele Frauen und Männer es verabsäumt, sich ein erweitertes soziales Netz zu knüpfen. Nachbarschaftskontakte werden in diesem Zusammenhang von der Hälfte der in der Studie Befragten als sehr gut eingestuft. Sie können zu jenen sozialen Faktoren gezählt werden, die Einsamkeitsgefühle minimieren.

Darüber hinaus gewinnen Freizeitaktivitäten oder soziales Engagement an Bedeutung, da sie nicht nur Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten darstellen, sondern auch helfen, die Zeit zu strukturieren.

### **Pflege von Angehörigen**

Die Ergebnisse der OGM-Studie in Bezug auf die Pflege von Angehörigen decken sich mit Sekundärquellen. Demnach wird der Wunsch nach einer Pflege zu Hause von beiden Seiten geteilt. Sowohl die zu Pflegenden als auch die pflegenden Angehörigen favorisieren dieses Modell. Die regionalen Angebote – Dienstleistungen und Infrastruktur im extramuralen Bereich – sind laut Ergebnissen der OGM-Studie sehr gut entwickelt, obwohl oftmals das Fehlen einer zentralen Koordinationsstelle die Kommunikation und Koordination zeitlich aufwendig gestaltet. Diese würde auch dem von pflegenden Frauen festgestellten erhöhten Unterstützungsbedarf entgegenkommen.

### **Gesundheiten**

Laut offiziellen Statistiken schätzen rund 80 Prozent der Frauen der relevanten Altersgruppe ihren Gesundheitszustand als sehr gut bis gut ein, diese Einschätzung nimmt mit zunehmendem Alter ab. Nur 3,4 Prozent der Frauen ab 45 schätzen ihren Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht ein. Bei Männern weichen diese Werte nicht wesentlich ab, nur in St.Gallen schätzen Männer ihren Gesundheitszustand tendenziell besser ein.

Dies entspricht in etwa den Daten aus der Umfrage, die im Rahmen der OGM-Studie durchgeführt worden ist: Rund 30 Prozent der Frauen fühlen sich gesundheitlich etwas oder stark eingeschränkt, Männer etwas seltener. In Vorarlberg werden Frauen weniger oft stationär aufgenommen als Männer.

Aus dem Kanton St.Gallen liegen Daten zu psychischen Gesundheitszuständen der Altersgruppe 50 bis 64 vor: 68 Prozent der Frauen und 63 Prozent der Männer geben an, eine „gute psychische Ausgeglichenheit“ zu haben, obwohl sich 45 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer von Schlafstörungen beeinträchtigt fühlen. In Bezug auf die Einnahme von Medikamenten liegen die Werte bei Frauen deutlich über denen der Männer. So nehmen rund 40 Prozent der Frauen zwischen 50 und 65 (fast) täglich Medikamente ein. Bei den Männern beläuft sich der Anteil auf ein Drittel.

Zum Thema „Wechseljahre“ ergibt die Umfrage, dass jede zweite Frau in Vorarlberg und rund 40 Prozent der Frauen aus St.Gallen bzw. Liechtenstein den Wechsel als belastend empfinden. Rund die Hälfte der Frauen nimmt keine Arzneimittel gegen Wechselbeschwerden

ein. Hormone sind die am häufigsten angewendeten Arzneimittel gegen Beschwerden – in Liechtenstein deutlich stärker verbreitet als in St. Gallen und Vorarlberg – alternative Methoden werden in Vorarlberg eher angewendet.

In Bezug auf Sucht und psychosomatische Erkrankungen liegen unterschiedliche sekundärstatistische Daten vor. Laut der Umfrage in Vorarlberg konnte bei einem Viertel der Frauen 50+ bereits ein Suchtproblem beobachtet werden, die Liechtenstein-Umfrage ergab sogar 31 Prozent. Alkohol wird von rund 70 Prozent dieser befragten Frauen als Suchtmittel genannt, Medikamente von rund 40 Prozent. Während 46 Prozent der befragten Vorarlbergerinnen meinen, dass Frauen 50+ stärker von psychosomatischen Erkrankungen betroffen sind, sind nur 38 Prozent der Liechtensteinerinnen dieser Ansicht. Als Hauptursachen für Sucht und psychosomatische Erkrankungen werden von den Befragten Eheprobleme und Einsamkeitsgefühle angegeben.

### **Lebenspläne**

Gesundheiten bzw. der Erhalt derselben sind insbesondere für Frauen in der Altersgruppe ab 50 Jahren ein besonders wichtiges Thema. Frauen werden sich zunehmend darüber bewusst, dass körperliche, geistige und psychische Integrität in dieser Altersstufe nicht nur zu ihrem Wohlbefinden beitragen, sondern auch ihre Lebenspläne maßgeblich beeinflussen. So sind verschiedene Aktivitäten, welche etwa Mobilität oder Konzentration erfordern, mit einem guten Allgemeinzustand der Frauen verbunden. Diesbezüglich hat sich auch das Bewusstsein vieler Frauen im Vergleich zu ihrer Vor-

gängerinnengeneration verändert. Heutzutage leben viele Frauen aktiver, „schauen mehr auf sich selbst“ und sind bereit, nicht zuletzt aufgrund der besseren finanziellen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, immer wieder neue Herausforderungen anzunehmen. Gesundheit und finanzielle Rahmenbedingungen bilden damit Grundvoraussetzungen für eine autonome Lebensführung.

Laut OGM-Studie meint rund ein Viertel der befragten Frauen, es werde durch offizielle Stellen nicht genügend auf die Bedürfnisse von Frauen 50+ eingegangen. Kritisiert wird vor allem, dass es zwar genügend Anlaufstellen gibt, es aber an konkreten und verlässlichen Auskünften mangelt. Außerdem ist die Beratung nicht für alle Themenbereiche gleichermaßen gegeben (z.B. Beratung bei Scheidung/Trennung). Selbstkritisch wird jedoch angemerkt, dass es auch am Engagement der Zielgruppe mangelt.

Einig sind sich die Befragten aus allen drei Regionen, dass Frauen zwischen 50 und 64/65 zu wenig als Gruppe mit spezifischen Ansprüchen wahrgenommen werden. Frauen dieses Alterssegments sind keine Seniorinnen, formuliert eine Expertin. Das Bewusstsein, dass Frauen dieses Alterssegments vor spezifischen und mannigfaltigen Änderungen und Lebensumbrüchen stehen, ist zu wenig entwickelt (auch unter den Frauen selbst!).

### **Rollenbilder**

Wenn Frauen mit 50+ auf ihr Leben zurückblicken, dann stellen sie fest, dass sie einen großen gesellschaft-

lichen Beitrag geleistet haben. Laut OGM-Studie beurteilen diese Frauen ihre Leistungen viel höher als Frauen und Männer anderer Altersgruppen. Vergleicht man die Situation der Frauen mit denen der Männer, dann – so die Ergebnisse der OGM-Studie – wird von allen Altersgruppen eine deutliche Verbesserung der Situation der Frauen 50+ festgestellt. Und doch kämpfen Frauen noch immer mit der Doppelbelastung Berufstätigkeit und Haushalt, wobei das Thema Kindererziehung in dieser Altersgruppe nicht mehr ausgeprägt ist.

### **Zusammenfassung**

Rund 350.000 Frauen, davon rund 71.400 Frauen in der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre, leben in den Regionen Vorarlberg, Liechtenstein und im Kanton St.Gallen. Auf sie ist dieser Maßnahmenempfehlungskatalog ausgerichtet. Entscheidend ist, dass Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung auf bereits „gelebtes Leben“ aufbauen und somit vielfältigen Lebenssituationen und Lebensentwürfen gerecht werden.

Insgesamt ist das allgemeine gesellschaftliche Wissen über geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern, besonders aber noch hinsichtlich der Altersgruppe 50+, noch nicht sehr ausgeprägt. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Themen, die einer weitgehenden gesellschaftlichen Tabuisierung unterliegen. Dies sind – um nur einige zu erwähnen – Gewalt gegen Frauen, Sucht, körperliche und psychische Beeinträchtigungen oder die gesellschaftliche Abwertung von älteren oder alten Frauen.

## II) Der Maßnahmenempfehlungskatalog

Die in Folge beschriebenen Maßnahmenempfehlungen basieren auf den Ergebnissen der von der OGM durchgeführten Studie „Frauenleben 50+“, auf dem Wissen und den Erfahrungen der Fachbeirätinnen sowie auf den reichhaltigen Erfahrungen von ExpertInnen aus den drei Regionen, welche im Rahmen von Workshops im November 2007 eingeholt worden sind. In Vorarlberg haben an dem Workshop 35 ExpertInnen (darunter fünf Männer), in Liechtenstein 18 ExpertInnen (davon zwei Männer) sowie in St.Gallen zwölf ExpertInnen (davon ein Mann) aus allen für das Thema relevanten gesellschaftspolitischen Institutionen und Bereichen teilgenommen.

In Bezug auf St.Gallen ist anzumerken, dass die WorkshopteilnehmerInnen die beiden Handlungsfelder Existenzsicherung/Finanzen und Erwerbstätigkeit zusammenfassend bearbeitet haben. Gerade in diesen beiden Handlungsfeldern wurden im Rahmen des Workshops mit ExpertInnen die Problemlagen dargestellt und vertiefend analysiert. Auf Basis dieser Ergebnisse hat Solution – in Abstimmung mit den beiden anderen Regionen – Maßnahmenvorschläge abgeleitet. Die TeilnehmerInnen dieses Workshops haben sich stark mit den Themen Vernetzung, Information und Eigenverantwortung im Bereich Gesundheit, Soziales und Pflege auseinandergesetzt. „Kompetenz statt Klimakterium“, „Ressourcen statt Defizit“ oder „Mut, sich Informationen zu holen“ waren Leit motive in den Diskussionen. Während die Themen Sucht oder Burn-Out-Syndrom zur Diskussion gestellt wurden, hat die Auseinandersetzung mit der Thematik Gewalt gegen Frauen nicht stattgefunden. In der an die Kleingruppen anschließenden Plenumsdiskussion haben die TeilnehmerInnen jedoch festgestellt, dass die von ihnen

erarbeiteten Maßnahmen auch im Sinne der Gewaltprävention zu verstehen sind. Wenn weibliche Lebensentwürfe, so einige TeilnehmerInnen, in ihrem Streben nach Unabhängigkeit unterstützt würden, dann ist dieses Ineinander von unterschiedlichen Maßnahmen auch als Gewaltprävention zu verstehen.

Die im Workshop St.Gallen heftig geführte Diskussion um eine „öffentliche Wertearbeit“ verstehen wir als Querschnittsmaterie. Die hier entwickelten Maßnahmenempfehlungen, wie etwa im Bereich der gesellschaftlichen Aufwertung von pflegenden Angehörigen oder der Arbeitnehmerinnen 50+, sind als Bausteine zur Einleitung eines gesellschaftlichen Wertewandels zu verstehen.

Zu Beginn des Maßnahmenempfehlungskatalogs sind entlang der vier Handlungsfelder jene Maßnahmen beschrieben, die in Vorarlberg, in Liechtenstein und im Kanton St.Gallen umgesetzt werden sollen und an ausgewählten Brennpunkten von Frauenleben 50+ ansetzen. Diese Maßnahmen greifen Querschnittsthemen – etwa Gewalt gegen Frauen, Sucht oder Pflege von Angehörigen – auf, die in der Öffentlichkeit zumeist tabuisiert sind. Mit der Entwicklung von ausgewählten Maßnahmen sollen Enttabuisierungs- und Sensibilisierungsprozesse – etwa in Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen, psychischen Gesundheitsen oder der Leistung von Frauen in der Pflege – öffentlichkeitswirksam eingeleitet werden.

In Anschluss an diese für alle drei Regionen vorgeschlagenen Maßnahmen werden jene Maßnahmen vorgestellt, die für Vorarlberg und Liechtenstein zur Umsetzung empfohlen werden. Abschließend werden jene Maßnahmen beschrieben, die für eine Region entwickelt worden sind.

Wir möchten den Maßnahmenempfehlungskatalog als Ideenpool verstanden wissen; er soll die Entscheidungen und Aktivitäten unterschiedlicher AkteurInnen inspirieren und unterstützen. Damit können aber auch bereits bestehende Angebote und Strukturen aufgegriffen oder verstärkt werden. So wurden in Vorarlberg z.B. die Sensibilisierungskampagne für Frauen zur Existenzsicherung und Finanzen im Rahmen des Projektes Jobplan durchgeführt; derzeit wird am Aufbau des Fachbereiches Frauengesundheit im FrauenInformationszentrum Femail gearbeitet; zur Betreuung und Pflege u.a. gibt es Angebote des Bildungshauses Batschuns und Connexia gem.GmbH; das Wissen und Informationen zu Pflege werden im Familypoint in der Vorarlberger Landesregierung gebündelt; Stammtische für Pflegenden werden abgehalten und intensiv am Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege gearbeitet; Kollektivverträge wurden nach Genderkriterien analysiert, Maßnahmen im Bereich des Wiedereinstiegs für Frauen 50+ gesetzt und den Veränderungen in den Wechseljahren durch Kurse und Workshops Beachtung geschenkt. In Liechtenstein wird z.B. Entlastung für betreuende Angehörige (Gesprächsgruppen, die Beratung und Auskunft über Entlastungsdienste, die Begleitung in Krisensituationen, Fortbildungen für pflegende Angehörige) über die Kontakt- und Beratungsstelle Alter angeboten. Die infra hat zwei Zyklen zum Thema Frauen und Finanzen durchgeführt, das Thema Wechseljahre in Vortragsabenden behandelt und den Wiedereinstieg über Vorträge und Seminare thematisiert.

Auch im Kanton St.Gallen existieren bereits Angebote in den im Massnahmenkatalog erwähnten Handlungsfeldern. Anbei eine kleine Auswahl: Im Bereich Existenzsicherung/Finanzen und Erwerbstätigkeit

sind über die Sozialversicherungsanstalt des Kantons St.Gallen zahlreiche Infobroschüren erhältlich. Zudem bietet die Fachstelle „Frau und Arbeit“ juristische Beratung rund um das Thema „Gleichstellung im Erwerbsleben“ an. Neu konzipiert die Universität St.Gallen das Weiterbildungsprogramm „Women Back to Business“ für Wiedereinsteigerinnen. Das Amt für Arbeit des Kantons hat sich der Zielgruppe Frauen 50+ verstärkt angenommen und unterstützt die Wiedereingliederung dieser Zielgruppe mit zahlreichen Massnahmen. BALance netz St.Gallen führt frauenspezifische Laufbahnberatungen durch. Der Kanton als Arbeitgeber legt mit dem Massnahmenpaket 2008-2010 „Personalmanagement schafft Chancengleichheit“ den Grundstein für den beruflichen Weg der Frauen über die Familienphase hinaus. Im Gesundheitsbereich wird zur Zeit ein flächendeckendes Screening als Präventionsmassnahme gegen Brustkrebs diskutiert.

Auch im Pflegebereich bestehen bereits Angebote: das Bürgerspital bietet individuelle Beratung für pflegende Angehörige an. Der Spitex-Verband des Kantons hilft mit spitalexternen, professionellen Fachpersonen bei der Versorgung von Pflegebedürftigen zu Hause.

# 1. Maßnahmenempfehlungen für Frauen 50+ in allen drei Regionen

## 1.1 Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen

### **Informationskampagne „Frauen und Finanzen“**

In allen drei Regionen dominiert bei den Erwerbstätigen der „Vollzeit erwerbstätige Mann“, bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Frauen deutlich höher. Außerdem zeigt sich, dass in allen drei Regionen – wenn auch mit unterschiedlicher Ausprägung – Frauen zwischen 50 und 65 Jahren in deutlich geringerem Ausmaß erwerbstätig sind als gleichaltrige Männer. Die Konsequenzen werden bei Frauen 50+ besonders deutlich sichtbar: Da Frauen nach wie vor ein erheblich geringeres Erwerbseinkommen – mit verursacht durch eine hohe Teilzeitquote – als Männer haben, liegen ihre Pensionen auch unter denen der Männer. Eine eigenständige Existenzsicherung ist so für viele Frauen nicht gegeben.

Vor diesem Hintergrund wird die Durchführung einer medienwirksamen Informationskampagne zur Aufklärung über die Bedeutung des Erwerbseinkommens für die Alterssicherung vorgeschlagen. Damit soll das Bewusstsein von Frauen jeder Altersgruppe in Vorarlberg, Liechtenstein und im Kanton St.Gallen gestärkt werden, dass mit Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeitarbeit ein hohes Armutsrisiko – dies besonders auch im Alter – verbunden ist.

### **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit**

Gesellschaftliche Normen und Werte definieren und bestimmen noch immer vorrangig jene Rollenbilder, die Frauen maßgeblich für Reproduktionsarbeiten verantwortlich machen. Und es sind nach wie vor Frauen, die diese Verantwortung auch wahrnehmen und den Preis dafür zu zahlen haben. Geringe Pensionszeiten bzw.

Pensionshöhe oder Erkrankungen aufgrund anhaltender Doppel- und Dreifachbelastungen belegen dies deutlich.

Neben Änderungen der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen ist es unabdingbar, auf der Ebene der Frauen (und Männer) anzusetzen. In einem ersten Schritt sollen Frauen darin unterstützt werden, die traditionellen Rollenanforderungen und Rollenerwartungen kritisch zu reflektieren, um sie zur Neubestimmung ihrer Rollenbilder zu ermuntern. Die Durchführung von Workshops in allen drei Regionen soll der Reflexion des Rollenverhaltens von Frauen und dessen Auswirkungen auf die Gestaltung des beruflichen und privaten Alltags dienen. Um die angestrebte Zielgruppe mit diesem Angebot auch zu erreichen, sollen diese themenspezifischen Workshops niederschwellig und – wie Expertinnen aus dem Kanton St.Gallen vorgeschlagen haben – auch für Männer angeboten werden.

## 1.2 Maßnahmen im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit

### Imagekampagne Frauen 50+ in der Wirtschaft

Wie bereits in der Einleitung dargestellt, hat Erwerbsarbeit eine bedeutende identitätsstiftende Funktion. Laut Europäischer Wertestudie ist für neun von zehn Befragten Erwerbsarbeit sehr oder ziemlich wichtig. Die Europäische Union hat sich zudem zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote Älterer bis zum Jahr 2010 auf 50 Prozent zu erhöhen. Die Generation von 50+ zeichnet sich – wie auch Resultate der OGM-Studie zeigen – durch eine hohe Leistungsbereitschaft aus. Zugleich finden Menschen 50+ einen problematischen Arbeitsmarkt vor. Gerade Frauen, aber auch Männer zwischen 50 und 65, sind etwa im Zuge von Umstrukturierungen in Unternehmen am stärksten vom Risiko des Arbeitsplatzverlustes betroffen.

Vor diesem Hintergrund soll eine Imagekampagne konzipiert und durchgeführt werden, welche auf die Kompetenzen und Fähigkeiten von Arbeitnehmerinnen 50+ fokussiert. Diese könnte sich an der Kampagne „Reife MitarbeiterInnen – reife Leistung. Ältere ArbeitnehmerInnen – die Zukunftschance für Wirtschaft und Gesellschaft“<sup>5</sup> des österreichischen Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz orientieren. Durch diese Kampagne sollen UnternehmerInnen und Personalverantwortliche – als zentrale Zielgruppe dieser Maßnahme – für diese Thematik sensibilisiert werden.

Ergänzend zur Kampagne könnten themenbezogene Abendveranstaltungen mit weiblichen Persönlichkeiten 50+ aus Kultur, Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft durchgeführt werden. Dadurch werden nicht nur Frauen, sondern auch eine breite Öffentlichkeit für das Thema „erfolgreiche Frauen 50+“ sensibilisiert. Eine

Vernetzung der Akteurinnen wäre ein möglicher Synergieeffekt dieser Maßnahme.

### Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs

Es gibt – so die Ergebnisse der OGM-Studie – eine große Gruppe von Frauen, die nach einer längeren Unterbrechung ihrer Erwerbsbiografie den Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung formulieren. Diese Frauen sehen sich jedoch in allen drei Regionen mit einer problematischen Situation am Arbeitsmarkt konfrontiert. Überwiegend gelten Frauen der Altersgruppe 50+ als „unvermittelbar“. Wenn überhaupt, müssten sie – jenseits eigener Vorstellungen und Wünsche – „nehmen, was sie bekommen“. Der berufliche Wiedereinstieg wird damit zu einem der größten Probleme für Frauen in dieser Altersgruppe. Personalverantwortliche und UnternehmerInnen begegnen diesen Frauen oftmals – so die Ergebnisse der OGM-Studie – mit Vorbehalten bzw. Vorurteilen.

Vor diesem Hintergrund werden zwei Maßnahmen vorgeschlagen: Einerseits sollen Fortbildungen für genderkompetente MitarbeiterInnenführung entwickelt und durchgeführt werden. Zielgruppe dieser Maßnahme sind UnternehmerInnen und Personalverantwortliche, um sie unter anderem dabei zu unterstützen, strukturelle Vorsorgen für Wiedereinsteigerinnen in ihren Betrieben zu treffen und konkrete Umsetzungsschritte einzuleiten.

Andererseits wird die Implementierung von Laufbahnberatung und Coaching für Wiedereinsteigerinnen vorgeschlagen.

<sup>5</sup> Siehe hierzu: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0838>

Mit diesem Angebot sollen Frauen 50+ dabei unterstützt werden, einen ihren Wünschen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden bzw. die dafür notwendigen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen einzuleiten.

### **Age Management Projekte**

Erfahrungen in skandinavischen Ländern zeigen, dass die Thematik „Erhalt der Erwerbsfähigkeit im Alter“ gesellschaftlich erfolgreich bearbeitet werden kann. In Form unterschiedlichster Initiativen und Maßnahmen wird versucht, Lösungen nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die Unternehmen und nicht zuletzt für die Gesellschaft zu finden.

Altersgerechtes Arbeiten ist in den letzten Jahren auch in Österreich zu einem wichtigen arbeitsmarktpolitischen Thema geworden. In vielen Betrieben wurden und werden bereits Age Management Projekte durchgeführt, wobei jedoch kritisch anzumerken ist, dass die meisten dieser Projekte nicht geschlechtergerecht sind. Hier ist ein deutlicher Handlungsbedarf festzustellen.

Um auch in Vorarlberg, in Liechtenstein und im Kanton St.Gallen die Sensibilisierung für diese Thematik zu fördern, werden Age Management Projekte für die Zielgruppe Frauen 50+ als Pilotprojekte in Unternehmen oder in Einrichtungen der öffentlichen Hand in diesen drei Regionen vorgeschlagen.

Als Voraussetzung für die Durchführung von innerbetrieblichen Age Management Projekten sollten Personalverantwortliche geschult werden, wobei der Frage der Geschlechtergerechtigkeit ein besonderes

Augenmerk zukommen sollte. Um aus den Erfahrungen dieser Pilotprojekte zu profitieren bzw. Synergieeffekte auszuloten, wird eine die Pilotprojekte begleitende Evaluierung vorgeschlagen.

## 1.3 Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit

### Enttabuisierung der Gewalt gegen Frauen

Insgesamt ist es schwer, einen genauen Überblick über das Ausmaß der sexuellen, körperlichen und psychischen Gewalt an Frauen zu bekommen. International wird davon ausgegangen, dass jede vierte Frau im Verlauf ihres Lebens von Gewalt betroffen ist. Sexuelle, körperliche, psychische, soziale oder wirtschaftliche Gewalt führt zu gesundheitlichen Folgen. So können unmittelbare Folgen wie körperliche Verletzungen, aber auch kurz- und langfristige Folgen wie dauerhafte Behinderungen oder psychosomatische Erkrankungen auftreten.

Aufbauend auf das INTERREG Projekt „Grenzen überschreiten – Grenzen setzen, Netzwerk gegen Gewalt an Frauen in Familie und Partnerschaft“ und den Ergebnissen der von der OGM durchgeführten Studie sowie jenen aus den regionalen ExpertInnenworkshops wird die Durchführung einer überregionalen Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagne zur Enttabuisierung der Gewalt gegen Frauen, insbesondere gegen Frauen 50+, vorgeschlagen.

Des Weiteren sollte während der Durchführung dieser Kampagne eine Finanzberatung für von Gewalt betroffene Frauen durchgeführt werden, um diese dabei zu unterstützen, neue Perspektiven zu entwickeln.

### Auseinandersetzung mit psychischen Gesundheit

Die Weltgesundheitsorganisation WHO definiert psychische Gesundheit als einen „Zustand des Wohlbefindens, in dem der/die Einzelne seine/ihre

Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner/ihrer Gemeinschaft beizutragen“ (WHO 2001). Die Europäische Union hat mit einem „Grünbuch“<sup>6</sup> reagiert, indem sie ihre Definitionen von Gesundheit festlegt. Demnach umfassen psychische Erkrankungen etwa psychische Gesundheitsprobleme und -belastungen, Verhaltensstörungen oder diagnostizierbare psychische Störungen.

Des Weiteren wird in diesem Grünbuch der psychische Zustand durch eine Vielzahl von Faktoren bestimmt, etwa biologische, soziale oder wirtschaftliche. Das Zusammenwirken all dieser Faktoren ist – im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes – für die Entwicklung bzw. das Verständnis von psychischen Gesundheit ausschlaggebend.

Um ein konkretes Wissen über die psychischen Gesundheit von Frauen 50+ in den Regionen Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen zu erlangen, wird die Durchführung eines überregionalen, qualitativ angelegten Sozialforschungsprojektes zu psychischen Gesundheit vorgeschlagen. Auf Basis dieser Ergebnisse sollen dann speziell ausgearbeitete frauen- und altersgerechte Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt werden.

### Wechseljahre

Für den Gesundheitszustand von Frauen in und ab der Lebensmitte sind verschiedene Faktoren wesentlich: Auf der persönlichen Ebene sind die Lebensbedingungen (etwa Einkommen, Bildung, Wohnsituation) und

<sup>6</sup> (Europäische Kommission, Generaldirektion Gesundheit und Verbraucherschutz 2005, 4)

verschiedene Risikofaktoren (etwa Erkrankungen in früheren Jahren, Gewaltbeziehungen, Überforderung durch die Pflege von Angehörigen) hervorzuheben. Diese Lebensphase ist insgesamt von physischen und psychosozialen Veränderungen gekennzeichnet: Zeit des Abschieds (Kinder, Gebärfähigkeit, Erwerbstätigkeit etc.), Veränderungen von Körperlichkeiten und Sexualitäten, Zeit des Bilanzierens und Möglichkeit zum Neubeginn. In dieser Lebensphase wird Frauen oft die Endlichkeit ihres Lebens bewusst.

Folgt man den Ergebnissen der OGM-Studie, dann vertreten viele befragte Frauen in Vorarlberg, Liechtenstein und im Kanton St.Gallen die Meinung, dass die Wechseljahre noch immer gesellschaftlich tabuisiert werden und sie diese Lebensphase auch als belastend erleben. Insgesamt scheint es vielfach mangelndes Wissen über die umfassenden – nicht nur körperlichen – Veränderungen dieser Phase im Leben von Frauen zu geben. So etwa hat sich das Verständnis der Wechseljahre als Bestandteil eines normalen Alterungsprozesses noch nicht durchgesetzt.

Vor diesem Hintergrund sollten Maßnahmen entwickelt werden, durch die ein verbessertes und vernetztes Wissen über diesen Lebensabschnitt zur Verfügung gestellt und das Thema Wechseljahre über Öffentlichkeitsarbeit in den Medien positiv besetzt und präsent gemacht werden kann. Des Weiteren ist ein Lehrgang für Expertinnen aus den unterschiedlichen Bereichen in Gesundheit und Soziales zum Thema Wechseljahre zu entwickeln und durchzuführen. Dieser Lehrgang sollte theoriegeleitet und praxisorientiert konzipiert und – um Nachhaltigkeit zu gewährleisten – als Weiterbildungsmaßnahme zertifiziert werden.

#### **Koordinationsstellen für Frauen und Gesundheitsen**

Gesundheiten sind – wie die OGM-Studie ausweist – für Frauen zwischen 50 und 65 das mit Abstand bedeutendste Thema. Dies hängt sicherlich nicht nur mit den körperlichen Veränderungen zusammen, sondern Gesundheitsen bestimmen auch wesentlich die Lebensqualität in dieser Lebensphase. Interessant ist, und hier decken sich die Ergebnisse der OGM-Studie mit nationalen und internationalen Forschungsdaten, dass sich Menschen mit höherem Einkommensniveau subjektiv gesünder fühlen. Zum einen können sie aufgrund vorhandener materieller Ressourcen ein „gesünderes Leben“ führen, zum anderen haben sie – nicht zuletzt aufgrund eines höheren Bildungsgrades – einen besseren Zugang zu qualitätsgesicherten Informationen, Angeboten und Institutionen im Gesundheitsbereich. Expertinnen und Experten aus dem Bereich Gesundheitsen aller drei Regionen betrachten die Einrichtung von Koordinationsstellen für Frauen und Gesundheitsen als zentral. Diese Institutionen sollten sich speziell mit Frauengesundheiten – auf physischer und psychischer Ebene unter Einbeziehung der Aspekte der sozialen Sicherheit – befassen.

#### **Erarbeitung regionaler Frauengesundheits-Atlasse**

Der individuelle Umgang mit Gesundheitsen braucht maßgeschneiderte Informationen. Die Erarbeitung eines jeweils regionalen und barrierefreien Frauengesundheits-Atlas (digital und gedruckt) ist Ziel dieses Projekts in allen drei Regionen.

In diesen Frauengesundheits-Atlassen werden alle wesentlichen Informationen zu frauenspezifischen

gesundheitsrelevanten Angeboten und Strukturen in Vorarlberg, in Liechtenstein und im Kanton St.Gallen barrierefrei zur Verfügung gestellt. Ausgehend von dem bereits beschriebenen ganzheitlichen Gesundheitsbegriff werden hier nicht nur Informationen zu Fragen von körperlichen, psychischen oder geistigen Gesundheit angeboten, sondern auch Informationen zu Fragen der sozialen Sicherheit bereit gestellt. Die laufende Aktualisierung dieses Informationskompendiums ist die Voraussetzung dafür, dass die Frauengesundheits-Atlasse als Standard-Nachschlagewerke von allen VorarlbergerInnen, LiechtensteinerInnen und St.GallerInnen genutzt werden können.

## 1.4 Maßnahmen im Handlungsfeld Pflege

Die Pflege Angehöriger ist politisch und sozial ein heiß umstrittenes Dauerthema. Ein Umstand steht aber außer Diskussion: Pflege ist nach wie vor ein „gesellschaftlich unsichtbarer Frauenberuf bzw. eine Frau-entätigkeit“. Diesem Umstand wurde von den an der Maßnahmenentwicklung beteiligten ExpertInnen mit einer Vielzahl von Maßnahmenvorschlägen Rechnung getragen.

### Öffentlichkeitskampagne zur Pflege

Die Pflege Angehöriger ist in allen drei Regionen überwiegend Frauensache. Auch wenn, wie die Ergebnisse der OGM-Studie zeigen, die infrastrukturellen Angebote als gut entwickelt beschrieben werden, verweisen die im Rahmen dieser Studie befragten ExpertInnen darauf, dass die Unterstützung und das Verständnis für pflegende Angehörige nicht ausreichend seien.

Diesem Befund soll mittels einer öffentlichkeitswirksamen, überregionalen Kampagne zur Vermittlung der frauenspezifischen Leistungen in der Pflege entgegen gewirkt werden. Im Rahmen dieser als „klimatisch“ zu verstehenden Maßnahme soll primär gesellschaftliche Anerkennung der Pflegeleistungen signalisiert werden. Begleitend könnten über Veranstaltungen oder Folder zielgruppengerechte Informationen zur Unterstützung pflegender Angehöriger verbreitet werden.

### Aufwertung der Pflege:

#### vom Ehrenamt zur Erwerbsarbeit

Der Großteil der zu Pflegenden werden zu Hause betreut, wobei Pflgetätigkeiten überwiegend von Frauen geleistet werden. Das Dienstleistungsangebot und die Infrastruktur für Pflegenden und Gepflegte werden in Vorarlberg, in Liechtenstein und im Kanton St.Gallen – so die OGM-Studie – als gut entwickelt beschrieben. Eine gesellschaftliche Aufwertung der Pflege wird als ein wesentlicher Aspekt hervorgehoben.

Eine Möglichkeit, die Pflege gesellschaftlich aufzuwerten, liegt in der modellhaften Umwandlung von ehrenamtlichen, unbezahlten Pflgetätigkeiten in kollektivvertraglich geregelte, qualitätsgesicherte Erwerbsarbeit, wie sie etwa Badelt und Hollweger bereits im Jahr 2001 vorgeschlagen haben. (Badelt/Hollweger 2001, 15ff.) Eine Umwandlung von ehrenamtlicher Pflege in bezahlte Leistungen würde, so die beiden AutorInnen, vielen Frauen ein höheres Maß an Erwerbstätigkeit ermöglichen. Dies würde nicht nur wesentlich zur sozialen Absicherung von Frauen beitragen, sondern der unmittelbare Geldrückfluss an den Staat in Form von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen wäre ebenso gegeben wie Einsparungen bei Sozialtransfers.

Das Land Vorarlberg, Liechtenstein sowie der Kanton St.Gallen sollten prüfen, wie diese Umwandlungsprozesse vom Ehrenamt zur Erwerbsarbeit jeweils in die Praxis umgesetzt werden könnten und welche qualifikatorischen Rahmenbedingungen eine Realisierung brauchen würden. So ist etwa zu überlegen, ob und wie speziell für Frauen 50+ Stipendien oder verkürzte Ausbildungszeiten möglich wären, um ihnen den Zugang zur Qualifizierung zu erleichtern.

### **„Pflege-Koordinationsstellen“**

Wie die OGM-Studie zeigt, bewerten viele Pflegende ihren Stand an Wissen und Informationen in der Praxis oftmals als zu gering, was letztlich zu einer Belastungssituation führt. Dies bedeutet, dass Pflegende vielfach ratlos sind, wenn sie rasch spezielle Informationen brauchen.

Daher wird der Ausbau regionaler Anlaufstellen für pflegende Angehörige in allen drei Regionen vorgeschlagen. Diese „Koordinationsstellen Pflege“ sollen noch intensiver als Informationsdrehscheibe bezüglich Beratung und Betreuung bei allen pflegerelevanten Fragen und Problemen dienen sowie Case-Management betreiben. Trotzdem meint eine qualifizierte Minderheit der Pflegenden, dass die Unterstützung nicht ausreichend sei. Auf die Genderkompetenz der MitarbeiterInnen wird hier besonderer Wert zu legen sein, um den Bedürfnissen der Zielgruppen entsprechend beraten zu können. Als Zielgruppe dieser Maßnahmen firmieren in erster Linie pflegende Angehörige.

### **Qualitätssicherung im**

#### **Bereich pflegender Angehöriger**

Pflegende Angehörige müssen sehr oft von einem Tag auf den anderen die Pflege ihrer Angehörigen übernehmen. Damit kann Pflege oftmals nicht auf Wissen, Kompetenz und Erfahrung aufbauen.

Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, fachspezifische Fortbildungen für pflegende Angehörige anzubieten, die besonders frauenspezifischen Bedürfnissen und Problemlagen gerecht werden. Diese Fort-

bildungen sollen modulartig aufgebaut sein, einerseits der Qualitätssicherung in der Pflege und andererseits der Entlastung pflegender Angehöriger dienen. Diese Fortbildungen sollten dezentral in allen drei Regionen angeboten werden. Die Kurse sollten von diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen geleitet werden. Mögliche Themen dieser Fortbildungen reichen von Fragen der richtigen Betreuung älterer, kranker Menschen über Ratschläge der richtigen Bewegung und Lagerung bis hin zu Pflorgetechniken. Des Weiteren sollten spezifische Krankheitsbilder ebenso Thema sein wie die Auseinandersetzung mit Gesundheitsförderung für pflegende Angehörige. Hier gibt es in allen drei Ländern gute Vorzeigemodelle.

### **Moderierte Gesprächsrunden für pflegende Angehörige**

Pflegende Angehörige haben zumeist wenig Zeit für soziale Kontakte außerhalb der Familie. Die Pflegenden haben dadurch auch selten die Möglichkeit, sich mit anderen Pflegenden auszutauschen, Informationen zu sammeln und sich zu organisieren.

Die Einrichtung von moderierten Gesprächsrunden für pflegende Angehörige ist als niederschwelliges, mit geringem Ressourcenaufwand verbundenes Angebot zu verstehen. Solche dezentral und regelmäßig durchgeführten Gesprächsrunden könnten in allen drei Regionen zu einem wichtigen Vernetzungs- und Austauschforum im Bereich der Pflege werden.

Des Weiteren ist eine geschlechtshomogene Zusammensetzung der moderierten Gesprächsrunden zu empfehlen, um frauen- und mÄnnerspezifischen Anforderungen und Belastungen in der Pflege gerecht zu werden. Auf die guten Erfahrungen mit den Gesprächsrunden in den drei LÄndern ist zurückzugreifen.

## 2. Maßnahmenempfehlungen für Vorarlberg und Liechtenstein

Hier werden jene Maßnahmen vorgestellt, die von den ExpertInnen für zwei Regionen vorgeschlagen werden.

### A) Maßnahme im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen

#### **Enquete „Existenzsichernde Absicherung“**

Zur Information und Sensibilisierung der verantwortlichen PolitikerInnen und EntscheidungsträgerInnen im Land Vorarlberg und in Liechtenstein soll eine Enquete über Ausmaß, Betroffenheiten und Folgen mangelnder oder fehlender existenzieller Sicherung für Frauen, insbesondere der Altersgruppen 50+, veranstaltet werden. Mit dieser öffentlichkeitswirksamen Maßnahme soll die gesellschaftspolitische Diskussion über eine grundlegende Absicherung auf regionaler Ebene vorangetrieben werden. Zielgruppe für diese Enquete sind PolitikerInnen, EntscheidungsträgerInnen sowie die interessierte Fachöffentlichkeit.

### B) Maßnahme im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit

#### **Betriebliche Qualifizierungsprogramme für Frauen 50+ im Ausbildungsverbund**

Wie die Ergebnisse der OGM-Studie zeigen, stellt die „Pflichtschule“ die höchste abgeschlossene Schulbildung bei einer Mehrheit der Frauen 50+ dar. Männer haben demgegenüber eine markant höhere Ausbildungsqualifikation.

Vor diesem Hintergrund soll ein Ausbildungsverbund zur Weiterqualifizierung von Frauen 50+ zwischen Betrieben der zwei Regionen entwickelt und implementiert werden. Dadurch sollen notwendige Voraussetzungen zur Absicherung der Beschäftigung geschaffen und einem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Diese Maßnahme ist begleitend zu evaluieren.

## C) Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheiten

### **Betriebliche Gesundheitsförderung**

In Betrieben oder in Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung in Vorarlberg und in Liechtenstein sollen jeweils altersgerechte Projekte zu frauenspezifischer Gesundheitsförderung durchgeführt werden. Schwerpunktthemen dieser Projekte könnten etwa Maßnahmen gegen das Burn-out-Syndrom oder Überlegungen zur Stressprävention sein. Diese Projekte sollen begleitend evaluiert werden, um Ableitungen für künftige betriebliche und frauengerechte Gesundheitsförderungsprojekte treffen zu können. Im Rahmen dieser Modellprojekte soll über „Geschlecht und Gesundheit“ für Frauen 50+ im gesamten Betrieb bzw. Unternehmen informiert und sensibilisiert werden.

Die Zielgruppe des Projektes sind weibliche Beschäftigte in Unternehmen oder Verwaltungseinrichtungen.

### **Barrierefreiheit im Gesundheitssystem**

Wie bereits angedeutet, braucht geschlechtergerechte Gesundheitsförderung einen barrierefreien Zugang zu qualitätsgesicherten Informationen. Mittlerweile gibt es zu Fragen der Gesundheitsförderung von Frauen in der Lebensmitte eine schwer überschaubare Menge nicht qualitätsgesicherter, selten geschlechtsspezifischer und teilweise widersprüchlicher Informationen. Diese Informationsflut erschwert gesundheitsförderliches Handeln und die Auswahl optimaler Gesundheitsleistungen. Ziel dieser Maßnahme ist die Erstellung von frauen

gerechten, kritischen, kostenlosen und leicht lesbaren Informationsmaterialien (etwa Folder, gedruckt oder digital). Diese Informationen sind Voraussetzungen für reflektierte Entscheidungsfindungen und eigenverantwortliches Handeln von Frauen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, beinhalten diese Informationsmaterialien nicht nur quantitative (etwa Anzahl der Angebote), sondern auch qualitative Aspekte, welche in Form von kritischen Kommentaren deutlich gemacht werden. Diese qualitätsgesicherten Informationen sind auch in türkischer, serbischer oder bosnischer Sprache verfügbar. Bei Bedarf erfolgen Übersetzungen in weitere Sprachen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Zudem wird auf Barrierefreiheit geachtet, d.h., elektronische Informationen werden etwa für Frauen mit Sehbehinderungen hörbar gemacht. Zielgruppe dieser Maßnahme sind alle Vorarlbergerinnen und Liechtensteinerinnen, wobei bei den Informationsmaterialien speziell auf die Zielgruppe der Frauen 50+ einzugehen ist.

## 3. Maßnahmenempfehlungen für jeweils eine Region

In diesem Teil werden schließlich jene Maßnahmenempfehlungen vorgestellt, die jeweils nur für eine der drei Regionen entwickelt worden sind.

### 3.1 Maßnahmenempfehlungen für Vorarlberg

#### A) Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen

Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen wurde bereits als alle Lebensphasen betreffendes Thema dargestellt. Ebenso wie die OGM-Studie haben auch die Experten und Expertinnen die Unterstützung der Frauen in der Erlangung von finanzieller Sicherheit als wesentlich angesehen. Die folgenden Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung und Finanzen reichen von Informationskampagnen über Pilotprojekte bis hin zu konkreten Unterstützungsaktivitäten für konkrete Zielgruppen. Zugleich sind diese Maßnahmen in enger Verbindung zu den im Anschluss vorgestellten Maßnahmenvorschlägen zur Erwerbsarbeit zu sehen.

##### Finanzcoaching

Begleitend zur oben beschriebenen Informationskampagne „Frauen und Finanzen“ sollte ein niederschwelliges Informations-, Coaching- und Beratungsangebot in Bezug auf eine finanzielle Absicherung geschaffen und beworben werden. Dieses Angebot sollte nicht nur in den urbanen Zentren, sondern auch in ländlichen Regionen eingerichtet werden. Nur durch eine flächendeckende Angebotsstruktur kann eine nachhaltige Wirkung erreicht werden, da gerade im ländlichen Raum das Bewusstsein über die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen noch eher gering ausgeprägt ist.

Diese Maßnahme ist im Bereich der Armutsprävention anzusiedeln, wodurch ihr eine ausgeprägte sozialpolitische Bedeutung zukommt.

##### Diskriminierungsfreie Entlohnung

Nach wie vor wird gleichwertige oder gleichartige Arbeit ungleich entlohnt, was zu großen Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern führt. Mit der diskriminierungsfreien Arbeitsplatzbewertungsmethode ist es möglich, modellhaft ein gleichstellungsorientiertes Bewertungsverfahren zu entwickeln, welches als Grundlage eines geschlechtergerechten Gehaltsschemas dienen kann. Diesbezüglich gibt es bereits national und international vielfältige Erfahrungen.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Erfahrungen wird die Durchführung eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahrens in einem Vorarlberger Unternehmen als Pilotprojekt vorgeschlagen, um daran anschließend mehr Unternehmen für die Implementierung geschlechtergerechter Bewertungsverfahren zu gewinnen.

##### Starthilfe für Gründerinnen 50+

Die Ergebnisse der OGM-Studie verweisen auf ein sehr ausgeprägtes Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern im selbstständigen Sektor in Vorarlberg. Während bei Männern in diesem Bereich berufliche Etablierung und hohes Einkommen überwiegen, dominieren

bei den Frauen prekäre Arbeits- und Einkommensverhältnisse, welche auch in diesem Fall mit einer geringeren sozialen Absicherung einhergehen.

Ein Beratungsangebot für Gründerinnen mit der speziellen Zielgruppe Frauen 50+, in dem sowohl persönliche als auch Markt Voraussetzungen abgeklärt werden sollen, könnte einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Situation der selbstständigen Frauen leisten. Eine finanzielle Starthilfe für Gründerinnen 50+ sollte zusätzlich gewährt werden.

## **B) Maßnahmen im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit**

Existenzsichernde Erwerbsarbeit stellt in unserer Gesellschaft die Voraussetzung für ein eigenständiges Leben fern von privaten oder staatlichen Abhängigkeitsbeziehungen dar. Gerade für Vorarlberger Frauen in der Altersgruppe 50+ ist dies vielfach noch nicht gelebte Realität. Die folgenden Maßnahmenvorschläge zeigen verschiedene Wege für eine altersgerechte Arbeitswelt auf, die insbesondere auf die spezifischen Bedürfnisse und Kompetenzen von Frauen 50+ abgestimmt sind.

### **Überprüfung der Kollektivverträge für 50+**

Bereits in den 80-er und 90-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts waren Kollektivverträge Gegenstand öffentlicher Debatten. So wurden etwa Kollektivverträge daraufhin untersucht, inwieweit das Bild des „männlichen Normalarbeiters“ – mit Zuordnungen wie Vollzeitbeschäftigung als Normalarbeitszeit oder mit einer lebenslangen, zäsurlosen Erwerbstätigkeit – tendenziell Frauen benachteiligende Wirkungen zeitigt. Als Ergebnis dieser kritischen Reflexion wurden in vielen Fällen Änderungen in Hinblick auf geschlechtergerechte Regelungen vorgenommen.

Nun soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern auch der Aspekt des Alters – in Kombination mit dem Geschlecht – hier eine mögliche Benachteiligungsquelle darstellt. Deshalb wird als konkrete Maßnahme eine Untersuchung der Kollektivverträge auf eventuelle negative Auswirkungen für Arbeitnehmerinnen 50+ vorgeschlagen.

**Qualifizierungsprogramme für benachteiligte Frauen**

Ist die Arbeitsmarktsituation in Vorarlberg für Frauen ab 50+ bereits als problematisch zu beschreiben, so trifft dieser Befund auf Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, mit Migrationshintergrund oder sonstig gesellschaftlich Benachteiligte in besonderem Maße zu. Benachteiligende Strukturen in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt führen verschärfend dazu, dass diese Frauen oftmals keinen adäquaten Zugang zu diesen Bereichen gefunden haben. Fehlende oder keine verwertbaren Qualifizierungen sind die Folge.

Mit der Entwicklung und Umsetzung zielgruppengerechter Qualifizierungsprogramme für gesellschaftlich benachteiligte Gruppen von Frauen 50+ soll hier gegengesteuert werden.

## 3.2 Maßnahmenempfehlungen für Liechtenstein

### A) Maßnahme im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen

Wenngleich – wie die Ergebnisse der OGM-Studie zeigen – in Liechtenstein die Generation jüngerer Frauen aufgrund besserer Ausbildungsmöglichkeiten zukünftig nicht mehr gänzlich finanziell abhängig sein wird, sieht die Situation der Frauen 50+ noch anders aus. Es zeigt sich, dass in dieser Altersgruppe ein Handlungsbedarf in Richtung eigenständiger Existenzsicherung besteht. Dies ist auch die Generation, die im Gegensatz zu den jüngeren Frauengenerationen noch zu wenig für die Bedeutung finanzieller Absicherung und Unabhängigkeit sensibilisiert ist. Diesem Umstand wird mit den von den ExpertInnen vorgeschlagenen Maßnahmen Rechnung getragen.

#### „Vorsorgecheck“

Jenseits der Durchführung der beschriebenen Informationskampagne „Frauen und Finanzen“ wird die Entwicklung und Implementierung eines Finanzinformations- und Beratungsangebotes für Frauen 50+ vorgeschlagen. Im Rahmen dieses „Vorsorgechecks“ sollte regelmäßig die gegenwärtige und zukünftige finanzielle Absicherung von Frauen durch ExpertInnen überprüft werden. Im Falle der Gefährdung oder Nichtexistenz einer eigenständigen Existenzsicherung können im Zuge des Beratungsprozesses gemeinsam mögliche Schritte zur Veränderung dieser Situation entwickelt und umgesetzt werden. Damit wird der präventive Charakter dieser Maßnahme deutlich.

#### Geschlechtergerechtes Altersvorsorgesystem

In Bezug auf die eigenständige Existenzsicherung im Alter wird die Überprüfung des 3-Säulen-Modells des Altersvorsorgesystems auf seine geschlechtsspezifischen Implikationen in Liechtenstein vorgeschlagen. Dies dient als Grundlage für weiterführende politische Maßnahmen im Sinne der Beförderung der Geschlechtergerechtigkeit dieses Systems. Diese Maßnahme richtet sich an Politik, Verwaltung und die Versicherungsträger in dieser Region.

## B) Maßnahmen im Handlungsfeld Erwerbstätigkeit

Auch wenn die Einkommenssituation der Liechtensteinerinnen im Vergleich zu den Vorarlbergerinnen besser ist, gibt es dennoch in Bezug auf Erwerbstätigkeit Ansatzpunkte für Maßnahmenempfehlungen für Frauen 50+.

### Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Frauen 50+

Die Grundstruktur der Schulbildung ist in Liechtenstein – wie die Ergebnisse der OGM-Studie zeigen – ähnlich wie im Kanton St.Gallen. Ein Vergleich mit Vorarlberg ist aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme schwierig. Eine große Ähnlichkeit zwischen den Regionen liegt in der Tatsache, dass mit dem Alter die Bildungshöhe sinkt. Je älter die Frauen sind, desto geringer ist ihr Bildungsniveau. Allerdings ist in Liechtenstein der Anteil jener Frauen, die Sekundarstufe I als höchste abgeschlossene Schulbildung haben, noch etwas höher als im Kanton St.Gallen. Männer in der gleichen Altersgruppe weisen ein höheres Bildungsniveau auf.

Daher wird die Entwicklung und Umsetzung zielgruppengerechter, niederschwelliger Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Frauen 50+ vorgeschlagen. Die Erlangung einer höher qualifizierten Tätigkeit dient wiederum als eine wichtige Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung.

### Arbeitsrechtliche Aufklärung für ArbeitnehmerInnen aus Nachbarstaaten

In Liechtenstein ist die Beschäftigungsquote außerordentlich hoch. Rund 34.600 EinwohnerInnen stehen 29.500 Arbeitsplätzen gegenüber. Um dieser demografischen Unausgewogenheit auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, pendeln österreichische, schweizerische und deutsche Frauen und Männer nach Liechtenstein zur Arbeit.

Wie die ExpertInnen aus Liechtenstein im Rahmen des Workshops deutlich gemacht haben, gibt es massive finanzielle Folgen einer (Teilzeit)Beschäftigung in Liechtenstein für die Altersvorsorge in den Herkunftsländern der Betroffenen. Ein Umstand, der den Betroffenen weithin unbekannt zu sein scheint. Vor diesem Hintergrund wird die Schaffung niederschwelliger Beratungsangebote für ArbeitnehmerInnen aus Nachbarstaaten vorgeschlagen, um präventiv wirken zu können.

## C) Maßnahmen im Handlungsfeld Pflege

### Qualitätssicherung für mobile Dienste im Bereich Sterbebegleitung

Sterben und Tod sind in unseren Gesellschaften nach wie vor durch Tabuisierung geprägt. Auch im Bereich der mobilen Dienste – so die Meinung der ExpertInnen – gibt es noch zu wenig Auseinandersetzung mit diesen Themen. Gefühle von Angst, Hilflosigkeit oder Überforderung sind oftmals die Folge im Umgang mit schwer Kranken bzw. Sterbenden.

Vor diesem Hintergrund soll in Liechtenstein eine Workshopreihe zum Thema „Sterben und Tod“ in der mobilen Pflege entwickelt werden. In Anlehnung an die Erfahrungen im ambulanten Hospizbereich werden in diesen Workshops – neben fachlichen Inputs – die TeilnehmerInnen auf die fachliche Begleitung Sterbender und deren Angehörigen vorbereitet. Gleichzeitig bieten die Workshops eine Möglichkeit zum kollektiven Erfahrungsaustausch und tragen somit zur Qualitätssicherung in diesem Bereich bei. Einem geschlechtergerechten Zugang ist besonderes Augenmerk beizumessen.

### Finanzierung der 24-Stundenbetreuung

Dem von vielen ExpertInnen geäußerten Wunsch nach einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung sollte die Entwicklung von Konzepten zur Gewährleistung einer qualitätsgesicherten ambulanten 24-Stundenbetreuung vorangehen. Eine ExpertInnengruppe, zusammen-

gesetzt aus VertreterInnen unterschiedlicher gesellschaftspolitischer Bereiche, sollte sich als Projektgruppe etablieren und eine Konzeptualisierung zur Umsetzung dieses Wunsches ausarbeiten. Die Expertise und die Erfahrungen der Pflegenden sind mit einzubeziehen, wobei die Genderdimension dieser Thematik besonders berücksichtigt werden muss.

### Neue Wohnformen

Im Zusammenhang mit der Pflege zu Hause wird – so Ergebnisse der OGM-Studie – auf ein weiteres Handlungsfeld verwiesen: die Umgestaltung von Wohnraum. Eine Studie des Österreichischen Bundesinstituts für Gesundheitswesen, wonach in 35 Prozent der Wohnungen von pflegebedürftigen Personen Adaptierungen notwendig sind, unterstreichen dies. Das Thema „pflegegerechter Wohnraum“ wird derzeit noch kaum berücksichtigt bzw. als Entlastungsmöglichkeit in der Pflege angesehen. Da entsprechende räumliche Gegebenheiten die Pflegesituation für Pflegenden und Gepflegte maßgeblich erleichtern, könnte dieses Thema in Zukunft ein ergänzender Schwerpunkt in der Auseinandersetzung sein.

Da für Liechtenstein diesbezüglich keine konkreten Daten vorliegen, wird die Durchführung einer Bedarfserhebung in Bezug auf Wünsche und Bedürfnisse nach Wohnformen für Menschen 50+ unter geschlechtergerechter Perspektive vorgeschlagen. Diese Erhebung sollte dazu dienen, künftig geschlechtergerechte Anforderungen und Wünsche durch Informations- und Beratungsangebote im Bereich Bautechnik und -konzeption sowie durch Finanzierung und Förderung berücksichtigen zu können.

### 3.3 Maßnahmenempfehlungen für den Kanton St.Gallen

#### A) Maßnahmen im Handlungsfeld Existenzsicherung/Finanzen & Erwerbstätigkeit

##### **Empowerment durch Rechtskenntnis**

Die Themen finanzielle Vorsorge, finanzielle Absicherung, finanzielle Unabhängigkeit – auch in Hinblick auf den Ruhestand – wurden im Rahmen der Erhebungen der OGM im Kanton St.Gallen und auch in Liechtenstein häufiger zur Diskussion gestellt als in Vorarlberg. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass gerade für die Altersgruppe 50+ die finanzielle Absicherung im Alter ein zentrales Thema ist. Um sich auf die finanzielle und materielle Sicherheit im Alter vorzubereiten, ist es für Frauen besonders wichtig, die Rechte zu kennen, um sich für die Durchsetzung ihrer erworbenen Ansprüche einsetzen zu können.

Für den Kanton St.Gallen wird daher die Entwicklung von frauenspezifischen niederschweligen Rechtsberatungsangeboten vorgeschlagen, die dezentral und mit spezifischen Begleitveranstaltungen durchgeführt werden. Der spezifischen finanziellen Situation von Frauen 50+ ist hier besonderes Augenmerk beizumessen.

##### **(Niederschwellige) Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Frauen 50+**

Wie die Ergebnisse der OGM-Studie zeigen, sinkt auch im Kanton St.Gallen mit zunehmendem Alter das Bildungsniveau der Frauen. Während in der Sekundarstufe II der Anteil von Frauen und Männern fast gleich ist, dominiert eine Stufe höher – in der Tertiärstufe – der Anteil der Männer. Damit wird deutlich, dass in Bezug auf die Schulbildung ab der Tertiärstufe Männer die Frauen bildungsmäßig abhängen. Damit ist der Einstieg in nieder qualifizierte Berufe mit geringem Einkommen für Frauen mit all den damit verbundenen Folgen vorprogrammiert.

Daher wird die Entwicklung und Umsetzung niederschwelliger Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Frauen 50+ vorgeschlagen. Durch eine (höher) qualifizierte Tätigkeit können diese Frauen eine wichtige Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung erlangen. Bei diesen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ist der Bewusstseins- und Sensibilisierungsarbeit für die Thematik der finanziellen Absicherung eine besondere Bedeutung beizumessen.

### **Geeignete Arbeitsplätze für Frauen 50+ schaffen**

Das Amt für Arbeit im Kanton St.Gallen hat sich – wie die OGM-Studie festhält – der Problematik der älteren, eine Stelle suchenden ArbeitnehmerInnen angenommen. Neben bewährten Unterstützungsinstrumentarien wie etwa die Gewährung von verlängerten Einarbeitungszuschüssen werden innovative Maßnahmen wie die Etablierung eines Mentoring-Systems oder Erfolgsprämien für BeraterInnen und VermittlerInnen angedacht. Zudem sollen Stellensuchende künftig bereits nach einem halben Jahr in arbeitsmarktpolitische Programme aufgenommen werden.

Vor diesem Hintergrund wird die Überprüfung eines Anreizsystems zur forcierten Anstellung von Frauen 50+ vorgeschlagen. Die Einführung einer befristeten Quotenregelung in Betrieben für Frauen 50+ wäre, so die Meinung einiger ExpertInnen im Rahmen des Workshops, gut vorstellbar. Empfohlen wird in diesem Zusammenhang auch, dass Führungsfunktionen in Abteilungen mit einem hohen Beschäftigungsanteil im Alter von 50+ mit Männern und Frauen dieser Altersgruppe besetzt werden. Dies würde nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik leisten, sondern auch eine bedeutende Vorbildfunktion darstellen.

### **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**

Nach wie vor wird auch im Kanton St.Gallen gleichwertige oder gleichartige Arbeit ungleich entlohnt. Dies ist eine wesentliche Ursache für die große Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern. Nationale und internationale Erfahrungen zeigen, dass es mit der Methode der Arbeitsplatzbewertung möglich ist, in einem diskriminierungsfreien Verfahren die Grundlage eines geschlechtergerechten Gehaltsschemas zu entwickeln. Es wird die Durchführung eines diskriminierungsfreien Arbeitsplatzbewertungsverfahrens in einem St.Galler Unternehmen als Modellprojekt vorgeschlagen, das begleitend evaluiert werden sollte. Auf Basis dieser konkreten Erfahrungen können dann Unternehmen für die Implementierung geschlechtergerechter Bewertungsverfahren gewonnen werden.

### **„Auf einen Blick“**

Zusätzlich zu den bereits skizzierten Massnahmenempfehlungen wird die Aufbereitung von Informationen über Beratungsstellen und deren Angebote im Bereich Existenzsicherung, Finanzen und Erwerbsarbeit im gesamten Kanton St.Gallen vorgeschlagen. Diese Informationsmaterialien sollten digital und gedruckt vorliegen, mehrsprachig verfasst und barrierefrei zugänglich sein. Angebote, die sich speziell an Frauen 50+ wenden, sollen hierbei besonders hervorgehoben werden.

## **B) Maßnahme im Handlungsfeld Pflege**

### **Aufwertung von Pflege durch leistungsgerechte Entlohnung**

Eine weitere politische Maßnahmenempfehlung zur Aufwertung der Pflege liegt in der Durchsetzung und Implementierung einer leistungsgerechten Entlohnung. Damit könnte qualifiziertes Fachpersonal für die Pflege gewonnen werden, was zu einer gesellschaftlichen Aufwertung nicht nur des Berufsbildes, sondern auch des gesamten Bereiches führen würde.

Darum schlagen wir eine verstärkte Sensibilisierung und Lobbyarbeit der an den politischen Aushandlungsprozessen beteiligten Gruppen vor, wobei das Augenmerk insbesondere auf die geschlechtsspezifische Ausgestaltung dieses Themas zu richten ist.

## Weiterführende Literatur

Arbeiterkammer Oberösterreich (Hgin) (2006), Älter werden, Zukunft haben: Eine oberösterreichische Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels, Linz ([www.wage.at](http://www.wage.at))

Badelt, Christoph/Eva Hollweger (2001), Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich, WU Wien, Abteilung Sozialpolitik, Working Paper Nr. 6, Wien

Bota, Alice (2008), Was vom Leben übrig bleibt, in: Die ZEIT, Nr. 9, 21.2.2008, 2

Böhm, Renate/Birgit Buchinger (2007), Mythen von Arbeit und Altern, Wien

Brünner, Anita/Susanna Huss/Karin Kölbl (2006), Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung, Literaturstudie, Klagenfurt

Buchinger, Birgit/Ulrike Gschwandtner (2006), Kärntner Frauengesundheitsprogramm, Projektleitung: Regina Steinhauser, hrsg. vom Frauengesundheitszentrum Kärnten GmbH, Villach, Salzburg ([www.fgz-kaernten.at](http://www.fgz-kaernten.at))

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004), Altenhilfestrukturen der Zukunft, Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Bundesmodellprogramm, Bonn

Burgstaller, Barbara/Monika Bauer/Ines Krenn (2006), Anders Altern in Radenthein, Gesundheitsförderung im Alter, Projektendbericht ([http://www.fgoe.org/projektfoerderung/geofoerderte-projekte/FgoeProject\\_132834](http://www.fgoe.org/projektfoerderung/geofoerderte-projekte/FgoeProject_132834))

Eberherr, Helga/Alexander Fleischmann/Roswitha Hofmann (2006), Alter(n)svielfalt im Betrieb, Strategien und Maßnahmen für eine nachhaltige Unternehmenspolitik in kleinen und mittleren Unternehmen, Graz ([www.agepowerment.at](http://www.agepowerment.at))

Europäische Kommission, Generaldirektion Gesundheit und Verbraucherschutz (Hgin) (2005), Grünbuch: Die psychische Gesundheit der Bevölkerung verbessern, Brüssel

Götz, Rudolf (2005), Active Aging, Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich, Wien ([www.oesb.at](http://www.oesb.at))

Hammer, Thomas (2007), Die zweite Rente, in: Die ZEIT, Nr. 45, 31.10.2007, 40

Institut für innovative Arbeitsgestaltung (Hg.) (2007), Projekt GENIAL, Generationen im Arbeitsleben, Wien ([http://www.mensch-technik.at/home/project/gps\\_genial.php](http://www.mensch-technik.at/home/project/gps_genial.php))

Ilmarinen, Juhani (2006), Towards a longer worklife, Ageing and work life quality in the European Union, Helsinki

Krenn, Manfred/Marion Vogt, (2007), „... da kräht kein Hahn nach Ihnen.“ Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung, Wien ([www.agepowerment.at](http://www.agepowerment.at))

Nemeth, Claudia/Elisabeth Pochobradsky (2004), Qualitätssicherung in häuslicher Betreuung, Wien

Niejahr, Elisabeth (2008), Alt werden wir später..., in: Die ZEIT, Nr. 9, 21.2.2008, 3

OGM (Österreichische Gesellschaft für Marketing) (2007), „Frauenleben 50+“ Vorarlberg, St.Gallen, Liechtenstein, unveröffentlichter Endbericht, erstellt im Rahmen des Interreg IIIA Alpenrhein Bodensee Hochrhein Projektes, Wien

Perina, Udo (2007), Aschenputtel bleibt arm, Frauen holen bei der Alterssicherung gegenüber den Männern zwar auf – doch viel zu viele können kaum vorsorgen, in: Die ZEIT, Nr. 45, 31.10.2007, 39

Perkmann, Urban/Georg Lun (2006), Potential älterer Mitarbeiter, Die „50 plus“ in der Südtiroler Arbeitswelt, Bozen ([www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at))

Vogt, Marion (2003), Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer, Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern, Wien ([www.forba.at](http://www.forba.at))

Vogt, Marion (2006), Politische Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Österreich, Wien ([www.agepowerment.at](http://www.agepowerment.at))

Wolf, Andrea/Hermine Mandl (2006), Trotzdem Gesund, Eine Untersuchung für die Entwicklungspartnerschaft „BlickWechsel – Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich“, Wien (<http://www.equal-blickwechsel.at>)

Zentrum für Soziale Innovation (Hg.) (2006), Pakte – Grünbuch Ältere 2006, Für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft, Wien ([www.elderly.at](http://www.elderly.at))

WHO (Hgin) (2001), The world health report 2001, Mental health: new understanding, new hope, Genf (<http://www.who.int/whr/2001/en/>).

WHO (Hgin) (2002), Aktiv Altern, Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln, Genf

# Anhang

## Beteiligte ExpertInnen

### Fachbeirätinnen

Barbara Caminada, Amt für Soziale Dienste,  
Liechtenstein

Trudy Gstöhl, Kontakt- und Beratungsstelle  
Alter/Fachbeirat, Liechtenstein

Mag<sup>a</sup>.Gabi Jansen, infra, Liechtenstein

Anita Kresser, Vorarlberger Landesregierung, IVa,  
Gesellschaft und Soziales, Vorarlberg

Mag<sup>a</sup>. Sabine Kessler, FrauenInformationszentrum  
Femail, Vorarlberg

Andrea Lübberstedt, Amt für Soziales,  
Departement des Innern, Kanton St.Gallen

Mag<sup>a</sup>. Kamila Simma-Gaupp-Berghausen,  
Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Vorarlberg

Pia Wegmann-Koller,  
Frauzentrale des Kantons St.Gallen

Wilhelmine Zünd, KMU-Frauen St.Gallen

### TeilnehmerInnen an den ExpertInnenworkshops in Vorarlberg, Liechtenstein und St.Gallen

Dr<sup>in</sup>. Susanne Andexlinger, Ärztin, Vorarlberg

Dr<sup>in</sup>. med. Gisela Biedermann, Facharztpraxis,  
Liechtenstein

Erika Bigler, BALance netz St.Gallen

Barbara Bischof, Büro für Integrationsprojekte,  
Vorarlberg

Barbara Caminada, Amt für Soziale  
Dienste/Fachbeirat, Liechtenstein

Mag<sup>a</sup>. Ulrike Concin, Bifo, Vorarlberg

Mag<sup>a</sup>. Gerda Danzl-Gabl,  
Arbeiterkammer Vorarlberg, Vorarlberg

Dr. Günther Diem, aks-Gesundheitsvorsorge,  
Vorarlberg

Ruhiye Eris, Türkischer Frauenverein, Liechtenstein

Ruth Falk, Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe  
(LAK), Liechtenstein

Anita Fazekas-Zraunig, S & S Versicherungsmakler  
GmbH, Vorarlberg

Elsa Fuchs, Kompetenzzentrum Integration,  
Gleichstellung und Projekte, Departement des Innern,  
Kanton St.Gallen

Anita Gauch, Helvetia Versicherungen,  
Raiffeisenbank St.Gallen

Mag<sup>a</sup>. Erika Geser-Engleitner,  
Fachhochschule Vorarlberg

Ramona Giarraputo, Kompetenzzentrum Integration,  
Gleichstellung und Projekte, Departement des Innern,  
Kanton St.Gallen

DKS Waltraud Gollner, Vorarlberger Landesregierung,  
IVd, Vorarlberg

Gabriele Graf, Arbeiterkammer Vorarlberg, Vorarlberg

Trudy Gstöhl, Kontakt- und Beratungsstelle  
Alter/Fachbeirat, Liechtenstein

lic. iur. Brigitte Haas, Liechtensteinische Industrie- und  
Handelskammer, Liechtenstein

Elizabet Hintner, okay. zusammen leben, Vorarlberg

Dr. Markus Hofer, Männerbüro, Vorarlberg

Mag<sup>a</sup> Gabi Jansen, infra/Fachbeirat, Liechtenstein

Helmut Johler, Arbeitsprojekt, Vorarlberg

Waltraud Johler, iap Projektmanagement, Vorarlberg

Selma Kahveci, Türkischer Frauenverein, Liechtenstein

Elfie Karlinger, iap projektmanagement, Vorarlberg

Georg Kaufmann, Amt für Berufsbildung und  
Berufsberatung, Liechtenstein

Mag<sup>a</sup>. Sabine Kessler, FrauenInformationszentrum  
Femail, Vorarlberg

Bernadette Kubik-Risch, Stabsstelle für  
Chancengleichheit, Liechtenstein

Anita Kresser, Vorarlberger Landesregierung, IVa,  
Vorarlberg

Maria Lackner, connexia - Gesellschaft für Gesundheit,  
Vorarlberg

Bruno Leutenegger, Sozialversicherungsanstalt des  
Kantons St.Gallen

Mag<sup>a</sup>. Monika Lindermayr, Vorarlberger Landesregie-  
rung, IVa, Frauenreferat, Vorarlberg

Veronika Mann, Wirtschaftskammer Vorarlberg

Erika Marxer, Liechtensteinische Alters- und  
Krankenhilfe ( LAK), Liechtenstein

Maja Marxer-Schädler, Eltern Kind Forum, Vaduz,  
Liechtenstein

Dr. Andreas Mischak, Vorarlberger Landesregierung,  
IVd, Vorarlberg

Monika Müller-Hutter, Spitex Verband Kanton  
St.Gallen/Gesundheitsdepartement, Kanton St.Gallen

Rosmarie Nagel, Schweizerisches Rotes Kreuz, Kanton  
St.Gallen

Mag<sup>a</sup>. Angelika Nocker, Arbeiterkammer Vorarlberg,  
Vorarlberg

lic. Phil. Kathrin Ospelt-Hilbe, Amt für Gesundheit,  
Liechtenstein

Dir.-Stv. Gerhard Ouschan, Arbeiterkammer Vorarlberg,  
Vorarlberg

Uschi Österle, ARGE Mobile Hilfsdienste, Vorarlberg

Christa Quaderer, Pflegefachfrau, Liechtenstein

Angelika Pfitscher, Bildungshaus Batschuns, Vorarlberg

Edith Ploss, Mobile Seniorenberatung, Vorarlberg

Giuseppe Puopolo, FKB Freiwillige Krankenkasse  
Balzers, Liechtenstein

Beatrix Rosenast, Liechtensteinische Landesbank AG,  
Liechtenstein

Mag<sup>a</sup>. Sabine Rudigier, ÖGB Vorarlberg

Dr<sup>in</sup>. Ruth Rüdissler, IfS Sozialdienste Bregenz,  
Vorarlberg

Mag<sup>a</sup>. Herlinde Schatzmann, LANV Liechtensteinischer  
ArbeitnehmerInnenverband, Liechtenstein

Mag<sup>a</sup>. Kamila Simma-Gaupp-Berghausen,  
Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Vorarlberg

Anja Schuler, Frauenhaus, Liechtenstein

Susanne Sohm-Armellini, Bundessozialamt, Vorarlberg

Gerlinde Spycher, Frauenzentrale des Kantons St.Gallen

Mirjam Steger, Selbsthilfe Club Antenne, Vorarlberg

Eva Thaler, Pensionsversicherung, Vorarlberg

Isabella Tschemernjak, Selbsthilfe Club Antenne,  
Vorarlberg

Dr<sup>in</sup>. med. Lora Vidic, Oberärztin, Klinik Beverin, Cazis,  
Liechtenstein

Andrea Walch-Riedmann, Arbeitsmarktservice Bludenz,  
Vorarlberg

Pia Wegmann, Frauenzentrale des Kantons St.Gallen

Vreni Wild, Pro Senectute, Regionalstelle Stadt  
St.Gallen

Mag<sup>a</sup>. Natalie Wojtech, IfS-Schuldenberatung,  
Vorarlberg

Mag<sup>a</sup>. Alexandra Wucher, aks-Gesundheitsvorsorge,  
Vorarlberg

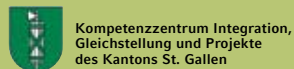
Verena Wüthrich, Infostelle Frau und Arbeit,  
Weinfelden

Wilhelmine Zünd, KMU-Frauen St.Gallen





STABSSTELLE FÜR CHANGENGLEICHHEIT  
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN



Kompetenzzentrum Integration,  
Gleichstellung und Projekte  
des Kantons St. Gallen



SCHWEIZERISCHE EIDGENOSSENSCHAFT  
Gefördert durch Finanzhilfen des  
Schweizer Bundes



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT  
Gefördert aus dem Europäischen Fonds  
für Regionale Entwicklung