

Good Practices



Good Practices zur Sicherung der Pensionsansprüche von Beschäftigten

Eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gelingt durch ein Miteinander von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen, die teilweise gesetzlich geregelt sind. Einen kompakten Überblick zu diesen Rahmenbedingungen finden Sie auf www.trapez-frauen-pensionen.at

Im Folgenden werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit beschrieben, die einen guten Rahmen für eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur schaffen, die es Frauen ermöglicht, ihre Erwerbsbiografien so zu gestalten, dass sie entsprechend für ihre Alterspension vorsorgen können. Diese Praxisbeispiele sollen für Unternehmen, HR und Betriebsrat weitere Möglichkeiten aufzeigen, ihre Beschäftigten rund um diese Fragen gut unterstützen und beraten zu können.



TIPP! Gleichbehandlungsgesetz für Unternehmen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kooperiert mit Unternehmen sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen als auch als Anbieterinnen von Gütern und Dienstleistungen. Nähere Informationen finden Sie unter www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at → unser-angebot → praevention-fuer-unternehmen



Schulung der Führungskräfte

Laufende Schulung von Führungskräften zu Themen wie Elternkarenz, Elternteilzeit, Pflege, Auswirkungen auf Pensionen etc. können Sensibilisierung und Akzeptanz fördern und das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten schärfen. Auch die Entwicklung von Handwerkzeugen, damit Führungskräfte ihre eigene Vereinbarkeit besser leben können und auf Unterstützungsstrategien zurückgreifen können, ist hier wichtig.



Besprechungskultur

Planen Sie regelmäßige Termine zu Zeiten, zu denen alle Mitarbeiterinnen vor Ort sind, oder richten Sie die Möglichkeit einer virtuellen Teilnahme an Besprechungen ein.



Frauenförderplan

Ein Frauenförderplan kann als Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, und strategische Zielsetzungen und Maßnahmen bündeln. Siehe dazu auch www.einkommensbericht.gv.at



Laufbahnplanung

Jeder Monat, den Mitarbeiterinnen über der Geringfügigkeit erwerbstätig sind, und Pflichtversicherungsbeiträge einzahlen, zählt als Beitragsmonat in der Pensionsversicherung. Hinweis durch den Betriebsrat: Auch bei geringfügiger Beschäftigung besteht die Möglichkeit der freiwilligen Pensionsversicherung! Laufbahnplanung, Entwicklungsziele und Weiterbildungsmaßnahmen fördern die persönliche und gehaltliche Entwicklung. Gehaltsvorrückungen wirken langfristig (im Gegensatz zu Einmalzahlungen) pensionserhöhend. Je mehr Versicherungsmonate und je höher das Entgelt (durch höheres Stundenausmaß), desto höher ist die zukünftige Pensionsleistung.



TIPP! Information zu Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß

Die Arbeitgeberin hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden oder neuen Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen. (§ 19d Abs. 2a AZG)



Flexible Gestaltung der Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Mitarbeiterinnen, und können daher auch unabhängig von Familienpflichten zur Attraktivität als Arbeitgeberin und größeren Entwicklungs- und somit finanziellen Absicherungschancen für Beschäftigte beitragen. Neben der Gleitzeit werden vor allem diese Modelle bereits praktisch umgesetzt:

- Elternteilzeit
- Pfl egeteilzeit
- Familienhospizteilzeit
- Bildungsteilzeit
- Lage der Arbeitszeit
- Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt
- Führen in Teilzeit und Topsharing
- 4-Tage-Woche
- Möglichkeit von Telearbeit
- ...

Diese und weitere gute Praxisbeispiele finden sich auch auf www.einkommensbericht.gv.at und www.frauenfuehren.at.



Gleitzeit (ohne Kernzeit)

Gleitzeitvereinbarungen (insbesondere ohne Kernzeit) können dabei helfen Beruf und Familie leichter zu vereinbaren, weil beispielsweise das Bringen oder Abholen von Kindern von Kinderbetreuungseinrichtungen für die Eltern vereinfacht wird. Spezielle Vereinbarungen zu Gleitzeit werden in Betriebsvereinbarungen in Abstimmung mit dem Betriebsrat getroffen. Besteht kein Betriebsrat, muss mit der einzelnen Arbeitnehmerin eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung getroffen werden.



Work-Life-Balance

Grundsätzlich gilt es, Privates und Berufliches, so gut es geht, abzugrenzen. Regelmäßige Überstunden und Mehrarbeit sollten vermieden werden. Wenn diese regelmäßig anfallen, sollte das Gespräch mit der Führungskraft gesucht und die eigenen Arbeitsbereiche dargelegt werden. Wichtige Termine und Besprechungen, bei denen die Anwesenheit wichtig ist, sollten so gelegt werden, dass auch eine Teilnahme möglich ist. Bei der Terminvereinbarung ist es hilfreich, wenn Flexibilität und Entgegenkommen vorhanden sind!



Information zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Über das Intranet, schwarze Brett oder Newsletter etc. können regelmäßig Informationen zu regionaler Kinderbetreuung, Förderungen, Familienleistungen (Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus), Netzwerken etc. bereitgestellt werden, um so Mitarbeiterinnen laufend über Unterstützungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren.



Informationen und Unterstützung rund um die Pension für Eltern

Teil des Karenz-Managements/Wiedereinstiegs sind auch Infos und Unterstützung für Eltern zu ihrer Pensionsabsicherung. Personalabteilung und Betriebsrat können Kolleginnen direkt (z. B. beim Wiedereinstieg), bei Veranstaltungen (z. B. Karenz-Netzwerke) oder im Intranet über die Möglichkeiten der Absicherung informieren (freiwilliges Pensionssplitting, freiwillige Höherversicherung, Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung, Selbst- und Weiterversicherung bei Pflege von Angehörigen) und bei der Antragstellung unterstützen.



Pensionssplitting

Durch das freiwillige Pensionssplitting wird ein Anteil der jährlichen Teilgutschrift aus Erwerbstätigkeit (höchstens 50 %) des erwerbstätigen Elternteils auf das Pensionskonto des betreuenden Elternteils übertragen und erhöht dessen Gesamtgutschrift. Der betreuende Elternteil, dem Gutschriften übertragen werden sollen, kann selbst auch (Teilzeit oder Vollzeit) erwerbstätig sein. Das Pensionssplitting kann höchstens für die ersten sieben Lebensjahre des Kindes beantragt werden. Der gemeinsame Antrag der Eltern muss spätestens bis zum 10. Geburtstag des Kindes gestellt werden. Das vereinbarte, durchgeführte Splitting kann später, z. B. im Fall einer Scheidung oder bei Arbeitsunfähigkeit, nicht mehr rückgängig gemacht werden. Informieren Sie die Mitarbeiterinnen über die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings!



Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung führt zwar zu keinen Pensionszeiten, man kann aber gut den Kontakt zum Unternehmen und zu den Kolleginnen aufrechterhalten, das Wissen aktuell halten und so einen gelungenen Wiedereinstieg vorbereiten! Bei einer geringfügigen Beschäftigung zahlt es sich aus, sich um einen pauschalen Beitrag freiwillig in der Kranken- und Pensionsversicherung zusätzlich selbst zu versichern. Somit zahlen Sie in dieser Zeit auch auf Ihr Pensionskonto ein.



Elternteilzeit

Unselbständig erwerbstätige Eltern, die in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten seit mindestens drei Jahren ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis haben (Elternkarenzzeit inklusive), haben einen gesetzlichen Anspruch auf maximal sieben Jahre Elternteilzeit bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes. Von diesen sieben Jahren sind Zeiten des Mutterschutzes nach der Geburt und der Elternkarenz beider Elternteile abzuziehen. Die wöchentliche Arbeitszeit muss um mindestens 20% reduziert werden, mindestens 12 Wochenstunden müssen auch in Elternteilzeit gearbeitet werden. Für das achte Lebensjahr kann Elternteilzeit vereinbart werden. Dabei kann Elternteilzeit auch von beiden Eltern gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Nach Ende der Elternteilzeit besteht das Recht auf die Rückkehr zum vorherigen Arbeitszeitausmaß.

Treffen die Voraussetzungen (Arbeitszeitreduktion, Betriebsgröße, Beschäftigungsdauer) nicht zu, können Eltern die Elternteilzeit bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres mit der Arbeitgeberin vereinbaren.

Weitere Informationen auch zur Rechtslage vor 1. November 2023 finden Sie auf www.oesterreich.gv.at (→ Themen → Arbeit, Beruf und Pension → Karenz und Mutterschutz → Elternkarenz und Elternteilzeit)



TIPP! Recht auf Gleichbehandlung

Auch Elternkarenz, Elternteilzeit, Papamonat sowie Pflegefreistellung sind vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst und Diskriminierungen in Zusammenhang damit verboten. Der Schutz gilt hier unabhängig davon, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt oder nicht.



Karenzmanagement

Aktives Karenz-Management reduziert Fluktuation, verkürzt die Auszeiten und senkt die Wiedereingliederungskosten. Spezifisches Know-how bleibt im Unternehmen und Kontinuität wird gewährleistet. Wichtig ist eine gemeinsame Planung von Elternkarenz und Elternteilzeit zwischen Mitarbeiterin und zuständiger Ansprechperson im Unternehmen. Beratung bieten Betriebsrat und Personalabteilung.

Die Planungsphase ist die Basis für ein erfolgreiches Karenz-Management. In Gesprächen zwischen Personalabteilung oder Führungskraft und Mitarbeiterin werden die unterschiedlichen Interessen auf den Tisch gelegt. Abwesenheitsdauer, Form der Abwesenheit, Wiedereinstiegszeitpunkt und Form des Wiedereinstiegs müssen besprochen und abgeklärt werden.

Je systematischer die Planung erfolgt, umso eher lässt sich die Auszeit so gestalten, dass ein nahtloser Wiedereinstieg möglich wird. Ein gutes Karenzmanagement enthält dabei Karenzgespräche und Informationen und Unterstützung rund um die Themen Beruf und Familie. Nutzen Sie dafür auch die Leitfäden dieser Toolbox.



Karenzgespräch

Planen Sie ausreichend Zeit für Ihre Vorbereitung ein. Es geht darum, dass die Mitarbeiterin die derzeitigen Pläne, Wünsche und Vorstellungen für sich formuliert. Der Partner/die Partnerin der Mitarbeiterin sollte in die Planung einbezogen werden, um eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zu besprechen. Benutzen Sie dazu den Leitfaden Elternkarenz/-teilzeit.



TIPP! Aufteilung Elternkarenz

Nimmt nur ein Elternteil Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes dauern. Nehmen beide Elternteile abwechselnd Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes dauern. Nehmen beide Elternteile beim Wechsel der Karenz einen Monat gleichzeitig Karenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes dauern. Die Karenz beziehungsweise jeder Karenzteil beider Elternteile muss mindestens 2 Monate betragen. Auch ein alleinerziehender Elternteil kann bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Elternkarenz nehmen, wenn der andere Elternteil nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht vorhanden ist. Wenn ein Elternteil ohne Anspruch auf Karenz (z. B. Arbeitslosigkeit oder Selbstständigkeit) das Kind zunächst betreut, und der andere Elternteil Karenz nimmt (frühestens nach Ablauf von 2 Monaten ab dem frühestmöglichen Beginn der Karenz), so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Karenz.



Planung der Elternkarenz und des Wiedereinstiegs

Nach der Geburt findet ein Planungsgespräch zwischen der Mitarbeiterin und der Führungskraft statt. Besonders wenn Führungskraft und Mitarbeiterinnen noch nie eine Karenz und den Wiedereinstieg geplant haben, ist ein Leitfaden sehr hilfreich: Dieser dient der strukturierten Planung der Karenzzeit und des Wiedereinstiegs. Beidseitige Erwartungen und Pläne werden besprochen und Maßnahmen für einen reibungslosen Übergang vereinbart. Dadurch können die Wochen bis zum Antritt der Karenz und der Übergabeprozess gut geplant und kommuniziert werden. Wichtig ist auch die Thematisierung der Aufteilung der Elternkarenz anhand des Leitfadens Elternkarenz/-teilzeit.



Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld wird auf Antrag bei der zuständigen Krankenversicherung an die Eltern kleiner Kinder ausgezahlt. Mit dem Antrag nach der Geburt des Kindes legen sich die Eltern fest, welche der folgenden Varianten sie beziehen wollen:

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wird nach der Höhe des vorangegangenen Erwerbseinkommens berechnet. Es wird längstens bis zum 365. Tag nach der Geburt bzw. bis zum 426. Tag, wenn sich die Eltern den Bezug teilen, ausgezahlt.

Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld können Eltern sich entscheiden, wie lange und in welcher Höhe sie den Pauschalbetrag im gesetzlich vorgegebenen Rahmen beziehen wollen. Die kürzeste Dauer beträgt 365 Tage (zusätzlich 91 Tagen unübertragbarem Anspruch für den zweiten Elternteil, d. h. bei Teilung zwischen den Eltern insgesamt 456 Tage), die längste Dauer beträgt 851 Tage (mit 212 Tagen unübertragbarem Anspruch für den zweiten Elternteil, d. h. bei Teilung zwischen den Eltern insgesamt 1.063 Tage). In jeder Variante sind 20 % unübertragbar für den zweiten Elternteil reserviert. Bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit müssen die Zuverdienstgrenzen beachtet werden. Informieren Sie Mitarbeiterinnen über die Möglichkeiten, die Zuverdienstgrenzen, den Partnerschaftsbonus sowie den Familienzeitbonus.



Kindererziehungszeiten und Pension

Pro Kind werden ab dem Monatsersten nach der Geburt 48 Monate (Mehrlingsgeburten: 60 Monate) in das persönliche Pensionskonto eingetragen. Bei neuerlicher Geburt innerhalb dieser Frist endet die Kindererziehungszeit für das ältere Kind; für das jüngere Kind werden dann wiederum 48 Monate angerechnet. Die Kindererziehungszeit kommt jenem Elternteil zugute, der das Kind überwiegend erzogen hat. Die erworbenen Beiträge aus Erwerbstätigkeit und Kindererziehungszeiten werden für die Teilgutschrift eines Jahres im Pensionskonto zusammengerechnet und erhöhen die Gesamtgutschrift entsprechend.



Kontakthalten: Organisatorisch

Kontakthalten zum Unternehmen und zur Abteilung während der Karenz ist sehr wichtig! Vielleicht gibt es ein Karenz-Netzwerk, dann können diese Veranstaltungen besucht werden, oder es besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen in der Abteilung – Strategiemeetings, Quartalsfeiern, Geburtstagsfeiern im Büro –, dies kann zwischen Mitarbeiterin und Führungskraft besprochen werden. Weitere Kontakthaltmöglichkeiten finden Sie in den Besprechungsbögen.



Wiedereinstieg nach der Elternkarenz

Um einen reibungslosen Wiedereinstieg zu gewährleisten, sollen der gewünschte Termin und das gewünschte Stundenausmaß und gegebenenfalls die Lage der Arbeitszeit besprochen werden. Die Möglichkeit, schon vorab geringfügig ein paar Stunden zu arbeiten, ist eine gute Gelegenheit, nicht den Anschluss zu verlieren.



Karenz-Mentoring

Wenn eine Mitarbeiterin in Karenz geht, wählt sie für ihre Auszeit eine Karenzmentorin, eine Kollegin, die sie am Laufenden hält, die sie in ihrer Abwesenheit „mitdenkt“, vor allem über Informelles informiert. Zudem dient die Mentorin als Stütze, wenn es darum geht, nach der Karenz wieder zurückzukehren. Die Mentorin steht der Kollegin auch mit praktischen Tipps (Wiedereinstieg, Kinderbetreuung, Arbeitsorganisation etc.) zur Seite.



Karenzierten-Netzwerk/Karenzierten-Treffen

Ein Karenznetzwerk oder regelmäßige Treffen von Karenzierten kann dazu beitragen, Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Unternehmen bzw. in den Abteilungen weiterzugeben. Geschäftsführung, HR und /oder Betriebsrat können dabei über wichtige Projekte, Strategien oder Veränderungen berichten. Diese Treffen bieten auch die Möglichkeit, Fragen rund um den Wiedereinstieg nach der Karenz zu besprechen und ermöglichen die Vernetzung unter den karenzierten Mitarbeiterinnen. Sie können mit oder ohne Kinderbetreuung angeboten werden; je nach Alter der angemeldeten Kinder kann ein Bereich mit Spielzeug/Malsachen vorbereitet werden. Es können auch Treffen mit schwangeren Mitarbeiterinnen und Beschäftigten in Elternkarenz, Papamonat oder Elternteilzeit sowie in Pflegekarenz veranstaltet werden. Dabei könnten Erfahrungen und Informationen ausgetauscht werden, beispielsweise zum Pensionssystem und der finanziellen Altersvorsorge.



Arzttermine und Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen

Die (verpflichtenden) Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen können auch während der Arbeitszeit gemacht werden, wenn es der Mitarbeiterin nicht möglich oder nicht zumutbar ist, diese außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen.



Kooperation mit Kindergärten/Betriebskindergarten/Tageseltern

Abhängig vom Wohnort gibt es unterschiedliche Vorlaufzeiten für Kindergarten- und Krippenplätze sowie unterschiedliche Angebote. Durch eine Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen oder Tageseltern erleichtern Sie Ihren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg.



TIPP! Zuschuss durch Arbeitgeberin

Die Arbeitgeberin kann Arbeitnehmerinnen einen Zuschuss von bis zu 2.000 Euro (pro Kind und Kalenderjahr, sozialabgaben- und lohnsteuerfrei) für die Kinderbetreuung zahlen. Dafür muss die Arbeitnehmerin gegenüber der Arbeitgeberin eine schriftliche Erklärung abgeben. Die Arbeitnehmerin muss selbst die Familienbeihilfe beziehen um den Zuschuss sozialabgaben- und lohnsteuerfrei beziehen zu können.



Kinderferienbetreuung/Kinderbetreuung an schulfreien Tagen

Organisation der Betreuung durch das Unternehmen (wochen- bzw. tageweise, an Feiertagen/Fenstertagen), um die Eltern während der Ferientage zu entlasten. Kann mit Kostenbeitrag oder kostenfrei angeboten werden. Es gibt österreichweit verschiedene Vereine/Organisationen, die diese Leistungen erbringen.



TIPP! Planung

Gerade für die Sommerferien ist es sinnvoll, Angebote bereits im Herbst/Winter des Vorjahres auszuschicken. Der Jahresurlaub muss zu dieser Zeit oft bereits geplant werden, und im Frühjahr ist es für diese Angebote eventuell bereits zu spät.



Kinderzimmer

Manchmal kommt alles zusammen! Die Kinderbetreuung fällt aus und im Büro muss etwas noch ganz dringend fertiggestellt werden, was im Rahmen der Telearbeit nicht gemacht werden kann. Für diese Fälle gibt es einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz mit einer Kinderspielecke, der von Eltern mit ihren Kindern kurzfristig gebucht und genutzt werden kann.



Familientage

Mit Familientagen wird Kindern die Möglichkeit gegeben sich den Arbeitsplatz ihrer Eltern anzuschauen. Dies könnte auch mit einem Familienfest oder einem speziellen Kindermenü in der Betriebskantine kombiniert werden.



Weitere Unterstützungsmöglichkeiten

- Impfungen, Gesundenuntersuchungen etc. im Rahmen der betriebsärztlichen Leistungen durchzuführen, ist nicht nur eine Investition in die Gesundheit von Mitarbeiterinnen, sondern spart auch Wegzeiten.
- Das Unternehmen kann in den eigenen Räumlichkeiten auch diverse Angebote zur Förderung der Gesundheit zur Verfügung stellen, wie z. B. Rückengymnastik, Pilates, Yoga, Vorträge zu gesunder Ernährung, Ergonomie, Resilienz etc.
- Durch die Möglichkeit, Pakete an die Firmenadresse zustellen zu lassen, können Wegzeiten zur Post oder zu Paketstationen für die Mitarbeiterinnen gespart werden.