

beziehungswEISE

JUNI 2017

INFORMATIONSDIENST DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR FAMILIENFORSCHUNG WWW.OIF.AC.AT

INHALT

- 1 STUDIE** Die Professionalisierung der Unternehmerfamilie
- 4 INTERN** Editorial
- 5 SERIE** Wussten Sie, dass ...
... auch in einem Basispensionssystem ein hoher „Gender Pension Gap“ existieren kann?

- 7 STUDIE** Aktive Vaterschaft – Ein Generationengewinn
- 8 SERVICE** **bücher:** Die kompetente Familie
Männerförderung im Kindergarten
info: Umfrage zu Familie und Beruf im internationalen Vergleich

STUDIE

Die Professionalisierung der Unternehmerfamilie Eine Erfolgsformel für Familienunternehmen?

VON JULIA SÜSS-REYES

Mit rund 90% aller Unternehmen bilden Familienunternehmen¹ in Österreich den vorherrschenden Unternehmenstypus. Sie beschäftigen rund 71% aller Erwerbstätigen und generieren 61% aller Umsätze und tragen damit maßgeblich zur Prosperität der österreichischen Wirtschaft bei (KMU-Forschung Austria 2013).

Doch wie unterscheiden sich eigentlich Familienunternehmen von Nicht-Familienunternehmen? Wie irrtümlich oft vermutet, dient weder die Rechtsform noch die Größe als Differenzierungsmerkmal, sondern es handelt sich um „weichere“ Faktoren, die Familien- von Nicht-Familienunternehmen abgrenzen (Süss-Reyes 2015). Identitätsstiftendes Merkmal von Familienunternehmen ist die Existenz einer Unternehmerfamilie, welche „einen maßgeblichen Einfluss auf die Politik des Unternehmens hat“ (Wimmer et al. 1996: 19f.). Diese Unternehmerfamilie

bildet „eine abgrenzbare Gruppe von Menschen, [die] in einem verwandtschaftlichen Verhältnis zueinander steht [...] in ihrer Entwicklung durch ein im Eigentum einzelner, mehrerer oder aller Familienmitglieder befindliches Unternehmen geprägt wird“ (Von Schlippe et al. 2017: 12).

Blickt man auf die hohe Anzahl an Familienunternehmen in Österreich, so wird deutlich, dass Unternehmerfamilien keinesfalls eine Art Ausnahmefall von Familie, sondern einen weit verbreiteten Familientypus darstellen. Das Spektrum reicht dabei von Kleinstunternehmen, bei welchen die Personengruppen, welche die Unternehmerfamilie und das Familienunternehmen konstituieren, beinahe deckungsgleich sind, bis hin zu Großkonzernen, in denen oft nur mehr vereinzelt Familienmitglieder tätig sind oder in denen Familienmitglieder sogar explizit von operativen Tätigkeiten ausgeschlossen werden. Anders als andere Familien, stehen Unternehmerfamilien vor der Herausforderung, einen



Lueger, Manfred; Frank, Hermann (Hg.) (2015): Zukunftssicherung für Familienunternehmen. Good Practice Fallanalysen zur Family Governance. Wien: Facultas. ISBN 978-3-7089-1314-8, www.facultas.at

¹ inklusive Ein-Personen-Unternehmen

Mehrfachauftrag zu erfüllen: Sie müssen nicht nur den familiären Zusammenhalt sichern, sondern auch darauf achten, dass die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit im Familienunternehmen erhalten bleibt (Von Schlippe et al. 2017). Ob bzw. wie die Unternehmerfamilie es schafft, diese beiden Ziele zu vereinbaren, bestimmt zu einem guten Teil den Erfolg oder Misserfolg des Familienunternehmens. Folglich hängt seine Zukunftsfähigkeit maßgeblich von der Unternehmerfamilie ab. Paradoxe Weise wurde gerade der Unternehmerfamilie in der Familienunternehmensforschung verhältnismäßig wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Speziell das Thema „Family Governance“, Leitungsgremien und -strukturen der Unternehmerfamilie, hat in der Familienunternehmensforschung wenig Aufmerksamkeit erfahren, wenn auch gerade in diesem Bereich viele Interventionen von Unternehmensberatern und -beraterinnen ansetzen: Familienverfassungen, Beiräte, Familientreffen, Stiftungen und Notfallpläne gehören zu häufig empfohlenen Maßnahmen.

Aktuelle Studien zur „Family Governance“

An diesem Forschungsdefizit setzen eine aktuelle Dissertation („Family governance: Organizing the business family for family business continuity“, Süß-Reyes 2015) und eine Buchpublikation des Forschungsinstitutes für Familienunternehmen an der Wirtschaftsuniversität Wien („Zukunftssicherung für Familienunternehmen. Good Practice Fallanalysen zur Family Governance“, Lueger & Frank 2015) an. Die genannte Dissertation widmet sich dem Thema aus methodischer Sicht in Form einer systematischen Literaturliteraturanalyse, einer empirisch-quantitativen Studie und einer Einzelfallstudie; die Buchpublikation beleuchtet mittels Fallstudien ein breites Spektrum von Family Governance Maßnahmen in sieben Familienunternehmen. Beide Publikationen geben Aufschlüsse über den Mehrwert einer Family Governance und leiten Handlungsempfehlungen für Unternehmerfamilien ab.

Zum Begriff der Family Governance

Für sich gesehen ist die Family Governance Teil einer verantwortungsvollen Führung des Familienunternehmens – der Family Business Governance. Zumal Familienunternehmen komplexe Gebilde sind, die aus zumindest zwei strukturell gekoppelten Systemen (Familie und Unternehmen) bestehen, ist auch in der Governance von Familienunternehmen zwischen der Business und der Family Governance zu differenzieren, welche gemeinsam die Family Business Governance ausmachen: Die Business Governance umfasst unter anderem Führungs- und Kontrollorgane wie das Management, den Vorstand und/oder den Aufsichtsrat. Zu ihren Funktionen

gehören u. a. die Entwicklung und Umsetzung einer Unternehmensstrategie und das Setzen und Einfordern von Performancezielen. Die Funktion der Family Governance besteht darin, das Familienunternehmen durch Führungs- und Beratungsorgane bzw. ein verbindliches Regelwerk so zu unterstützen, dass die Unternehmerfamilie geschlossen im Sinne des Familienunternehmens auftritt und einen entsprechenden Zusammenhalt aufweist, wodurch eine erwartungsstabile Entwicklung und damit die Zukunftsfähigkeit des Familienunternehmens abgesichert werden kann (Süß-Reyes 2015).

Zu einer Family Governance gehört die Entwicklung einer Familienstrategie und ein darauf aufbauendes Familienmanagement (Von Schlippe et al. 2017). Häufig werden für diesen Zweck Organe wie ein Beirat (eine ausgewählte Gruppe von Familienmitgliedern und externen Mitgliedern, welche mit wichtigen familien- und unternehmensstrategischen Belangen beauftragt ist) installiert, regelmäßige Familientreffen abgehalten und/oder eine Familienverfassung (eine Art normatives Übereinkommen bzgl. wichtiger Grundregeln und Werte der Unternehmerfamilie) entwickelt. Auch Stiftungen können zur langfristigen Absicherung des Familienvermögens ins Leben gerufen und Notfallpläne für unvorhergesehene Ereignisse wie Tod oder Geschäftsunfähigkeit von leitenden Familienmitgliedern entwickelt werden. Zumal es sich aber bei einer Family Governance immer um freiwillig gesetzte Maßnahmen der Unternehmerfamilie handelt, variieren ihre Beschaffenheit und Komplexität in Abhängigkeit von der Unternehmerfamilie (Süß-Reyes 2015).

Der Mehrwert einer Family Governance

Family Governance Maßnahmen stabilisieren die Unternehmerfamilie, indem sie die familiären Beziehungen in Bezug auf das Unternehmen durch Regeln formalisieren, welche die potenziell heterogenen Sichtweisen, Handlungsorientierungen und Interessen zusammenführen und dadurch eine erfolgreiche Weiterführung des Familienunternehmens fördern. Damit kommt den Family Governance Maßnahmen die Funktion zu, unkalkulierbare Gefahrenpotenziale in kalkulierbare Risiken umzuwandeln und dadurch bearbeitbar zu machen. Für die Wirksamkeit von Family Governance Maßnahmen sind dabei weniger das Ergebnis, sondern vielmehr die vorgelagerten Entwicklungs- und Reflexionsprozesse in der Unternehmerfamilie entscheidend. Sie laden dazu ein, sensible Problembereiche in der Familie und im Unternehmen zu identifizieren und für diese präventive Lösungen zu entwickeln (Lueger & Süß-Reyes 2015). Zusammengefasst aus der oben angeführten Dissertation und dem Fallstudienbuch kann durch

Family Governance folgender Mehrwert für die Familie und das Unternehmen generiert werden:

Komplexitätsbewältigung: Bereits durch die Verflechtung des Familien- und Unternehmenssystems ist die Komplexität in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen deutlich höher. Dies wird besonders in jenen Familienunternehmen spürbar, in denen mehrere Familienstämme Eigentum am Unternehmen halten und Ansprüche hinsichtlich der Nachfolge stellen (können). Im Zuge der Unternehmensnachfolge wirken zusätzlich rechtliche und soziale Konstellationen komplexitätserhöhend. Hinzu können überraschende Krisensituationen kommen, wie z. B. der krankheitsbedingte Ausfall oder Tod von leitenden Familienmitgliedern, welche die Komplexität in Familienunternehmen zusätzlich steigern. Solche Extremfälle werfen die Frage auf, wie man die Auswirkungen derartiger Vorkommnisse im Vorfeld minimieren kann. Durch Family Governance wird eine Struktur geschaffen, die zwar als solche die Komplexität steigert, aber in der Folge komplexitätsmindernd wirkt, indem sie zur Entwicklung einer Notfallplanung beiträgt, Erwartungssicherheit für die Anforderungen der nächsten Familiengeneration schafft und Vorkehrungen zur Reduktion der Interessensheterogenität von Familienmitgliedern trifft.

Schaffung einer langfristigen, generationenübergreifenden Perspektive: Nur durch eine langfristige, generationenübergreifende Perspektive kann die Weitergabe des Familienunternehmens an Folgegenerationen gesichert werden. Allerdings schafft es nur ein kleiner Teil der Familienunternehmen, das Unternehmen über die Generationen hinweg in der Familie zu halten. Family Governance Maßnahmen können die Zukunftsorientierung von Familienunternehmen auf unterschiedliche Art fördern: Familientreffen als eher unverbindliche Form von Family Governance stärken den Familienzusammenhalt und den Bezug nicht aktiver Familienmitglieder zum Unternehmen. Beiräte als formaleres Gremium tragen zur Stabilisierung der Unternehmensentwicklung bei und holen häufig externe Unterstützung hinzu. Familienverfassungen helfen heterogene Interessen innerhalb der Unternehmerfamilie auf eine Linie zu bringen und gemeinsame Grundorientierungen zu finden. Stiftungen verfolgen das Ziel, komplexe Unternehmenskonstruktionen langfristig und gesamtthaft in der Familie zu halten.

Frühzeitige Entwicklung konfliktpräventiver Maßnahmen: Die für Familienunternehmen typischen informellen Beziehungen können Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse zwar beschleunigen,

aber mitunter schwer kontrollierbare Machtstrukturen entstehen lassen, welche einzelne oder mehrere Familienmitglieder zu ihrem eigenen Vorteil nutzen können. Dies führt nicht selten zu Konflikten. Häufig werden Family Governance Maßnahmen von Unternehmerfamilien erst dann initiiert, wenn bereits ein Konflikt aufgebrochen und die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit im Familienunternehmen teilweise oder vollständig eingeschränkt ist. Dies erschwert die Entwicklung von Family Governance Maßnahmen, da die Positionen bereits verfestigt sind. Wird dann trotz familiärer Konflikte ein Family Governance Regelwerk „durchgedrückt“, so führt das häufig dazu, dass verschiedenste Anlässe dazu genutzt werden, um Konflikte wieder neu aufleben zu lassen. Einfacher und effektiver ist es daher, Family Governance Maßnahmen bereits präventiv zu entwickeln. Werden kritische Fragen wie z. B. Qualifikationsanforderungen für die Übernahme von Funktionen im Unternehmen oder Bedingungen, unter denen Eigentumsanteile erworben oder verkauften werden können, bereits vorab diskutiert und entsprechende Präventivmaßnahmen getroffen, so bringt das Erwartungssicherheit für die Zukunft, erleichtert die Kooperation in der Unternehmerfamilie und reduziert das Potenzial für Konflikte. Es geht dabei in erster Linie um eine transparente und von allen akzeptierte Grundstruktur für grundlegende Entscheidungen in Bezug auf das Familienunternehmen, welche eine vertrauensbildende Wirkung entfalten kann und gleichzeitig Kontrolle ermöglicht. Für den Fall, dass doch familiäre Konflikte entstehen sollten, schaffen Family Governance Maßnahmen die notwendigen Strukturen für deren Bearbeitung.

Schaffung kohärenter Wertvorstellungen in der Unternehmerfamilie: Den Werten der Unternehmerfamilie kommt im Familienunternehmen eine bedeutende Rolle zu. Sie bilden eine Entscheidungshilfe, verleihen unternehmerischen Aktivitäten Kontinuität und wirken identitätsstiftend. Die Entwicklung eines gemeinsamen Wertekonsenses in Bezug auf den Umgang miteinander und die zukünftige Unternehmensentwicklung kann daher dazu beitragen, die unternehmerische Handlungsfähigkeit auf lange Sicht zu erhalten. In dieser Hinsicht unterstützt die gemeinsame Diskussion nicht nur die Stärkung des Familienzusammenhaltes im Sinne eines ausgeprägten Wir-Gefühls, sondern trägt auch zur Versachlichung von Entscheidungen bei. Eine Familienverfassung kann beispielsweise den Zweck erfüllen, gemeinsame Wertvorstellungen zu entwickeln und schriftlich festzuhalten. Familientreffen helfen, diese regelmäßig ins Bewusstsein der einzelnen Familienmitglieder zu rufen. Gemeinsame Wertvorstellungen sollten aber auch Platz für

EDITORIAL

Das ÖIF stellt die Printversion von „beziehungsweise“ ein

In den 1990er Jahren wurden die ersten Exemplare der Zeitschrift „beziehungsweise“ gedruckt. Jetzt wird die Printausgabe eingestellt.

Aufgrund von Veränderungen in der Finanzierungsstruktur des ÖIF muss die Printausgabe von „beziehungsweise“ leider eingestellt werden. Ab September 2017 wird die Zeitschrift nur noch als elektronische Version erscheinen. Das Portal www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/ bleibt erhalten.

„Beziehungsweise“ wurde in den 1990er Jahren als damals vierzehntägiger Informationsdienst erstmals publiziert. Die nunmehr seit über zehn Jahren monatlich erscheinende Zeitschrift hatte eine Auflage von 3.600 Exemplaren.

Um „beziehungsweise“ auch weiterhin monatlich und natürlich kostenlos per E-Mail zu erhalten, können Sie sich auf der ÖIF-Homepage unter www.oif.ac.at/service/newsletter/ anmelden.

Die Redaktion bedankt sich sehr herzlich bei den Lesern und Leserinnen für deren Interesse und hofft, die Leserschaft auch weiterhin für die Online-Ausgabe von „beziehungsweise“ begeistern zu können.

Mit herzlichem Dank für Ihre langjährige Treue
Ihr Redaktionsteam

Kritik und alternative Vorstellungen zulassen. Es geht darum, eine einheitliche Außendarstellung zu fördern und sicherzustellen, dass alle Familienmitglieder im Sinne des Unternehmens agieren und Individualinteressen in den Hintergrund rücken.

Balance zwischen Familienzusammenhalt und Unternehmenserfolg: Der Erfolg und die Erfolgsaussichten des Familienunternehmens haben einen wesentlichen Einfluss auf die Übernahmebereitschaft der nächsten Generation. Erfolg eröffnet finanzielle Perspektiven und Identifikationsmöglichkeiten für die Unternehmerfamilie. Family Governance kann dazu beitragen, dass dieser Erfolg wirksam wird, indem die familiären Beziehungen im Rahmen von Familientreffen gepflegt werden, durch eine Familienverfassung Konfliktpräventions- bzw. Konfliktreglungsmaßnahmen getroffen werden, Entscheidungsstrukturen durch einen Beirat verbessert werden, das Familienvermögen durch eine Stiftung langfristig abgesichert wird und/oder für unvorhergesehene Vorkommnisse wie den plötzlichen Ausfall des/der Geschäftsführenden durch einen Notfallplan vorgesorgt wird. Damit tragen Family Governance Maßnahmen dazu bei, das Familienunternehmen langfristig zu erhalten, indem der Erfolg gefördert und der Familienzusammenhalt gestärkt wird.

Professionalisierung des Managements von Familie und Unternehmen: Family Governance trägt zur Professionalisierung der Unternehmerfamilie und des Familienunternehmens bei. So können beispielsweise durch eine Familienverfassung Mindestanforderungen für potenzielle Nachfolger und Nachfolgerinnen definiert werden, wodurch nicht familiäre Aspekte, sondern fachliche Kompetenzen in den Vordergrund gerückt werden.

Auch der professionelle Umgang mit heterogenen Interessenslagen und Ansprüchen von Familienmitgliedern stellt einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung dar. Family Governance hat aber auch symbolische Bedeutung. Sie verweist auf die Gültigkeit bestimmter Richtlinien – auch im Konflikt- oder Extremfall – und kann damit zur Verhinderung von Patt- oder Blockadesituationen beitragen, indem sie einen Interessensausgleich schafft und Einflussbereiche nach klaren Regeln verteilt. Zudem können Family Governance Maßnahmen auch nach außen hin gegenüber den Stakeholdern Professionalität vermitteln. Ausgefeilte Entwicklungsstrategien und Notfallpläne sind ein Signal für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Eigentum und der Risikovorsorge. Das kann nicht nur das langfristige Engagement der

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern, sondern auch Vorteile bei Geldgebern bringen.

Fazit

Dieser Beitrag betont, dass Unternehmerfamilien eine wichtige, aber wenig erforschte „Familienform“ darstellen. Unternehmerfamilien tragen wesentlich zum Erfolg oder Misserfolg von Familienunternehmen bei. Es erscheint daher angemessen, in der Governance von Familienunternehmen neben Regelungen und Strukturen im Unternehmen parallel auch eine entsprechende Governancestrategie für die Unternehmerfamilie zu entwickeln. Eine solche Family Governance ermöglicht es, Regelungen für jene Problemlagen zu entwickeln, die als wichtig für die langfristige Stabilisierung des Familienunternehmens erachtet werden. Sie kann damit dazu beitragen, die Unternehmerfamilie und ihre Einflussbereiche im Unternehmen zu professionalisieren und die Zukunft des Familienunternehmens durch Strukturen ein Stück weit abzusichern.

Eine klar definierte und von allen Familienmitgliedern mitgetragene Family Governance kann also eine Erfolgsformel für Familienunternehmen darstellen. Family Governance ist allerdings kein Allheilmittel; entscheidend für die Kontinuität des Familienunternehmens sind auch die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und die familiäre Identifikation mit diesem. Es gilt zu bedenken, dass Unternehmerfamilien immer auf ihre eigene, individuelle Art den Erfolg des Familienunternehmens ermöglichen oder verunmöglichen können. Angesichts der hohen Anzahl von Familienunternehmen in der österreichischen Wirtschaft, scheint es daher essenziell, diesem Familientypus in Zukunft in der Forschung mehr Aufmerksamkeit zu schenken. ■

Die Autorin

Dr. Julia Süß-Reyes ist Senior Researcher am Forschungsinstitut für Familienunternehmen an der WU Wirtschaftsuniversität Wien.

Kontakt

julia.suess@wu.ac.at

Information

www.wu.ac.at/fofu/research/projects/

literatur

- KMU Forschung Austria (2013): Familienunternehmen in Österreich. Status quo 2013. Online verfügbar unter: https://news.wko.at/news/oesterreich/familienunternehmen_in_oesterreich.pdf, abgerufen am 19.04.2017.
- Lueger, Manfred; Frank, Hermann (Hg.) (2015): Zukunftssicherung für Familienunternehmen. Good Practice Fallanalysen zur Family Governance. Wien: Facultas.
- Lueger, Manfred; Süß-Reyes, Julia (2015): Family Governance als Strukturierung der Familie: Lehren aus den Fallanalysen. In: Lueger, Manfred; Frank, Hermann (Hg.), s.o., S. 199–236.
- Süß-Reyes, Julia (2016): Family governance: Organizing the business family for family business continuity. Dissertation an der WU Wirtschaftsuniversität Wien.
- Süß-Reyes, Julia (2015): Family Governance: Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen. In: Lueger, Manfred; Frank, Hermann (Hg.), s.o., S. 13–39.
- Von Schlippe, Arist; Groth, Torsten; Rüsen, Tom A. (2017): Die beiden Seiten der Unternehmerfamilie. Familienstrategien über Generationen. Auf dem Weg zu einer Theorie der Unternehmerfamilie. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Wimmer, Rudolf; Domayer, Ernst; Oswald, Margit; Vater, Gudrun (1996): Familienunternehmen – Auslaufmodell oder Erfolgstyp. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Wussten Sie, dass ...

... auch in einem Basispensionssystem ein hoher „Gender Pension Gap“ existieren kann?

VON FLORIAN BLANK UND SONJA BLUM

Dass Frauen im Durchschnitt deutlich niedrigere Pensionen beziehen als Männer, wird häufig diskutiert. Seltener rückt hingegen in den Blickpunkt, dass sich der „Gender Pension Gap“, also die Lücke zwischen den von Männern und Frauen bezogenen Pensionen, im Ländervergleich deutlich unterscheidet. So weisen z. B. Österreich, Deutschland und auch die Niederlande einen vergleichsweise hohen „Gender Pension Gap“ auf, während dieser in Dänemark sehr niedrig liegt. Ein hoher „Gap“ ist damit in Ländern mit sehr unterschiedlichen Alterssicherungssystemen zu finden.

Länderunterschiede beim Verhältnis der Pensionen von Frauen und Männern sind vor allem darauf zurückzuführen, dass sich die sogenannte „geschlechtsspezifische Lohndifferenz“ sowie die Erwerbsbeteiligung und der Arbeitsumfang von Männern und Frauen im Ländervergleich sehr unterschiedlich darstellen. Die Beobachtung, dass es bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitverkürzungen sowie auch Pensionsansprüchen in vielen Ländern nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, sind Ausgangspunkt für ein neues Working Paper. Darin wird für sechs europäische Länder untersucht, wie Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung geregelt sind. Solche Regelungen – z. B. die Anrechnung von Kindererziehungszeiten für die Pension – können geringere Pensionen aufgrund von Familienphasen zumindest teilweise auffangen bzw. ausgleichen.

Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in den Alterssicherungssystemen findet auf ganz unterschiedliche Weise statt, so wie sich auch die Alterssicherungssysteme selbst stark unterscheiden. Grundsätzlich existiert sie aber in fünf von den sechs untersuchten Ländern (Dänemark, Deutschland, Italien, Österreich und Schweden). In Deutschland z. B. werden pro Kind Gutschriften in der öffentlichen Rentenversicherung¹ angerechnet, die drei Jahren Erwerbstätigkeit mit Durchschnittsverdienst entsprechen; auch in der privaten Altersvorsorge („Riester-Rente“) werden staatliche Zuschüsse für Eltern geleistet. In Dänemark hingegen existiert ein

Basisalterssicherungssystem; darauf sattelt noch eine an Erwerbstätigkeit gekoppelte Zusatz-Pension auf, für die während der Familienzeiten vor und nach Geburt des Kindes Beiträge vorgesehen sind. Weitere Alterseinkünfte folgen aus einem Betriebspensionssystem. Ähnlich wie in Dänemark existiert auch in den Niederlanden eine öffentliche Basispension, in der also Zeiten der Nicht-Erwerbstätigkeit automatisch abgedeckt sind. Die betriebliche Altersversorgung spielt in den Niederlanden wie in Dänemark eine große Rolle, sie ist quasi-obligatorisch und macht einen großen Anteil an den Pensionen aus. Und in der Mehrzahl der niederländischen Betriebspensionssysteme führt eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung nicht zu Ansprüchen; das niederländische System kennt also in der Regel keine Anrechnung von Kindererziehungszeiten.

Die Berücksichtigung von Familienphasen in Alterssicherungssystemen kann zu einer Verringerung des „Gender Pension Gap“ beitragen. Allerdings zeigt das dänische Beispiel, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen der Schlüssel für eine Annäherung der Alterseinkünfte der Geschlechter ist. Der hohe „Gender Pension Gap“ in den Niederlanden verweist dagegen auf eine Tradition der geschlechtsspezifischen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zwar in den letzten Jahrzehnten signifikant gestiegen; Frauen arbeiten aber sehr viel häufiger als Männer in Teilzeit und erwerben dadurch deutlich niedrigere Ansprüche in den Betriebspensionen. Gleichzeitig garantiert das niederländische System jedoch eine armutsfeste Basisabsicherung. ■

Information

Das vollständige WSI Working Paper Nr. 209 ist unter folgendem Link abrufbar: www.boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-006535&chunk=1&jahr

Der Autor, die Autorin

Dr. Florian Blank ist Leiter des Referats Sozialpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Dr. Sonja Blum ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrgebiet Politikfeldanalyse und Umweltpolitik an der FernUniversität in Hagen.

Kontakt

florian-blank@boeckler.de
sonja.blum@fernuni-hagen.de



Blank, Florian; Blum, Sonja (2017): Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung. Ein Vergleich sechs europäischer Länder. WSI Working Paper Nr. 209. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. ISSN 2509-985X

¹ Die Autorin und der Autor folgen in diesem Text prinzipiell der österreichischen Terminologie und sprechen von Pensionen. Im Fall von Deutschland wird jedoch von „Rente“ gesprochen, wobei der Begriff das gleiche wie „Pension“ meint.

Aktive Vaterschaft – ein Generationengewinn

Gesellschaftlicher Wandel in Österreich

VON GERLINDE MAUERER

Die in diesem Beitrag vorgestellten Forschungsarbeiten zeigen qualitative und quantitative Auswirkungen auf die Beteiligung von Vätern in der Familien- und Haushaltsarbeit durch den Bezug von Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Das erste dazu durchgeführte Projekt fokussierte auf das Alltagshandeln der Väter in Karenz. Für einige Väter waren ihre Erfahrungen im Haushalt mit Kind Neuland, sie erarbeiteten sich Alltagsroutinen während der Väterkarenz. Je länger die Karenz andauerte, umso nachhaltiger war die Beibehaltung der erworbenen Kompetenzen. Im Folgeprojekt zu „Konstruktionen von Männlichkeit und Vaterschaft“ wurden, basierend auf diesem Ergebnis, Väter befragt, die mindestens sechs Monate in Väterkarenz waren. Im Weiteren wurden Partnerinnen der zuvor interviewten Karenzväter befragt und ihre Expertisen miteinbezogen. Im Anschluss daran wurden Expertisen von Personalverantwortlichen und Arbeitsmarktexperten und -expertinnen zu Elternteilzeitarbeitsmodellen eingeholt. Es zeigte sich, dass ein Gleichziehen der Väter hier sehr langsam voranschreitet (vgl. Abbildungen 1-3). Im letzten und aktuellen Projekt zu „Nach der Väterkarenz“ wurde analysiert, wie nachhaltig Erfahrungen aus der Väterkarenz im weiteren familiären Alltagsmanagement sind.

Väter als Kinderbetreuungsgeldbezieher

Das Kinderbetreuungsgeld in Österreich ermöglicht die aktive Beteiligung von Vätern im Baby- und Kleinkindalter ihrer Kinder. Während im

traditionell-männlichen Rollenbild ein Hauptfokus auf väterliche Erwerbsarbeit als Familienbeitrag gerichtet war, so erweitert sich dieses Bild hin zu tatkräftiger Beteiligung in der Kinderbetreuung und im Haushalt. Langfristig ist dieses „neue“ Rollenbild jedoch noch nicht stabil, sondern wird tendenziell als Ausnahme betrachtet, abhängig von einer individuell günstigen wirtschaftlichen Ausgangslage und Arbeitsplatzsituation (Mauerer 2016). Im März 2017 wurde in Österreich ein Partnerschaftsbonus eingeführt, den Eltern erhalten werden, die sich die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs im Verhältnis von 50:50 oder 60:40 teilen. Im Idealfall etabliert sich damit ein Maßstab für die weitere gendergerechte Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit.

Gender Pay Gap als „hidden organizer“

Positive Anreize für Väterkarenz wie Papa-Monate oder Bonusmonate und genderpolitische Maßnahmen sind notwendige Mittel, um den existierenden Gender Pay Gap zu schließen. Erwerbstätigkeit und Einkommensoptionen der Partnerinnen sind für die Umsetzung väterlicher Fürsorgepraxen maßgeblich und beeinflussen auch deren Dauer und Intensität. Das Durchschnittseinkommen von Frauen in Österreich ist meist geringer als das ihres Partners, weshalb à la longue zumeist Frauen (unbezahlte) Familien- und Haushaltsarbeit übernehmen (vgl. Eurostat 2014; Wernhart/Dörfler 2016).

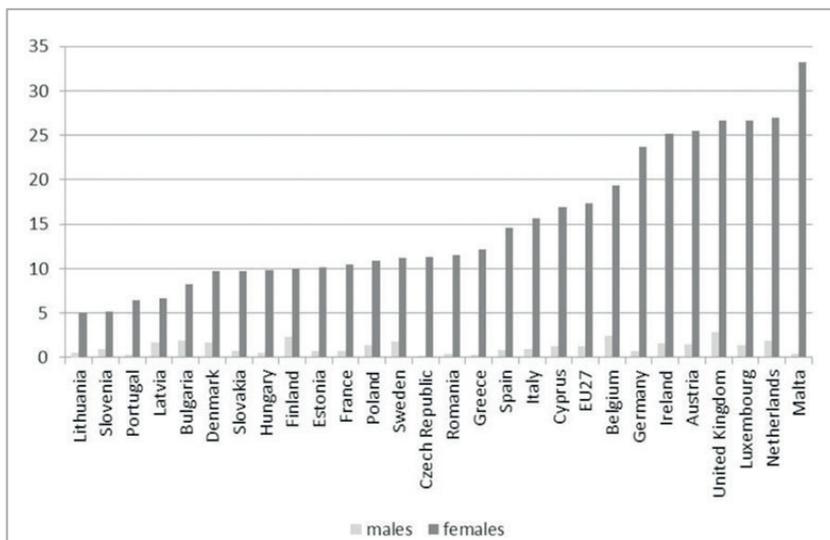
Kinderbetreuungsregelungen als Strategien zu Beschäftigung und Wachstum in Europa

Österreich hat die Empfehlungen der europäischen Union umgesetzt, Bonustage und nicht übertragbare Väterquoten zu installieren. Eine wichtige Grundlage war 2007 das europäische Abkommen zu Reconciliation of Work and Families innerhalb der Strategies on Employment and Growth. Letztere fokussieren auf die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als Grundlage für die Umsetzung gendergerechter Verhältnisse in der Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Haushaltsarbeit.

Aktive Vaterschaft und fürsorgliche Männlichkeit

Die hier vorgestellten empirischen Forschungsarbeiten zu Väterkarenzen zeigen qualitative familiäre Gewinne durch väterliche Beteiligung in der Kinderbetreuung; die Verstärkung männlicher Beziehungspflege durch Väterkarenzen wurde festgestellt. Väter,

Abbildung 1: Teilzeitarbeit und berufliche Inaktivität nach Geschlecht in Europa, in %



Quelle: Eurostat 2012

die sechs Monate und länger in Väterkarenz waren, sind besonders geeignet, Organisationsarbeit im familiären Alltag während und nach der Väterkarenz zu übernehmen.

Ergebnisse der laufenden Untersuchung zu „Nach der Väterkarenz“ zeigen, dass insbesondere dann langfristig gendergerechte Verhältnisse in der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit etabliert werden, wenn die Partnerin vor, während und nach der Väterkarenz ein gleich hohes oder höheres Einkommen als der Partner hat.

Anhaltende Vatergefühle

Hilfreich für die Realisierung von Väterkarenz sind männliche Vorgesetzte in Elternkarenz. Sie werden als deutliche Signalgeber mit Vorbildwirkung wahrgenommen. Der Wunsch vieler Väter, nach der Väterkarenz mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, lässt sich mit 38 bis 40 und mehr Arbeitswochenstunden kaum vereinbaren. Das Mehr an Zeit mit dem Nachwuchs verstärkt die emotionale Beziehung der Väter zu ihren Kindern. Diese emotionale Bindung wird am Arbeitsplatz zunehmend thematisiert:

„Innerhalb von diesen Firmenstrukturen war es schon ein Problem, also, (es) gibt auch Kollegen, die (...) Elternteilzeit haben wollten (...), da kam von einem Vorgesetzten so die Meldung – ich glaube, es betraf auch meine Karenz: ‚Wenn jetzt alle Männer anfangen, Karenz zu nehmen, dann, wozu haben wir die ganzen Männer eingestellt? (...) Diese Aussage, die hat einfach die ganze Mentalität, die ganzen Strukturen aufgedeckt. Weil sie haben bewusst einfach weniger Frauen eingesetzt, weil sie in Karenz gehen, und wenn jetzt Männer anfangen, dann bricht eine Welt zusammen hier, für die Strukturen.“ (M., 37, 2 Töchter, 1 mal ein Jahr, 1 mal ein halbes Jahr in Karenz; zit. in Mauerer 2016: 142).

Das Zitat kann als Gender-Mainstreaming ex negativo interpretiert werden. Positiv gewendet zeigt es gesellschaftliche Potenziale auf, die Väterkarenz und -teilzeitarbeit eröffnen. Die Statistiken in Europa und weltweit zeigen, dass immer mehr Männer bereit sind, Väterkarenz und Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, wenn familienpolitische Anreize gesetzt und Einkommenskompensationen angeboten werden. ■

Zu den Forschungsarbeiten

Männer in Elternkarenz – eine qualitative Untersuchung mit Fokus auf Alltagshandeln“ (05/2013-11/2013). Qualitative Leitfadeninterviews mit 22 Vätern in Karenz in Wien und Umgebung

Konstruktionen von Männlichkeit und Väterkarenz: Ein Brückenschlag? (11/2013-03/2014). 14 weitere Leitfadeninterviews, ausgewerteter Corpus 36 Interviews

Transfersituationen in der Elternarbeit: Eine qualitative

Abbildung 2: Quoten und Motive für Teilzeiterwerbsarbeit in Österreich, Frauen

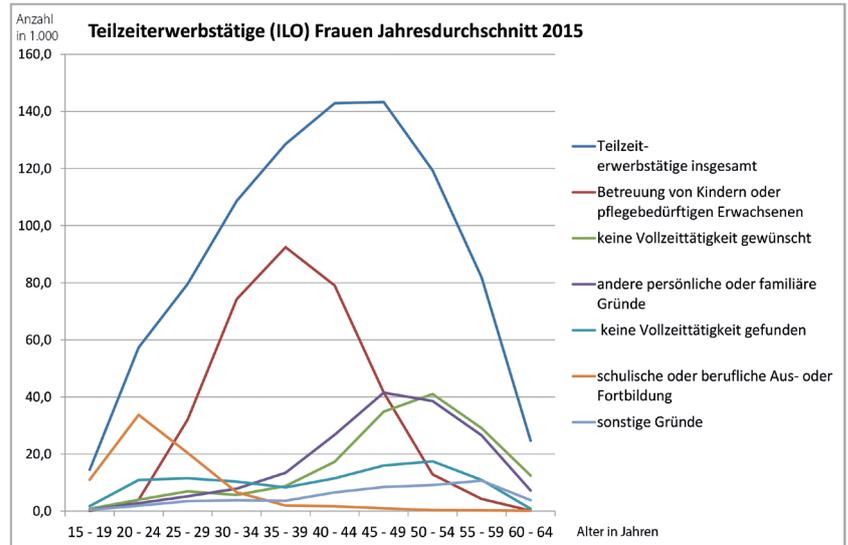
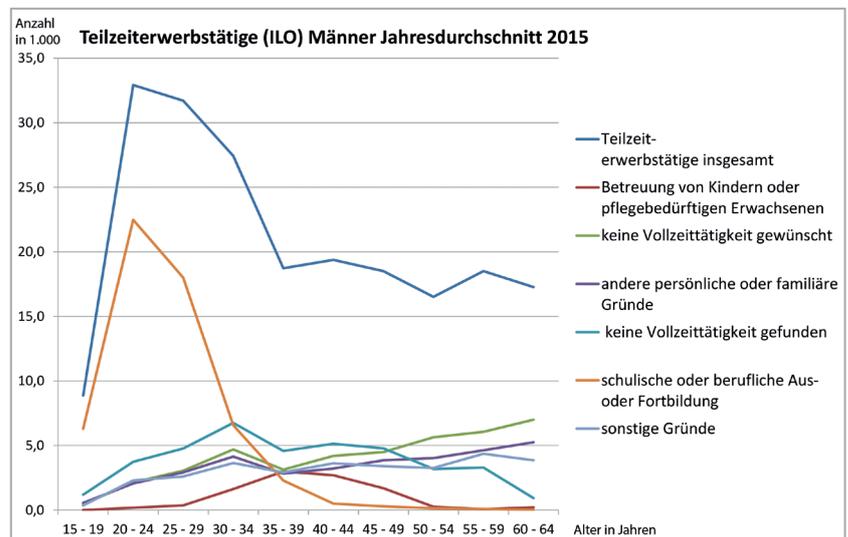


Abbildung 3: Quoten und Motive für Teilzeiterwerbsarbeit in Österreich, Männer



Quelle der Abbildungen 2 und 3: Statistik Austria 2015; Anm.: ILO – International Labour Organization

Analyse von Herausforderungen an Partnerinnen von „Karenzvätern“ – Mutterschaft im Wandel? (09/2014-01/2015). 12 qualitative Leitfadeninterviews mit Partnerinnen von Karenzvätern

Elternteilzeitarbeit und gendergerechte Work-Life-Balance in ausgewählten Betrieben. Eine soziologische Analyse von qualitativen Aspekten zur Förderung von strukturellen Rahmenbedingungen für Vaterkarenz und Elternteilzeitarbeit“ (08/2015-11/2015). 14 Leitfadeninterviews und ExpertInnengespräche zu Elternteilzeitarbeit in Österreich
Nach der Vaterkarenz: Eine sozialwissenschaftliche Analyse von gendergerechten Ansätzen zur Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit (01/2017-04/2017). 14 qualitative Leitfadeninterviews, inkl. quantitativer Fragebogen zu Einkommen, informeller/finanzieller Unterstützung durch Angehörige sowie Freunde und Freundinnen.

Die Autorin

Dr. Gerlinde Mauerer ist Sozialwissenschaftlerin und Universitätslektorin an der Universität Wien.

Kontakt: gerlinde.mauerer@univie.ac.at

literatur

Dörfler, Sonja; Wernhart, Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. ÖIF Forschungsbericht Nr. 19.
Mauerer, Gerlinde (2016): Vaterliebe, Familienarbeit und Beruf: Abweichendes Verhalten oder neue Maßstäbe? In: Tomascsek, Nino et al.: Reihe University – Society – Industry Bd. 5, S. 135–154.



Die kompetente Familie

Eine Familienwerkstatt

Jesper Juuls Konzept von der „gleichwürdigen“ Familie wurde durch seinen Bestseller „Das kompetente Kind“ international bekannt; dies ist nun die 5. Auflage davon. Das Buch bietet die Quintessenz der langjährigen Erfahrung des Autors zu den Themen Verantwortung und Gleichwürdigkeit und zur Umsetzung persönlicher Werte im Familienalltag. Der Familientherapeut bietet Orientierung und konkrete Hilfestellung und eine Basis für alle, die ihre eigene Rolle als Eltern und Partner finden wollen.

Publikation: Juul, Jesper (2016): Die kompetente Familie. Neue Wege in der Erziehung. Das familylab-Buch. Weinheim: Beltz.
ISBN 978-3-407-22937-3, www.beltz.de



Männerförderung im Kindergarten

Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt

Der Männeranteil in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen liegt bei unter 2 %, in den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik bei etwa 4 %. Eine Erhöhung des Männeranteils in der Elementarpädagogik wird von Eltern, Kindergartenpersonal, von der Erziehungs- und Bildungswissenschaft und auch von der Politik generell als wünschenswert erachtet, nicht nur aus Gründen der Geschlechtergleichstellung, sondern weil Kinder Frauen und Männer brauchen. In diesem Buch werden auf Basis eines an der Universität Innsbruck durchgeführten FWF-Forschungsprojektes Rahmenbedingungen auf dem Weg zu einem gemischtgeschlechtlichen Personal in Kindergärten dargestellt.

Publikation: Koch, Bernhard; Aigner, Josef C. (2016): Männerförderung im Kindergarten. Die Maschine tuckert, aber sie läuft noch nicht. Ergebnisse und Erfahrungen aus einem Forschungsprojekt über „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“. Innsbruck: University Press.
ISBN 978-3-903122-58-1, www.uibk/iup/buecher.at

info

Familie und Beruf im internationalen Vergleich

Eine Umfrage

Die „International Study of Work and Family – ISWAF“ beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich und legt dabei ein besonderes Augenmerk auf den Einfluss des kulturellen Hintergrunds. Die Studie wird von der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht, der University of South Florida und der University of Quebec geleitet und in weltweit 30 Ländern durchgeführt. Das ÖIF ist für die Befragung in Österreich verantwortlich und lädt Sie ein, an der Umfrage teilzunehmen. Der Online-Fragebogen richtet sich an Personen, die mindestens 20 Stunden pro Woche arbeiten (keine Selbstständigen) und mit mindestens einem Kind unter 20 Jahren gemeinsam in einem Haushalt leben. Vielen Dank im Voraus für Ihre Teilnahme!

Zur Umfrage: www.unipark.de/uc/iswaf_au/

impressum

Medieninhaber: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien
1010 Wien, Grillparzerstraße 7/9 | www.oif.ac.at/impressum | **Kontakt:** beziehungsweise@oif.ac.at
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal | **Redaktion:** Dr. Isabella Hranek, Ursula Hambrusch
Fotos und Abbildungen: Beltz, iup (S. 8)

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familien und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg.
Grundlegende Richtung des Druckwerks nach § 25 (4) MedienG:
Diese Zeitschrift informiert über Publikationen, Projekte und Aktivitäten des ÖIF sowie über familienrelevante Themen und Studien auf nationaler und internationaler Ebene in unabhängiger, wissenschaftlicher und interdisziplinärer Form.

DVR: 0065528
Österreichische Post AG | Sponsoring, Post | Verlagspostamt: 1010 Wien
Zulassungsnr. 02Z0318205