

if: Oktober 2010

MAGAZIN FÜR VORARLBERGERINNEN

FAMILIE

ALTE MUSTER
AKTUELLE TRENDS
NEUE HERAUSFORDERUNGEN



06

Arbeiten ja,
Karriere nein



07

Doppelt vorsorgen
– vielfach gewinnen



12

Fachstelle Frauengesundheit
FEMAIL



Vorarlberg
Frauen



Sowohl Familie als auch Arbeitswelt liegen in einem Spannungsfeld zwischen Tradition und Wandel.

Durch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre hat sich ein Bedürfnis klar herauskristallisiert: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und für Männer. Die Berufstätigkeit der Frauen ist inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Die Erwerbstätigenquote der Frauen ist in Vorarlberg höher als im übrigen Bundesgebiet. Allerdings ist es auch noch selbstverständlich, dass Frauen sich um den Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege kümmern, wie die aktuelle Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria belegt. Der Anteil der Väter, die sich in Vorarlberg der Kinderbetreuung und der Pflege widmen liegt deutlich unter dem Österreichdurchschnitt. So sind auf Grund der Verantwortlichkeit für Familienarbeit, erwerbstätige Frauen in Vorarlberg häufiger in Teilzeitbeschäftigungen als in anderen Bundesländern. Da aber eine individuelle soziale Absicherung und auch der Schutz vor Armut am wirksamsten über eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu erreichen sind, ist die partnerschaftliche Teilung von Familien und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen der wichtigste Schritt in Richtung Gleichstellung. Wie im aktuellen „if“ dargestellt, benötigt es das Zusammenwirken aller, der Gesellschaft, der Wirtschaft, der Politik, der Männer und der Frauen damit Frauen die gleichen Chancen in der Wirtschaft und Männer die gleichen Chancen in den Familien haben.

Auf Ihre Rückmeldung freuen wir uns!

Mag.^a Monika Lindermayr
monika.lindermayr@vorarlberg.at



Partnerschaftliches

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, eine verständnisvolle und unterstützende Unternehmenskultur und ein genereller gesellschaftlicher Wandel sind Aspekte, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorantreiben. Eine wichtige Funktion hat dabei der Mann.

Monika Lutz, Projektleiterin des Wettbewerbes „Familienfreundlichste Betriebe in Vorarlberg“ und Redakteurin des Newsletters „Business Family“ sieht die Umsetzung des partnerschaftlichen Modells – Frauen und Männer teilen sich partnerschaftlich Erwerbs- und Familienarbeit – im Kommen. Sie nennt die Gründe und zeigt die Herausforderungen auf, die erfüllt werden sollten, um Männern Familienarbeit zu ermöglichen.

Männer stellen sich der Herausforderung Familie UND Beruf

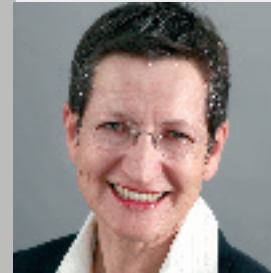
Immer mehr männliche Mitarbeiter machen sich Gedanken darüber, wie sie Beruf und Familie besser vereinbaren können. Sie streben jetzt bereits vermehrt eine Vier-Tage-Woche oder ein vollzeitnahes Teilzeitmodell an. Manche nehmen Väterkarenz in Anspruch. Sie nutzen diese Angebote, um sich aktiv um den Nachwuchs und die Familie zu kümmern und sich partnerschaftlich Erwerbs- und Familienarbeit zu teilen. Aber auch in anderen Lebensphasen gibt es wichtige Gründe, die für mehr familiäre Beteiligung sprechen. Wenn sich ein Teenager in einer schwierigen Phase befindet oder ein Kind schwer erkrankt, ist es besonders wichtig, einfach da zu sein. Das gleiche gilt auch bei Mitarbeitern, die einen Pflegefall in ihrer Familie haben.



sen. Hinzu kommt, dass immer mehr Frauen hoch qualifiziert sind und keine Karriereeinbußen durch Erziehungszeiten riskieren möchten. Auch die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt trägt wesentlich zu diesem Trend bei, denn eventuelle Kündigungen können bei Doppelverdienern besser abgefedert werden. Alleinerzieher/innen haben oft gar keine Wahl. Die finanzielle Situation zwingt sie, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, sind familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb eine große Unterstützung.

Männer sind gefragt

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Unternehmensalltag in erster Linie noch ein Thema für Frauen. Männer, die diesen Balanceakt selbst meistern möchten, stoßen nach wie vor an ihre Grenzen. Warum? Wenn der Vater nach einer Möglichkeit sucht, Job und Familie unter einen Hut zu bringen, wird er in seinem Umfeld noch immer milde belächelt. Außerdem fehlen in vielen Firmen die dafür notwendigen Rahmenbedingungen, obwohl beide – Betrieb als auch Vater – sehr davon profitieren würden. Durch ihren



Das funktionierende Zusammenspiel zwischen Beruf und Familie gewinnt zunehmend an Bedeutung. Eine familienfreundliche Personalpolitik und gute Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche sind die wichtigen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Landesrätin Dr. Greti Schmid

Statement

Modell im Kommen

Gesellschaftlicher Wandel

Eine bessere partnerschaftliche Koordination zwischen den Eltern wird in den nächsten Jahren immer häufiger auftreten. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Junge Familien sind oft auf ein doppeltes Erwerbseinkommen angewie-

Einsatz zuhause trainieren Männer beispielsweise ihre Kommunikations- und Organisationsfähigkeit. Zusätzlich erhöhen sie ihre Belastbarkeit und Stressresistenz und lernen durch den Alltag mit Kindern, flexibler zu sein. Denn da läuft selten etwas ganz nach Plan.

Männer können ihre neuen Erfahrungen mit Erziehung und Haushalt auch ins Berufsleben einfließen lassen. Diese Erkenntnisse vermitteln neue Sichtweisen und schaffen mehr gegenseitiges Verständnis. Das ist nicht nur gut für die Beziehung, sondern wirkt sich auch positiv auf das Berufsleben aus.

www.vorarlberg.at/berufundfamilie

Zeitverwendungsstudie (Statistik Austria)

In dieser Publikation werden die Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung 2008/09, in Auftrag gegeben von der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, präsentiert. Nach den Studien 1981 und 1992 ist dies nun die dritte Zeitverwendungserhebung in Österreich, die den zeitlichen Tagesablauf von Personen erfasst und ein genaues Bild über die Lebenssituation der in Österreich lebenden Frauen und Männer bei

den Tätigkeiten des alltäglichen Lebens ermöglicht. Durch diese Erhebung lassen sich auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei alltäglichen Tätigkeiten näher betrachten.

Die vorliegende Studie „Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede.“ zeigt deutlich, dass Frauen 2/3 der Familien- und Hausarbeit erledigen. Hausarbeit ist noch Frauensache!

Zwar brechen die Geschlechterrollen etwa bei der Kinderbetreuung auf den ersten Blick auf. Ein zweiter und genauerer Blick darauf zeigt, dass Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege noch zum überwiegenden Teil Frauensache sind. Die Studie ist abrufbar:

www.statistik.at

Studie



Daniela schätzt die konzentrierte Zeit mit ihrer Tochter Lilly als großen Gewinn. Foto: Resch

Lebensqualität ist gewachsen

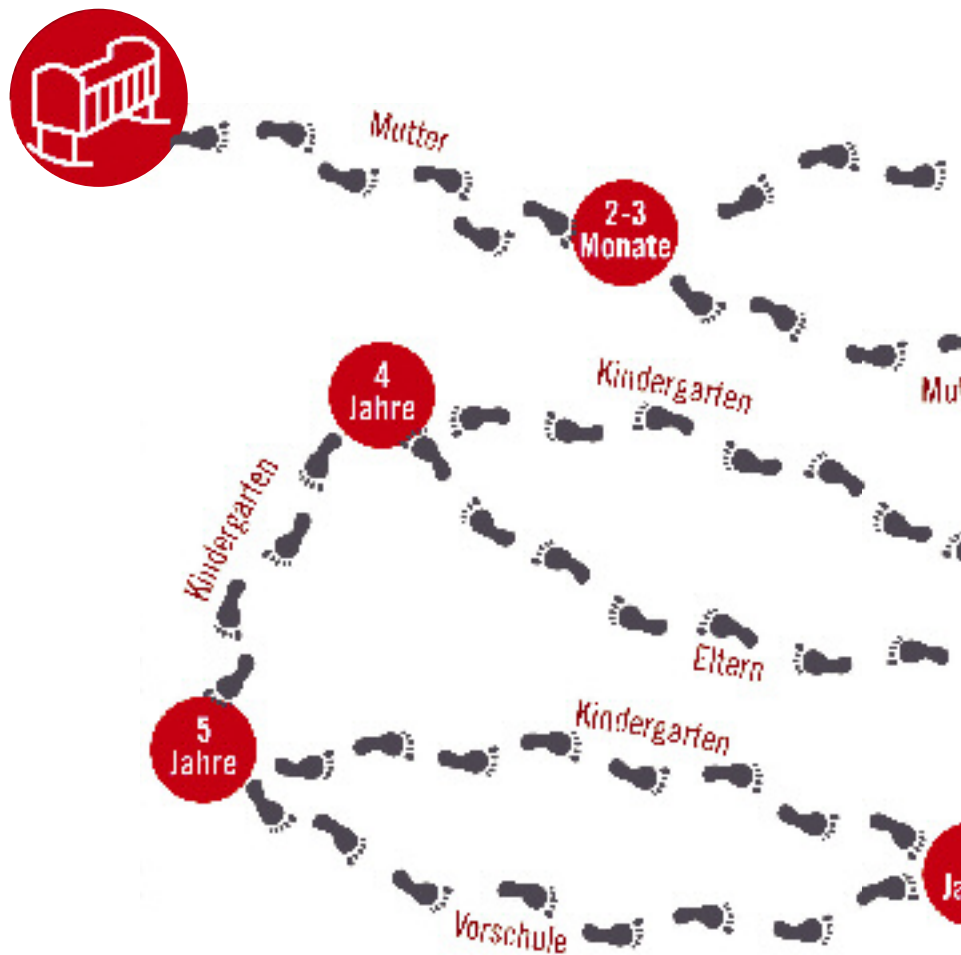
Als Lilly drei Monate alt war, stieg ihre Mutter wieder in ihre Aufgabe als Personalchefin eines der größten österreichischen Unternehmen für Holzbearbeitung ein.

„Ein Kind bereichert das Leben sehr und daher empfinde ich die Zeit mit meiner Tochter als sehr wertvoll“, begründet die junge Mutter. Als Führungskraft verbringt sie viel Zeit in der Arbeit und „meine Tochter ist daher der beste Ausgleich, weil ich sofort abschalte.“ Parallel stellt Daniela fest, dass sie automatisch in der Arbeit effizienter wird, weil sie ja auch Zeit mit dem Kind verbringen will. „Ich glaube, jeder von uns kann sein Zeitmanagement optimieren und in so einem Fall tut man es sehr gerne.“

Wichtig ist für Daniela, dass Familie und Partner zum jeweiligen Modell stehen. Man brauche mehrere Personen, denen man sein Kind mit ruhigem Gewissen anvertraut, sodass der Kopf frei für die Arbeit ist. „Wichtig ist auch, dass man sich Puffer in der Betreuung einbaut. Wenn das Kind krank ist oder wenn man auf Reisen ist, muss die Fremdbetreuung auch funktionieren.“ In ihrem Fall ist es neben der flexiblen Gestaltung der eigenen Arbeitszeit auch das Mitwirken des Vaters, der Großeltern und einer Leihoma, die engagiert wurde.

Entscheidend ist für die Personalmanagerin, dass sich der Arbeitgeber verlassen kann, dass Mütter ihre Arbeitsleistung bringen. „In Härtefällen muss man ohnehin den Arbeitgeber um Verständnis bitten.“

Ihre Lösung hat ihr viel Lebensqualität gebracht, gesteht Daniela. „Jede Frau muss für sich entscheiden, was für sie im Leben wichtig ist.“ Um dann sofort noch einen Wunsch anzubringen: „Ich würde mir wünschen, dass die Gesellschaft Working Mums ein wenig mehr Toleranz entgegenbringt. In Frankreich ist es z.B. ganz normal, dass Mütter nach zwei Monaten wieder am Arbeitsplatz sind.“

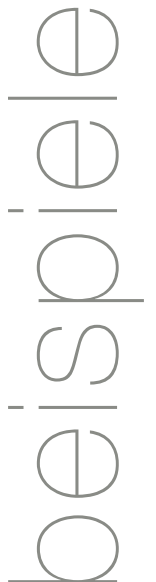


Flexible Arbeitszeitmodelle



Mag. Guido Lang
Leiter Objektmanagement/Controlling,
Hypo Immobilien, Dornbirn

„Mit zwei kleinen Kindern ist es meiner berufstätigen Gattin und mir ein Anliegen, uns selbst um die Erziehung unseres Nachwuchses zu kümmern. Die familienfreundliche Firmenpolitik der Hypo Immobilien kam uns in der Erfüllung dieses Wunsches sehr entgegen. Das flexible Zeitmanagement und das entgegengebrachte Vertrauen des Unternehmens bietet Müttern und Vätern die Möglichkeit, sich ihrer persönlichen und auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen. Für diese Chance bin ich auch sehr dankbar und daher immer bemüht, mein Bestes für das Unternehmen zu geben.“





Sozialrechtsexperte Wolfgang Mazal macht sich für flexible Lebensarbeitszeitmodelle stark: „In der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt der Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft.“ Die Gesetze, z. B. für Väterkarenz, seien vorhanden, werden allerdings nicht ausreichend eingefordert. Ohne flexible Lösungen werde der Gebärstreik der Frauen und der Zeugungsstreik der Männer folgen, stellte er die Rute ins Fenster. Die Fokussierung auf Kinderbetreuung sei zudem ein Thema, das beide Partner betreffe: Väter und Mütter.



Martin sieht die Fürsorge für seinen Sohn Lorenz als spannendes Lernen für ihn selbst. Foto: Drewes

Zwei geschenkte Tage

Jedes Detail vorstellen konnte sich der Tiroler Bankprokurist nicht, wie die Teilzeit zu gestalten ist. Dass er es tun würde, war für ihn aber schon lange vor der Geburt des Kindes klar.

Martin, 40, kennt jede Phase seines mittlerweile 17 Monate alten Sohnes Lorenz. Als die Zeit des Mutterschutzes vorbei war, stieg er zwei Tage pro Woche in die Kinderarbeit ein. Schon lange im Vorfeld hatten sich die Eltern die zweifache Teilzeit überlegt. Mit den jeweiligen Arbeitgebern wurde das Modell überlegt und besprochen. Zwei Tage Mutter, zwei Tage Vater und ein Großelternstag – so die ideale Lösung für die junge Familie, um Familienarbeit und beide Karrieren optimal zu kombinieren. „Für mich waren zwei Punkte entscheidend: dass ich Zeit mit dem Kind verbringen wollte und dass die Karriere beider Partner weiterlaufen müsse.“

„Bedenken hatte ich nie, ob ich es schaffen würde, eine große Herausforderung war es allerdings schon“, blickt Martin auf die sieben Monate seiner Teilzeit zurück. „Mitlernen, das Kind verstehen lernen, alles mitbekommen und mitgestalten – die zwei Tage pro Woche mit Lorenz waren geschenkte Tage.“

Der Gewinn war auch beim Arbeitgeber: „Wenn ein Arbeitgeber auf diese individuelle Lösung einsteigt, ist die Motivation für jeden Mitarbeiter enorm“, macht Martin klar und spricht sogar von Dankbarkeit gegenüber der Firma. Nur positive Rückmeldungen gab es von KollegInnen und KundInnen, „also durchaus auch ein Imagegewinn für das Unternehmen“.

Was Martin nicht unterschätzen möchte, ist auch der Lernprozess für seinen Beruf: „Ich bin ausgeglichener“, gesteht er. „So schnell kann mich nichts mehr aus der Bahn werfen.“ Der Gewinn für die Familie ist wohl auch der, dass bei jedem nächsten Kind dasselbe Modell angedacht ist.



Sven Schlegel, DI (FH) Arch.
Aicher Architekten, Lustenau

„Ich habe mich als Vater entschieden, einen Teil der Karenz in Anspruch zu nehmen. Rückblickend waren

diese fünf Monate wahrscheinlich die eindrucksvollste Zeit in meinem Leben. Ich kann mich nicht entsinnen, wann ich das letzte Mal so oft und herzlich lachen konnte. Durch die Zeit mit meiner zauberhaften Tochter Hanna, habe ich einiges gelernt und ein Stück Offenheit und Spontaneität zurückerhalten.“

Arbeiten ja, Karriere nein

Im europäischen Vergleich gibt Österreich den Eltern viel Geld in die Hand und investiert relativ wenig in Infrastruktur. Die Folge: weniger Kinder und geringe Erwerbsquote der Frauen. Univ.-Prof. Gudrun Biffl spricht über einige Details.



Univ.-Prof. Gudrun Biffl
Foto: Donau-Universität Krems

Österreich hat:

- eine der höchsten Erwerbsquoten der Männer in der EU (80,5% gegenüber 77,5% EU), obschon die Erwerbsquote der über 50-Jährigen eine der geringsten in der EU ist
- eine mittlere Frauenerwerbsquote (67% gegenüber 62,8% EU)
- eine der höchsten Teilzeitquoten der Frauen (40,2% gegenüber 31,2% EU) und eine der geringsten der Männer (6,5% gegenüber 7,7% EU)

Erwerbs- statt Karriereorientierung bei Frauen:

- Werden Rollenmuster aufrecht erhalten, bedeutet dies, dass hoch qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden, da Frauen nicht ihr volles Erwerbspotenzial auf dem Arbeitsmarkt einbringen.
- Da es keine ausreichende Kinderbetreuung gibt, fällt auch die Geburtenrate zurück. Es zeigt sich nämlich, dass die Fertilität von der Struktur der Familienausgaben abhängt und weniger vom Niveau.
- Die österreichische Steuerpolitik/Familienpolitik sichert weder die Nachhaltigkeit des Wirtschaftswachstums noch die Reproduktionsrate der Fertilität.

Österreich in Bedrängnis:

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kindern ist eine fundamentale Herausforderung.
- Die geringe Geburtenrate und Überalterung erfordern die Änderung der Lebensmuster von Männern und Frauen.
- Durch Finanztransfers auf soziale Dienstleistungen (Verschiebung von Betreuungsarbeit auf den Markt) können die Beschäftigungschancen von Frauen erhöht, die Investitionen ins Humankapital angehoben und die Fertilitätsraten begünstigt werden.

Doppelt versorgt

Passen die Rahmenbedingungen, ka
Welche Rahmenbedingen dies sind,

Ihre Studie in Niederösterreich ergibt, das 2/3 der Männer in Karenz gehen und ¼ Teilzeit arbeiten würden. Lassen sich diese Ergebnisse auf die Österreich-Ebene übertragen?

Erich Lehner: Durchaus. Aber Männer stehen nicht in den Startlöchern. Ich würde dies als vorsichtige Absichtserklärung

ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK

Im Sommer 2010 wurden die Ergebnisse der im Auftrag des Landes und der WK Niederösterreich erarbeitete Studie präsentiert. Thema: „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in NÖ“

Aus den Ergebnissen:

- **Karenz bzw. Teilzeit:** 2/3 der Männer würden in Karenz gehen (derzeit tun dies 6 Prozent), ¼ können sich Teilzeit vorstellen (aktuell sind es 7 Prozent)
- **in Österreich** sind es derzeit 4,9 Prozent (Kärnten: 3,9; Oberösterreich: 3,8; Salzburg: 3,5; Steiermark: 4,0; Tirol: 3,3; Vorarlberg: 2,1)
- **Unterstützungsformen (gewünscht):** Teilzeitmodell (82 %), Großeltern und Verwandte (74 %), staatliche Kinderbetreuungseinrichtungen (72 %)
- **Entgelt:** 2/3 nennen drohenden Einkommensverlust als größtes Hindernis
- **Organisationskultur:** entscheidenden Einfluss, ob Karenz oder Teilzeit in Anspruch genommen wird, hat das berufliche Umfeld
- **Führung:** die Führungskräfte sind gefordert, positives Karenzmanagement zu zeigen und auch während der Karenz Kontakt zu halten.
- **Alle Infos zur Studie:** <http://www.noee.at/vereinbarkeit>

facts



Foto: Pilo Pichler

„Die Politik hat der Gesellschaft weniger zugemutet und ist konservativer als die Mehrheit der Frauen und Männer.“ Erich Lehner

orgen = vielfach gewinnen

kann die Aufteilung der Elternarbeit gelingen, sagt Dr. Erich Lehner. d, verrät der Männerforscher im Interview mit IF.

interpretieren. Männer brauchen ein hohes Maß an Sicherheit: Erst wenn die Rahmenbedingungen passen, würden Väter in Karenz gehen.

Welche Rahmenbedingungen sind dies?

Lehner: Dabei geht es weniger um das Geld, vielmehr sprechen Männer hier davon, wie sie ihren Ausstieg mit ihren Vorgesetzten regeln und was andere Männer dazu sagen. Ein großer Teil der Männer würde Karenz in Anspruch nehmen, aber erst, wenn alles passt. Allerdings zeigt sich, je höher die Etage, desto weniger ist die Bereitschaft vorhanden.

Sie sprechen in dem Zusammenhang von Karenzmanagement. Was bedeutet das?

Lehner: Karenzmanagement ist ein so genanntes geordnetes Gehen. Wie sieht die Position aus vor dem Ausstieg, wie wird Kontakt während der Zeit gehalten, wo genau steigt der Mann wieder ein nach der Kinderphase... Von diesem

geplanten Ausstieg könnten sich Frauen in Zukunft einiges abschauen und davon profitieren.

Welchen Stellenwert hat das Entgelt?

Lehner: Das Geld ist nicht der entscheidende Faktor zum Ausstieg. Ich behaupte, dies ist für viele nur eine Schutzbehauptung. Es gibt nach unseren Forschungen durchaus einige Bereitschaft zum Verzicht. Viel wichtiger ist die Machbarkeit. In Zukunft wird es um DoppelverdienerInnen und DoppelversorgerInnen gehen. In Wirklichkeit bringt dies allen Beteiligten ein Vielfaches an Gewinn.

Auch ein Gewinn für die weiteren beruflichen Karrieren, wie dies in nordeuropäischen Ländern der Fall ist?

Lehner: Vor ein paar Jahren hätte ich gesagt, dass es noch 20 Jahre dauern würde, bis es bei uns ein Plus für Karrieren gibt, wenn jemand in Karenz geht. Unsere Mentalitäten sprechen völlig

dagegen. Und es braucht den politischen Willen dazu. Aber: Es gibt Töne, die es vorher nicht gegeben hat. Es gibt die Bereitschaft und vor allem Opinionleader. Zum Beispiel die AK Wien oder immer wieder Firmenchefs, die ihr Wollen ganz öffentlich bekunden. Also beginnt es zu bröckeln. Eine Gleichheitsorientierung ist spürbarer.

Im magischen Dreieck von Gesellschaft, Politik und ArbeitgeberInnen – wo orten Sie den größten Willen zur Veränderung?

Lehner: Unsere Wertestudie zeigt eindeutig, dass die Mentalität der Gesellschaft sich weiter öffnet. Sicher gibt es noch neben dieser Weiterentwicklung auch ganz traditionelle Strömungen. Aber ganz klar zu beobachten ist, dass die Politik der Gesellschaft weniger zugemutet hat.

Die Politik ist konservativer als nötig. Es braucht ganz eindeutig die verpflichtende Väterkarenz. Damit kann die Politik in Wechselwirkung mit den ArbeitgeberInnen treten. Letztlich besteht für Väter kein Leidensdruck. Sie müssen nicht als Einzelkämpfer für die Sache der Karenz auftreten, das derzeitige System funktioniert prächtig. Wichtig ist es, dass Entscheidungsträger gemeinsam mit der Politik vorpreschen.

Dr. Erich Lehner ist Psychotherapeut und Supervisor. An der Universität Klagenfurt arbeitet er zu Männer- und Geschlechterforschung, Gender und Palliative Care.

Wichtige Informationen rund um das partnerschaftliche Familienmodell



Leitfaden für Karenzierte

Das Frauenreferat des Landes hat in Zusammenarbeit mit Arbeiterkammer und ÖGB Vorarlberg die Leitfäden für Karenzierte aktualisiert und neu herausgegeben. Die Broschüre kann im Frauenreferat kostenlos bestellt bzw. auf www.vorarlberg.at/frauen heruntergeladen werden.

Die Publikation ist eine bewährte Orientierungshilfe für interessierte Mütter und Väter. In übersichtlicher Form wurden die wichtigsten Informationen zu allen relevanten Themen: Recht, beruflicher Wiedereinstieg, (Weiter-)Bildung sowie Finanzen und Förderungen zusammengestellt. Dazu gibt es die Kontaktadressen aller zuständigen Informations- und Beratungsstellen im Lande.

Kostenlose Bestellungen unter Telefon 05574/511-24112 bzw. E-Mail frauen@vorarlberg.at.



Die cleveren Seiten für Familien

Mit den bewährten und aktualisierten Informationen zu den Familienleistungen des Landes Vorarlberg sowie des Bundes gibt die Broschüre einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Unterstützungen und Angebote für Familien, speziell rund um Schwangerschaft, Geburt und Entwicklung des Kindes.

Kostenlose Bestellungen unter Telefon 05574/511-24127 bzw. E-Mail familie@vorarlberg.at

Großartiges Vorarlberger Ergebnis beim Bundeswettbewerb „Familienfreundlichster Betrieb“

Beim diesjährigen Bundesbewerb „Familienfreundlichster Betrieb“ ging der Staatspreis in der Kategorie „Non-Profit-Betriebe“ an die aqua mühle Frastanz. Zwei weitere Vorarlberger Unternehmen wurden nominiert: die ikp Vorarlberg PR & Lobbying GmbH und Cocolori Kurt Micheluzzi. „Die Ergebnisse zeigen einmal mehr, dass viele Vorarlberger Unternehmen sehr bemüht sind, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu etablieren und Ihre Beschäftigten dabei zu unterstützen, Familie und Beruf zu vereinbaren – und das mit Erfolg“, freute sich Landesrätin Schmid bei der Vergabe des Staatspreises.



I.n.r.: Staatssekretärin Christine Marek, Ulrike Schmid-Santner und Ilse Mock (aqua mühle Frastanz), Landesrätin Greti Schmid

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb

Ein innovatives Nachschlagewerk im Internet
Die Infothek „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb“ bietet übersichtlich, rasch und unkompliziert Einblick in den breiten Themenbereich unternehmerischer Familienorientierung. Themenbereiche der Infothek sind:

- Allgemeine Begriffsklärungen
- Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung
- Familienorientierte Organisation der Arbeit
- Karenz und Wiedereinstieg
- Kinderbetreuung
- Service für Familien
- Familienbewusste Unternehmenskultur

Damit haben Unternehmen und Interessierte Zugriff auf die gesamte Bandbreite der Möglichkeiten zur betrieblichen Familienorientierung. Sie finden die Infothek auf der Homepage der Vorarlberger Landesregierung.

www.vorarlberg.at/berufundfamilie



infos



Familypoint

Die Servicestelle des Landes
Wo beantrage ich das Kinderbetreuungsgeld? Was ist der Familienzuschuss? Wo finde ich eine Tagesbetreuung für mein Kind? Das sind nur einige der Fragen, mit denen sich Eltern an den Familypoint wenden können.

Umfassende Information und Beratung

Der Familypoint wurde im Landhaus in Bregenz eingerichtet, um Familien bei der Beantwortung solcher Fragen zu unterstützen.

Beratung für Partner in der Kinderbetreuung

Auch Gemeinden und Städte können von diesem Angebot profitieren. Der Familypoint steht ihnen in allen Fragen rund um das Thema außerfamiliäre Kinder- und Schülerbetreuung beratend zur Seite und bietet Begleitung bei der

Schaffung von neuen, bedarfsgerechten Betreuungsangeboten an. Schulen, Unternehmen und Vereine können auf diese Beratungsangebote ebenfalls zurückgreifen.

Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote sind ein zentrales Anliegen

Neben den Serviceleistungen ist es eine wichtige Aufgabe des Familypoints, das Betreuungsangebot dem Bedarf der Kinder und Familien entsprechend weiterzuentwickeln. Gemeinsam mit Partnern wie zum Beispiel Gemeinden, Schulen, Vereinen und Eltern werden bestehende Betreuungsmodelle adaptiert und neue Konzepte entwickelt.

Infoservice Familypoint

Landhaus Bregenz, Tel. 05574/511-24100

E-Mail familypoint@vorarlberg.at

www.vorarlberg.at/familypoint oder

www.vorarlberg.at/kinderbetreuung

Intensive Einblicke

Frauenbericht Österreich 2010

Als Handlungsauftrag an alle politischen Parteien will Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek den Frauenbericht sehen, der vor Kurzem vorgestellt wurde.

Der Bericht ist in zwei Teile geteilt und enthält neben den statistischen Analysen zur Situation von Frauen in Österreich auch Berichte zu ausgewählten Themen über Frauen im Bundesgebiet. Politik, Erwerbsarbeit, die ökonomische Situation von Frauen und Beziehungsgewalt sind die großen Kapitel.

Spannend die Statistik: Am Höhepunkt des Babybooms im Jahr 1963 lag die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau bei 2,8. Gegenwärtig bekommen Frauen im Durchschnitt rund 1,4 Kinder, die Realisierung des Kinderwunsches erfolgt biographisch immer später. Das Durchschnittsalter bei der Geburt des ersten Kindes beträgt aktuell 28,1 Jahre, 1988 lag es noch bei 24,6 Jahren.

Kinderbetreuung

Ungünstige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verursachen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen Frauen ohne und solchen mit Kindern.

Die Zahl der BezieherInnen von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld mit aufrechtem Dienstverhältnis hat sich innerhalb der Jahre 2002 bis 2008 – von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau – fast verdreifacht (laut Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger von 1.290 auf 3.215).

Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes brachte einerseits eine deutliche Ausweitung des BezieherInnenkreises: Zum bisherigen Höchststand (2006, gemessen am Jahresdurchschnitt) bezogen rund 169.900 Personen diese neue Familienleistung. Andererseits hat sich an der Geschlechterrelation bislang wenig geändert. Der Frauenanteil lag bei 96 % und höher, der Anteil der Kinderbetreuungsgeld beziehenden Männer stieg im Zeitraum 2002 bis 2008 von ein auf vier Prozent.

Der ganze Bericht ist nachzulesen und herunter zu laden unter:

frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx



RECHTE KLÄREN

Info-Broschüre zu eingetragener Partnerschaft

Informieren und sensibilisieren soll eine neue Broschüre über die seit kurzem gesetzlich geregelte Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare.

Seit Jahresbeginn können gleichgeschlechtliche Paare ihre Partnerschaft behördlich eintragen lassen und erhalten dadurch in vielen Lebensbereichen gleiche Rechte und Pflichten wie Ehepaare. Da es keine völlige Gleichstellung gibt, ist es umso wichtiger, dass alle wesentlichen Informationen zur neuen Rechtslage klar und übersichtlich verfügbar sind. Diesem Ziel dient die Broschüre „Eingetragene PartnerInnenenschaft – Rechte und Pflichten“ der Salzburger Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung, in der alles Wissenswerte verständlich aufbereitet wurde.

Besonderer Wert wurde auf die Erörterung lebenspraktischer Fragen (gemeinsame Wohnung, gegenseitige Unterhalts- und Beistandspflicht, Schlüsselgewalt, unvermeidlich entstehende Kosten ...) gelegt. Im Anhang finden sich außerdem Informationen über Beratungs- und Servicestellen. Die kostenlose Broschüre umfasst 24 Seiten und kann im Webshop „LandVersand“ bestellt werden. Dort steht auch ein Download zur Verfügung.

www.salzburg.gv.at/landversand



FRAUENPOLITIK IN FAMILIENHAND

Neue Ansätze und alte Widersprüche

In diesem Sammelband werden die aktuellen Tendenzen des familialen Wandels, der Familienpolitik und der Frauenpolitik analysiert, kritisiert und miteinander in Beziehung gesetzt. Der demografische Wandel hat in den letzten Jahren Familienpolitik immer stärker ins Zentrum des Interesses gerückt, die Frauenpolitik droht auf der Strecke zu bleiben. Die so genannte neue Familienpolitik bezieht zwar Geschlechtergerechtigkeit mit ein, es werden jedoch soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nicht oder zu wenig berücksichtigt. Die Erreichung einer gleichen Teilhabe von Frauen und Männern unterschiedlicher Schichten und Ethnien wird zur aktuellen Herausforderung einer Politik, die nachhaltig und demokratisch für Rahmenbedingungen sorgt, welche es ermöglichen, Familie in all ihren Facetten zu leben. Weil Zusammenhänge in diesem Buch klar analysiert werden, ist es besonders lesenswert und kann befruchtend auf die familienpolitischen und frauenpolitischen Debatten wirken.

Buchtipp: Karin Böllert/Nina Oelkers (Hg.),

„Frauenpolitik in Familienhand?

Neue Verhältnisse in Konkurrenz,

Autonomie oder Kooperation“,

Verlag für Sozialwissenschaften, 2010

ISBN: 978-3-531-16564-6

Buchtipps

diffio

Wenn die Sonne lacht: Sauer macht lustig

Neulich die kluge Aussage des Wissenschafters, dass die Politik der Gesellschaft zu wenig zutrauen würde. Die an den Hebeln der Macht seien um einiges konservativer als das Volk. Denn dort könnte man durchaus viel Willen zur Veränderung wachsen spüren. Ja, wir sprechen von dem Staat mitten im Herzen Europas. Wir Österreicherinnen seien damit gemeint.

Da mag wohl rasch das Bild von Äpfeln und Birnen aufsteigen: Uns Volk mag es noch so sehr um die optimale Bewältigung des Alltags gehen. Darum, Tag für Tag die Sonnenstrahlen zu zählen, die uns den Alltag versüßen. Die Werktage bestmöglich abzarbeiten, dass Ein- und Auskommen sich im harmonischen Miteinander tummeln. Und ab und an lassen wir die Seele baumeln, auch wenn sich jedes Wochenende wieder eine Gewitterfront frech über die mittleren Breitengrade niederwältzt.

Wir also die Äpfel. Und die Birnen?

Ist es nicht das einzig wahre Ziel eines jeden politisch aktiven Menschen, respektive ihre Wiederwahl zu schaffen? Auf dem Weg zu diesem hehren Ziel vertraut der politisch Engagierte Veränderungen nur denjenigen an, die ihn dorthin brachten, wo er sitzt. Nein, nicht die Wähler, mitnichten. Sondern die unmittelbaren Promotoren, denen dann auch pflichtschuldigt zu dienen sei. Naiv, wer dies Spiel nicht akzeptieren mag? Mitnichten! Geht es doch darum, was Politiker Dutzende Male pro Rede betonen: um unser aller Zukunft! Das lasse sich niemand sauer aufstoßen – denn: Sauer macht lustig!

Birgitt Drewes
Chefredakteurin

Fachstelle Frauengesundheit FEMAIL

Die Fachstelle Frauengesundheit ist Drehscheibe für frauenspezifische Gesundheitsfragen. Die Fachstelle arbeitet an Fragestellungen der Frauengesundheit mit dem Ziel, die körperliche, geistige, emotionale und soziale Gesundheit von Frauen zu stärken. Über die Beratungs- und Informationsarbeit hinaus setzt sich die Fachstelle für den Aufbau eines starken Netzwerkes und die Wissensverbreitung in Sachen Frauengesundheit ein.

Unsere Angebote sind:

Vertrauliche Beratung, psychologische Begleitung

- Entlastungsgespräche, Raum und Zeit für Klärung
- Informationen und Orientierungshilfen zu Gesundheitsthemen von A – Z
- Unterstützung beim Finden der passenden Behandlung
- Erste Schritte der Genesung, Förderung der Vorsorge
- Gynäkologische Sprechstunden (Frauenärztin)
- Ärztliche Fachberatung zu Verhütung, Sexualität, Wechseljahre, Beckenboden, Brustgesundheit uvm.
- Kundinnenfreundliche Sprechzeiten, ohne körperliche Untersuchung

Gesundheitsprojekte und Gruppenangebote wie die Selbsthilfegruppe Endometriose, Gesundheitsprogramme für Frauen, Vernetzungsgruppen, Vorträge und Workshops uvm.

Infothek mit rund 350 Broschüren zu Gesundheitsthemen von Frauen und Mädchen zur Ansicht und Mitnahme

Online-Service Frauengesundheit www.femail.at mit einer Übersicht zu den regionalen Gesundheitsangeboten für Frauen und Mädchen

Information und Terminvereinbarung

FrauenInformationszentrum FEMAIL

Fachstelle Frauengesundheit

6800 Feldkirch, Marktgasse 6

T 05522/31002

E gesundheit@femail.at

Mo – Do 09.00 – 12.00 Uhr

Mi 14.00 – 17.00 Uhr mit Schwerpunkt

Frauengesundheit

Bestellungen und Änderungen:

T 05574/511-24136, E frauen@vorarlberg.at

Weitere Infos unter

www.vorarlberg.at/frauen/

Nr. 3/10 P.b.b. Verlagspostamt 6900 Bregenz
Nr. 02Z031539



Vorarlberg
Frauen