

Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

für kleine und mittlere Unternehmen



Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

für kleine und mittlere Unternehmen

Wien, 2021

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Sektion VI – Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13–15, 1020 Wien

+43 1 53 115-0

familienpolitik@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at

Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt, Sektion VI – Familie und Jugend, Abteilung VI/9

Wirtschaftskammer Österreich

Familie & Beruf Management GmbH

Fotonachweis: BKA, Nadine Studeny Photography, GettyImages (Cover, S. 6, 12, 17, 30, 38, 46, 53, 55, 58, 61, 65, 68), Edenred (S. 50)

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Stand: Dezember 2021, 9. Auflage

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind **ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.**

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramts und der Autorinnen und Autoren ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an familienpolitik@bka.gv.at

Inhalt

Vorwort.....	5
Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt!	6
Familienfreundlichkeit rechnet sich	12
Arbeitszeit flexibel gestalten	17
Elternkarenz: Vorbereitung zahlt sich aus	31
Wiedereinstieg: Erfolgreich zurück!	39
Kinderbetreuung: Maßgeschneiderte Lösungen finden	47
Mit Familienfreundlichkeit gewinnen	54
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	56
Angebote für mehr Familienfreundlichkeit	59
Zertifizierung berufundfamilie	62
Gute Ideen für mehr Familienfreundlichkeit	66
Staatspreis „Familie & Beruf“	69

Vorwort

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer!

Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen“ ist ein Informations- und Serviceangebot, das Unternehmen hilft, Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor zu etablieren. Auch in dieser Auflage geben wir Ihnen praktische Tipps und Informationen und zeigen anhand von Best Practices, wie Familienfreundlichkeit in Unternehmen umgesetzt werden kann.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bereits unter normalen Umständen eine enorme Herausforderung. Aufgrund der COVID-19-Krise waren Familien, etwa durch Home Office und Home Schooling, jedoch besonders gefordert. Unterschiedliche Instrumente haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einerseits die flexible Unterstützung ihrer Angestellten ermöglicht und andererseits die Herausforderungen für Unternehmen in der wirtschaftlich schwierigen Phase abgedeckt.

Die Krise hat sich als Turbo für die Digitalisierung erwiesen und es wurde deutlich, was im Hinblick auf Home Office und Mobiles Arbeiten alles möglich ist. Diese neuen Arbeitsweisen werden auch in Zukunft Bestandteil unseres Arbeitsalltags sein.

In dieser neuen Arbeitswelt punkten vor allem jene Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Möglichkeiten bieten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Damit können sich Unternehmen nicht nur als attraktive Arbeitgeber positionieren, sondern haben gegenüber weniger familienfreundlichen Betrieben auch klare betriebswirtschaftliche Vorteile: Eine Studie im Auftrag der Familie & Beruf Management GmbH zeigt, dass in familienorientierten Unternehmen die Mitarbeitermotivation besser funktioniert, die Mitarbeiterbindung höher ist und es weniger Krankenstände gibt.

Unternehmen profitieren davon, wenn ihre Beschäftigten Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren können. Mehr Wahlfreiheit und Flexibilität sind sowohl im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch im Interesse der Unternehmen. Für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu den unternehmerischen Aspekten von Familienfreundlichkeit empfehlen wir Ihnen die Lektüre des 6. Österreichischen Familienberichts.

Wir wünschen viel Erfolg bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.



Bernadett Humer, MSc
Leiterin Sektion Familie
und Jugend © BKA



Mag. Mariana Kühnel, M.A.
Generalsekretär-Stellvertreterin
der Wirtschaftskammer
Österreich © Nadine Studeny
Photography

Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt!

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource, die wir haben“. Solche und ähnliche Äußerungen hört man von immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmern. Aus guten Gründen.

Die Zeiten, in denen es potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hülle und Fülle und für jede freie Stelle zahlreiche qualifizierte Bewerbungen gab, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in direktem Kontakt mit den Kundinnen und Kunden erfolgsentscheidend.

Soziale Verantwortung

Die Zeiten haben sich geändert: Kundinnen und Kunden interessiert nicht nur der beste Preis, sondern auch die Art und Weise, wie Produkte hergestellt und unter welchen Bedingungen Dienstleistungen erbracht 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 Unternehmerin oder Unternehmer mit der Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf beschäftigt, handelt im Interesse der ganzen Gesellschaft und sollte das als familienfreundliche Arbeitgeberin bzw. als familienfreundlicher Arbeitgeber auch öffentlichkeitswirksam sagen.

Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt

Der Frauenanteil an unselbstständigen Beschäftigten betrug 2020 laut Statistik Austria 48,4%.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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 führt dazu, dass die Beschäftigten 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 81% der Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Suche nach gut ausgebildetem Personal konfrontiert.² Die Bevölkerungsentwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft bewirkt, dass immer weniger junge Menschen in den Arbeitsprozess einsteigen. Im Jahr 2021 lebten in Österreich 1,72 Mio. Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren (ca. 19,4% der Gesamtbevölkerung).³ 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

1 Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Erstellt 2. Quartal 2021.

2 EY Mittelstandsbarometer Österreich 2020 – Fachkräftemangel.

3 Statistik Austria: Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt 2. Quartal 2021.

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:

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

auf lange Sicht. Und so wird der Anteil der Arbeitskräfte zwischen 15 und 34 Jahren bis 2030 auf 31,6% sinken.⁴

Das bedeutet für Unternehmen vor allem eines: Der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte wird in Zukunft immer härter. Viele Branchen finden die benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur sehr schwer oder nur durch eine kostenaufwendige Suche.

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 besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auf der Strecke bleiben. Daher ist Familienfreundlichkeit eines der wichtigsten Handlungsfelder einer modernen

und effizienten Personalpolitik. Wer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Lebensentscheidung für Kind und Beruf aktiv unterstützt, ist letztlich die attraktivere Arbeitgeberin bzw. 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 (68,3 %, Wert 2020), dennoch gibt es Steigerungspotenziale.⁵ 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 52,2 % (Abschlussjahrgang 2018).⁶

⁴ Statistik Austria: Erwerbspersonenprognose 2020. Erstellt 1. Quartal 2021.

⁵ Statistik Austria: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Erstellt 1. Quartal 2021.

⁶ Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2018 mit Stichtag 31.10. Erstellt 3. Quartal 2020.

55 % der Studienabschlüsse erfolgten im Jahr 2019 durch Frauen, im Gegensatz dazu 45 % von Männern.⁷

Auch das Potenzial für weibliche Führungskräfte ist groß, wenngleich Österreich hier noch Nachholbedarf hat: Bei handelsrechtlichen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern liegt der Frauenanteil bei 14,5 %. In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei 20 %.⁸ 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 liegt die Hauptlast der Kinderbetreuung bei den Frauen.

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 sie bisher kaum vertreten waren sowie um die entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen,
- die persönliche und fachliche Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben.

Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit machen

Familienfreundlichkeit bietet gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine große Chance. Damit diese genutzt werden kann, ist es wichtig, das Anliegen der Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur zu verankern. Die Unternehmenskultur – das sind nicht nur die schönen Worte von Leitbildern, sondern die „Selbstverständlichkeiten“, die ein Unternehmen prägen. Indem es selbstverständlich ist, die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Unternehmensführung mit zu bedenken 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 auch 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.

Im Zuge der Zertifizierung berufundfamilie hat die **i-tax Steuerberatungs GmbH (NÖ)** erstmals das Thema Unternehmensphilosophie unter dem Aspekt der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie intern bearbeitet. Auf Basis der gelebten Kultur wurde eine schriftliche Wertegrundlage mit der Verankerung der Vereinbarkeitsthematik geschaffen. Als sichtbares Fundament ist das Unternehmensleitbild intern und extern veröffentlicht:

„Wir leben eine wertschätzende Unternehmenskultur nach innen und nach außen und stellen den Erfolg unserer Klientinnen und Klienten sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus unserer Aufmerksamkeit. Wir achten auf ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sinn und Freude in ihrer Tätigkeit erfahren und dadurch die Balance zwischen

⁷ Berechnung WKÖ unter Berücksichtigung von Akademien/Kollegs auf Basis der Daten der Statistik Austria.

⁸ Firmenbuch - Compass Verlag, Stand: Jänner 2021.

Arbeits-, Familienleben und Freizeit ermöglicht wird, damit wir die bestmögliche Leistung für unsere Klientinnen und Klienten erbringen können.“

Führungskräfte

Unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens ist es wichtig, Führungskräfte und Verantwortungsträgerinnen und -träger mit dem Thema Familienfreundlichkeit zu konfrontieren und diese als Bestandteil der Führungsaufgaben zu verankern.

Nur dort, wo Familienfreundlichkeit akzeptierter Teil der Führungskultur 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 Beschäftigten und Personalplanung bis hin zur Arbeitsorganisation.

Mitarbeiterkommunikation

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 sich diese äußern, kann man sie lösen. Kleinst- und Kleinunternehmen sind dabei in einer vorteilhaften Situation, weil der Kommunikationsweg zwischen Beschäftigten und Führungskräften kurz ist.

Es ist wichtig, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Mitarbeiter-Gesprächen die Möglichkeit zu geben, unternehmensrelevante familiäre Themen (Geburt eines Kindes, Pflegebedürftigkeit eines Verwandten, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen etc.) offen zu artikulieren.

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 Frauenanteil
- Unternehmen, die aufgrund ihrer kleinen Struktur verlässliche und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen
- Unternehmen im Dienstleistungsbereich bzw. mit Service-Agenden
- Unternehmen im technischen Bereich
- Unternehmen, die Familien als Kundinnen und Kunden haben
- Unternehmen, die in der Öffentlichkeit stehen

Unterstützung für Betriebe und Familien

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

Familien werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Der Familienbonus Plus ist ein Steuerabsetzbetrag, durch den die Steuerlast um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr direkt reduziert wird (so lange für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird). Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus in der Höhe von 500 Euro jährlich zu, wenn für dieses Kind weiterhin Familienbeihilfe bezogen wird. Ab Juli 2022 wird der Familienbonus auf 2.000 Euro und der Kindermehrbetrag auf 450 Euro erhöht.
- Der Kinderabsetzbetrag beträgt aktuell rund 700 Euro pro Jahr. Dieser wird monatlich pro Kind direkt gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt. Das heißt: Auch Eltern, die keine Steuern bezahlen, profitieren vom Kinderabsetzbetrag.

- Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ist ein „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich (somit rund 700 Euro) vorgesehen. Der Familienzeitbonus (FZB) wird auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld (KBG) angerechnet.
- 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.
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können für die Betreuung der Kinder der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einen Zuschuss für die Kinderbetreuung zahlen. Dieser Zuschuss ist bis zu einer Höhe von 1.000 Euro pro Kind und Kalenderjahr sozialabgaben- und lohnsteuerfrei.
- Der Zuschuss kann nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Familienbeihilfe beziehen, ge-

währt werden und ist direkt an die Betreuungseinrichtung zu zahlen.

Unternehmerinnen und Unternehmer werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Einkommensteuerpflichtigen Selbstständigen 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 Unternehmensfreundlichkeit in die richtige Richtung und gibt damit starke Impulse für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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 zu 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. Der optimale Wiedereinstieg sollte daher schon vor dem Antritt der Karenz gut vorbereitet werden. Wichtig ist dabei auch, Vorurteilen gegenüber der Väterkarenz entgegenzuwirken.

Arbeitszeit und Home Office:

Zahlreiche Vereinbarkeitsherausforderungen lassen sich durch flexible Arbeitszeiten und Home Office in den Griff bekommen. Flexible Arbeitszeitmodelle reichen von herkömmlichen Gleitzeitregelungen bis hin zu vollkommen individuellen Arbeitszeitgestaltungen, die optimal auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und des Betriebs ausgerichtet sind. Eng verknüpft mit der Arbeitszeit ist die Arbeitsorganisation (z. B. regelmäßige Meetings nicht in Tagesrandzonen abhalten, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern schwieriger wahrzunehmen sind).

Familienfreundlichkeit rechnet sich

Was kosten familienfreundliche Maßnahmen und was bringen sie? Diese Frage ist gerade für kleine Unternehmen zentral. Denn unbestritten ist, dass die Planung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen Zeit und Geld kosten. Aber: Familienfreundlichkeit rechnet sich.

LeitnerLeitner (OÖ) wurde 1959 als familiengeführtes Unternehmen gegründet und wird bis heute in diesem Sinne geführt. Herr Mag. Lothar Egger, einer der Geschäftsführer von LeitnerLeitner, betont: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Teil der DNA des Unternehmens und wurde bereits gelebt noch bevor dies ein breiterer Trend wurde. Um uns am Markt entsprechend positionieren zu können, haben wir die Initiativen rund um Beruf und Familie in den letzten Jahren stark ausgebaut und kommunizieren dies auch deutlich. Neben sehr flexiblen Arbeitszeiten bieten wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel auch eine Betreuung durch Tagesmütter im Betrieb sowie eine zweiwöchige Ferienbetreuung an.“

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 die Zertifizierung 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“, sagt Mag. Helmut Kreiter, Geschäftsführer der **Weichenwerk Wörth GmbH** in St. Pölten (NÖ).

Diese Unternehmen sind keine Ausnahmen. Immer mehr Arbeitgeberinnen und 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 der Familie & Beruf Management GmbH zeigt deutlich, dass eine familienbewusste Personalpolitik viele positive Effekte mit sich bringt.

So berichten Unternehmerinnen und Unternehmer:

- „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt zu einer deutlich höheren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 betriebs-

wirtschaftlich auszahlen. In Unternehmen, in denen entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, können die positiven Auswirkungen klar an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen (Motivation, Fehlzeiten, Fluktuation, Rückkehrquote nach der Karenz etc.) abgelesen werden.

Das bedeutet: Nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die Unternehmen profitieren von Familienfreundlichkeit. Die zentralen Ergebnisse der Studie auf einen Blick:¹

Höhere Motivation: Bei den befragten familienfreundlichen Unternehmen konnte eine um 12 % höhere Mitarbeitermotivation festgestellt werden als im Durchschnitt. Engagement und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familienfreundlicher Unternehmen sind somit deutlich höher.

Mehr Leistung: Der höhere Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schlägt sich auch in mehr Leistung nieder. Die Mitarbeiterproduktivität ist laut der Studie in Unternehmen mit einer familienbewussten Personalpolitik um 8 % höher als im Durchschnitt.

Weniger Krankenstandstage und Fehlzeiten: Enorme Unterschiede zeigt die Studie auch in Hinblick auf die für Unternehmen sehr teuren Abwesenheitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Laut Statistik Austria liegt die durchschnittliche Anzahl von Krankenstandstagen pro Beschäftigtem und Jahr bei 12,7 Tagen (2015). Familienfreundliche Unternehmen haben um 23 % weniger krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 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. Familienfreundliche Unternehmen haben eine um 10 % geringere Fluktuation als der Durchschnitt. Das bedeutet niedrigere Personalkosten und mehr Kontinuität.

Günstige Personalsuche: Besonders in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtiger denn je, ein positives Image nach außen zu haben. Familienfreundliche Unternehmen haben ein um 13 % 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 8 % höheren Bewerberqualität sowie einer um 10 % höheren Anzahl externer Bewerbungen als im Durchschnitt.

Schnellere Rückkehr aus der Karenz: Ein ebenfalls wichtiger Kostenfaktor für Unternehmen ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Karenz in hohem Ausmaß und möglichst schnell wieder ins Unternehmen zurückkehren. Die Studie der Familie & Beruf Management GmbH zeigt: Die Elternkarenzdauer ist in familienfreundlichen Unternehmen um 9 % kürzer als in vergleichbaren Unternehmen. Das Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann so schneller wieder genutzt werden.

1 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP); Schneider/Quednau (2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung.

Die wichtigsten Vorteile für familienfreundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Wenn Familie und Beruf gut vereinbar sind, ergeben sich 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

Nachteile einer wenig familienbewussten Personalpolitik

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

- Hohes Stresspotenzial bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch ungelöste Vereinbarkeitsprobleme kann zu Fehlern und geringerer Leistung am Arbeitsplatz führen. (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 Aufwand für Nachbesetzungen
- niedrige Rückkehrquote nach der Karenz
- Mitarbeitermotivation und -produktivität sind deutlich geringer als in familienfreundlichen Unternehmen.

Die Motive familienfreundlicher Unternehmen

Unternehmen, die die Zertifizierung berufundfamilie (siehe Seite 61) umsetzen und mit dem staatlichen Gütezeichen für familienfreundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgezeichnet wurden, nennen folgende zentrale Motive für eine familienorientierte Personalpolitik:

- Deutlich im Vordergrund steht, mit familienfreundlichen Maßnahmen die Motivation und die Freude an der Arbeit zu erhalten und zu erhöhen, sowie für ein gutes Betriebsklima zu sorgen.
- Zudem ist der ökonomische Nutzen besonders wichtig. Eine hohe Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für eine erhöhte Leistungsfähigkeit und Bindung 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht nur wichtig, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch langjährige Beschäftigte und deren Know-how zu halten. Denn durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld kann die Mitarbeiterbindung gestärkt und die Fluktuation verringert werden.

Eine Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) zeigt, dass österreichische Unternehmen, die den Zertifizierungsprozess berufundfamilie durchgeführt haben, in wesentlichen Bereichen Verbesserungen erzielen konnten. So konnte beispielsweise die Mitarbeiterbindung an das Unternehmen erhöht, der Wiedereinstieg nach der Karenz gesteigert und das Image des Unternehmens aufgewertet werden.²

Familienfreundlichkeit wird gefordert

Für viele Branchen ist „der Kampf um die besten Köpfe“ bereits Realität. Erfolgreiches Employer Branding als familienfreundliche Arbeitgeberin bzw. als familienfreundlicher Arbeitgeber kann in diesem „war for talents“ einen wesentlichen Vorteil bedeuten. Laut einer Studie von Peter Hajek unter unselbständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl für knapp 95% der Befragten sehr bzw. eher wichtig.³ 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Für die in der Studie befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vor allem flexible Arbeitszeiten, das Verständnis der Führungskräfte und punktuelle Kinderbetreuungsangebote (d.h. in Notfällen oder an Ferien- und Feiertagen) besonders wichtig. „Es liegt hier also ganz viel bei den Arbeitgeberinnen und 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.

2 Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen.

3 Peter Hajek Opinion Strategies (2020): Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Umfragen unter ArbeitnehmerInnen und Netzwerkpartnern in Österreich.

Arbeitszeit flexibel gestalten

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



Wenn die Öffnungs- und Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen mit den eigenen Arbeitszeiten nicht zusammenpassen, entsteht Stress.

Wichtig für die Konzentration am Arbeitsplatz ist die Gewissheit, dass eine hochwertige Betreuung der Kinder gewährleistet ist. Für die Erholung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Abstimmung der Ferien- und Urlaubszeiten förderlich.

Für Vereinbarkeitsprobleme gibt es naheliegende Lösungen: Die Arbeitszeit wird reduziert oder flexibler gestaltet und zwar so, dass dies den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Erfordernissen des Unternehmens entspricht.

Die **Weichenwerk Wörth GmbH (NÖ)** hat für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gleitzeitmodell mit einem großen Gleitzeitrahmen von 06:00 bis 19:30 Uhr und einer sechsständigen Kernarbeitszeit gestaltet. So sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler und können ihre Arbeitszeit innerhalb der definierten Bereiche frei gestalten. Es werden gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Karenz auch spezielle Teilzeitmöglichkeiten für den individuellen Bedarf erarbeitet. Daher steigen karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits nach sehr kurzer Zeit wieder geringfügig ins Unternehmen ein.

Die **Kellner & Kunz AG (OÖ)** unterstützt Familien, durch (an kurz- oder mittelfristigen Betreuungsbedarf) angepasste Arbeitszeitmodelle. Die Arbeitszeit wird auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters – beispielsweise nach der Karenz oder für die Pflege von Angehörigen – abgestimmt. Und auch Teilzeitarbeitsmodelle sind im Innendienst und in der Logistik im Schichtbetrieb gelebte Realität. „Als berufstätige Mutter muss ich mir die Zeit gut einteilen. Flexibel sein und eine gute Organisation sind wichtig“, erzählt Daniela Lindner aus der Marketingabteilung. Die Koordination von Familie und Beruf steht auf der Tagesordnung und da kommt es auch vor, dass Arbeitszeiten hin und wieder flexibel angepasst werden müssen. Dies ist bei der Kellner & Kunz AG möglich. „Gerade als Direktvertriebsunter-

nehmen steht der Mensch im Mittelpunkt. Dies sowohl auf Seiten der Kundinnen und Kunden als natürlich auch auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind uns bewusst, dass nur durch ein gesundes Miteinander die Balance zwischen wirtschaftlichem Wachstum und persönlichem sowie familiärem Wohlergehen geschaffen und aufrechterhalten werden kann“, so Mag. Astrid Siegel, Finanzvorstand der Kellner & Kunz AG.

Normalarbeitszeit herabsetzen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz die Möglichkeit, mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, 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 die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber vom Motiv für den Teilzeitwunsch erfährt.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind insofern abgesichert, als dass eine Kündigung auf Grund der Inanspruchnahme der Herabsetzung der Normalarbeitszeit angefochten werden kann. Des Weiteren ist eine für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Abfertigungsberechnung im Rahmen der Abfertigung alt vorgesehen.

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 Mag. Sonja Trauner, Geschäftsführerin der TRAUNER Verlag + Buchservice GmbH. Maßnahmen wie Gleitzeitmodelle oder die Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmensleitbild zeichnen dieses Unternehmen aus und belegen, dass Familienfreundlichkeit dem TRAUNER Verlag ein zentrales Anliegen ist. „Was wir davon haben? Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenig Fluktuation und ein gutes Image am Arbeitsmarkt“, so Mag. Trauner weiter.

Teilzeit: Darauf kommt's an!

Die Nachfrage insbesondere von Frauen nach Teilzeitarbeit ist in Österreich nach wie vor hoch: 47,3% der Frauen arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2020 Teilzeit. Demgegenüber lag der Anteil der erwerbstätigen Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, bei 10,7%.¹ Österreich hat mit der Einführung des Rechts auf Elternzeit in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der ungebrochen hohen Nachfrage Rechnung getragen.

Trotz der objektiven Nachteile bei Einkommensverlauf, Karriereentwicklung und Pensionsanrechnung ist Teilzeit für Frauen nach der Karenz ein wichtiges Thema. Unternehmen sollten sich diese Nachfrage zu Nutze machen und 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.

NÖM AG – Niederösterreichische Molkerei (NÖ): Flexible Teilzeit

Plötzlich änderten sich für Martina Bailer die Prioritäten: „Als junge Mama rückte selbstverständlich mein Kind an erste Stelle. Während der Karenzzeit ist daran auch nicht zu rütteln. Dann kam der Wiedereinstieg in das Berufsleben und damit die Herausforderung einer Doppelbelastung, möchte man doch auf beiden Seiten 100% geben. Viele Karenz-Rückkehrerinnen und -Rückkehrer entscheiden sich deshalb für ein klassisches Teilzeitmodell, um beiden Aufgaben gerecht zu werden.“ Auch mir erschien dieses Modell anfänglich als die optimale Lösung. Hier hielt mein Unternehmen jedoch ein attraktiveres Arbeitszeitmodell parat, nämlich die flexible Teilzeit. Kurz: Mein Arbeitgeber passt sich an meine Bedürfnisse an und umgekehrt. Wöchentlich entsteht so in Abstimmung mit dem gesamten Team eine neue bedarfsorientierte Stunden tafel. Wesentlich hierbei war die Bereitschaft meiner Kolleginnen und Kollegen, sich wöchentlich abzustimmen. Ein kommunikativer Mehraufwand, der jedoch zum Vorteil hatte, meine Manpower zum richtigen Zeitpunkt abrufen zu können. Auch im Familienverband müssen meine Arbeitszeiten dementsprechend kommuniziert und adaptiert werden. Doch es lohnt sich, denn so ist es mir möglich an Kindertagausflügen teilzunehmen oder an schönen Tagen einen Familienausflug zu planen.“

„Mit dem flexiblen Teilzeitmodell geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, den Anforderungen des Familienlebens und der Arbeitswelt optimal gerecht zu werden. Es steht so für mehr Lebensqualität in Form von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberzufriedenheit. Wesentlich ist hierbei die Kommunikation im Team, nur dann kann dieses Modell funktionieren“, weiß Petra Herzog, NÖM Personalleitung.

Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG (NÖ) in St. Pölten ist ein Beispiel dafür, dass es für hochqualifizierte Arbeitskräfte, wie auch für Führungskräfte Teilzeitvereinbarungen

1 Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Erstellt 1. Quartal 2021.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Home Office wurde zudem mittels Vereinbarung festgelegt und wird nun regelmäßig von einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen.

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

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht wegen ihrer reduzierten Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandeln.
- Teilzeitbeschäftigte sind anteilig entsprechend ihrem Arbeitsumfang zu entlohnen und an Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (wie z.B. Pensionszusagen) zu beteiligen.
- Das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren. Kommt es zu einer Beschäftigung von Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeitern, 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 der Arbeitgeberin bzw. dem

Arbeitgeber und der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren.

- Für Mehrarbeitsstunden gebührt seit 01.01.2008 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).
- Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Ausschreibung von freiwerdenden Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß informieren – beispielsweise über Aushang im Betrieb, Mail oder Intranet.

Gleitzeit: Mehr Flexibilität für alle

Die höchste Flexibilität bei aufrechtem Vollzeitarbeitsverhältnis ermöglicht eine gleitende Arbeitszeitregelung. Dabei können die Beschäftigten innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen. Die Kernarbeitszeit wird dabei in Abstimmung mit den Bedürfnissen des Unternehmens definiert.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das weniger Stress bei der Organisation der Kinderbetreuung – und für die meisten Unternehmen macht es keinen Unterschied, ob die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer z. B. eine Stunde später kommt oder geht. Gleitzeit kann im Unternehmen sehr kurzfristig eingeführt werden.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 der einzelnen Arbeitnehmerin / dem einzelnen Arbeitnehmer 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 die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, gäbe es keine Gleitzeitvereinbarung)

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben auf- 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. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Maximal sind 60 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit zulässig.

M.A.N.D.U. one life (OÖ) verfügt über ein flexibles Arbeitszeitmodell mit Gleitzeit, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenkommt. Die Kernarbeitszeit liegt am Vormittag, außerhalb dieser Zeit ist Gleitzeit möglich und erwünscht.

CISC Semiconductor (KTN): Familienfreundliche Arbeitszeiten

Als Claudia Schenker bei CISC Semiconductor zu arbeiten begann, war ihr Sohn gerade 7 Jahre alt und bereits eingeschult. „Der Spagat zwischen 30-Stunden-Job und Familie ginge sich nie aus, ohne meinen Sohn im Hort anzumelden. Dank der familienfreundlichen, absolut flexiblen Arbeitszeiten bei CISC Semiconductor schaffe ich es, Berufsalltag und Familienleben sehr gut unter einen Hut zu bringen. Besonders in den ersten und letzten Schulwochen, wo die Kinder oft nur stundenweise in der Schule sind, bin ich unendlich dankbar, dass ich meine Arbeitszeiten optimal aufs Familienleben abstimmen kann. In den Ferien spielt mir die Gleitzeit ebenso in die Hände: Hier wechseln wir uns mit anderen Eltern dabei ab, um auf die Kinder aufzupassen. Da die meisten fixe Arbeitszeiten haben, war ich die, die jene Zeiten abdecken konnte, zu denen die anderen Eltern beruflich verhindert waren. Die Volksschule, die mein Sohn besuchte, befand sich übrigens nur unweit meines Arbeitsplatzes. Dadurch bot sich die Möglichkeit, dass mein Sohn gefahrlos zu mir ins Büro kommen und die letzte halbe Stunde bei mir auf mich warten durfte, bis wir nach Hause fuhren. All das wäre nicht möglich, wenn CISC Semiconductor nicht so viel Wert auf Familienfreundlichkeit legen würde.“

Wochenarbeitszeit: Mehr bewegen

Attraktive Lösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten und Unternehmen sind auch maßgeschneiderte Wochenarbeitszeitmodelle. Dabei wird z. B. nur an vier Tagen die Woche, dafür aber eben länger gearbeitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen (OÖ): Energieversorger startet Pilotprojekt zur 4-Tage-Woche

Bereits seit längerer Zeit gibt es beim Ökostromerzeuger KWG Überlegungen zur Einführung einer 4-Tage-Woche. Nun hat das Unternehmen aus Schwanenstadt ein Pilotprojekt zur Umsetzung gestartet.

„Flexible Arbeitszeiten sind bei uns im Unternehmen nicht neu. Gerade bei Arbeitszeitmodellen haben wir uns in der Vergangenheit bereits sehr offen und innovativ gezeigt. So haben wir bei rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 20 verschiedene Arbeitszeitmodelle,“ erklärt Peter J. Zehetner, Geschäftsführer bei KWG. „Wir sind stets darum bemüht, besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Anforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf eine attraktive Arbeitszeit, zu erfüllen.“ Das von KWG nun gestartete Pilotprojekt „4-Tage-Woche“ zielt darauf ab, die reguläre Arbeitszeit auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung auf vier Arbeitstage zu verteilen oder zu verkürzen.

Der große Vorteil, den Peter J. Zehetner sieht, liegt darin, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch regelmäßig drei Tage pro Woche frei und somit mehr Zeit für ihre Familien haben. Die Verteilung der Arbeitszeit auf diese vier Tage wird individuell abgestimmt. Das Pilotprojekt wird zunächst drei Monate laufen, nach dieser Zeit wird evaluiert, ob es als Standard weitergeführt wird.

Ergänzend zum Pilotprojekt hat KWG vor Kurzem eine interne Richtlinie für Home Office geschaffen. Damit soll unabhängig von Corona diese von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittlerweile sehr geschätzte Möglichkeit weitergeführt werden. Die neue Home Office Regelung wird bisher von knapp 20 Kolleginnen und Kollegen in Anspruch genommen und ermöglicht es einen fixen Home Office Tag pro Woche zu leisten.

„Ich hoffe, dass uns das Pilotprojekt zur 4-Tage-Woche wichtige Erfahrungen zur Gestaltung eines besonders attraktiven Arbeitszeitmodells und zur noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringt,“ zeigt sich Peter J. Zehetner stolz. „Home Office ist während der Corona-Pandemie zu einer Selbstverständlichkeit geworden und hat sich sehr bewährt. Daher wollen wir dies auch in Zukunft fortführen.“

Jahresarbeitszeitmodelle: Da sein, wenn es wichtig ist

Abhängig von der Branche des Unternehmens kann es sinnvoll sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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 einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers über den Zeitraum von bis zu einem Jahr.

So kann man mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass sie/er für einen bestimmten Zeitraum ganz für das Unternehmen da ist – und für einen bestimmten Zeitraum (z. B. Sommerferien) pausiert. Die Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen etwa darin, 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.

Ein gutes Beispiel für familienfreundliche Jahresarbeitszeitmodelle ist der **Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds (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 Projektpartnerinnen und -partner reagiert sowie der persönliche Lebens- und Arbeitsrhythmus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besser angepasst werden.

Regelungen im Arbeitszeitrecht

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 dann, wenn mehrere „Fenstertage“ knapp aufeinander folgen (z. B. in Verbindung mit Weihnachten und Neujahr).

Vier-Tage-Woche

Die Vier-Tage-Woche (4 × 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.

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.

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

Nicht nur für Weiterbildungszwecke, auch aus anderen Gründen kann mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts vereinbart werden.

Ein Sabbatical ist ein innovatives Instrument, um Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, an der Entwicklung ihres Kindes teilzunehmen. In einigen Kollektivverträgen finden sich hierzu schon Sabbatical-Modelle.

Mit einem Sabbatical wird Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit geboten, eine bezahlte Berufspause (in der Regel 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 Arbeitszeiten

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

- Bieten Sie unterschiedliche Arbeitszeitmodelle mit z. B. 10/20/25/30 Wochenstunden an, um den zeitlichen Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungspflichten nachzukommen.
- Ermöglichen Sie Home Office / Mobiles Arbeiten. Gut abgestimmte, hybride Arbeitsmodelle aus Präsenzdienst und Telearbeit erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf merklich.
- Stimmen Sie die Arbeitszeiten mit den Schulzeiten ab.
- Wer einen weiten Weg zur Arbeit hat, darf später kommen, damit die Kinder in den Kindergarten oder zur Schule gebracht werden können.
- Der Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist kein Problem.
- Personen mit Betreuungspflichten sind beim Urlaubswunsch und bei der Arbeitszeiteinteilung

besonders zu berücksichtigen. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber – unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers – zu vereinbaren. Bei der Urlaubsplanung sollte aber auch auf Familienfreundlichkeit geachtet werden. Dabei ist es für Unternehmen wichtig, sicherzustellen, dass es eine klare, transparente Vereinbarung gibt, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – auch von jenen ohne Kinder – akzeptiert wird.

Wichtig sind dabei folgende Grundsätze:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben sollten bei der Urlaubsplanung Vorrang haben.
- Auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit berufstätigen Partnerinnen und Partnern ist Rücksicht zu nehmen.
- Wichtig sind konsensuale Lösungen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kinder nicht das Gefühl haben, systematisch benachteiligt zu werden.
- Sofern keine konsensuale Lösung möglich ist, besteht auch die Möglichkeit von Urlaubssperren.

Sonderurlaub: Klug investiert

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

Jedoch betrifft dies nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, sondern angesichts aktueller Bevölkerungsentwicklungen auch immer mehr Arbeitskräfte 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 weniger erholen können. Bei längerer Dauer ist auf sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen zu achten. Derartige Leistungen sind wirksame Instrumente zur Mitarbeiterbindung und tragen zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft für das Unternehmen bei.

Wichtig ist es, im Unternehmen die Akzeptanz für diese Sonderleistung, egal ob für die Kinderbetreuung oder die Pflege älterer Angehöriger, sicherzustellen – schließlich muss die ausgefallene Arbeitskraft von den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ersetzt werden.

Mobiles Arbeiten / Home Office: Arbeitsortflexibilität für mehr Familienfreundlichkeit

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten keinen Teilzeitjob wollen, aber auch nicht die gesamte Arbeitszeit im Unternehmen verbringen können, dann sind mobiles Arbeiten oder Home Office interessante Alternativen. Bei einem mobilen Arbeitsplatz kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Teil der Arbeitszeit außerhalb der Betriebsräumlichkeiten absolvieren. Dies umfasst sowohl das Arbeiten von Co-Working Spaces, zuhause, auf Reisen oder anderen Örtlichkeiten. Bei einer Home Office-Lösung wird mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vereinbart, dass diese/ dieser in einem vorab definierten Ausmaß, vom eigenen Zuhause aus arbeiten kann. Moderne IT-Technologien und

die fortschreitende Digitalisierung ermöglichen betriebs-externe Arbeitsplätze.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten ersparen sich dadurch vor allem oft längere Weg- bzw. Anfahrtszeiten und können so nach der Arbeitszeit schneller wieder ihrem Privat-/Familienleben nachkommen. In den letzten Jahren hat die Bedeutung des mobilen Arbeitens/Home Office gravierend zugenommen. Besonders durch die Corona-Pandemie sind der Anteil an mobilen Arbeitsplatz-/Home Office-Lösungen sowie der Grad der Digitalisierung stark gestiegen.

Für erfolgreiche Konzepte betriebsexterner Arbeitsplatzlösungen sind jedoch ein paar wichtige Eckpunkte zu beachten sowie klare Spielregeln und Vereinbarungen festzusetzen. Um Unternehmen auf dem Weg hin zu einer Vereinbarung, gemeinsamen Spielregeln und in einem effizienten Change Management-Prozess zu begleiten und zu unterstützen, steht Partnerunternehmen des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ ein online **E-Learning-Tool** (www.unternehmen-fuer-familien.at/elearning) kostenlos zur Verfügung. Dieses zeigt Interessierten eine Vielzahl an Möglichkeiten auf und erläutert wichtige Rahmenbedingungen und Grundsätze.

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

E-Learning Mobiles Arbeiten / Home Office

Das kostenlose E-Learning-Tool des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ verschafft einen Überblick, was bei der Umsetzung von mobilem Arbeiten/Home Office seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, der Führungskräfte aber auch der Beschäftigten zu beachten ist. Es richtet sich somit an die Unternehmensleitung, Personalverantwortliche, Führungskräfte und interessierte Beschäftigte. In 26 Lektionen inkl. Hörtexten, Quizzes und konkreten Tipps zur Umsetzung wird der Weg hin zur erfolgreichen Arbeitsortflexibilisierung erleichtert.

Partnerbetriebe des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ können das E-Learning-Angebot kostenlos über die Webseite nutzen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.unternehmen-fuer-familien.at

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

Home Office

Aus Studien ist schon länger bekannt, dass Home Office als Arbeitsform gut geeignet ist, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Spätestens seit Covid-19 ist diese Vereinbarkeitsmaßnahme in der Praxis umfassend erprobt. Die Erfahrungen bestätigen, dass vielen Familien die Wegzeitersparnis entgegenkommt und sie es schätzen, während ihrer Arbeit auch zu Hause präsent sein zu können. Festgestellt wurde, dass sich Home Office-Regelungen vor allem in Kombination mit flexiblen Arbeitszeitmodellen bewähren.

Mit 1. April 2021 ist das Home Office-Maßnahmenpaket 2021 in Kraft getreten. Es definiert arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Home Office.

Detaillierte Informationen zu den Home Office-Regelungen finden Sie im Internet beim [Bundesministerium für Arbeit](#) (arbeitsrechtliche Regelungen), beim [Bundesministerium für Finanzen](#) (steuer- und abgaberechtliche Regelungen, Home Office-Pauschale) und bei der [Wirtschaftskammer Österreich](#).

Weiterführende Information

Leitfäden

Das Bundesministerium für Arbeit hat mehrere Home Office-Leitfäden für Betriebe und Beschäftigte veröffentlicht, die auf verschiedene Schwerpunkte wie z. B. den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ergonomische Aspekte oder organisatorische Spielregeln fokussieren.

- [„Home Office – Leitfaden zum Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz“](#)
- [„Leitfaden – Entwicklung von organisatorischen Spielregeln für mobiles Arbeiten und ihre nachhaltige Implementierung“](#)

Studien

Die Corona Krise hat in vielen Bereichen zum verstärkten Einsatz von Home Office geführt. Die beiden nachfolgend genannten Studien haben die Auswirkungen und Akzeptanz von Home Office vor allem auch unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beleuchtet.

Unter dem Titel [„Home Office: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft“](#) hat das Bundesministerium für Arbeit im März 2021 die von OGM durchgeführte österreichweit erste integrierte Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern veröffentlicht. Die Ergebnisse zeigen, dass Home Office für die überwiegende Mehrheit – über 90 Prozent auf beiden Seiten – in der Krise sehr gut bzw. eher gut funktioniert hat. Die Studienergebnisse unterstreichen zudem die These, dass Home Office auch nach der Krise weiter genutzt werden wird. Mehrheitlich besteht der Wunsch nach 1 bis 2 Home Office-Tagen pro Woche.

Auch die aktuelle Online-Umfrage der Peter Hajek Public Opinion Strategies vom Mai 2020 bestätigt, dass mobiles Arbeiten als zentrales Vereinbarkeitskriterium wahrgenommen wird und Beschäftigte diese Arbeitsform zunehmend einfordern.

Die Ergebnisse der Studie sind unter „Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Umfrage unter ArbeitnehmerInnen in Österreich“ zusammengefasst und zeigen etwa, dass sich 56 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Zeit nach der Krise wünschen, dass mobiles Arbeiten im Unternehmen weiterhin erlaubt wird. 80 % der Befragten stufen mobiles Arbeiten bzw. Home Office als wichtig bis sehr wichtig für die Vereinbarkeit ein.

Seit zehn Jahren forscht Michael Bartz an der IMC FH KREMS zum Thema „Nachhaltigkeit mobiler Arbeitsformen“. Seine Erfahrungen belegen, dass der Sprung ins Home Office hervorragend funktioniert hat und dass die überwiegende Mehrheit jener, die Home Office während der Pandemie genutzt haben, deren Potential auch in der Zukunft nicht missen möchten. Weiterführende Informationen auf: Top Thema: Mobiles Arbeiten.

Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit

Prauchner GmbH (NÖ): Unterstützung bei Pflegeaufgaben

Die Eltern von Claudia Weißensteiner sind seit fast 10 Jahren pflegebedürftig, seit einem Jahr gibt es eine 24-Stunden-Pflege, die viel an Pflegeaufwand abnimmt. „Nichts desto trotz muss ich fast täglich bei den Beiden vorbeikommen. Das ständige „rund-um-die-Uhr-erreichbar-sein-zu-müssen“ belastet meine persönliche Situation sehr. Und das führt auch beruflich zu Problemen und Herausforderungen. Wenn ich gebraucht werde, muss ich praktisch sofort helfen können. Ich hatte viele Bedenken darüber, wie mein Arbeitgeber und meine Kolleginnen und Kollegen auf diese Situation reagieren würden. Die Befürchtungen, die ich hatte, haben sich als unbegründet herausgestellt. Ich konnte offen und ehrlich meine Situation schildern und wurde dadurch weder zur Außenseiterin bei den Kolleginnen und Kollegen, noch hatte ich das Gefühl, der Arbeitgeber sieht mich nicht mehr als vollwertige Mitarbeiterin. Für mich war der offene Austausch ganz wichtig. Pflegebedürftige Angehörige zu haben, war bis vor wenigen Jahren nicht in meiner Wahrnehmung. Daher war ich auch mit der Situation überfordert. Zur physischen Belastung kommt auch noch die psychische dazu, wenn man die eigenen Eltern in so einem Zustand täglich sieht. Man „schämt“ sich sogar, in so einer familiären Situation zu sein, man fühlt sich nicht mehr als „vollwertige“ Arbeitnehmerin. Und hier ist es für mich enorm wichtig, dass ich

vollste Unterstützung durch die Familie Prauchner erhalte. Es gibt mir viel Kraft, ein wertgeschätztes Mitglied der Marke Prauchner zu sein. Durch den offenen und ehrlichen Umgang miteinander konnten wir für beide Seiten befriedigende Lösungen finden. Meine Arbeitszeiten sind flexibel, dadurch wird mir der Druck genommen, wenn ich bei meinen Eltern gebraucht werde. Ich kann offen über meine Situation reden, und wenn es mir mal psychisch nicht gut geht, kann ich auf vollste loyale und diskrete Unterstützung seitens Chefs und Kolleginnen und Kollegen bauen. Meine Chefin unterstützt mich sowohl mit persönlichen Gesprächen, als auch mit Angeboten außerhalb der Arbeitszeit (professionelle psychologische Hilfe etc.). Die Firma Prauchner ging aber noch einen weiteren Schritt: Durch meine „Erfahrung“ im Pflegebereich hat die Firma Prauchner mich zur „Pflegebeauftragten“ ernannt. Es können sich jederzeit Kolleginnen und Kollegen bei mir melden, die sich in einer ähnlichen Situation mit pflegebedürftigen Angehörigen befinden. Ich kann über die bürokratischen Wege informieren, aber auch Verständnis für die Situation aufbringen. Gerade wenn man in so eine Situation kommt, ist man über jede Hilfe dankbar. Für mich war der große Unterschied zu anderen Firmen, dass ich offen mit meiner Pflegesituation umgehen konnte, und dass Rücksicht darauf genommen wurde. Es ist schön, als Mensch wertgeschätzt zu werden. Und das werde ich in der Marke Prauchner Familie. Danke.“

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

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann Pflegekarenz oder Pflegezeit für einen Zeitraum von einem Monat bis zu drei Monaten in Anspruch nehmen. Es bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin und Arbeitgeber, in der Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Karenz bzw. Teilzeitbeschäftigung geregelt sind.

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

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

Während der vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit besteht ein Anspruch auf 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 Monate pro zu betreuender pflegebedürftiger Person bezogen werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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 www.sozialministeriumservice.at zu beantragen.

Was bringt die Pflegefreistellung?

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat innerhalb eines Arbeitsjahres einen Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zum Höchstausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit wegen der notwendigen Pflege einer/eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahe 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einseitig Urlaub antreten.

Familienhospizkarenz: Angehörige begleiten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen mitunter vor der Situation, Angehörige in der letzten Lebensphase zu begleiten.

Die Familienhospizkarenz schafft dafür einen klaren Rahmen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zur Begleitung eines sterbenden Angehörigen die Möglichkeit, für die 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 der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten oder eingetragenen Partnerin bzw. Partners ist für die Dauer von längstens fünf Monaten zulässig. Eine Verlängerung auf insgesamt neun Monate ist möglich.

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

Jobsharing: 5 Arbeitskräfte teilen sich 3 Jobs

Wenn ein Vollzeitjob für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten nicht in Frage kommt und ein Teilzeitjob nicht möglich ist, dann kann Jobsharing die richtige Lösung sein. Fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich drei Jobs, zwei Beschäftigte teilen sich einen Job – vieles ist möglich. Jobsharing ist insbesondere für jene Unternehmen interessant, bei denen bestimmte Arbeitsplätze immer besetzt sein müssen – etwa, um Kundenanliegen entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich frei einteilen, wie sie den Arbeitsplatz besetzen und die Arbeit leisten.

Gerade die wachsenden Ansprüche der Kundinnen und Kunden nach Serviceleistungen fördern und fordern 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 06:00 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.

Ruhemöglichkeit

Werdenden (und später auch stillenden) Müttern muss die Möglichkeit gegeben werden, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszu-ruhen. Die Errichtung gesonderter Liegeräume ist dafür aber nicht erforderlich. Die Arbeitgeberin bzw.

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 Beschäftigungsverbotes, das acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt, ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin verboten.

Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen vom Arzt 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.

Wichtig: Bei Beschäftigungsverboten oder bei Beschäftigungseinschränkungen hat die Arbeitnehmerin gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber weiterhin

Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen des Arbeitsverhältnisses.

Elternkarenz: Vorbereitung zahlt sich aus

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

Wichtig ist, dass zwischen der schwangeren Mitarbeiterin bzw. dem werdenden Vater und dem Unternehmen eine offene Gesprächsbasis herrscht. Diese 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?
- Will der Vater in Karenz gehen?
- Will der Vater Familienzeit und/oder den „Papa-monat“ in Anspruch nehmen? 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 karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kontakt, damit sie am Laufenden bleiben und der Wiedereinstieg erleichtert wird?
- Welche Möglichkeiten gibt es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Karenz in einem bestimmten Umfang Tätigkeiten und Aufträge erledigen? (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 die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter und die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zahlreiche gesetzliche Bestimmungen zu beachten. Informieren Sie als familienfreundliches Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber aktiv:

- Karenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der Mutter bzw. dem Vater im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes. Sie muss mindestens zwei 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 Kinderbetreuungs-geldbezugs) ist nicht zulässig, kann aber vertraglich vereinbart werden.

- Innerhalb des gesetzlichen Rahmens kann die Dauer der Karenz von der Mutter bzw. dem 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) der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Auf Verlangen der Mutter bzw. des Vaters hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer bzw. über die Nichtinanspruchnahme der Karenz auszustellen (sie ist vom jeweiligen Elternteil zu unterfertigen).
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann eine nicht bis zum Höchstausmaß ausgeschöpfte Karenz einmalig verlängern. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ist spätestens drei Monate

vor Ende der bekannt gegebenen Dauer der Karenz die Verlängerung mitzuteilen. Danach ist eine Verlängerung nur mehr einvernehmlich möglich – während eine vorzeitige Beendigung immer nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers ist.

- Durch eine Vereinbarung mit der Arbeitgeberin / 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 zwei Monate betragen muss. Beginn und Dauer der Karenz sind jeweils spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Beim ersten Wechsel 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 Bestandschutz. 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.

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 der Arbeitgeberin bzw. 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. Arbeitgeberinnen bzw. 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 Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (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

! Anrechnung der Karenzeiten

Seit dem 01.08.2019 sind Zeiten der Karenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, künftig in vollem Umfang anzurechnen. Karenzeiten, die der neuen Rechtslage unterliegen, sind für sämtliche gesetzliche und dienstzeitabhängige Ansprüche zu berücksichtigen. Diese sind etwa:

- Dauer der Kündigungsfrist
- Dauer der Entgeltfortzahlung
- Ausmaß des Erholungsurlaubs
- Ausmaß der Abfertigung alt
- Lohn- und Gehaltsvorrückungen
- Jubiläumsgeld

Diese neue Rechtslage gilt nur für Geburten ab 01.08.2019. Für Geburten bis einschließlich 31.07.2019 sind die Karenzanrechnungen nach der alten Rechtslage bzw. nach Sonderregelungen in den Kollektivverträgen vorzunehmen.

Kinderbetreuungsgeld: Mehr Freiheit, rascherer Wiedereinstieg

Für Geburten ab dem 01.03.2017 können die Eltern zwischen zwei Systemen wählen: Einerseits gibt es das einkommensabhängige KBG, andererseits das pauschale und völlig flexible Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto).

Kinderbetreuungsgeld-Konto

Flexible Inanspruchnahme innerhalb eines zeitlichen Rahmens von 365 + 91 Tagen (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 besserverdienende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ein Einkommensersatz ist, ist ein Zuverdienst nur im Ausmaß von 7.300 Euro 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 erwerbstätige Eltern 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 auf das Kinderbetreuungsgeld für diese Kalendermonate verzichtet bzw. dieses vorzeitig beendet werden. Dafür ist eine schriftliche Verzichtserklärung oder eine gesonderte Meldung rechtzeitig vor der Auszahlung des Kinderbetreuungsgelds bei der Gesundheitskasse 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 Bezieherinnen und Bezieher mit einem Zuverdienst bis zu 7.300 Euro (ab 2020) pro Kalenderjahr (maximaler Zuverdienst des Partners oder der Partnerin: 16.200 Euro pro Kalenderjahr) – gibt es zudem auf Antrag für die Dauer von 365 Tagen eine Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld (KBG-Konto) von rund 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 die Bezieherin/den Bezieher 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 jährlich angepasste Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt 2021 monatlich 1.986,04 Euro.

Das Kinderbetreuungsgeld-Konto und die einkommensabhängige Variante

Grundvariante des Kinderbetreuungsgeld-Kontos:

Für einen Elternteil: maximal 365 Tage ab der Geburt des Kindes; beziehen beide Elternteile das pauschale Kinderbetreuungsgeld, so kann in der Grundvariante gemeinsam bis maximal 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 maximal 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, maximal 66 Euro täglich (maximal 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 maximal drei Blöcke ergeben, wobei ein Block jedenfalls mindestens 61 Tage dauern muss.

Gleichzeitiger Bezug

Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile für die Dauer von bis zu 31 Tagen anlässlich des erstmaligen Wechsels ist möglich, 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) steht jedem Elternteil ein Partnerschaftsbonus in Höhe einer Einmalzahlung von 500 Euro zu (auch bei der einkommensabhängigen Variante). Damit soll die partnerschaftliche Aufteilung der Eltern bei der Kinderbetreuung gefördert werden.

Familienzeitbonus (Familienmonat)

Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ist für Geburten seit 01.03.2017 ein Familienzeitbonus in Höhe 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.

! Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes („Papamonat“)

Für Geburten ab 01.09.2019 besteht für unselbstständig erwerbstätige Väter ein Rechtsanspruch auf Freistellung für die Dauer von einem Monat („Papamonat“) für den Zeitraum ab Geburt des Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbot der Mutter. Eine Vorankündigung betreffend den voraussichtlichen Beginn der Freistellung spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin ist nötig. Mit der Vorankündigung besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Nähere Informationen zum „Papamonat“ finden Sie unter: www.sozialministerium.at

CISC Semiconductor GmbH (KTN): Väterkarenz

Dass CISC Semiconductor ein familienfreundlicher Betrieb ist, merkt man laut DI Christian Lederer bereits am Tagesgeschäft: „Die flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen uns, familiäre Termine wahrzunehmen, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen schlichtweg nicht machbar sind. Obwohl ich als technischer Gruppenleiter tätig bin, war es – dank des großartigen Teams, in dem ich arbeite – ohne Probleme möglich, zwei Monate in Karenz zu gehen und bei meinem Sohn daheim zu sein. Die Väterkarenz war mir eine echte Herzensangelegenheit, denn durch sie konnte ich wenigstens ein paar dieser unzähligen, kleinen Entwicklungsschritte meines Sohnes live miterleben. Es ist einfach nicht dasselbe, wenn man sein Kind nur morgens und abends (kurz) sieht.“

Weitere Informationen

Auf der Homepage des Bundeskanzleramts: www.bundeskanzleramt.gv.at/kbg-rechner steht Ihnen ein Rechner zur Verfügung, der Sie bei der Wahl der Anspruchsdauer unterstützt.

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

Details zum Kinderbetreuungsgeld erteilt Ihnen gerne Ihr Sozialversicherungsträger bzw. die **Infoline Kinderbetreuungsgeld** unter **0800 240 014** (kostenlos aus ganz Österreich). Allgemeine Informationen sind auf der Homepage des Bundeskanzleramts unter www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld abrufbar.

Väterkarenz bewerben

MAM Babyartikel GmbH (W): Wegweiser für werdende Eltern

Nach der Geburt seiner Tochter verbrachte Stefan Scharl zwei Wochen zuhause und genoss sein Familienglück. Dass das möglich ist und wie man als werdender Vater diese Zeit beruflich vorbereitet, erfuhr der Content & Social Media Brand Manager in der Roadmap Karenzmanagement. Seit 2015 steht die Online-Plattform rund um die Themen Elternschaft und Pflege allen österreichischen MAM-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Kürzlich hat Stefan Scharl sie wieder konsultiert, denn er verabschiedete sich für drei Monate in die Väterkarenz: „In der Roadmap steht alles darüber, welche Möglichkeiten es gibt und wie man sich selbst und seine Kolleginnen und Kollegen auf den Aus- und Wiedereinstieg in den Job vorbereitet.“ Besonders hilfreich fand er die Checklisten: „Sie enthalten alle To-dos und Deadlines, ja sogar die bei der Personalabteilung einzureichenden Dokumente als Download – ein super Service!“

Die flexible Inanspruchnahme beim Kinderbetreuungsgeld erleichtert es Männern, sich im Rahmen einer Väterkarenz um ihrem Nachwuchs zu kümmern. Das zahlt sich auch für Unternehmen aus: Da Frauen bei der Kinderbetreuung entlastet werden, können sie früher in das Berufsleben zurückkehren.

Bei den Kurzvarianten beim Kinderbetreuungsgeld beteiligte sich bereits fast jeder dritte Vater am Bezug. Tatsache ist: Die bewusste Unterstützung der Väter-

karenz seitens der Unternehmen wird von immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren vom Karenzwunsch der Väter. Denn die positive Einstellung verbessert nicht nur das interne Arbeitsklima und das Image als attraktiver Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber nach außen, sondern trägt auch dazu bei, dass die Mitarbeiter während der Karenz ihre „Soft skills“ trainieren und weitere soziale Kompetenzen erwerben. Maßnahmen 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 der laufende Kontakt mit dem Karenzierten und eine kompetente Ansprechperson für Fragen rund um das Thema Väterkarenz.

Zahlreiche Praxisbeispiele zur Väterkarenz finden Sie auf der Online-Plattform von „Unternehmen für Familien“ (www.unternehmen-fuer-familien.at).

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 genutzt – von Männern nur selten. Der Informationsstand in Bezug auf Väterkarenz ist eher bescheiden, wie eine Erhebung im Auftrag des Landes Niederösterreich zeigt¹. Deshalb ist die Informationsarbeit zum Thema Väterkarenz in Ihrem Betrieb der Schlüssel zum Erfolg. Als Unternehmerin oder Unternehmer sollten Sie ein klares Signal senden, dass Väterkarenz erwünscht und möglich ist – und die Mitarbeiter entsprechend informieren.

1 Land Niederösterreich: Projektergebnisse „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich“.

Eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner für Väter kann spezielle Informationsangebote für Väter schaffen und Dialogforen organisieren. Damit ist es möglich:

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

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

Ein gutes Beispiel für Unternehmen, die der Väterkarenz sehr positiv gegenüberstehen, ist ein Unternehmen aus einer typischen Männerbranche: Die **Weichenwerk Wörth GmbH in St. Pölten (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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“, erklärt Mag. Helmut Kreiter, Geschäftsführer der Weichenwerk Wörth GmbH. Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden laufend vom Unternehmen über Veranstaltungen und sonstige wichtige Ereignisse informiert. Der Kontakt zu den Karenzierten wird daher sehr eng gehalten. Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zudem während der Karenz mit individuellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen im Unternehmen tätig sein. Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar signalisieren, dass sie nicht nur Berufstätige, sondern auch Menschen sind. Nur auf den Gewinn zu schauen, das geht zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es braucht eine verstärkte Zusammenarbeit und Gespräche, bis sich wirklich etwas ändert.

Wiedereinstieg: Erfolgreich zurück!

Der Wiedereinstieg nach der Karenz ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für Unternehmen eine wichtige Phase. Die Beschäftigten 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 Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter so rasch wie möglich wieder in den betrieblichen Wertschöpfungsprozess zu integrieren. Je besser es gelingt während der Karenzzeit den Informationsfluss und den Kontakt zwischen Unternehmen und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu halten, desto problemloser wird auch der Wiedereinstieg verlaufen.

Immer mehr Unternehmen bemühen sich während der Karenz um den Kontakt zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie etwa die **ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH**. Während der Karenz gibt es Einladungen zu Firmenveranstaltungen oder auch zu einem speziellen „Karenzientreffen“ einmal im Jahr. Auch die Möglichkeit einer geringfügigen Mitarbeit wird von vielen Karenzierten genutzt. Darüber hinaus wurde bei ecoplus ein standardisiertes Karenzzwischengespräch eingeführt.

MAM Babyartikel GmbH (W): Das MAM-Buddysystem

Seit der Geburt ihres zweiten Sohnes ist Iris Lehner in Karenz. Trotzdem ist es ihr wichtig, mit MAM in Verbindung zu bleiben. „Es interessiert mich, was im Unternehmen passiert. Und wenn ich auf dem Laufenden bin, wird natürlich auch meine Rückkehr viel einfacher und angenehmer sein“, ist sie überzeugt. Daher nimmt sie das MAM-Buddysystem in Anspruch – eine Maßnahme, die im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie entwickelt und eingeführt wurde. Und so funktioniert's: Es bilden sich Buddy-Paare aus je einer aktiven Mitarbeiterin bzw. einem aktiven Mitarbeiter und einer karenzierten Mitarbeiterin / einem karenzierten Mitarbeiter. Sie werden nach dem Zufallsprinzip zusammengelost, so haben auch Iris und ihr Buddy zusammengefunden. Schon vor dem Karenzantritt haben sie das Buddy Agreement geschlossen. „Dort haben wir festgelegt, wie oft und in welcher Weise wir uns austauschen möchten – und das funktioniert auch bestens“, sagt Iris. Ihrem Wiedereinstieg bei MAM blickt sie gelassen entgegen, immerhin wird sie ihr Buddy empfangen und mit Startinfos versorgen.

Wichtige Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren beim Wiedereinstieg sind:

- Je kürzer die Karenz dauert, desto einfacher gestaltet sich der Wiedereinstieg. Das Kinderbetreuungsgeld liefert für kürzere Karenzzeiten attraktive Anreize.
- Die karenzierte Mitarbeiterin bzw. der karenzierte Mitarbeiter wird regelmäßig über Neuerungen und Entwicklungen im Unternehmen am Laufenden gehalten (z. B. per E-Mail-Newsletter, Intranet-Zugang, regelmäßige Telefonate).
- Die Mitarbeiterin / Der Mitarbeiter nimmt an Veranstaltungen des Unternehmens teil (z. B. Ausflüge, Präsentationen, Firmenfeiern).
- Die karenzierte Mitarbeiterin / Der karenzierte Mitarbeiter kann die Weiterbildungsangebote des Unternehmens nutzen (z. B. e-Learning, Seminare), wobei abzuklären ist, ob dies im konkreten Fall als Arbeitsleistung gilt.
- Die karenzierte Mitarbeiterin / Der karenzierte Mitarbeiter kann sich jederzeit an eine fixe Ansprechperson im Unternehmen wenden bzw. gibt es regelmäßige Informationsgespräche mit karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung. Über der Geringfügigkeitsgrenze hinaus (als Urlaubsvertretung oder projektbezogen für das Unternehmen) können sie maximal 13 Wochen für das Unternehmen tätig sein (Achtung auf Zuverdienstgrenze).
- Mit Fortschreiten der Karenzierung wird der Kontakt zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Unternehmen enger.
- Die karenzierte Mitarbeiterin / Der karenzierte Mitarbeiter wird beim Wiedereinstieg in die Firma offiziell empfangen.
- In der ersten Phase steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Ansprechperson zur Seite.

Den Kontakt richtig planen

Noch bevor die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 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 Kontakthaltung mit werdenden Müttern/Vätern vorhanden sind. Empfehlenswert ist es auch, dass es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Karenz eine fixe Ansprechperson gibt.

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

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

Nähere Informationen zum richtigen Karenzmanagement finden Sie unter:

www.unternehmen-fuer-familien.at
www.familieundberuf.at

Teilzeit: Neue Chancen nutzen

Ein wichtiges Thema für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger ist Teilzeitarbeit. Viele Rückkehrerinnen und Rückkehrer wollen nicht gleich wieder einen Vollzeit-arbeitsplatz, sondern 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, dann haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat, einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Diese darf längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes ausgeübt werden.

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 für die 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 Beschäftigten durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung laut Arbeitsverfassungsgesetz geschaffen werden. Es liegt somit am Unternehmen, ob diese familienfreundliche Maßnahme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert ist oder nicht.

Folgende Regelungen sind bei der Elternteilzeit zu beachten:

- 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 Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zu vereinbaren. Eltern von Kindern, die ab dem 01.01.2016 geboren wurden, müssen ihre Arbeitszeit um mindestens 20 % reduzieren. Die verbleibende Arbeitszeit muss mindestens zwölf Stunden pro Woche betragen. Eine Elternteilzeit außerhalb dieser Grenzen kann die Arbeitgeberin bzw. 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 Vertragspartnerinnen oder Vertragspartnern jeweils nur einmal verlangt werden; die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.

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

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 der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers auf, kann dieser binnen acht Wochen ab Kenntnis der Erwerbstätigkeit eine Kündigung aussprechen. Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Nähere Informationen zur Elternteilzeit finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit unter:

www.bma.gv.at

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 der Dienstgeberin bzw. dem 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr/ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern das Unternehmen nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozial-

gericht einen Antrag zur gütlichen Einigung einbringt. Kommt ein Vergleich nicht zustande, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, es sei denn, die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bringt binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf Einwilligung in die von ihr/ihm vorgeschlagene Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung ein. Gibt es keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, liegt es an Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Auch hier gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz.

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

Um einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer herbeizuführen, setzen manche Unternehmen auch auf externe Beratung bzw. Mediationsangebote.

Angebote des Arbeitsmarktservice

Über das umfassende Angebot des Arbeitsmarktservice (AMS) informiert Sie die zuständige regionale Geschäftsstelle. Der nachfolgende Überblick dient als Orientierungshilfe.

Solidaritätsprämien-Modell

Wenn eine Ihrer Arbeitskräfte die Normalarbeitszeit reduzieren will und Sie dafür eine neue Arbeitskraft einstellen, können Sie vom AMS eine Förderung erhalten.

Welche Unternehmen haben grundsätzlich Anspruch auf die Solidaritätsprämie?

Alle jene Unternehmen, die mit ihren Arbeitskräften

- einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag haben und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (§1 AVRAG) fallen oder
- einen öffentlich-rechtlichen Vertrag haben – vorausgesetzt, es wird eine dem AVRAG entsprechende bundes- oder landesgesetzliche Regelung für die Reduktion der Normalarbeitszeit geschaffen.

Welche Bedingungen müssen erfüllt sein?

- Gefördert werden grundsätzlich Arbeitskräfte, die ihre Normalarbeitszeit bis zu 50 % reduzieren.

Wie hoch ist die Solidaritätsprämie?

- Höchstens 50 % des Lohns, der durch die Arbeitszeit-Reduktion wegfällt.
- Und: Das AMS ersetzt Ihnen den zusätzlichen Aufwand für die Sozialversicherungsbeiträge.

Wie lange erhalten Sie die Solidaritätsprämie?

- Grundsätzlich für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämien-Modells – höchstens aber 2 Jahre.
- Sie erhalten die Prämie für 3 Jahre, wenn Sie eine Ersatzarbeitskraft einstellen, die langzeitarbeitslos und älter als 45 Jahre oder behindert ist.

Näheres dazu unter:

www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen

Eingliederungsbeihilfe

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

Gefördert werden können Personen, die

- älter als 50 Jahre sind,
- unter 25 Jahre und seit mindestens sechs Monaten arbeitslos sind,
- mindestens 25 Jahre alt sind, wenn diese mindestens zwölf Monate arbeitslos sind oder
- akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z. B. Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger oder Bildungsabsolventinnen und -absolventen mit fehlender Berufspraxis).

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

Wichtig dabei: Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bezüglich der zu fördernden Person gebunden. Dies erfordert, dass die Förderungswerberin bzw. der Förderungswerber, d. h. die künftige Arbeitgeberin oder der künftige Arbeitgeber, vor Beginn der Beschäftigung mit der zuständigen Beraterin bzw. dem zuständigen Berater der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnimmt.

Regional unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen (etwa unterschiedliche Altersgrenzen) sind möglich.

Näheres dazu unter:

www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen

Förderung für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger – Beschäftigtenförderung

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte: Das AMS bietet eine arbeitsmarktpolitisch ausgerichtete Förderung für die Weiterentwicklung innerbetrieblicher Humanressourcen an. Durch diese Maßnahme sollen die beruflichen Chancen von Beschäftigtengruppen, die am Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß einem erhöhten Risiko unterliegen, 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: alter(n)gerechtes Arbeiten, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, Sicherung von Arbeitsplätzen bei Kapazitätsschwankungen und die Gestaltung betrieblicher Vielfalt/Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen.

Näheres dazu unter:

www.ams.at/unternehmen

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger können mehr

In Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Karenz hört man immer wieder vom Problem der „Dequalifikation“.

Im Klartext: In der Zeit der Kinderbetreuung würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine zusätzlichen Kompetenzen aufbauen, sondern – im Gegenteil – an beruflich relevanten Kompetenzen verlieren. Diese Befürchtung unterstreicht auf der einen Seite die Notwendigkeit, karencierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 werden, für die Berufswelt relevant sind, ist vielen Unternehmerinnen und Unternehmern oft wenig bewusst.

Familienkompetenzen sind für die Arbeitswelt wichtig – folgende Beispiele machen dies deutlich:

- Zur erfolgreichen Gestaltung von Kundenkontakten gehört im Berufsleben die notwendige Kommunikationsfähigkeit. Innerhalb der Familie wird diese Fähigkeit trainiert: Probleme zu erkennen und im Gespräch bearbeiten zu können, fordert Einfühlungsvermögen und Kommunikationsbereitschaft. Kontakte z. B. mit anderen Eltern sind fixer Bestandteil der Familienarbeit und erfordern Offenheit und Kontaktbereitschaft.
- Die Planung und Organisation von Aufgaben prägen nicht nur den beruflichen Alltag, sondern auch die Familienarbeit: Die Einteilung des Haushaltsbudgets gehört zu den alltäglichen Familienaufgaben. Der Umgang mit komplexen Situationen und die Einschätzung und Reihung von wichtigen und weniger wichtigen Projekten sind ebenso 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 Partnerin bzw. Partner 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 mehr zum Lernort. Das Lernverhalten wird in der Familienarbeit gefordert und gefördert: Täglich müssen sich Eltern mit neuen Themen auseinandersetzen und dafür Kompetenzen entwickeln. Mütter und Väter müssen sich selbstständig über wichtige Themen informieren, z. B. in den Medien oder in Beratungsstellen.

Diese Beispiele zeigen, dass Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit einem durchaus erweiterten Kompetenzprofil, das für den betrieblichen Alltag relevant ist, aus der Karenz zurückkommen. Auch aus diesem Grund gilt es, die Ressourcen der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger 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
ist in Österreich sehr vielfältig.



Durch Ausbauintiativen von Ländern und Gemeinden sowie finanzielle Unterstützung durch den Bund konnten in den letzten Jahren zahlreiche zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen und die Öffnungszeiten am Nachmittag und in den Ferien verlängert werden. Insbesondere für Kleinkinder und Schülerinnen und Schüler konnten so erhebliche Verbesserungen des Betreuungsangebots erzielt werden. So konnten 6.780 neue Betreuungsplätze im Jahr 2019 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 kostenlos ist. Der halbtägige Kindergartenbesuch (mindestens 20 Stunden) 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.

Die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr wurde ab dem 01.01.2019 durch den Familienbonus Plus ersetzt.

Betreuungslücken richtig schließen

Das Schließen von Betreuungslücken ist auch für Unternehmen von großem Interesse. Wenn es für Kinder keine ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten gibt, wirkt sich das auch negativ auf die Wirtschaft aus: Ihr fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Eine Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) konnte nachweisen, dass die Ausweitung des Elementarbildungsangebots auch das Erwerbspotential der Eltern steigert.¹ Zudem bewirken zeitlich unflexible Betreuungseinrichtungen, dass sich im Alltag erhebliche Betreuungslücken auftun. Wenn der Kindergarten früher schließt oder später als der eigene Betrieb öffnet, bedeutet das für Eltern 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.

Kinderbetreuung auf einen Blick

Die Initiative „Family Business“ hat alle Kinderbetreuungsmöglichkeiten in ganz Österreich erhoben. Die Datenbank der Betreuungseinrichtungen umfasst nahezu alle Kindergärten,

Kindergruppen, Horte, Tagesmutterorganisationen, Schulformen mit Betreuung aber auch spezielle Einrichtungen, die sich mit Kinderbetreuung in ganz Österreich beschäftigen.

www.kinderbetreuung.at

¹ Österreichisches Institut für Familienforschung (2018): Kosten-Nutzen-Analyse der Elementarbildungsausgaben in Österreich. Der gesamtwirtschaftliche Effekt des Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze im Zeitraum 2005 bis 2016.

Familienbonus Plus

Seit dem Jahr 2019 werden Familien in Österreich mit dem Familienbonus Plus steuerlich entlastet. Der Familienbonus Plus reduziert die Steuerlast um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr für Kinder bis 18 Jahre. Steuerpflichtige Familien mit volljährigen Kindern in Ausbildung werden um 500 Euro pro Kind und Jahr entlastet.

Den Familienbonus Plus erhalten Sie, so lange für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird. Das Kind muss seinen ständigen Aufenthalt in der EU, im EWR oder in der Schweiz haben.

Der Familienbonus Plus wird nur auf Antrag gewährt. Er kann entweder über die Lohnverrechnung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber in Anspruch genommen werden oder in der Steuererklärung / Arbeitnehmerveranlagung im Nachhinein geltend machen werden.

Verfügen beide Eltern über ein steuerpflichtiges Einkommen, kann der Familienbonus von jedem Elternteil zur Gänze oder auch von beiden Eltern je zur Hälfte beantragt werden. Bei getrennt lebenden Eltern gibt es mehrere Aufteilungsmöglichkeiten; Informationen dazu finden sich unter www.bmf.gv.at

Alleinverdienende und Alleinerziehende mit einem geringen Einkommen, die wenig bzw. keine Lohn- oder Einkommensteuer zahlen, erhalten einen Kindermehrbetrag in Höhe von bis zu 250 Euro jährlich pro Kind.

Für Kinder im EU-Ausland (sowie EWR, Schweiz) wird der Familienbonus entsprechend den für diese Länder ermittelten Lebenshaltungskosten in seiner Höhe wertangepasst; für Kinder in Drittstaaten steht kein Familienbonus zu.

Erhöhung Familienbonus Plus ab 1. Juli 2022

Der Familienbonus Plus wird von 1.500 auf 2.000 Euro pro Kind und Jahr angehoben (bis zum 18. Geburtstag). Der höhere Familienbonus Plus gilt ab dem 1. Juli 2022. Für Kinder ab 18 erhöht sich der Familienbonus Plus von bisher 500 Euro pro Kind und Jahr auf 650 Euro pro Kind und Jahr.

Der Kindermehrbetrag wird von 250 Euro auf 450 Euro erhöht.

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen www.bmf.gv.at oder bei Ihrem Finanzamt.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effizient und kostengünstig lösen. Der Betrieb des Kindergartens muss nicht selbst organisiert werden, dafür stehen professionelle Betreiber von Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Kinder in Wien KIWI, Kinderfreunde etc.) zur Verfügung.

Eine mögliche Alternative ist auch die Förderung bestehender Einrichtungen in der Umgebung, die dadurch kapazitätsmäßig und personell ausgebaut werden und mehr Betreuungsplätze anbieten können. Auf diese Weise können für die Kinder der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Plätze gemietet werden. Investitionen in die betriebliche Kinderbetreuung sind steuerlich absetzbar.

Flexible Betreuungslösungen auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen

Aber auch kleine und mittlere Unternehmen haben flexible Lösungen gefunden, wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen können. Die Angebote reichen von angemieteten Kontingent-Betreuungsplätzen in nahegelegenen Kinderbetreuungseinrichtungen über Partnerschaften mit Kinderbetreuungseinrichtungen und 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 Ko-

operationen, die dabei helfen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu entlasten.

Die **LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH (OÖ)** kooperiert mit den Tagesmüttern des OÖ Familienbunds. Dafür wurde eine 150 m² Wohnung oberhalb der betriebs-eigenen Kantine angemietet und kindgerecht adaptiert. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das wertvollste Kapital unseres Unternehmens, daher fördern wir aktiv individuelle Lösungsansätze, die ein ausgewogenes Nebeneinander von Familie und Beruf gewährleisten. Durch das Modell mit den Betriebstagesmüttern/-vätern wurde eine optimale Betreuungsalternative geschaffen, die die Anforderungen von Eltern, Kindern und Unternehmen bestens erfüllt“, so Lothar Egger (Partner). Die Eltern schätzen besonders, dass die Betreuungszeiten sehr flexibel mit den Tagesmüttern und Tagesvätern vereinbart werden können. Da sich die Kinderbetreuungsstätte direkt beim Arbeitsplatz befindet, sparen die Eltern auch noch Wegzeiten. Die Betreuung wurde in den ersten drei Jahren durch das Land OÖ gefördert. Eine Erstförderung erfolgte durch die Familie & Beruf Management GmbH.

Julia Koller, HR-Mitarbeiterin bei LeitnerLeitner und Mutter einer kleinen Tochter berichtet: „Ich habe bereits während der Karenz nebenbei ein paar Stunden gearbeitet und hier konnte ich wirklich sehr flexibel sein. Auch während der Eingewöhnungsphase in der „Leitners Villa Kunterbunt“ hatte ich diese Möglichkeit, was mir die Eingewöhnung meiner Tochter sehr erleichtert hat. Die Tagesmütter sind sehr individuell auf mein Kind eingegangen, weshalb sie sich dort schnell wohl gefühlt hat. Auch die Möglichkeit im Bedarfsfall von Zuhause aus zu arbeiten, finde ich sehr toll. Trotz meiner Teilzeitbeschäftigung kann ich an spannenden Projekten mitarbeiten, auch bei internen Besprechungen wird Rücksicht auf meine zeitliche Verfügbarkeit genommen.“

Das Unternehmen **JIPP.IT GmbH (ST)** sieht den Menschen als Mittelpunkt aller Bemühungen. Dazu gehört auch eine familienfreundliche, vor allem flexible Arbeitsweise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei Krankheit der Kinder hat die Mitarbeiterin/der Mit-

Ideen für mehr Kinderfreundlichkeit

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

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

Leistungen, von denen auch Kinder profitieren

Eine weitere familienfreundliche Strategie von Unternehmen ist es, Eltern Aufgaben abzunehmen, die mit der Kinderbetreuung verbunden sind. So bieten Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen kostenlosen oder vergünstigten Wäscheservice, fertige Menüs für daheim oder die Inanspruchnahme bestimmter Dienstleistungen an. Das bringt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhebliche Entlastungen bei der Familienarbeit und reduziert Vereinbarkeitsprobleme.

Natürlich nützen auch gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz der ganzen Familie. Die **Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG (NÖ)** veranstaltet jährlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien ein Familienfest. Der Familien- und Gesundheitstag sowie der „Vitalcheck“ finden 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beizusteuern.

Neu seit Corona ist, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Montag bis Donnerstag täglich warmes Essen, von Gastronominnen und Gastronomen aus der Umgebung zubereitet, direkt zu unseren Standorten geliefert bekommen. Die Kosten für dieses Mittagessen übernimmt das Unternehmen. Es besteht auch die Möglichkeit, Menüs für die Familie mitzubestellen.



Mit Familien- freundlichkeit gewinnen

Eine familienfreundliche Personalpolitik bringt Vorteile für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Eine Studie im Auftrag der Familie & Beruf Management GmbH hat gezeigt, dass Familienfreundlichkeit wirkt – und zwar nach innen und nach außen.

Die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik auf einen Blick:¹

52%	mehr Bewerbungen pro Stelle
80%	gesteigerte Mitarbeiterbindung
76%	Verbesserung des Images nach außen
24%	höhere Mitarbeitermotivation
78%	Verbesserung des Wiedereinstiegs nach der Karenz
95%	der Beschäftigten erachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl als wichtig bis sehr wichtig
55%	gesteigerte Vorteile bei der Personalakquise
67%	gesteigerte Attraktivität für weibliche Arbeitnehmerinnen

Diese Zahlen sprechen eine klare Sprache. Immer mehr Unternehmen und Institutionen in Österreich erkennen den Mehrwert, den eine familienbewusste Personalpolitik bringt. Um diese familienfreundlichen Organisationen stärker miteinander zu vernetzen und deren Austausch untereinander zu fördern, gibt es das **Netzwerk „Unternehmen für Familien“**. Mit diesem Netzwerk bietet die Familie & Beruf Management GmbH eine Plattform, auf welcher Unternehmen, aber auch Gemeinden zeigen können, was sie im Bereich Familienfreundlichkeit alles leisten. Im Zuge zahlreicher analoger sowie digitaler Veranstaltungen wird zudem der Wissens- und Erfahrungsaustausch gefördert und neue Ideen für ein familienfreundlicheres Österreich generiert. Um eine familienfreundliche Personalpolitik auch nachhaltig im Betrieb umzusetzen und zu verankern, bietet die Familie & Beruf Management GmbH die **Zertifizierungsprozesse berufundfamilie** und **hochschulundfamilie** an.

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, office@familieundberuf.at
www.familieundberuf.at



¹ Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP); Schneider/Quednau (2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung.

Peter Hajek Opinion Strategies (2020): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Umfragen unter ArbeitnehmerInnen und Netzwerkpartnern in Österreich

Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen.

Netzwerk „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.



UNTERNEHMEN
FÜR FAMILIEN

Die Initiative „Unternehmen für Familien“, welche 2015 vom damaligen Familienministerium ins Leben gerufen wurde, hat das Ziel, maßgebliche Impulse für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu liefern. Durch gemeinsames Engagement und Vernetzung soll auf breiter Basis ein Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeigeführt werden. „Unternehmen für Familien“ ist ein österreichweites Netzwerk aus familienfreundlichen Unternehmen, Institutionen und Gemeinden, die Familienfreundlichkeit als zentralen Standort- und Wettbewerbsfaktor, aber auch als gesellschaftliche Aufgabe erkannt haben und ein Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich setzen wollen. Mittlerweile engagieren sich rund 640 Unternehmen, Institutionen und Gemeinden aus ganz Österreich als starke Partnerinnen und Partner im Netzwerk.

Das Netzwerk organisiert jährlich zahlreiche Informationsveranstaltungen, schwerpunkt- und branchenspezifische Vernetzungstreffen sowie Partnertage, in denen Erfahrungen und Wissen ausgetauscht, Kontakte geknüpft und neue Ideen entwickelt werden. Mit der Onlineplattform www.unternehmen-fuer-familien.at soll dieser Vernetzungs- und Gemeinschaftsgedanken auch online gefördert werden. Die Plattform bietet eine Fülle an familienfreundlichen Maßnahmen und Best Practice-Beispielen zertifizierter familienfreundlicher Unternehmen, Institutionen und Gemeinden, die zeigen wie familienfreundliche Lösungen in der Praxis umgesetzt wurden.

Partnerunternehmen und -gemeinden steht hier zudem eine Vielzahl an kostenlosen digitalen Workshops, Präsentationen und Diskussionen zu aktuellen Themen zur Verfügung.

Die Vorteile auf einen Blick

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

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

Die Homepage von „Unternehmen für Familien“ bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen, Institutionen und Gemeinden:

- **Eine Fülle an innovativen, familienfreundlichen Maßnahmen** wie beispielsweise Eltern-Kind-Büro, Betriebskindergärten, aktives Karenzmanagement, Generationenspielplätze, Kooperationen zwischen Gemeinden und Unternehmen in der Kinderbetreuung uvm.
- **Zahlreiche Best Practice-Beispiele und Erfahrungsberichte** aus der Praxis
- **Monatlicher Newsletter „Familie & Beruf“**, damit Sie immer auf dem Laufenden sind und keine Neuigkeiten auf der Onlineplattform verpassen. Neben aktuellen Best Practices der Partner wird über Veranstaltungen und neue Aktivitäten aus dem familienfreundlichen Netzwerk berichtet.
- **Austausch, Vernetzung und Kooperation** zu familienfreundlichen Maßnahmen/Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen, Institutionen und Gemeinden
- **Wissensplattform mit Studien und Ratgebern** zu Themen wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Home Office/Mobiles Arbeiten oder Betreuungseinrichtungen
- **Regelmäßiges Angebot** an Online-Diskussionsrunden, Präsentationen, Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Workshops zu unterschiedlichen aktuellen Themen.

Das Netzwerk bietet

- Positionierung als attraktive Arbeitgeberin bzw. 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
- 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
- eine kostenlose Partnerschaft inklusive Willkommenspaket

Unternehmen und Gemeinden sind herzlich eingeladen, Partner der Initiative für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich zu werden. Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter:

www.unternehmen-fuer-familien.at

Oder schreiben Sie an:

office@unternehmen-fuer-familien.at

Die Organisation des Netzwerks obliegt der Familie & Beruf Management GmbH.

Angebote für mehr Familienfreundlichkeit

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!

berufundfamilie-Index

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

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 Kernstück der Initiative ist die Online-Plattform www.unternehmen-fuer-familien.at, welche von Erfolgsbeispielen berichtet, laufend themenrelevante Informationen zur Verfügung stellt und den optimalen Ort für Austausch, Vernetzung und Kooperation bietet. Das Netzwerk soll als Plattform für Vernetzung, Beratung und Serviceangebote rund um das Thema Familienfreundlichkeit dienen, mit dem Ziel einen Bewusstseinswandel hin zu einer familienfreundlicheren Gesellschaft zu erreichen. www.unternehmen-fuer-familien.at

Zertifizierungsangebote der Familie & Beruf Management GmbH

Die maßgeschneiderten Zertifizierungsverfahren 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 Be-

schäftigten gelegt. Je nach Art der Zertifizierung richtet sich das Angebot an Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

www.familieundberuf.at

Teilnahme an den Landeswettbewerben „Familienfreundlichster Betrieb“

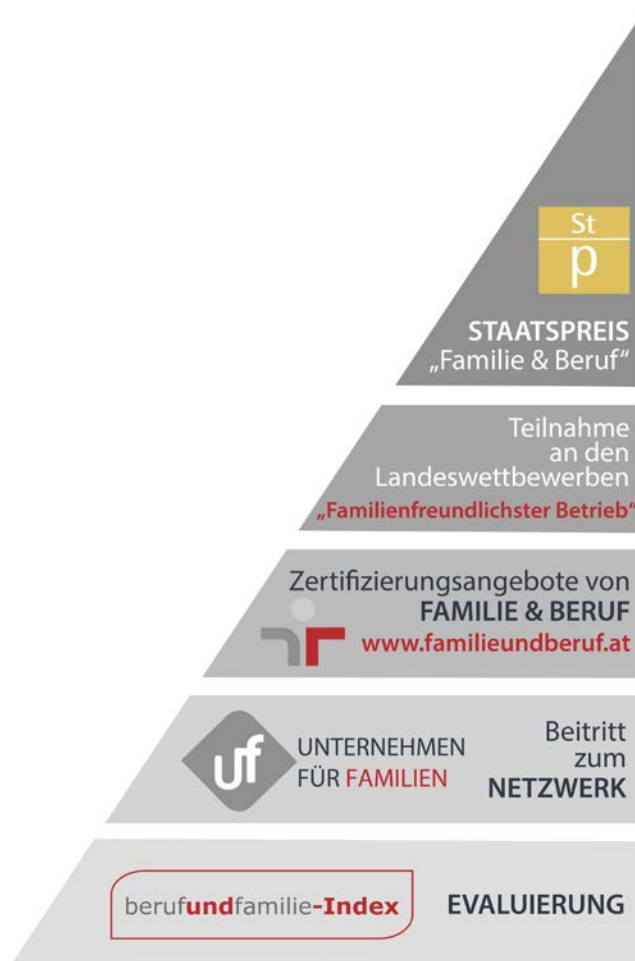
Jedes Bundesland führt unter dem Motto „Familienfreundlichster Betrieb“ einen eigenen Landeswettbewerb durch. In fünf Kategorien (Kleinbetriebe, Mittelbetriebe, Großbetriebe, Non-Profit-Betriebe und öffentliche Institutionen) haben Unternehmen, die sich in besonderer Weise um familienorientierte Arbeitsbedingungen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

Staatspreis „Familie & Beruf“

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 bestmöglich zu vereinbaren. Der Staatspreis „Familie & Beruf“ basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, wobei die Staatspreisträgerinnen und -träger von einer Expertinnen- und Expertenjury ermittelt werden. Der Staatspreis wird von der Familie & Beruf Management GmbH abgewickelt und von der zuständigen Bundesministerin oder dem zuständigen Bundesminister für Familien verliehen.

www.familienfreundlichsterbetrieb.at

Pyramide der Familienfreundlichkeit



Zertifizierung berufundfamilie

Die Zertifizierung berufundfamilie ist ein Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Sie ermittelt Potenziale und bietet Unternehmen spezifische Lösungen, 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 Zertifizierungsprozess konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Der Zertifizierungsprozess berufundfamilie ist in allen Branchen, Betriebsgrößen (ab fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), sowie Rechts- und Unternehmensformen mit Sitz in Österreich anwendbar. Die Zertifizierung kann entweder im gesamten Unternehmen oder in einzelnen Unternehmensbereichen durchgeführt werden. Bei großen Unternehmen mit unterschiedlichen Geschäftsfeldern oder einer dezentralen Organisation sind einzelne Zertifizierungsprozesse 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

Unternehmen werden im Zertifizierungsprozess zur Qualitätssicherung von ausgebildeten Unternehmensberaterinnen und -beratern (lizenzierte Auditorinnen und Auditoren) und Gutachterinnen und Gutachtern begleitet.

Die wichtigsten Vorteile im Überblick:

- Analyse der Unternehmenskultur
- Individuelle Lösungen für jedes Unternehmen
- Positionierung als attraktive Arbeitgeberin bzw. attraktiver Arbeitgeber = Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen
- Positives Image nach außen
- Staatliches Gütezeichen

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten / Home Office

Mobiles Arbeiten / Home Office hat einen deutlichen Aufschwung erfahren und wurde für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Alltag. Seit Juli 2020 kann daher der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ im Rahmender Zertifizierung berufundfamilie gewählt werden. Mit dem Schwerpunkt sind in einzelnen Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen zu mobilem Arbeiten / Home Office zu definieren. Zudem werden klare Spielregeln sowie Vereinbarungen erarbeitet. Das staatliche Gütezeichen „Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ weist diesen Schwerpunkt dann zusätzlich aus.

Wie funktioniert die Zertifizierung?

Der Ablauf des Zertifizierungsprozesses ist exakt definiert und garantiert maßgeschneiderte Ergebnisse, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Unternehmensinteressen orientieren:

- Strategieworkshop zur Definition des IST-Werts sowie der Ziele und Handlungsfelder des Prozesses
- Bildung einer repräsentativen Projektgruppe
- Zertifizierungs-Workshop 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 Zertifizierungs-Netzwerk eingebunden. Die jährliche Berichterstattung zeigt den aktuellen Umsetzungsstand und ist Basis für die Kosten-Nutzen-Analyse des Unternehmens.

Am Ende des maximal sechs Monate dauernden ersten Zertifizierungsprozesses erfolgt die Begutachtung durch eine lizenzierte Gutachterin oder einen lizenzierten Gutachter. Im Fall einer positiven Begutachtung erhält das Unternehmen das Grundzertifikat berufundfamilie für drei Jahre durch die zuständige Bundesministerin oder den zuständigen Bundesminister verliehen.

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

Grafisch lässt sich der Ablauf der Zertifizierung folgend darstellen:



Staatliches Gütezeichen für Familienfreundlichkeit

Unternehmen und Organisationen, die den Zertifizierungsprozess berufundfamilie erfolgreich umgesetzt haben, werden von der Republik Österreich, vertreten durch die zuständige Bundesministerin / den zuständigen Bundesminister, mit dem staatlichen Gütezeichen und dem (Grund-)Zertifikat im Rahmen eines Festakts ausgezeichnet.

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

Mit dem Grundzertifikat bzw. dem Zertifikat 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-Zertifizierung 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 haben Unternehmen die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für den Zertifizierungsprozess zu erhalten. Die wichtigsten Eckdaten:

- Anspruchsberechtigt sind private Unternehmen ab fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Pro Unternehmen ist eine einmalige Förderung mittels schriftlichen Antrags möglich (es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung)
- Unbürokratische und unkomplizierte Vergabe der Förderung mit direkter Auszahlung an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller

Förderhöhe	Betrag
5–50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 5.000,–
51–150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 4.000,–
ab 151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	€ 3.000,–
Erste und zweite Re-Zertifizierung	
5–150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 3.000,–
ab 151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	€ 2.000,–

Weitere Details sowie alle Unterlagen zu den Förderungen erhalten Sie auf www.familieundberuf.at

Die Zertifizierung berufundfamilie KOMPAKT

Für kleine und mittlere Unternehmen mit 5–50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht ein eigenes, verkürztes Verfahren zur Verfügung. Die Vorteile der Zertifizierung bleiben erhalten und Unternehmen werden nach erfolgreichem Abschluss ebenfalls mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Die Zertifizierung speziell für KMUs kann jedoch mit einem geringeren Zeitaufwand und vereinfachten Prozessunterlagen umgesetzt werden.

Förderhöhe	Betrag
5–50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 5.000,–

Gute Ideen für mehr Familienfreundlichkeit



Bisher haben über 600 Betriebe aus allen Branchen in Österreich an der Zertifizierung berufundfamilie teilgenommen. Somit profitieren bereits mehr als 446.000 Beschäftigte von einer familienfreundlichen Arbeitswelt (Stand: September 2021).

Lassen Sie sich von den vielen Maßnahmen inspirieren!

Arbeitszeit

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

Arbeitsorganisation

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

Mobiles Arbeiten

- Telearbeit
- teilweise Tätigkeiten von zu Hause aus erledigen
- altersgerechter Arbeitsplatz

Informations- und Kommunikationspolitik

- regelmäßiger Kontakt zu Karenzierten
- Öffentlichkeitsarbeit zum familienfreundlichen Engagement des Unternehmens
- familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmensleitbild 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 in das 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
- Zusätzliche bezahlte Freistellungszeit für Väter nach der Geburt des Kindes
- Proaktives Angebot von Familienzeit für Väter

Familienforschung

6. Österreichischer Familienbericht

www.bundeskanzleramt.gv.at/familienbericht

Österreichisches Institut für Familienforschung

www.oif.ac.at

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 unter www.familieundberuf.at

Nützliche Links

- www.bundeskanzleramt.gv.at
- www.wko.at
- www.unternehmerin.at
- www.familieundberuf.at
- www.berufundfamilie-index.at
- www.unternehmen-fuer-familien.at
- www.bundeskanzleramt.gv.at/kbg-rechner
- www.kinderbetreuung.at
- www.respect.at

Staatspreis „Familie & Beruf“

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



Staatspreis
Familie & Beruf

Die ursprüngliche Auszeichnung „Familienfreundlichster Betrieb« wurde seit 1999 im Rahmen des Bundeswettbewerbs „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 und Institutionen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen, als auch Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren. Mit dem Staatspreis werden familienfreundliche Betriebe und Organisationen vor den Vorhang geholt und für ihr Engagement gewürdigt. Zudem sollen andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu angeregt werden, die beruflichen Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls gezielt zu verbessern.

Teilnahmebedingungen

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21–100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- 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
- Familienfreundlichkeit als Leitbild in Unternehmensphilosophie/Personalpolitik
- Weiterbildung im Betrieb
- Unternehmensinterne Informationspolitik
- Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Flexibilität des Arbeitsortes
- Services für Familien

Mehr dazu unter www.familienfreundlichsterbetrieb.at

