

Vielfalt Familie

ZUSAMMEN/LAND
HALTEN/GESTALTEN

www.landjugend.at

Foto-Credit: Fotowerk/Fotolia



„Zusammen halten – Land gestalten“

„Bitte, danke, Entschuldigung.“ – Das sind laut Papst Franziskus die drei Wörter, die eine glückliche Familie ausmachen. Wird man geboren, wird man Teil eines Systems, nämlich das der Familie. Sie ist unser sicherer Hafen, der Ort, an dem das Herz zu Hause ist, dort, wo uns Werte vermittelt werden, die uns zu guten Menschen machen sollen. Würden sich Familien verstärkt an diese drei Zaubervörter halten, könnten bestimmt so manche Scheidungen verhindert werden und die Gesamtscheidungsrate läge nicht bei 42,1%. Familien können zerbrechen und mit ihnen auch die Familienmitglieder. In Österreich wird man aber nicht alleine gelassen. Es gibt neben den eigenen Freunden, den Vereinen in der Gemeinde, der Schule oder in der Arbeit ein großes Netzwerk, das sich um Familien in der Krise kümmert. Beispielsweise die „Plattform gegen die Gewalt in der Familie“, in der verschiedene Beratungseinrichtungen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenarbeiten.

Sind die Scherben nach einer gefühlten Ewigkeit weggekehrt, können Familien auch zu Patchwork-Familien zusammenwachsen. Zwei Schlafzimmer in zwei verschiedenen Haushalten für ein Kind sind heutzutage längst keine Seltenheit mehr. Die Familie, per Definition ein „einfaches System“, kann jedoch viele komplexe Formen annehmen. Was für einen selbst Familie ist, darf aber jeder von uns selbst definieren.

Familie ist nicht nur für das Zusammenleben auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben von zentraler Bedeutung, sondern in der gesamten Gesellschaft sehen wir die Familie als wichtige Grundlage eines stabilen sozialen Netzwerkes. Deshalb haben wir mit vielfältigen Beiträgen 2016 das Thema „Vielfalt Familie“ aufgegriffen und es zu unserem gesellschaftlichen Schwerpunktthema erklärt.

Eure Bundesleitung
ISABELLE RIEDL & MARTIN STIEGLBAUER

INHALT Vielfalt Familie

- 03 Wusstest du, dass ...
- 03 Vorwort von Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Sophie Karmasin
- 04–05 Familie in Österreich
- 06–07 Chancen und Hürden neuer Familienformen
- 08–09 Echte Männer gehen in Karenz
- 10–11 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Kinder brauchen ihre Eltern - und diese brauchen Zeit für ihre Kinder
- 12–13 Familienunternehmen -
Attraktiver Arbeitgeber oder Karrierebremse?
- 14–15 Frauen am Land - Kreativ und Kompetent
- 16 Kinder und Jugendliche, die pflegen, sind unter uns

ZUSAMMEN/LAND HALTEN/GESTALTEN

IMPRESSUM:

Herausgeber, Verleger: Landjugend Österreich;
Schaufflergasse 6, 1015 Wien, Tel. 01/53441-8560,
Fax DW 8569, E-Mail: oelj@landjugend.at,
www.landjugend.at, ZVR-Zahl: 288233040
Für den Inhalt verantwortlich: Landjugend Österreich
Foto-Credit Titelseite: Fotowerk/Fotolia
Layout, Reinzeichnung und Gesamtproduktion:
m:f, www.mgf.at, 3100 St. Pölten



Dieses Papier stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.
www.pefc.at



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens. gugler*print, Melk, UWZ-Nr. 609, www.gugler.at

powered by



Wusstest du, dass ...

... die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine der wichtigsten Herausforderungen für die österreichische Familienpolitik ist?

... das durchschnittliche Gebäralter bei der ersten Geburt bei 29,1 Jahren liegt?

... die Gesamtscheidungsrate bei 42,1% liegt?

... die arbeitsrechtliche Karenz unabhängig von der Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld spätestens mit dem zweiten Geburtstag des Kindes endet?

... die Kinderbetreuungskosten unter bestimmten Anspruchsvoraussetzungen steuerlich absetzbar sind?

... Österreich bei den finanziellen Beihilfen für Familien im internationalen Vergleich führend ist? Jährlich stehen rund 6,25 Milliarden Euro aus dem Familienlastenausgleichsfonds zur Verfügung.

... es seit über 25 Jahren in Österreich ein gesetzliches Gewaltverbot gibt? Ebenfalls gibt es seit 1993 die „Plattform gegen die Gewalt in der Familie“, in der 45 etablierte Beratungseinrichtungen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenarbeiten.

... dass ZAMM unterwegs (Zukunftsorientierte Agrarwirtschaftliche Motivation) eine Bildungsinitiative für Bäuerinnen ist, die sich in ihrer Rolle als Funktionärin weiterentwickeln wollen oder die sich zukünftig in agrarischen und regionalen Gremien engagieren möchten?



Foto-Credit: Christian Jungwirth

Liebe Jugendliche!

„Mehr Kinder in den Familien – mehr Familien in der Gesellschaft“ – unter diesen Titel haben wir unsere Familienpolitik gestellt. Als Familienministerin freue ich mich besonders, dass die Anzahl der Geburten in Österreich im vergangenen Jahr um 3% gestiegen und hier eine positive Trendwende zu verzeichnen ist.

Familienfreundlichkeit in der Gesellschaft ist eines meiner wichtigsten Anliegen, deswegen habe ich mir das ambitionierte Ziel gesetzt, Österreich bis 2025 zum familienfreundlichsten Land in Europa zu machen. Dafür müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen weiter ausgebaut beziehungsweise neu geschaffen werden. Mit einem breiten Maßnahmenpaket, wie dem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen in den kommenden Jahren und direkter finanzieller Unterstützung für Familien, in Form des Kinderbetreuungsgeldes oder der antraglosen Familienbeihilfe, werden Familien unterstützt.

Familienfreundlichkeit soll in unserem Land künftig groß geschrieben werden, denn ein familienfreundliches Österreich fördert nicht nur die Lebensqualität, sondern bringt auch wesentliche Vorteile für die Wirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit. Familien sind bunt wie das Leben und der Kern unserer Gesellschaft – bringen wir sie auf die Überholspur!

Dr.ⁱⁿ SOPHIE KARMASIN
Bundesministerin für Familien
und Jugend

FAMILIE IN ÖSTERREICH

Autorin: Dr.ⁱⁿ Sophie Karmasin, Bundesministerin für Familien und Jugend



So wie die Gesellschaft einem Wandel unterliegt, haben sich auch die Familien verändert und werden sich stetig weiterverändern – unter dem Aspekt, dass die Familie eine dynamische Einheit ist. Patchwork-, Mehrgenerationenfamilien und Alleinerziehende erweitern die klassische Vater-Mutter-Kind-Konstellation, welche jedoch weiterhin das Familienideal – auch jüngerer Generationen – prägt.

Diese Erweiterung von Familienkonzepten, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung traditioneller Vorstellungen von Familie, spiegelt sich in aktuellen Bevölkerungsstatistiken wider. Derzeit leben 762.000 Familien mit Kindern unter 15 Jahren in Österreich. Davon 518.300 (68%) in einer Ehe, 133.600 (17,5%) in Lebensgemeinschaften und 110.100 (14,5%) sind Alleinerziehende. Im Jahr 2014 gab es in Österreich 37.458 Eheschließungen und 16.647 Scheidungen¹.

Egal für welche Form des familiären Zusammenlebens sich Menschen entscheiden, wichtig ist, dass sie Unterstützung und Anerkennung erfahren. In Österreich erhalten Familien aus dem Familienlastenausgleichsfond wichtige finanzielle Zuwendungen von Seiten des Staates – etwa Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Schüler- und Lehrlingsfreifahrt oder Schulbücher. Die Familienbeihilfe, bereits 1967 eingeführt, wurde mit Juli 2014 um 4% an-

gehoben, 2016 und 2018 folgen weitere Erhöhungen um jeweils 1,9%. Seit September 2014 erfolgt eine monatliche Auszahlung der Familienbeihilfe anstelle einer zweimonatigen, für Geburten ab dem 1. Mai 2015 wurde die antragslose Familienbeihilfe eingeführt. Mit dem Kinderbetreuungsgeld werden jene Betreuungsleistungen, die Eltern für ihre Kinder und somit auch für die Gesellschaft erbringen, erstmals teilweise finanziell abgegolten. Mit den verschiedenen Modellen der Pauschalvarianten (30+6, 20+4, 15+3, 12+2 Monate) sowie der einkommensabhängigen Variante (12+2 Monate) finden Familien ein vielfältiges und flexibles Angebot vor, um staatliche Leistungen gemäß eigenen Wünschen und Vorstellungen zu beziehen. Für noch mehr Flexibilität und Transparenz erfolgt eine Reform des KBG. Aus den vier Pauschalvarianten wird ein flexibles Konto, die einkommensabhängige Variante bleibt erhalten.

Familien soll neben finanziellen Leistungen vor allem auch Zeit zur Verfügung stehen. Zeit ist in den beschleunigten Verhältnissen, in denen wir heute leben, eine wertvolle Ressource und eine Frage der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einer unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführten Studie² zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gaben 86% der Befragten an, dass für sie der Aspekt der Vereinbarkeit ein wichtiges Kriterium bei der Jobauswahl ist. Arbeitgeber





Foto-Credit: Olesia Bilkei/shutterstock

können auf vielfältige Weise, etwa durch flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Telearbeit oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zu einer optimalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Bei der Umsetzung von individuellen familienfreundlichen Maßnahmen unterstützen das Audit *berufundfamilie*³ und für den gegenseitigen Austausch das Netzwerk „Unternehmen für Familien“⁴. In Hinblick auf die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf ist ein flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot essentiell. Bis 2017 stellt der Bund insgesamt 305 Millionen Euro für den Ausbau der Kinderbetreuung zur Verfügung, womit das Barcelona Ziel einer 33% Betreuungsquote bei den Unter-Dreijährigen und eine Verbesserung der Betreuungsqualität umgesetzt werden. Mit den bisherigen Anstoßfinanzierungen von 2008 bis 2014 wurden bereits rund 8.000 neue Betreuungsplätze

geschaffen. Die Art und Weise wie Menschen Familie leben, hat in den letzten Jahrzehnten eine Vervielfältigung und Öffnung erfahren, verschiedene Konstellationen sind möglich. Wichtig ist, dass Menschen unabhängig von ihrer Familienform Unterstützung bekommen und der zentrale Stellenwert, den Familien für die Gesellschaft haben, in Form von gelebter Familienfreundlichkeit, anerkannt wird.

Tabelle 1: Varianten des Kinderbetreuungsgeldes (KBG)

	Pauschal-Variante 30+6	Pauschal-Variante 20+4	Pauschal-Variante 15+3	Pauschal-Variante 12+2	Einkommens-abhängige V. 12+2
KBG pro Tag	14,53 €	20,80 €	26,60 €	33,00 €	max. 66,00 €
KBG pro Monate	ca. 436,00 €	ca. 624,00 €	ca. 800,00 €	ca.1.000 €	80% des letzten Nettoeinkommens, ca. 2000 € monatl.
Max. Bezugsdauer ein Elternteil	bis max. zum 30. Lebensmonat	bis max. zum 20. Lebensmonat	bis max. zum 15. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis max. zum 36. Lebensmonat	bis max. zum 24. Lebensmonat	bis max. zum 18. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat

Quellen: ³ www.familienbundberuf.at; ⁴ www.unternehmen-fuer-familien.at

Chancen und Hürden

Autorin: Margit Picher, Patchwork-Familien-Service – Verein für Elternteile & Familien im Wandel

Bei den nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften gab es Zuwächse: Lebten vor 30 Jahren nur rund 79.000 Paare (4,4%) ohne Trauschein in einem Haushalt zusammen, war es im Jahresdurchschnitt 2014 bereits mehr als jedes sechste Paar (18%; 368.000). Seit 2010 besteht die Möglichkeit für gleichgeschlechtliche Paare ihre PartnerInnenschaft gemäß dem Eingetragenen Partnerschaft-Gesetz (EPG) bei den Bezirksverwaltungsbehörden eintragen zu lassen. 2010 nahmen 705 Paare diese Möglichkeit in Anspruch. 2013 verpartnerten sich 368 Paare, davon 165 weibliche und 203 männliche Paare.

„Was bleibt, ist die Veränderung.
Was sich verändert, bleibt.“

(Michael Richter)



Was ist eine Patchworkfamilie?

Eine Patchwork-Familie entsteht, wenn ein leiblicher Elternteil, der mit seinem Kind (seinen Kindern) im Alltag oder zeitweise zusammenlebt, eine neue Partner-

beziehung eingeht. Dabei ist es unerheblich, ob die neuen Partner verheiratet sind.

Quelle: BMFJ

neuer Familienformen

Nach der klassischen Vater-Mutter-Kind-Familienform ist die Patchworkfamilie, die zweithäufigste Familienform in Österreich. Im Jahr 2014 gab es 1,088.000 Patchworkfamilien.

Chancen und Hürden

Die Chancen und Hürden sind sehr vielfältig und hängen nicht nur von den Familienformen ab, sondern auch von den vorhandenen sozialen Netzwerken, der Akzeptanz des Umfeldes und den vorhandenen Rahmenbedingungen.

Ein-Eltern-Familien leben oft an der Armutsgrenze. Jedes vierte Kind ist in Österreich armutsgefährdet (408.000 Kinder und Jugendliche). Allen voran stehen Kids aus Ein-Eltern und Migrationsfamilien. Das europäische bedingungslose Grundeinkommen würde nicht nur die zunehmende Armut eindämmen, sondern auch noch den sozialen Frieden sichern.

Daher ist es immens wichtig nicht nur auf individuelle Selbstorganisation zu setzen, sondern auch strukturelle Entlastungen zu schaffen.

Der Anspruch an Eltern, insbesondere Alleinerziehende und Patchworkfamilien ist sehr groß und führt bei vielen zu Überforderungen. Nur jene machen keine Erziehungsfehler, die keine Kinder haben.

Auch gesellschaftliche Ideale können enormen Druck bei den Betroffenen erzeugen und kontraproduktiv wirken. Der gute Ruf nach dem Ideal, wie betroffene Elternteile handeln sollten, ist völlig nutzlos, ohne ihnen auch dabei konkrete Hilfestellungen zu leisten. Dementsprechend wichtig ist es, Bildungs- und Beratungsangebote, die sich auf neue Familienformen spezialisiert haben, anzubieten.

Es ist ein Gebot der Stunde, Familien mit besonderen Herausforderungen zu fördern. Denn wirtschaftliche und politische Entscheidungen (z.B. Globalisierung oder Ladenöffnungszeiten) haben unmittelbare Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und daher auch direkten Einfluss auf Familiensysteme.

Scheidung und Trennung werden derzeit primär individualisiert, obwohl auch wirtschaftliche und politische Entscheidungen Folgewirkungen verursachen, die man mit dementsprechenden Maßnahmen abfedern sollte.

Die Chancen von vielfältigen Familienformen liegen klar auf der Hand: Vielfalt zu leben, die nicht mit Beliebigkeit zu verwechseln ist, die Entwicklung von Konfliktfähigkeit und mehr Toleranz, personale Kompetenzen zu entwickeln, die in neuen Familienformen mehr gefordert sind, ist eine große Chance nicht nur für alle unmittelbar Beteiligten, sondern auch für unsere Gesellschaft.

Wenn man bedenkt, welche Ressourcen diese Kompetenzen in der Persönlichkeitsentwicklung bedeuten, kann man sich ausdenken, welches enormes Potenzial diese gesellschaftspolitischen Möglichkeiten hätten. Vorausgesetzt sie werden entsprechend genutzt.



„Worauf wir unsere Aufmerksamkeit lenken, dort entwickeln wir uns hin.“
Daher mein Appell: Richten wir unsere Aufmerksamkeit nicht nur auf die Hürden, sondern auch auf die Chancen. Haben wir Mut zur Familie – egal in welcher Form!

Zur Person:

Autorin: Margit Picher, Sozial- und Berufspädagogin, Ehe- und Familienberaterin, GF Obfrau des Vereins Patchwork-Familien-Service und Inhaberin der Karriere-Werkstatt Business & Family Management in Graz.



Foto-Credit: Foto Furgler

ECHE MÄNNER GEHEN IN KARENZ!

Autorin: Gabriele Heinisch-Hosek,
Bundesministerin für Bildung und Frauen



Viele Väter spielen mit dem Gedanken, in Karenz zu gehen, das wissen wir aus zahlreichen Studien. Doch tatsächlich sind es nur 5 Prozent aller Jung-Väter, die diesen Schritt auch wagen. Internationale Beispiele zeigen, dass es auch anders geht: Schweden oder Island etwa, wo 90% und mehr der Väter in Karenz gehen. Und wer sich die Aufgaben teilt, hat auch gerne mehr Kinder: Entsprechend höher sind dort auch die Geburtenraten.

Mit der Kampagne „Echte Männer gehen in Karenz“, habe ich mich daher erstmals 2010 an alle jene Männer gewandt, die zögern, eine Karenzzeit in Anspruch zu nehmen. Ich möchte ihnen Mut zusprechen und sagen: Nützt diese einzigartige Chance, gönnt euch die Zeit mit eurem Nachwuchs, mit eurer Familie!

Manche sind vielleicht überrascht, dass gerade die Frauenministerin für Väterkarenz wirbt. Die Antwort ist jedoch ganz einfach: Gehen mehr Väter in Karenz, haben alle etwas davon. Nicht nur die Väter, die von Anfang an eine enge Beziehung zu ihrem Kind aufbauen können. Auch die Kinder, die mehr Zeit mit beiden Elternteilen

haben. Und natürlich die Mütter, die nicht mehr alleine für die Erziehung und Betreuung ihres Kindes verantwortlich sind.

Es war für Männer noch nie so einfach wie heute, in Karenz zu gehen. Früher waren oft große finanzielle Einbußen für die Familie ausschlaggebend, warum Väter sich gegen eine Karenz entschieden haben. Seit dem einkommensabhängigen Kindergeld ist es möglich, für den Nachwuchs da zu sein, ohne dass daraus große Einkommensverluste entstehen.

„Mich bestärken jene vielen Karenz-Väter, die über die positiven Erfahrungen für sich selbst und ihre innigen Beziehungen zu ihren Sprösslingen erzählen.“

Sie berichten auch, dass ihre Partnerschaften profitieren. Und trotzdem gehen noch nicht so viele Väter in Karenz, wie ich mir das wünsche. Viele haben Bedenken, dass sie berufliche Nachteile

erfahren und ihre Karriere gefährden. Andere wissen nicht so genau, wie sie dieses Thema „angehen“ und beim Arbeitgeber ansprechen sollen.

Seit 1. Jänner 2011 haben öffentlich Bedienstete in Österreich die Möglichkeit, einen Papamonat in Anspruch zu nehmen. Mittlerweile haben bereits mehr als 1.000 Väter den Papa-Monat im Bundesdienst in Anspruch genommen, das ist etwa jeder 8. Vater. Viele Bundesländer sowie auch einige Unternehmen und Kollektivverträge haben schon nachgezogen, teilweise sogar bezahlt.

2015 wurde außerdem die Ausweitung des Papamonats im Bundesdienst auf gleichgeschlechtliche Paare gesetzlich verankert. Der Papamonat für heterosexuelle Paare war ein wichtiger Schritt, ein Babymonat für homosexuelle Paare die logische Konsequenz, um auch der Lebensrealität von Regenbogenfamilien gerecht zu werden.

Seit langem setze ich mich außerdem für einen bezahlten Papa- bzw. Babymonat auch in der Privatwirtschaft ein. Damit wir es Vätern noch einfacher ma-

chen, die Entscheidung zu treffen, Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. Und damit endlich all jene, die in Väterkarenz gehen wollen, das auch ohne Bedenken und Zweifel tun können.



DER PAPAMONAT IM ÖFFENTLICHEN DIENST IST ...

- seit 1. Jänner 2011 für öffentlich Bedienstete in Österreich möglich.
- unbezahlt.
- muss während des Mutterschutzes (also innerhalb der ersten 2 Monate nach der Geburt) bezogen werden.
- für maximal 4 Wochen möglich.
- 2015 auch für gleichgeschlechtliche Paare gesetzlich verankert worden.

Foto-Credit: BM Heineisch Hasek: Astrid Knit

Webtipp:

www.maennerinkarenz.at
www.bmbf.gv.at

VEREINBARKEIT VON

Kinder brauchen ihre Eltern – und diese

Autor: Mag. Bernhard Baier ist Präsident des Österreichischen Familienbundes, Vizebürgermeister von Linz und Vater von vier Kindern.

Für unsere Gemeinschaft ist es von Bedeutung, wie die Kinder aufwachsen, ob sie von Geburt an konstante Bezugspersonen, Sicherheit und Geborgenheit erfahren. Diese Faktoren sind wesentlich, wenn sie zu leistungsfähigen, selbstbestimmten Erwachsenen heranwachsen sollen, die eigenverantwortlich, sozial kompetent und gut ausgebildet die Aufgaben der Zukunft bewältigen können.



Um diese Erziehungsarbeit leisten zu können, brauchen Familien Rahmenbedingungen, die ermöglichen, mit den Kindern Zeit zu verbringen, mit ihnen zu lesen, zu essen, zu spielen, zu diskutieren, und so vieles mehr ... sie gestärkt heranwachsen zu lassen.

Menschen haben eine tiefe Ursehnsucht in einer Familie zu leben. Trotzdem fehlt heute vielen jungen Menschen der Mut zu Kindern, was unsere demographische Entwicklung Besorgnis erregend erscheinen lässt. Während sich die Menschen in Österreich im Durchschnitt zwei Kinder wünschen, bekommen sie statistisch 1,44 Kinder/Frau. Es ist Aufgabe unserer Gesellschaft, die Realisierung des vorhandenen Kinderwunsches zu ermöglichen und Sorgen zu nehmen.

Neuordnung der Karenz

Ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Elternkarenz. Hier sollte es im Sinne einer besseren Wahlfreiheit und besserer individueller Lösungen zu einer Überarbeitung der Möglichkeiten kommen. Wichtig ist es, Karenzmodelle zu entwickeln, die den individuellen Bedürfnissen der Familienmitglieder bestmöglich entsprechen. Den unterschiedlichen Lebensphasen der Eltern soll jener Raum gegeben werden, den ihre Erziehungsarbeit erfordert. Die Eltern wünschen sich vielfach neue, bessere Möglichkeiten einer Aufteilung bzw. Neuordnung der Karenz. Ein Beispiel dafür wäre, dass Großeltern in Karenz gehen können sollten, wenn die Eltern die Karenz nicht in Anspruch nehmen (können). Oder verbesserte Möglichkeiten, Karenz zu einem späteren Zeitpunkt zu konsumieren, sei es bei Schuleintritt oder wenn sich das Kind in einer schwierigen Situation befindet.

In der Arbeitswelt ist ebenfalls mehr Flexibilität und Aufgeschlossenheit zugunsten einer Vereinbarkeit mit Familienarbeit angesagt. Sei es durch Nutzung neuer Arbeitsmittel, um mehr Zeitautonomie zu gewinnen. Sei es eine freiere Zeiteinteilung, damit Eltern ihre Kinder gut betreuen und unterstützen können. Sei es auch durch Förderung der Väterbeteiligung, die sich viele moderne Väter wünschen.

Auch in punkto Kinderbetreuung gibt es Handlungsbedarf: Ob Tagesmutter, Leihoma, Au Pair, Kinderkrippe, Kindergarten, Waldkindergärten, ... etc. – hier müssen die Angebote verbessert und ausgebaut werden, um die persönlichen Bedürfnisse abzudecken. Qualität und persönliche Betreuung ist dabei ungemein wichtig. Vielfalt und Individualität ist erforderlich!

FAMILIE UND BERUF

brauchen Zeit für ihre Kinder

Wahlfreiheit als oberstes Ziel

Wie Familienleben zu gestalten ist, soll nicht vom Staat vorgegeben werden. Vielmehr liegt es an den Menschen, die Kinder haben, wie sie ihr Zusammenleben gestalten, wie sie Familie und Beruf vereinbaren wollen.

Will man den Mut zum Kind, zu Kindern stärken und die Freude an Nachwuchs vermitteln, müssen Diskussionen ob Sachleistungen oder Geldleistungen wichtiger sind, der Vergangenheit angehören. Wichtig ist beides! Für bessere Rahmenbedingungen für Familien und Stärkung der Wahlfreiheit setzt sich der Österreichische Familienbund seit 1951 ein.



Foto-Credit: clipdealer

Leseinitiative von Bernhard Baier, der gerne und viel mit seinen Kindern liest.



Foto-Credit: eventfoto.at

Familien- unternehmen

Attraktiver Arbeitgeber oder Karrierebremse?

Autorin: Elena Fuetsch, BA, WU Wien, Forschungsinstitut für Familienunternehmen

Das älteste Familienunternehmen Österreichs ist das Salzburger Romantikhotel „Gmachl“, dessen Gründung auf 1334 zurückgeht. Doch nicht viele Familienunternehmen haben eine dermaßen langjährige und erfolgreiche Vergangenheit, denn jeder Generationswechsel ist eine Herausforderung für sich.

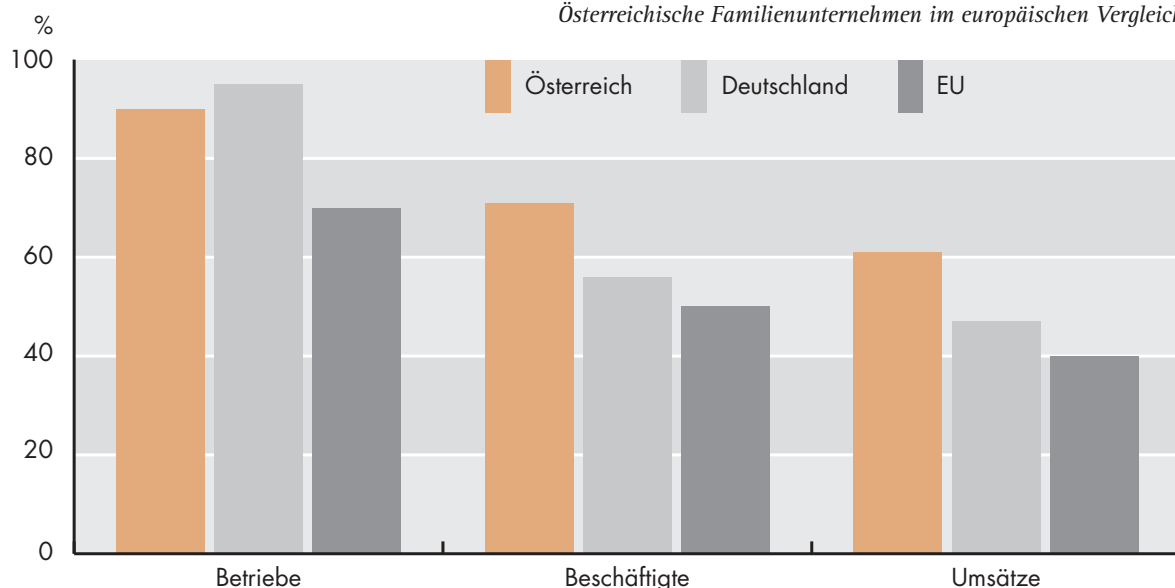
Laut einer aktuellen Studie des Beratungsunternehmens Ernst & Young ist die Nachfolgesituation von Familienunternehmen in Österreich schwierig und tendenziell schlechter werdend. Die Ergebnisse zeigen, dass weniger als 1% der potentiellen Nachfolger an der Mitarbeit im familieneigenen Betrieb direkt nach dem Studienabschluss interessiert sind. Auch fünf Jahre nach dem Abschluss wollen nur 3,4% in das Familienunternehmen eintreten. Der Großteil der Studierenden hat den Wunsch, ein-

mal in einem großen Unternehmen bzw. Konzern Arbeit zu finden. Im internationalen Vergleich ist damit die Nachfolgefrequenz in Österreich noch geringer als in anderen Ländern.

Dabei sind Familienunternehmen für die österreichische Volkswirtschaft wesentlich bedeutsamer als internationale Großkonzerne, machen sie doch 90% (lt. EU-Definition) aller Unternehmen in Österreich aus, die 71% aller Erwerbstätigen beschäftigen und 61% aller Umsätze erwirtschaften. Damit liegt Öster-

reich im europäischen Spitzenfeld. Aus diesem Grund werden Familienunternehmen oft als das „Rückgrat“ der österreichischen Wirtschaft bezeichnet. Außerdem stehen Familienunternehmen nicht im Widerspruch zu guten Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum, obwohl sich oft die Vorstellung hält, dass Familienunternehmen konservativ, veränderungsscheu oder gar unprofessionell sind. Tatsächlich reicht die Bandbreite von Familienunternehmen von kleinen, lokal

Österreichische Familienunternehmen im europäischen Vergleich



Die größten Familienunternehmen in Österreich

Unternehmen	Mitarbeiter	Umsatzjahr	Umsatz (in Mio. €)
1 Porsche Holding GmbH	32.300	2014	17.100
2 Spar Österreich AG	39.750	2014	12.630
3 Andritz AG	25.000	2014	5.860
4 Red Bull	10.400	2014	5.040
5 Novomatic-Gruppe	23.000	2014	3.800
6 XXXLutz KG	18.500	2014	3.500
7 Porr AG	13.000	2014	3.475
8 Alpla Gruppe	16.000	2014	3.130
9 Swarovski KG	29.000	2013	3.030
10 EKB Kunststofftechnik GmbH	51.000	2013	2.900

Quelle: Wirtschaftsblatt

agierenden Handwerksbetrieben über höchst flexible und innovative Technologieunternehmen bis hin zu internationalen Familienimperien. Diese Vielfalt von Erscheinungsformen macht es schwierig festzustellen, was ein Familienunternehmen eigentlich ausmacht. Ein vorsichtiger Versuch der Definition beschreibt Familienunternehmen als Unternehmen, in denen die Familie einen maßgeblichen Einfluss auf die Politik des Unternehmens hat. Durch diesen familiären Einfluss kann eine Reihe von Widersprüchlichkeiten entstehen, weil die Familie oft andere Ziele verfolgt als das Unternehmen. Zum Beispiel steht in der Familiensphäre die Beziehungsebene im Vor-

dergrund und Emotionen stellen eine legitime Entscheidungsgrundlage dar. In der Unternehmenssphäre hingegen, wollen Entscheidungen auf Basis von Fakten und sachlichen Argumenten getroffen werden. Diese widersprüchlichen Entscheidungslogiken und die zusätzliche Emotionalität in der Familie sind oft Ursache für Konflikte. Doch in derselben Widersprüchlichkeit liegen auch große Potentiale, denn Emotionalität legt den Grundstein für starke Verbundenheit mit dem Unternehmen und ist eine Voraussetzung für Erfolg. Denn „um erfolgreich zu sein, musst du dein Herz in deinem Unternehmen haben und dein Geschäft im Herzen“ (Thomas John Watson, IBM). Wenn es

Familienunternehmen gelingt, die Widersprüchlichkeiten erfolgreich zu managen, dann können sie große Wettbewerbsvorteile erlangen. So sind eine starke regionale Verwurzelung, Kundennähe, hohe Einsatzbereitschaft, Durchhaltevermögen und eine langfristige und nachhaltige Orientierung typische Merkmale von erfolgreichen Familienunternehmen. Mit diesen Eigenschaften ausgestattet, können sie ihr oberstes Ziel erreichen: die Fortführung der Familientradition über viele Generationen hinweg. Insbesondere in Krisenzeiten, wo das wirtschaftliche Überleben die höchste Kunst ist, ist diese Stabilität von Familienunternehmen Goldes wert.

„Um erfolgreich zu sein, musst du dein Herz in in deinem Unternehmen haben und dein Geschäft im Herzen.“

Thomas John Watson, IBM

FRAUEN am

Kreativ und Kompetent

Autorin: DIⁱⁿ Birgit Kaiser, LFI Österreich, Projektleiterin ZAMm unterwegs



Das Leben auf dem Land ist attraktiv. Viele Menschen schätzen die Nähe zur Natur, das vorhandene soziale Gefüge, die gemeinsamen Traditionen und das ausgeprägte Wir-Gefühl am Land. Frauen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein, denn es sind insbesondere die Frauen, die sich für Familie, Bildung und Erziehung zuständig fühlen. Und sie sind auch als moderne und kreative Unternehmerinnen treibende Kräfte. Doch welche Chancen bieten umgekehrt die ländlichen Räume den Frauen? Was braucht es, damit das Leben am Land insbesondere für junge Frauen attraktiv ist?



Foto-Credit: Viktor Cap 2013/Forolia

Frauen wollen das Land gestalten

Finden Frauen am Land ausreichend Möglichkeiten, in den relevanten Entscheidungs- und Gestaltungsgremien mitzureden? Innerhalb der Landjugend gibt es eine klare 50:50 Aufteilung, da es immer sowohl einen Leiter als auch eine Leiterin gibt. Abseits der Landjugendfunktionen besteht allerdings ein eklatantes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in der Lokalpolitik und in regionalen Verbänden und Vereinen.

Im Jahr 2015 waren beispielsweise österreichweit 141 Frauen als Bürgermeisterinnen tätig – das sind knapp sechs Prozent der österreichischen Bürgermeister. Kommunalpolitik liegt somit nach wie vor in Männerhand. In den österreichischen Landtagen waren 2015 rund 30 Prozent der Abgeordneten weiblich. Dabei sind besonders am Land junge Frauen öfter akademisch gebildet als junge Männer. In allen österreichischen Regionen le-



ben viele sehr gut gebildete junge Frauen, deren Potenzial sowohl am regionalen Arbeitsmarkt als auch in politischen Entscheidungsstrukturen noch stärker genutzt werden sollte.

Wenn die Frauen gehen, stirbt das Land

Tendenziell wandern mehr junge Frauen als junge Männer aus den ländlichen Regionen ab. Mädchen und Frauen wandern vor allem am Ende ihrer Schulausbildung in die Städte ab. Dies ergibt sich meist durch vielfältigere Arbeitsmöglichkeiten in der Stadt oder aufgrund des Besuchs von höheren Bildungseinrichtungen (Fachhochschulen, Universitäten). Einen Knackpunkt stellt dabei die Rückkehr der jungen Frauen nach Beendigung ihrer Ausbildung dar. Die Grundvoraussetzung für eine Rückkehr auf das Land sind das Vorhandensein einer adäquaten Arbeitsstelle auf der einen Seite und ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Sind diese Grundbedingungen erfüllt, ist ein weiterer wichtiger Beweggrund für die Rückkehr auf das Land die emotionale Verwurzelung im Heimatort, z.B. durch die Zugehörigkeit beim örtlichen Musikverein, beim freiwilligen Rettungsdienst oder in der Pfarre.

Weibliches Potential nutzen

Die Arbeitsgemeinschaft der Österreichischen Bäuerinnen setzt sich vehement für attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen für Bäuerinnen und Frauen am Land ein. Die Bundesbäuerin Andrea Schwarzmann betont:

„Die Gesellschaft kann es sich langfristig nicht leisten, auf das weibliche Potenzial gut ausgebildeter Frauen am Land zu verzichten.“

Eine erfolgreiche Regionalentwicklung braucht das Engagement der Frauen am Land und dieses muss verstärkt unterstützt werden. Im Ländlichen Fortbildungsinstitut (LFI) gibt es dazu den eigens für Bäuerinnen entwickelten Zertifikatslehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“, den bereits rund 250 Teilnehmerinnen österreichweit abgeschlossen haben.

Mit ZAMm unterwegs fit für die Funktionärinnenrolle

Lehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“

Ideal für alle Bäuerinnen, die in Vereinen oder Gremien tätig sind oder sich künftig engagieren wollen.

In fünf zweitägigen Modulen erhalten die Teilnehmerinnen Basiswissen in den Bereichen:

- Persönliche Kompetenzen
- Agrarwirtschaft und Politik
- Studienaufenthalt in Wien
- Führungskompetenz
- Öffentlichkeitsarbeit
- Fakultativ: Studienreise nach Brüssel

Funktionärinnen.Krafttraining

Tagesseminare für Absolventinnen des ZAM-Lehrganges

- Krafttraining I: Auftritt und Stil
- Krafttraining II: Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen
- Krafttraining III: Social Media
- Krafttraining IV: Bäuerinnen und Agrarpolitik

Funktionärinnen.Werkstatt

Für alle Funktionärinnen. In kollegialer Runde können Bäuerinnen ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig zu Fragen der Funktionärinnen-Tätigkeit beraten.

„Mentoringprogramm – Durch Einblick zum Weitblick“
Persönliche und maßgeschneiderte Betreuung durch eine erfahrene Funktionärin (Mentorin).

Führungskräfte-Coaching

Prozessorientierte Begleitung für Funktionärinnen durch einen Coach

Kinder und Jugendliche, die pflegen, sind unter uns

Autor: Mag. Dr. Martin Nagl-Cupal, Universität Wien, Institut für Pflegewissenschaft

Dass Kinder und Jugendliche zu Hause mithelfen wenn Arbeit anfällt oder wenn jemand in der Familie einmal krank ist, ist nichts Besonderes. In nicht wenigen Familien übernehmen sie allerdings viel mehr als das, was wir als „normal“ bezeichnen würden. „Pflegende Kinder und Jugendliche“ helfen regelmäßig und dauerhaft einem anderen chronisch kranken Familienmitglied.

Die Hilfe kann an Eltern oder an andere Geschwister gerichtet sein genauso wie an Großeltern, die aufgrund ihres Alters pflegebedürftig sind. Dabei kann es sich um eine körperliche Erkrankung, eine psychische einschließlich demenzieller oder eine Suchterkrankung oder auch um eine Behinderung handeln.

Pflegende Kinder und Jugendliche, im Englischen auch „Young Carers“ genannt, sind kein isoliertes Phänomen.

In Österreich sind in etwa 40.000 Kinder und Jugendliche (3,5%) bis zum 18. Lebensjahr mehr oder weniger regelmäßig in die Unterstützung eines anderen kranken Familienmitglieds eingebunden.

Alleine oder mit Unterstützung anderer Familienmitglieder übernehmen sie den

Haushalt, sind eine emotionale Stütze oder erledigen auch richtige Pflegetätigkeiten wie Waschen oder Anziehen oder verabreichen Medikamente. Es wird getan was anfällt und was notwendig ist. Allen gemein ist die Verborgenheit ihrer Situation. Es wird nicht darüber geredet, weil es für viele ganz normal ist und sie es nicht anders kennen – sie sind sich oft also gar nicht bewusst, dass sie „Young Carers“ sind. Viele sprechen auch aus Scham und Angst vor negativen Konsequenzen für die Familie nicht darüber.

In Österreich beschäftigt man sich erst seit kurzer Zeit mit dieser versteckten Gruppe. Es wird erforscht, was die Betroffenen belastet, welche Bedürfnisse sie haben und auch wie man sie sicht-

bar machen kann. Denn eines ist sicher:

„Pflegende Kinder und Jugendliche sind großteils unsichtbar, weil sie sich nicht von anderen unterscheiden“, so Mag. Dr. Martin Nagl-Cupal.

Sie unterscheiden sich nur dadurch, dass sie für ihr Alter ein überdurchschnittlich hohes Maß an Verantwortung gegenüber einem anderen Familienmitglied haben.

Folgende Maßnahmen sind speziell an die Bedürfnisse von Young Carers adressiert:

- Juniorcamp des Öst. Jugendrotkreuz www.jugendrotkreuz.at/oesterreich/was-wir-tun/sommereamps/juniorcamp
- Superhands www.superhands.at ein Internetangebot der Johanniter



Zur Person:

Dr. Martin Nagl-Cupal ist an der Universität Wien im Institut für Pflegewissenschaft tätig. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen die familienorientierte Pflege, Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige sowie Qualitative Forschungsmethoden.

