

beziehungswweise

DEZEMBER 2008

INFORMATIONSDIENST DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR FAMILIENFORSCHUNG

WWW.OIF.AC.AT

INHALT

- 1 **THEMA** Warum sich Paare trennen. Stress als Ursache von Scheidung und ihre Prävention
- 2 **KOLUMNE** Das Baby und den Alltag schaukeln. Monat 4. Elternteilzeit. Der erste Tag
- 4 **THEMA** Mobile Arbeit als Selbstverständlichkeit? Vom Umgang mit Mobilitätsanforderungen
- 6 **BERICHT** Ausgezeichnet familienfreundlich. 30 Unternehmen und 16 Gemeinden
- 7 **BUCH** Neu: Drei Generationen - eine Familie
- 7 **NACHRUF** Zum Ableben von Wolfgang Schmitz
- 8 **SERVICE** buch: Familien in Zahlen 2008 · info: Filmtipps für 12-14-Jährige · termin: Fertility Management Program

THEMA

Warum sich Paare trennen

Das stresstheoretische Scheidungsmodell nach Bodenmann erklärt, wie Stress zur Herausforderung für die Partnerschaft werden kann

VON MARCEL SCHAER UND GUY BODENMANN

„Als Dieter und Marianne sich entschieden haben zu heiraten, waren sie sich sicher, sich für den richtigen Partner entschieden zu haben und mit ihm das ganze Leben verbringen zu wollen. Ein Jahr später kam das erste, zwei weitere Jahre ihr zweites Kind auf die Welt. Doch irgendwie war nichts mehr so wie früher: Beide fühlten sich mit der neuen Situation überfordert, sie stritten sich immer häufiger und heftiger, er stürzte sich in die Arbeit, machte mehr Überstunden als vorher und sie konzentrierte sich vor allem auf die Kinder. So lief dies eine Weile, bis sie sich fünf Jahre später scheiden ließen.“

Wie kommt es dazu, dass sich Paare zuerst glücklich verliebt die ewige Treue schwören, und dann einige Jahre später verkracht, enttäuscht, desillusioniert und frustriert auseinander gehen? Diese Frage lässt sich selbstverständlich nicht mit einer einfachen Erklärung beantworten. Viele Faktoren wirken hier zusammen: Die Veränderung des Scheidungsrechts, die höhere Individualisation moderner Gesellschaften und die damit verbundene höhere Akzeptanz von Scheidungen begünstigen die Entscheidung, sich scheiden zu lassen. Aber auch der Einfluss der Kirche auf das familiäre Leben hat abgenommen. Damit sind viele historisch bedingte Barrieren weggefallen.

Ein Paar will sich aber zum Beispiel nicht wegen eines erleichterten Scheidungsverfahrens trennen.

Ein verändertes Scheidungsrecht ist vielmehr eine scheidungserleichternde Bedingung als die Ursache einer Scheidung. Aus diesem Grund ist es wichtig, zwischen unterschiedlichen Faktoren zu differenzieren: Neben (a) den eigentlichen Scheidungsursachen, gibt es (b) Auslöser für eine Scheidung, (c) scheidungserleichternde und (d) scheidungser-schwerende Bedingungen.

Scheidungsursache Stress

Aufgrund langjähriger Forschung weiß man, dass die Ursache einer Scheidung oftmals nicht in einer ungünstigen Passung der Partner zu suchen ist, sondern vielmehr in den fehlenden Fertigkeiten von beiden, miteinander und individuell mit Stress umzugehen.

Wie kann Stress Ursache für eine Scheidung sein? In der Stressforschung konnte nachgewiesen werden dass Stress, der anfänglich mit der Partnerschaft nichts zu tun hat wie z.B. Stress am Arbeitsplatz oder



Anfangs scheint eine Partnerschaft allen Widernissen trotzen zu können. Stress und der falsche Umgang damit können aber an den Grundfesten der Beziehung rütteln und diese ins Negative umkehren. Es kommt zu Entfremdung und Unzufriedenheit. Ein Auslöser genügt dann oft, und das Paar steht vor dem Beziehungsauflösung.



Elternteilzeit. Der erste Tag

VON MARITA HAAS

Jetzt, da ich im Auto vor dem Büro angekommen bin, möchte ich am liebsten umdrehen. Möchte umdrehen und einfach sagen: „Die Mama ist wieder da, machen wir uns einen schönen Tag“ und mich zu meinem Mann und meiner Tochter ins Bett kuscheln, so wie am Wochenende. Dabei habe ich mich so sehr gefreut auf meinen ersten Arbeitstag. Darauf, dass ich nach vier langen Monaten wieder hohe Schuhe und einen Hosenanzug tragen kann. Dass ich anstatt mit Maxi-Cosi und Windeltasche mit Laptop und Handtasche die Wohnung verlasse. Und jetzt bin ich hier vor dem Büro und heule. Heule, weil ich mir Sorgen mache, ob Ivalina diesen Tag gut übersteht.



Handtasche oder Windeltasche?

Wir haben versucht sie vorzubereiten. Seit mehr als sechs Wochen pumpe ich Milch ab und gebe sie ihr im Fläschchen. Sie verzieht das Gesicht, streckt ihren Körper weg und beginnt zu schreien. Egal ob Silikon-Sauger, Latex-Sauger, Nuk-Fläschchen, Avent-Fläschchen, gleicher Platz wie beim Stillen, anderer Platz als beim Stillen, Trinken im Liegen, Trinken im Sitzen, Fläschchen von Mama, Fläschchen von Papa. Abends während Papas Babydienst oder am Wochenende war ich außerdem ab und zu eine Stunde weg. Seither wissen wir, dass Ivalina 60 Minuten durchgehend schreien kann.

Aber ich bin trotzdem hier. „Probier es aus“, hat meine beste Freundin gesagt und dass Papa und Baby auch einmal alleine zurechtkommen müssen. Der Kinderarzt hat mich vorgewarnt, dass die ersten Freitage eine Katastrophe sein können. Dass es eine Katastrophe für Ivalina ist, will ich nicht. Arbeiten will ich aber trotzdem - wie geplant immer freitags. Ich frag mich, wieso ich mir selber wichtiger bin als das Baby, und denke, dass das wahrscheinlich nicht so sein sollte. Dass man als Mutter ganz für sein Kind aufgehen sollte. Und sich nicht nach Büroalltag in Form eines Druckers, der eine Studie nach der anderen ausspuckt oder in Form von Meetings, die so lange dauern, dass man nicht mehr sitzen kann, sehnen sollte. Für meine berufliche Karriere ist ein Tag Arbeit ohnehin fast lächerlich: Acht Stunden Forschung - das heißt zwei internationale Publikationen lesen oder eine halbe Seite einer eigenen Publikation verfassen. Mit Ivalina bedeuten acht Stunden drei- bis viermal Füttern und ebenso oft Windeln wechseln, viele Spiele mit Rassel und Quietsch-Ente, ein langer Spaziergang in Laxenburg und einmal die Mozart-CD anhören.

Ich schnäuze mich und steige aus dem Auto. Um halb elf kommt mein Mann mit Ivalina ins Büro. Zum Stillen. ■ marita.haas@univie.ac.at

Streit mit Verwandten, Bekannten, auf die Partnerschaft überschwappen kann, wenn er nicht adäquat bewältigt wird. Gefährlich wird es vor allem dann, wenn dies über längere Zeit wiederholt geschieht. Aus diesem Grund ist chronischer Alltagsstress (z.B. Unzufriedenheit bei der Arbeit, Probleme mit Kollegen, usw.) besonders gefährlich. Ein Überschwappen von Stress auf die Partnerschaft kann auf vier unterschiedliche Arten erfolgen, die sich teilweise auch gegenseitig beeinflussen.

Durch häufigen Stress wird erstens die Zeit verringert, welche die Partner zusammen verbringen. Dies reduziert die Möglichkeiten, miteinander zu reden, gemeinsame Erlebnisse zu haben und Aktivitäten zu unternehmen. Das Paar verliert dadurch an Nähe und Intimität.

Des Weiteren wird die Kommunikation zwischen den Partnern verschlechtert. Wenn eine Person gestresst ist, kommuniziert sie entweder weniger (Rückzug) oder gereizter und negativer. Durch den Rückzug erlebt das Paar noch weniger gemeinsame Zeit und die Distanz zwischen den Partnern wird noch größer. Rückzug kann ähnlich wie Gereiztheit und Negativität, auch Aggression oder Frustration beim anderen Partner auslösen. Dies erhöht das schon bestehende Konfliktpotential und mit der Zeit wird schließlich schon im Voraus erwartet, dass der Partner destruktiv kommuniziert. So wird die Kommunikation respektive das Partnerschaftsklima schließlich immer mehr vergiftet.

Chronischer Stress erhöht aber auch das Risiko für somatische (z.B. Herz-Kreislaufstörungen) und psychische Störungen (Depression, sexuelle Funktionsstörungen). Eine kurzzeitige Erkrankung kann unter Umständen die Nähe in einer Partnerschaft fördern. Häufige und langfristige Erkrankungen schränken allerdings die gemeinsamen Aktivitäten ein, sind oftmals eine große Zusatzbelastung und können das Gleichgewicht zwischen den beiden Partnern erheblich stören. Dies kann auf lange Zeit zu einer größeren Stressbelastung und wiederum zu vermehrten Konflikten führen. Unter Stress werden oftmals auch problematische Persönlichkeitszüge freigelegt (wie Dominanz, Ungeduld, Egoismus), weil die Energie fehlt, diese zu verdecken. Auch dies erhöht wiederum das Risiko für Konflikte.

Durch den Einfluss von Stress auf die erwähnten Faktoren nimmt das Positive in der Partnerschaft ab (z.B. aufgrund weniger gemeinsamer Zeit) und gleichzeitig das Negative zu. Weil das Verhältnis zwischen Kosten (Negativität) und Nutzen (Positivität) zunehmend schlechter wird, setzen die

Partner vermehrt Prioritäten außerhalb der Partnerschaft (z.B. Beruf, Hobby, Verein, politische Ämter) und investieren weniger in die Partnerschaft. So beginnen sich die Paare langsam auseinander zu entwickeln und leben schlussendlich mehr nebeneinander als miteinander. Diese schleichende Entfremdung führt schließlich zu einer diffusen Unzufriedenheit und möglicherweise zur Erkenntnis, dass „der Partner auch nicht mehr so ist wie früher“.

In diesem Stadium der Unzufriedenheit braucht es oftmals nur noch einen (mehr oder weniger großen) Auslöser um eine Trennung/Scheidung in Erwägung zu ziehen. Mögliche Auslöser könnten hier beispielsweise der Auszug der Kinder sein (Empty-Nest-Syndrom), Fremdgehen oder Außenbeziehung des einen Partners, berufliche Neuorientierung, Kennenlernen eines möglichen neuen Partners, usw. Durch diese Auslöser werden nun plötzlich scheidungs-erleichternde (z.B. bestehende Entfremdung, keine Kinder) und -erschwerende Bedingungen (sozialer Druck, Statusverlust, ökonomische Reize) gegeneinander abgewogen.

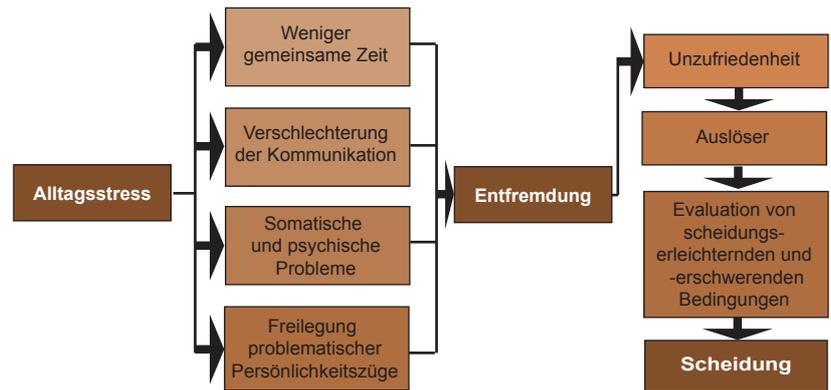
Je nach Ergebnis dieser mehr oder weniger bewussten Bilanzierung für und gegen die aktuelle Partnerschaft trennt man sich nun vom Partner oder man entscheidet sich für das Weiterbestehen der Partnerschaft. Falls die Partner sich für das Weiterbestehen der Partnerschaft entscheiden, kann dies entweder eine Chance für einen gemeinsamen „Kurswechsel“ sein, oder es kommt zu einer „inneren“ Scheidung, bei der man zwar resigniert und unglücklich ist, aber weiterhin beim Partner bleibt.

Prävention von Scheidung

Dieses stresstheoretische Scheidungsmodell gibt uns nicht nur Hinweise darauf, wie es zu einer Scheidung kommen kann, sondern auch, wie eine gewisse Anzahl an Scheidungen möglicherweise verhindert werden könnten. Denn nicht die eigentliche Summe von Stress bestimmt den negativen Verlauf, sondern die Fähigkeit, individuell und gemeinsam mit dem anfallenden Stress umzugehen.

Scheidungsrelevant sind demnach vor allem mangelnde Kompetenzen, insbesondere Kommunikations- und Stressbewältigungskompetenzen. Neben grundsätzlichen Defiziten können diese Kommunikationskompetenzen aber auch erst unter Stress zusammenbrechen. Das bedeutet, die Partner sind unter Stress nicht mehr in der Lage, angemessen miteinander zu kommunizieren und streiten sich häufiger oder ziehen sich zurück. Je

Stresstheoretisches Scheidungsmodell nach Bodenmann (2005)



mehr eine Beziehung chronischem Stress ausgesetzt ist und je weniger die beiden Partner mit diesem Stress umzugehen wissen, desto größer ist das Risiko für eine Scheidung.

Mit diesem Wissen wurde schließlich weltweit eine Reihe von erfolgreichen Präventionsprogrammen für Paare entwickelt, welche gezielt die notwendigen partnerschaftlichen Kompetenzen fördern (vgl. Paarlif, EPL – Ein partnerschaftliches Lernprogramm). Kommunikationskompetenzen sind vor allem wichtig, um Konflikte angemessen zu lösen und um sich dem anderen gefühlsmäßig zu öffnen. Unter gefühlsmäßiger Öffnung verstehen wir, dem Partner die eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle auf eine adäquate Art mitzuteilen. Dies ist vor allem wichtig, damit Nähe und Intimität in der Beziehung entstehen kann. In einigen Programmen werden neben den Kommunikationskompetenzen auch die individuellen und gemeinsamen Stressbewältigungskompetenzen gefördert, um die Problematik möglichst ganzheitlich anzugehen.

In etlichen Studien konnten nachgewiesen werden, dass solche Trainings, welche meistens ein oder zwei Wochenende dauern, das Scheidungsrisiko erheblich reduzieren und die Partnerschaftszufriedenheit bis mehrere Jahre nach dem Kurs verbessern können. Scheidung kann dadurch zwar nicht verhindert, das Scheidungsrisiko aber mittels solcher präventiven Kurse deutlich reduziert werden. ■

Bodenmanns Scheidungsmodell erklärt, wie Stress zur Ursache einer Scheidung werden kann. Auf dieser Grundlage wurden Präventionsprogramme für Paare entwickelt, die Kommunikations- und Stressbewältigungskompetenzen fördern sollen.



Guy Bodenmann: Beziehungskrisen: erkennen, verstehen und bewältigen. Bern: Huber 2005. ISBN 978-3-456-84177-9

info

lic.phil Marcel Schär, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Psychologischen Institut der Universität Zürich (Klinische Psychologie mit Schwerpunkt Kinder/Jugendliche und Paare/Familien)
E-Mail: marcel.schaer@psychologie.uzh.ch
Univ.-Prof. Dr. Guy Bodenmann, Professor für Klinische Psychologie mit Schwerpunkt Kinder/Jugendliche und Paare/Familien am Psychologischen Institut der Universität Zürich. www.paarlif.com

Mobile Arbeit als Selbstverständlichkeit?

Mobile Beschäftigung und ihre Auswirkungen auf soziale Beziehungen

VON GERLINDE VOGL

Im Dienste des Unternehmens reisen zu können, galt lange als Privileg. Es wurde als Signal verstanden, wichtig für das Unternehmen zu sein, denn man durfte sich aus dem unmittelbaren Kontrollbereich der Vorgesetzten hinaus bewegen. Man war in gewisser Weise autonom, denn insbesondere in den Zeiten, wo es weder Handys noch WLAN gab, war man keiner ständigen Erreichbarkeit ausgesetzt.

verändert. Nach der ECATT-Norm (Electronic Commerce and Telework Trends) sind mobile Beschäftigte mindestens zehn Stunden pro Woche an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder arbeiten in der eigenen Wohnung und nutzen dabei Online-Datenübertragung. Neben der Mobilität von Personen umfasst der Begriff der mobilen Arbeit damit auch die Mobilität von Arbeit beziehungsweise der Arbeitsinhalte, was durch IuK-Technologien ermöglicht wurde. Informationen und Arbeitspakete lassen sich in Sekundenschnelle um den Globus schieben, was völlig neue Formen der Arbeitsorganisation zulässt. Mobile Arbeit ist damit längst kein Randphänomen mehr und dehnt sich weiter aus: „There will be over one billion mobile workers by 2011“, heißt es in einer aktuellen Vorhersage (IDC Report 2008). Was aber sind die sozialen Folgen, wenn Beschäftigte zunehmend beruflich unterwegs sind?

Auswirkungen mobiler Arbeit auf soziale Beziehungen

Beruflich bedingtes Reisen und Aufenthalte an anderen Arbeitsorten haben hohen Einfluss auf die Strukturierung des Verhältnisses von Arbeit und Leben. Luc Boltanski und Ève Chiapello beschreiben in ihrer Analyse zum „neuen Geist des Kapitalismus“ (2003) Mobilität als eine neue zentrale Anforderung an Beschäftigte, die sie sich nicht entziehen können - ganz egal, auf welcher Qualifikationsstufe sie sich befinden. Erfolgreich ist nur, wer flexibel ist und zugleich große Mobilitätsbereitschaft und -kompetenz demonstriert. Als Folge dieser Anpassungsprozesse können Menschen ihre soziale Anbindung und Verortung zunehmend verlieren, denn alles soll der geforderten Mobilität und Flexibilität untergeordnet werden. Selbst das eigene Leben wird zu einer Sequenz aufeinanderfolgender Projekte, die eine langfristige Lebensplanung oder Orientierung nicht mehr zulassen. Immobilität wird zum Privileg für diejenigen, die es sich leisten können.

Ähnlich kritisch beschrieb schon Richard Sennett (1987) die Risiken wachsender Flexibilisierung für die Menschen. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt bedingt seiner Ansicht nach, dass Menschen ihre sozialen Wurzeln und ihre Verortung verlieren. In



Diese Woche in Schweden, nächste Woche in den USA. Die Mobilitätsanforderungen an Beschäftigte steigen, und immer öfter müssen soziale Beziehungen räumliche Distanzen überwinden. Neue Kommunikationstechnologien können hier helfen.

Heute werden Dienstreisen zunehmend weniger als Privileg erlebt. Vor dem Hintergrund der Prognosen, dass in absehbarer Zeit ein Viertel aller Beschäftigten zum reisenden Personal gehören wird, ist es aus Unternehmensperspektive plausibel, dass dem Reisen der Touch des Privilegs und des Besonderen genommen wird. Im Gegenteil: Mobilität wird in Zeiten von Globalisierung als weitgehend selbstverständlich angesehen. Eine umfassende Mobilitätsbereitschaft ist nahezu unbemerkt zu einer neuen Anforderung an Beschäftigte geworden.

Was ist mobile Arbeit?

Mobile Arbeit ist allerdings nichts grundlegend Neues: Für Außendienstmitarbeiter, LKW-Fahrer, Handelsvertreter, Piloten, Kapitäne, Flugbegleiter, mobile Pflegedienste, Schaffner und viele mehr gehörte räumliche Bewegung schon immer zum beruflichen Alltag. Mobile Arbeit hat sich allerdings durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) grundlegend

einer Welt, in der soziale Netzwerke sich von gemeinsamen Orten ablösen und sich räumlich ausdifferenzieren können, ist damit die Beantwortung der Frage, ob geografische Entfernung zugleich soziale Distanz bedeuten muss, fundamental geworden (vgl. Kellerman 2006). Es ist allerdings eine offene empirische Frage, ob hohe und vor allem dauerhafte räumliche Mobilität zu dem führt, was Sennett die „Zersetzung des modernen Charakters“ („corrosion of character“ – Originaltitel des Buches „Der flexible Mensch“) nennt.

Wie die einzelnen Menschen mit den Mobilitätsanforderungen umgehen und wie sie diese mit den Anforderungen in der Gestaltung von Arbeit und Leben, und damit auch mit ihren sozialen Netzwerken, vereinbaren, hängt nicht nur von strukturellen Faktoren ab, die den Rahmen für die Mobilität setzen. Vieles deutet darauf hin, dass die Auswirkungen hoher räumlicher Mobilität viel von individuellen Mobilitätskompetenzen abhängen. Damit ist gemeint, ob die Menschen die Fähigkeit haben, auch über Distanzen hinweg soziale Beziehungen zu pflegen. Insbesondere die neuen Kommunikationstechnologien können dazu verhelfen, räumliche Distanzen zu überwinden. Denn unter Umständen wird unter hochmobilen Lebensbedingungen nicht nur Leid akkumuliert, wie Sennett apodiktisch formuliert. Es lassen sich empirisch durchaus gelingende Lebens- und Solidaritätswürfe und -formen realisieren, sich in mobilen Lebenswelten und -entwürfen zu Hause zu fühlen und einzurichten.

Trotz virtueller Verbundenheit liegt jedoch auch die Vermutung nahe, dass von jemandem, der dauerhaft auf Reisen ist, nicht zu erwarten ist, dass er, oder sie, zentrale, vor allem aber dauerhafte und verlässliche familiäre oder freundschaftliche Hilfeleistungen, Aufgaben in Haushalt, Kinderbetreuung oder der Versorgung von Angehörigen übernimmt. Denn nicht alle sozialen Kontakte lassen sich virtuell pflegen; viele – sei es der Umgang mit Kindern, oder die Pflege von Angehörigen – erfordern Anwesenheit. Zunehmende Mobilitätsanforderungen an Beschäftigte, so ist deshalb zu vermuten, perpetuieren klassische geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen, denn die Mobilität des Einen erzwingt nahezu die Immobilität des (oder besser gesagt: der) Anderen.

Das Projekt „Betriebliche Mobilitätsregime“

Im Projekt „Betriebliche Mobilitätsregime: die strukturierende Kraft betrieblicher Mobilitätspolitik auf Arbeit und Leben“, das von der Hans-Böckler-Stiftung (www.boeckler.de) gefördert wird, werden

die Folgen zunehmender Mobilität für Beschäftigte und Unternehmen untersucht. Dazu werden Interviews mit mobilen Beschäftigten, Personalverantwortlichen und Betriebsräten durchgeführt. Im Mittelpunkt der Analysen stehen die Lebens- und Arbeitswirklichkeiten von Beschäftigten unter der Bedingung steigender temporärer räumlicher Mobilität. Dazu werden Mobilitätspraktiken und -politiken von Unternehmen untersucht und nach subjektiven Anpassungsleistungen bzw. Widerständigkeitsleistungen der Individuen gefragt, mit den gestiegenen Mobilitätsanforderungen umzugehen diese zu gestalten. Eine der Kernfragen ist, wie die mobilen Beschäftigten ihre sozialen Beziehungen (soziale Netzwerke) innerhalb und außerhalb des Betriebs organisieren und stabilisieren. Der Akzent hierbei liegt auf dem Verhältnis von Gestaltung und Fremdbestimmung, denn die Mobilitätsanforderungen werden für die Beschäftigten zunehmend zu einem Balanceakt von Anpassung und Gestaltung. ■



Mit Flugzeug oder Auto. Das Privileg, beruflich zu reisen, wird immer mehr zur Selbstverständlichkeit.

Literatur:

- IDC Report 2008: Worldwide Mobile Worker 2007-2011 Forecast and Analysis
 Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlag
 Aharon Kellerman (2006): Personal mobilities. New York: Routledge
 Richard Sennett (1998): Der flexible Mensch. Berlin: Siedler

info

Dr. Gerlinde Vogl arbeitet am Lehrstuhl für Soziologie an der Technischen Universität München mit den Forschungsschwerpunkten Mobilitätsforschung und -politik, Arbeitsmarkt und Mobilität, Entrepreneurshipforschung.
 E-Mail: gerlinde.vogl@wi.tum.de

Ausgezeichnet familienfreundlich

Zertifiziert: Die Jury zeigte sich zufrieden mit der familienfreundlichen Ausrichtung von 30 Unternehmen und 16 Gemeinden VON CHRISTINA LUEF



Das Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend verlieh Unternehmen und Gemeinden das staatliche Gütesiegel für Familienfreundlichkeit im Parkhotel Schönbrunn in Wien.

Das Rezept für ein familienfreundliches Unternehmen klingt einfach: zufriedene Mitarbeiter = zufriedene Kunden. Diese Gleichung wurde zum Leitspruch der UnternehmensvertreterInnen bei der feierlichen Überreichung der Zertifikate im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ am 17.

November 2008 durch das Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend. Wie die Zufriedenheit im Unternehmen gesteigert werden kann, zeigen beispielhaft die am Audit teilnehmenden Betriebe mit ihren so genannten familienfreundlichen Maßnahmen für MitarbeiterInnen und ihre Familien. Voraussetzung für die Umsetzung solcher ist der gute Wille der Unternehmensleitung.

Diese entscheidet auch über eine Teilnahme am dreijährigen, fachlich begleiteten Auditprozess für das Grundzertifikat. Ziel des Audits sind verbesserte betriebliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Betriebskindergärten oder Elternbildungsangebote. 30 Unternehmen wurden in diesem Sinn ausgezeichnet.

Auf kommunaler Ebene wird seit 2006 das Audit „familienfreundliche Gemeinde“ verliehen. Viele der vorgestellten Maßnahmen fallen durchaus kreativ aus, wie diese Auswahl zeigen soll: „Kindergemeinderat“ (Knittelfeld, STMK), Entwicklung eines integrativen Theaterstücks (Steinach, T.), „Börse sozialer Dienste“ (St. Gilgen, S.), „Tag der Zugezogenen“ (Treubach, S.). Der Großteil der 16 ausgezeichneten Gemeinden kommt aus den Bundesländern Salzburg und Steiermark. ■

berufundfamilie

3. Zertifikat

Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG
Erste Group Bank AG

2. Zertifikat

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
Wiener Hilfswerk
Landeskrankenhaus Donauregion Tulln

1. Zertifikat (3 Jahre)

Befurt GmbH Mc Donald's Restaurant
Bundesrechenzentrum GmbH
Friseur Johann Reiser
Gutwinski Management GmbH
KWB - Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH
pro mente Wien
Raiffeisenbank Wienerwald reg. GenmbH
sh TREUHAND Steuerberatungs GmbH

1. Zertifikat (1 Jahr)

aha - Tipps & Infos für junge Leute
Arthur Schütz & Co und ÖTZ-NLP&NLPT
Druck 2000 GmbH
Gehring-Restaurant-GesmbH McDonald's

Grundzertifikat

Austrian Airlines AG
Austrian Bioenergy Centre GmbH
Baxter AG
IKEA Vermögensverwaltung GesmbH

Marchfeldschlösser Revitalisierungs- und Betriebsges.m.b.H.

Ofenbau Martin Kummer

Österreichische Nationalbibliothek

Österreichisches Verkehrsbüro Aktiengesellschaft

Palmer's Textil AG

Pfizer Corporation Austria Gesellschaft m.b.H.

Tyrolean Airways - Tiroler Luftfahrt GmbH

Wirtschaftskammer Niederösterreich

familienfreundliche Gemeinde

(Grundzertifikat)

Stadtgemeinde Baden

Marktgemeinde Kaumberg

Marktgemeinde Weissenbach

Gemeinde Diersbach

Gemeinde Dorf an der Pram

Gemeinde Treubach

Gemeinde Anthering

Gemeinde Puch bei Hallein

Gemeinde St. Gilgen

Marktgemeinde Thalgau

Marktgemeinde Gratkorn

Stadtgemeinde Knittelfeld

Stadtgemeinde Köflach

Marktgemeinde Niklasdorf

Gemeinde Radfeld

Marktgemeinde Steinach am Brenner

Info: www.familienallianz.at

Drei Generationen - eine Familie

Neue ÖIF-Publikation erschienen: Die Generationenbeziehungen aus Sicht der Großeltern und das Altersbild in der Politik

In der öffentlichen Diskussion werden ältere Menschen überwiegend im Kontext von Pflegebedarf und Pensionsfinanzierung thematisiert. Viel zu wenig beleuchtet wird hingegen die heutige Rolle der Großeltern innerhalb des Familiengefüges. Die AutorInnen dieser Publikation, die auf einer 2007 am ÖIF durchgeführten Studie beruht, überwinden diese eingeschränkte Sichtweise und tragen zu einer Perspektivenerweiterung bei.

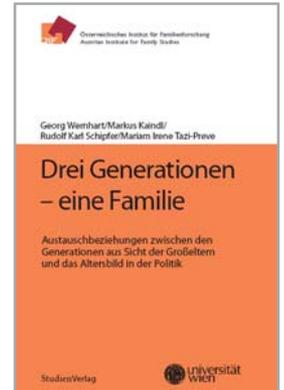
Zum einen stellen sie aus der Perspektive der Großeltern deren Hilfestellungen gegenüber ihren Kindern und Enkelkindern als auch umgekehrt deren Hilfeleistungen gegenüber den Großeltern dar und legen die dahinter stehenden Ursachen offen. Dabei werden die Ergebnisse in einen international vergleichenden sowie in einen historischen Kontext eingebettet, der die Entwicklung von Generationenbeziehungen im 20. Jahrhundert in Österreich nachzeichnet.

Zum anderen beleuchten sie das Altersbild in der Politik. Die gesellschaftlichen Wertvorstellungen und Annahmen, die den Handlungen politischer Akteure auf dem Gebiet der Alterspolitik zugrunde liegen, werden transparent gemacht. Der Einfluss der Erkenntnisse der Alterssoziologie sowie jener der Interessenvertretungen auf die Politik stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtung. ■

info

Georg Wernhart, Markus Kaindl, Rudolf K. Schipfer, Mariam I. Tazi-Preve: *Drei Generationen - eine Familie. Austauschbeziehungen zwischen den Generationen aus Sicht der Großeltern und das Altersbild in der Politik*. Innsbruck: Studienverlag 2008. ISBN 978-3-7065-4681-2

Das Buch ist im Buchhandel oder über den Verlag erhältlich: www.studienverlag.at



Welche Rolle nehmen Großeltern im Familiengefüge ein? Diese neue Publikation soll zur Perspektivenerweiterung in der Generationenforschung beitragen.

Zum Ableben von BM a. D. Dr. Wolfgang Schmitz (1923-2008)

VON ANDREAS KRESBACH

Der ehemalige Finanzminister und Nationalbankpräsident Dr. Wolfgang Schmitz ist am 16. November 2008 im 86. Lebensjahr in Wien gestorben. Dr. Schmitz war einer der maßgeblichen Wegbereiter der österreichischen Familienpolitik. In seiner Amtszeit als Finanzminister wurde mit dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 die institutionelle Absicherung einer langfristigen Familienpolitik geschaffen und als die zentrale familienpolitische Leistung die Familienbeihilfe eingeführt. Bereits einige Jahre zuvor hatte Schmitz als Leiter einer Arbeitsgruppe des Karl Kummer-Instituts das Grundkonzept des Familienlastenausgleichsfonds (Flaf) von 1954 ausgearbeitet. Für den im christlichen Sozialdenken verankerten Familien-, Finanz- und Ordnungspolitiker Schmitz bildete der Familienlastenausgleich eine Errungenschaft der sozialen Marktwirtschaft wie auch der Katholischen Soziallehre. Deren Prinzipien von Personalität, Solidarität und Subsidiarität entsprechend sollten im Sinne des horizontalen Lastenausgleichs alle Erwerbstätigen, auch die Kinderlosen und jene, deren Kinder bereits selbst erwerbstätig sind, zur Finanzierung der familienbezogenen Transferleistungen und damit der gesellschaftlichen Unterstützung der Familien mit Kindern beitragen. In der Amtszeit von Finanzminister Schmitz erfolgten auch die Einführung der Geburten- und der Säuglingsbeihilfen und die Einrichtung des familienpolitischen Beirates. Außerdem konnte Schmitz eine insbesondere die Familien berücksichtigende Steuerreform realisieren. Der gerechten steuerlichen Behandlung der Familien galt auch während der weiteren beruflichen Tätigkeit in der Bundeswirtschaftskammer und bis ins hohe Alter sein großes Engagement. Als Zusammenfassung seiner vielfältigen Beschäftigung mit diesem Thema ist der Band „Familie zwischen Steuerdruck und Sozialstaatsdebatte“ 1995 erschienen. Darin wie in vielen seiner Schriften verband Wolfgang Schmitz sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Sachkenntnis mit dem Interesse am familienpolitischen Gestalten. ■

Dr. Andreas Kresbach, Abteilung für Familienbesteuerung im Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend
E-Mail: andreas.kresbach@bm.gfj.gv.at

buch

Familien in Zahlen 2008

„Familien in Zahlen“ ist ein Nachschlagewerk für familienrelevante Kennzahlen in Österreich und der Europäischen Union. Die Aktualisierung 2008 enthält die wesentlichsten Tabellen aus „Familien in Zahlen 2007“, ergänzt um die neuesten Zahlen. Bei den EU-Tabellen wurde die letzte EU-Erweiterung soweit möglich berücksichtigt. Diese sowie alle älteren Ausgaben können Sie in der PDF-Version auf der Website des ÖIF herunterladen.

Download: www.oif.ac.at (Familien in Zahlen 2008)

info

Video- und DVD-Tipps für 4- bis 12-Jährige

Der Videofolder „Mama, Papa! Hallo Familie! – Schauen wir uns ein Video an?“ enthält eine Liste aktueller altersgerechter Filme für 4- bis 12-Jährige. Eltern und PädagogInnen soll damit eine Entscheidungs- und Orientierungshilfe bei der Wahl qualitativvoller Medien geboten werden. Der Folder ist nach Alterskategorien gegliedert, und die kurz beschriebenen Filme sind den entsprechenden Genres zugeordnet. Die Filmliste wurde von der Interessenvertretung der NÖ Familien in Zusammenarbeit mit der Medienpädagogischen Beratungsstelle erstellt.

Der Folder „Mama, Papa! Hallo Familie! – Schauen wir uns ein Video an?“ kann angefordert werden bei:

- Familienhotline, T: 02742/9005 1 9005
- Interessenvertretung der NÖ Familien, T: 02742/9005-16499, E-Mail: interessen.familie@noel.gv.at
- Medienpädagogische Beratungsstelle, T: 0252/25 40 52, E-Mail: medienpaedagogik@kabsi.at

termin

Fruchtbarkeit managen - das Fertility Management Program

Vom 8. bis 12. Juni 2009 findet in Düsseldorf ein Kurs des EU-geförderten „Fertility Management Programs“ (FMP) statt. Ziel des Programms ist die Weiterbildung von MultiplikatorInnen im Rahmen der Erwachsenenbildung, die mit Männern und Frauen zu Fragen der Lebens- und Familienplanung arbeiten. Die Schwerpunkte liegen dabei auf den Themenbereichen Fruchtbarkeit und Sexualität, Wahrnehmung von Fruchtbarkeit sowie Familienplanung und Lebensperspektive unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte. Antragsschluss für den in englischer Sprache abgehaltenen Kurs ist der 16. Jänner 2009. Förderungen im Rahmen der Erwachsenenbildung können für den Kurs sowie für Reisekosten bei der Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen beantragt werden. Weitere Informationen zum Projekt und zur Kursteilnahme erhalten Sie auch beim Institut für Ehe und Familie, das im Rahmen des Sokrates-Programms Grundtvig als österreichischer Partner am „Fertility Management Program“ beteiligt ist.

Info: Institut für Ehe und Familie, T: +43-1-515 52 3653 oder hanna.petko@ief.at
 Projekt FMP: www.fertilitymgt.eu
 Ausschreibung: <http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase>
 Förderungen: Österreichische Nationalagentur Lebenslanges Lernen, www.lebenslanges-lernen.at

GEWONNEN

Das in der November-Ausgabe verlorene Familienspiel „Pictureka!“ von Parker geht an Sabine Stiebler aus Vöcklabruck. Wir gratulieren ganz herzlich!

impressum

Medieninhaber: Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien
 1010 Wien, Grillparzerstraße 7/9 | www.oif.ac.at

Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal | **Chefredaktion:** Mag. Christina Luef

Fotos: www.paarlife.com (S. 1), privat (S. 2), Huber Verlag (S. 3), Christine Geserick (S. 4,5,6), Becker (S. 5), StudienVerlag (S. 7)

Kontakt: E-Mail: christina.luef@oif.ac.at, Tel: +43-1-4277-489 10

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend über die Beruf & Familie Management GmbH

DVR: 0065528

Österreichische Post AG / Sponsoring. Post, Verlagspostamt: 1010 Wien
 Zulassungsnr. 02Z0318205