

Stand: November 2018

FACHKRÄFTE Offensive



FACHKRÄFTE-GUIDE **FAMILIEN- UND KARENZMANAGEMENT**

WIR

SCHAUEN AUF ÖSTERREICH



WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

SCHRITT 1 – VOR DER KARENZ¹

- ④ Sprechen Sie aufkommende Fragen bzgl. Karenz und Wiedereinstieg offen an und klären Sie gegenseitige Vorstellungen in gemeinsamen Gesprächen ab.
- ④ Frühzeitige Gespräche helfen Ihnen bei der Planung und vermeiden spätere Probleme

Fragen, die bspw. abgeklärt werden können:

- ④ Will die werdende Mutter wieder im Unternehmen tätig sein?
Wenn ja: Wie lange will sie in Karenz bleiben?
- ④ Besteht der Wunsch nach Elternteilzeit?
- ④ Wie hält man mit der karenzierten Fachkraft Kontakt, damit er bzw. sie am Laufenden bleibt und der Wiedereinstieg erleichtert wird?
- ④ Gibt es Möglichkeiten, während der Karenz bestimmte Tätigkeiten und Aufträge für das Unternehmen zu erledigen? (Achtung: eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten während der Karenz!)
- ④ Welche Ersatzlösung gibt es für das Unternehmen während der Karenz? (Ersatzkraft oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen?)

Idealerweise etablieren Sie in Ihrem Unternehmen Kommunikations- und Kontaktstandards mit werdenden Müttern und Vätern. Auch Führungskräfte sollten über die Wichtigkeit des Kontakthaltens Bescheid wissen. Hilfreich kann zB ein Leitfaden für die formalen Gespräche mit schwangeren Mitarbeiterinnen sowie eine Karenz-Infomappe mit wichtigen Informationen, Ansprechpersonen und Links sein.

Ebenfalls wichtig

Klären Sie rechtzeitig die Frage der Karenzvertretung und organisieren Sie eine entsprechende Einschulung - dafür gibt es attraktive Förderungen.

SCHRITT 2 – WÄHREND DER KARENZ¹

- ⌚ Halten Sie mit der Fachkraft Kontakt während der Karenz – das erleichtert einen erfolgreichen Wiedereinstieg!

Es bieten sich z. B. folgende Maßnahmen an:

- ⌚ Information über Neuerungen im Betrieb, Einladung zu Unternehmensveranstaltungen, etc.
- ⌚ eventuell Aushilfs- und Vertretungstätigkeit (z. B. bei Urlauben etc.)

Noch bevor jemand aus der Belegschaft in Karenz geht, sollten Sie die Vorgangsweise für einen regelmäßigen Informationsaustausch gemeinsam absprechen und planen. Das bereitet die Basis für einen erfolgreichen Wiedereinstieg.

So halten Sie Kontakt:

- ⌚ Zusendung von betriebsinternen Informationen und Neuerungen
- ⌚ Teilnahme an betriebsinternen Veranstaltungen, Weiterbildungsangeboten, Betriebsausflügen
- ⌚ Aushilfs- und Vertretungsmöglichkeit (zB bei Urlauben etc.)
- ⌚ Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen
- ⌚ regelmäßige Treffen und Gespräche

SCHRITT 3 – AMS FÖRDERUNGEN

Wenden Sie sich bitte vorab an Ihre zuständige AMS-Geschäftsstelle. Auf eine Förderung durch das AMS besteht kein Rechtsanspruch.

Folgende Förderungen kommen in Frage:

➤ **Förderung von Ersatzkräften während der Elternteilzeit**

Gefördert wird die Beschäftigung einer beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Person, die als Ersatz für eine Arbeitskraft in Elternteilzeit aufgenommen wird, die mindestens ein Monat beschäftigungslos ist und mit der ein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen wird.

➤ **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte**

Durch diese Förderung sollen berufliche Chancen abgesichert werden. Zu den Zielgruppen gehören unter anderem beschäftigte Personen mit höchstens Lehrabschluss bzw Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule. Die Qualifizierungsförderung soll den Wiedereinstieg nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung erleichtern. Die Förderung ist grundsätzlich auch während der Karenz möglich.

Hinweis:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihre regionale Geschäftsstelle des AMS. Das AMS berät auch im Rahmen der Impulsberatung bei der Planung der betrieblichen Weiterbildung.

SCHRITT 4 – WIEDEREINSTIEG NACH DER KARENZ¹

Der Wiedereinstieg nach der Karenz ist sowohl für Fachkräfte als auch für Unternehmen eine wichtige Phase. Je besser der Kontakt zwischen Unternehmen und Fachkraft während der Karenzzeit ist, desto erfolgreicher wird auch der Wiedereinstieg verlaufen.

WIEDEREINSTIEG = „DEQUALIFIKATION“?

Immer wieder hört man, dass Fachkräfte in der Zeit der Kinderbetreuung beruflich relevante Kompetenzen verlieren. Übersehen wird, dass in der Familienarbeit Fähigkeiten trainiert werden, die als „soft skills“ in der Arbeitswelt immer wichtiger werden:

- ⊙ Entscheidungsverhalten & Eigeninitiative
- ⊙ Flexibilität
- ⊙ Teamarbeit & Einfühlungsvermögen
- ⊙ Konfliktlösungsfähigkeit & Durchsetzungskraft
- ⊙ Prioritätensetzung

Das sind Erfolgsfaktoren beim Wiedereinstieg:

- ⊙ Je kürzer die Karenz gedauert hat, desto einfacher gestaltet sich der Wiedereinstieg.
- ⊙ Die karenzierte Fachkraft wird regelmäßig über Neuerungen und Entwicklungen im Unternehmen am Laufenden gehalten (z.B. per E-Mail-Newsletter, Intranet-Zugang, regelmäßige Telefonate), nimmt an Unternehmensveranstaltungen teil (z.B. Ausflüge, Präsentationen, Firmenfeiern), kann die Weiterbildungsangebote nutzen (z.B. e-Learning, Seminare), wobei abzuklären ist, ob dies im konkreten Fall als Arbeitsleistung gilt.
- ⊙ Arbeitskräfte in Karenz können sich an eine fixe Ansprechperson im Unternehmen wenden.
- ⊙ Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung.
- ⊙ Karenzierte Beschäftigte werden beim Wiedereinstieg offiziell empfangen.
- ⊙ In der Anfangsphase steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Ansprechperson zur Verfügung.



Linktipp

Hier finden Sie alle rechtlichen Infos zum Thema Karenz:

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Mutterschaftskarenz.html>

EXKURS: ELTERNTEILZEIT

BESTEHT EIN RECHTSANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT?

Personen, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat, und die in einem Betrieb tätig sind, der regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt, haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Dieser besteht längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes. Elternteilzeit können auch Pflege- und Adoptiveltern in Anspruch nehmen.

Hier gilt es zu beachten, dass für einen bestimmten Zeitraum der Elternteilzeit, ein besonders starker Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt.



Linktipp

Infos dazu gibt es hier:

https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Elternteilzeit_-_Kuendigungsschutz_und_Verfahren.html

EXKURS: FLEXIBLE ARBEITSZEITEN¹

Die Bandbreite für flexible Arbeitszeiten ist groß - von Teilzeit über Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitmodellen gibt es viele Möglichkeiten.

Praxistipps:

- ⊙ großer Gleitzeitrahmen (zB von 6:00 bis 19:30)
- ⊙ unterschiedliche, individuelle Teilzeitmodelle (zB 10/20/25/30) – auch für Führungskräfte
- ⊙ Personen mit Betreuungspflichten könnten Sie Vorrang bei Arbeitszeit- bzw Urlaubseinteilung gewähren
- ⊙ spezifische Teilzeitmodelle mit zB einer drei Tage-Woche
- ⊙ frühzeitige Erstellung von Besetzungs- und Einsatzplänen, um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Kindern Rücksicht zu nehmen
- ⊙ Abstimmung der Arbeitszeiten des Unternehmens auf die öffentlichen Verkehrsmittel der Region

Weitere Tipps auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung:**➤ Freistellung gegen Entfall des Entgelts und Sabbatical**

Nicht nur für Weiterbildungszwecke, auch aus anderen Gründen kann eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts vereinbart werden. Auch Sabbaticals sind ein innovatives Instrument, um Fachkräften die Möglichkeit zu bieten, sich eine Zeit lang auf Ihre Familie zu fokussieren. In einigen Kollektivverträgen finden sich hierzu bereits Sabbatical-Modelle. Sie können als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber Ihrer Belegschaft eine bezahlte Berufspause (idR bis zu einem Jahr) gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer bestimmten Rahmenzeit vor Antritt der Berufspause bieten. Die nähere Ausgestaltung richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen des Kollektivvertrags.

Wichtig: Für Sabbaticals gibt es keine gesetzliche Grundlage und auch keinen Rechtsanspruch.

➤ Urlaubsregelungen

Auch bei der Urlaubsplanung sollte auf Familienfreundlichkeit geachtet werden. Damit sind allerdings Vereinbarungen wichtig, die auch von Personen ohne Betreuungspflichten akzeptiert werden.

Wenn Arbeitskräfte mit der gesetzlich vorgesehenen Pflegefreistellung nicht auskommen, könnten Sie Ihnen für die Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unbezahlten Sonderurlaub gewähren. Auch hier ist Akzeptanz der gesamten Belegschaft wichtig, denn immerhin muss die ausfallende Person von den Kollegen ersetzt werden.

➤ Teleworking

Telearbeit ist eine interessante Alternative, wenn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einen Teil der Arbeitszeit zu Hause absolvieren möchten. Die Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz (PC, Internetverbindung, Mobiltelefon) sind in der Regel für Unternehmen nicht besonders hoch und rechnen sich rasch. Dennoch ist die regelmäßige Anwesenheit im Unternehmen wichtig, um den Informationsfluss und die Unternehmenszugehörigkeit zu sichern. Während Telearbeit Einsparungseffekte für die betroffene Person bei den Wegzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsort bringt, spart das Unternehmen bei den Kosten für Büroräumlichkeiten.

➤ Pflegekarenz und Pflegezeit

ermöglichen Ihrer Belegschaft Pflege und Betreuung naher Angehöriger. Unter Pflegekarenz versteht man die Freistellung eines Mitarbeiters von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts. Bei Pflegezeit wird die wöchentlich vereinbarte Normalarbeitszeit herabgesetzt.

Pflegekarenz oder Pflegezeit können für einen Zeitraum von ein bis drei Monate in Anspruch genommen werden, es besteht jedoch kein Rechtsanspruch. Es bedarf einer schriftlichen Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Karenz bzw Teilzeitbeschäftigung. Für die Dauer der vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit gebührt Pflegekarenzgeld. Das Pflegekarenzgeld ist beim Sozialministeriumservice zu beantragen.

➤ Jobsharing

ist eine Möglichkeit, wenn ein Vollzeitjob aufgrund von Betreuungspflichten nicht in Frage kommt und ein Teilzeitjob nicht möglich ist. Es teilen sich bspw 5 Mitarbeiter 3 Jobs, oder zwei Mitarbeiterinnen 1 Job – vieles ist möglich. Jobsharing ist für Unternehmen interessant, bei denen bestimmte Arbeitsplätze immer besetzt sein müssen – etwa um Kundenanliegen entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Die jeweiligen Personen können sich frei einteilen, wie sie den Arbeitsplatz besetzen und die Arbeit leisten. Vorteilhaft für Unternehmen: Jobsharing verhindert teure Überstunden, erhöht dabei aber die Flexibilität.

EXKURS: KINDERBETREUUNG¹

Folgende Praxis-Beispiele haben sich bereits bewährt und können schnell Abhilfe leisten:

- ④ „Eltern-Kind-Büro“: es ist jederzeit möglich, Kinder in den Betrieb mit zu nehmen (um nach der Schule Hausübungen zu schreiben, an schulfreien Fenstertagen...)
- ④ regelmäßige Kinderspielnachmittage
- ④ gemeinsamer „Ferienkindergarten“ (mit anderen Unternehmen)
- ④ erweiterte Pflegefreistellung oder Telearbeit bei Krankheit eines Kindes
- ④ Lebensmittel und andere Dinge des täglichen Bedarfs können über ein Einkaufsservice bestellt werden und werden im Betrieb ausgeliefert.
- ④ Das „schwarze Brett“ als Info-Drehscheibe für Eltern – bspw auch für Babysitter-Angebote.
- ④ Zu Betriebsfeierlichkeiten sind Familienangehörige grundsätzlich eingeladen.

Diese und weitere Tipps finden Sie im Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“.

¹ Quelle: Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“