



Consulting
CMC
Diversity Management
Work Life Balance

Christine Marek
Witzelsberggasse 15/6
A-1150 Wien
Tel. +43 664 813 18 54
christine.marek@cm-consult.at
www.cm-consult.at

Familienfreundliche Unternehmen – erfolgreiche Arbeitgeber

Christine Marek
CM Consulting

St. Pölten, 13. September 2023



Beruf und Familie – Vom Randthema zur echten Herausforderung

Es geht um Kinder...

- ✓ Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, bei Kindern unter 15 Jahren hat dies massive Auswirkungen auf Berufstätigkeit (Teilzeit!)
- ✓ Babypause wird kürzer, Wiedereinstieg erfolgt früher
- ✓ Zuverdienstmöglichkeit während Karenz!
- ✓ Papamonat und Väterkarenz werden stärker in Anspruch genommen (gesetzliche Weiterentwicklung?)



Es geht um pflegebedürftige Angehörige...

- ✓ Die Zahl der Menschen über 80 und pflegebedürftigen Menschen steigt massiv, während die Zahl der (potentiell) pflegenden Angehörigen sinkt
- ✓ Rd. 80% aller pflegebedürftigen Menschen werden von Angehörigen betreut bzw. gepflegt
- ✓ Überwiegend Frauen organisieren Pflege- und Betreuungsleistungen, zusätzlich zur Verantwortung für eigene Kinder und eigener Berufstätigkeit

Vereinbarkeit von Familie & Beruf aus ökonomischer Sicht

Familienfreundlichkeit ist kein Selbstzweck:

	Studie*	Vergleichswert
Krankenstände (Tage/Jahr + MA)	4,9	12,5 (WIFO)
Fluktuation durchschn.	6,7%	15% (lt. Gallup „normal“)
Rückkehrquote nach Karenz	91%	70% (ÖSTAT für TrigOS)

Gerade in Krisenzeiten sind loyale und leistungsstarke Mitarbeiter:innen wichtig:**

- ✓ 57% der befragten Unternehmen haben trotz wirtschaftlich schwieriger Lage neue Maßnahmen im Bereich der Familienfreundlichkeit eingeführt
- ✓ Für 81% der befragten Unternehmen ist der ökonomische Nutzen dieser Maßnahmen „sehr wichtig“
- ✓ Lt. 65% der befragten Unternehmen tragen familienfreundliche Maßnahmen wesentlich zu gutem Umsatz und positiver Ertragslage bei
- ✓ Für 92% der befragten Unternehmen haben familienfreundliche Maßnahmen einen sehr hohen bzw. hohen Stellenwert (dies ist insb. beim Rekrutieren und Halten jüngerer Mitarbeiter:innen ein wesentlicher Aspekt)



Employer Branding – beim Kampf um die besten Köpfe als attraktiver Arbeitgeber erfolgreich sein!

*Quelle: BMWFJ (Studie „Ökonomische Aspekte familienfreundlicher Unternehmenspolitik“)

**Quelle: BMWFJ (Studie „Die Aktualität familienfreundlicher Maßnahmen österr. Unternehmen in Krisenzeiten“)

Das können Arbeitgeber tun

Babypause und Kinderbetreuung

Babypause und Kinderbetreuung

Laissez faire v/s gezielte Begleitung?

- ➔ Gesetzliche Rahmenbedingungen sind eng (Karenz, Papamonat, Elternteilzeit)

Schöpfen wir Potential und Möglichkeiten wirklich aus?

Aktives Karenzmanagement

- ✓ Mitarbeitergespräche vor, während und nach der Karenz
- ✓ Kontakthalten während Karenz, Nutzung von Zuverdienstmöglichkeiten während KBG-Bezug
- ✓ Flexibles Arbeiten – Arbeitszeit, Organisation
- ✓ Führungskräfte als Schlüssel

Unterstützung bei Kinderbetreuung

- ✓ Betriebskindergarten und Betriebstageseltern
- ✓ Punktuelle Unterstützung während Ferien, Fenstertagen
- ✓ Unterstützung bei Notfällen (z.B. bei kurzfristigem Ausfall der Betreuungsperson oder im Krankheitsfall)



Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Ganzjährige Betreuung für Kinder von Mitarbeiter:innen

Betriebskindergarten/-tagesbetreuungseinrichtung und Betriebstageseltern

- ✓ Je nach Unternehmensgröße und Bedarf auch Kooperation mehrerer Unternehmen
- ✓ Betriebstageseltern als neue individuelle Möglichkeit (für Kinder/Jugendliche bis 16. LJ)
- ✓ Kooperation mit Gemeinde, externem Trägerverein oder eigene Angestellte (Achtung – rechtliche und Ausbildungserfordernisse!)
- ✓ Steuerliche Begünstigung (unter bestimmten Bedingungen)

Kooperation mit Gemeinden und Betreuungsorganisationen / Zukauf von einzelnen Betreuungsplätzen

Ferienbetreuung – schulfreie Tage

- ✓ Je nach Bedarf und Kinderzahl Organisation eigener Camps oder Zukauf von Plätzen in bestehenden Projekten
- ✓ Kooperation mit externen Organisationen und Vereinen am Unternehmensstandort oder extern (z.B. Organisation Shuttleservice vom/zum Arbeitsort möglich)



zweckgebundene Landesförderungen für Investitionen und Personal möglich



Steuerliche Aspekte betriebliche Kinderbetreuung

Betriebskindergarten/-tagesbetreuungseinrichtung, Betriebstageseltern

- ✓ Mitarbeiter:innen können Angebot steuerfrei (ohne Sachbezug) nutzen (Achtung – nur wenn keine externe/betriebsfremde Kinder betreut werden!)
- ✓ Steuerbegünstigung auch bei Kooperation mehrerer Unternehmen (Kooperation mit Trägerverein bzw. spezialisierter Organisation ist empfehlenswert)

Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten

- ✓ Zuschüsse bis max. € 1.000/Mitarbeiter:in und Kind jährlich abgabenfrei (Lohnsteuer, SV-Beiträge) – vgl. Essensbons
- ✓ Für Kinder bis zum 10. Lebensjahr
- ✓ Mitarbeiter:in muss SELBST Familienbeihilfe beziehen (mind. 6 Monate im Kalenderjahr)
- ✓ Zahlung muss direkt an die Betreuungseinrichtung erfolgen oder in Form von Gutscheinen, die ausschließlich bei Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. –organisationen einlösbar sind (Sodexo Kinderbetreuungs-Pass)



Das können Arbeitgeber tun

Informationsmanagement

- ✓ Privates/Familienleben kommt immer auch mit an den Arbeitsplatz
- ✓ Insbesondere bei familiären Veränderungen, in Krisen usw. ist das eine besondere Herausforderung – auch für Arbeitgeber!
- ✓ Die Suche bindet Ressourcen und Zeit – insbesondere auch während der Arbeitszeit
- ✓ Durch vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Informationsangebote Verkürzung von Suchzeiten während der Arbeitszeit



Wertschätzung für Mitarbeiter:innen und Verständnis auch bei privaten Herausforderungen

Informationen für Mitarbeiter:innen mit Betreuungspflichten

- ✓ Informationen für Eltern und Mitarbeiter:innen mit pflegebedürftigen Angehörigen
- ✓ Idealerweise Kooperation mit externem spezialisiertem Anbieter
- ✓ Umsetzungsmöglichkeiten je nach Bedarf und Rahmenbedingungen, z.B.:
 - ✓ Informationen im Intranet
 - ✓ Informationen über Zugriff auf externes Online-Angebot
 - ✓ Hotline für Fragen zu diversen Themen
- ✓ Workshops, Infotage zu relevanten/aktuellen Themen



Nachhaltiges Informations- und Serviceangebot für eine breite Gruppe an Mitarbeiter:innen

Pflegende Angehörige als Mitarbeiter:innen*

- ✓ Erwartungshaltung an Arbeitgeber:innen: Toleranz, Flexibilität, Sensibilität
- ✓ Oft gibt es Ängste in Richtung drohender Jobverlust bzw. –verschlechterung

 Daher wissen viele Kolleg:innen und Vorgesetzte nichts von der herausfordernden Situation

Was heißt das für Arbeitgeber:innen?

Herausforderungen für die betriebliche Ebene?

- ✓ Unternehmenskultur – *Tabu?!*
- ✓ Arbeitsrechtlicher Rahmen (*inwieweit bekannt und genutzt?*)
- ✓ Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitgeber:innen (*finanziell, Zeit/Freistellung bei Bedarf, Informationsmanagement*)

 ***Notwendigkeit tritt meist kurzfristig auf, voraussichtliche Dauer ist nicht bzw. nur bedingt absehbar***



*Quelle: „Carer's Careers“ (Volkshilfe Österreich)

Zum Schluss noch ein Tipp...

Audit berufundfamilie

- ✓ Nachhaltiger Prozess – individuell maßgeschneidert
- ✓ Begleitung durch erfahrene Auditor:innen und externe Zertifizierungsstellen
- ✓ Nach erfolgreicher Begutachtung staatliches Gütezeichen durch das Familienministerium
- ✓ Jeweils individuelle Entwicklung der Maßnahmen und nachhaltige Umsetzung als Grundpfeiler
- ✓ Re-Auditierung nach jeweils 3 Jahren
- ✓ Kommunikation nach außen als familienfreundliches Unternehmen
- ✓ Informationen unter www.familieundberuf.at



***Win/Win für
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer:innen!***

