

TRAPEZ

Transparente Pensionszukunft

Sicherung der ökonomischen
Unabhängigkeit von Frauen im Alter

 Bundeskanzleramt
Bundesministerin für Frauen,
Familien und Jugend

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

FORBA

WIFO



ABZ * ARBEIT
BILDUNG
ZUKUNFT
AUSTRIA

Marion Koidl
11. Mai 2021

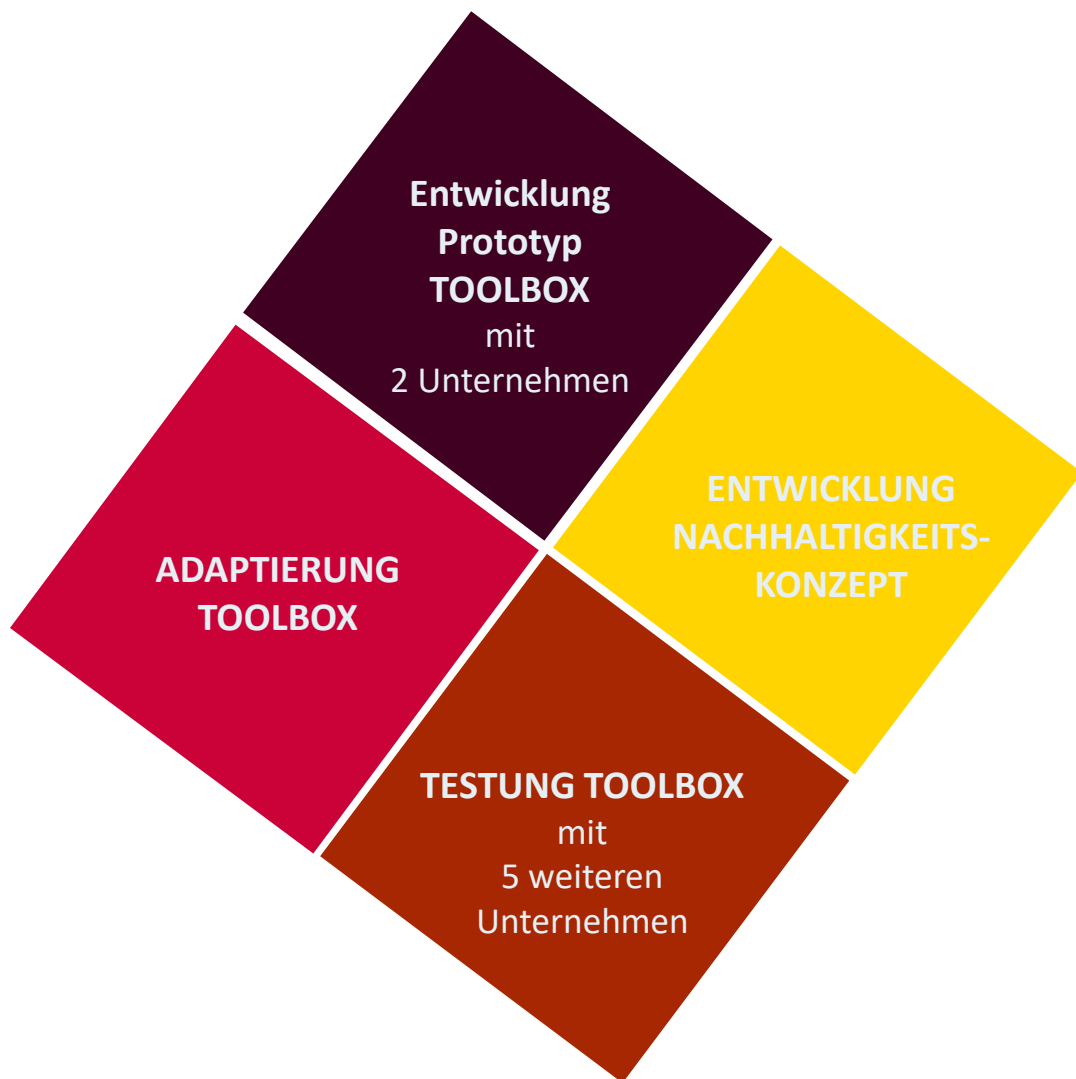
Ergebnisse TRAPEZ.Betriebe

- Entwicklung einer praxisorientierten Toolbox für Unternehmen und Beschäftigte.
- Die Toolbox stellt allgemeine Informationen zum Pensionsthema und praktische und leicht anwendbare Materialien zur Verfügung.

Ziel:

- Erhöhung des Bewusstseins unterschiedlicher Zielgruppen (Unternehmen, Personal, Betriebsrät*innen, Frauen) über die Auswirkungen von Arbeitszeiten und Einkommen auf die zukünftigen Pensionen von Frauen

Ablauf Entwicklung Toolbox



Unternehmen der Prototyp-Phase:

- SeneCura Sozialzentrum Trofaiach
- Rechtsanwaltskanzlei Novak-Kaiser, Murau
- ECA Haingartner und Pfnadschek Steuerberatung GmbH

Unternehmen der Test-Phase:

- dm – drogerie markt
- Lidl Österreich
- Erste Bank Oesterreich
- Erste Group IT & s IT Solutions AT
- sDG Dienstleistungs GmbH
- STEIRERPACK GmbH

Die Toolbox besteht aus:

Informationsmaterialien

- Frauen und Pensionen, Broschüre 2020
- Meine Pension, Folder 2020
- Das Pensionsrad
- 5 Informationskarten

Handreichungen

- Leitfaden ENTWICKLUNG
- Leitfaden ELTERN-Karenz/-Teilzeit
- Leitfaden PFLEGE-Karenz/-Teilzeit
- Leitfaden BILDUNGS-Karenz/-Teilzeit
- Das 1x1 der VEREINBARKEIT
- BEST PRACTICES für BetriebsrätInnen
„Schwangerschaft-Elternkarenz-Wiedereinstieg“

Jeder Leitfaden besteht aus je 4 Dokumenten:

- Übersicht
- Vorbereitungsbogen für Führungskräfte
- Vorbereitungsbogen für Mitarbeitende und
- Durchführungsbogen, der als Gesprächsprotokoll verwendet werden kann.



Sie können die Dokumente beliebig oft herunterladen und verwenden. Sie haben auch die Möglichkeit, auf den Dokumenten **Ihr Logo** einzufügen.

Auf einigen Seiten begegnen Ihnen kleine Hinweis-kästchen. Diese enthalten nützliche Tipps oder weiterführende Informationen.



TRAPEZ.TIPP!

Verwenden Sie die Leitfäden für **ELTERN, PFLEGE und BILDUNG**, wenn sich Mitarbeitende mit diesen Anliegen an Sie wenden.

Verwenden Sie den Leitfaden **ENTWICKLUNG** für alle Mitarbeitenden regelmäßig zu Beginn Ihres Geschäftsjahres.

Nutzen Sie die **BEST PRACTICES** und die Maßnahmen zur **VEREINBARKEIT** in Ihren Beratungen mit den Mitarbeitenden.

Wir wünschen Ihnen viele erfolgreiche Gespräche mit Ihren Mitarbeitenden und freuen uns über Ihr Feedback unter int.frauen@bka.gv.at.

Publikationen

Bundeskanzleramt

Meine Pension

Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen





4. Aktualisierte Ausgabe 2020



TRAPEZ
Transparente
Pensionszukunft

Sie befinden sich aktuell in Elternkarenz und denken über Ihre berufliche Zukunft nach?
Was hat das mit Ihrer Pension zu tun?

Sie erwarten Nachwuchs diese neue Lebensphase?
Was hat das mit Ihrer Pension zu tun?

Sie pflegen nahe Angehörige und können daher in nächster Zukunft nur in einem begrenzten Ausmaß erwerbstätig sein?
Was hat das mit Ihrer Pension zu tun?

Sie befinden sich mitten im Berufsleben und setzen sich mit dem Pens auseinander?
Was hat das mit Ihrer Pension zu tun?

Das Pensionssystem in Österreich beruht auf drei Säulen:
Die gesetzliche Pensionsversicherung, das ist die wichtigste und stärkste Säule, daneben gibt es die betriebliche und die private Altersvorsorge.
Das österreichische Pensionssystem ist für viele Länder Europas ein Vorbild.
Was hat das mit Ihrer Pension zu tun?

Bundeskanzleramt **Bundesministerium Arbeit, Familie und Jugend** **Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz** **ABZ AUSTRIA FORBA WIFO**

Verantwortlich für den Herausgeber: Bundeskanzleramt, Wien. Verantwortlich für den Inhalt: Bundeskanzleramt, Wien.

Handreichungen/ Leitfäden



Leitfaden Pflegekarenz/-teilzeit für Führungskraft, PersonalistIn, MitarbeiterIn



WANN

- Eine/ein MitarbeiterIn teilt mit, dass eine/ein nahe/-r Angehörige/-r erkrankt ist und sie/er in Pflegekarenz gehen möchte
- Eine/ein MitarbeiterIn teilt mit, dass eine/ein nahe/-r Angehörige/-r erkrankt ist und sie/er Pflegeteilzeit beanspruchen möchte



WER

Führungskraft und/oder PersonalistIn mit MitarbeiterIn



GESPRÄCHS- ZIELE

- Frühzeitige und strukturierte Planung der Auszeit und des Wiedereinstiegs – eine vertrauensvolle Basis für das Arbeitsverhältnis schaffen
- Planung der Übergabe (was, an wen ...) und Vertretung
- Grundstein für Anbindung und Kontakthaltung während der temporären Auszeit bzw. für einen gelungenen Wiedereinstieg legen
- Abklärung einer Kombination von Pflegekarenz und Pflegeteilzeit



Sensibilisierung auf die Wichtigkeit der finanziellen Absicherung im Alter.



GESPRÄCHS- INHALTE

- Ziel des Gesprächs ist es, ein gemeinsames Bild für die zukünftige Zusammenarbeit zu schaffen und damit eine gute Basis für das Unternehmen und die/den MitarbeiterIn herzustellen.
- Die derzeitigen Pläne bezüglich Dauer der Auszeit und Zeitpunkt des geplanten Wiedereinstiegs werden besprochen und mit dem aktuell notwendigen Pflegebedarf abgewogen
- Um den Wiedereinstieg frühzeitig zu planen bzw. Formen eines gleitenden Wiedereinstiegs aufzuzeigen, werden arbeitsrechtliche und organisatorische Optionen (z. B. flexibles Aufstocken des Stundenausmaßes, Homeoffice) vorgestellt und über Möglichkeiten der Anbindung und Kontakthaltung informiert



Hinweis auf Auswirkungen der Erwerbsunterbrechung/-einschränkung auf die Alterspension.



GESPRÄCHS- ABLAUF

- 1 Vorbereitung anhand von Checklisten für Führungskräfte/MitarbeiterInnen
- 2 Durchführung des Gesprächs, gemeinsames Ausfüllen des Besprechungsbogens
- 3 *Optional: Weiterleitung des Besprechungsbogens an die Personalabteilung*

Handreichungen/ Leitfäden



Vorbereitung Pflegekarenz/-teilzeit Führungskraft, PersonalistIn

NAME

MitarbeiterIn

Bitte planen Sie ausreichend Zeit für Ihre Vorbereitung ein. Es geht darum, dass Sie aus Ihrer Sicht derzeitige Präferenzen und Möglichkeiten für die weitere Personalplanung vorüberlegen können. Diese Checkliste soll Sie dabei unterstützen. Seit 1. 1. 2020 sind Pflegekarenz und Pflegeteilzeit neu geregelt und ArbeitnehmerInnen haben einen Rechtsanspruch auf bis zu vier Wochen Pflegekarenz.

✓	WAS	WANN
<input type="checkbox"/>	Informationen zum rechtlichen Rahmen zur Pflegekarenz/-teilzeit verschaffen	
<input type="checkbox"/>	Einholen von offenem Urlaubsanspruch, Zeitguthaben bzw. Zeitdefizit	
<input type="checkbox"/>	Ansprechpersonen und Vertretungen während der Zeit der Abwesenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters überlegen	
<input type="checkbox"/>	Formulierung der Präferenzen bezüglich Ausstieg und Wiedereinstieg der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unter Berücksichtigung der unternehmensrelevanten Ziele (Dauer der Auszeit, Anbindung, geringfügige Weiterbeschäftigung)	
<input type="checkbox"/>	Bei Pflegeteilzeit: Welches Stundenausmaß ist erwünscht, wie ist ein sukzessiver Anstieg des Stundenausmaßes erreichbar?	
<input type="checkbox"/>	Informationen einholen über unternehmensübliche Anbindungs- und Kontakthalteangebote (Abstimmung mit Personalabteilung) und Auswahl der Angebote > siehe Kontakthaltmöglichkeiten im Besprechungsbogen	
<input type="checkbox"/>	Wie kann das Unternehmen beim Wiedereinstieg nach einer Pflegekarenz unterstützen?	
<input type="checkbox"/>	Offene Fragen:	



TIPP! Vorteile eines geplanten Wiedereinstiegs

Ein gut geplanter Wiedereinstieg ist finanziell und organisatorisch von Vorteil - Kosten der Personalsuche, -auswahl und -einstellung und Einschulung von Vertretungen sinken und können durch z. B. geringfügige Beschäftigung, Teilzeit, Behalten eines Intranet-Zugangs, Telefon,

Handreichungen/ Leitfäden



Vorbereitung Pflegekarenz/-teilzeit MitarbeiterIn

**Bitte nehmen Sie sich ausreichend Zeit für Ihre Vorbereitung.
Es geht darum, Ihre derzeitigen Pläne, Wünsche und Vorstellungen für sich zu formulieren.**

HINWEIS: Dieses Dokument ist nur für Ihre Vorbereitung gedacht, es ist nicht vorgesehen, dass es an andere Personen weitergegeben wird!

Offener Urlaub/Zeitausgleich:

Voraussichtlich letzter Arbeitstag am:

Beginn Pflegekarenz/-teilzeit am:

Geplantes Ende Pflegekarenz/-teilzeit am:

Ansprechpersonen während Abwesenheit:

Planung der Pflegekarenz: Was sind die wichtigsten Punkte, die vor und während der Pflegekarenz zu erledigen sind?

Wer kann Sie dabei unterstützen? Welche Informationen brauchen Sie noch?

Handreichungen/ Leitfäden



Gesprächsprotokoll Pflegekarenz/-teilzeit Führungskraft, PersonalistIn, MitarbeiterIn

Im Gespräch wird das Formular gemeinsam ausgefüllt. Das Gespräch führt entweder die Führungskraft oder eine/ein PersonalistIn mit der/dem MitarbeiterIn

NAME

MitarbeiterIn

NAME

Führungskraft oder PersonalistIn

STANDORT, ABTEILUNG

ZEITRAUM KARENZIERUNG VON

BIS

Daten für Ausstieg und Wiedereinstieg

Offener Urlaub/Zeitausgleich:

Voraussichtlich letzter Arbeitstag am:

Geplantes Wiedereinstiegsdatum am:

Ansprechpersonen während Abwesenheit:

Wiedereinstieg: Wie wollen Sie in Zukunft arbeiten?

Unter welchen Rahmenbedingungen ist der Wiedereinstieg vorstellbar und gewünscht?

- Geringfügige Beschäftigung bei Rückkehr
- Geplanter Tätigkeitsbereich nach Rückkehr
- Pflegekarenz: Welche Unterstützung brauchen Sie, damit Sie möglichst rasch wieder einsteigen können?
- Pflgeteilzeit: Welche Unterstützung brauchen Sie, damit Sie möglichst rasch Ihre Stunden wieder aufstocken können?



TIPP! Pensionsleistung

Bei einem vorübergehenden Pflegebedarf von nahen Angehörigen mit mindestens Pflegestufe 3 können Sie bei Ihrer/Ihrem ArbeitgeberIn eine Pflegekarenz oder Pflgeteilzeit von maximal 3 Monaten beantragen. Wird die Pflegestufe erhöht, kann die Pflegekarenz einmalig verlängert werden. Während der Pflegekarenz oder Pflgeteilzeit können Sie beim Sozialministeriumservice einen Antrag auf Pflegekarenzgeld bzw. für einen entsprechenden Teilbetrag für Pflgeteilzeit stellen. Während des Bezugs erwerben Sie auch Pensionszeiten und es werden Beiträge auf ihr Pensionskonto gutgeschrieben. Wenn Sie die Erwerbstätigkeit länger reduzieren oder unterbrechen, gibt es auch

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

* MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY