

## **#vorarlbergerInnen – die neue Plattform für Gesellschaft und Politik**



Die #vorarlbergerInnen berichten zu den Veranstaltungen:

### **24.06.2018 – Campus Dornbirn:**

- „Junge Familien in Vorarlberg – was ist zu tun?“
- Die Teilnehmerinnen repräsentieren eine erstaunliche Bandbreite der weiblichen Gesellschaft in Punkto Lebensphase, Familiensituation, Alter, Arbeitsein- und ausstieg sowie der beruflichen und ehrenamtlichen Engagements.
- Moderation: Landtagsvizepräsidentin Martina Rüscher

### **13.07.2018 – Hotel Schwärzler, Bregenz**

- „Wo sind die Herausforderungen der Zukunft für Familien, Frauen und Jugend?“ beim Frühstück mit Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend Dr. Juliane Bogner-Strauß diskutieren 15 #vorarlbergerinnen und 2 #vorarlberger
- Moderation: Gerda Schnetzer-Sutterlüty

### **17.10.2018 – Gemeindeamt, Dalaas**

- „Junge Familien in Vorarlberg – was ist zu tun?“
- Inputs aus Altenpflege, Kindererziehungsarbeit, Pensions- und Schulsystem-Ansprüche
- Moderation: Gerda Schnetzer-Sutterlüty

Basierend auf der Studie über Familien in Vorarlberg (2017) möchten wir in den Diskussionen mit den #vorarlbergerInnen herausfinden, was Familien in Vorarlberg tatsächlich brauchen. Die interessante Kernaussage aktueller Studien – nämlich, dass sich Familienmodelle stark verändern steht im diametralen Gegensatz zur Aussage von befragten Kindern, welche erstmals seit Jahren wieder die Familie auf Platz eins der Wichtigkeitsskala (Glücksindex) platzieren.

Aktuelle Agenden wie Familienbonus, Herdprämie und Pensionssplitting werden in der Diskussion hinterfragt und mit den Moderatorinnen und Gästen wie z.B. Bundesministerin Dr. Juliane Bogner-Strauß erörtert.

Der Fokus bei den #vorarlbergerInnen liegt auf dem Finden von Lösungen. Nachstehend finden sie die Lösungsvorschläge aus den drei Veranstaltungen zusammengefasst, vertiefend sind die Inhalte aus der Diskussion auf den darauffolgenden Seiten nachzulesen.

Die Lösungsvorschläge werden veröffentlicht und in den politischen Diskurs insbesondere in den der Vorarlberger Volkspartei eingebracht. Dies geschieht durch Versenden an die Parteiverantwortlichen, an die Medien und an die damit betrauten Fachabteilungen und Institutionen. Wir freuen uns über die weiterführende Diskussion und Einträge auf unserer Homepage: [www.vorarlbergerInnen.at](http://www.vorarlbergerInnen.at)

## Lösungsvorschläge für die weitere Verbesserung der Situation Junger Familien in Vorarlberg

---

- Online Plattform als Kompass für FamiliengründerInnen entwickeln:
  - o Personalisiert mit Pensionskonto, Informationen über Angebote, Förderungen, .... einfach bedienbar, abgestimmt auf die Situation (ledig oder verheiratet, Anzahl und Alter Kinder, Wohnort, Veranstaltungen, Newsletter, ....) unkompliziert und verlässlich. Dagegen die Papierflut eindämmen, vorhandene Organisationen und deren Informationspolitik untersuchen und untereinander abstimmen. (Familienmesse in Dornbirn mit 40 Ständen, die mehr oder weniger das Gleiche anbieten, bildet das Dilemma ab.)
  - o An Meilensteine erinnern: Wann sind welche Entscheidungen zu treffen (Pensionsplitting nur bis zum Jahr x möglich. Kündigungen müssen zeitgerecht erfolgen, damit keine finanziellen Nachteile entstehen, ...)
  - o Zeitpunkt der Information abstimmen: Die Zeit um die Geburt herum wird als nicht ideal betrachtet, da der Focus der „frischgebackenen“ Eltern nicht darauf liegen wird, Broschüren udgl. zu lesen. Eine verpflichtende Elternbildung wird als nicht zielführend erachtet. Gezielte Informationen sollten im Vorfeld kommuniziert werden. (Qualität und Quantität der Aussagen aus bestehenden Institutionen prüfen.)
  - o Eigenverantwortung zur Informationsbeschaffung verdeutlichen.
  
- Öffentlichkeitsarbeit „Qualität & Zeit“:
  - o Pionierarbeit von Familien, die alternative Modelle leben, sichtbar machen. (...vor den Vorhang) Weniger das Einkommen, sondern Zeit sollte als Qualitätsmerkmal für Familien stehen.
  - o Das Kind in die Mitte nehmen, Grundvertrauen als erstes wichtiges Ziel vor Augen halten, die Qualität von Leben weiterdenken – wie z.B. auch in Punkte gesunde Ernährung.
  - o Druck von beiden Elternteilen durch Aufteilung und verbindliche Regelungen oder Gesetze (Väterkarenz, Namensrecht, Pensionssplitting, ...) nehmen.
  - o Wertschätzung beiderseits stärken: Familienarbeit ist genauso wie der Arbeitsmarkt divergent. Druck und Stress haben berufstätige genauso wie Mütter und Väter und Haushaltsführende. Lebensmodelle und die guten alten Werte (was möchte ich schlussendlich über meinen Lebensweg zu sagen haben, auf was kommt es tatsächlich an?) in der gesellschaftlichen Diskussion weiterentwickeln. Die Großfamilie als traditionell zu betrachten, ist lt. Studien ein nicht haltbar (auch aufgrund der Lebenserwartungen früher).
  - o Die Menschen am Rand der Gesellschaft abholen und in die Diskussion mit einbringen. Junge, in Not geratene Familien ebenso wie in altersarmut Lebende in die Denk-Modelle miteinbeziehen.
  - o Rollen des Mannes und der Frau von Vorstellungen befreien. Wie kann für beide Entlastung stattfinden, wenn Klischees nicht mehr gelebt werden müssen? Über die Zeit der Familie sollten beide Elternteile im Vorfeld Ihre Möglichkeiten kennen und gemeinsam einen Weg vereinbaren.

- Wirtschaftstreibende auf Familienthema sensibilisieren:
  - o Warum sind familienfreundliche Betriebe nun familienfreundlich?
    - Kriterien veröffentlichen und in Punkto „gemeinsame Familienarbeit“ weiterentwickeln.
    - Unternehmer haben die Möglichkeit, Mitarbeiter in Familienzeit unterstützen, wie können sie diese an Weiterbildungsmaßnahmen teilhaben lassen, damit dieses Wissen im Anschluss nicht aufholen müssen, wenn sie wieder in den Beruf einsteigen. Manche Unternehmen bieten bereits **Karenzmanagement** an – laden karenzierte Mitarbeiter zu Besprechungen und Aktivitäten ein.
    - Praktikumsplätze für Eltern in Familienzeit anbieten.
    - Firmen könnten auch ein Teil der **Informationsarbeit** übernehmen und Mitarbeiter in Familienzeit als Serviceleistung über Rechte (Kündigungsfristen) und Angebote informieren.
  - o Ausgewogenheit zw. den Geschlechtern eines Unternehmens in Punkto Teilzeitarbeitsverhältnisse wären ein richtungsweisender Hinweis auf Wertschätzung der Familienarbeit.
  
- Gesetzgebung:
  - o Da in der Diskussionsrunde einhelliger Konsens über die Vorteile des **Pensionssplittings** herrscht und auch laut Studien 94% der Befragten dem Pensionssplitting zugetan sind, stellt sich die Frage ob dieses Modell nicht per Gesetz verordnet werden soll. (Jedenfalls aber scheint es notwendig das Pensionssplitting in einem ersten Schritt bekannt zu machen um in Folge Pioniere als Vorbilder zu finden, und dieses System in die breite Gesellschaft einzuführen.) Eventuell kann ein Gesetz bei der Eheschließung Pensionssplitting automatisieren.
  - o Namensrecht modernisieren. Obligatorische Namensänderungen per Eheschließung gelten als nicht mehr zeitgemäß.
  - o Elternkarenz für Selbständige steuerlich übersichtlich gestalten. Auch selbständige UnternehmerInnen sollten unkompliziert Zugang zu diesen Angeboten haben.
  - o Unterstützungen des Staates – im Speziellen die Pensionsleistungen - sollten pauschaliert an die tatsächliche Kinderanzahl angepasst werden und nicht an die Zeiträume, in denen diese zur Welt kommen.
  - o Weiterbildungsangebote für Eltern in Karenz anbieten.
  - o Schulen Kinder- und Familienfreundlich gestalten: Ganztagsbetreuung Qualitätssicher anbieten, Ganzheitliche Schulkonzepte – die die Erkenntnisse der Wissenschaft angeglichen – einführen, bei denen die Bedürfnisse der Kinder im Mittelpunkt steht und nicht der bequeme Tagesplan der Erwachsenen oder der (Tourismus) Wirtschaft. Gleitzeiten für Kinder am Morgen und in den Abholzeiten anbieten, verlässliche Stundenpläne zur vorausschauenden Tagesplanung der Familien über die Jahre/Schulzeit einhalten.

**Diskussionsbeiträge aus den Veranstaltungen vom 24.06.18, 13.07.18 und 17.10.18  
(ohne Namensnennung, n. Themen gegliedert)**

**Was können Junge Familien und die Gesellschaft für sich selber tun, damit sie einer guten Zukunft entgegensehen?**

Die Umstände für die Familiengründung – die grundsätzliche Bereitschaft – soll gestützt werden von soliden Betreuungsmodellen, die speziell für Kinder im Schulalter noch verbessert werden könnten und leistbar sein sollen.

Gleichberechtigte Sorge um die Familienangelegenheiten soll Druck von Frauen aber auch **von den Männern** nehmen. Ideale Aufteilung von Beruf und Familienarbeit soll gesellschaftlich mehr etabliert und verankert werden. Best Practice Beispiele von Paaren die das erfolgreich vorleben sichtbar machen.

Reproduktionsarbeit wird gegenüber der bezahlten Arbeit geringeschätzt – aber auch von den Betroffenen selber, die sich oft nicht bewusst sind, dass sie durch die neue Aufgabe auch Qualifikationen dazugewinnen, welche übrigens nicht - wie der technische Rückstand der durch Auszeiten oft entsteht – weder nach- oder aufholbar sind.

Der Stellenwert der Familie steht auch deshalb wieder bei Kindern an erster Stelle, weil es für Kinder nicht mehr so selbstverständlich ist, Familie zu haben. In dieser Hinsicht sind Kinder dieser Zeit bewusster geworden, auch weil sie mehr mit Situationen konfrontiert sind in denen Familienleben in der traditionellen Form nicht mehr gelebt wird.

Für Eltern in Karenz sollte es selbstverständlich sein, die beruflichen als auch die privaten Netzwerke stets weiterzupflegen. Auch ist es von Vorteil, die Verbindung zum Arbeitgeber und den Kollegen zu halten. Wertschätzung wird von den Eltern oft außerhalb der Familie gesucht, die Zerrissenheit zwischen Elternsein und Berufstätigkeit führt oft Stress und/oder Resignation.

Das Pensionssplitting ist in den Diskussionsrunden weitgehend unbekannt und auch österreichweit ist es eine verschwindende Gruppe, welche dieses Angebot in Anspruch nimmt. Vorbildlich in punkto Pensionssplitting sind die landwirtschaftlichen Betriebe, in denen die Frau automatisch gleichberechtigt an der Pension des Mannes beteiligt ist. In einer Studie geben 94% der Vorarlberger Familien an, dass dieser Themenbereich geregelt werden muss. Insbesondere dann, wenn Herdprämie oder ähnliche Leistungen durch die öffentliche Hand erfolgen.

Für Familien wird es als Bereicherung betrachtet, wenn beide Elternteile gleichwertig in die Familienarbeit eingebunden sind. Speziell männliche Kinder profitieren von anwesenden Vätern enorm bzw. im Umkehrschluss – leiden oft unter abwesenden Vätern. Nicht der Mann oder die Frau hilft im Haushalt – es soll ein gleichberechtigter Beitrag zum Haushalt und zur Elternschaft sein.

Als Lösungsvorschlag wird ein Kinderbetreuungs-Check diskutiert, wonach man monatlich Geld für Kinderbetreuung bekommt. Diesen einzulösen (Beitrag Kinderkrippe) oder selbst zu verbrauchen soll dann freigestellt werden. Allerdings müssten dann die Tarife in den Kinderkrippen und -Gärten den tatsächlichen Kosten angepasst werden.

Männer haben eher - auch bedingt durch die fehlende Zeit des Mutterschutzes und der Interessenslage – von Beginn an ein Informationsdefizit. Die Zeit der Vorbereitung nutzen die Frauen meistens, um sich auf die neue Familiensituation einzustellen. werdende Väter hingegen erfahren kaum unmittelbare Veränderungen und können sich nicht so gut auf die

neue Situation einstellen. Meistens sind die Väter dann noch in der Karriereplanung und ehrenamtlich aktiv und erfahren erst oft durch ihre Enkel was ihnen entgangen ist. Oft sagen Männer – wenn es zu spät ist – dass sie die entgangene Zeit mit der Familie vermissen und es bereuen. Männer würden demzufolge von gleichberechtigten Beziehungen profitieren. Diese Entscheidung nur an einer möglichen vorläufigen Gehaltsminderung zu messen wird - auf die Lebenszeit und Qualität betrachtet – oft überschätzt. Hier möchte unsere Gesetzgebung mittels dem Familienzeitbonus gegensteuern. Jene Zeiten ermöglichen Vätern ihre Erwerbstätigkeiten zu unterbrechen, um sich der Familie, d.h. Mutter und Säugling und ggf weiteren Kindern gemeinsam zu widmen. Der Zusammenhalt in der Familie soll so von Anfang gestärkt werden und eine enge Bindung zwischen Vater und Kind von Anfang an aufgebaut werden.

Frauen sollen ihren Weg selbstbewusst gehen und nicht alles hören, was die Leute zu ihrer Situation sagen. Eine gute Mutter ist .... Denkmuster sind auch nicht alt oder neu – sie verändern sich nur sehr langsam und sind nicht an ein gewisses Alter gebunden. Auch bedingt das Loslassen und Aufteilen der Familienarbeit gegenseitiges Vertrauen.

Jugendarbeiter und Pädagogen die in engem Kontakt zur nächsten Generation stehen, berichten von einem neuen Trend zur „Biederkeit“, fixe Bindung ganz jung schon und nach ganz traditionelle Muster, wenig Mut zu Experimenten oder Rebellion.

Früher konnte man ganz selbstverständlich zurückstecken und hat sich der Familienarbeit hingegeben. Angst vor Scheidung war nicht im Ausmaß von heute vorhanden. Scheidung (vor 1970) war auch oft schlicht unmöglich aufgrund der Kinderanzahl, der fehlenden Unterstützung der Gesellschaft und dem fehlenden Unterstützungsangebot und Verständnis seitens der Herkunftsfamilie.

Für manche Anwesende sollte die Ehe mit Partnerschaft automatisiert gleichgesetzt werden. Das Schema der Ehe als Absicherung auf Lebenszeit sollte überdacht werden. Wobei die Sinnhaftigkeit und die verbindlichen Aspekte einer Eheschließung durchaus als Ritual zum Leben gehörend betrachtet werden.

Eltern sollen sich aktiv in die Gestaltung der Stundenpläne und der Betreuungsangebote in den Gemeinden einbringen. Schulen sind erfahrungsgemäß durchaus auch bereit, mit den Eltern zu kooperieren, ihre Pläne abzustimmen und grundsätzlich sind Gemeinden als auch Schuldirektoren interessiert an einer Verbesserung ihrer Angebote.

Die Schulen könnten für die Familienfreundlichkeit lt. den Anwesenden einige Reformen vertragen:

- Schulbeginn um sieben, halb acht ist für Kinder eine Zumutung. Moderne Schulen haben „Gleitzeit“ am Morgen und Kernzeiten in denen Unterricht stattfindet.
- Die auf das Freizeitverhalten der Lehrer ausgerichteten Stundenpläne überfordern Kinder und verunmöglichen den Erziehungsberechtigten Berufstätigkeit. Schule sollte auch am Nachmittag stattfinden und die Bereiche Sport, Lernen und Musik abdecken um dadurch für alle Kinder Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.
- Planungssicherheit in allen Privat und Berufsbereichen für Erziehende wird verunmöglicht durch das bestehende Schulsystem: Stundenpläne müssen verlässlich, über Jahre fixiert und dem Kenntnisstand der Forschung angepasst sein.
- Auf Verbesserung der unbefriedigenden Betreuungs- und Schulsituation wird durch die Entstehung der Clusterschulen gehofft. Kleinschulen werden nicht unbedingt als familienfreundlich betrachtet.

- Was dem Kind guttut (auf Forschungsergebnisse reagieren) und was der Entwicklung des Kindes nützt - auf diese Punkte sollte ein System ausgerichtet sein.

### **Welche Aspekte und Traditionen sind in der Wirtschaft, der Kultur der Wirtschaftstreibenden und der Karriereambitionierten familienfreundlich oder –unfreundlich?**

Familienfreundliche Betriebe sollten eine Kultur der Familiengemeinschaft fördern. Wie zum Beispiel keine Sitzungstermine außerhalb der Kita-Öffnungszeiten, Urlaubstag am Geburtstag der Kinder, Bügelservice für die Mitarbeiter, Vater-Kind-Programme, ....

Familienfreundliche Betriebe halten nicht unbedingt was sie versprechen. Anwesende berichten, daß es auch in solchen Betrieben verunmöglicht wird, nach Karenz Teilzeit zu arbeiten und dass Männer oft nicht in Karenz gehen dürfen, wenn sie Karriere machen oder einfach nur ihren Arbeitsplatz behalten möchten.

Die Wertschätzung insgesamt in der Gesellschaft für Familienarbeit ist durchaus vorhanden. Mütter bzw. Eltern verlieren jedoch lt. der Teilnehmer immer stärker den Bezug dazu, kommen in Zeitnot und „zerreißen“ sich. Je nach Beruf ist es kaum vereinbar mit Familienleben und funktioniert auch nur bedingt, wenn beide Elternteile zusammenhalten. Zwei der Anwesenden haben aus diesem Grund beruflich kapituliert bzw. reduziert.

Mitarbeiter die in Familienpause sind, könnten weiterhin zu Fortbildungs- und Gemeinschaftsaktivitäten eingeladen werden um sie dadurch für den Betrieb als zukünftige Mitarbeiter zu wertschätzen und binden.

In der betriebsinternen Umgangskultur sollten ambitionierte Mütter und Väter wertgeschätzt werden, wogegen die aktuelle Auffassung diese Arbeit oft als reine Privatsache – als Privatproblem betrachtet wird. Die Wirtschaft – der Arbeitgeber muss ehrliches Verständnis haben für Eltern, die sich um Kinder kümmern – speziell im Falle von Arbeitsausfall durch Krankheit. Eventuell ist auch die Anzahl der Pflegetage zu überdenken.

Appellierend an die Junge Generation ist es für die gesunde Entwicklung der Familien von enormer Wichtigkeit, sich selbst eine Vorstellung über die Gestaltung dieser Zeit zu machen. Selbstvertrauend Modelle auszuarbeiten die für die Familie passen und nicht die Wirtschaftslobby, die Politik und andere Interessensvertreter bedienen. Familienzeit ist individuell – für jedes Kind, jede Mutter und jeden Vater kann dies etwas anderes bedeuten. „Macht es wie ihr es glaub das es richtig ist.“

Die Wirtschaft hinkt der Zeit hinterher: Es soll nicht nur Mutterschaft sondern Elternschaft geben. Männern und Jungs geht es besser, wenn auch sie Familienzeit haben und in den Familienalltag eingebunden sind. Das klassische Familienbild soll ein Gemeinsames sein und nicht geknüpft an das gängige Frauenbild. (32 % der Frauen haben keine eigene Pension.)

Neuausrichtung und Überdenken der reinen Überstundenmentalität als Grundlage für Karriere sollte mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen abgeglichen und dem Zeitgeist angepasst werden. Bei Unternehmerfrühstücks oder ähnlichen Veranstaltungen auf diese Thematik hinweisen und Modelle und Produktivitätserkenntnisse bearbeiten und bekannt machen.

Wiedereinstiegsmodelle sollten vermehrt publik gemacht und etabliert werden. Betriebskindergärten und Spielgruppen – denn Frauen und Paare wollen durchaus Kinder – aber nicht, wenn sie sich nicht um sie kümmern können.

Ehrenamt wird gesellschaftlich anerkannt – bis es auf die beruflichen Qualifikationen ankommt. Arbeitgeber könnten dazu angehalten werden, bei der Ausschreibung von Personalstellen auch auf die Qualifikation durch Ehrenamt Augenmerk zu legen.

### **Was kann die öffentliche Hand für die Familien in Vorarlberg tun?**

Elternteile in Karenz sollten möglichst niederschweligen und leistbaren Zugang zu Fortbildung haben, damit die Familienauszeit nicht zum uneinholbaren Rückstand wird.

Idee zur Bündelung der Information: Ein Familien-Karriere-Berufs-Pension- KOMPASS als Online-Tool in welchem man verlässliche Aussagen zu Karenz, Wochengeld, Kündigung, Fortbildung, Veranstaltungen, .... bekommt. Newsletter zu wichtigen Themen genau auf die Situation der Einzelnen abgestimmt könnte die Prospektflut der bestehenden Institutionen eindämmen und mehr Qualität in die Information bringen. (In der Gruppe werden Erfahrungen mit widersprüchliche Aussagen von AKS, AK, WKO, IFS, ...geäußert.)

Arbeiten ist in heutiger Zeit dank der Öffnungszeiten und Angeboten in den Orten durchaus vereinbar mit Kindern. Karriere machen allerdings wird als nicht realistisch eingeschätzt. Oftmals haben speziell Frauen aber auch Männer ein Karrieredilemma – sie sind - wenn es beruflich interessant wird oder Karrieresprünge angeboten werden - Mitte 30 und sollten sich schon bald entscheiden für oder gegen eine eigene Familie. Hier könnte angesetzt werden in der Bewusstseinsbildung: Schon jetzt geht der Trend wieder dahin, Kinder in jüngeren Jahren zu bekommen, z.B. während des Studiums. Hier müssten kreative Modelle überdacht werden. (Gerichtsjahr sollte auch als junge Mutter möglich sein, Studien und Schulen mit Kinderbetreuungsangeboten ausgestattet. An den Universitäten in Frankreich sind junge Eltern bei Prüfungsterminen bevorzugt. Möglicherweise sollte es Praktikumsplätze und niederschwellige Angebote geschaffen werden für Eltern in Familienzeit.)

Während der Diskussion wurde auch die Idee hitzig debattiert, Nachmittagsbetreuung verpflichtend für alle Kinder einzuführen. Dies wird von den Anwesenden sehr different betrachtet. Der Luxus der Wahlfreiheit sollte hierbei doch eher weiterhin bestehen. Dass die Kinderbetreuungen, Lernstunden und Ganztagsbetreuung nicht verstärkt Nachfrage bei uns haben, ist – wie es scheint - unserer Kultur geschuldet, die Grundsätzlich die Betreuung und Lernbegleitung als Familienarbeit betrachtet und Ganztags-Fremdbetreuung als Notlösung.

Kinderbetreuung nach Möglichkeit flexibel anbieten, auch mit Fokus auf die 8 – 14 Jährigen, und Betreuungsmodelle mit Lernzielen.

Besonders schwer trifft es Frauen und Familien am Rande der Gesellschaft, die z.B. vom IFS dzf. unterstützt werden. Oft haben diese Klienten große Probleme, Hilfe zeitgerecht zu holen, die Hemmschwelle ist sehr hoch und die vielen Angebote, welche das Land schon bereitstellt sind unübersichtlich. Auch sind die Angebote der Tagesmütter nicht ausgenutzt. Dabei würde die öffentliche Hand den Ausbau der Tagesmütterangebote weiterhin finanziell unterstützen.

Frauen „verschwinden“ nach der Hochzeit oder Familiengründung – oft unter neuem Familiennamen und – österreichspezifisch - in außergewöhnlich langen Mutterschaftspausen (welche ausgefüllt werden mit Ehrenamt). Womöglich könnte hier beim Namensgesetz eine Änderung zu Verbesserungen führen. Wenn beim Aufgebot nicht beeinsprucht, behalten beide Ehepartner ihre Namen und einigen sich auf die Nachnamen der Kinder.

Verpflichtende Beratung in Mutter Kind Pass wurde in anderen Gremien bereits diskutiert. Unterlagen bekommt man in der Mutterschutzzeit, alle Informationen prasseln in einer Zeit auf die junge Familie ein, obwohl der Zeitpunkt als nicht ideal betrachtet wird.

Gez.

Gerda Schnetzer-Sutterlüty M.Sc.

## Büro für Regional- und Standortentwicklung Projektbegleitung, Konzeption

---

*Die #VorarlbergerInnen wollen geschlechterübergreifend Ansätze für aktuelle und künftige Herausforderungen unserer Gesellschaft entwickeln. Wir glauben, dass es neben der organisierten Politik noch viel Potential an neuen Ideen und unkonventionellen Lösungsansätzen in unserer Gesellschaft gibt. Vor allem durch Menschen, die sich von den herkömmlichen politischen Strukturen nur bedingt oder gar nicht angesprochen fühlen. Diesen MitdenkerInnen bieten wir eine attraktive Plattform, um ihre Gedanken öffentlich zu machen.*

*Die #vorarlbergerInnen arbeiten in zeitlich befristeten Projekten. Ohne Scheuklappen. Ohne parteipolitische Bindung; nur dem jeweiligen Ergebnis verpflichtet. Jedes Projekt sucht sich jeweils seine MitdenkerInnen. Die Mitarbeit ist nur projektbezogen vorgesehen, mit der Mitarbeit ist keinerlei Mitgliedschaft oder Mitgliedsbeitrag verbunden. Wir greifen Fragen aus allen Themenbereichen auf, wie Wirtschaft, Bildung, Soziales oder Gesundheit und Pflege. Die Ergebnisse unserer Arbeit sollen zum öffentlichen Diskurs einladen und von politischen Gremien aufgegriffen werden.*

*Die #vorarlbergerInnen sind eine Plattform, die durch die Vorarlberger Frauenbewegung ermöglicht wird. Als Projektträgerin wird die Vorarlberger Frauenbewegung unsere Denk- und Lösungsansätze veröffentlichen und in die leitenden Gremien der Vorarlberger Volkspartei einbringen. Die Plattform #vorarlbergerInnen agiert jedoch bewusst außerhalb dieser Strukturen. Daher sind wir eine attraktive Plattform für alle Menschen, die sich punktuell für Herausforderungen unseres Zusammenlebens interessieren, sich jedoch parteipolitisch nicht binden wollen.*