



Handbuch zur

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

für kleine und
mittlere Unternehmen

INHALT

Vorwort	4
Familienfreundlichkeit zahlt sich aus	4
Familienfreundlichkeit – weil's auf die Mitarbeiter/innen ankommt!	6
Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt.	6
Fachkräfte: Dringend gesucht!	6
Familienfreundlichkeit interessiert auch Kund/innen	6
Frauen sind der Schlüssel	7
Warum ist für Ihr Unternehmen Familienfreundlichkeit ein Thema?	7
Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit machen	8
Richtig führen – familienfreundlich führen	8
Für welche Unternehmen Familienfreundlichkeit besonders wichtig ist	8
Starker Impuls durch steuerliche Entlastung	9
Wichtige Handlungsfelder für Familienfreundlichkeit auf einen Blick	9
Familienfreundlichkeit rechnet sich	10
Erfahrungen aus der Praxis	11
Die Effekte von Familienunfreundlichkeit auf einen Blick	11
Die Effekte von Familienfreundlichkeit auf einen Blick	11
Die Motive familienfreundlicher Unternehmen	12
Familienfreundlichkeit sollte man sich leisten.	13
Arbeitszeit flexibel gestalten	14
Teilzeit: Darauf kommt's an!	15
Normalarbeitszeit herabsetzen	15
Gleitzeit: Mehr Flexibilität für alle	16
Neuregelungen im Arbeitszeitrecht	17
Wochenarbeitszeit: Mehr bewegen	17
Jahresarbeitszeitmodelle: Da sein, wenn es wichtig ist	18
Gute Ideen für familienfreundliche Arbeitszeit	18
Freistellung gegen Entfall des Entgelts und Sabbatical: Zeit für die Familie	19
Urlaub: Wer fährt wann?	19
Sonderurlaub: Klug investiert	20
Was bringt die Pflegefreistellung?	20
Teleworking: Arbeit und Familie kombinieren	20
Familienhospizkarenz: Angehörige begleiten	21
Jobsharing: 5 Arbeitskräfte teilen sich 3 Jobs	21
Elternkarenz: Vorbereitung zahlt sich aus	22
Planung macht vieles leichter	22
Vorstellungen klären	22
Unterstützung bei der Evaluierung von Frauenarbeitsplätzen nach dem Mutterschutzgesetz	23
Elternkarenz: Worauf man achten muss	23
Werdende Mütter richtig schützen.	24
Neues Kinderbetreuungsgeld: Mehr Freiheit, rascherer Wiedereinstieg	24
Das Kinderbetreuungsgeld auf einen Blick	26
Väterkarenz bewerben	27
Kontakt richtig planen.	28



Wiedereinstieg: Erfolgreich zurück!29
Wichtige Erfolgsfaktoren29
Teilzeit: Neue Chancen nutzen29
Das Recht auf Elternteilzeit30
Der rechtliche Weg zur Elternteilzeit31
Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz32
Angebote des Arbeitsmarktservice32
Förderung für Ersatzarbeitskraft während der Elternteilzeit.32
Weitere Förderungen33
Wiedereinsteiger/innen können mehr34
Kinderbetreuung: Maßgeschneiderte Lösungen finden36
Kostenloser Kindergarten vor Schuleintritt36
Steuerliche Absetzbarkeit nutzen36
Betreuungslücken richtig schließen36
Betriebskindergarten: Von Großen für Kleine37
Flexible Betreuungslösungen auch für Arbeitnehmer/innen in kleinen und mittleren Unternehmen37
Kinderbetreuung auf einen Blick37
Gezielte Unterstützung bei den Betreuungskosten38
AMS-Förderung für Kinderbetreuungseinrichtungen38
Leistungen, von denen auch Kinder profitieren38
Ideen für mehr Kinderfreundlichkeit.39
Audit <i>berufundfamilie</i> – Familienfreundlichkeit mit Strategie40
Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren40
Wie funktioniert das Audit?41
Staatliches Gütezeichen für Familienfreundlichkeit42
Kosten und Förderungen42
Gute Ideen für mehr Familienfreundlichkeit44
Nützliche Links45
Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ – mit Familienfreundlichkeit gewinnen46
Teilnahmebedingungen46
Für alle Unternehmensgrößen46
Beurteilungskriterien46



Dr. Reinhold Mitterlehner
Bundesminister für Wirtschaft, Familie
und Jugend

FAMILIENFREUNDLICHKEIT ZAHLT SICH AUS

Angesichts des demographischen Wandels und des dadurch steigenden Fachkräftebedarfs ist es für Unternehmen wichtiger denn je, Familienfreundlichkeit als ihre Marke zu etablieren. Denn wer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, wird attraktiver für qualifizierte Fachkräfte und hat auch betriebswirtschaftliche Vorteile. In familienorientierten Unternehmen steigt die Motivation, funktioniert die Mitarbeiterbindung besser und sinken die Krankenstände, wie eine Studie im Auftrag des Familienministeriums zeigt.

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



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin der
Wirtschaftskammer Österreich

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

In diesem Handbuch

- zeigen wir auf, warum sich Familienfreundlichkeit für Unternehmen auch betriebswirtschaftlich immer stärker rechnet.
- geben wir Ihnen praktische Tipps und Informationen über konkrete Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit.
- informieren wir Sie über gesetzliche Regelungen, die Sie bei Ihren Aktivitäten unterstützen bzw. die zu beachten sind.
- zeigen wir Ihnen Erfahrungen aus der Praxis, wie Familienfreundlichkeit umgesetzt wird und wie positiv sie wirkt.
- finden Sie praktische Verweise auf weiterführende Informationsangebote.

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

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

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

FAMILIENFREUNDLICHKEIT – WEIL ´S AUF DIE MITARBEITER/INNEN ANKOMMT!



„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource die wir haben“. Solche und ähnliche Meinungen hört man von immer mehr Unternehmer/innen. Aus guten Gründen. Die Zeiten, wo es potentielle Mitarbeiter/innen in Hülle und Fülle gab, und man diese problemlos austauschen konnte, sind vorbei. Der Fachkräftemangel wird für immer mehr Unternehmen zur Herausforderung. Dazu kommt der Wandel unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt. Die Dienstleistungsgesellschaft schreitet voran – und dabei sind die Mitarbeiter/innen in direktem Kontakt mit den Kundinnen und Kunden erfolgsentscheidend.

Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt

Der Frauenanteil an der unselbstständigen Beschäftigung wird auf knapp 46 % wachsen, zeigt eine WIFO-Studie. Für immer mehr Unternehmen ist der Dienstleistungssektor die Zukunft. Auch produzierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Kundinnen und Kunden durch Service und Betreuung an sich zu binden. Das erfordert vor allem eines: Engagierte und kompetente Mitarbeiter/innen, welche die Kundinnen und Kunden von den Leistungen des Unternehmens überzeugen. Unternehmen mit qualifizierten Arbeitskräften, starkem Engagement und langjähriger Erfahrung haben die Nase vorn.

Fachkräfte: Dringend gesucht!

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

Einer Befragung von mittelständischen Unternehmen zufolge sind bereits 83 % der Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Suche nach gut ausgebildetem Personal konfrontiert. Die Bevölkerungsentwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft bewirkt, dass immer weniger junge Menschen in den Arbeitsprozess einsteigen. So wird in Österreich bis zum Jahr 2015 die Zahl der 15-Jährigen um rund 18.000 niedriger sein als heute. Und so wird der Anteil der Arbeitskräfte zwischen 15 und 29 Jahren von derzeit 25,7 % bis 2020 auf 23,8 % sinken, und der Anteil der 30- bis 44-Jährigen von 41 % auf 36,9 % zurückgehen.

Nach Schätzungen der Wirtschaftskammer Österreich fehlen Österreich in der Folge bis 2020 bis zu 600.000 qualifizierte Fachkräfte: Bei einem Wirtschaftswachstum von 1,7 % würden rund 250.000 qualifizierte Arbeitskräfte fehlen, bei einem Wachstum von drei Prozent wären 600.000 Fachkräfte nötig. Das bedeutet für die Unternehmen vor allem eines: Der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte wird in Zukunft immer härter. Schon heute klagen viele Branchen, dass sie die benötigten Mitarbeiter/innen nur sehr schwer oder nur durch eine kostenaufwändige Suche finden.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT INTERESSIERT AUCH KUND/INNEN

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

Die Instrumente, mit denen Unternehmen sich bemühen, für die Arbeitskräfte von morgen attraktiv zu sein, werden immer ausgefeilter. Große Unternehmen leisten sich teure Imagekampagnen oder unterstützen junge Leute bei der Ausbildung.

Kleinere Unternehmen müssen besonders darauf achten, dass sie im Wettbewerb um die Mitarbeiter/innen nicht unter die Räder kommen. Daher ist Familienfreundlichkeit eines der wichtigsten Handlungsfelder. Wer Mitarbeiter/innen bei der Lebensentscheidung für Kind und Beruf aktiv unterstützt, ist letztlich der attraktivere Arbeitgeber.

Frauen sind der Schlüssel

Eine Schlüsselrolle als Arbeitskräfte spielen die Frauen. Zwar hat Österreich eine im internationalen Vergleich bereits sehr gute Frauenerwerbstätigenquote (66,5 %), aber es gibt noch Steigerungspotentiale. Vor allem in technischen Berufen ist der Frauenanteil noch viel zu gering. Junge Frauen sind mittlerweile die Gruppe mit der besten Ausbildung.

Von den 25- bis 29-jährigen Frauen verfügen 47,1 % mindestens über Maturaniveau, 20,3 % haben ein Studium an einer Univer-

sität, Fachhochschule oder hochschulverwandten Einrichtung abgeschlossen. Die Vergleichswerte für gleichaltrige Männer sind 36,1 % und 13,7 %. Noch größer sind die Potentiale für weibliche Führungskräfte. Hier hat Österreich noch kräftigen Nachholbedarf: Während in der EU der Anteil der Frauen im höheren Management 36 % beträgt, kommt Österreich nur auf 28,1 %.

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

Erfolgreiche Unternehmen bemühen sich daher um

- das gezielte Recruiting von Mitarbeiterinnen
- die Entwicklung von Karriereplänen für Frauen
- die Besetzung von Fachbereichen und Positionen, in denen Frauen bisher kaum vertreten waren, mit Mitarbeiterinnen und die entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen
- die persönliche und fachliche Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben.

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, Ihre Bezüge zu Familienfreundlichkeit klar zu definieren:

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

Für welche Betriebe Familienfreundlichkeit besonders wichtig ist

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

Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit machen

Familienfreundlichkeit ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine große Chance. Damit man sie nutzen kann ist es wichtig, das Anliegen der Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur zu verankern.

Die Unternehmenskultur – das sind nicht nur die schönen Worte in Leitbildern, sondern das sind die „Selbstverständlichkeiten“, die ein Unternehmen prägen. Wo es selbstverständlich ist, die familiäre Situation von Mitarbeiter/innen in der Unternehmensführung mitzubedenken und zu berücksichtigen, kann man viel einfacher und effizienter die richtigen Maßnahmen setzen.

Richtig führen – familienfreundlich führen

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

UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, ihre „Unternehmensphilosophie“ zu dokumentieren, in der sie ihre „Mission“, ihr Leitbild und ihre Werte auf den Punkt bringen. Das ist nicht nur gegenüber Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partnern wichtig, sondern für die Führung des Unternehmens erfolgsentscheidend.

In der Unternehmensphilosophie wird das zum Ausdruck gebracht, was für das Unternehmen im Geschäftsalltag „selbstverständlich“ ist bzw. sein sollte. Nehmen Sie daher in Ihre Unternehmensphilosophie das Anliegen auf, dass Ihnen Familienfreundlichkeit bzw. familienfreundliche Arbeitsbedingungen wichtig sind.

Die **OMICRON electronics GmbH** (VBG) hat den „OMICRON Way“ in der Firmenphilosophie festgelegt. Dieser besagt, dass die Mitarbeiter/innen in einem Umfeld ohne „künstliche Grenzen“ arbeiten sollen, damit sie exzellente Leistungen erbringen können. In diesem Sinne bietet die **OMICRON electronics GmbH** ihren Mitarbeiter/innen durchgehend flexible Arbeitszeiten.

FÜHRUNGSKRÄFTE

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

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

MITARBEITER/INNENKOMMUNIKATION

Wesentliche Grundlage für den Bewusstseinswandel hin zu mehr Familienfreundlichkeit ist natürlich die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nur wenn man weiß wo es Vereinbarkeitsprobleme gibt und wie sie sich äußern, kann man sie lösen. Kleinst- und Kleinunternehmen sind dabei in einer vorteilhaften Situation, weil der Kommunikationsweg zwischen Mitarbeiter/in und Chef/in kurz ist.

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

Unterstützung für Betriebe und Familien

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

Die Familien werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Der Kinderabsetzbetrag wurde von 610 Euro auf 700 Euro pro Jahr erhöht. Der Absetzbetrag wird monatlich direkt ausbezahlt. Das heißt: Auch Eltern, die keine Steuern bezahlen, profitieren von der Erhöhung des Kinderabsetzbetrages.
- Ein Kinderfreibetrag in Höhe von 220 Euro pro Kind und Jahr für alle Kinder wurde eingeführt.

- Die Kinderbetreuungskosten (für Krippen, Tagesmütter, Kindermädchen, Kindergärten, etc.) sind künftig bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes steuerlich absetzbar - bis zur Höhe von 2.300 Euro pro Jahr und Kind.
- Seit September 2011 wird ein zusätzlicher Betrag von 100 Euro für Kinder zwischen dem 6. Lebensjahr und dem vollendeten 16. Lebensjahr ausbezahlt.
- Arbeitgeber/innen können für die Betreuung der Kinder der Dienstnehmer bis zum 10. Lebensjahr 500 Euro pro Jahr als Betriebsausgaben geltend machen, ohne dass dieser Vorteil beim Dienstnehmer versteuert wird.

Die Unternehmerinnen und Unternehmer werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Einkommensteuerpflichtigen Selbständigen wurde mit 2010 der Freibetrag von 10 % auf 13 % erhöht und für alle betrieblichen Einkunfts- und Gewinnermittlungsarten zugänglich gemacht.
- Im Interesse der kleinen und mittleren Einkommen bei natürlichen Personen mit betrieblichen Einkünften entfällt für Gewinne bis 30.000 Euro auch das Investitionserfordernis.
- Bis zu einer Höchstgrenze von 100.000 Euro kann der Freibetrag wie bisher geltend gemacht werden, wenn begünstigte Investitionen durchgeführt werden. Auch dafür gilt der erhöhte Satz von 13 %.

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

WICHTIGE HANDLUNGSFELDER FÜR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AUF EINEN BLICK

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

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

ARBEITSZEIT Zahlreiche Vereinbarkeitsprobleme lassen sich durch flexible Arbeitszeitregelungen in den Griff bekommen. Die Flexibilität der Arbeitszeit beginnt bei herkömmlichen

Gleitzeitregelungen und kann in vollkommen individuellen Arbeitszeitregelungen optimal auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter/in und Betrieb abgestellt werden.

Eng verknüpft mit der Arbeitszeit ist die Arbeitsorganisation (z.B. regelmäßige Meetings nicht in Tagesrandzonen ansiedeln, die für Mitarbeiter/innen mit Kindern schwieriger zu absolvieren sind).

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

FAMILIENFREUNDLICHKEIT RECHNET SICH



Was kosten familienfreundliche Maßnahmen - und was bringen sie?

Diese Frage ist gerade für kleine Unternehmen zentral. Denn unbestritten ist, dass familienfreundliche Maßnahmen in der Planung und Umsetzung ein gewisses Maß an Zeit und Geld kosten. Familienfreundlichkeit gibt es eben nicht zum Nulltarif.

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

Auch DI Dr. Walter Haslinger, Area Manager von **bioenergy 2020+ GmbH**, Standort Wieselburg (NÖ), ist überzeugt von der Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen. „Feuer und Flamme für Beruf und Familie - innovative, flexible Arbeitsbedingungen sind eine zentrale Voraussetzung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!“

Bei der bioenergy 2020+ GmbH sind neben interessanten Aufgaben die Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Bemühungen bezüglich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren sich deshalb in erster Linie an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die bisherigen Erfolge legen die Latte sehr hoch, denn seit der Firmengründung 2003 liegt die Fluktuations- bzw. Kündigungsrate am Standort Wieselburg bei deutlich unter 5 %.

Alle familienfreundlichen Maßnahmen haben konkrete Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. „Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wachstum nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiter/innen sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“, sagt Mag. Helmut Kreiter, Geschäftsführer der **Weichenwerk Wörth GmbH** in St. Georgen am Steinfelde (NÖ).

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

Erfahrungen aus der Praxis

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWfJ) zum Status Quo der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen und den betriebswirtschaftlichen Effekten davon zeigt deutlich, dass eine familienbewusste Personalpolitik viele positive Effekte mit sich bringt.

So berichten Unternehmer/innen

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

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

Die Studie zeigt, dass sich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Unternehmen betriebswirtschaftlich auszahlen. In Unternehmen, in denen entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, können die positiven Auswirkungen klar an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen (Motivation, Fehlzeiten, Fluktuation, Rückkehrquote nach der Karenz, etc.) abgelesen werden.

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

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

AUF EINEN BLICK

Nachteile einer wenig familienbewussten Personalpolitik


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

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

Die wichtigsten Vorteile für familienfreundliche Arbeitgeber auf einen Blick

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

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



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

Weniger Krankenstandstage und Fehlzeiten: Enorme Unterschiede zeigt die Studie auch hinsichtlich der für Unternehmen sehr teuren Abwesenheitszeiten von Mitarbeiter/innen. Laut WIFO liegt die durchschnittliche Anzahl von Krankenstandstagen pro Mitarbeiter und Jahr bei 12,9 Tagen (2010). Familienfreundliche Unternehmen haben um 23 % weniger krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter/innen als vergleichbare Unternehmen.

Geringere Fluktuation: Ein großer Kostenfaktor für Unternehmen sind Nachbesetzungen aufgrund großer Fluktuation. Die Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Einschulung verursacht Kosten und Wettbewerbsnachteile.

Laut Gallup-Institut gilt eine durchschnittliche Fluktuation bis 15 % als normal. Familienfreundliche Unternehmen haben eine weitaus geringere Fluktuation, nämlich um 10 %, wie die Studie des Wirtschafts- und Familienministeriums zeigt. Das bedeutet niedrigere Personalkosten und mehr Kontinuität.

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

Schnellere Rückkehr aus Karenz: Ebenfalls ein wichtiger Kostenfaktor für Unternehmen ist, dass

Mitarbeiter/innen aus der Karenz in hohem Ausmaß und möglichst schnell wieder ins Unternehmen zurückkehren. Die Studie des Wirtschafts- und Familienministeriums zeigt: Die Elternkarenzdauer ist in familienfreundlichen Unternehmen um 9 % kürzer als in vergleichbaren Unternehmen. Das Know-how der Mitarbeiter/innen kann so schneller wieder genutzt werden.

Die Motive familienfreundlicher Unternehmen

Unternehmen, die das Audit *berufundfamilie* (siehe Seite 40) umsetzen und vom BMWFJ mit dem staatlichen Gütezeichen für familienfreundliche Arbeitgeber ausgezeichnet wurden, nennen vor allem folgende zentralen Motiven für eine familienorientierte Personalpolitik:

- Deutlich im Vordergrund steht, mit familienfreundlichen Maßnahmen die Motivation und Freude an der Arbeit zu erhalten und erhöhen, sowie für ein gutes Betriebsklima zu sorgen.
- Zudem ist der ökonomische Nutzen besonders wichtig. Eine hohe Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen sind die Basis für eine erhöhte Leistungsfähigkeit und Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen sowie eine Steigerung der Produktivität und Qualität.
- Auch die Kommunikation nach außen ist ein wichtiges Motiv, familienfreundliche Maßnahmen zu setzen. Dabei spielen Aspekte des Arbeitsmarktes sowie allgemeine Marketingüberlegungen, wie Imagepflege, eine bedeutende Rolle.
- Schließlich ist es den Arbeitgeber/innen jedoch nicht nur wichtig neue Mitarbeiter/innen zu gewinnen, sondern auch bereits bestehende Mitarbeiter/innen und deren Know-how zu halten. Denn durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld kann die Mitarbeiterbindung gestärkt und die Fluktuation verringert werden.

Familienfreundlichkeit sollte man sich leisten

Die Befürchtung, dass frauen- und familienfreundliche Maßnahmen viel kosten und wenig bringen, ist jedenfalls unberechtigt. Die Studie „Familienfreundliche Unternehmenspolitik. Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel“ der Prognos AG zeigt, dass eine familienfreundliche Personalpolitik aus unternehmerischer Sicht höchst sinnvoll ist.

Der Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen ist höher als die Kosten, welche Ihnen durch die Maßnahmen entstehen. Die Modellrechnung der Prognos AG (mit den Maßnahmen: flexible Arbeitszeitmodelle; der Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub - in der Schweiz in der Regel 14 Wochen ab der Geburt des Kindes - für das Unternehmen kostenneutral zu verlängern; Beratungs- und Vermittlungsangebote; Vaterschaftsurlaub, Telearbeit und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung) ermittelt eine Rendite von acht Prozent.

Die wichtigsten Effekte der familienfreundlichen Maßnahmen sind dabei:

- **Rückkehreffekt:** Mitarbeiterinnen kehren nach dem Mutterschaftsurlaub häufiger in das Unternehmen zurück. Damit sinken die Fluktuationsrate und die damit verbundenen Fluktuationskosten.
- **Teilzeiteffekt Rückkehr:** Eltern mit Kinderbetreuungspflichten wird ermöglicht, ihr Teilzeitpensum sukzessive nach Bedarf im Unternehmen mit dem/der Arbeitgeber/in zu erhöhen. Mütter und Väter können nach der Rückkehr ins Unternehmen höhere Teilzeitpensen übernehmen. Dadurch spart das Unternehmen Kosten für Ersatzkräfte.
- **Karriereeffekt:** Er ermöglicht Müttern und Vätern trotz familiärer Aufgaben qualifizierte Berufslaufbahnen. Das erlaubt dem Unternehmen höhere Positionen intern neu zu besetzen und Personalbeschaffungskosten zu sparen.

Fazit: Familienfreundlichkeit rechnet sich nicht nur im Hinblick auf die Attraktivität für die Arbeitskräfte von morgen, sondern auch im betrieblichen Alltag.

Wer familienfreundliche Maßnahmen setzt, erspart sich als Unternehmer viel Geld – und sichert sich wichtige Wettbewerbsvorteile.



ARBEITSZEIT FLEXIBEL GESTALTEN



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

Es äußert sich auf vielfältige Weise: Wenn Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeit nicht zusammenpassen, dann entsteht Stress.

Wenn für die Ferienzeit keine ausreichende Betreuung der Kinder gesichert ist, fällt die Konzentration bei der Arbeit schwer. Wenn man keinen Urlaub bekommt, wenn die Kinder Ferien haben, fällt die eigene Erholung schwer.

Für derartige Vereinbarkeitsprobleme gibt es meist sehr einfache Lösungen: Die Arbeitszeit

wird reduziert oder flexibler gestaltet – und zwar so, dass diese den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen und den Erfordernissen des Unternehmens entspricht.

Die **Weichenwerk Wörth GmbH** (NÖ) hat für ihre Mitarbeiter/innen ein Gleitzeitmodell mit einem großen Gleitzeitrahmen von 6 bis 19.30 Uhr und einer sechsstündigen Kernarbeitszeit gestaltet. So sind die Mitarbeiter/innen flexibler und können ihre Arbeitszeit innerhalb der definierten Bereiche frei gestalten. Es werden mit Mitarbeiter/innen gemeinsam nach der Karenz auch spezielle Teilzeitmöglichkeiten für den individuellen Bedarf erarbeitet. Daher steigen karenzierte Mitarbeiter/innen bereits nach sehr kurzer Zeit wieder geringfügig ins Unternehmen ein.

Weight Watchers Österreich ist für den flexiblen aber effektiven Umgang mit Zeit ein gutes Beispiel. „Als Unternehmen mit hohem Frauenanteil wollen wir ein Zeichen setzen und eine stabile Basis für ein berufliches und privates WIR schaffen! Wir stehen für Verständnis, Vertrauen und Flexibilität zur optimalen Entfaltung aller Möglichkeiten und Ressourcen im Team“, so Mag. Angelika Rutard, Geschäfts-

führerin der Weight Watchers in Österreich. Bei den Weight Watchers Österreich werden den Mitarbeiter/innen je nach Aufgabengebiet und Funktion die entsprechenden Rahmenbedingungen und Ressourcen für das Arbeiten von zuhause zur Verfügung gestellt. Im Zuge des Audit *berufundfamilie* wurde zudem ein Leitfaden mit Informationen zum Thema „Homeoffice“ erstellt.

Im **LFI Steiermark** in Graz ist hohe zeitliche Flexibilität ebenfalls eine Selbstverständlichkeit. „Die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im LFI Steiermark mittlerweile ein selbstverständlicher Bestandteil der Firmenphilosophie geworden und stellt eine win-win-Situation auf höchstem Niveau dar!“, berichtet DI Dieter Frei, Geschäftsführer des LFI Steiermark. „Die wichtigste und wertvollste Ressource des LFI Steiermark sind die Mitarbeiter/innen. Deshalb werden diese durch flexible Arbeitszeiten, individuelle Arbeitsorganisation, Entgeltbestandteile bei Mutterschaft/Vaterschaft, Rückkehrmöglichkeit nach der Karenzzeit und vieles mehr unterstützt und gefördert.“

Im Zuge der Individualitätsförderung der Mitarbeiter/innen, welche im Leitbild des Unternehmens ganz oben steht, führt das LFI Steiermark auch Jobsharing durch. Flexible Arbeitszeiten und schnelle, individuelle Lösungsmöglichkeiten bei privaten Notfällen werden durch einen lösungsorientierten Weg zur Geschäftsführung gut und schnell gelöst“, so Herr DI Frei weiter.

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

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

Teilzeit: Darauf kommt's an!

Die Nachfrage von Frauen nach Teilzeitarbeit in Österreich ist hoch: So gab es im Jahresdurchschnitt 2011 35.430 arbeitslos vorgemerkte Frauen mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit, aber nur 13.600 gemeldete offene Teilzeitstellen. Österreich hat mit der Einführung des Rechts auf Elternteilzeit in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen (sh. nächstes Kapitel) der ungebrochen hohen Nachfrage auch Rechnung getragen.

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

Die **Schebesta und Holzinger Wirtschaftstreuhänder Steuerberatung GmbH & Co KG** in St. Pölten ist ein Beispiel dafür, dass es für hochqualifizierte Arbeitskräfte wie auch Führungskräfte Teilzeitvereinbarungen geben kann.

Flexibilität bei der Arbeitszeit wird allen Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von der Position im Unternehmen ermöglicht. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in der Führungsebene.

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

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

- Der/die Arbeitgeber/in darf Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht wegen ihrer reduzierten Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandeln.

Teilzeitbeschäftigte sind anteilig entsprechend ihrem Arbeitsumfang zu entlohnen und an Leistungen der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers (wie z.B. Pensionszusagen) zu beteiligen.

NORMALARBEITSZEIT HERABSETZEN

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

Die Herabsetzung kann nicht nur zum Zweck der Betreuung kranker oder überdurchschnittlich betreuungsbedürftiger Kinder, sondern auch

zum Zweck der Kinderbetreuung vereinbart werden. Wichtig ist, dass der/die Arbeitgeber/in vom Motiv für den Teilzeitwunsch erfährt.

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

- Das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren. Kommt es zu einer Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigten ohne dass das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt worden ist, handelt es sich um gesetzwidrige „Arbeit auf Abruf“. Seit 1.1.2008 bedürfen Änderungen des Ausmaßes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Schriftform.
- Die Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren.
- Für Mehrarbeitsstunden gebührt seit 1.1.2008 grundsätzlich ein gesetzlicher Zuschlag von 25 % des auf die Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes (Mehrarbeit ist Arbeitsleistung, die über das vereinbarte Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit hinausgeht, aber noch nicht Überstundenarbeit ist; sh. Kasten).

Gleitzeit: Mehr Flexibilität für alle

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

Für Arbeitnehmer/innen bedeutet das weniger Stress bei der Organisation der Kinderbetreuung - und für die meisten Un-



ternehmen macht es keinen Unterschied, ob der/die Arbeitnehmer/in z.B. eine Stunde später kommt oder geht. Gleitzeit kann man im Unternehmen sehr kurzfristig einführen.

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

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

Wichtig dabei ist:

- In Betrieben mit Betriebsrat ist die gleitende Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen.
- Besteht kein Betriebsrat, muss mit 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:
 - o Dauer der Gleitzeitperiode,
 - o Gleitzeitrahmen,
 - o Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
 - o Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit (das ist die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, in welcher der/die Arbeitnehmer/in zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, gäbe es keine Gleitzeitvereinbarung).

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

Durch die Einführung des aktuellen Gleitzeitmodells beim **Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds (KWF)** (KTN) wurde eine neue Flexibilität in die Aufbau- und Ablauforganisation integriert, welche einerseits eine sehr wirtschaftliche und praxisorientierte Projektbearbeitung und -begleitung ermöglicht und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KWF über ein Kalenderjahr hinweg einen geregelten Abbau von möglichen „Plusstunden“ zusichert. So wird vor allem in den Sommermonaten, in denen das Projektgeschäft naturgemäß eher zurückgeht, ein verstärkter Abbau von „Plusstunden“ ermöglicht. Mit dem Gleitzeitmodell kann flexibel auf verschiedene Anforderungen durch die Projektpartner reagiert sowie der persönliche Lebens- und Arbeitsrhythmus von den Mitarbeiter/innen besser angepasst werden.

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

Wochenarbeitszeit: Mehr bewegen

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

REGELUNGEN IM ARBEITSZEITRECHT

Seit 1. Jänner 2008 sind wesentliche Änderungen im Arbeitszeitrecht in Kraft, die mehr Flexibilität ermöglichen. Die wichtigsten Bestimmungen auf einen Blick:

AUSDEHNUNG DER NORMALARBEITSZEIT AUF 10 STUNDEN

Der Kollektivvertrag kann nunmehr generell die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausdehnen. Bisher war dies nur in Sonderfällen möglich. 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 10 Stunden gearbeitet wird - dafür haben die Arbeitnehmer/innen am Freitag ab Mittag frei und damit eine längere Wochenruhe.

EINARBEITEN VON FENSTERTAGEN Der Einarbeitungszeitraum für „Fenstertage“ beträgt generell 13 (statt bisher 7) Wochen bei einer täglichen Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden. Das Einarbeiten wird dadurch erleichtert, da die ausfallende Arbeitszeit gleichmäßiger auf den längeren Einarbeitungszeitraum verteilt werden kann. Wichtig ist dies insbesondere, wenn mehrere „Fenstertage“ knapp aufeinander folgen (z.B. in Verbindung mit Weihnachten und Neujahr).

VIER-TAGE-WOCHE Die Vier-Tage-Woche (4 x 10 Stunden) kann künftig auf betrieblicher Ebene zugelassen werden. Neu ist auch, dass eine Vier-Tage-Woche für nicht zusammenhängende Tage (z.B. Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag als Arbeitstage) vereinbart werden kann.

ÜBERSTUNDEN BEI BESONDEREM ARBEITSBEDARF Bei besonderem Arbeitsbedarf kann die Arbeitszeit in Form von Überstunden durch Betriebsvereinbarung vorübergehend auf 60 Stunden pro Woche und 12 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Bisher war dies nur in 12 Wochen pro Jahr möglich – jetzt jedoch in 24 Wochen, aber in nicht mehr als acht aufeinanderfolgenden Wochen. Damit kann mehrmals pro Jahr auf besondere Auftragsspitzen reagiert werden.

MEHRARBEITSZUSCHLAG FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE Für Mehrarbeit von Teilzeitkräften ist ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25 % vorgesehen. Mehrstunden werden nicht zuschlagspflichtig, wenn sie noch im selben Quartal (oder einem anderen, definierten 3-Monats-Zeitraum) durch Zeitausgleich abgegolten werden. Durch Kollektivvertrag kann ein anderer Zuschlag oder ein anderer Durchrechnungszeitraum festgesetzt werden. Damit erhalten auch Teilzeitbeschäftigte für Überschreitungen der vereinbarten Arbeitszeit einen Zuschlag. Teilzeitvereinbarungen, bei denen durch häufige Mehrarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Freizeit erschwert wird, werden verteuert.

Jahresarbeitszeitmodelle: Da sein, wenn es wichtig ist

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

So kann man mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbaren, dass er/sie für einen bestimmten Zeitraum voll für das Unternehmen da ist – und für einen bestimmten Zeitraum (z.B.

Sommerferien) pausiert. Die Vorteile für Mitarbeiter/innen liegen darin, z.B. einen längeren Zeitraum für das Kind zur Verfügung zu haben. Das Unternehmen profitiert dadurch, dass es z.B. keine Kurzarbeit anmelden muss bzw. im Gegenzug keine Überstunden zahlen muss. Ein gutes Beispiel für familienfreundliche Jahresarbeitszeitmodelle ist die **Confiserie Berger** in Lofer, die Filialen in der Stadt Salzburg, in Saalfelden und in Wien unterhält. Weil das Unternehmen eine sehr saisonabhängige Auftragslage hat, werden alle Mitarbeiterinnen ganzjährig in Form von Jahresarbeitszeitmodellen beschäftigt.

Dadurch können sich z.B. Mütter mit schulpflichtigen Kindern soviel „Gutstunden“ erarbeiten, dass sie die gesamten Sommerferien zu Hause bei ihren Kindern bleiben können.

Gute Ideen für familienfreundliche Arbeitszeit

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

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

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

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

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

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

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

Urlaub: Wer fährt wann?

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

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

Wichtig sind dabei folgende Grundsätze:

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





WAS BRINGT DIE PFLEGEFREISTELLUNG?

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

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

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

Sonderurlaub: Klug investiert

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

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

Dieser verhindert, dass die betroffenen Arbeitskräfte ihren wohlverdienten Urlaub für Pflegeleistungen verbrauchen müssen und sich selbst weniger erholen können. Bei längerer Dauer ist auf die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu achten. Sofern es dem Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen möglich ist, kann natürlich auch bezahlter Sonderurlaub gewährt werden. Derartige Leistungen sind wirksame Instrumente zur Mitarbeiter/innenbindung und zur weiteren Erhöhung der Leistungsbereitschaft für das Unternehmen.

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

Teleworking: Arbeit und Familie kombinieren

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

Moderne IT-Technologie ermöglicht auch im ländlichen Raum, dass die Arbeit vom Arbeitszimmer oder vom Schreibtisch daheim erledigt wird. So erspart man sich zumindest für einige Tage in der Woche den Weg an den Arbeitsplatz - und kann gleichzeitig daheim anwesend sein.

Die Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz (PC, Internetverbindung, Mobiltelefon) sind in der Regel für Unternehmen nicht besonders hoch und rechnen sich rasch.

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

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

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

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

Jobsharing: 5 Arbeitskräfte teilen sich 3 Jobs

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



FAMILIENHOSPIZKARENZ: ANGEHÖRIGE BEGLEITEN

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

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

Auch die Begleitung im gemeinsamen Haushalt lebender schwersterkrankter Kinder, Adoptiv-

und Pflegekinder, Stiefkinder und Kinder des/der Lebensgefährten/in ist für die Dauer von längstens fünf Monaten zulässig. Eine Verlängerung auf insgesamt neun Monate ist möglich.

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

ELTERNKARENZ: VORBEREITUNG ZAHLT SICH AUS



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

Planung macht vieles leichter

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

Für Unternehmen sind folgende Fragen wichtig:

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

Vorstellungen klären

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

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

Elternkarenz: Worauf man achten muss

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

- Karenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der/dem Mutter/Vater im gemeinsamen

Haushalt lebenden Kindes. Sie muss mindestens drei Monate betragen. Die Karenz beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert längstens bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Wichtig: Eine einseitige Verlängerung der Karenz über das Höchstausmaß (etwa bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges) ist nicht zulässig, kann aber vertraglich vereinbart werden.

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

UNTERSTÜTZUNG BEI DER EVALUIERUNG VON FRAUENARBEITSPLÄTZEN NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ

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

Das Mutterschutz-Gesetz regelt die besondere Verpflichtung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin,

- 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 Frauenarbeitsplätzen zu ermitteln und zu beurteilen.

Als Unternehmen kann man die Evaluierung entweder selbst oder durch externe Fachkräfte vornehmen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, die Ergebnisse der Evaluierung sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.

Die Wirtschaftskammer hat gemeinsam mit der AUVA sowohl branchen- als auch arbeitsplatzbezogene Musterformulare für Evaluierung und Dokumentation ausgearbeitet. Diese Muster enthalten auch spezielle Punkte für werdende Mütter bzw. stillende Arbeitnehmerinnen. Es existieren derzeit ca. 400 Musterevaluierungsformulare.

Diese Formulare sind im Internet unter der Adresse <http://www.eval.at> abrufbar.

Wichtig:

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

Kinderbetreuungsgeld: Mehr Freiheit, rascherer Wiedereinstieg

Ein wichtiges Anreizsystem für die Gestaltung der Beziehung zum Unternehmen in der Babypause liefert auch das Kinderbetreuungsgeld.

Es steht seit 1. Jänner 2010 in insgesamt fünf Varianten zur Verfügung. Man kann zwischen vier Pauschalvarianten und einer einkommensabhängigen Variante wählen (sh. Grafik und Überblick Seite 26). Dieses Mehr an Wahlfreiheit erlaubt es, möglichst individuell auf die Bedürfnisse von Eltern und Unternehmen einzugehen.

Pauschalsystem	Einkommensersatzsystem
30 plus 6	12 plus 2
20 plus 4	
15 plus 3	
12 plus 2	

Kurze Unterbrechung

Besonders attraktiv ist das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld. Es bringt 80 Prozent der Letzteinkünfte und pro Monat maximal 2.000 Euro. Dies ermöglicht es den Eltern, während der Karenzzeit ihren Lebensstandard zu sichern. Gerade für besser verdienende Mitarbeiter/innen ist diese Variante interessant. Aus Sicht von Unternehmen ist diese Variante attraktiv, weil sie – wie die Pauschalvariante 12 plus 2 – in den meisten Fällen mit einer vergleichsweise kurzen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einhergeht. Da

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.

NACHARBEITSVERBOT

Eine schwangere (oder stillende) Arbeitnehmerin darf in der Zeit zwischen

20.00 und 6.00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Für Arbeitnehmerinnen in Verkehrsbetrieben, in Betrieben der Unterhaltungsbranche (z.B. Theater, Kinos), in mehrschichtigen Betrieben sowie für Krankenpflegepersonal sind Ausnahmen bis 22 Uhr vorgesehen, wenn im Anschluss an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährleistet ist.

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

RUHEMÖGLICHKEIT

Werdenden (und später auch stillenden) Müttern muss die Möglichkeit gegeben werden, sich unter geeigneten

Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Die Errichtung gesonderter Liegeräume ist dafür aber nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann beispielsweise eine bequeme Campingliege bereitstellen.

ÜBERSTUNDENVERBOT

Werdende (und auch stillende) Mütter dürfen nicht zu Überstunden herangezogen werden. Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit darf 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.

das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eine Art Einkommensersatz ist, ist ein Zuverdienst nur im Ausmaß von 6.100 Euro pro Kalenderjahr zulässig. Eine geringfügige Beschäftigung zwecks Kontakthalten zum Unternehmen wäre damit also zulässig.

Hoher Zuverdienst

Während des Bezugs von pauschalem Kinderbetreuungsgeld 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. Die neuen Zuverdienstregelungen ermöglichen es, dass Mutter oder Vater noch leichter regelmäßigen beruflichen Kontakt mit dem Arbeitgeber haben und z.B. Aufträge übernehmen können. Somit kann auch der Wiedereinstieg in den Beruf

noch rascher und unkomplizierter erfolgen. Ebenfalls wichtig: Wird die jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist nur jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde. Bis 2007 musste im Fall einer Überschreitung noch das gesamte, im jeweiligen Jahr bezogene Kinderbetreuungsgeld zurückgezahlt werden. Um von vornherein eine Überschreitung der Zuverdienstgrenze durch in einzelnen Monaten zu hohen Zuverdienst zu vermeiden, kann man auf das Kinderbetreuungsgeld für diese Kalendermonate verzichten. Dafür ist eine schriftliche Verzichtserklärung rechtzeitig vor der Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes bei der Krankenkasse abzugeben.

Mehr Sicherheit

Für Alleinerziehende bringt das Kinderbetreuungsgeld für Kinder, die ab 1. Jänner 2010 geboren wurden, eine zusätzliche Härtefallregelung: Sie erhalten in bestimmten Fällen in allen Bezugsvarianten zusätzlich zwei Monate länger als maximal möglich Kinderbetreuungsgeld.

Für einkommensschwache Familien und Alleinerziehende, das sind Bezieher/innen mit einem Zuverdienst unter 6.100 Euro pro Kalenderjahr (maximale Zuverdienstgrenze des Partners: 16.200,- Euro), gibt es zudem auf Antrag für die Dauer eines Jahres eine Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld von 180,- Euro monatlich. Sie muss im Gegensatz zum früheren Zuschuss (der eine Art Kredit war) nicht mehr an das Finanzamt zurückgezahlt werden. Die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld steht für Kinder, die ab 1. Jänner 2010 geboren wurden, zur Verfügung.

Eltern von Mehrlingen bekommen in jeder Pauschalvariante des Kinderbetreuungsgeldes 50 Prozent des Grundbetrags pro weiterem Mehrlingskind und Monat ausbezahlt.

Das bedeutet für die

- **Variante 30+6 Monate** ca. 218,- Euro pro Monat
- **Variante 20+4** je ca. 312,- Euro pro Monat
- **Variante 15+3** je ca. 400,- Euro pro Monat
- **Variante 12+2** je ca. 500,- Euro pro Monat

Gesichert sind auch die Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung: Für den kindererziehenden Elternteil besteht für die ersten vier Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung (bei Mehrlingen für die ersten fünf Jahre ab der Geburt der Kinder). Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2013 monatlich 1.614,32 Euro.

ABSOLUTES BESCHÄFTIGUNGS- VERBOT

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

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

Das absolute Beschäftigungsverbot endet grundsätzlich acht Wochen nach der Entbindung. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen. Verkürzt sich das Beschäftigungsverbot vor der Geburt, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt im Ausmaß der Verkürzung - längstens jedoch bis zu sechzehn Wochen.

DAS KINDERBETREUUNGSGELD AUF EINEN BLICK

VARIANTEN DES PAUSCHALEN KINDERBETREUUNGSGELDES

Variante 30 + 6

Bezugshöhe: 14,53 Euro täglich (rund 436 Euro monatlich)

Bezugsdauer: bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht bzw. bis maximal zum 36. Lebensmonat wenn beide Eltern das Kind betreuen

Variante 20 + 4

Bezugshöhe: 20,80 Euro täglich (rund 624 Euro monatlich)

Bezugsdauer: bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht bzw. bis maximal zum 24. Lebensmonat wenn beide Eltern das Kind betreuen

Variante 15 + 3

Bezugshöhe: 26,60 Euro täglich (rund 800 Euro monatlich)

Bezugsdauer: bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht bzw. bis maximal zum 18. Lebensmonat wenn beide Eltern das Kind betreuen

Variante 12 + 2

Bezugshöhe: 33 Euro täglich (rund 1.000 Euro monatlich)

Bezugsdauer: bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht bzw. bis maximal zum 14. Lebensmonat wenn beide Eltern das Kind betreuen

EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD

Bezugshöhe 80 Prozent der Letzteinkünfte, max. 66 Euro täglich (max. 2.000 Euro monatlich)

Bezugsdauer bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht bzw. bis maximal zum 14. Lebensmonat wenn beide Eltern das Kind betreuen

Wichtig: Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld muss in den 6 Monaten vor der Geburt des Kindes eine tatsächliche in Österreich sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Weitere Informationen zum Thema Kinderbetreuungsgeld erteilt die zuständige Krankenkasse, das Familienservice des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) unter **0800 240 262** (kostenlos aus ganz Österreich) oder sind abrufbar unter **www.bmwfj.gv.at**.

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

Der „**Online-Rechner**“ zum Kinderbetreuungsgeld unterstützt dabei, auf Grund Ihrer individuellen Einkünfte den erlaubten Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld zu ermitteln.

<https://www.sozialversicherung.at/kgbOnlineRechner/>

Darüber hinaus gibt es den „**KBG-Vergleichsrechner**“, der im Vorfeld eine Entscheidungshilfe bietet und bei der Wahl der optimalen Kinderbetreuungsgeld-Variante unterstützen soll.

http://www.bmwfj.gv.at/kgb_vergleichsrechner

Väterkarenz bewerben

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

Tatsache ist freilich: Ein Vater, der seine Erwerbstätigkeit zugunsten von Kinderbetreuung reduziert, löst widersprüchliche Reaktionen in seinem beruflichen Umfeld aus. Darauf muss man Bedacht nehmen. Die NÖ-Studie „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter“ zeigt etwa: Fast die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass Kollegen und Vorgesetzte eher nicht erfreut wären, wenn ein Mann in Karenz geht. Auf der anderen Seite werden Karenzväter als verantwortungsbewusst, als gutes Beispiel und als mutig bewertet. Mehr als drei Viertel der Befragten sind überzeugt, dass Männer bei der Kinderbetreuung soziale Kompetenzen erwerben können, die auch im Beruf von Nutzen sind.

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

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

Ein Ansprechpartner für Väter kann z.B. spezielle Informationsangebote für Väter schaffen und Dialogforen organisieren. Damit ist es möglich:

- Informationen im persönlichen Austausch zu vertiefen,
- verfestigte kulturelle Bilder über Mann/Frau, Mutter/Vater im



persönlichen Austausch zu reflektieren und weiter zu entwickeln,

- den Wert von sozialen Kompetenzen, die durch Kinderbetreuung erworben werden, deutlich zu machen.

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

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

„Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wachstum nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiter/innen sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“, erklärt Mag. Helmut Kreiner, Geschäftsführer der Weichenwerk Wörth GmbH.



Karenzierte Mitarbeiter/innen werden laufend vom Unternehmen über Veranstaltungen und sonstige wichtige Ereignisse informiert. Der Kontakt zu den Karenzierten wird daher sehr eng gehalten. Karenzierte Mitarbeiter/innen können zudem während der Karenz mit individuellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen weiter im Unternehmen tätig sein.

Arbeitgeber/innen müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar signalisieren, dass sie nicht nur Berufstätige sind, sondern auch Menschen. Nur auf den Gewinn zu schauen, das geht zu Lasten der Mitarbeiter/innen. Es braucht eine verstärkte Zusammenarbeit und Gespräche bis sich wirklich etwas ändert.

WIEDEREINSTIEG: ERFOLGREICH ZURÜCK!

Kontakt richtig planen

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

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

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

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

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

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

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

Für Unternehmen stellt sich die Herausforderung, die Arbeitskraft so rasch wie möglich wieder in den betrieblichen Wertschöpfungsprozess zu integrieren.

Je besser es gelingt während der Karenzzeit den Informationsfluss und Kontakt zwischen Unternehmen und Mitarbeiter/in zu halten, desto problemloser wird auch der Wiedereinstieg verlaufen.

Immer mehr Unternehmen bemühen sich um den Karenz-Kontakt zu Mitarbeiter/innen, wie etwa die **ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH**. Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen etwa in Form von Einladungen zu Firmenveranstaltungen oder auch zu einem speziellen „Karenzierten Treffen“ einmal im Jahr.

Wichtige Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren beim Wiedereinstieg sind:

- Je kürzer die Karenz gedauert hat, desto einfacher gestaltet sich der Wiedereinstieg. Das Kinderbetreuungsgeld liefert für kürzere Karenzzeiten attraktive Anreize (sh. voriges Kapitel).
- Der/die karenzierte Mitarbeiter/in wird regelmäßig über Neuerungen und Entwicklungen im Unternehmen am Laufenden gehalten (z.B. per Email-Newsletter, Intranet-Zugang, regelmäßige Telefonate).
- Der/die Mitarbeiter/in nimmt an Veranstaltungen des Unternehmens teil (z.B. Ausflüge, Präsentationen, Firmenfeiern).
- Der/die karenzierte Mitarbeiter/in kann die Weiterbildungsangebote des Unternehmens nützen (z.B. e-Learning, Seminare), wobei abzuklären ist, ob dies im konkreten Fall als Arbeitsleistung gilt.
- Der/die karenzierte Mitarbeiter/in kann sich jederzeit an eine fixe Ansprechperson im Un-



ternehmen wenden bzw. gibt es regelmäßige Informationsgespräche zwischen Karenzierten und Unternehmen.

- Karenzierte Mitarbeiter/innen nutzen die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung. Über der Geringfügigkeitsgrenze (als Urlaubsvertretung oder projektbezogen für das Unternehmen) können sie max. 13 Wochen für das Unternehmen tätig sein. (Achtung auf Zuverdienstgrenze; sh. voriges Kapitel).
- Mit Fortschreiten der Karenzierung wird der Kontakt zwischen Mitarbeiter/in und Unternehmen enger.
- Der/die karenzierte Mitarbeiter/in wird beim Wiedereinstieg in die Firma offiziell empfangen.
- In der ersten Phase steht dem/der Mitarbeiter/in eine Ansprechperson zur Seite.

Teilzeit: Neue Chancen nutzen

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



Das Recht auf Elternteilzeit

Wenn der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer/innen beschäftigt, dann haben Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat, einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, die längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes ausgeübt werden kann.

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

Wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternteilzeit (s.o.) nicht erfüllt sind, sehen die gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vor.

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

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

Zu beachten sind bei der Elternteilzeit folgende Regelungen:

- Elternteilzeit kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden und muss mindestens drei Monate dauern.
- Die Teilzeitbeschäftigung kann frühe-

stens mit dem Ende der Mutterschutzfrist beginnen.

- Mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines weiteren Kindes endet die Elternteilzeit vorzeitig.
- Die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit für Eltern ist unabhängig von einer Karenz bzw. deren zeitlichem Ausmaß. Elternteilzeit kann daher im Anschluss an die eigene Karenz oder eine Karenz des anderen Elternteils in der maximal vorgesehenen Dauer in Anspruch genommen werden.
- Beide Elternteile können die Elternteilzeit gleichzeitig ausüben. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
- Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage einer Teilzeitbeschäftigung, sind grundsätzlich zwischen Dienstgeber/in und Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder eine vorzeitige Beendigung kann von beiden Vertragspartnern jeweils nur einmal verlangt werden; der/die Arbeitnehmer/in kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.

Wichtig:

Mitarbeiter/innen haben nach der Rückkehr aus einer Elternteilzeit einen rechtlichen Anspruch auf das frühere Arbeitszeitausmaß. Vollzeitarbeitsplätze sind daher ihnen zuerst anzubieten.

Der rechtliche Weg zur Elternteilzeit

Im Fall eines Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit ist folgendes zu beachten:

- Ist der Beginn einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder innerhalb von drei Monaten nach deren Ende beabsichtigt, so ist dies dem Unternehmen schriftlich spätestens bis zum Ende der Mutterschutzfrist bekannt zu geben.
- Eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt ist dem/der Dienstgeber/in spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt der Teilzeitbeschäftigung schriftlich mitzuteilen. In der schriftlichen Meldung sind Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bekannt zu geben.
- Nach der Bekanntgabe des Teilzeitwunsches sieht das Gesetz Verhandlungen im Betrieb über die genaue Ausgestaltung der Teilzeit vor.

Zu diesen Verhandlungen kann auch der Betriebsrat beigezogen werden. Unternehmen und Mitarbeiter/in einigen sich dabei auf eine familienfreundliche Lösung, die auch dem Betrieb nützt.

- Für den Fall, dass es zu keiner Einigung binnen zwei Wochen kommt, sieht das Gesetz die Möglichkeit der Einbeziehung der gesetzlichen Interessenvertretungen vor.

Nach vier Wochen ohne Einigung kann der/die Arbeitnehmer/in die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm/ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern das Unternehmen nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag zur gütlichen Einigung einbringt.

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

- Gibt es keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, liegt es an Unternehmen und Mitarbeiter/innen, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Erfolgt keine Einigung innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches, muss der/die Arbeitnehmer/in, wenn er/sie an seinem/ihrem Teilzeitwunsch festhalten will, den/die Dienstgeber/in binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen.

Auch in diesem Fall gilt: Stehen betriebliche Erfordernisse der Teilzeitbeschäftigung entgegen, kann sie nicht durchgesetzt werden. In jedem Fall hat der/die Mitarbeiter/in die Möglichkeit, anstelle der Teilzeit eine Karenz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen.

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



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.

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

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

Angebote des Arbeitsmarktservice

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

Förderung für Ersatzarbeitskraft während der Elternteilzeit

Attraktiv für Unternehmen

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

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

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

Wichtig dabei:

Der Bezug von Arbeitslosengeld ist nicht Voraussetzung für die Förderung. Es muss auch die Vormerkung beim Arbeitsmarktservice nicht einen Monat betragen: es reicht ein Tag Vormerkung beim Arbeitsmarktservice, sofern die Ersatzarbeitskraft vorher mindestens ein Monat beschäftigungslos war. Die ErsatzEinstellung muss innerhalb von drei Monaten nach dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung erfolgen.

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

Der Arbeitgeber erhält als Förderung vom Arbeitsmarktservice 33,3 % der Bemessungsgrundlage (Bruttoentgelt zuzüglich 50 % Pauschale für Nebenkosten) ausbezahlt. Ebenfalls von Vorteil: Fallen für die Ersatzarbeitskraft zusätzliche Kosten für die Qualifizierung im Förderzeitraum an, so werden diese zur Hälfte ersetzt. Die Kosten sind mittels Kostenvoranschlag und Anmeldebestätigung der Schulungseinrichtung zu belegen.

Wer von der Förderung profitieren will, muss spätestens ein Monat nach Beginn der Beschäftigung der Ersatzkraft mit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Kontakt aufnehmen.

Die Förderung kann man mit einem Formular und einem gesondert ausgefüllten Berechnungsblatt beantragen.

Weitere Förderungen

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

EINGLIEDERUNGSBEIHILFE

Die Eingliederungshilfe des AMS gibt es für Unternehmen, die neue Mitarbeiter einstellen welche vorher länger arbeitslos gemeldet waren.

Folgende Personen werden damit gefördert:

- beim AMS vorgemerkte Arbeitslose ab 45 Jahren (bei Frauen) und ab 50 Jahren (bei Männern),
- Arbeitssuchende bis zum 25. Lebensjahr, die mindestens sechs Monate arbeitslos vorgemerkt sind,
- Arbeitssuchende ab dem 25. Lebensjahr, wenn diese mindestens 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind,
- Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z.B. Wiedereinsteiger/innen oder Aubilungsabsolventen/innen mit fehlender betrieblicher Praxis).

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

Wichtig dabei:

Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber/in bezüglich der zu fördernden Person gebunden. Dies er-

fordert, dass der/die Förderungswerber/in und die zu fördernde Person vor Beginn der Beschäftigung mit dem/der zuständigen Berater/in der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnimmt.

FÖRDERUNG VON TEILZEITARBEITSPLÄTZEN – INVESTITIONSFÖRDERUNG AUS BUNDESMITTELN:

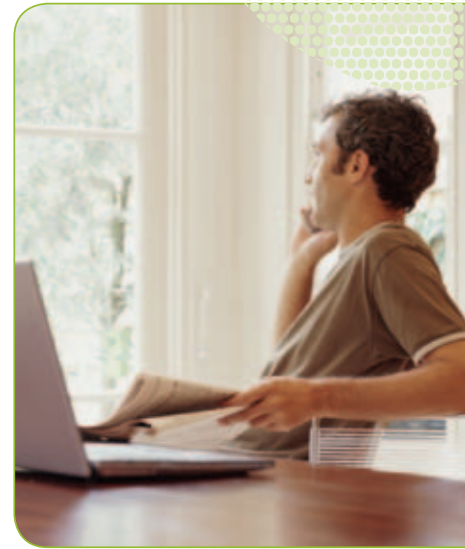
In Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten, die einen Umsatz von höchstens 7 Mio. Euro erzielen oder eine Bilanzsumme von höchstens 5 Mio. Euro ausweisen, ist ein erhöhter Aufwand im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Teilzeitarbeit, einschließlich der erforderlichen Einrichtung von Ersatzarbeitsplätzen, aus Mitteln des BMWFJ förderbar. Voraussetzung dafür ist die Vereinbarung über die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft.

Gefördert werden

- die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze (z.B. Anschaffung von Büromöbel, Hard- und Software, Betriebs- und Geschäftsausstattung) sowie
- die Umstellung der Ablauforganisation (z.B. Aufwendungen für Beratung im Zusammenhang mit der Reorganisation der Arbeitsabläufe).

Die Förderung wird in Form eines Zuschusses in Höhe von bis zu 30 % der förderbaren Investitionen und Aufwendungen gewährt. Jedoch beträgt der Zuschuss höchstens 2.000 Euro für einen zusätzlichen, durch eine Teilzeitvereinbarung bedingten Arbeitsplatz. Darüber hinaus ist ein Pauschalzuschuss von 500 Euro pro vereinbarter förderbarer Teilzeitbeschäftigung vorgesehen.

Wichtig: Die Einreichung des Förderansuchens muss vor der Umsetzung einer Teilzeitbeschäftigung bzw. deren Vereinbarung direkt bei der Austria Wirtschaftsservice GmbH erfolgen.





FÖRDERUNG FÜR WIEDEREINSTEIGER/INNEN - BESCHÄFTIGTEN-FÖRDERUNG IM RAHMEN DES ESF:

Die Programme im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) bieten eine arbeitsmarktpolitisch ausgerichtete Förderung der Weiterentwicklung innerbetrieblicher Humanressourcen.

Durch die Förderung der Qualifizierung für Beschäftigte sollen über eine frühzeitige Qualifizierung von Beschäftigtengruppen, die am Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß einem erhöhten Risiko unterliegen, berufliche Chancen abgesichert werden.

Zu den Zielgruppen gehören dabei auch Personen, die nach familiär bedingten Berufsunterbrechungen wieder einsteigen wollen, weshalb grundsätzlich auch die berufliche Weiterbildung von (noch) in Elternkarenz befindlichen Personen gefördert werden kann.

Das AMS bietet Qualifizierungsberatung für Kleinbetriebe an und unterstützt Unternehmen bei der Erstellung von Bildungsplänen für arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppen, zu denen auch Wiedereinsteiger/innen zählen.

Die vom AMS durchgeführte Flexibilitätsberatung für mittlere und größere Betriebe geht im Zuge von notwendigen Umstrukturierungen auch auf die spezifische Situation von Personen die aus der Karenz zurückkehren ein.

Die Beratung zur Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, zur Gestaltung des Qualifikationsmanagements und zur Flexibilisierung von Organisationsstrukturen hat u. a. die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel.

Wiedereinsteiger/innen können mehr

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

Im Klartext: In der Zeit der Kinderbetreuung würden Mitarbeiter/innen keine zusätzlichen Kompetenzen aufbauen, sondern – im Gegenteil – an beruflich relevanten Kompetenzen verlieren. Diese

Befürchtung unterstreicht auf der einen Seite die Notwendigkeit, karenzierte Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsaktivitäten teilhaben zu lassen.

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

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

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

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

tägliche Aufgaben für Familienarbeiter/innen.

Der Umgang mit komplexen Situationen und die Einschätzung und Reihung von wichtigen und weniger wichtigen Projekten sind fixer Bestandteil der Familienarbeit.

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

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

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



KINDERBETREUUNG: MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN FINDEN

Wohin mit den Kindern während der Arbeitszeit? Diese Frage stellt sich für viele Eltern. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist in Österreich sehr unterschiedlich entwickelt. Durch Ausbauintiativen von Ländern und Gemeinden sowie finanzielle Unterstützung durch den Bund konnten in den letzten Jahren zahlreiche zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen und Öffnungszeiten am Nachmittag und in den Ferien verlängert werden. Insbesondere für Kleinkinder und Schüler/innen konnten so erhebliche Verbesserungen des Betreuungsangebots erzielt werden.

Kostenloser Kindergarten vor Schuleintritt

Eine weitere Entlastung bringt, dass seit Beginn des Kindergartenjahres 2009/10 der halbtägige Kindergartenbesuch (20 Stunden pro Woche ohne Mittagstisch) im letzten Jahr vor Schuleintritt für die Eltern kostenlos ist. Ab dem Kindergartenjahr 2010/11 ist der halbtägige Kindergartenbesuch (mindestens 16 Std.) 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 Kinder-

gartenbesuch 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.

Steuerliche Absetzbarkeit nützen

Auch die steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten unterstützt Eltern bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Kosten für die Betreuung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr können seit 1. Jänner 2009 bis höchstens 2.300 Euro pro Kind und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Die Betreuung muss durch eine öffentliche oder eine private institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person erfolgen. Abzugsfähig sind die unmittelbaren Kosten für die Kinderbetreuung sowie Kosten für Verpflegung und das Bastelgeld. Auch die Ferienbetreuung und Nachmittagsbetreuung sind abzugsfähig.

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

Betreuungslücken richtig schließen

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

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



Betriebskindergarten: Von Großen für Kleine

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

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

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

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

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

Informieren Sie sich in Ihrer Umgebung, welche Betreuungsmöglichkeiten existieren und nehmen Sie Kontakt zu den Ein-

richtungen auf. Vielleicht ergeben sich Kooperationen, die dabei helfen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung zu entlasten.

Die **genial! KG** in Innsbruck bietet ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit die Kinder an den Arbeitsplatz mit zu nehmen, an dem ein Spielzimmer, Spielsachen sowie eine Betreuung vorhanden sind. Die Kinder der Mitarbeiter/innen können Nachhilfe vor Ort kostenfrei in Anspruch nehmen. Zudem bietet das Unternehmen einen eigenen Shuttledienst wenn Kinder von der Schule, dem Kindergarten oder von Freizeitaktivitäten abgeholt werden müssen.

Vor Einführung solcher Maßnahmen empfiehlt sich eine Bedarfserhebung im Betrieb. Klären Sie dabei auch ab, ob von Unternehmensseite die Kosten der Kinderbetreuung zur Gänze übernommen werden oder auch Elternbeiträge eingehoben werden können.

Das Energietechnik Unternehmen **OMICRON electronics GmbH** (VBG) beteiligt sich seit Beginn des Jahres 2008 an der überbetrieblichen Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe zum Firmstandort im Vorarlberger Rheintal. Die Beteiligung umfasst eine aktive Mitarbeit im dazu gegründeten Verein - zusammen mit den umliegenden Gemeinden, weiteren Unternehmen und dem Institut für Sozialdienste - und einen finanziellen Beitrag zur Finanzierung der Kinderbetreuung.

Harald Dörler, der Leiter des Bereichs Human Resources, ist davon überzeugt, dass das Angebot einer Kinderbetreuung auch ein wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ist. „Das Angebot der überbetrieblichen Kinderbetreuung wird bereits von mehreren Mitarbeitern in Anspruch genommen und auch sehr geschätzt. Sehr positiv sind die flexiblen Betreuungszeiten, die Mittagsbetreuung und -essen und vor allem das persönliche Engagement der Betreuerinnen.“

KINDERBETREUUNG AUF EINEN BLICK

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



Gezielte Unterstützung bei den Betreuungskosten

Eine weitere Möglichkeit, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung zu helfen, sind materielle Unterstützungsleistungen für die Kinderbetreuung (z.B. Gutscheine). Praktische Beispiele dafür sind die flexiblen Kinderbetreuungsgutscheine von Sodexo Pass Austria GmbH oder das „Ticket Junior“ der ACCOR Services Austria GmbH.

Die Geschäftsführerin Ursula Würzl stellt „Ticket Junior“ natürlich auch den Mitarbeiter/innen des eigenen Unternehmens zur Verfügung. Das System ist einfach und überzeugend: Der Gutschein ist mit einem Geldwert ausgezeichnet und kann bei zahlreichen Betreuungseinrichtungen eingelöst werden. Er bietet damit eine flexible Alternative zum Betriebskindergarten und umfasst alle Betreuungsformen für Kinder von 0-14 Jahre. Gleichzeitig beinhaltet Ticket Junior eine kompetente Anlaufstelle (Hotline) für alle Fragen rund um Kindererziehung und -betreuung.

Experten helfen bei der Organisation von Betreuungsplätzen und geben Antworten auf Fragen wie: Wie finde ich einen freien Kindergartenplatz? Wie viel kostet das? Was mache ich, wenn mein Kind krank wird?

Für ACCOR Service ist klar: „Ein familienfreundliches Klima macht sich mehrfach bezahlt: Nicht nur durch höhere Loyalität und Arbeitsleistung der Mitarbeiter/innen, auch die Zahlen sprechen für sich. Studien in den USA haben ergeben, dass ein Dollar, der in familienfreundliche Maßnahmen investiert wird, einen Gewinn von bis zu 30 Dollar bringt.“

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

Betreuung, wenn akute Versorgungslücken auftreten.

AMS-Förderung für Kinderbetreuungseinrichtungen

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

Leistungen, von denen auch Kinder profitieren

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

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

Es wird dazu ein externes Gebäude mit einem weitläufigen Garten angemietet. Bisher haben

bereits eine Hüpfburg, Lesungen für Kinder, Elektroautos und verschiedene Wettbewerbe für die ganze Familie für viel Spaß und Unterhaltung gesorgt. Ebenso werden Verpflegung und ein Vitalcheck angeboten. Der Vitalcheck wird von einem externen Unternehmen in Kooperation mit dem Land Niederösterreich gestaltet. Die Mitarbeiter/innen können bei dem Check beispielsweise ihre Kondition testen und bekommen zudem ein Gesund-

heitspaket vom Land Niederösterreich zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiter/innen alle 14-Tage die Möglichkeit einer kostengünstigen Massage im Haus an. Die Anreise der externen Masseurin sowie ein Teil der Massage werden von der Kanzlei übernommen. Lediglich ein kleiner Selbstkostenbeitrag ist von den Mitarbeiter/innen beizusteuern.

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 mit zu nehmen. Dafür ist ein Raum bzw. eine Kinderecke mit Spielen und einem Fernseher, Video und Computerspielen (mit kinderadäquaten, pädagogisch sinnvollen Angeboten) eingerichtet.
- Bei Veranstaltungen des Unternehmens für Mitarbeiter/innen und Angehörige gibt es stets eine eigene Kinderbetreuung.
- Im Betrieb werden regelmäßig Kinderspielnachmittage veranstaltet.
- Kinder können an schulfreien Fenstertagen mit ins Büro genommen werden.
- Im Unternehmen ist eine eigene Babysitterbörse eingerichtet – hier können Eltern die Kinderbetreuung bedarfsorientiert selbst organisieren.
- Das Unternehmen organisiert im Bedarfsfall Tagesmütter, um die Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.
- Falls die reguläre Kinderbetreuung für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfällt (z.B. Ferien), richtet das Unternehmen gemeinsam mit anderen einen „Ferienkindergarten“ ein.
- Die Schulkinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können nach der Schule ins Büro kommen und dort ihre Hausübungen schreiben.
- Im Fall einer Erkrankung des Kindes wird eine erweiterte Pflegefreistellung gewährt.
- Für spezifische Ferienzeiten der Schulkinder organisiert das Unternehmen eine eigene Kinderbetreuung.
- Lebensmittel und andere Dinge des täglichen Bedarfs können via Einkaufsservice bestellt werden. Sie werden am Arbeitsplatz ausgeliefert.
- 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 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. für Mütter und Väter mit Kindern.
- Das „schwarze Brett“ des Unternehmens dient als Info-Drehscheibe für Eltern. Es werden u.a. Babysitterangebote öffentlich gemacht.
- Das Mittagessen kann im Betrieb gemeinsam mit den Familienangehörigen eingenommen werden.
- Firmenfahrzeuge dürfen für private Zwecke bzw. für Familienausflüge und Transporte ausgeliehen werden.
- Zu den Betriebsfesten des Unternehmens sind Familienangehörige und Kinder grundsätzlich eingeladen.

AUDIT BERUFUNDFAMILIE – FAMILIENFREUNDLICHKEIT MIT STRATEGIE

Das Audit *berufundfamilie* ist ein Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ermittelt Potenziale und bietet spezifische Lösungen für Unternehmen, die sich rechnen. Bei der Entwicklung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen wird besonderer Wert auf das Erreichen einer Balance der Unternehmensinteressen und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Um Familienbewusstsein auch langfristig im Unternehmen zu verankern, werden durch den Auditierungsprozess konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

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



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

Zehn Handlungsfelder, in denen Maßnahmen gesetzt werden können:

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik (Pflichthandlungsfeld)

5. Führungskultur (Pflichthandlungsfeld)
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen
8. Service für Familien
9. Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr (Wiedereinstieg)
10. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

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

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren

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

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

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

Die wichtigsten Vorteile im Überblick:

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

Wie funktioniert das Audit?

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

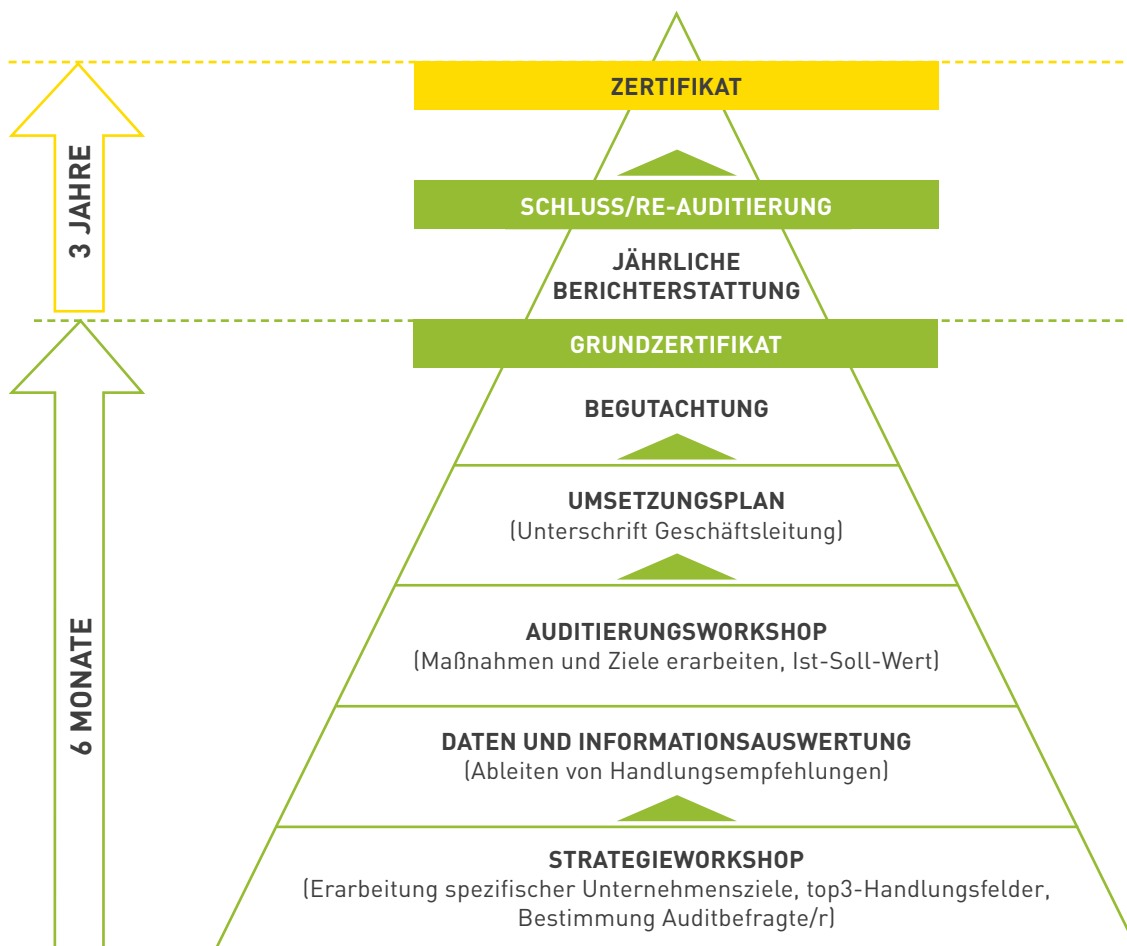
- Strategieworkshop zur Definition des IST-Zustandes sowie der Ziele und Handlungsfelder des Prozesses
- Bildung einer repräsentativen Projektgruppe
- Auditierungsworkshop zur Festlegung konkreter Maßnahmen
- Abschluss der Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung
- Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle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

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

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

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

Graphisch lässt sich der Ablauf des Audits folgend darstellen:





Staatliches Gütezeichen für Familienfreundlichkeit

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

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

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

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

Förderungen

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

Die wichtigsten Eckdaten:

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

• Förderhöhen:

5-20 Mitarbeiter/innen	5.000,- Euro
21-100 Mitarbeiter/innen	4.000,- Euro
ab 101 Mitarbeiter/innen	3.000,- Euro
Erste Re-Auditierung	2.000,- Euro

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

DAS AUDIT BERUFUNDFAMILIE KOMPAKT

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

Förderhöhe für das Audit berufundfamilie KOMPAKT:

5-50 Mitarbeiter/innen 4.000,- Euro

TESTEN SIE IHRE FAMILIENFREUNDLICHKEIT MIT DEM BERUFUNDFAMILIE-INDEX

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

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

INTERESSE BEKOMMEN?

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

Familie & Beruf Management GmbH

Franz-Josefs-Kai 51

1010 Wien

Tel.: 01 218 50 70

E-Mail: audit@familieundberuf.at

Webseite: www.familieundberuf.at



Familie & Beruf
Management GmbH



Gute Ideen für mehr Familienfreundlichkeit

Bisher haben über 280 Unternehmen aus allen Branchen in Österreich am Audit teilgenommen. Somit profitieren bereits mehr als 153.000 Beschäftigte von einer familienfreundlichen Arbeitswelt (Stand Februar 2013). Sie finden hier nun Beispiele guter Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern.

Lassen Sie sich von den vielen guten Beispielen inspirieren!

ARBEITSZEIT

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

ARBEITSORGANISATION

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

ARBEITSORT

- Telearbeit
- Teiltätigkeiten von zu Hause erledigen
- Altersgerechter Arbeitsplatz



INFORMATIONSPOLITIK UND KOMMUNIKATIONSPOLITIK

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

FÜHRUNGSKULTUR

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

PERSONALENTWICKLUNG

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

ENTGELTBESTANDTEILE/GELDWERTE LEISTUNGEN

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

SERVICE FÜR FAMILIEN

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

ELTERNCHAFT, KARENZ UND BERUFSRÜCKKEHR (WIEDEREINSTIEG)

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

GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

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

Diese und viele weitere gute Beispiele für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen finden Sie auch unter www.familieundberuf.at

NÜTZLICHE LINKS

www.familieundberuf.at

www.bmwfj.gv.at

<http://wko.at>

www.respect.at

www.kinderbetreuung.at

www.kinderbetreuungsgeld.or.at

www.berufundfamilie-index.at

STAATSPREIS „FAMILIENFREUNDLICHSTER BETRIEB“ – MIT FAMILIENFREUNDLICHKEIT GEWINNEN

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

Die Auszeichnung „Familienfreundlichster Betrieb“ wurde seit 1999 als Bundeswettbewerb „Frauen- und Familienfreundlichster Betrieb“ verliehen und im Jahr 2009 in einen Staatspreis umgewandelt.

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

Teilnahmebedingungen

Der Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ basiert auf den Landeswettbewerben der Bundesländer, in denen die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden. Für die Teilnahme am Staatspreis ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten in der jeweiligen Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten jeweiligen 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 MA
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 MA
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 MA
- Non-Profit Unternehmen/Institutionen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

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

Beurteilungskriterien

Zentrale Beurteilungskriterien:

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

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

Mehr dazu unter
www.familienfreundlichsterbetrieb.at



Bundesminister Dr. Reinhold Mitterlehner mit den Staatspreisträgern 2012



**Staatspreis
Familienfreundlichster
Betrieb**



**GASTKOMMENTAR RIDI STEIBL*:
TEILNEHMEN – DAMIT ALLE GEWINNEN!**

Ziel des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ ist es, die Bedeutung frauen- und familienfreundlicher Arrangements deutlich zu machen:

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

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

Für Frauen und Männer soll es Gleichstellung und Fairplay in der Arbeitswelt geben. Bessere berufliche Entwicklungs-

möglichkeiten (z.B. Weiterbildung) und frauenfreundliche Unternehmenskulturen ermöglichen es Frauen, ihr Können optimal einzusetzen und Karrierechancen gleichberechtigt nutzen zu können.

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

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

„Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wachstum nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiter/innen sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen.“

Mag. Helmut Kreiter, Geschäftsführer der Weichenwerk Wörth GmbH

„Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzeugt eine gegenseitige Wertschätzung und offene Unternehmenskultur, die MitarbeiterInnen und Kunden zu schätzen wissen.“

Mag. Helmut Schebesta und Mag. Othmar Holzinger,
Geschäftsführer der Schebesta und Holzinger Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstrasse 63, 1045 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Elisabeth Zehetner
Text: Mag. Andreas Kratschmar
Layout: Marion Gaa | www.lucid.at
Fotoquellen: Getty Images | Digital Vision | Istockphoto | S. 41 © Thule G. Jug
Druck: Paul Gerin GmbH & Co KG
Verlagsort: Wien
Februar 2013 | 5. Auflage