

abz*austria

kompetent für frauen und wirtschaft

Karenz- und Auszeiten-Management als Chance für Unternehmen und Beschäftigte

Mag. Manuela Vollmann

Vorarlberg, 07.10.2010

Non-Profit-Organisation

- Gleichstellungswirksame Dienstleistungen für unternehmerische und arbeitsmarkt-politische Aufgabenstellungen
 - ◆ Unsere AuftraggeberInnen sind namhafte internationale Wirtschaftsunternehmen und KMUs sowie öffentliche Stellen
 - ◆ regional, national, europäisch, z.B. „Equal“ Gemeinschaftsprogramm der EU (2002 – 2007)
 - ◆ Unsere AdressatInnen sind Einzelpersonen, MitarbeiterInnen, insbesondere Frauen, mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Anliegen

HR-ManagerInnen, CSR-Beauftragte, Führungskräfte mit personalpolitischen Fragestellungen

Kompetent für Frauen ...

„Frauenförderung“ im Sinne einer nachhaltigen Berufs- und Karriere Förderung von Frauen – Beispiele für konkrete Aufgabenstellungen:

- ◆ Zugang zu Führungspositionen für qualifizierte Frauen (Einstieg zum Aufstieg)
- ◆ Leistungsgerechte Bezahlung von qualifizierten Frauen (Gender Pay Gap)
- ◆ (Wieder-)Einstieg von Frauen nach familien-bedingten Karenz- und Auszeiten
- ◆ Existenzsicherung von Frauen durch nicht traditionelle Zugänge zur Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit)



... und Wirtschaft

„Wirtschaftsförderung“ im Sinne von nachhaltigen „Win-Win-Solution“ für Wirtschaftsunternehmen, Frauen und Männer

- ◆ Zusammenarbeit an konkreten Aufgabenstellungen und aktuellen Herausforderungen („pain-points“)
- ◆ Entwicklung von Produkten und Maßnahmen in den Bereichen Strategie, Marketing und Personal
- ◆ Angebote zur Weiterentwicklung der Lebens- und Arbeitsqualität von MitarbeiterInnen

Kompetenzfelder

- Lösungen zu konkreten arbeitsmarkt-politischen, wirtschafts- und sozial-politischen Aufgabenstellungen
 - ◆ Gender Mainstreaming und Diversity Management
 - ◆ Vereinbarkeit von Beruf.Familie.Privatleben
 - ◆ Arbeit.Jugend.Alter
 - ◆ Lebenslanges Lernen
 - ◆ Arbeit.Migration.Mobilität

„Wir zeigen, wie es gehen kann“

- Österreichs größtes Frauenunternehmen –
und Modellunternehmen für Vereinbarkeit
- ◆ 75 Mitarbeiterinnen und 30 selbstständige
Beraterinnen und Trainerinnen
- ◆ Flexibilität durch vereinbarkeitsfreundliche
Arbeitsplatzmodelle (speziell auch für Führungskräfte)
 - ◆ insgesamt 31 verschiedene Teilzeitmodelle
(37 – 5,0 WS)
 - ◆ 3 MA in Karenz, 11 MA 50plus

Wo wir tätig sind

- Regional und in Österreich

Wien, Niederösterreich, Burgenland, Vorarlberg



- Europa: transnationale Kooperationen

- gemeinsame Projektentwicklungen, Wissens-Transfer auch international Türkei, Kroatien
- Dänemark, Deutschland, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien, Tschechien, Ungarn

Ausgangslage: die Situation von Frauen in in Österreich – Daten und Fakten (1)

- Frauen haben in Sachen Bildung aufgeholt
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der 15- bis 64jährigen Frauen: von 61% (1998) auf 69% (2008)
- 2008 waren 85% aller Teilzeiterwerbstätigen weiblich – liegt größtenteils in der Familie begründet
- Frauen leisten den LöwInnenanteil an Betreuungs- und Versorgungspflichten – nur 5% der in Österreich lebenden Väter sind teilzeitbeschäftigt, aber 53% der Mütter. Frauen leisten unbezahlte Arbeit

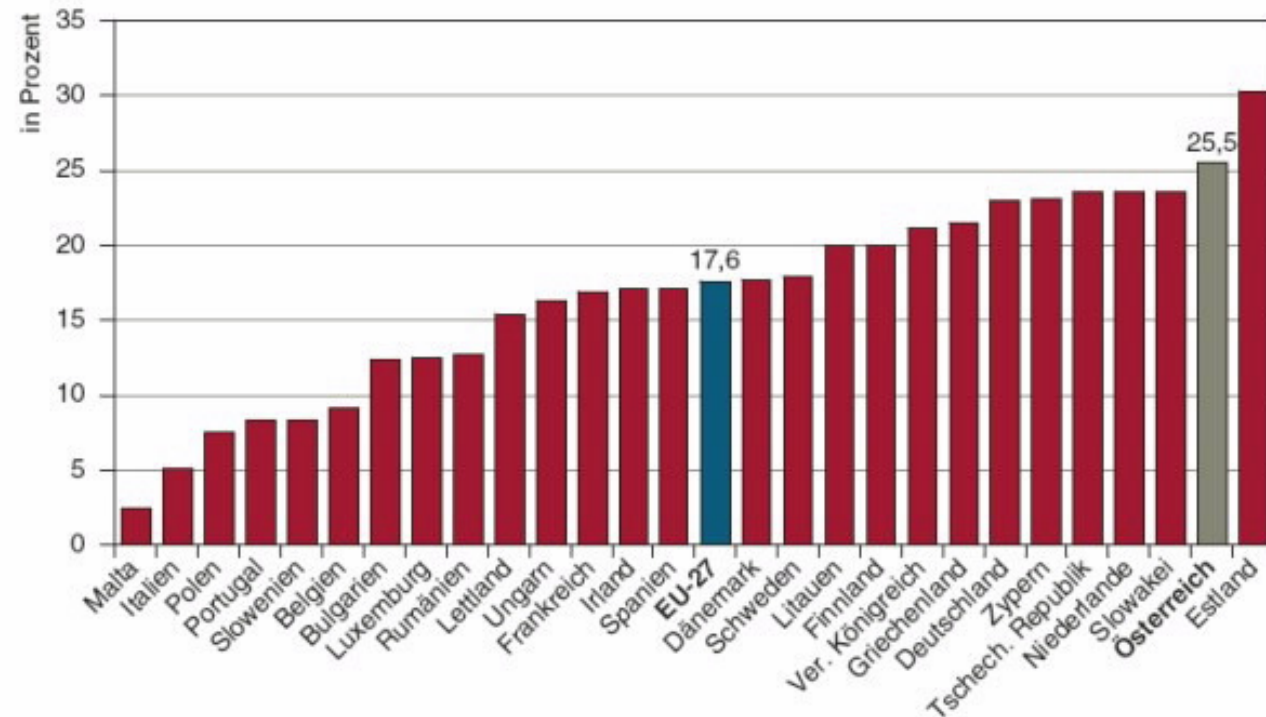
Quelle: Statistik Austria und BMGFJ

Ausgangslage: die Situation von Frauen in in Österreich – Daten und Fakten (2)

- Große geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsstruktur
- Frauen sind in Führungspositionen kaum vertreten
- Gender Pay Gap: Frauen verdienen deutlich weniger als Männer (trotz Anstieg des Bildungsniveaus) – Bildung schützt nicht vor ungleicher Bezahlung

Quelle: Statistik Austria

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle im europäischen Vergleich 2007



Q: Eurostat, EU-Strukturindikator für geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen. Abfrage vom 12.2.2009. Erstellt am: 05.03.2010.

Fortschritte bei Entlohnung, Segregation am Arbeitsmarkt und Anzahl der Frauen in Führungspositionen stagnieren!

Gehaltsunterschied
Männer und Frauen

Bei Karenz wird tendenziell
das höhere männliche Einkommen
gewählt



**In den Lebensphasen, in denen meist Frauen
die Kinderbetreuung übernehmen,
Steigen die Gehälter der Männer an**

....womit müssen Unternehmen zunehmend rechnen....

- Vereinbarkeit ist kein Frauenthema, sondern ein Management - Thema!
- Wissen im Unternehmen halten - Kostenfaktor!
- Ältere MitarbeiterInnen werden für Unternehmen notwendiger / attraktiver.
- Die besten MitarbeiterInnen finden und halten.
- Auszeiten von MitarbeiterInnen als Produktivitätsfaktor
- Mehr Väter wollen in Karenz gehen und vermehrt Zeit mit ihren Kindern verbringen

abz*austria

Väterkarenz ermöglicht Mütterkarrieren!



Cooler Väter verpassen's nicht!
– Väterkarenz!

Kreation: jacobpartners, abz.austria / Produktion: E. R. Grafik Design, Fotos – M. Bruchmüller

Details zu individuellen Karenzlösungen gibt es im Personalbüro und unter www.karenzundkarriere.at

karenzundkarriere 
unternehmen aktive karenz für männer und frauen



Aus einem Interview mit einem Vater in Karenz:

„Ich habe viel gearbeitet, es hat mir großen Spaß gemacht, habe auch viel Geld verdient, aber die Zeit für die Familie ist unbezahlbar...“

„Ich werde wieder arbeiten gehen, kann mir allerdings nicht mehr das klassische Bild von Montag bis Freitag vorstellen. Dann sehe ich meine Kinder beim Frühstück und vielleicht manchmal am Abend beim zu Bett gehen.“

„Führungskräfte sollten erkennen, dass ihre MitarbeiterInnen sich die Zeit selbst einteilen können, denn die Arbeit muss ja erledigt werden. Diese Erkenntnis geht zu langsam voran....“



Einkommensabhängiges Karenzgeld kann Väterbeteiligung fördern.

Es braucht auch:

- **Transparenz** und Information
- **Betonung zum Unternehmensnutzen**
- **Sensibilisierung von Führungskräften – kommunizierte Vorbilder**
- **Förderung von Elternnetzwerken in Unternehmen**

Modell: „Auszeiten- und KarenzManagement von abz*austria“

AuszeitenManagement bedeutet die frühzeitige, systematische und qualitativ hochwertige Planung von Auszeiten auf Seite von Unternehmen und MitarbeiterInnen.



KarenzManagement ist ein Teilbereich von AuszeitenManagement rund um die Geburt eines Kindes. Thema ist die Frage der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufsleben sowie die weitere Planung der beruflichen Entwicklung und Karriere.

Ziel : Win-Win-Situationen für Unternehmen und MitarbeiterInnen schaffen, denn

- ein gut geplanter Ausstieg bedingt einen reibungslosen Wiedereinstieg – kürzere Auszeiten
- aktives Gestalten von Auszeiten unterstützt Unternehmen UND MitarbeiterInnen.
- es führt zu Strukturveränderungen und Verbesserungen von Arbeitsplätzen und Rahmenbedingungen (Wissensmanagement, skills transfer, Arbeitszeitmodelle)
- Väter wollen Auszeiten nehmen! (Partnerschaftliches Karenzmanagement) – keine Angst vor aktiven Vätern

Warum familienfreundliche Maßnahmen ?

- Signal: **Auszeiten und Arbeitszeitreduktion** sind kein Karrierebruch, MitarbeiterInnen und Führungskräfte können flexibler damit umgehen
- Der Einsatz von **Flexibilisierungsmaßnahmen** erleichtert die Abläufe im Unternehmen wesentlich
- Durch **langfristige Investition in qualifiziertes Personal** kann nachhaltige Unternehmenspolitik betrieben werden (Studie Demoskopie Allensbach März 2009)
- **Fluktuationskosten** betragen auch in Krisenzeiten 1 bis 1,5 Jahresgehälter einer qualifizierten Fachkraft (vgl. Studie Prognos-Institut 2003)
- **Regelungen zu Karenz und Elternteilzeit** können an den abweichenden Unternehmensablauf angepasst werden und in Zeiten von Auftragsrückgängen Chancen bieten

Der Profit von KarenzManagement für alle Ein- und Ausstiegsprozedere

Strukturierte Abläufe und klare Zuständigkeiten

- Ressourcen werden geschont
- Wissenstransfer bei Ausstieg/Einstieg wird optimiert
- Übergänge und Übergaben werden besser planbar
- MitarbeiterInnen werden entlastet

Signal an die MitarbeiterInnen (Wertschätzung, Karrieremöglichkeiten)

- Hohe Motivation und Leistungsbereitschaft wird garantiert
- Mehr Eigenverantwortung und Flexibilität bei den MitarbeiterInnen
- MitarbeiterInnen planen mehr im Sinne des Unternehmens
- Raschere Rückkehr aus einer Auszeit
- Niedrigere Fluktuationsraten

Der Profit von KarenzManagement für Unternehmen?

Zusatzeffekte

- Arbeitsplätze werden analysiert
- Kompetenzen bei den MitarbeiterInnen besser erkennbar
- Längerfristige Karriere-, Kompetenz- und Personalplanung wird begünstigt
- Imageverbesserung nach außen -> Attraktivität für neue BewerberInnen
- Flexible Arbeits(zeit)modelle = Gewinn für alle MitarbeiterInnen und effizientere Abdeckung von Spitzenzeiten

Handlungsfelder für KarenzManagement

- **Zeitmanagement**
Beispiele: flexible Arbeitszeit, Elternteilzeit, Sonderurlaub, Arbeitszeitkonten, Projektarbeit für Karenzierte, etc.
- **Arbeitsablaufmanagement**
Beispiele: HomeOffice, alternierende Telearbeit, geteilte KundInnenbetreuung und Teamverantwortung, Desksharing
- **Unternehmenskultur**
Beispiele: themenbezogene MitarbeiterInnengespräche, Weiterbildung in der Karenz, Kontakthalteangebote, Mentoring, Weiterbildung für Führungskräfte
- **Familienservice für MitarbeiterInnen**
Beispiele: Unterstützung bei Kinderbetreuung, zugekaufte Beratungsangebote (KompetenzKompass, KarenzCoaching), soziale Leistungen, etc.

Welche Handlungsfelder sehen Sie in Ihrem Unternehmen?

- Welchen wesentlichen Handlungsbedarf gibt es in Ihrem Unternehmen insbesondere hinsichtlich:
- Gesamtstrategie (**rot**)
- Strukturen (**blau**)
- Unternehmensalltag i.S. von Unternehmenskultur (**gelb**)
- Personalmanagement (**orange**)

Best Practice Beispiele

Ing. KR Ferdinand Jandl, Karosserie Fachbetrieb

- Kleinbetrieb, seit 1973
 - 11 MitarbeiterInnen
 - 3 Frauen, 8 Männer

- 4-Tage-Woche seit 1992



Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Frei	Frei	Frei
Frei	Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Frei	Frei
Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Frei	Frei	Frei
Frei	Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Arbeitstag	Frei	Frei

Best Practice Beispiele

Erste Bank

- Vertrauensarbeitszeit
- Jahreslohnkonto zur Berücksichtigung der Zuverdienstgrenzen – eher Projektarbeit - vielfältige Teilzeitmöglichkeiten
- Karenz bis zum Schuleintritt möglich
- WiedereinsteigerInnen - Seminare
- Telearbeit
- unterschiedliche Möglichkeiten Sabbaticals zu vereinbaren
- Employee-Service für MitarbeiterInnen (anonyme Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch elder care!)
- Betriebsordination und Gesundheitszentrum
- zertifiziertes Unternehmen des Audit „Familie und Beruf“



ROAD MAP KARENZMANAGEMENT



Karenz planen



Wiedereinstieg vorbereiten



Vereinbarkeit gestalten

[Home](#)

Finanzen

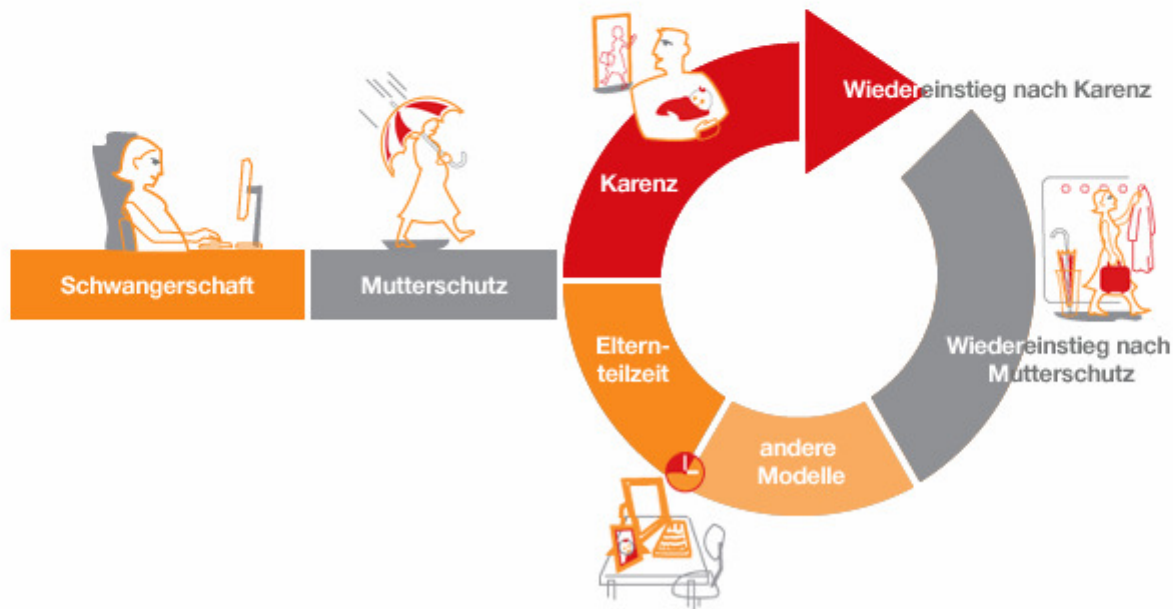


Checklisten

Formulare

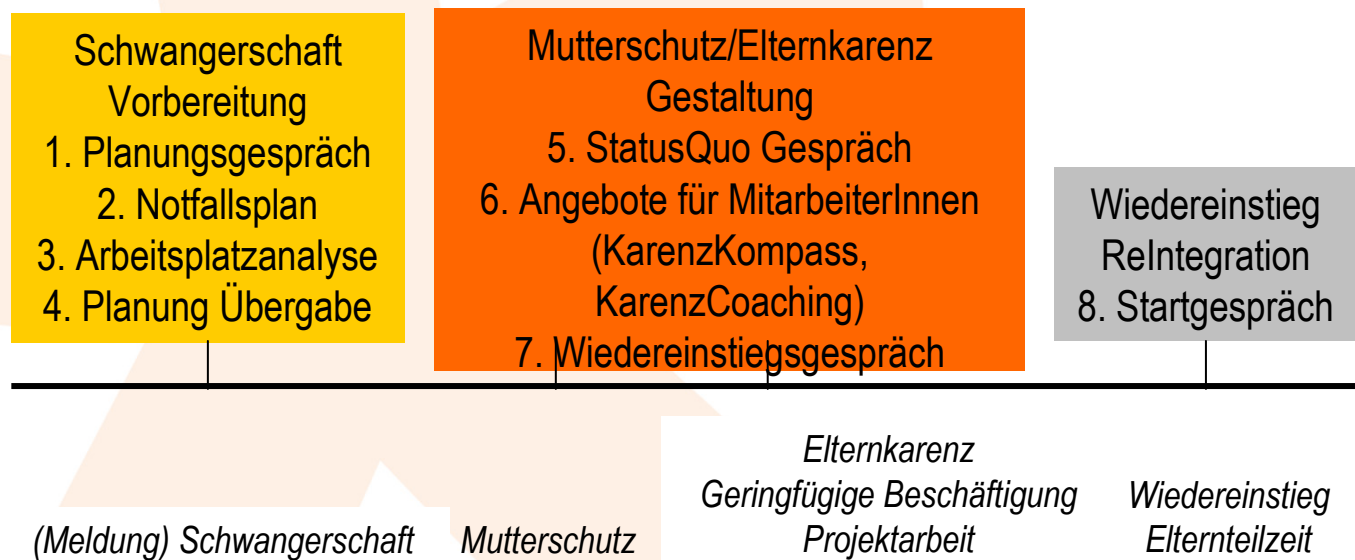
Angebote für Eltern

mpressum



Toolbox KarenzManagement - Prozessplan

BASISTOOLS: RoadMap - Formen der Anbindung -
Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit



Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Arbeit mit Unternehmen:

1) hohe Bereitschaft zur

- **Mitentwicklung** von KarenzManagement Tools
- **Implementierung** bzw. Erprobung von bereits entwickelten Tools

2) Personalverantwortliche haben hohen Bedarf an

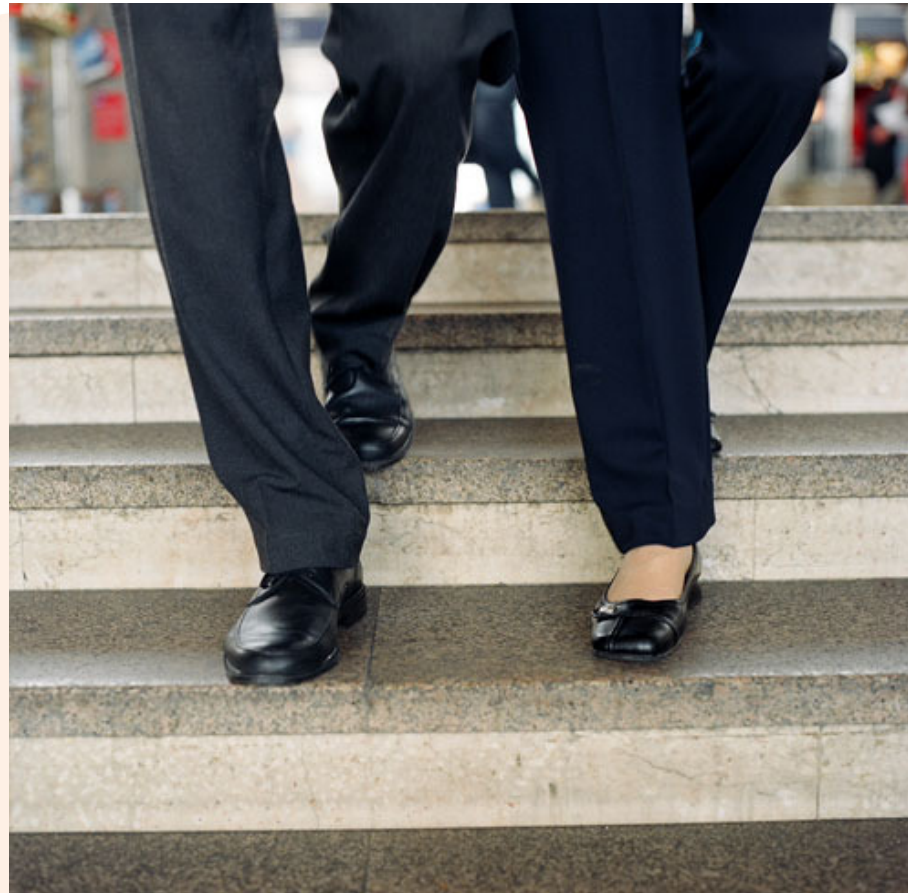
- **gemeinsamem Aufbau von Know-How**
- **Vernetzung**

3) Kleinere und mittelständige Unternehmen brauchen support, da sich Familienstrukturen und Lebensplanungen ändern.

Herausforderungen für Personalmanagement und Führungskräfte in Unternehmen, wenn sie Karenzmanagement implementieren wollen:

- Alle Zielgruppen, alle MitarbeiterInnen an einen Tisch holen – alle ins Boot holen
- KarenzManagement Tools müssen für jedes Unternehmen individuell angepasst werden.
- Spagat zwischen individuellen Lösungen und strukturierter strategischer Vorgehensweise
- Beratungsprozesse garantieren eine erfolgreiche Einführung von KarenzManagement.
- Politischen Rahmenbedingungen müssen vorhanden sein

abz*austria



im Gleichschritt geht's besser !



■ **Mag. Manuela Vollmann**

Geschäftsführerin

Simmeringer Hauptstraße 154
1110 Wien

Tel 01/66 70 300

Fax 01/66 70 300 8

manuela.vollmann@abzaustria.at

www.abzaustria.at