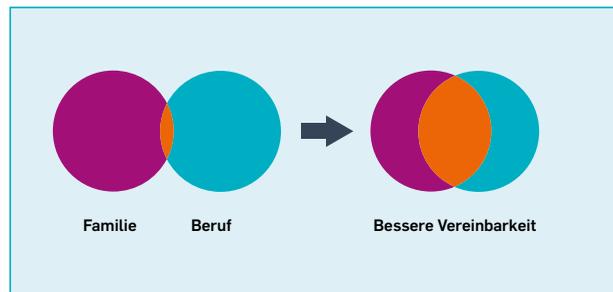


HANDBUCH ZUR

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

für kleine und mittlere Unternehmen



Inhalt

Vorwort	2
Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt!	4
Familienfreundlichkeit rechnet sich	9
Die Arbeitszeit flexibel gestalten	13
Elternkarenz: Vorbereitung zahlt sich aus	23
Wiedereinstieg: Erfolgreich zurück!	30
Kinderbetreuung: Massgeschneiderte Lösungen finden	36
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	42
Angebote für mehr Familienfreundlichkeit	44
Familienfreundlichkeit mit Strategie	46
Staatspreis „Unternehmen für Familien“	51

Angesichts des demographischen Wandels und des dadurch steigenden Fachkräftebedarfs ist es für Unternehmen wichtiger denn je, Familienfreundlichkeit als ihre Marke zu etablieren.

Denn wer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, wird attraktiver für qualifizierte Fachkräfte und hat auch betriebswirtschaftliche Vorteile.

In familienorientierten Unternehmen steigt die Motivation, funktioniert die Mitarbeiterbindung besser und sinken die Krankenstände, wie eine Studie im Auftrag des Familienministeriums zeigt.

Mit dem neu aufgelegten Handbuch wollen wir einen ganz konkreten Beitrag dazu leisten, dass eine entscheidende Schnittstelle in Zukunft noch besser funktioniert: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir sind uns alle darüber einig, dass es hier keinen Widerspruch geben darf. Damit die Vereinbarkeit leichter wird, braucht es nicht nur ein stärkeres Bewusstsein für die wettbewerbsentscheidende Bedeutung von Familienfreundlichkeit, sondern auch das Wissen um wirkungsvolle Maßnahmen im Unternehmen und die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten.

Erstmals im vorliegenden Handbuch wird das Netzwerk „Unternehmen für Familien“, das sich zum Ziel gesetzt hat, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen Österreichs und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Selbstverständlichkeit zu ma-

chen, vorgestellt. Das Netzwerk wurde im Jahr 2015 auf Initiative des Bundesministeriums für Familien und Jugend gegründet und wird auch von der Wirtschaftskammer Österreich unterstützt. „Unternehmen für Familien“ richtet sich an Unternehmen aller Betriebsgrößen und Branchen sowie Gemeinden in Österreich.

Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen“ bietet ein Informations- und Serviceangebot, das Ihnen im Unternehmen hilft, von mehr Familienfreundlichkeit zu profitieren.

In diesem Handbuch

- zeigen wir auf, warum sich Familienfreundlichkeit für Unternehmen betriebswirtschaftlich immer rechnet.
- geben wir Ihnen praktische Tipps und Informationen über konkrete Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit.
- informieren wir Sie über gesetzliche Regelungen, die Sie bei Ihren Aktivitäten unterstützen bzw. die zu beachten sind.



Dr. Sophie Karmasin
Bundesministerin für Familien und Jugend



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin der Wirtschaftskammer Österreich

- berichten wir über das neue Kinderbetreuungsgeld-Konto, das für Geburten ab 1. März 2017 neue Möglichkeiten für das Karenzmanagement bietet.
- zeigen wir Ihnen Erfahrungen aus der Praxis, wie Familienfreundlichkeit umgesetzt wird und wie positiv sie wirkt.
- finden Sie praktische Verweise auf weiterführende Informationsangebote.

Das Handbuch unterstreicht auch, wie wichtig es ist, dass Wirtschaft und Politik in Sachen Familienfreundlichkeit an einem Strang ziehen und gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden. Entsprechende Investitionen zahlen sich nachhaltig aus.

Das hat auch die zuvor bereits erwähnte empirische Studie zum Status quo der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen und zu deren betriebswirtschaftlichen Effekten nachgewiesen. Familienfreundlichkeit bringt eine Senkung der Mitarbeiterfluktuation und damit geringere Personal(-rekrutierungs-)kosten, geringere Fehlzeiten sowie eine

hohe Rückkehrquote nach der Karenz. Dieses Ergebnis wiederum bestätigte auch die neue Studie „Renditenpotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“ mit dem Ergebnis, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Win-win-Situation für Beschäftigte und Unternehmen ist. Die „Vereinbarkeitsrendite“ auf Investitionen zur Familienfreundlichkeit liegt nach diesen Berechnungen bei 25%, bei optimaler Umsetzung kann sogar eine Rendite von bis zu 40% erreicht werden. Darum, investieren auch Sie in Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen! Alles spricht dafür.

Alle Unternehmen – egal, ob klein, mittel oder groß – profitieren davon, dass ihre Beschäftigten Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren können. Mehr Wahlfreiheit und Flexibilität sind sowohl im Interesse der Kinder und Eltern als auch im Interesse der Unternehmen in ganz Österreich.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine interessante Lektüre und viel Erfolg mit den familienfreundlichen Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt!

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource die wir haben“. Solche und ähnliche Meinungen hört man von immer mehr Unternehmer/innen. Aus guten Gründen.

Die Zeiten, in denen es potenzielle Mitarbeiter/innen in Hülle und Fülle gab und für jede freie Stelle zahlreiche qualifizierte Bewerbungen, sind vorbei. Der Fachkräftemangel wird für immer mehr Unternehmen zur Herausforderung. Dazu kommt der Wandel unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt. Die Dienstleistungsgesellschaft schreitet voran – und dabei sind die Mitarbeiter/innen in direktem Kontakt mit den Kundinnen und Kunden erfolgsentscheidend.

Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt

Der Frauenanteil an der unselbstständigen Beschäftigten beträgt 2015 laut Statistik Austria 47,1%. Für immer mehr Unternehmen ist der Dienstleistungssektor die Zukunft. Auch produzierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Kundinnen und Kunden durch Service und Betreuung an sich zu binden. Das erfordert vor allem eines: Engagierte und kompetente Mitarbeiter/innen, welche die Kundinnen und Kunden von den Leistungen des Unternehmens überzeugen. Unternehmen mit qualifizierten Arbeitskräften, starkem Engagement und langjähriger Erfahrung haben die Nase vorn.

Fachkräfte: Dringend gesucht!

Aber nicht nur die wachsende Dienstleistungsorientierung zieht es nach sich, dass die Mitarbeiter/innen für den Unternehmenserfolg immer wichtiger werden. Auch der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird für immer mehr Unternehmen zum Thema.

Einer Befragung von mittelständischen Unternehmen zufolge sind bereits 83% der Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Suche nach gut ausgebildetem Personal konfrontiert. Die Bevölkerungsentwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft bewirkt, dass immer weniger junge Menschen in den Arbeitsprozess einsteigen. Im Jahr 2015 lebten in Österreich 1,69 Mio. Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren (19% der



SOZIALE VERANTWORTUNG

Die Zeiten haben sich geändert: Kundinnen und Kunden interessiert nicht nur der beste Preis, sondern auch die Art und Weise, wie Produkte oder Dienstleistungen hergestellt werden. Das Thema der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR – „Corporate Social Responsibility“) wird immer wichtiger. Familienfreundlichkeit ist dabei ein zentrales Thema – und ein Bereich, in dem Sie gegenüber Kundinnen und Kunden und der Öffentlichkeit stark punkten können. Wer sich als Unternehmer/in mit der Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf beschäftigt, handelt im Interesse der ganzen Gesellschaft – und sollte das auch öffentlichkeitswirksam sagen.





Warum ist für Ihr Unternehmen Familienfreundlichkeit ein Thema?

Es gibt viele gute Gründe, sich mit familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen zu beschäftigen. Die folgende Checkliste hilft Ihnen dabei, Ihren Bezug zu Familienfreundlichkeit klar zu definieren:

- Zählen Familien zu Ihren Kunden?
- Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen der gute Ruf in der Region?
- Welche Maßnahmen setzen Sie zur Imagepflege?
- Welche Rolle spielt gesellschaftliche Verantwortung für Ihr Unternehmen?
- Ist die Altersstruktur Ihrer Mitarbeiter/innen ausgewogen?
- Was werden Sie tun, um auch trotz des Arbeitskräftemangels ausreichende Personalressourcen zu haben?
- Wie binden Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen?
- Wie hoch ist die Fluktuationsrate im Unternehmen?
- Was tun Sie zur Steigerung der Mitarbeitermotivation?
- Wovon hängt die Leistung im Unternehmen ab?
- Wie hoch ist der Frauenanteil im Unternehmen?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen „typische“ Männer- und Frauenberufe?
- Ist der Wettbewerb in der Branche sehr stark?
- Was tun Sie, um die Potenziale Ihres Unternehmens laufend zu optimieren?
- Haben Sie Schwierigkeiten, die richtigen Mitarbeiter/innen für Ihr Unternehmen zu finden?

Gesamtbevölkerung). Bevölkerungsprognosen der Statistik Austria zeigen, dass diese Gruppe zuwanderungsbedingt wieder leicht steigt, sodass künftig etwas mehr Personen unter 20 Jahre alt sein werden als derzeit. Der prozentmäßige Anteil der unter 20-Jährigen an der Gesamtbevölkerung sinkt allerdings auf lange Sicht. Und so wird der Anteil der Arbeitskräfte zwischen 15 und 29 Jahren bis 2020 auf 23,8% sinken, und der Anteil der 30- bis 44-Jährigen auf 36,9% zurückgehen.

Das bedeutet für die Unternehmen vor allem eines: Der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte wird in Zukunft immer härter. Schon heute klagen viele Branchen, dass sie die benötigten Mitarbeiter/innen nur sehr schwer oder nur durch eine kostenaufwendige Suche finden.

Die Instrumente, mit denen Unternehmen sich bemühen, für die Arbeitskräfte von morgen attraktiv zu sein, werden immer ausgefeilter. Große Unternehmen leisten sich teure Imagekampagnen oder unterstützen junge Leute bei der Ausbildung. Kleinere Unternehmen müssen besonders darauf achten, dass sie im Wettbewerb um die Mitarbeiter/innen nicht auf der Strecke bleiben. Daher ist Familienfreundlichkeit

eines der wichtigsten Handlungsfelder. Wer Mitarbeiter/innen bei der Lebensentscheidung für Kind und Beruf aktiv unterstützt, ist letztlich der attraktivere Arbeitgeber.

Frauen sind der Schlüssel

Eine Schlüsselrolle als Arbeitskräfte spielen die Frauen. Zwar hat Österreich eine im internationalen Vergleich bereits sehr gute Frauenerwerbstätigenquote (67,1%), aber es gibt noch Steigerungspotenziale. Vor allem in technischen Berufen ist der Frauenanteil noch viel zu gering. Junge Frauen sind mittlerweile die Gruppe mit der besten Ausbildung.

So erwarben in den letzten Jahren deutlich mehr Frauen als Männer eine Matura. Zuletzt betrug der Frauenanteil 58% (Abschlussjahrgang 2014). 16,7% der Frauen haben ein Studium an einer Universität, Fachhochschule oder hochschulverwandten Einrichtung abgeschlossen (Vergleichswert für Männer 14,7%). Noch größer sind die Potenziale für weibliche Führungskräfte. Hier hat Österreich noch kräftigen Nachholbedarf: Bei handelsrechtlichen Geschäftsführerinnen liegt der Frauenanteil bei 14,1%, bei weiblichen Aufsichtsräten bei 16,1%.



Für welche Betriebe Familienfreundlichkeit besonders wichtig ist

- Unternehmen, die zur Umsetzung ihrer Geschäftsidee (auch in Zukunft) qualifiziertes Personal brauchen
- Unternehmen, die in nächster Zeit wachsen wollen
- Unternehmen mit hohem Mitarbeiterinnen-Anteil
- Unternehmen, die aufgrund ihrer kleinen Struktur verlässliche und engagierte Mitarbeiter/innen brauchen
- Unternehmen im Dienstleistungsbereich bzw. mit Service-Agenten
- Unternehmen im technischen Bereich
- Unternehmen, die Familien als Kunden haben
- Unternehmen, die in der Öffentlichkeit stehen

Das bedeutet für Unternehmen: In Zukunft wird es besonders wichtig sein, für weibliche Fachkräfte attraktiv zu sein. Und dabei spielen eben nicht nur Faktoren, wie Einkommen oder Weiterentwicklungsmöglichkeiten eine Rolle, sondern auch die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Tatsache ist nach wie vor, dass die Hauptlast der Kinderbetreuung bei den Frauen liegt.

Erfolgreiche Unternehmen bemühen sich daher um

- das gezielte Recruiting von Mitarbeiterinnen
- die Entwicklung von Karriereplänen für Frauen
- die Rekrutierung von Frauen für Fachbereiche und Positionen, in denen diese bisher kaum vertreten waren sowie um die entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen
- die persönliche und fachliche Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben.

Dass Wunsch und Wirklichkeit in Österreich hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch auseinander liegen, zeigt der Familienfreundlichkeitsmonitor des Bundesministeriums für Familien und Jugend. Obwohl 87% der Befragten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl als sehr oder eher wichtig empfinden, schätzt nur rund jede/r Dritte diese als sehr gut oder gut ein.

Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit machen

Familienfreundlichkeit ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine große Chance. Damit man sie nutzen kann, ist es wichtig, das Anliegen der Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur zu verankern. Die Unternehmenskultur – das sind nicht nur die schönen Worte in Leitbildern, sondern das sind die „Selbstverständlichkeiten“, die ein Unternehmen prägen. In denen es selbstverständlich ist, die familiäre Situation von Mitarbeiter/innen in der Unternehmensführung mitzubedenken und zu berücksichtigen, kann man viel einfacher und effizienter die richtigen Maßnahmen setzen.

Richtig führen – familienfreundlich führen

Damit Familienfreundlichkeit im Unternehmen zur Selbstverständlichkeit werden kann, braucht es drei zentrale Voraussetzungen: Familienfreundlichkeit muss erklärtes Anliegen des Unternehmens sein. Für die Führungskräfte muss Familienfreundlichkeit integraler Teil ihrer Führungsaufgaben sein. Und das Unternehmen muss laufend wissen, wo Vereinbarkeitsprobleme bestehen bzw. entstehen werden.

Unternehmensphilosophie

Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, ihre „Unternehmensphilosophie“ zu dokumentieren, in der sie ihre „Mission“, ihr Leitbild und ihre Werte auf den Punkt bringen. Das ist nicht nur gegenüber Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partnern wichtig, sondern für die Führung des Unternehmens erfolgsentscheidend. In der Unternehmensphilosophie wird das zum Ausdruck gebracht, was für das Unternehmen im Geschäftsalltag „selbstverständlich“ ist bzw. sein sollte. Nehmen Sie daher in Ihre Unternehmensphilosophie das Anliegen auf, dass Ihnen Familienfreundlichkeit bzw. familienfreundliche Arbeitsbedingungen wichtig sind.

Die **OMICRON electronics GmbH (VBG)** hat den „OMICRON Way“ in der Firmenphilosophie festgelegt. Dieser besagt, dass die Mitarbeiter/innen in einem Umfeld ohne „künstliche Grenzen“ arbeiten sollen, damit

sie exzellente Leistungen erbringen können. In diesem Sinne bietet die OMICRON electronics GmbH ihren Mitarbeiter/innen durchgehend flexible Arbeitszeiten.

Führungskräfte

Unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens ist es wichtig, Führungskräfte und Verantwortungsträger/innen des Unternehmens mit dem Thema Familienfreundlichkeit zu konfrontieren – und diese als Bestandteil der Führungsaufgaben zu verankern.

Nur dort, wo Familienfreundlichkeit akzeptierter Teil der Führungskultur eines Unternehmens ist, kann sie ihre positive Wirkung für das Unternehmen entfalten. Familienfreundliche Führung hat auf alle Unternehmensfunktionen konkrete Auswirkungen – von der Suche über die Auswahl der Mitarbeiter/innen und Personalplanung bis hin zur Arbeitsorganisation.

Mitarbeiter/innenkommunikation

Wesentliche Grundlage für den Bewusstseinswandel hin zu mehr Familienfreundlichkeit ist natürlich die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nur wenn man weiß, wo es Vereinbarkeitsprobleme gibt und wie sie sich äußern, kann man sie lösen. Klein- und Kleinunternehmen sind dabei in einer vorteilhaften

Situation, weil der Kommunikationsweg zwischen Mitarbeiter/in und Chef/in kurz ist.

Es ist wichtig, den Mitarbeiter/innen in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen die Möglichkeit zu geben, unternehmensrelevante familiäre Themen (Geburt eines Kindes, Pflegebedürftigkeit eines Verwandten, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, etc.) offen zu artikulieren.

Unterstützung für Betriebe und Familien

Kleine und mittlere Betriebe sollen in puncto Familienfreundlichkeit gestärkt werden, ebenso soll es den Familien nicht an Unterstützung fehlen.

Die Familien werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Der Kinderabsetzbetrag beträgt aktuell rund 700 Euro. Dieser wird monatlich pro Kind direkt gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt. Das heißt: Auch Eltern, die keine Steuern bezahlen, profitieren vom Kinderabsetzbetrag.

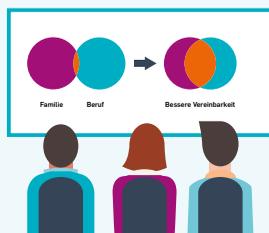




WICHTIGE HANDLUNGSFELDER AUF EINEN BLICK

Unternehmensphilosophie

Viele Unternehmen entwickeln bzw. formulieren ihre Unternehmensphilosophie, in der sie ihre „Mission“, ihr Leitbild und ihre Werte auf den Punkt bringen. Familienfreundlichkeit sollte darin als Anliegen verankert sein.



Kommunikation

In der Unternehmenskommunikation gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern oder der Öffentlichkeit lässt sich Familienfreundlichkeit unter Beweis stellen (z.B. Kommunikation mit karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg nach der Kinderpause ist einer der heikelsten Punkte in weiblichen Berufsbiographien: Von seinem Gelingen oder Scheitern hängen Karrieren ab. Für das Unternehmen bringt ein rascher und problemloser Wiedereinstieg klare wirtschaftliche Vorteile. Den optimalen Wiedereinstieg sollte man daher schon vor dem Ausstieg gut vorbereiten. Wichtig ist dabei auch, Vorurteilen gegenüber der Väterkarenz entgegenzuwirken.

Arbeitszeit

Zahlreiche Herausforderungen in der Vereinbarkeit lassen sich durch flexible Arbeitszeitregelungen in den Griff bekommen. Die Flexibilität der Arbeitszeit beginnt bei herkömmlichen Gleitzeitregelungen und kann in vollkommen individuellen Arbeitszeitregelungen optimal auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter/in und Betrieb abgestellt werden. Eng verknüpft mit der Arbeitszeit ist die Arbeitsorganisation (z.B. regelmäßige Meetings nicht in Tagesrandzonen ansiedeln, die für Mitarbeiter/innen mit Kindern schwieriger zu absolvieren sind).

- Der Kinderfreibetrag beträgt 440 Euro jährlich seit dem Jahr 2016 (Geltendmachung von nur einem/einer Steuerpflichtigen).
- Die Kinderbetreuungskosten (für Krippen, Tagesmütter, Kindermädchen, Kindergärten, etc.) sind bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes steuerlich absetzbar - bis zur Höhe von 2.300 Euro pro Jahr und Kind.
- Jeden September wird ein zusätzlicher Betrag von 100 Euro für jedes Kind, ab dem Kalenderjahr in dem es das 6. Lebensjahr vollendet bis zu dem Kalenderjahr in dem es das 15. Lebensjahr vollendet, gemeinsam mit der Familienbeihilfe als „Schulstartgeld“ ausbezahlt. Es ist kein gesonderter Antrag erforderlich.
- Arbeitgeber können für die Betreuung der Kinder der Dienstnehmer/innen einen Zuschuss für die Kinderbetreuung zahlen. Dieser Zuschuss ist bis zu einer Höhe von 1.000 Euro pro Kind und Kalenderjahr sozialabgaben- und lohnsteuerfrei.

Die Unternehmerinnen und Unternehmer werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Einkommensteuerpflichtigen Selbständigen wurde mit 2010 der Freibetrag von 10% auf 13% erhöht und für alle betrieblichen Einkunfts- und Gewinnermittlungsarten zugänglich gemacht.
- Im Interesse der kleinen und mittleren Einkommen bei natürlichen Personen mit betrieblichen Einkünften entfällt für Gewinne bis 30.000 Euro auch das Investitionserfordernis.
- Der Gewinnfreibetrag steht seit dem Jahr 2013 nur für Gewinne bis zu 580.000 Euro zu, womit sich durch die Prozentstaffelung ein Maximalausmaß von 45.350 Euro ergibt.

Österreich „steuert“ in Sachen Familien- und Unternehmerfreundlichkeit in die richtige Richtung – und gibt damit starke Impulse für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Familienfreundlichkeit rechnet sich

Was kosten familienfreundliche Maßnahmen – und was bringen sie? Diese Frage ist gerade für kleine Unternehmen zentral. Denn unbestritten ist, dass familienfreundliche Maßnahmen in der Planung und Umsetzung ein gewisses Maß an Zeit und Geld kosten. Aber: Familienfreundlichkeit rechnet sich und: Alles spricht dafür.

Ute Habenicht, Geschäftsführerin der **Schmuck & Uhren Ute Habenicht GmbH (KTN)** investiert seit Jahren klug in familienfreundliche Maßnahmen. „Zu unserem Erfolgsrezept gehören gegenseitige Wertschätzung, Zusammenarbeit der Generationen und gemeinsames Feiern.“ Das Unternehmen setzt auf neue Arbeitsmodelle wie Sabbaticals, Teilzeit während des Studiums und Altersteilzeit. Außerdem werden Kinderbetreuungsmodelle aktiv vorgestellt und Unterstützung bei der Suche und Organisation von Babysitterdiensten, Feriencamps, Tauschbörsen für Betreuungsdienste etc. geboten.

Auch Dipl.-Ing. Wolfgang Kradischnig, Geschäftsführer der **DELTA Holding GmbH (OÖ)**, ist überzeugt von der Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen. „Eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu schaffen ist für die psychische und physische Gesundheit der Menschen entscheidend. DELTA entwickelt eine familienfreundliche Führungskultur seit Jahren und durch das Audit *berufundfamilie* erweitern wir die familienfreundlichen Aspekte unserer Unternehmenskultur um weitere Maßnahmen.“ DELTA lebt eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders, des gegenseitigen Vertrauens und der Kooperation und setzt deshalb Maßnahmen wie Gleitzeit-Arbeitsmodelle oder Verankerung des Themas „Vereinbarkeit Familie & Beruf“ in den Mitarbeitergesprächen.

Alle familienfreundlichen Maßnahmen haben konkrete Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. „Wir sind der Überzeugung,

dass nachhaltiges Wachstum nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiter/innen sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“, sagt Mag. Helmut Kreiter, Geschäftsführer der **Weichenwerk Wörth GmbH** in St. Georgen am Steinfeld (NÖ).

Diese Unternehmen sind keine Einzelfälle. Immer mehr Arbeitgeber setzen Maßnahmen, um von den positiven Effekten einer familienfreundlichen Personalpolitik nachhaltig zu profitieren.

Erfahrungen aus der Praxis

Die Studie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte“ von Helmut Schneider und Anja Quednau im Auftrag des Bundesministeriums für Familien und Jugend zeigt deutlich, dass eine familienbewusste Personalpolitik viele positive Effekte mit sich bringt.

So berichten Unternehmer/innen

- „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt zu einer deutlich höheren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen. Auch die Bindung zum Unternehmen nimmt zu. So bekommt man das Doppelte wieder zurück.“
- „Die Vitalität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine tragende Säule unseres Unternehmenserfolgs.“

- „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentlicher Motivationsfaktor für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zufriedene und engagierte Mitarbeiter/innen sind die Erfolgsgaranten jedes Unternehmens.“
- „Familienfreundliche Maßnahmen müssen nicht viel kosten. Schon kleine Maßnahmen bringen oft viel. Man muss nur miteinander kommunizieren, Ideen haben und sie umsetzen.“

Die positiven Effekte familienfreundlicher Maßnahmen schlagen sich aber nicht nur in individuellen Berichten von Unternehmen nieder, sie lassen sich auch empirisch nachweisen.

Die Studie zeigt, dass sich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Unternehmen betriebswirtschaftlich auszahlen. In Unternehmen, in denen entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, können die positiven Auswirkungen klar an betriebs-

i AUF EINEN BLICK

Nachteile einer wenig familienbewussten Personalpolitik

Wenn Familie und Beruf für Mitarbeiter/innen schlecht vereinbar sind, hat das für das Unternehmen folgende Nachteile:

- Hohes Stresspotenzial der Mitarbeiter/innen durch ungelöste Vereinbarkeitsprobleme kann zu Fehlern und geringerer Leistung am Arbeitsplatz führen (z.B. Wer betreut die Kinder? Wann schließt der Kindergarten? Wer kocht für die Kinder? Wann muss man spätestens vom Arbeitsplatz weg?)
- Deutliche Steigerung von Fehlzeiten und Krankenstandstagen
- Hohe Fluktuationsrate und dadurch hoher finanzieller Aufwand für Nachbesetzungen
- Geringe Rückkehrquote nach der Karenz
- Mitarbeitermotivation und -produktivität sind deutlich geringer



Die wichtigsten Vorteile für familienfreundliche Arbeitgeber

Wenn Familie und Beruf für Mitarbeiter/innen gut vereinbar sind, hat das für das Unternehmen folgende Vorteile:

- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Effizienzsteigerungen
- Reduktion der Stressbelastung
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenständen
- Verringerung der Fluktuation – besserer Humankapitalerhalt, geringerer Aufwand zur Wiederbesetzung von Stellen
- Höhere Rückkehrquote nach Mutterschutz/Karenz
- Früherer Wiedereinstieg nach der Karenz
- Besseres Personalmarketing
- Besseres Unternehmensimage
- Marketingeffekte für den Produktabsatz
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens



wirtschaftlichen Kennzahlen (Motivation, Fehlzeiten, Fluktuation, Rückkehrquote nach der Karenz, etc.) abgelesen werden.

Das bedeutet: Nicht nur die Arbeitnehmer/innen, sondern auch die Unternehmen profitieren von Familienfreundlichkeit. Die zentralen Ergebnisse der Studie auf einen Blick:

Höhere Motivation: Laut dem „Gallup Engagement Index“ haben in Österreich durchschnittlich 19% eine „hohe emotionale Bindung“ an ihr Unternehmen. Bei den befragten familienfreundlichen Unternehmen konnte eine um 11% höhere Mitarbeitermotivation festgestellt werden als im Durchschnitt. Engagement und Motivation der Mitarbeiter/innen familienfreundlicher Unternehmen sind somit deutlich höher.

Mehr Leistung: Der höhere Einsatz der Mitarbeiter/innen schlägt sich auch in mehr Leistung nieder. Die Mitarbeiterproduktivität ist laut der Studie mit einer familienbewussten Personalpolitik um 12% höher als im Durchschnitt.

Weniger Krankenstandstage und Fehlzeiten: Enorme Unterschiede zeigt die Studie auch hinsichtlich der für Unternehmen sehr teuren Abwesenheitszeiten von Mitarbeiter/innen. Laut Statistik Austria liegt die durchschnittliche Anzahl von Krankenstandstagen pro Mitarbeiter/in und Jahr bei 12,7 Tagen (2015). Familienfreundliche Unternehmen haben um 23% weniger krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter/in als vergleichbare Unternehmen.

Geringere Fluktuation: Ein großer Kostenfaktor für Unternehmen sind Nachbesetzungen aufgrund hoher Fluktuation. Die Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Einschulung verursacht Kosten und Wettbewerbsnachteile. Laut Gallup-Institut gilt eine durchschnittliche Fluktuation von bis zu 15% als normal. Familienfreundliche Unternehmen haben eine weitaus geringere Fluktuation, nämlich um 10% geringer als der Durchschnitt, wie die Studie des Bundesministeriums für Familien und Jugend zeigt. Das bedeutet niedrigere Personalkosten und mehr Kontinuität.

Günstige Personalsuche: Besonders in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Arbeitgeber wichtiger denn je, ein positives Image nach außen zu haben. Familienfreundliche Unternehmen haben ein um 17% höheres familienbewusstes und somit auch positiveres Image nach außen als vergleichbare Unternehmen. Dies bringt einen großen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Unternehmen mit einer familienbewussten Personalpolitik profitieren so von einer um 5% höheren Bewerberqualität sowie einer um 4% höheren Anzahl externer Bewerbungen als im Durchschnitt.

Schnellere Rückkehr aus der Karenz: Ebenfalls ein wichtiger Kostenfaktor für Unternehmen ist, dass Mitarbeiter/innen aus der Karenz in hohem Ausmaß und möglichst schnell wieder ins Unternehmen zurückkehren. Die Studie des Bundesministeriums für Familien und Jugend zeigt: Die Elternkarenzdauer ist in familienfreundlichen Unternehmen um 9% kürzer als in vergleichbaren Unternehmen. Das Know-how der Mitarbeiter/innen kann so schneller wieder genutzt werden.

Die Motive familienfreundlicher Unternehmen

Unternehmen, die das Audit *berufundfamilie* (siehe Seite 46) umsetzen und vom Bundesministerium für Familien und Jugend mit dem staatlichen Gütezeichen für familienfreundliche Arbeitgeber ausgezeichnet wurden, nennen vor allem folgende zentrale Motive für eine familienorientierte Personalpolitik:

- Deutlich im Vordergrund steht, mit familienfreundlichen Maßnahmen die Motivation und Freude an der Arbeit zu erhalten und erhöhen, sowie für ein gutes Betriebsklima zu sorgen.
- Zudem ist der ökonomische Nutzen besonders wichtig. Eine hohe Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen sind die Basis für eine erhöhte Leistungsfähigkeit und Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen sowie für eine Steigerung der Produktivität und Qualität.



- Auch die Kommunikation nach außen ist ein wichtiges Motiv, familienfreundliche Maßnahmen zu setzen. Dabei spielen Aspekte des Arbeitsmarktes sowie allgemeine Marketingüberlegungen, wie Imagepflege, eine bedeutende Rolle.
- Schließlich ist es den Arbeitgebern jedoch nicht nur wichtig neue Mitarbeiter/innen zu gewinnen, sondern auch bereits bestehende Mitarbeiter/innen und deren Know-how zu halten. Denn durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld kann die Mitarbeiterbindung gestärkt und die Fluktuation verringert werden.

Familienfreundlichkeit wird gefordert

Für viele Branchen ist der Kampf um die besten Köpfe am Arbeitsmarkt bereits Realität. Erfolgreiches Employerbranding als familienfreundlicher Arbeitgeber kann in diesem „war for talents“ einen wesentlichen Vorteil bedeuten. Laut einer Studie von Peter Hajek aus dem Jahr 2014 unter unselbständigen Arbeitnehmer/innen in Österreich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl knapp

90% der Befragten sehr bzw. eher wichtig. Im Ranking der wichtigsten Faktoren für die Jobentscheidung steht die Vereinbarkeit gleich an zweiter Stelle hinter einer guten Bezahlung. Dieses Ergebnis zeigt die Aktualität des Themas für Österreichs Arbeitgeber.

Für die in der Studie befragten Arbeitnehmer/innen sind vor allem flexible Arbeitszeiten, das Verständnis des Arbeitgebers bzw. der Führungskräfte und die Möglichkeit einer punktuellen Kinderbetreuung (d.h. in Notfällen oder an Ferien- und Feiertagen) in diesem Zusammenhang besonders wichtig. „Es liegt hier also ganz viel bei den Arbeitgebern“, so Peter Hajek. „Wenn die Führungskräfte kein Verständnis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben und diese nicht leben, haben diesbezügliche Maßnahmen wenig Sinn.“ Dies ist auch ein besonders wichtiger Punkt bei der Beteiligung der Väter. „Je mehr Verständnis und flexible Lösungen auch für Väter in den Unternehmen vorhanden sind, desto eher werden sich diese auch bei der Kindererziehung beteiligen“, ist sich Hajek sicher.

Die Arbeitszeit flexibel gestalten

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Mitarbeiter/innen meist ein Zeitproblem.

Es äußert sich auf vielfältige Weise: Wenn Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeit nicht zusammenpassen, kann Stress entstehen. Wichtig für die Konzentration auf die Tätigkeit selbst ist auch, dass die Betreuung der Kinder gesichert ist. Für die Erholung der Mitarbeiter/innen ist eine Abstimmung der Ferien- und Urlaubszeiten förderlich.

Für derartige Vereinbarkeitsprobleme gibt es meist sehr einfache Lösungen: Die Arbeitszeit wird reduziert oder flexibler gestaltet – und zwar so, dass diese den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen und den Erfordernissen des Unternehmens entspricht.

Die **Weichenwerk Wörth GmbH (NÖ)** hat für seine Mitarbeiter/innen ein Gleitzeitmodell mit einem großen Gleitzeitrahmen von 6:00 bis 19:30 Uhr und einer sechsstündigen Kernarbeitszeit gestaltet. So sind die Mitarbeiter/innen flexibler und können ihre Arbeitszeit innerhalb der definierten Bereiche frei gestalten. Es werden mit Mitarbeiter/innen gemeinsam nach der Karenz auch spezielle Teilzeitmöglichkeiten für den individuellen Bedarf erarbeitet. Daher steigen karenzierte Mitarbeiter/innen bereits nach sehr kurzer Zeit wieder geringfügig ins Unternehmen ein.

Biogena (SBG) ist für den flexiblen aber effektiven Umgang mit Zeit ein gutes Beispiel. „Die modernen Arbeitswelten bei Biogena basieren auf einer ausgeprägten Werte- und Kulturklammer. Denn nur so kann eine Mission verfolgt werden, der sich alle Biogena-Mitarbeiter/innen verschrieben haben:

Möglichst vielen Menschen ein fantastisches Leben zu ermöglichen“, so Dr. Albert Schmidbauer, Geschäftsführer der Biogena Naturprodukte GmbH. „Familienfreundlichkeit ist ein natürlicher Teil unserer modernen Arbeitswelt, in denen sich Mitarbeiter/innen in ihrer Individualität sowie beruflichen und persönlichen Zukunftsfitness selbstgestaltend entfalten können.“ Das wird unterstützt durch die Ermöglichung von individuellen Teilzeitmodellen - auch für Führungskräfte, kostenlose Jobtickets für den öffentlichen Verkehr, Home-Office-Möglichkeiten, aber auch durch die Sensibilisierung der Führungskräfte.

In der **TRAUNER Verlag + Buchservice GmbH (OÖ)** in Linz ist hohe zeitliche Flexibilität ebenfalls eine Selbstverständlichkeit. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das leisten wir uns. Die Arbeitsbedingungen sollen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, langfristig im Unternehmen tätig zu sein. Wir versuchen die Rahmenbedingungen auf individuelle Bedürfnisse abzustimmen, z.B. Teilzeitmodelle oder Väterkarenz, und so eine Balance zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen“, berichtet Dr. Rudolf Trauner, Geschäftsführer der TRAUNER Verlag + Buchservice GmbH. Maßnahmen wie Gleitzeitmodelle oder die Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmensleitbild zeichnen dieses Unternehmen aus und unterlegen, dass Familienfreundlichkeit dem TRAUNER Verlag ein zentrales Anliegen ist. „Was wir davon haben? Zufriedene Mitarbeiter/innen wenig Fluktuation, ein gutes Image am Arbeitsmarkt“, so Dr. Trauner weiter.

Auch die **Nürnberger** und **Garanta Versicherung (SBG)** hat sich einer nachhaltigen Personalpolitik bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschrieben. Die Flexibilität in Sachen Arbeitszeit ist dabei ein sehr zentrales Thema. Die Unternehmen bieten den Mitarbeiter/innen daher bereits über 30 verschiedene Teilzeitmodelle. So konnte in den vergangenen Jahren die Motivation der Mitarbeiter/innen und ihre Identifikation mit dem Unternehmen gesteigert werden.



NORMALARBEITSZEIT HERABSETZEN

Arbeitgeber haben nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz die Möglichkeit, mit Arbeitnehmer/innen, die nicht nur vorübergehende, sich aus der familiären Beistandspflicht ergebende Betreuungspflichten von nahen Angehörigen haben, eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit zur Betreuung zu vereinbaren.

Die Herabsetzung kann nicht nur zum Zweck der Betreuung kranker oder überdurchschnittlich betreuungsbedürftiger Kinder, sondern auch zum Zweck der Kinderbetreuung vereinbart werden. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber vom Motiv für den Teilzeitwunsch erfährt.

Die Arbeitnehmer/innen sind insofern abgesichert, als eine Kündigung aus dem Grund der Inanspruchnahme der Herabsetzung der Normalarbeitszeit angefochten werden kann. Des Weiteren ist eine für Arbeitnehmer/innen günstigere Abfertigungsberechnung im Rahmen der Abfertigung alt vorgesehen.



Die Bandbreite der Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten ist jedenfalls außerordentlich groß. Wer im Unternehmen davon profitieren will, sollte über die rechtlichen Rahmenbedingungen genau Bescheid wissen.

Teilzeit: Darauf kommt's an!

Die Nachfrage von Frauen nach Teilzeitarbeit in Österreich ist hoch: So gab es laut AMS-Auswertung beispielsweise im September 2014 in Österreich rund zwölf Mal so viele Arbeitslose mit Teilzeitwunsch wie offene Teilzeitstellen. Bei Vollzeit war das Verhältnis nur rund 1:10. Österreich hat mit der Einführung des Rechts auf Elternteilzeit in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen der ungebrochen hohen Nachfrage auch Rechnung getragen.

Trotz der objektiven Nachteile bei Einkommensverlauf, Karriereentwicklung oder Pensionsanrechnung ist Teilzeit für Frauen nach der Karenz ein wichtiges Thema. Unternehmen sollten sich diese Nachfrage zu Nutze machen und auch gut qualifizierte Arbeitskräfte durch Teilzeit wieder an das Unternehmen binden. Das ist eine gute Grundlage, um die jeweilige Arbeitskraft so rasch wie möglich wieder als Vollzeitarbeitskraft einsetzen zu können.

Die **Schebesta und Holzinger Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG (NÖ)** in St. Pölten ist ein Beispiel dafür, dass es für hochqualifizierte Arbeitskräfte, wie auch Führungskräfte Teilzeitvereinbarungen geben kann. Flexibilität bei der Arbeitszeit wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von der Position im Unternehmen ermöglicht. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in der Führungsebene.

Im Rahmen von Teilzeitvereinbarungen können z.B. auch Zwei- oder Drei-Tage-Wochen vereinbart werden. Die Arbeitstage bzw. -zeiten können so ausgewählt werden, dass sie den Erfordernissen des Unternehmens entsprechen. Es ist ebenso möglich, dass die Mitarbeiter/innen während der Jahreszeit, in der es eine Kinderbetreuung gibt, mehr arbeiten und dafür mehr Ferien zu einer anderen Jahreszeit haben. Die Arbeitszeit kann schrittweise wieder zur Vollbeschäftigung angehoben werden.

Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) sind:

- Arbeitgeber dürfen Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht wegen ihrer reduzierten Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandeln.
- Teilzeitbeschäftigte sind anteilig entsprechend ihrem Arbeitsumfang zu entlohnen und an Leistungen des Arbeitgebers (wie z.B. Pensionszusagen) zu beteiligen.
- Das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren. Kommt es zu einer Beschäftigung von Teilzeitmitarbeiter/innen ohne dass das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt worden ist, handelt es sich um gesetzwidrige „Arbeit auf Abruf“. Änderungen des Ausmaßes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bedürfen der Schriftform.
- Die Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren.
- Für Mehrarbeitsstunden gebührt seit 1.1.2008 grundsätzlich ein gesetzlicher Zuschlag von 25% des auf die Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes (Mehrarbeit ist Arbeitsleistung, die über das vereinbarte Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit hinausgeht, aber noch nicht Überstundenarbeit ist).
- Der Arbeitgeber muss teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen über die Ausschreibung von freierwerdenden Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß informieren - beispielsweise über Aushang im Betrieb, Mail oder Intranet.

Gleitzeit: Mehr Flexibilität für alle

Die höchste Flexibilität bei einem aufrechten Vollzeitarbeitsverhältnis ermöglicht eine gleitende Arbeitszeitregelung. Dabei kann der/die Arbeitnehmer/in innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner/ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen. Die Kernarbeitszeit wird dabei in Abstimmung mit den Bedürfnissen des Unternehmens definiert.

Für Arbeitnehmer/innen bedeutet das weniger Stress bei der Organisation der Kinderbetreuung - und für die meisten Unternehmen macht es keinen Unterschied, ob der/die Arbeitnehmer/in z.B. eine Stunde später kommt oder geht. Gleitzeit kann man im Unternehmen sehr kurzfristig einführen.

Wichtig dabei ist, dass die Arbeitsorganisation auf die Gleitzeit bzw. die Kernarbeitszeit ausgerichtet ist. So sollten z.B. Termine stets in der Kernarbeitszeit festgelegt werden. Die Praxis zeigt, dass Gleitzeitregelungen das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter/innen erhöhen.



Vorteilhaft an der Gleitzeit ist für Unternehmen auch, dass dafür keine kollektivvertragliche Zulassung notwendig ist. Gleitzeit kann daher in allen Branchen betriebsintern geregelt werden.

Zu beachten ist:

- In Betrieben mit Betriebsrat ist die gleitende Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen.
- Besteht kein Betriebsrat, muss mit dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung getroffen werden.
- Schriftlichkeit ist absolutes Formerfordernis einer Gleitzeitvereinbarung. Der mündliche Abschluss einer Gleitzeitvereinbarung ist rechtsunwirksam und kann zu Überstundennachforderungen führen.
- Eine Gleitzeitvereinbarung muss folgende Punkte enthalten:
 - Dauer der Gleitzeitperiode,
 - Gleitzeitrahmen,
 - Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
 - Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit (das ist die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, in welcher der/die Arbeitnehmer/in zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, gäbe es keine Gleitzeitvereinbarung).

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben aufgebaut und abgebaut werden können. Am Ende dieses Zeitraumes ergibt sich ein entsprechender positiver oder negativer Zeitsaldo. Dieser Zeitsaldo kann entweder als Zeitguthaben oder Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen oder als Zeitguthaben (in Form von Überstunden) ausgezahlt werden.

Achten Sie bitte auch darauf, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Maximal sind 50 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit zulässig.

Bei **BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH (W)** wird auf fix vorgegebene Kernzeiten verzichtet. Notwendige Zeiten, die Anwesenheiten erfordern, werden bereichsspezifisch durch die jeweiligen Führungskräfte in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen festgelegt. **M.A.N.D.U. one life (OÖ)** verfügt über ein flexibles Arbeitszeitmodell mit Gleitzeit, das den Mitarbeiter/innen entgegenkommt. Die Kernarbeitszeit liegt am Vormittag, außerhalb dieser Zeit ist Gleitzeit möglich und erwünscht.

Wochenarbeitszeit: Mehr bewegen

Attraktive Lösungen für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten und Unternehmen sind auch maßgeschneiderte Wochenarbeitszeitmodelle. Dabei wird z.B. nur an vier Tagen die Woche, dafür aber eben länger gearbeitet. Die Mitarbeiter/innen arbeiten beispielsweise abwechselnd von Montag bis Donnerstag oder von Dienstag bis Freitag, dafür aber länger pro Tag und haben so z.B. alle zwei Wochen vier Tage frei.

Jahresarbeitszeitmodelle: da sein, wenn es wichtig ist

Abhängig von der Branche des Unternehmens kann es sinnvoll sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiter/innen durch die Nutzung eines Jahresarbeitszeitmodells zu unterstützen. Unternehmen, die stark von vorhersehbaren saisonalen Schwankungen betroffen sind, sind dafür besonders prädestiniert. Jahresarbeitszeitmodelle beziehen sich auf die Berechnung und Planung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin über den Zeitraum von bis zu einem Jahr.

So kann man mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbaren, dass er/sie für einen bestimmten Zeitraum ganz für das Unternehmen da ist – und für einen bestimmten Zeitraum (z.B. Sommerferien) pausiert. Die Vorteile für Mitarbeiter/innen liegen darin, z.B. einen längeren Zeitraum für das Kind zur Verfügung zu haben. Das Unternehmen profitiert dadurch, dass es z.B. keine Kurzarbeit anmelden muss bzw. im Gegenzug keine Überstunden zahlen muss.

Die wichtigsten Bestimmungen im Arbeitszeitrecht, die mehr Flexibilität ermöglichen, auf einen Blick:

Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf zehn Stunden

Der Kollektivvertrag kann generell die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausdehnen. Da die Wochenarbeitszeit unverändert bleibt, sind kürzere Arbeitszeiten an anderen Tagen erforderlich. Diese Regelung ermöglicht flexiblere Arbeitszeitmodelle ohne Überstundenzuschlag.

Beispiel: In einem Betrieb ist der Arbeitsanfall nach dem Wochenende besonders groß. Vereinbart wird daher, dass am Montag und Dienstag ohne Überstunden zehn Stunden gearbeitet wird - dafür haben die Arbeitnehmer/innen am Freitag ab Mittag frei und damit eine längere Wochenruhe.

Einarbeiten von Fenstertagen

Der Einarbeitungszeitraum für „Fenstertage“ beträgt generell 13 Wochen bei einer täglichen Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden. Das Einarbeiten wird dadurch erleichtert, da die ausfallende Arbeitszeit gleichmäßiger auf den längeren Einarbeitungszeitraum verteilt werden kann. Wichtig ist dies insbesondere, wenn mehrere „Fenstertage“ knapp aufeinander folgen (z.B. in Verbindung mit Weihnachten und Neujahr).

Vier-Tage-Woche

Die Vier-Tage-Woche (4 x 10 Stunden) kann auf betrieblicher Ebene zugelassen werden. Eine Vier-Tage-Woche kann auch für nicht zusammenhängende Tage (z.B. Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag als Arbeitstage) vereinbart werden.



Überstunden bei besonderem Arbeitsbedarf

Bei besonderem Arbeitsbedarf kann die Arbeitszeit in Form von Überstunden durch Betriebsvereinbarung vorübergehend auf 60 Stunden pro Woche und 12 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Möglich ist dies in 24 Wochen, aber in nicht mehr als acht aufeinanderfolgenden Wochen. Damit kann mehrmals pro Jahr auf besondere Auftragspitzen reagiert werden.

Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Für Mehrarbeit von Teilzeitkräften ist ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% vorgesehen. Mehrstunden werden nicht zuschlagspflichtig, wenn sie noch im selben Quartal (oder einem anderen, definierten 3-Monats-Zeitraum) durch Zeitausgleich abgegolten werden. Durch Kollektivvertrag kann ein anderer Zuschlag oder ein anderer Durchrechnungszeitraum festgesetzt werden.

Aktive Reisezeiten

Neu seit 1. Jänner 2016: Im Falle aktiver Reisezeiten ist eine tägliche Arbeitszeit von bis zu zwölf Stunden möglich, wenn der oder die Arbeitnehmer/in während einer Dienstreise das Fahrzeug auf Anordnung selbst lenkt. Dies gilt nicht, wenn die Haupttätigkeit das Fahren ist (z.B. Berufskraftfahrer/in).



Ein gutes Beispiel für familienfreundliche Jahresarbeitszeitmodelle ist der **Kärntner Wirtschaftsförderungs-Fonds (KWF)**. Das Gleitzeitmodell ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KWF über ein Kalenderjahr hinweg einen geregelten Abbau von möglichen „Plusstunden“. So wird vor allem in den Sommermonaten, ein verstärkter Abbau von „Plusstunden“ ermöglicht. Mit dem Gleitzeitmodell kann flexibel auf verschiedene Anforderungen durch die Projektpartner/innen reagiert sowie der persönliche Lebens- und Arbeitsrhythmus von den Mitarbeiter/innen besser angepasst werden.

Freistellung gegen Entfall des Entgelts und Sabbatical: Zeit für die Familie

Nicht nur für Weiterbildungszwecke, auch aus anderen Gründen kann mit dem/der

Arbeitnehmer/in eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts vereinbart werden.

Um Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit der Teilhabe an der Entwicklung ihres Kindes zu geben, ist auch ein Sabbatical ein innovatives Instrument. In einigen Kollektivverträgen finden sich hierzu schon Sabbatical-Modelle.

Hier können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit bieten, eine bezahlte Berufspause (idR bis zu einem Jahr) gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer bestimmten Rahmenzeit vor Antritt der Berufspause einzulegen.

Die nähere Ausgestaltung richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen des Kollektivvertrags. Wichtig: Für Sabbaticals gibt es keine gesetzliche Grundlage und auch keinen Rechtsanspruch.



Gute Ideen für familienfreundliche Arbeitszeit

Das können Sie konkret in Ihrem Unternehmen tun, um familienfreundliche Arbeitszeiten zu sichern:

- Bieten Sie unterschiedliche Arbeitszeitmodelle mit z.B. 10/20/25/30 Wochenstunden an, um den zeitlichen Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungsverpflichtungen nachzukommen.
- Teilen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schulkindern zum Vormittagsdienst ein.
- Wer einen weiten Weg zur Arbeit hat, darf später kommen, damit die Kinder in den Kindergarten gebracht werden können.
- Der Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist kein Problem.
- Personen mit Betreuungspflichten haben nicht nur beim Urlaubswunsch, sondern auch bei der Arbeitszeiteinteilung Vorrang vor Personen ohne Betreuungspflichten.
- Die Anwesenheit im Unternehmen wird nicht kontrolliert (Vertrauensarbeitszeit).
- Ein spezifisches betriebliches Arbeitszeitmodell ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nach drei Tagen Arbeitszeit jeweils zwei Tage Familienzeit folgen zu lassen.
- Gleitzeit und Teilzeit gibt es im Unternehmen auch für Führungskräfte.
- Die Besetzungs- bzw. Einsatzpläne werden wöchentlich erstellt, um auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen mit Kindern Rücksicht zu nehmen.
- Wenn die Kinder in den Kindergarten oder in die Volksschule kommen, haben die Eltern die Möglichkeit, zu dieser Zeit Urlaub zu nehmen bzw. ihre Arbeitszeit zu reduzieren.
- Die Arbeitszeiten des Unternehmens sind auf die öffentlichen Verkehrsmittel der Region abgestimmt, mit denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeit kommen.

Urlaub: Wer fährt wann?

Wichtig für Familienfreundlichkeit im Unternehmen ist natürlich auch die Regelung der Urlaubszeiten. Grundsätzlich ist der Zeitpunkt des Urlaubsantritts zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers zu vereinbaren.

Bei der Urlaubsplanung sollte aber auf Familienfreundlichkeit geachtet werden. Dabei ist es für Unternehmen wichtig, sicher zu stellen, dass es eine klare, transparente Vereinbarung gibt, die von allen Mitarbeiter/innen – auch von jenen ohne Kinder – akzeptiert wird.

Wichtig sind dabei folgende Grundsätze:

- Mitarbeiter/innen mit Familie sollten bei der Urlaubsplanung Vorrang haben.
- Auch auf Mitarbeiter/innen mit berufstätigen Lebenspartner/innen ist Rücksicht zu nehmen.
- Wichtig sind konsensuale Lösungen, damit nicht Mitarbeiter/innen ohne Kinder das Gefühl haben, systematisch benachteiligt zu werden.
- Sofern keine konsensuale Lösung möglich ist, kann man für Mitarbeiter/innen ohne Kinder eine Urlaubssperre aussprechen.

Sonderurlaub: Klug investiert

Wenn Kinder krank werden, kommen die betreffenden Mitarbeiter/innen mit den gesetzlich vorgesehenen Pflegefreistellungszeiten manchmal nicht aus.

Jedoch trifft dies nicht nur Eltern mit Kindern, sondern angesichts der Bevölkerungsentwicklung immer mehr auch Arbeitnehmer/innen mit pflegebedürftigen älteren Angehörigen. In diesen Fällen kann, sofern es der Betriebsablauf ermöglicht, ein unbezahlter Sonderurlaub gewährt werden.

Dieser verhindert, dass die betroffenen Arbeitskräfte ihren wohlverdienten Urlaub für Pflegeleistungen verbrauchen müssen und

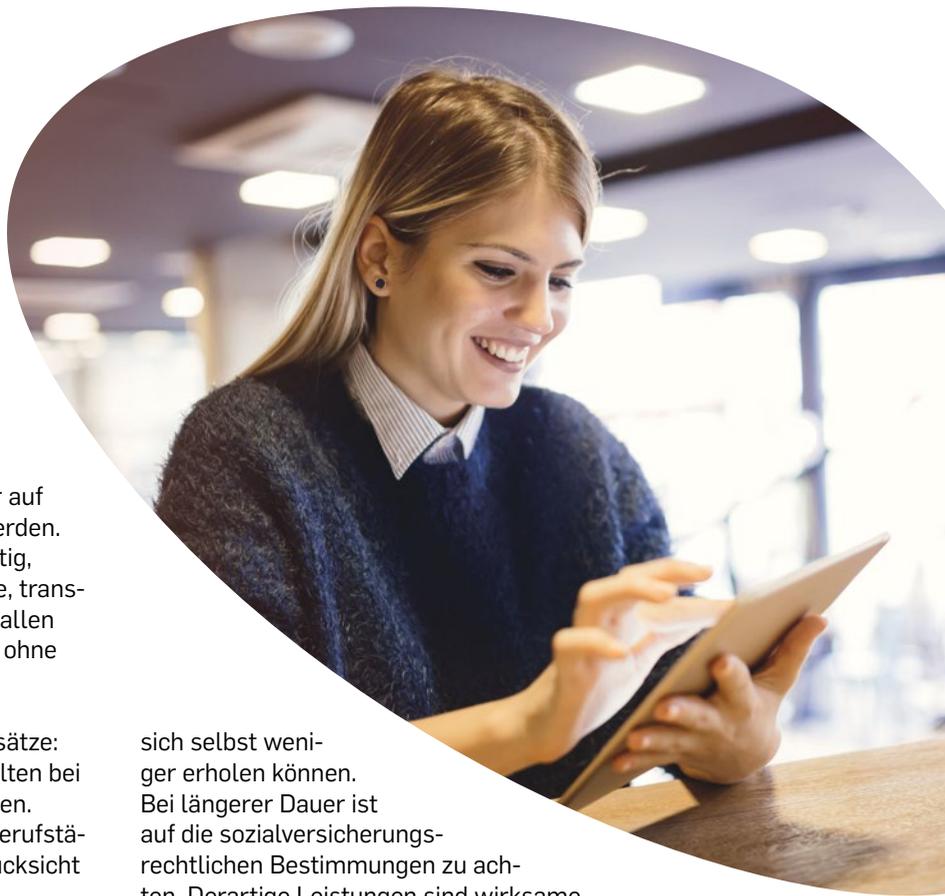
sich selbst weniger erholen können. Bei längerer Dauer ist auf die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu achten. Derartige Leistungen sind wirksame Instrumente zur Mitarbeiter/innenbindung und zur weiteren Erhöhung der Leistungsbereitschaft für das Unternehmen.

Wichtig ist es, im Unternehmen die Akzeptanz dieser Sonderleistung egal ob für Kinderbetreuung oder die Pflege älterer Angehöriger, sicherzustellen – schließlich muss die ausgefallene Arbeitskraft von den anderen Mitarbeiter/innen ersetzt werden.

Teleworking: Arbeit und Familie kombinieren

Wenn Frauen oder Männer mit Betreuungspflichten keinen Teilzeit-Job wollen, aber auch nicht die gesamte Arbeitszeit im Unternehmen verbringen können, dann ist Telearbeit eine interessante Perspektive. Telearbeit bedeutet, dass der/die Arbeitnehmer/in einen Teil der Arbeitszeit daheim absolviert.

Moderne IT-Technologie ermöglicht heute, dass die Arbeit vom Arbeitszimmer oder vom Schreibtisch daheim erledigt wird. So erspart man sich zumindest für einige Tage



in der Woche den Weg an den Arbeitsplatz - und kann gleichzeitig daheim anwesend sein. Die Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz (PC, Internetverbindung, Mobiltelefon) sind in der Regel für Unternehmen nicht besonders hoch und rechnen sich rasch.

Wichtig ist, dass der/die Mitarbeiter/in trotzdem regelmäßig im Unternehmen ist, um den Informationsfluss und die Unternehmenszugehörigkeit zu sichern. Ebenfalls von Bedeutung ist, dass andere Mitarbeiter/innen vorab über diese Lösung und ihre Gründe informiert und darin eingebunden werden.

Es darf nicht der Eindruck einer Privilegierung der Telearbeiter/innen entstehen. Telearbeit ist im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Unterstützung, wenn es darum geht, dass man als Elternteil anwesend ist.

Wichtig: Die volle Kinderbetreuung und ein Fulltime-Job am Telearbeitsplatz sind in der Regel nicht vereinbar.

Während Telearbeit Einspareffekte für die Mitarbeiter/innen bei den Wegzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsort bringt, spart das Unternehmen bei den Kosten für Büroräumlichkeiten.

Pflegekarenz und Pflegezeit

Pflegekarenz und Pflegezeit ermöglichen Arbeitnehmer/innen die Pflege und Betreuung naher Angehöriger. Pflegekarenz ist die Freistellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts. Unter Pflegezeit versteht man eine Herabsetzung der wöchentlich vereinbarten Normalarbeitszeit.

Der/Die Arbeitnehmer/in kann Pflegekarenz oder Pflegezeit für einen Zeitraum von ein bis drei Monaten in Anspruch nehmen. Es bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem/r Arbeitnehmer/in und dem Arbeitgeber, die Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Karenz bzw. Teilzeitbeschäftigung regelt.

i WAS BRINGT DIE PFLEGEFREISTELLUNG?

Der/Die Arbeitnehmer/in hat innerhalb eines Arbeitsjahres einen Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zum Höchstausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit wegen der notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen.

Erkrankt ein noch nicht 12-jähriges Kind, das im gemeinsamen Haushalt lebt, neuerlich, besteht der Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung für eine weitere Woche.

Ist in einem Arbeitsjahr der Anspruch auf Pflegefreistellung ausgeschöpft und ergibt sich neuerlich die Notwendigkeit der Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren, kann der/die Arbeitnehmer/in einseitig Urlaub antreten.



Die Pflegekarenz oder Pflegezeit kann vereinbart werden, wenn der/die nahe Angehörige zumindest Pflegegeld der Pflegegeldstufe 3 (bei minderjährigen Pflegebedürftigen ist die Pflegestufe 1 ausreichend) oder nachweislich an Demenz leidet und zumindest Pflegegeld der Pflegegeldstufe 1 bezieht.

Grundsätzlich kann Pflegekarenz oder Pflegezeit nur einmal pro zu betreuendem/nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Im Falle einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs, nämlich von zumindest einer Pflegegeldstufe, kann der/die Arbeitnehmer/in eine weitere Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbaren.

Für die Dauer der vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit gebührt Pflegekarenzgeld. Die Gewährung von Pflegekarenzgeld für die Betreuung einer pflegebedürftigen Person ist auf maximal sechs Monate beschränkt, vorausgesetzt, dass zumindest zwei nahe Angehörige in Pflegekarenz/Pflegezeit gehen. Kommt es zu einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs so kann Pflegekarenzgeld erneut für bis zu sechs Monaten pro zu betreuender pflegebedürftiger Person bezogen werden. Der/Die Arbeitnehmer/in ist während der Pflegekarenz oder Pflegezeit nicht kündigungsgeschützt.

Allerdings darf eine Kündigung nicht wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegekarenz oder Pflegezeit erfolgen. Dies entspricht dem allgemeinen Motivkündigungsschutz.

Das Pflegekarenzgeld ist beim Sozialministeriumservice zu beantragen.

Jobsharing: 5 Arbeitskräfte teilen sich 3 Jobs

Wenn ein Vollzeitjob für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten nicht in Frage kommt und ein Teilzeitjob nicht möglich ist, dann kann Jobsharing die richtige Lösung für den/die Mitarbeiter/in und das Unternehmen sein. Fünf Mitarbeiter/innen teilen sich drei Jobs, zwei Mitarbeiter/innen teilen sich einen Job – vieles ist möglich. Jobsharing ist für Unternehmen interessant, bei denen bestimmte Arbeitsplätze immer be-



FAMILIENHOSPIZKARENZ: ANGEHÖRIGE BEGLEITEN

Arbeitnehmer/innen stehen mitunter vor der Situation, Angehörige in der letzten Lebensphase zu begleiten.

Die Familienhospizkarenz schafft dafür einen klaren Rahmen: Arbeitnehmer/innen haben zur Begleitung eines sterbenden Angehörigen die Möglichkeit, in der Dauer von längstens drei Monaten die Arbeitszeit zu ändern oder ihr Arbeitsverhältnis karenzieren zu lassen. Eine Verlängerung auf insgesamt sechs Monate ist möglich.

Auch die Begleitung im gemeinsamen Haushalt lebender schwersterkrankter Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Stiefkinder und Kinder des/der Lebensgefährten/in oder eingetragenen Partners/Partnerin ist für die Dauer von längstens fünf Monaten zulässig. Eine Verlängerung auf insgesamt neun Monate ist möglich.

Während dieser Zeit sind die Arbeitnehmer/innen in der Kranken- und Pensionsversicherung abgesichert. Begleitmaßnahmen im Bundespflegegeldgesetz und im Familienlastenausgleichsgesetz („Familienhospizkarenz-Härteausgleich“) wirken finanziellen Notlagen und damit der Armutgefährdung bei Inanspruchnahme einer Karenz zum Zwecke der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung schwersterkrankter Kinder entgegen.

setzt sein müssen – etwa, um Kundenanliegen entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Mitarbeiter/innen können sich frei einteilen, wie sie den Arbeitsplatz besetzen und die Arbeit leisten.

Gerade die wachsenden Ansprüche der Kunden nach Serviceleistungen fördern und fördern Jobsharing auch bei kleinen Unternehmen, die sich kein teures Call-Center leisten können. Ebenfalls vorteilhaft für Unternehmen: Jobsharing verhindert teure Überstunden, erhöht dabei aber die Flexibilität.



WERDENDE MÜTTER RICHTIG SCHÜTZEN

Für familienfreundliche Unternehmen ist es besonders wichtig, werdende Mütter im Unternehmen verantwortungsbewusst zu schützen – dieser Schutz ist auch gesetzlich geregelt:

Verwendungsbeschränkungen

Ab Meldung der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin keine Tätigkeiten mehr ausüben, die aufgrund des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder Geräte für die Gesundheit des Kindes und der Mutter schädlich sind. Das sind u.a. Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Arbeiten unter Erschütterungen, Nässe, Kälte oder Hitze, das regelmäßige Heben von Lasten von mehr als fünf Kilogramm und überwiegend stehende Tätigkeiten.

Nachtarbeitsverbot

Eine schwangere (oder stillende) Arbeitnehmerin darf in der Zeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Für Arbeitnehmerinnen in Verkehrsbetrieben, in Betrieben der Unterhaltungsbranche (z.B. Theater, Kinos), in mehrschichtigen Betrieben sowie für Krankenpflegepersonal sind Ausnahmen bis 22:00 Uhr vorgesehen, wenn im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährleistet ist.

Wichtig: Bei Beschäftigungsverboten oder bei Beschäftigungseinschränkungen hat die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber weiterhin Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen des Arbeitsverhältnisses.

Ruhemöglichkeit

Werdenden (und später auch stillenden) Müttern muss die Möglichkeit gegeben werden, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Die Errichtung gesonderter Liegeräume ist dafür aber nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann beispielsweise eine bequeme Campingliege bereitstellen.

Überstundenverbot

Werdende (und auch stillende) Mütter dürfen nicht zu Überstunden herangezogen werden. Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen. Dabei gibt es keine Ausnahmen.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind unter anderem im Gastgewerbe, in Betrieben der Unterhaltungsbranche (z.B. Theater, Kinos) oder bei durchgehendem Schichtbetrieb vorgesehen.

Absolutes Beschäftigungsverbot

Während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbot, das acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt, ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin verboten.

Der Beginn des Beschäftigungsverbot kann aus medizinischen Gründen vom Arzt (Amts- oder Arbeitsinspektionsarzt) auf einen früheren Zeitpunkt vorverlegt werden.

Das absolute Beschäftigungsverbot endet grundsätzlich acht Wochen nach der Entbindung. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen.

Verkürzt sich das Beschäftigungsverbot vor der Geburt, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt im Ausmaß der Verkürzung – längstens jedoch bis zu 16 Wochen.



Elternkarenz: Vorbereitung zahlt sich aus

Wenn Mitarbeiter/innen ein Kind erwarten, dann bricht gerade in kleinen Unternehmen – trotz grundsätzlicher Freude über das Ereignis - oft Hektik aus: Wie kann man den/die Mitarbeiter/in ersetzen? Wie lange wird er/sie in Karenz bleiben? Wie schnell kann er/sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren? Oder kommt er/sie gar nicht mehr?

Wichtig ist, dass zwischen der schwangeren Mitarbeiterin bzw. dem werdenden Vater und dem Unternehmen die damit verbundenen Herausforderungen klar und offen angesprochen werden. Das ist die Grundlage für die Planung des Aus- und Wiedereinstiegs aus dem bzw. in das Unternehmen.

Für Unternehmen sind folgende Fragen wichtig:

- Will die werdende Mutter wieder im Unternehmen tätig sein? Wenn ja:
- Wie lange will sie in Karenz bleiben?
- Gibt es den Wunsch nach einer Elternteilzeit?
- Welche Ersatzlösung gibt es für das Unternehmen während der Karenz? Ist es notwendig, eine Ersatzkraft einzustellen – oder kann die Übergangszeit durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen gelöst werden?
- Wie hält man mit dem/der karenzierten Mitarbeiter/in Kontakt, damit er/sie am Laufenden bleibt und der Wiedereinstieg erleichtert wird?
- Welche Möglichkeiten gibt es, dass der/die Mitarbeiter/in in der Karenz in einem bestimmten Umfang Tätigkeiten und Aufträge erledigt? (Achtung auf die eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten während der Karenz!)

Vorstellungen klären

Die Vorstellungen und Wünsche der schwangeren Arbeitnehmerin sind für

Unternehmen wichtig. In gemeinsamen Gesprächen können diese erörtert und Planungen für die Schwangerschaft, die Karenz und den Wiedereinstieg vorgenommen werden. Natürlich muss sich die schwangere Mitarbeiterin erst in der Schutzfrist nach der Geburt verbindlich festlegen, aber durch frühzeitige Gespräche können spätere Probleme vermieden werden.

Es ist wichtig, diese Themen auch mit jenen Mitarbeitern, die Väterkarenz in Anspruch nehmen, zu klären und zu einer gemeinsamen Vorgangsweise zu finden. Je besser die Karenz und der Wiedereinstieg geplant werden, desto besser für Familien und Unternehmen.

Elternkarenz: Worauf man achten muss

Mit Antritt der Karenz gibt es für den/die Mitarbeiterin und den Arbeitgeber zahlreiche gesetzliche Bestimmungen zu beachten. Informieren Sie als familienfreundliches Unternehmen die Mitarbeiter/innen darüber aktiv:

- Karenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der/dem Mutter/Vater im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes. Sie muss mindestens drei Monate betragen. Die Karenz beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert längstens bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

Wichtig: Eine einseitige Verlängerung der Karenz über das Höchstausmaß (etwa bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs) ist nicht zulässig, kann aber vertraglich vereinbart werden.

- Innerhalb des gesetzlichen Rahmens kann die Dauer der Karenz von der/dem Mutter/Vater einseitig bestimmt werden. Beginn und Dauer der Karenz sind dabei grundsätzlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist (beim Vater bis acht Wochen nach der Geburt) dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Auf Verlangen der/des Mutter/Vaters hat der Arbeitgeber eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer bzw. über die Nichtinanspruchnahme der Karenz auszustellen (sie ist vom jeweiligen Elternteil zu unterfertigen).
- Der/die Arbeitnehmer/in kann eine nicht bis zum Höchstausmaß ausgeschöpfte Karenz einmalig verlängern. Dem Arbeitgeber ist spätestens drei Monate vor Ende der bekannt gegebenen Dauer der Karenz die Verlängerung bekannt zu geben. Danach ist eine Verlängerung nur mehr einvernehmlich möglich – während eine vorzeitige Beendigung immer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig ist.
- Durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann die Mutter/der Vater unter bestimmten Voraussetzungen drei Monate der Karenz für einen späteren Verbrauch (zwischen dem zweiten und in der Regel dem siebenten Geburtstag des Kindes) aufschieben.
- Die Karenz kann zweimal zwischen Vater und Mutter geteilt werden, wobei jeder Karenzteil mindestens drei Monate betragen muss. Der Beginn und die Dauer der Karenz sind jeweils spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Beim ersten Wechsel



UNTERSTÜTZUNG BEI DER EVALUIERUNG VON FRAUENARBEITSPLÄTZEN NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ

Für familienfreundliche Unternehmen ist die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung von Frauenarbeitsplätzen ein besonders wichtiges Thema. Unter Evaluierung versteht man die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz sowie die Festlegung von erforderlichen Maßnahmen.

Das Mutterschutz-Gesetz regelt die besondere Verpflichtung des Arbeitgebers, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und des ungeborenen Kindes und deren Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen bei Arbeitsplätzen an denen Frauen beschäftigt sind, zu ermitteln und zu beurteilen.

Als Unternehmen kann man die Evaluierung entweder selbst oder durch externe Fachkräfte vornehmen. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Ergebnisse der Evaluierung

sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.

Die Wirtschaftskammer hat gemeinsam mit der AUVA sowohl branchen- als auch arbeitsplatzbezogene Musterformulare für Evaluierung und Dokumentation ausgearbeitet. Diese Muster enthalten auch spezielle Punkte für werdende Mütter bzw. stillende Arbeitnehmerinnen. Es existieren derzeit fast 500 Musterevaluierungsformulare.

Diese Formulare sind im Internet unter folgender Adresse abrufbar:
www.eval.at



kann die Mutter einen Monat der Karenz gleichzeitig mit dem Vater in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz spätestens mit Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes.

- Aus Anlass der Mutterschaft karenzierte Arbeitsverhältnisse unterliegen einem speziellen Bestandsschutz. Sie können nur unter besonderen Voraussetzungen aufgelöst werden. Dieser Schutz endet grundsätzlich vier Wochen nach Ende der Karenz.

Wichtig: Auflösungen ohne Vorliegen dieser besonderen Voraussetzungen sind unwirksam und beenden das Arbeitsverhältnis daher nicht.

Kinderbetreuungsgeld: Mehr Freiheit, rascherer Wiedereinstieg

Für Geburten ab 1. März 2017 gilt eine neue Rechtslage: die derzeitigen vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgelds werden in ein sogenanntes Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto) umgewandelt. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bleibt bestehen.

Kinderbetreuungsgeld-Konto

Flexible Inanspruchnahme innerhalb eines zeitlichen Rahmens von 365+91 Tage (Grundvariante) bis 851+212 Tage

Einkommensersatzsystem

365+61 Tage

Rasche Rückkehr in den Job

Besonders attraktiv ist das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld. Es bringt bis zu 80% der Letzteinkünfte und pro Monat maximal 2.000 Euro. Dies ermöglicht es den Eltern, während der Karenzzeit ihren Lebensstandard zu sichern. Gerade für besser verdienende Mitarbeiter/innen ist diese Variante interessant. Aus Sicht von Unternehmen ist diese Variante attraktiv, weil sie – ähnlich wie die kürzeste Anspruchsdauer bzw. die sogenannte „Grundvariante“ beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Konto – in den meisten Fällen mit einer vergleichsweise kurzen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einhergeht. Da das einkommens-

abhängige Kinderbetreuungsgeld ein Einkommensersatz ist, ist ein Zuverdienst nur im Ausmaß von 6.800 Euro (Wert 2017) pro Kalenderjahr zulässig. Eine geringfügige Beschäftigung zwecks Kontakthalten zum Unternehmen wäre damit also zulässig.

Hoher Zuverdienst

Während des Bezugs von pauschalem Kinderbetreuungsgeld (KBG-Konto) darf der jährliche Zuverdienst bis zu 60% der Letzteinkünfte aus dem relevanten Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (= individuelle Zuverdienstgrenze), beschränkt auf das drittvorangegangene Jahr, betragen. Liegt die ermittelte individuelle Zuverdienstgrenze unter 16.200 Euro, so gilt in diesem Falle eine Zuverdienstgrenze von 16.200 Euro pro Kalenderjahr. Diese Zuverdienstregelungen ermöglichen es, dass Mutter oder Vater noch leichter regelmäßigen beruflichen Kontakt mit dem Arbeitgeber haben und z.B. Aufträge übernehmen können. Somit kann auch der Wiedereinstieg in den Beruf noch rascher und unkomplizierter erfolgen. Ebenfalls wichtig: Wird die jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist nur jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde. Um von vornherein eine Überschreitung der Zuverdienstgrenze durch in einzelnen Monaten zu hohen Zuverdienst zu vermeiden, kann man auf das Kinderbetreuungsgeld für diese Kalendermonate verzichten bzw. dieses vorzeitig beenden. Dafür ist eine schriftliche Verzichtserklärung oder eine gesonderte Meldung rechtzeitig vor der Auszahlung des Kinderbetreuungsgelds bei der Krankenkasse abzugeben.

Mehr Sicherheit

Für Alleinerziehende bringt das Kinderbetreuungsgeld eine zusätzliche Härtefallregelung: Sie erhalten in bestimmten Fällen bei Bezug des pauschalen Kinderbetreuungsgelds (KBG-Konto) zusätzlich 91 Tage länger als maximal möglich Kinderbetreuungsgeld.

Für einkommensschwache Familien und Alleinerziehende – das sind Bezieher/innen mit einem Zuverdienst bis zu 6.800 Euro (Wert 2017) pro Kalenderjahr (maximale Zuverdienstgrenze des Partners: 16.200

Euro) – gibt es zudem auf Antrag für die Dauer von 365 Tagen eine Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld (KBG-Konto) von 180 Euro monatlich.

Eltern von Mehrlingen bekommen bei Bezug des Kinderbetreuungsgelds in der Kontoform 50% des jeweils gewählten Tagesbetrags pro weiterem Mehrlingskind ausbezahlt.

Während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld besteht grundsätzlich eine Krankenversicherung für den/die Bezieher/in und das Kind.

Gesichert sind auch die Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung:
Für den kindererziehenden Elternteil besteht für die ersten vier Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung (bei Mehrlingen für die ersten fünf Jahre ab der Geburt der Kinder). Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2017 monatlich 1.776,70 Euro.

Das Kinderbetreuungsgeld-Konto und die einkommensabhängige Variante

Grundvariante des Kinderbetreuungsgeld-Kontos:

Für einen Elternteil: max. 365 Tage ab der Geburt des Kindes; beziehen beide Elternteile das pauschale Kinderbetreuungsgeld, so kann in der Grundvariante gemeinsam bis max. 456 Tage ab Geburt bezogen werden, wobei 91 Tage für den anderen Elternteil unübertragbar reserviert sind. (Bezugshöhe 33,88 Euro täglich)

Flexible Inanspruchnahme beim Kinderbetreuungsgeld-Konto:

Die Bezugsdauer des pauschalen Kinderbetreuungsgelds kann innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 365 bis zu 851 Tagen (das sind rund 12 bis 28 Monate) ab der Geburt des Kindes für einen Elternteil bzw. von 456 bis 1.063 Tagen (das sind rund 15 bis 35 Monate) ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile flexibel gewählt werden.

In der kürzesten „Variante“ beträgt das pauschale Kinderbetreuungsgeld 33,88 Euro täglich und in der längsten 14,53

Euro täglich – je länger man bezieht, desto geringer ist der Tagesbetrag, die Höhe der Leistung ergibt sich daher aus der individuell gewählten Leistungsdauer.

Vom gesamten zur Verfügung stehenden Bezugszeitraum pro Kind sind 20% dem anderen Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten „Variante“ sind das 91 Tage).

Grundsätzlich müssen sich die Eltern bei der erstmaligen Antragstellung auf eine Anspruchsdauer („Variante“) einigen. Unter bestimmten Bedingungen und unter Einhaltung einer Frist ist jedoch eine einmalige Änderung der Anspruchsdauer beim Kinderbetreuungsgeld-Konto möglich.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld:

Bezugsdauer max. 365 Tage ab Geburt des Kindes (das entspricht ungefähr der Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes), wenn nur ein Elternteil einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld bezieht bzw. bis maximal 426 Tage ab Geburt des Kindes (das entspricht ungefähr der Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes), wenn beide Eltern einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld beziehen. 61 Tage sind somit für den anderen Elternteil unübertragbar reserviert.

Die Bezugshöhe ist hier 80% der Letzteinkünfte, max. 66 Euro täglich (max. 2.000 Euro monatlich).

Wichtig: Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld muss in den 182 Kalendertagen (das sind ca. sechs Monate) vor der Geburt des Kindes/vor dem Mutterschutz eine tatsächliche in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Wechsel

Unabhängig von der gewählten Bezugsdauer können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgelds zwei Mal abwechseln, somit können sich max. drei Blöcke ergeben, wobei ein Block jedenfalls mindestens 61 Tage dauern muss.

Gleichzeitiger Bezug

Neu ist die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von Kinderbetreuungsgeld durch



KINDERBETREUUNGSGELD: ÄNDERUNGEN AUF EINEN BLICK

Für Geburten ab 1. März 2017 gilt eine neue Rechtslage: die derzeitigen vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgelds werden in ein sogenanntes Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto) umgewandelt. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bleibt bestehen.

bisher



Vier Pauschalvarianten



ab 1.3.2017



beide Elternteile für die Dauer von bis zu 31 Tagen anlässlich des erstmaligen Wechsels, wobei sich die Gesamtdauer um diese Tage entsprechend reduziert (dies gilt für das Kinderbetreuungsgeld-Konto sowie für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld).

Partnerschaftsbonus

Bei annähernd gleicher Aufteilung des Kinderbetreuungsgeld-Bezugs (50:50 bis 60:40) gebührt ein Partnerschaftsbonus in Höhe einer Einmalzahlung von 500 Euro je Elternteil (auch bei der einkommensabhängigen Variante). Damit soll die partnerschaftliche Aufteilung der Eltern bei der Kinderbetreuung gefördert werden.

Familienzeit (Familienzeitbonus)

Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit (im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber) unterbrechen, ist für Geburten ab 1.3.2017 ein Familienmonat mit der Abgeltung von 22,60 Euro täglich vorgesehen, der auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird. Dieser Bonus ist innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 28 bis 31 Tagen und innerhalb eines fixen Zeitrahmens von 91 Tagen nach

der Geburt zu konsumieren. Während der Familienzeit besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung.

Weitere Informationen

Auf der Homepage des Bundesministeriums für Familien und Jugend (www.bmfj.gv.at) steht Ihnen ein Rechner zur Verfügung, der Sie bei Wahl der Anspruchsdauer unterstützt.

Informationen zu steuerrechtlichen Fragen gibt es bei Ihrem Wohnsitzfinanzamt oder beim Bundesministerium für Finanzen unter www.bmf.gv.at.

Achtung: Für Geburten bis 28.2.2017 bleibt grundsätzlich die alte Rechtslage (einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und vier Pauschalvarianten) bestehen.

Details zur neuen Rechtslage sowie zur Rechtslage, die für Geburten bis 28.2.2017 gilt, erteilt Ihnen gerne die zuständige Krankenkasse bzw. das Familienservice des Bundesministeriums für Familien und Jugend (BMFJ) unter **0800 240 262** (kostenlos aus ganz Österreich). Allgemeine Informationen sind auf der Homepage des BMFJ unter www.bmfj.gv.at abrufbar.

Väterkarenz bewerben

Die flexible Inanspruchnahme beim Kinderbetreuungsgeld erleichtert es den Vätern, sich im Rahmen einer Väterkarenz ihrem Nachwuchs zu widmen. Das zahlt sich auch für die Unternehmen aus, weil damit Mütter früher in das Berufsleben zurückkehren können und sie bei der Kinderbetreuung entlastet werden.

Bei den bisherigen Kurzvarianten beim Kinderbetreuungsgeld beteiligte sich bereits fast jeder dritte Vater am Bezug und selbst bei der bisherigen Langvariante 30+6 waren schon 11% der Väter beteiligt. Tatsache ist: Die bewusste Unterstützung der Väterkarenz seitens der Unternehmen wird von

vielen Arbeitnehmer/innen immer mehr erwartet. Auch Arbeitgeber profitieren vom Karenzwunsch der Väter. Denn die positive Einstellung verbessert nicht nur das interne Arbeitsklima sowie das Image als Arbeitgeber nach außen, sondern trägt auch dazu bei, dass Mitarbeiter während der Karenz ihre „Soft skills“ trainieren und weitere soziale Kompetenzen erwerben. Maßnahmenbeispiele seitens der Unternehmen können einerseits die positive Kommunikation des Themas und andererseits das aktive Zugehen auf die männliche Belegschaft sein, um Möglichkeiten für Väter aufzuzeigen. Wichtig ist jedenfalls, wie immer im Karenzmanagement, der laufende Kontakt mit dem Karenzierten und eine kompetente Ansprechperson für Fragen rund um die Väterkarenz.



Zahlreiche Beispiele zu Väterkarenz aus der Praxis sind auf der Online-Plattform von „Unternehmen für Familien“ zur Ideenfindung und Inspiration veröffentlicht.

Bei den Anforderungen von Männern an eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht vor allem Flexibilität im Mittelpunkt: Väter erwarten sich, dass eine flexible Arbeitszeitregelung die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben erleichtert. Möglichkeiten zur Flexibilisierung, wie Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten oder individuelle Vereinbarungen sind vorhanden. Sie werden aber vor allem von Frauen benutzt – von Männern nur selten. Der Informationsstand der Befragten in Bezug auf Väterkarenz ist eher bescheiden, zeigt eine Erhebung.

Deshalb ist die Informationsarbeit zum Thema Väterkarenz in Ihrem Betrieb der Schlüssel zum Erfolg. Als Unternehmerin oder Unternehmer sollten Sie ein klares Signal dafür aussenden, dass Väterkarenz erwünscht und möglich ist – und die Mitarbeiter entsprechend informieren.

Ein Ansprechpartner für Väter kann z.B. spezielle Informationsangebote für Väter schaffen und Dialogforen organisieren.

Damit ist es möglich:

- Informationen im persönlichen Austausch zu vertiefen,
- verfestigte kulturelle Bilder über Mann/Frau, Mutter/Vater im persönlichen Austausch zu reflektieren und weiter zu entwickeln,
- den Wert von sozialen Kompetenzen, die durch Kinderbetreuung erworben werden, deutlich zu machen.

So können Sie Ihre Mitarbeiter/innen über die Möglichkeiten der Väterkarenz informieren und zu deren Inanspruchnahme motivieren.

Um vermehrt die Väter, die sich der Kinderbetreuung widmen möchten, in den Fokus zu stellen, wurde im November 2016 der erste „Väterbarometer“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend sowie eine Freecard-Kampagne zur Bewusstseinsbildung präsentiert. Weiters wird 2017 ein neuer Informationsfolder für Väter herausgegeben.

Alle Unternehmen werden eingeladen, mit gutem Beispiel für eine familienfreundliche Arbeitswelt voran zu gehen und ihren werdenden Vätern den wichtigen gemeinsamen Familienmonat unmittelbar nach der Geburt des Babys zu ermöglichen.

Weitere Informationen finden Sie auf den Homepages www.bmfj.gv.at und www.unternehmen-fuer-familien.at

Ein gutes Beispiel für Unternehmen, die der Väterkarenz sehr positiv gegenüber stehen, ist ein Unternehmen aus einer typischen Männerbranche: Die **Weichenwerk Wörth GmbH** in St. Georgen am Steinfeld (NÖ) motiviert die Mitarbeiter durch spezielle Arbeitszeitregelungen zur Väterkarenz und informiert sie darüber – mit Erfolg.

„Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wachstum nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiter/innen sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“, erklärt Mag. Helmut Kreiner, Geschäftsführer der Weichenwerk Wörth GmbH. Karenzierte Mitarbeiter/innen werden laufend vom Unternehmen über Veranstaltungen und sonstige wichtige Ereignisse informiert. Der Kontakt zu den Karenzierten wird daher sehr eng gehalten. Karenzierte Mitarbeiter/innen können zudem während der Karenz mit individuellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen weiter im Unternehmen tätig sein. Arbeitgeber müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar signalisieren, dass sie nicht nur Berufstätige sind, sondern auch Menschen. Nur auf den Gewinn zu schauen, das geht zu Lasten der Mitarbeiter/innen. Es braucht eine verstärkte Zusammenarbeit und Gespräche bis sich wirklich etwas ändert.

Wiedereinstieg: Erfolgreich zurück!

Der Wiedereinstieg ist für Mitarbeiter/innen nach der Karenz und für Unternehmen eine wichtige Phase. Mitarbeiter/innen müssen sich erst wieder an die Berufstätigkeit gewöhnen und vor allem die in der Zwischenzeit erfolgten Neuerungen in ihrer Tätigkeit beachten bzw. beherrschen.

Für Unternehmen stellt sich die Herausforderung, die Arbeitskraft so rasch wie möglich wieder in den betrieblichen Wertschöpfungsprozess zu integrieren. Je besser es gelingt während der Karenzzeit den Informationsfluss und Kontakt zwischen Unternehmen und Mitarbeiter/in zu halten, desto problemloser wird auch der Wiedereinstieg verlaufen.

Immer mehr Unternehmen bemühen sich um den Karenz-Kontakt zu Mitarbeiter/innen, wie etwa die **ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH (NÖ)**.

Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen etwa in Form von Einladungen zu Firmenveranstaltungen oder auch zu einem speziellen „Karenzierten Treffen“ einmal im Jahr.

Wichtige Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren beim Wiedereinstieg sind:

- Je kürzer die Karenz gedauert hat, desto einfacher gestaltet sich der Wiedereinstieg. Das Kinderbetreuungsgeld liefert für kürzere Karenzzeiten attraktive Anreize.
- Der/Die karenzierte Mitarbeiter/in wird re-



Den Kontakt richtig planen

Noch bevor der/die Mitarbeiter/in in Karenz geht, sollte man gemeinsam die Maßnahmen zum Kontakthalten absprechen und planen:

- Zusendung von betriebsinternen Informationen
- Teilnahme an betriebsinternen Veranstaltungen
- Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten
- Teilnahme an Betriebsausflügen
- Möglichkeit der Aushilfs- und Vertretungstätigkeit (z.B. bei Urlauben etc.)
- Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten und Projekte zu übernehmen

Ideal ist es, wenn im Unternehmen Standards für Kommunikation und Kontakt mit werdenden

Müttern vorhanden sind. Empfehlenswert ist es auch, dass es für Mitarbeiter/innen in Karenz eine fixe Ansprechperson gibt.

Auch die Führungskräfte sollten neben den rechtlichen Aspekten über die Wichtigkeit des Kontakthaltens und der Wiedereingliederung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin Bescheid wissen. Hilfreich ist z.B. ein Leitfaden für die offiziellen Gespräche mit schwangeren Mitarbeiterinnen sowie eine Karenz-Infomappe mit nützlichen Informationen, Ansprechpartner/innen und Links.

Ebenfalls wichtig: Klären Sie rechtzeitig die Frage der Karenzvertretung und organisieren Sie eine entsprechende Einschulung – dafür gibt es attraktive Förderungen.

- regelmäßig über Neuerungen und Entwicklungen im Unternehmen am Laufenden gehalten (z.B. per E-Mail-Newsletter, Intranet-Zugang, regelmäßige Telefonate).
- Der/Die Mitarbeiter/in nimmt an Veranstaltungen des Unternehmens teil (z.B. Ausflüge, Präsentationen, Firmenfeiern).
- Der/Die karenzierte Mitarbeiter/in kann die Weiterbildungsangebote des Unternehmens nützen (z.B. e-Learning, Seminare), wobei abzuklären ist, ob dies im konkreten Fall als Arbeitsleistung gilt.
- Der/Die karenzierte Mitarbeiter/in kann sich jederzeit an eine fixe Ansprechperson im Unternehmen wenden bzw. gibt es regelmäßige Informationsgespräche zwischen Karenzierten und Unternehmen.
- Karenzierte Mitarbeiter/innen nutzen die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung. Über der Geringfügigkeitsgrenze (als Urlaubsvertretung oder projektbezogen für das Unternehmen) können sie max. 13 Wochen für das Unternehmen tätig sein. (Achtung auf Zuverdienstgrenze).

- Mit Fortschreiten der Karenzierung wird der Kontakt zwischen Mitarbeiter/in und Unternehmen enger.
- Der/Die karenzierte Mitarbeiter/in wird beim Wiedereinstieg in die Firma offiziell empfangen.
- In der ersten Phase steht dem/der Mitarbeiter/in eine Ansprechperson zur Seite.

Teilzeit: Neue Chancen nutzen

Ein wichtiges Thema für Wiedereinsteiger/innen ist Teilzeitarbeit. Viele Rückkehrer/innen wollen nicht gleich wieder einen Vollzeitarbeitsplatz, sondern auch noch mehr Zeit für Kind und Familie haben. Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit ist hoch. Ein für den Wiedereinstieg besonders geeignetes Instrument ist die Elternteilzeit.

Das Recht auf Elternteilzeit

Wenn der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer/innen beschäftigt, dann haben Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der



BESONDERER KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Für eine Elternteilzeit gibt es einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Er beginnt mit der Bekanntgabe der Elternteilzeit, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Beginn, und er dauert bis zum Ablauf von vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht auch dann, wenn kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht, Elternteilzeit also freiwillig vereinbart wird.

Eine Kündigung oder Entlassung während dieser Zeit bedarf der – grundsätzlich bereits im Vorfeld einzuholenden – Zustimmung durch das Arbeits- und Sozialgericht. Diese Zustimmung wird vom Gericht nur bei Vorliegen der im

Gesetz aufgelisteten Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe erteilt. Nimmt der Elternteil während der Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf, kann dieser/diese binnen acht Wochen ab Kenntnis der Erwerbstätigkeit eine Kündigung aussprechen. Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist in diesem Fall nicht erforderlich.





Der rechtliche Weg zur Elternteilzeit

Im Fall eines Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit ist Folgendes zu beachten:

- Ist der Beginn einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder innerhalb von drei Monaten nach deren Ende beabsichtigt, so ist dies dem Unternehmen schriftlich spätestens bis zum Ende der Mutterschutzfrist bekannt zu geben.
- Eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt ist dem/der Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt der Teilzeitbeschäftigung schriftlich mitzuteilen. In der schriftlichen Meldung sind Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bekannt zu geben.
- Nach der Bekanntgabe des Teilzeitwunsches sieht das Gesetz Verhandlungen im Betrieb über die genaue Ausgestaltung der Teilzeit vor. Zu diesen Verhandlungen kann auch der Betriebsrat beigezogen werden. Unternehmen und Mitarbeiter/in einigen sich dabei auf eine familienfreundliche Lösung, die auch dem Betrieb nützt.
- Für den Fall, dass es zu keiner Einigung binnen zwei Wochen kommt, sieht das Gesetz die Möglichkeit der Einbeziehung der gesetzlichen Interessenvertretungen vor. Nach vier Wochen ohne Einigung kann der/die Arbeitnehmer/in die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm/ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern das Unternehmen nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag

zur gütlichen Einigung einbringt. Kommt ein Vergleich nicht zustande, kann der/die Arbeitnehmer/in die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, es sei denn, der Arbeitgeber bringt binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf Einwilligung in die von ihm/ihr vorgeschlagene Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung ein.

- Gibt es keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, liegt es an Unternehmen und Mitarbeiter/innen, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Auch hier gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Erfolgt keine Einigung innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches, muss der/die Arbeitnehmer/in, wenn er/sie an seinem/ihrer Teilzeitwunsch festhalten will, den Dienstgeber binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen. Auch in diesem Fall gilt: Stehen betriebliche Erfordernisse der Teilzeitbeschäftigung entgegen, kann sie nicht durchgesetzt werden. In jedem Fall hat der/die Mitarbeiter/in die Möglichkeit, anstelle der Teilzeit eine Karenz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Um einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in herbeizuführen setzen manche Unternehmen auch auf externe Beratung bzw. Mediationsangebote.

Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat, einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, die längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes ausgeübt werden kann.

Elternteilzeit können übrigens nicht nur die leiblichen Eltern, sondern auch Pflege- und Adoptiveltern in Anspruch nehmen.

Wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit nicht erfüllt

sind, sehen die gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vor. Auch bei einer freiwillig vereinbarten Elternteilzeit besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Ein Anspruch auf Elternteilzeit kann darüber hinaus in Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmer/innen durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung laut Arbeitsverfassungsgesetz geschaffen werden.

Es liegt somit am Unternehmen, ob diese familienfreundliche Maßnahme für die Mitarbeiter/innen gesichert ist oder nicht.

Zu beachten sind bei der Elternteilzeit folgende Regelungen:

- Elternteilzeit kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden und muss mindestens drei Monate dauern.
- Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Mutterschutzfrist beginnen.
- Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines weiteren Kindes endet die Elternteilzeit vorzeitig.
- Die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit für Eltern ist unabhängig von einer Karenz bzw. deren zeitlichem Ausmaß. Elternteilzeit kann daher im Anschluss an die eigene Karenz oder eine Karenz des anderen Elternteils in der maximal vorgesehenen Dauer in Anspruch genommen werden.
- Beide Elternteile können die Elternteilzeit gleichzeitig ausüben. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
- Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage einer Teilzeitbeschäftigung, sind grundsätzlich zwischen Dienstgeber und Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Eltern von Kindern, die ab dem 1. Jänner 2016 geboren wurden, müssen ihre Arbeitszeit um mindestens 20% reduzieren. Die verbleibende Arbeitszeit muss mindestens zwölf Stunden betragen. Eine Elternteilzeit außerhalb dieser Grenzen kann der Arbeitgeber ablehnen. Stimmt dieser aber zu, liegt dennoch eine geschützte Elternteilzeit vor. Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder eine vorzeitige Beendigung kann von beiden Vertragspartnern jeweils nur einmal verlangt werden; der/die Arbeitnehmer/in kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.

Wichtig: Mitarbeiter/innen haben nach der Rückkehr aus einer Elternteilzeit einen rechtlichen Anspruch auf das frühere Arbeitszeitausmaß.

Angebote des Arbeitsmarktservice

Über das umfassende Angebot des Arbeitsmarktservice (AMS) informiert Sie die zuständige regionale Geschäftsstelle. Der nachfolgende Überblick zeigt Ihnen, was alles machbar ist.

Förderung für Ersatzarbeitskraft während der Elternteilzeit

Wird im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit eine Ersatzkraft eingestellt, dann gibt es dafür eine Fördermöglichkeit durch das Arbeitsmarktservice.

Gefördert wird die Beschäftigung eines/r beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Arbeitslosen,

- der/die als Ersatz für eine Arbeitskraft, die Elternteilzeit in Anspruch nimmt, aufgenommen wird,
- der/die mindestens ein Monat beschäftigungslos ist und
- mit dem/der ein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen wird.

Wichtig dabei: Gefördert wird das Arbeitsverhältnis von arbeitslos vorgemerkten Personen, die seit einem Monat beschäftigungslos sind. Die ErsatzEinstellung muss innerhalb von drei Monaten nach dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung erfolgen.

Bei der Arbeitszeit der Ersatzkraft ist wichtig, dass sie etwa dem Ausmaß der Arbeitskraft in Elternteilzeit entspricht, aber mindestens 13 Wochenstunden bzw. 33,3% der kollektivvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit beträgt. Die Förderung wird für einen Zeitraum von vier Monaten bzw. bei vorzeitiger Beendigung der ErsatzEinstellung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt.

Der Arbeitgeber erhält als Förderung vom Arbeitsmarktservice 33,3% der Bemessungsgrundlage (Bruttoentgelt zuzüglich 50% Pauschale für Nebenkosten) ausbezahlt. Ebenfalls von Vorteil: Fallen für die Ersatzarbeitskraft zusätzliche Kosten für die Qualifizierung im Förderzeitraum an, so

werden diese zur Hälfte ersetzt. Die Kosten sind mittels Kostenvoranschlag und Anmeldebekräftigung der Schulungseinrichtung zu belegen.

Wer von der Förderung profitieren will, muss spätestens ein Monat nach Beginn der Beschäftigung der Ersatzkraft mit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Kontakt aufnehmen. Die Förderung kann man mit einem Formular und einem gesondert ausgefüllten Berechnungsblatt beantragen.

Näheres dazu unter:

www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/foerderung-von-ersatzkraefte-elternteilzeitkaenz

Wenn man als Unternehmen Ersatzkräfte für Elternteilzeitbeschäftigte einstellt, kann man noch weitere Förderungsmöglichkeiten nutzen.

Eingliederungsbeihilfe („Come Back“)

Die Eingliederungshilfe des AMS gibt es für Unternehmen, die neue Mitarbeiter/innen einstellen, welche vorher länger arbeitslos gemeldet waren oder gefährdet sind, langzeitarbeitslos zu werden.

Folgende Personen können damit gefördert werden:

- beim AMS vorgemerkte Arbeitslose ab 45 Jahren,
- Arbeitssuchende bis zum 25. Lebensjahr, die mindestens sechs Monate arbeitslos vorgemerkt sind,
- Arbeitssuchende ab dem 26. Lebensjahr, wenn diese mindestens zwölf Monate arbeitslos vorgemerkt sind,
- Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z.B. Wiedereinsteiger/innen oder Ausbildungsabsolventen/innen mit fehlender betrieblicher Praxis).

Die Förderungshöhe und die Förderdauer werden im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen AMS und Arbeitgeber vereinbart.

Wichtig dabei: Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber bezüglich der zu fördernden

Person gebunden. Dies erfordert, dass der/die Förderungswerber/in d.h. der künftige Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung mit dem/der zuständigen Berater/in der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnimmt.

Regional unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen (etwa unterschiedliche Altersgrenzen) sind möglich. Die Höhe und Dauer der Förderung werden im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen AMS und Arbeitgeber vereinbart.

Näheres dazu unter:

www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/eingliederungsbeihilfe-come-back

Förderung für Wiedereinsteiger/innen – Beschäftigtenförderung

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte: Das AMS bietet eine arbeitsmarktpolitisch ausgerichtete Förderung der Weiterentwicklung innerbetrieblicher Humanressourcen an. Durch die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten soll über eine frühzeitige Qualifizierung von Beschäftigtengruppen, die am Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß einem erhöhten Risiko unterliegen, berufliche Chancen abgesichert werden.

Zu den Zielgruppen gehören unter anderem beschäftigte Frauen mit höchstens Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule. Die Weiterbildungsförderung soll ihnen den Wiedereinstieg nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung erleichtern, grundsätzlich ist die Förderung auch während der Elternkarenz möglich.

Das AMS unterstützt im Rahmen der Impulsberatung Betriebe bei der Planung ihrer betrieblichen Weiterbildung, bei Bedarf (insbesondere bei Kleinst- und Kleinunternehmen) auch bei der Antragstellung und Förderabwicklung der AMS-Qualifizierungsförderung für Beschäftigte. Weitere Themenfelder der AMS-Impulsberatung: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitsorganisation, Frau in Handwerk und Technik etc.

Näheres dazu unter:

www.ams.at/service-unternehmen

Wiedereinsteiger/innen können mehr

In Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg von Mitarbeiter/innen nach der Karenz hört man immer wieder vom Problem der „Dequalifikation“.

Im Klartext: In der Zeit der Kinderbetreuung würden Mitarbeiter/innen keine zusätzlichen Kompetenzen aufbauen, sondern – im Gegenteil – an beruflich relevanten Kompetenzen verlieren. Diese Befürchtung unterstreicht auf der einen Seite die Notwendigkeit, karencierte Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsaktivitäten teilhaben zu lassen.

Auf der anderen Seite wird übersehen, dass in der Familienarbeit spezifische Fähigkeiten trainiert werden, die als „soft skills“ in unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt immer wichtiger werden:

- Kommunikationsfähigkeit
- Organisationsfähigkeit
- Entscheidungsverhalten & Eigeninitiative
- Flexibilität
- Komplexes Problemlösungsverhalten
- Lernfähigkeit
- Teamarbeit & Einfühlungsvermögen
- Konfliktlösungsfähigkeit & Durchsetzungskraft

Dass Kompetenzen, die in der Familienarbeit erworben worden sind, für die Berufswelt unbedingt relevant sind, ist vielen Unternehmerinnen und Unternehmern oft nur wenig bewusst. Familienkompetenzen sind für die Arbeitswelt wichtig – folgende Beispiele machen dies deutlich:

- Zur erfolgreichen Gestaltung von Kundenkontakten und zum Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen gehört im Berufsleben die notwendige Kommunikationsfähigkeit. Innerhalb der Familie wird diese Fähigkeit trainiert: Probleme im Familienzusammenhang zu erkennen und im Gespräch bearbeiten zu können, fordert und fördert Einfühlungsvermögen und Kommunikationsbereitschaft. Kontakte z.B. mit anderen Eltern sind fixer Bestandteil der Familienarbeit und erfordern Offenheit und Kontaktbereitschaft.
- Die Planung von Abläufen und die Organisation von Aufgaben prägen nicht nur die Berufstätigkeit, sondern auch die

Familienarbeit: Die Einteilung des Familien- und Haushaltsbudgets sind tägliche Aufgaben für Eltern. Der Umgang mit komplexen Situationen und die Einschätzung und Reihung von wichtigen und weniger wichtigen Projekten sind fixer Bestandteil der Familienarbeit.

- Das rasche Reagieren auf neue Situationen und der laufende Umgang mit Veränderungen sind wettbewerbsentscheidende Herausforderungen der Arbeitswelt. Unvorhergesehene Ereignisse bewältigen, wenn etwa Kind oder Partner/in krank werden, und Veränderungen zu gestalten, wie etwa Einschulung des Kindes, stehen in der Familienarbeit laufend am Programm.
- Die Fähigkeit, sich mit neuen Inhalten auseinander zu setzen, ist in einer schnelllebigen Berufswelt unverzichtbar. Der Arbeitsplatz wird immer stärker zum Lernort. Das Lernverhalten wird in der Familienarbeit gefordert und gefördert: Täglich verlangen zahlreiche Familienthemen die Bereitschaft der Eltern, sich mit neuen Themen auseinander zu setzen und dafür Kompetenz zu entwickeln. Mütter und Väter müssen sich selbst über wichtige Themen informieren, z.B. in den Medien oder in Beratungsstellen.

Diese Beispiele zeigen, dass Wiedereinsteiger/innen aus der Kinderpause mit einem durchaus erweiterten Kompetenzprofil, das für den betrieblichen Alltag relevant ist, zurückkommen.

Auch aus diesem Grund gilt es, die Ressourcen der Wiedereinsteiger/innen für das Unternehmen optimal zu nutzen.

Kinderbetreuung: Maßgeschneiderte Lösungen finden

Wer betreut die Kinder während der Arbeitszeit? Diese Frage stellt sich für viele Eltern. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich ist sehr vielfältig.

Durch Ausbauintiativen von Ländern und Gemeinden sowie finanzielle Unterstützung durch den Bund konnten in den letzten Jahren zahlreiche zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen und Öffnungszeiten am Nachmittag und in den Ferien verlängert werden. Insbesondere für Kleinkinder und Schüler/innen konnten so erhebliche Verbesserungen des Betreuungsangebots erzielt werden. So konnten z.B. 2015 weitere 11.320 neue Betreuungsplätze geschaffen werden.

Kostenloser Kindergarten vor Schuleintritt

Eine weitere Entlastung bringt der halbtägige Kindergartenbesuch (20 Stunden pro Woche ohne Mittagessen) im letzten Jahr vor Schuleintritt, der für die Eltern kostenlos ist. Der halbtägige Kindergartenbesuch (mindestens 16 Std.) ist für Kinder, die bis zum 31. August das 5. Lebensjahr vollendet haben, von September bis Juni mit Ausnahme der Schulferien verpflichtend. Ausgenommen sind nur jene Kinder, die bereits vorzeitig die Schule besuchen, denen aus unterschiedlichen Gründen (Erkrankung, schwere Behinderung, entlegener Wohnort, etc.) ein Kindergartenbesuch nicht zumutbar ist, oder die sich in häuslicher bzw. Tageselternbetreuung befinden. Möglich wurde das kostenlose Angebot durch eine Mitfinanzierung des Bundes in der Höhe von 70 Millionen Euro pro Jahr.

Verpflichtendes Beratungsgespräch mit Eltern

Ab dem Kindergartenjahr 2016/17 wurde ein verpflichtendes Beratungsgespräch für jene Eltern eingeführt, deren Kinder vor dem 1. September des jeweiligen Jahres ihr viertes Lebensjahr vollendet haben und nicht bereits in (institutioneller) Betreuung sind. Dies bedeutet, dass in Österreich jene Eltern von Vierjährigen, die nicht in (institutioneller) Betreuung sind und auch noch nicht zum Kindergarten angemeldet sind, verpflichtend zu einem Beratungsgespräch – im Beisein ihres Kindes – eingeladen werden.



KINDERBETREUUNG AUF EINEN BLICK

Die Initiative Family Business hat alle Kinderbetreuungsmöglichkeiten in ganz Österreich erhoben. Die Datenbank der Betreuungseinrichtungen umfasst fast alle Kindergärten, Kindergruppen, Horte, Tagesmutterorganisationen, Schulformen mit Betreuung aber auch spezielle Einrichtungen, die sich mit Kinderbetreuung in ganz Österreich beschäftigen.

www.kinderbetreuung.at





Die Eltern sollen bei diesem Gespräch über die positiven Auswirkungen des Kindergartenbesuchs auf die kognitiven, sprachlichen, körperlichen und sozialen Fähigkeiten ihres Kindes informiert werden. Bei diesem Gespräch sollen Barrieren abgebaut und zu einem Besuch der Betreuungsinstitution motiviert werden.

Die Länder sind verpflichtet im vorletzten Jahr vor Schulpflicht den halbtägigen Besuch von institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche, kostenlos, zu ermäßigten oder sozial gestaffelten Tarifen anzubieten.

Steuerliche Absetzbarkeit nutzen

Auch die steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten unterstützt Eltern bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Kosten für die Betreuung von Kin-

dern bis zum 10. Lebensjahr können seit 1. Jänner 2009 bis höchstens 2.300 Euro pro Kind und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Die Betreuung muss durch eine öffentliche oder eine private institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person erfolgen. Abzugsfähig sind die unmittelbaren Kosten für die Kinderbetreuung sowie Kosten für Verpflegung und das Bastelgeld. Auch die Ferienbetreuung und Nachmittagsbetreuung sind abzugsfähig.

Wichtig: Wenn ein Elternteil vom Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten erhalten hat, dann steht ihm für jenen Teil der Kosten, der durch den Zuschuss abgedeckt wird, kein Abzug als außergewöhnliche Belastung zu. Zuschüsse des Arbeitgebers vermindern den Höchstbetrag von 2.300 Euro jedoch nicht.

Betreuungslücken richtig schließen

Dass bestehende Betreuungslücken in der Kinderbetreuung geschlossen werden, daran haben auch die Unternehmen ein großes Interesse. Wenn es für Kinder keine ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten gibt, leidet darunter die Wirtschaft ganz konkret: Ihr fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Rund 50.000 Frauen würden nach eigenen Angaben bei besseren Kinderbetreuungsangeboten einer Beschäftigung nachgehen oder in einem höheren Ausmaß berufstätig sein, zeigte die Studie „Kinderbetreuungsplätze: Zwischen 10.000 und 100.000“ im Auftrag der Industriellenvereinigung. Zudem bewirken zeitlich inflexible Betreuungseinrichtungen, dass sich im Alltag erhebliche Betreuungslücken auf tun. Wenn der Kindergarten früher schließt als der eigene Betrieb oder später öffnet, bedeutet das für Eltern mit Betreuungspflichten enormen Stress. Stress, der sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirkt.

Familienfreundliche Unternehmen bemühen sich daher – je nach ihren Kapazitäten – die Eltern bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Dafür stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung.

Betriebskindergarten: Von Großen für Kleine

Für große Unternehmen bzw. für Unternehmen in Wirtschaftsparks oder mehrere nahegelegene Unternehmen ist die Schaffung von Betriebskindergärten am Betriebsgelände oder in der Umgebung eine sinnvolle Investition. Dadurch lassen sich gemeinsam die Vereinbarkeitsprobleme der Mitarbeiter/innen effizient und kostengünstig lösen. Der Betrieb des Kindergartens muss nicht selbst organisiert werden, dafür stehen professionelle Betreiber von Kinderbetreuungseinrichtungen (z. B. Kinder in Wien, Kinderfreunde, etc.) zur Verfügung.

Eine mögliche Alternative ist auch die Förderung bestehender Einrichtungen in der Umgebung, die dadurch kapazitätsmäßig und personell ausgebaut werden können und mehr Kindern Platz bieten. Auf diese Weise können für die Kinder der eigenen

Mitarbeiter/innen Plätze gemietet werden. Investitionen in die betriebliche Kinderbetreuung sind steuerlich absetzbar.

Das Unternehmen **Shire (W)** betreibt für die Kinder der Mitarbeiter/innen einen Betriebskindergarten mit außergewöhnlichen Öffnungszeiten. Damit auch die Mitarbeiter/innen im Schichtbetrieb Familie und Beruf vereinbaren können, wird eine Kinderbetreuung zwischen 5:30 und 18:00 Uhr angeboten. Die Betreuung ist zweisprachig – deutsch und englisch. In den Ferienzeiten ist auch für die Betreuung von Schulkindern im Alter zwischen 6 und 10 Jahren im Zuge von Aktivwochen gesorgt. Diese bieten den Kindern viele interessante Ausflüge und werden laufend erweitert. Die Organisation der Aktivwochen erfolgt direkt über den Shire Kindergarten. Damit gehören die Vereinbarkeitsorgen der Mitarbeiter/innen der Vergangenheit an.

Flexible Betreuungslösungen auch für Arbeitnehmer/innen in kleinen und mittleren Unternehmen

Aber auch kleine und mittlere Unternehmen haben flexible Lösungen gefunden, wie sie ihre Arbeitnehmer/innen bei der Kinderbetreuung unterstützen können. Die Angebote reichen von angemieteten Kontingent-Betreuungsplätzen in nahegelegenen Kinderbetreuungseinrichtungen über Partnerschaften mit Kinderbetreuungseinrichtungen und mit Gemeinden bis hin zur Mitgliedschaft mehrerer Unternehmen in Vereinen, die dann wiederum die Kinderbetreuung durchführen. Auch mit Tageseltern oder Anbietern mobiler Kinderbetreuung (Abholen und Heimbringen) gibt es verschiedenste Kooperationsmöglichkeiten.

Informieren Sie sich in Ihrer Umgebung, welche Betreuungsmöglichkeiten existieren und nehmen Sie Kontakt zu den Einrichtungen auf. Vielleicht ergeben sich Kooperationen, die dabei helfen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung zu entlasten.

Die **genial! KG (TIR)** in Innsbruck bietet ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit die Kinder an den Arbeitsplatz mit zu nehmen, an dem ein Spielzimmer, Spielsachen sowie



18 Ideen für mehr Kinderfreundlichkeit

Mit vielen Einzelmaßnahmen lassen sich im Betrieb akute Betreuungslücken schließen. Folgende Ideen und Maßnahmen aus der Praxis zeigen, was hilft:

- 1 Bei Erkrankung des Kindes bietet das Unternehmen vorübergehende Heimarbeit an.
- 2 Es ist jederzeit möglich, Kinder in den Betrieb mit zu nehmen. Dafür ist ein Raum bzw. eine Kinderecke mit Spielen oder einem Fernseher, Video und Computerspielen (mit kinderadäquaten, pädagogisch sinnvollen Angeboten) eingerichtet. („Eltern-Kind-Büro“)
- 3 Bei Veranstaltungen des Unternehmens für Mitarbeiter/innen und Angehörige gibt es stets ein eigenes Kinderbetreuungsangebot.
- 4 Im Betrieb werden regelmäßig Kinderspielnachmittage veranstaltet.
- 5 Kinder können an schulfreien Fenstertagen mit ins Büro kommen.
- 6 Im Unternehmen ist eine eigene Babysitterbörse eingerichtet – hier können Eltern die Kinderbetreuung bedarfsorientiert selbst organisieren.
- 7 Das Unternehmen organisiert im Bedarfsfall Tageseltern, um die Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.
- 8 Falls die reguläre Kinderbetreuung für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfällt (z.B. Ferien), richtet das Unternehmen gemeinsam mit anderen Unternehmen einen „Ferienkindergarten“ ein.
- 9 Die Schulkinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können nach der Schule ins Büro kommen und dort ihre Hausübungen schreiben.
- 10 Im Fall einer Erkrankung des Kindes wird eine erweiterte Pflegefreistellung gewährt.
- 11 Für spezifische Ferienzeiten der Schulkinder organisiert das Unternehmen eine eigene Kinderbetreuung.
- 12 Lebensmittel und andere Dinge des täglichen Bedarfs können via Einkaufsservice bestellt werden. Sie werden am Arbeitsplatz ausgeliefert.
- 13 Mittels „schwarzem Brett“ bzw. firmeninternem „Flohmarkt“ können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kinderbekleidung, die nicht (mehr) passt, untereinander tauschen.
- 14 Begünstigte Einkaufsmöglichkeiten der Firma (z.B. bei Bekleidungsherstellern) gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. für Mütter und Väter mit Kindern.
- 15 Das „schwarze Brett“ des Unternehmens dient als Info-Drehscheibe für Eltern. Es werden u.a. Babysitterangebote öffentlich gemacht.
- 16 Das Mittagessen kann im Betrieb gemeinsam mit den Familienangehörigen eingenommen oder mit nach Hause genommen werden.
- 17 Firmenfahrzeuge dürfen für private Zwecke bzw. für Familienausflüge und Transporte ausgeliehen werden.
- 18 Zu den Betriebsfesten des Unternehmens sind Familienangehörige und Kinder grundsätzlich eingeladen.

eine Betreuung vorhanden sind. Die Kinder der Mitarbeiter/innen können Nachhilfe vor Ort kostenfrei in Anspruch nehmen. Zudem bietet das Unternehmen einen eigenen Shuttledienst, wenn Kinder von der Schule, dem Kindergarten oder von Freizeitaktivitäten abgeholt werden müssen.

Vor Einführung solcher Maßnahmen empfiehlt sich eine Bedarfserhebung im Betrieb. Klären Sie dabei auch ab, ob von Unternehmensseite die Kosten der Kinderbetreuung zur Gänze übernommen werden oder auch Elternbeiträge eingehoben werden können. Das Energietechnik Unternehmen **OMICRON electronics GmbH (VBG)** beteiligt sich seit 2008 an der überbetrieblichen Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe zum Firmenstandort im Vorarlberger Rheintal. Die Beteiligung umfasst eine aktive Mitarbeit im dazu gegründeten Verein – zusammen mit den umliegenden Gemeinden, weiteren Unternehmen und dem Institut für Sozialdienste – und einen finanziellen Beitrag zur Finanzierung der Kinderbetreuung. Harald Dörler, der Leiter des Bereichs Human Resources, ist davon überzeugt, dass das Angebot einer Kinderbetreuung auch ein wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ist. „Das Angebot der überbetrieblichen Kinderbetreuung wird bereits von mehreren Mitarbeitern in Anspruch genommen und auch sehr geschätzt. Sehr positiv sind die flexiblen Betreuungszeiten, die Mittagsbetreuung und –essen und vor allem das persönliche Engagement der Betreuerinnen.“

Gezielte Unterstützung bei den Betreuungskosten

Eine weitere Möglichkeit, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung zu helfen, sind materielle Unterstützungsleistungen für die Kinderbetreuung (z.B. Gutscheine). Praktische Beispiele dafür sind der flexible Kinderbetreuungspass von Sodexo Pass Austria GmbH oder das „Ticket Junior“ der **Edenred Austria GmbH (W)**. Die Geschäftsführerin Ursula Würzl stellt „Ticket Junior“ natürlich auch den Mitarbeiter/innen des eigenen Unternehmens zur Verfügung. Das System ist einfach und überzeugend: Der Gutschein ist mit einem

Geldwert ausgezeichnet und kann bei zahlreichen Betreuungseinrichtungen eingelöst werden. Er bietet damit eine flexible Alternative zum Betriebskindergarten und umfasst alle Betreuungsformen für Kinder von 0-14 Jahre. Gleichzeitig beinhaltet Ticket Junior eine kompetente Anlaufstelle (Hotline) für alle Fragen rund um Kindererziehung und -betreuung. Experten helfen bei der Organisation von Betreuungsplätzen und geben Antworten auf Fragen wie: Wie finde ich einen freien Kindergartenplatz? Wie viel kostet das? Was mache ich, wenn mein Kind krank wird? Für die Edenred Austria GmbH ist klar: „Ein familienfreundliches Klima macht sich mehrfach bezahlt: Nicht nur durch höhere Loyalität und Arbeitsleistung der Mitarbeiter/innen, auch die Zahlen sprechen für sich. Studien in den USA haben ergeben, dass ein Dollar, der in familienfreundliche Maßnahmen investiert wird, einen Gewinn von bis zu 30 Dollar bringt.“

Den praktischen Gutschein können die Mitarbeiter/innen für Kindergarten, Krippe, Ferienbetreuung, Nachmittagsbetreuung, Tagesmutter, Lernhilfe, Hort, Sport- oder Musikverein nutzen. Flexible Angebote, wie Tagesmütter, ermöglichen eine Kinderbetreuung, die den zeitlichen Erfordernissen der Eltern entspricht. Besonders wichtig ist die Sicherstellung der Betreuung, wenn akute Versorgungslücken auftreten.

AMS-Förderung für Kinderbetreuungseinrichtungen

Nutzen Sie auch die Förderangebote des AMS: Das AMS kann unter bestimmten Voraussetzungen privaten Kinderbetreuungseinrichtungen (wie z.B. auch Betriebskindergärten) eine Art Starthilfe in Form eines Zuschusses zu den Personalkosten für geeignete Betreuungskräfte gewähren. Dabei werden bundeslandspezifische Kriterien bei der Mitfinanzierung durch die primär zuständigen Länder und Gemeinden berücksichtigt. Eine wesentliche Fördervoraussetzung ist jedenfalls die rechtzeitige Kontaktaufnahme mit dem AMS vor Einstellung der zu fördernden Person und eine entsprechende Fördervereinbarung mit der zuständigen Landesgeschäftsstelle.

Leistungen, von denen auch Kinder profitieren

Eine weitere familienfreundliche Strategie von Unternehmen ist es, Eltern Lasten abzunehmen, die mit Kinderbetreuung verbunden sind. So bieten Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen kostenlosen oder vergünstigten Wäsche-Service an, fertige Menüs für daheim oder die Inanspruchnahme bestimmter Dienstleistungen von Unternehmen die Familienservices anbieten. Das bringt für Mitarbeiter/innen erhebliche Entlastungen in der Familienarbeit und reduziert Vereinbarkeitsprobleme.

Natürlich nützen auch gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz der ganzen Familie. Die **Schebesta und Holzinger Wirtschaftstreuhand Steuerberatungs GmbH & Co KG (NÖ)** veranstaltet jährlich für die Mitarbeiter/innen und deren Familien ein Familienfest des Unternehmens. Der Familien- und Gesundheitstag sowie „Vitalcheck“ findet immer am letzten Freitag der Sommerferien statt.

Es wird dazu ein externes Gebäude mit einem weitläufigen Garten angemietet. Bisher haben bereits eine Hüpfburg, Lesungen für Kinder, Elektroautos und verschiedene Wettbewerbe für die ganze Familie für viel Spaß und Unterhaltung gesorgt. Ebenso werden Verpflegung und ein Vitalcheck angeboten. Der Vitalcheck wird von einem externen Unternehmen in Kooperation mit dem Land Niederösterreich gestaltet. Die Mitarbeiter/innen können bei dem Check beispielsweise ihre Kondition testen und bekommen zudem ein Gesundheitspaket vom Land Niederösterreich zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiter/innen alle 14 Tage die Möglichkeit einer kostengünstigen Massage im Haus an. Die Anreise der externen Masseurin sowie ein Teil der Massage werden von der Kanzlei übernommen. Lediglich ein kleiner Selbstkostenbeitrag ist von den Mitarbeiter/innen beizusteuern.



Unternehmen für Familien

„Unternehmen für Familien“ ist ein Netzwerk von Unternehmen und Gemeinden, Sozialpartnern und weiteren wichtigen Stakeholdern für ein familienfreundliches Österreich mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Selbstverständlichkeit zu machen.

Im März 2015 wurde vom Bundesministerium für Familien und Jugend die Initiative „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen. Mit dem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen sich Unternehmen und Gemeinden dazu, konk-

krete Beiträge zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt bzw. zu einem familienfreundlichen Lebensraum zu leisten. In knapp über einem Jahr haben sich bereits mehr als 350 Partner im Netzwerk angemeldet.



Die Idee von „Unternehmen für Familien“

Familienfreundlichkeit soll zu einem Markenzeichen der österreichischen Wirtschaft und der Unternehmen werden, gilt dabei als zentraler Faktor der Unternehmens- und Gemeindepolitik und stellt sowohl für Betriebe als auch für Gemeinden eine Win-win-Situation dar. „Unternehmen für Familien“ versteht sich als Netzwerk zum offenen, unkomplizierten Austausch für mehr Familienfreundlichkeit, getragen durch das freiwillige Commitment und die Überzeugung der Partner. Das Netzwerk baut auf fünf Prinzipien (Key Visions) auf:

- Bekenntnis zu Familienfreundlichkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Partnerschaftlichkeit
- Vernetzung
- Motivation und Inspiration

Die Vorteile auf einen Blick

- Familienfreundlichkeit ist von zentraler Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Österreich.
- Familienfreundlichkeit in Unternehmen vermindert krankheitsbedingte Fehltag und Fluktuation, erhöht Mitarbeitermotivation und die Rückkehrquote.
- Familienfreundlichkeit in Gemeinden erhöht die Lebensqualität aller Generationen, belebt das Miteinander und fördert das Image nach außen.
- Familienfreundlichkeit in Gemeinden wirkt der Abwanderung entgegen.



ALLES SPRICHT DAFÜR...

Unternehmen:

„Mit familienfreundlichen Maßnahmen können wir uns im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ als attraktiver Arbeitgeber positionieren.“

Gemeinden:

„Wir wissen, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiger Standortfaktor für uns ist.“

Bürgerinnen und Bürger:

„Ideologische Diskussionen bringen uns nicht weiter – wir müssen ins Tun kommen.“

Jugendliche:

„Bei der Jobauswahl ist die Vereinbarkeit der zweitwichtigste Punkt, gleich nach der guten Bezahlung.“



Kernstück: Online-Plattform www.unternehmen-fuer-familien.at

Die Homepage von „Unternehmen für Familien“ bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Gemeinden, präsentiert vorbildliche Initiativen sowie Erfahrungsberichte von Unternehmen und Gemeinden und fördert die Vernetzung der Partner.

Das Kennenlernen der Partner und Success Stories aus der Praxis wird in zahlreichen Informationsveranstaltungen und Vernetzungsterminen quer durch Österreich möglich. Auf der Plattform werden auch Studien und Ratgeber zu Themen wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Angebote oder Betreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt. Der monatliche Newsletter hält Interessierte immer auf dem Laufenden und so können keine Neuigkeiten auf der Online-Plattform verpasst werden. Neben aktuellen Best Practices der Partner wird über Veranstaltungen und neue Aktivitäten berichtet.

Unternehmen für Familien bietet

- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber bzw. lebenswerter Wohnraum in einem öffentlich wirksamen Netzwerk
- Inspiration, Information und Motivation durch Best Practices zu familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Gemeinden auf der Plattform
- Informationen über Vorreiterunternehmen und -gemeinden für weitere Kooperationen
- Fachspezifische Veranstaltungen, Vernetzungstreffen und das persönliche Kennenlernen sowie Informationen über den monatlichen Newsletter
- Die Möglichkeit gemeinsam an einem familienfreundlichen Österreich zu arbeiten
- Die kostenlose Partnerschaft und das Willkommenspaket

Unternehmen und Gemeinden sind herzlich eingeladen, Partner der Initiative des BMFJ zu werden. Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter: www.unternehmen-fuer-familien.at
Oder schreiben Sie an:
office@unternehmen-fuer-familien.at



WEGWEISER FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Mit dem digitalen Beratungsinstrument „Wegweiser Familienfreundlichkeit“ wurde eine innovative Methode entwickelt, um Unternehmen die Erfolgsfaktoren von Familienfreundlichkeit aufzuzeigen. Auf Basis der Angaben des Unternehmens zu aktuellen Herausforderungen werden in kürzester Zeit und kostenlos die individuellen, wirtschaftlichen Vorteile von Investitionen in Familienfreundlichkeit ermittelt. Das Tool richtet sich dabei sowohl an Unternehmer/innen und Top-Führungskräfte, an Mitarbeiter/innen, als auch an sonstige interessierte Personen.



www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at

Ihr Weg zum Ziel

Familienfreundlichkeit ist von zentraler Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Österreich. Unternehmen und Gemeinden profitieren davon, Familienfreundlichkeit als gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erfolgsfaktor zu nutzen. Nehmen auch Sie den Weg in Richtung Familienfreundlichkeit! Eine Übersichtskarte (Seite 45) präsentiert alle Angebote des Bundesministeriums für Familien und Jugend sowie der Familie & Beruf Management GmbH am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit.

Wegweiser Familienfreundlichkeit

Mit dem digitalen Beratungsinstrument „Wegweiser Familienfreundlichkeit“ werden familienfreundliche Antworten auf individuelle unternehmerische Herausforderungen geliefert. Mit dem neuen Tool lernen Unternehmer/innen, Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sowie sonstige am Unternehmen interessierte Personen schnell und kostenlos die individuellen, wirtschaftlichen Vorteile von Investitionen in Familienfreundlichkeit kennen. Denn jedes Unternehmen ist unterschiedlich, hat andere Herausforderungen und demnach andere Vorteile.

berufundfamilie-Index

Der berufundfamilie-Index ist ein kurzer, anonymisierter und kostenloser Selbsttest für Unternehmen jeder Betriebsgröße und Branche. Dieser Test ermöglicht Arbeitgebern die Stärken und Entwicklungspotenziale ihrer eigenen Personalpolitik in Bezug auf das Familienbewusstsein bzw. auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen und sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen.

Beitritt zum Netzwerk

„Unternehmen für Familien“

Mit dem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen sich Unternehmen und Gemeinden dazu, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich zu leisten sowie Vorbild und Ansporn für andere zu sein. Das Netzwerk soll als Plattform für Vernetzung, Beratung und Services rund um das Thema Familienfreundlichkeit dienen, mit dem Ziel einen Bewusstseinswandel hin zu einer familienfreundlicheren Gesellschaft zu erreichen.

Auditangebote der Familie & Beruf Management GmbH

Die maßgeschneiderten Audits der Familie & Beruf Management GmbH sind Personalmanagement-Instrumente mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Im Prozess werden Potenziale und spezifische Empfehlungen für das jeweilige Unternehmen ermittelt und familienfreundliche Maßnahmen implementiert. Ein besonderer Wert wird dabei auf das Erreichen einer Balance der Unternehmensinteressen und der Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen gelegt. Je nach Audit richtet sich das Angebot an Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Teilnahme an den Landeswettbewerben „Familienfreundlichster Betrieb“

Jedes Bundesland führt einen eigenen Landeswettbewerb unter dem Motto „familienfreundlichster Betrieb“ durch. In fünf Kategorien (Kleinbetriebe, Mittelbetriebe, Großbetriebe, Non-Profit-Betriebe und öffentliche Institutionen) haben Unternehmen, die sich in besonderer Weise um familienorientierte Arbeitsbedingungen bemühen, die Möglichkeit anzutreten. Die drei Besten pro Kategorie können am Staatspreis „Unternehmen für Familien“ teilnehmen.

Staatspreis „Unternehmen für Familien“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend

Mit dem Staatspreis werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit entsprechenden Rahmenbedingungen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen, als auch Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. Der Staatspreis „Unternehmen für Familien“ basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, wobei die Staatspreisträger von einer Expertenjury ermittelt werden. Der Staatspreis wird von der Familie & Beruf Management GmbH abgewickelt.



Familienfreundlichkeit mit Strategie

Das Audit *berufundfamilie* ist ein Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ermittelt Potenziale und bietet spezifische Lösungen für Unternehmen, die sich rechnen.

Bei der Entwicklung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen wird besonderer Wert auf das Erreichen einer Balance der Unternehmensinteressen und der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Um Familienbewusstsein auch langfristig im Unternehmen zu verankern, werden durch den Auditierungsprozess konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Das Audit *berufundfamilie* ist in allen Branchen, Betriebsgrößen (ab fünf Mitarbeiter/innen), sowie Rechts- und Unternehmensformen mit Sitz in Österreich anwendbar. Durchgeführt wird das Audit *berufundfamilie* entweder im gesamten Unternehmen oder auch in einzelnen Bereichen. Bei großen Unternehmen mit unterschiedlichen Geschäftsfeldern oder einer dezentralen Organisation sind mehrere Auditierungen notwendig und sinnvoll.

Erfasst wird der Status quo der vorhandenen familienbewussten Maßnahmen. Anschließend wird mit Hilfe eines Kriterienkatalogs systematisch das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial analysiert.

Zehn Handlungsfelder, in denen Maßnahmen gesetzt werden können:

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik (Pflichthandlungsfeld)
5. Führungskultur (Pflichthandlungsfeld)
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen
8. Service für Familien
9. Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr (Wiedereinstieg)
10. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Die Unternehmen werden im Auditprozess zur Qualitätssicherung von ausgebildeten Unternehmensberater/innen (lizenzierter Auditor/innen) und Gutachter/innen begleitet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen profitieren

Von einer familienorientierten Personalpolitik profitieren nicht nur die Mitarbeiter/innen, sondern auch die Arbeitgeber. Studienergebnisse bestätigen, dass in familienfreundlichen Unternehmen 23% weniger krankheitsbedingte Fehltagel als im Durchschnitt anfallen.

Zudem wirkt sich mehr Produktivität durch Freude an der Arbeit und am Arbeitsplatz nachhaltig betriebswirtschaftlich positiv aus.

Dadurch steigt die Loyalität und die Mitarbeiterfluktuation ist um 10% geringer als beim Durchschnitt. Weiters ist die Mitarbeitermotivation um 11% höher. Professionalität, Qualität, Eigenverantwortung und Vertrauen steigen und wirken nach innen (auf Mitarbeiter/innen und Betriebsklima) und außen (auf die Kund/innen).

Die wichtigsten Vorteile im Überblick:

- Analyse der Unternehmenskultur
- Individuelle Lösungen für jedes Unternehmen
- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber = Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter/innen
- Weniger Fluktuation und Reduktion der Recruitingkosten
- Weniger Fehlzeiten
- Steigerung der Produktivität
- Raschere Rückkehr aus der Karenz
- Hohe Mitarbeitermotivation
- Gutes Betriebsklima
- Effiziente Arbeitsabläufe
- Steigerung der Identifikation der Mitarbeiter/innen mit dem Unternehmen
- Positives Image nach außen
- Staatliches Gütezeichen

Wie funktioniert das Audit?

Der Ablauf des Audit-Prozesses im Unternehmen ist exakt definiert und garantiert maßgeschneiderte Ergebnisse für das Unternehmen, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen orientieren:

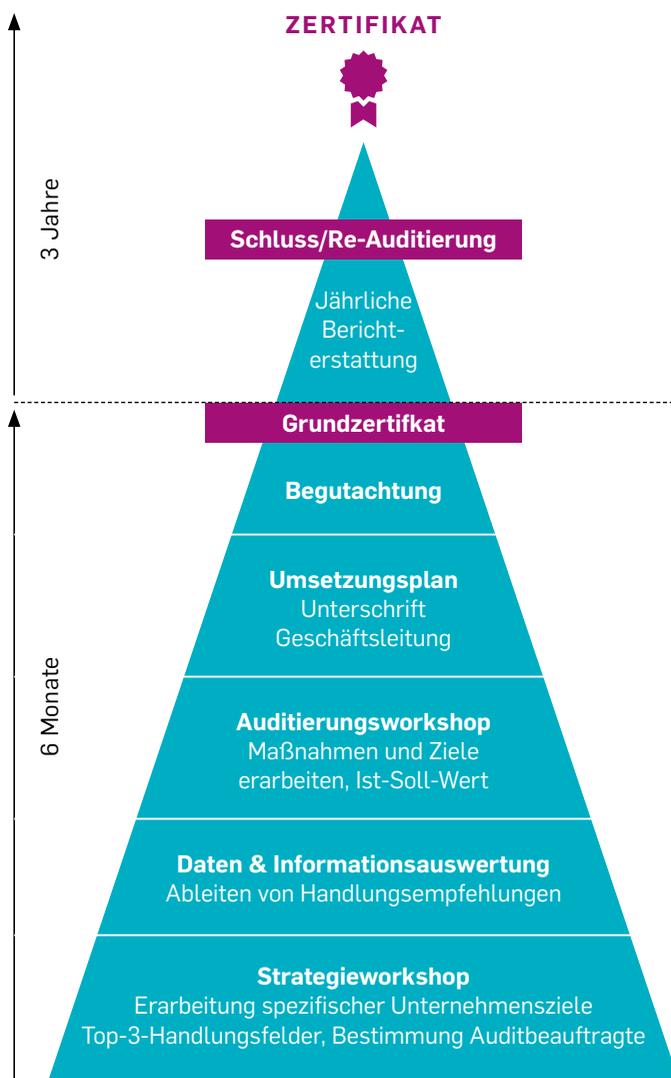
- Strategieworkshop zur Definition des IST-Zustandes sowie der Ziele und Handlungsfelder des Prozesses
- Bildung einer repräsentativen Projektgruppe
- Auditierungsworkshop zur Festlegung konkreter Maßnahmen
- Abschluss der Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung
- Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle
- Umsetzung der Maßnahmen über einen Zeitraum von drei Jahren

Nach dem Erhalt des Grundzertifikats wird das Unternehmen ins Audit-Netzwerk eingebunden. Die jährliche Berichterstattung zeigt den aktuellen Umsetzungsstand und ist Basis für die Kosten-Nutzen-Analyse des Unternehmens.

Am Ende des max. sechs Monate dauernden ersten Auditierungsprozesses erfolgt die Begutachtung durch eine/n lizenzierten Gutachter/in. Im Fall einer positiven Begutachtung erhält das Unternehmen das Grundzertifikat Audit *berufundfamilie* für drei Jahre durch das zuständige Bundesministerium verliehen.

Unternehmen, die sich nach Ablauf der drei Jahre einer Re-Auditierung (Erarbeitung neuer Ziele) stellen, erhalten bei positivem Abschluss das sogenannte Zertifikat Audit *berufundfamilie* für weitere drei Jahre verliehen.

Graphisch lässt sich der Ablauf des Audits folgend darstellen:



Staatliches Gütezeichen für Familienfreundlichkeit

Unternehmen und Organisationen, die das Audit *berufundfamilie* erfolgreich umgesetzt haben, werden von der Republik Österreich, vertreten durch den/ die zuständige/n Bundesminister/in mit dem staatlichen Gütezeichen und dem (Grund-)Zertifikat im Rahmen eines Festaktes ausgezeichnet.

Mit der Verleihung des Grundzertifikats bzw. des Zertifikats wird bescheinigt, dass sich das Unternehmen dem Prozess der Auditierung bzw. der Re-Auditierung gestellt und weiterführende Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet hat.

Mit dem Grundzertifikat bzw. dem Zertifikat zum Audit *berufundfamilie* erhält das Unternehmen das Recht, neben dem österreichischen Gütezeichen auch das europaweit geschützte Markenzeichen *workandfamily audit* auf Veröffentlichungen, Druckschriften, Produkten sowie zu allgemeinen Kommunikationszwecken zu verwenden.

Grundsätzlich sind das staatliche Gütezeichen und das Zertifikat für die Dauer von drei Jahren gültig. Unternehmen, die nach diesem Zeitraum lediglich eine Schlussprüfung, aber keine neuerliche Re-Auditierung mit dem Festsetzen von neuen Zielen durchführen, erhalten das Zertifikat nur für die Dauer von einem Jahr.

Förderungen:

Durch das Förderungsprogramm der Familie & Beruf Management GmbH für das Audit *berufundfamilie* haben Unternehmen die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung

für den Auditprozess zu erhalten. Die wichtigsten Eckdaten:

- Anspruchsberechtigt sind private Unternehmen ab fünf Mitarbeiter/innen
- Pro Unternehmen ist eine einmalige Förderung mittels schriftlichen Antrages möglich (es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung)
- Unbürokratische und unkomplizierte Vergabe der Förderung mit direkter Auszahlung an den/die Antragsteller/in

Förderhöhen:

5-20 Mitarbeiter/innen	5.000 Euro
21-100 Mitarbeiter/innen	4.000 Euro
ab 101 Mitarbeiter/innen	3.000 Euro
Erste Re-Auditierung (5-100 Mitarbeiter/innen)	3.000 Euro

Weitere Details sowie alle Unterlagen zu den Förderungen erhalten Sie direkt bei der Familie & Beruf Management GmbH.

Das Audit *berufundfamilie* KOMPAKT

Für kleine und mittlere Unternehmen mit 5-50 Mitarbeiter/innen steht ein eigenes, verkürztes Verfahren zur Verfügung. Die Vorteile des Audits bleiben erhalten und die Unternehmen werden auch nach erfolgreichem Abschluss mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Das Audit speziell für KMUs kann jedoch mit einem geringeren Zeitaufwand und vereinfachten Prozessunterlagen umgesetzt werden.

Spezielle Förderung für KMU:

5-50 Mitarbeiter/innen	4.000 Euro
------------------------	------------

Testen Sie Ihre Familienfreundlichkeit mit dem *berufundfamilie*-Index

Um die Unternehmen zu unterstützen, bietet das Bundesministerium für Familien und Jugend ein Selbstdiagnose-Instrument. Jedes Unternehmen kann damit in nur wenigen Minuten sein Familienbewusstsein mittels Fragebogen messen und in Relation zu vergleichbaren Firmen sehen. Zudem werden Verbesserungsmöglichkeiten und Maßnahmen, wie das Audit *berufundfamilie*, aufgezeigt. Dabei handelt es sich um ein in der Praxis bewährtes Management-Instrument zur internen Erhebung und Verbesserung der Familienfreundlichkeit.

Testen Sie Ihre Familienfreundlichkeit unter: www.berufundfamilie-index.at

Familie & Beruf

Management GmbH

Die Familie & Beruf Management GmbH unterstützt Sie gerne auf Ihrem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit. Wir freuen uns auf Sie!

Familie & Beruf Management GmbH
Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien
Tel.: 01 218 50 70, audit@familieundberuf.at
www.familieundberuf.at

Gute Ideen für mehr Familienfreundlichkeit

Bisher haben rd. 390 Betriebe aus allen Branchen in Österreich am Audit *berufundfamilie* teilgenommen. Somit profitieren bereits über 258.000 Beschäftigte von einer familienfreundlichen Arbeitswelt (Stand Jänner 2017). Sie finden hier gute Beispiele in den einzelnen Handlungsfeldern.

Lassen Sie sich von den vielen Maßnahmen inspirieren!

Arbeitszeit

- Vertrauensarbeitszeit
- Angesparte Zeiten können an den Urlaub angehängt werden
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Jobsharing/Topsharing, Sabbatical, etc.
- Individuelle Arbeitszeitregelungen
- Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit möglich

Arbeitsorganisation

- Implementierung eines innerbetrieblichen Vorschlags- und Beschwerdewesens
- Vereinbarung von Arbeitszielen
- Systematische Überprüfung der Arbeitsabläufe

Arbeitsort

- Telearbeit
- Teilweise Tätigkeiten von zu Hause erledigen
- Altersgerechter Arbeitsplatz

Informations- & Kommunikationspolitik

- Regelmäßiger Kontakt zu karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Öffentlichkeitsarbeit zum familienfreundlichen Engagement des Unternehmens
- Im Unternehmensleitbild familienfreundliche Maßnahmen festschreiben
- Informationstätigkeit über bestehende Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kommunikation von Familienfreundlichkeit in Stellenanzeigen



Führungskultur

- Maßnahmen zur weiteren Sensibilisierung von Führungskräften
- Integration des Themas Familie und Beruf ins Mitarbeiter-/Bewerbungsgespräch

Personalentwicklung

- Weiterbildung während der Karenz
- Employee-Assistance-Programme und/oder Mentoring-Programme einführen
- Maßnahmen zum Stressabbau

Entgeltbestandteile/geldwerte Leistungen

- Personalesen
- Pausensnacks/Getränke, Obst stehen kostenfrei aus Betriebsküche zur Verfügung
- Bereitstellung von Essensgutscheinen, wenn keine Betriebsküche vorhanden ist
- Rabatte bei externen Partnerfirmen oder firmeneigenen Leistungen und Produkten
- Firmeneigentum (z.B. Lieferwagen, Diensthandy, etc.) kann privat genutzt werden

Service für Familien

- Kinder können im Notfall ins Unternehmen mitgenommen werden
- Organisation von entlastenden Serviceangeboten (Haushaltshilfe, Bügelservice, Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Kinderbetreuung, Wohnungssuche, etc.)
- Betriebskindergarten
- Familienangehörige können bei Veranstaltungen und Firmenfeiern mitgenommen werden.
- Eltern-Kind-Büros im Unternehmen

Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr (Wiedereinstieg)

- Babyfrühstück für Karenzierte und deren Kinder
- Karenzmanagement für den Wiedereinstieg
- Papawochen – bezahlter Sonderurlaub für Väter nach der Geburt
- Gewährung des Familienmonats für Väter

Gesundheitsfördernde Maßnahmen

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Betriebliche Zusatzangebote, wie Massagen, Impfungen, etc.
- Gratis bzw. kostengünstige Mitgliedschaften in Fitness Clubs

Diese und viele weitere gute Beispiele für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen finden Sie auch unter

www.familieundberuf.at

NÜTZLICHE LINKS

www.bmfj.gv.at
www.wko.at
www.unternehmen-fuer-familien.at
www.familieundberuf.at
www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at
www.berufundfamilie-index.at
www.respect.at
www.kinderbetreuung.at
www.kinderbetreuungsgeld.or.at



Staatspreis „Unternehmen für Familien“

Dass es bei der Familienfreundlichkeit von Unternehmen um die Zukunft geht, macht auch der Staatspreis „Unternehmen für Familien“ deutlich. Er ist eine wichtige Initiative für eine familienfreundlichere Arbeitswelt und damit für mehr Wahlfreiheit insbesondere auch für Personen mit Betreuungspflichten.

Die ursprüngliche Auszeichnung „Familienfreundlichster Betrieb“ wurde seit 1999 im Rahmen des Bundeswettbewerbes „Frauen- und Familienfreundlichster Betrieb“ verliehen und im Jahr 2009 in einen Staatspreis umgewandelt.

Mit dem Staatspreis, der 2010 erstmals verliehen wurde, werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren Mitarbeiter/innen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen als auch Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. Mit dem Staatspreis werden familienfreundliche Betriebe vor den Vorhang geholt

und für ihr Engagement gewürdigt. Zudem sollen andere Unternehmen dazu angeregt werden, die beruflichen Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeiter/innen ebenfalls gezielt zu verbessern.

Teilnahmebedingungen

Der Staatspreis „Unternehmen für Familien“ basiert auf den Landeswettbewerben der Bundesländer, in denen die familienfreundlichsten Betriebe des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden. Für die Teilnahme am Staatspreis ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten in der jeweiligen Kategorie des Landeswettbewerbs Voraussetzung. Die organisatorische



Bundesministerin Dr. Sophie Karmasin mit den Staatspreisträger/innen 2016

Abwicklung des Staatspreises obliegt der Familie & Beruf Management GmbH, bei der Sie auch alle Informationen zur Teilnahme erhalten.

Für alle Unternehmensgrößen

Da die Herausforderungen rund um die Familienfreundlichkeit für die Betriebe je nach Größe sehr unterschiedlich sind, können Unternehmen in fünf Kategorien mit einem Staatspreis ausgezeichnet werden.

- Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Mitarbeiter/innen
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Mitarbeiter/innen
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Mitarbeiter/innen
- Non-Profit Unternehmen/Institutionen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Darüber hinaus kann ein Sonderpreis zu einem speziellen Thema vergeben werden.

Zentrale Beurteilungskriterien:

- Flexible Arbeitszeit
- Anteil der Teilzeitjobs
- Karenz und Wiedereinstieg im Betrieb
- Maßnahmen des Betriebs im Bereich Kinderbetreuung
- Maßnahmen des Betriebs im Bereich Pflege
- Familien in Unternehmensphilosophie/Personalpolitik
- Weiterbildung im Betrieb
- Unternehmensinterne Informationspolitik
- Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Flexibilität des Arbeitsortes
- Services für Familien

Je mehr bzw. besser diese Kriterien von einem Unternehmen erfüllt werden und je wirksamer die Unterstützung ist, desto familienfreundlicher ist der Betrieb einzuschätzen.

Mehr dazu unter www.familienfreundlichsterbetrieb.at



GASTKOMMENTAR RIDI STEIBL*: TEILNEHMEN – DAMIT ALLE GEWINNEN!

Ziel des Wettbewerbes „Familienfreundlichste Betriebe“ ist es, die Bedeutung familienfreundlicher Arrangements deutlich zu machen:

Müttern und Vätern soll durch entsprechende Regelungen des Unternehmens die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Dadurch soll die Entscheidung für ein Kind nicht zu einer „Entweder-Oder-Entscheidung“ werden.

Gemeinsam mit flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen ist eine familienfreundliche Arbeitswelt die Voraussetzung dafür, dass Familie und Beruf kein Widerspruch ist.

Für Frauen und Männer soll es Gleichstellung und Fairplay in der Arbeitswelt geben. Bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Weiterbildung) und frauenfreundliche Unternehmenskulturen ermöglichen es Frauen, ihr Können optimal

einzusetzen und Karrierechancen gleichberechtigt nutzen zu können.

Wer rechtzeitig in Familienfreundlichkeit investiert, sichert seine Attraktivität für die benötigten Arbeitskräfte. In diesem Sinne lade ich Unternehmen ein, am Wettbewerb „Familienfreundlichste Betriebe“, und in der Folge am Staatspreis „Unternehmen für Familien“, teilzunehmen und davon zu profitieren - damit sie und ihre Mitarbeiter/innen gewinnen!



** Abg. z. NR a.D. Ridi Maria Steibl gründete 1990 die Initiative „Taten statt Worte Österreich“, mit dem Ziel, die Situation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt durch konsequente Gleichstellungspolitik zu verbessern.*

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Familien und Jugend, Sektion I, Abteilung I/9
Wirtschaftskammer Österreich

Text:
Mag. Andreas Kratschmar und BMFJ (Abteilung I/9)

Grafik- & Editorialdesign:
Almasy Information Design Thinking, www.almasy.at

Fotoquellen:
S. 3 christianjungwirth.com (Porträt Karmasin),
S. 3 Doris Kucera (Porträt Hochhauser)
S. 52 Parlamentsdirektion/WILKE (Porträt Steibl)
Alle weiteren Adobe Stock

Druck: Druck Hofer GmbH - HOFER | Media

Verlagsort: Wien
Februar 2017 / 7. Auflage



