

Maßnahmen

Unternehmenskultur

Wir brauchen eine neue Kultur der Gemeinsamkeit

Sensibilisierung von Führungskräften | Personalpolitik | Chancengleichheit | MitarbeiterInnengespräche



Foto: Bilderbox

Um ein Unternehmen familienfreundlich zu gestalten, sind nicht in erster Linie finanzielle Mittel notwendig, sondern vielmehr eine fixe Verankerung der Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur (z.B. im Leitbild). Maßnahmen lassen sich am besten einsetzen und umfassend nützen, wenn alle Beteiligten von deren Wert überzeugt sind und sensibel für die vielschichtigen Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind. Um diese Sensibilität und Überzeugung zu erreichen, ist es wichtig, alle Beteiligten einzubinden und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu berücksichtigen.

Basis des Unternehmenserfolges sind die Leistungen der MitarbeiterInnen. Bestmögliche Rahmenbedingungen sind eine Form der Wertschätzung des Unternehmens den MitarbeiterInnen gegenüber. Auch die MitarbeiterInnen zeigen dem Unternehmen gegenüber ihre Wertschätzung – durch bestmögliche Arbeitsleistung und Flexibilität. Auf Basis dieser gegenseitigen Wertschätzung können sich eine offene Kommunikation und ein vertrauensvolles Betriebsklima entwickeln. Dadurch ist es möglich, eine Balance zwischen den Interessen des Unternehmens und der MitarbeiterInnen zu finden.

Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Familie und Beruf

Situation

Für die meisten Führungskräfte steht im beruflichen Alltag die Zielerreichung im Vordergrund. MitarbeiterInnen werden ihren Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechend eingesetzt. Auf deren private Situation wird oft wenig geachtet. Auch haben MitarbeiterInnen zurecht Sorge, dass ihr Engagement für Familie und Kinder von KollegInnen oder Vorgesetzten als mangelnde Einsatzbereitschaft ausgelegt wird und berufliche Nachteile nach sich ziehen könnte.

Lösungsvorschläge

Der entscheidende Schlüssel für gelebte Familienorientierung im Unternehmen sind die Führungskräfte und ihre Einstellung zu diesem Thema. Sie prägen das Unternehmen, treffen die Entscheidungen und haben Vorbildwirkung. Zur Sensibilisierung wird in Seminaren für Führungskräfte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelmäßig zum Thema gemacht. Mögliche familienfreundliche Maßnahmen und deren Vor- und Nachteile werden vorgestellt. Damit wird die Sensibilität für erwerbsarbeitsfreie (Familien-)Phasen der MitarbeiterInnen erhöht. Schlüsselqualifikationen wie Belastbarkeit, Zeitmanagement, Konfliktbewältigung und Flexibilität werden im Familienleben trainiert. Wichtig ist daher, Familienarbeit nicht als Nachteil in der Biographie zu sehen, sondern – ähnlich wie Auslandsaufenthalte oder ehrenamtliches Engagement – als eine Form der Weiterbildung und als Erhöhung der Qualifikation anzuerkennen.

Tipps

Leben Sie als Führungskraft die Vereinbarkeit vor: Es muss nicht gleich Karenz sein, auch vollzeitnahe Teilzeitmodelle und Job-Sharing auf der Führungsebene sind ein deutliches Signal an die Belegschaft und funktionieren erfahrungsgemäß auch in Leitungspositionen. Signalwirkung hat es, wenn Führungskräfte bei internen und externen Gelegenheiten immer wieder die Wichtigkeit des Themas betonen. Kontraproduktiv wäre es, wenn familiäre

Unterstützung zwar angeboten wird, der Belegschaft unterschwellig aber deutlich gemacht wird, dass man von erfolgsbewussten MitarbeiterInnen erwartet, dass deren wichtige Familienarbeit erst an zweiter Stelle kommt.

Nutzen

Führungskräfte Seminare regen zum Umdenken an und bringen Ideen und Beispiele anderer Unternehmen, um das Rad nicht neu erfinden zu müssen. Durch familienbewusste Personalpolitik sichern Sie sich Ihre qualifizierten MitarbeiterInnen, setzen ein Zeichen für die Familienfreundlichkeit und profitieren durch die „Familienkarrieren“ von Kompetenzen, die anderswo in teuren Seminaren erworben werden.

Personalpolitik / Personalentwicklung

Situation

Sie stehen vor der Entscheidung, ob Sie bei gleicher Qualifikation einen Mann oder eine Frau einstellen oder Sie haben eine Führungsposition neu zu besetzen, für die Sie qualifizierte MitarbeiterInnen im Unternehmen haben, aber es sind MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten.

Lösungsvorschläge

Achten Sie darauf, dass MitarbeiterInnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung haben, wie jene ohne Betreuungspflichten. Familienpflichten sind kein Hindernis für eine Neueinstellung oder Beförderung. Richten Sie Weiterbildung und alle anderen Maßnahmen der Personalentwicklung gleichermaßen an Vollzeit- wie an TeilzeitmitarbeiterInnen, an MitarbeiterInnen mit und ohne familiäre Verpflichtungen und an MitarbeiterInnen in Karenz. Durch Weiterbildungsangebote während der Arbeitszeit bzw. mit Kinderbetreuung erleichtern Sie Eltern die Teilnahme.

Tipps

Messen Sie Engagement nicht nur an uneinge-

schränkter zeitlicher Verfügbarkeit sondern an Ergebnissen und Leistungen. Bei allen Maßnahmen zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte bei den ArbeitnehmerInnen ohne Betreuungspflichten kein Gefühl der Benachteiligung aufkommen. Viele der angeführten Maßnahmen können auch für sie hilfreich sein bei der Verwirklichung privater und/oder ehrenamtlicher Pläne.

Nutzen

Geschlechtergemischte Teams machen Ihr Unternehmen durch die Vielfalt an Talenten und Fähigkeiten bunter. Dadurch sprechen Sie auch größere KundInnengruppen an. Die besser ausgebildete soziale Kompetenz und Multitaskingfähigkeit der weiblichen MitarbeiterInnen verbunden mit der höheren Zielgerichtetheit der Männer ergibt eine wesentlich dichtere Problemlösungskompetenz in beruflichen Anforderungen. Ziehen Sie Ihren Nutzen daraus.

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Situation

Männer ernähren die Familie, Frauen sind für den Haushalt und die Kindererziehung zuständig. Auch wenn das heute kaum so formuliert wird, unerschwinglich und unreflektiert ist diese Rollenverteilung nach wie vor in unseren Köpfen gespeichert. Das führt für beide Geschlechter zu unterschiedlichen Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für immer mehr Väter ist es unbefriedigend, wenn sie ihre Kinder ausschließlich abends oder am Wochenende sehen. Mütter hingegen müssen noch immer mit vielen Vorurteilen rechnen, wenn sie berufstätig sind. In manchen Betrieben werden junge Frauen – bewusst oder unbewusst – weniger gefördert als Männer, weil sie in Karenz gehen könnten.

Lösungsvorschläge

Ein zentraler Bereich von Chancengleichheit ist, dass Männer und Frauen in den gleichen Positionen die gleiche Entlohnung erhalten. Bei Neueinstellungen und Beförderungen ist nicht das Geschlecht

ausschlaggebend, sondern die Qualifikation der BewerberInnen. Wie wichtig Ihnen Chancengleichheit ist, signalisieren Sie auch, indem Sie Weiterbildungsmaßnahmen und Förderprogramme für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich machen. Um Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, sind vollzeitnahe Teilzeitmodelle und Jahresarbeitszeitregelungen besonders beliebt. Um Frauen in ihrer Berufstätigkeit zu bestärken, können Sie diese zu verstärkter Übernahme von Verantwortung ermutigen und Möglichkeiten für Frauen in Führungspositionen fördern. Indem Sie karentzierte Mütter einbeziehen (durch Informationen, Einladung zu Veranstaltungen und Weiterbildungen, teilweise Mitarbeit z.B. als Urlaubsvertretung), signalisieren Sie Frauen ihren hohen Stellenwert im Unternehmen.

Tipps

Wenn es um Familienpflichten geht, äußern Männer ihre Bedürfnisse und Wünsche in der Regel viel zurückhaltender als Frauen – aus Angst, auf Unverständnis zu stoßen oder mit Nachteilen rechnen zu müssen. Männer brauchen daher eine nachdrücklichere Versicherung, dass es im Betrieb positiv gewertet wird, wenn sie ihre Vaterrolle ernst nehmen. Frauen hingegen brauchen eine besondere Betonung, dass ihre Berufstätigkeit und ihr Karrierewille im Betrieb willkommen sind.

Nutzen

Es ist eine Zukunftsinvestition, sich der beruflichen Entwicklung von Frauen - insbesondere mit Kindern - anzunehmen. Durch die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt werden Unternehmen immer weniger auf qualifizierte weibliche Arbeitskräfte verzichten können. Betriebe, die auch in atypischen Berufsbereichen Frauen aufnehmen bzw. gezielt Mädchen als Lehrlinge ausbilden, beugen der Entwicklung hin zum Fachkräftemangel bewusst vor. Für Männer ist der Nutzen eventuell noch höher anzusetzen, obwohl dieses Thema noch von vielen Seiten tabuisiert wird. Die größere Einbindung der Väter in die Familie erhöht deren soziale Kompetenz. Dies ist eine Fähigkeit, die bei Management-Tätigkeiten nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Sie fördern damit auch eine gleichberechtigungsorientierte Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen.

MitarbeiterInnengespräche

Situation

Eine Ihrer Mitarbeiterinnen bekommt ein zweites Kind und überlegt, wie sie Beruf und Familie organisieren

kann. Der allein erziehende Vater eines Kindergarten- und eines Schulkindes jongliert mit den verschiedenen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen. Eine Mitarbeiterin kümmert sich um ihre pflegebedürftige Mutter und braucht eine verlängerte Mittagspause, um nach ihrer Mutter sehen zu können.

MitarbeiterInnengespräche bei Möbel Katzmaier in Reichenthal



Foto: Möbel Katzmaier

Firmenprofil

In der Tischlerei Katzmaier arbeiten zwei Frauen und acht Männer. Davon sind acht MitarbeiterInnen bereits seit mehr als zehn Jahren im Betrieb. Der Familienbetrieb hat sich vor acht Jahren der Kooperationsgruppe „Aufmöbler“ angeschlossen, um gemeinsam den Markt intensiver bearbeiten zu können. Durch die Kooperation ergeben sich auch Vorteile in der Ausbildung, da MitarbeiterInnenschulungen gemeinsam abgewickelt werden können. Geschäftsführerin und Tischlermeisterin Rita Katzmaier legt Wert darauf, auch Frauen im Betrieb zu beschäftigen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Frau Katzmaier pflegt einen sehr intensiven Kontakt zu all ihren MitarbeiterInnen: „Ich weiß immer, in welcher persönlichen Situation sich meine MitarbeiterInnen gerade befinden und versuche, wenn irgend möglich, auf die Bedürfnisse einzugehen.“ Dabei werden familiäre Notwendigkeiten besonders berücksichtigt. Der Betrieb bemüht sich, arbeitsplatznahe Wohnmöglichkeiten zu vermitteln. Karenz kann flexibel in Anspruch genommen werden. Beschäftigte mit Kindern genießen ein Vorrecht bei der Urlaubsplanung. Bei Bedarf können Kinder auch zum Arbeitsplatz mitgenommen werden. Spielplätze und Räume werden dafür zur Verfügung gestellt. Eine weitere familienfreundliche Maßnahme besteht darin, Zeitguthaben nach Vereinbarung aufzubauchen, wodurch eine höhere Flexibilität für die MitarbeiterInnen gegeben ist.

Vorteile für die Firma

Durch den persönlichen Kontakt herrscht zwischen Frau Katzmaier und den MitarbeiterInnen großes Vertrauen. Die MitarbeiterInnen springen sofort ein, wenn der Betrieb bzw. die Auftragslage dies verlangen. Tischlerhelferin Lisi Schnaitter findet ihr außergewöhnliches Engagement selbstverständlich: „Ich sage immer: ruft an, wenn ihr mich braucht – und ich bin für euch da.“

Das familienfreundliche, gute Betriebsklima wirkt sich auch auf das Image des Betriebs aus, meint Frau Katzmaier und erklärt: „Die KundInnen merken, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen, dies kommt sehr gut an und wirkt sich positiv auf die Firma aus.“

Voraussetzungen für MitarbeiterInnengespräche

Frau Katzmaier: „Meine MitarbeiterInnen sind das Herz meines Unternehmens. Je vertrauter das Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ist, desto angemessener kann ich auf die Bedürfnisse der Einzelnen eingehen. Auch in größeren Firmen müsste dieser enge Kontakt möglich sein. In dem Fall müssten die Team- oder AbteilungsleiterInnen jene Aufgaben erledigen, die ich durch die überschaubare Unternehmensgröße aktuell selbst übernehme.“

Die in Verbindung mit den täglichen Arbeitsaufgaben stattfindenden Gespräche im Betrieb sind nicht geeignet, um diese Themen der Vereinbarkeit von beruflicher und persönlicher Situation ausreichend zu behandeln.

Lösungsvorschlag

In regelmäßigen oder nach Bedarf vereinbarten MitarbeiterInnengesprächen können individuelle Arbeitswünsche mit der Unternehmensleitung besprochen und gemeinsame Lösungen gesucht werden. In vielen Firmen entwickelt sich das MitarbeiterInnengespräch zum zentralen Führungsinstrument. Je nach Unternehmenskultur finden diese Gespräche ein- bis viermal im Jahr statt. Sie dienen der gemeinsamen Rückschau (Beurteilung der Arbeitsergebnisse und des Arbeitsverhaltens, Bewertung der Zusammenarbeit, ...) und der Zukunftsplanung (Zielvereinbarungen, Vereinbarungen von konkreten Aktivitäten zur Verbesserung der Zusammenarbeit, ...). Wenn es gelingt, Einigkeit zwischen MitarbeiterIn und Vorgesetzten über zu erreichende Ziele herzustellen, dann ist es nicht mehr wesentlich, wann und wo die Arbeit im Detail erbracht wird. Das MitarbeiterInnengespräch kann als Gelegenheit dienen, um auch Themen wie z.B. häufigere Krankheit oder die Rückkehr nach der Karenzzeit zu besprechen. MitarbeiterInnen in Karenz werden dafür ca. drei Monate vor ihrem Wiedereinstieg zu einem Rückkehrgespräch eingeladen, bei dem Fragen wie Arbeitsumfang, Arbeitszeit und Vereinbarkeit Platz haben.

Tipps

MitarbeiterInnengespräche führen nur dann zum Erfolg, wenn sie in ein entsprechendes betriebliches Klima eingebettet sind. Die Beispiele zeigen, dass die familiären Situationen Ihrer MitarbeiterInnen sehr unterschiedlich sein können. Pauschale Lösungen sind vor allem für kleine und mittlere Unternehmen betriebswirtschaftlich nicht immer sinnvoll und werden den Problemen der einzelnen MitarbeiterInnen kaum gerecht. Einfache und „maßgeschneiderte“ Lösungen zu finden ist die Herausforderung.

Das MitarbeiterInnengespräch dient u.a. dazu, persönliche und berufliche Ziele zu diskutieren. Persönliche Veränderungen werden dadurch wesentlich

leichter planbar. Besonderes Augenmerk sollten Sie auf klare Zielvereinbarungen legen. Ziele realistisch, umsetzbar, attraktiv und überprüfbar zu formulieren, braucht einiges an Übung und Erfahrung. Für die Einführung von MitarbeiterInnengesprächen ist die Einbindung des Betriebsrates und die Unterstützung durch externe BeraterInnen zu empfehlen.

Nutzen

MitarbeiterInnengespräche erleichtern die Durchführung vieler familienfreundlicher Maßnahmen Ihres Unternehmens. Sie können die Wünsche Ihrer MitarbeiterInnen direkt mit den Bedürfnissen Ihres Unternehmens abstimmen. Durch die direkte Rückmeldung Ihrer MitarbeiterInnen bleiben Sie eng miteinander in Kontakt und erhöhen dadurch deren Motivation und Zufriedenheit. Im Gespräch wird klar, wie familienfreundliche Maßnahmen ganz gezielt und spezifisch eingesetzt werden können, damit diese möglichst effektiv sind.

Betriebsfeste, Ausflüge und andere Veranstaltungen

Situation

Sie planen mit Ihren Angestellten das nächste Betriebsfest oder den nächsten Betriebsausflug, bei dem sich die KollegInnen in lockerer Atmosphäre und im persönlichen Austausch besser kennen lernen können. Für Ihre Beschäftigten mit Kindern stellt sich zu solchen Anlässen die Frage, ob dafür ihre private Zeit mit der Familie in Anspruch genommen wird oder gar zusätzliche Kinderbetreuung organisiert und bezahlt werden muss. Einige MitarbeiterInnen werden daher vielleicht gar nicht teilnehmen. Die von Ihnen organisierte Veranstaltung kann zum „Pflichttermin“ werden, der seinen ursprünglichen Zweck nicht erfüllt.

Lösungsvorschläge

Sie setzen ein deutliches Signal in Richtung Familienfreundlichkeit, wenn Sie LebenspartnerInnen und Kinder Ihrer Beschäftigten zu Betriebsfesten und Ausflügen einladen oder einen Tag der offenen Tür für Angehörige veranstalten. Die Öffnung

betriebsinterner Veranstaltungen (Sportangebote, Kutarangebote, Freizeitangebote) entlastet Ihre MitarbeiterInnen von der Suche nach einer zusätzlichen Kinderbetreuung und unterstützt gleichzeitig die positive Einstellung der Familie gegenüber Ihrem Betrieb. Die Angehörigen Ihrer

MitarbeiterInnen können den KollegInnenkreis im informellen Rahmen kennenlernen und umgekehrt. Dies fördert auch ein besseres Verständnis für die privaten Belange der MitarbeiterInnen untereinander.

Betriebsfest – Familientag im Malereibetrieb Hirsch



Foto: Malereibetrieb Hirsch

Firmenprofil

Das Ziel des Malereibetriebs Hirsch in Linz liegt nicht darin, einer der Größten zu sein, sondern einer der Besten zu werden. Chef der Firma, Otto Hirsch, ist sich im Klaren, dass er dazu MitarbeiterInnen braucht, die ehrlich und flexibel sind und hohe Einsatzbereitschaft zeigen. „Unternehmer sein heißt für mich“, so Malermeister Otto Hirsch, „wirtschaftliche und soziale Kompetenz zu erreichen – zum Wohle der KundInnen, der MitarbeiterInnen, der Gesellschaft und von mir selbst.“

Familienfreundliche Maßnahmen

Die Otto Hirsch GmbH organisiert Feste für die MitarbeiterInnen, zu denen ganz gezielt auch die Familienangehörigen eingeladen werden. Ziel ist es, PartnerInnen und Kindern die Arbeitswelt der Eltern und PartnerInnen vorzustellen und verständlich zu machen.

Die Firma will den Angehörigen bei dieser Gelegenheit auch Danke sagen. Ein weiterer Service der Firma Hirsch ist, dass auch Kinder auf der Firmenhomepage Interessantes finden können. Hirsch zeigt soziales Engagement: „Für unser Unternehmen ist es vorrangig, Familien in Notsituationen zu helfen, das kann bei der Suche nach einer Wohnung oder einem Arbeitsplatz für die Kinder sein, bei der Unterstützung während finanzieller Engpässe oder auch, indem wir Jugendlichen eine zweite Chance bei Straffälligkeit geben.“

Vorteile für die Firma

Der Betrieb bekundet deutliches Interesse am familiären Umfeld seiner MitarbeiterInnen. Damit wird die Loyalität gegenüber dem Betrieb gestärkt und gefördert. Bei den Betriebsfesten lernen sich die MitarbeiterInnen in einer lockeren Atmosphäre besser kennen. Dies trägt zu einer Stärkung des Zusammenhaltes der KollegInnenschaft bei. Die PartnerInnen und Kinder lernen den Arbeitsplatz kennen und betriebliche Notwendigkeiten verstehen.

Voraussetzungen für ein Betriebsfest

Alle Eingeladenen müssen das Gefühl verspüren, wirklich herzlich willkommen zu sein. Dann erst wird Motivation für derartige Events merkbar. Für die Kinder werden Betreuung und kindgerechte Aktivitäten angeboten, sodass die Eltern entspannt genießen können.

Der Familientag der Firma Hirsch war ein voller Erfolg. Er wurde gemeinsam mit der Veranstaltungsagentur High Jump organisiert. Einer der Festgäste, Herr Buljubasic, zeigt sich begeistert: „Es war spannend, die Arbeitswelt als Familie kennen zu lernen. Wenn so etwas wieder gemacht wird, bin ich mit meiner Familie auf jeden Fall wieder dabei.“

Tipps

Bei einem Betriebsfest ist ein gesondertes Kinderprogramm (Clown, Zauberer oder gemeinsame Spiele) mit freiwilligen BetreuerInnen aus dem MitarbeiterInnenkreis empfehlenswert. Besonders für Kinder ist es interessant, mehr über das berufliche Umfeld ihrer Eltern zu erfahren. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang, auf die Wünsche Ihrer MitarbeiterInnen einzugehen und die Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen.

Nutzen

Sie signalisieren mit der Öffnung von betriebsinternen Veranstaltungen für LebenspartnerInnen und Kinder Interesse am familiären Umfeld Ihrer MitarbeiterInnen. Dies ist ein Zeichen mit großer Wirkung für die Unternehmenskultur und für eine sozial verantwortungsvolle Personalpolitik.

Interne Kommunikation

Situation

Im Grunde gibt es mehr, das uns verbindet als voneinander trennt. Dennoch ist eine gut funktionierende Kommunikation innerhalb des Betriebs nicht von Grund auf gegeben. Das Ausbalancieren von Erwerbs- und Familienarbeit stellt oft tief verwurzelte Werte und Verhaltensweisen in Frage. Hier ist gegenseitiges Interesse und Sensibilität notwendig. Echtes Interesse an der Situation des Gegenübers kann zum Schlüssel für das Entgegenkommen des anderen werden. Oft fehlt es aber nur an entsprechendem Wissen über betriebliche und gesetzliche Möglichkeiten. Schon aus diesem Grund können MitarbeiterInnen die Unterstützungsmöglichkeiten nicht entsprechend einschätzen und nutzen.

Lösungsvorschläge

Flexible Lösungen erfordern eine erhöhte und organisierte innerbetriebliche Kommunikation. Da die MitarbeiterInnen nicht alle zeitgleich im Unternehmen anwesend sind und zum Teil verschiedene Arbeitsorte haben, ist auf die lückenlose Aufrechterhaltung des Kommunikationsflusses besonders zu achten. Nur so können Anforderungen des Betrie-

bes und Rückmeldungen bzw. Arbeitsergebnisse der MitarbeiterInnen transparent gehalten und effizient gehandhabt werden.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist ein Thema, das kontinuierlich angesprochen werden muss, um durch genaue Information Verständnis für getroffene Maßnahmen zu wecken, Vorurteile und Neid abzubauen und den Nutzen darzustellen.

Stellen Sie die angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen in einer eigenen Broschüre dar. So schaffen Sie einen Überblick und können die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme erläutern.

Tipps

Bei der internen Kommunikation geht es um Akzeptanz. Die Belegschaft sollte möglichst früh und umfassend über geplante Möglichkeiten und Maßnahmen informiert werden. Um den internen Kommunikationsfluss zu steuern, gibt es vielfältige Möglichkeiten. An Arbeitsplätzen mit EDV kann dieser durch Newsletter, elektronische Kalender und über Intranet erfolgen. Durch Rundläufe, schwarzes Brett und/oder Teambesprechungen ist der Kommunikationsfluss auch ohne EDV gut zu bewerkstelligen. Direkte Kontakte von der Unternehmensführung zu den MitarbeiterInnen oder bei größeren Unternehmen über eine Ansprechperson als Schaltstelle dazwischen sind für das Gelingen unerlässlich. „Familienbeauftragte/r“ – kann auch der/die Betriebsrat/Betriebsrätin sein. Eine Informationsbroschüre über familienfreundliche Maßnahmen kann optimal für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden.

Nutzen

Eine gelungene Kommunikation wirkt sich positiv auf die Beziehung der Beteiligten aus. Wenn die MitarbeiterInnen erleben, dass die Betriebsleitung offen für ihre persönlichen Belange ist und diese ernst nimmt, dann steigt ihre Loyalität und emotionale Bindung an den Betrieb. Dies erleichtert es MitarbeiterInnen, sich bei besonderen Anforderungen motivierter auf die Erfordernisse einzustellen (z.B. Akzeptanz verstärkter Arbeitseinsätze). Die Folge ist ein positives Klima der Offenheit und Wertschätzung, das auch in Konfliktsituationen eine tragfähige Basis für ein produktives Miteinander darstellen kann.

Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege

Situation

Tue Gutes und rede darüber! In Ihrem Unternehmen sind überwiegend MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten beschäftigt und die MitarbeiterInnenzufriedenheit ist aufgrund der flexiblen und familienfreundlichen Rahmenbedingungen sehr hoch. In der Öffentlichkeit ist dies aber wenig bekannt.

Lösungsvorschlag

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind einerseits eine betriebsinterne Angelegenheit. Andererseits können sie auch genutzt werden, um dem Unternehmen in der Öffentlichkeit ein positives Image zu verleihen. Die Inanspruchnahme, betriebliche Erfahrungswerte und Auswirkungen von Vereinbarkeitsmaßnahmen können Sie verwenden, um öffentlich von Ihrem Engagement in diesem Bereich zu berichten.

Kinder am Arbeitsplatz im Alten- und Pflegeheim Ried/Traunkreis



Foto: Alten- und Pflegeheim Ried

Firmenprofil

Im Alten- und Pflegeheim Ried sind 50 Mitarbeiterinnen und 9 Mitarbeiter bemüht, alle Wünsche und Bedürfnisse der BewohnerInnen wahrzunehmen und zu erfüllen. Oberste Priorität ist die Pflege, Betreuung und Versorgung der BewohnerInnen rund um die Uhr. Dem Altenheim Ried ist aber auch das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen ein Anliegen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Den MitarbeiterInnen anbieten zu können, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, ist für Heimleiter Klaus Mitterhuber sehr wichtig. So können etwa Eltern ihre Kinder bei Engpässen in den Betrieb mitnehmen, bzw. können die Kinder nach der Schule ins Altenheim kommen und dort auch am Mittagstisch teilnehmen. Bei Krankheit des Kindes oder anderen familiären Engpässen können sich die MitarbeiterInnen spontan Zeitausgleich nehmen.

Vorteile für die Firma

Im Altenheim Ried gibt es kaum Fluktuation bei den MitarbeiterInnen. Die MitarbeiterInnen bleiben dem Unternehmen erhalten. Sie haben weniger Stress, wenn kurzfristig die Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist, bzw. die Schule früher schließt. Mitarbeiterin Sabine Huber meint: „Ich bin sehr zufrieden mit meinem Arbeitsplatz. Ich muss sagen, dass ich noch nie in einem so sozialen und „familiär“ geführten Betrieb gearbeitet habe. Wir MitarbeiterInnen unterstützen einander gegenseitig und es ist selbstverständlich, dass wir für die anderen einspringen, wenn dies notwendig erscheint. Somit ist die Stelle immer besetzt.“

Voraussetzungen für Kinder am Arbeitsplatz

Die MitarbeiterInnen müssen tolerant sein und das Kind am Arbeitsplatz akzeptieren. Mit schulpflichtigen Kindern gibt es sehr gute Erfahrungen, da sich diese auch selber beschäftigen können. Mit kleinen Kindern ist es schwieriger, da diese eine ständige Beaufsichtigung benötigen.

Tipps

Für die Kommunikation nach außen gibt es vielfältige Möglichkeiten: Nützen Sie Kontakte zu regionalen und überregionalen Medien, um öffentlich für familienbewusste Personalpolitik einzutreten. Gestalten Sie öffentliche Räume Ihres Unternehmens kinderfreundlich (Spielzonen, Parkplätze, ...). Die Teilnahme an Wettbewerben wie dem „Familienoskar für Betriebe“ des Familienreferates des Landes OÖ rücken Ihre Aktivitäten ins Rampenlicht. Sie können Ihren Betrieb im Rahmen des bundesweiten Audits „Familie und Beruf“ zertifizieren lassen. Die Familienfreundlichkeit sollte schriftlich im Leitbild und/oder in der Unternehmensphilosophie verankert sein.

Kommunikation nach außen kann aber auch bedeuten, Kontakt mit den Angehörigen Ihrer MitarbeiterInnen aufzubauen, zu halten und sie über aktuelle Möglichkeiten und/oder Erfordernisse zu informieren.

Nutzen

Die Firmenphilosophie kann bewusst öffentlich gemacht werden und Vorbildwirkung für andere Betriebe haben. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verleihen Ihrem Unternehmen in der Öffentlichkeit einen positiven Stellenwert. KundInnen, GeschäftspartnerInnen, LieferantInnen und BewerberInnen verbinden positive Assoziationen mit dem Namen Ihrer Firma und dem Ihres Produktes.

Familienservice der SKA - Ein Service von Unternehmen und Betriebsrat, Standort voestalpine



Foto: Voestalpine Stahl GmbH

Firmenprofil

Die Sport-Kultur-Aktiv reg. Gen.m.b.H. versteht sich als sozialer Dienstleister am Standort Linz und ist eine gemeinsame Serviceeinrichtung von Unternehmen und Betriebsrat. Größter Anteilseigner ist die voestalpine Stahl GmbH und deren Belegschaftsvertretung. Im breiten Leistungsspektrum der SKA zählt das Familienservice zu den Schwerpunkten. Das Wohl des Menschen im Spannungsfeld „Familie und Beruf“ ist unser Anliegen. Das Familienservice wurde 1999 in Kooperation mit dem Wiener Familienservice ins Leben gerufen. Nach anfänglicher Vermittlung zu externen Einrichtungen hat das Familienservice jedoch seit 2001 speziell für Anfragen eigenes, geschultes Personal am Standort Linz.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Lebens- und Sozialberatung - professionelle Beratung und Betreuung von Menschen in schwierigen Problem- und Entscheidungssituationen. Lebens- und Sozialberatung unterstützt Einzelne, Paare, Familien, Teams und Gruppen beim Erarbeiten von Lösungen und von Veränderungsmöglichkeiten.
- Mediation – mehrstufiges Verfahren der Konfliktlösung. Mediation wird unter anderem zur Lösung von Familienstreitigkeiten als auch zur Vorbereitung einer einvernehmlichen Scheidung eingesetzt.
- Eldercare – Angebote für pflegende Familienangehörige. Das Familienservice hilft, sich einen realistischen Überblick über Möglichkeiten der Organisation und Entlastung – sei es im Bereich der Alltagshilfe oder für den Fall einer Pflegebedürftigkeit – zu verschaffen und eine passende Lösung für Probleme zu finden.
- Kinderbetreuung – Suche und Vermittlung eines geeigneten Kinderbetreuungsplatzes (Krabbelstube, Kindergarten, Hort, Tagesmutter, Oma-Dienst). Das Familienservice organisiert „Ferien im Betrieb“ in den Sommerferien (die Kinder werden im Unternehmen betreut) und Angebote wie die „Schiwoche“ in den Semesterferien.

Vorteile für die Firma

Familienfreundlichkeit ist ein tatsächlicher Gewinn, da in der Familienarbeit Kompetenzen trainiert und erlernt werden, die für die Arbeitswelt von großer Bedeutung sind. Die Effekte aus familienfreundlichen und familienunterstützenden Maßnahmen sind vielfältig: Verbesserte Motivation und MitarbeiterInnenverbundenheit, höhere und flexiblere Leistungs- und Einsatzbereitschaft, reduzierte Stressbelastung, Senkung der kostenintensiven Fluktuations- und Krankheitsquote u.v.m.

Voraussetzungen für ein Familienservice

Eine entsprechende Unternehmensgröße ist sicher eine Voraussetzung dafür, ein eigenes Familienservice einzurichten. Wir empfehlen fachlich und menschlich entsprechend ausgebildetes Personal und auch Sorge zu tragen für deren Fortbildung. Aber auch kleinere Unternehmen können die Dienstleistungen von externen Familienservicestellen in Anspruch nehmen. Wichtig ist es, den MitarbeiterInnen absolute Diskretion und Anonymität, auch gegenüber dem Dienstgeber, zu garantieren.

Zitat eines Mitarbeiters: „Immer wenn ich zu Ihnen komme, bin ich so stolz auf mein Unternehmen.“

Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung

Mehr Gestaltungsspielraum und Spontaneität

Teilzeit | Gleitzeit | Flexible Pauseneinteilung | Urlaubsregelung | Sonderurlaub | Jahresarbeitszeit |



Flexible Arbeitszeiten bringen Ihrem Unternehmen wesentliche Vorteile: weniger Krankenstände, konzentrierte und ausgeschlafene MitarbeiterInnen, die ihre nötigen Verschnaufpausen nicht im Betrieb verbringen. Im Folgenden finden Sie bewährte Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Vor allem in kleinen Betrieben kann die Arbeitszeit oft ohne viel Aufwand genau an die Situation der einzelnen MitarbeiterInnen angepasst werden – zum beiderseitigen Vorteil. Individuelle Lösungen bringen mehr Zeitsouveränität und Effizienz.

- Sie können auf Nachfrageschwankungen spontaner reagieren und erhalten so einen wesentlich größeren Gestaltungsspielraum. Personalressourcen können besser eingesetzt werden.
- Ihre MitarbeiterInnen können ihre Arbeitszeiten besser auf ihre familiären und außerberuflichen Anforderungen und Bedürfnisse abstimmen (z.B. ehrenamtliches Engagement).

Grundlage für eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die sowohl den Betrieb als auch die MitarbeiterInnen dauerhaft zufrieden stellt, ist eine Unternehmenskultur, in der Führungspersonen und MitarbeiterInnen wertschätzend miteinander umgehen und offen kommunizieren. In gleichem Maße, wie der Betrieb auf die außerberuflichen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen Rücksicht nimmt, müssen die ArbeitnehmerInnen rücksichtsvoll auf betriebliche Notwendigkeiten reagieren. Auf diese Weise können die Gefahren eines „einseitig flexiblen“ Umgangs mit der Arbeitszeit (Unüberschaubarkeit für den Betrieb, „Arbeit auf Abruf“ für die MitarbeiterInnen) vermieden bzw. gering gehalten werden und die Vorteile voll zum Tragen kommen.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten kann auf verschiedene Arten erfolgen:

Teilzeit

Situation

Was tun, wenn Sie auf die unter Beweis gestellte, engagierte Arbeitskraft und den Erfahrungsschatz bestimmter MitarbeiterInnen nicht verzichten wollen, diese aber nicht Vollzeit arbeiten können, weil sie Kinder oder Angehörige versorgen müssen?

Lösungsvorschläge

Teilzeitregelungen sind Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, die an den Bedürfnissen der Beschäftigten und des Unternehmens orientiert sind. Unterschiedliche Arbeitszeitregelungen mit z.B. 10/20/25/30 Wochenstunden ermöglichen es, den zeitlichen Bedürfnissen von MitarbeiterInnen mit Betreuungsverpflichtungen (je nach Alter der Kinder oder Grad der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen) nachzukommen. Teilzeit ist ein sehr häufig praktiziertes Modell. Teilzeitregelungen können mit einer unterschiedlichen Verteilung der Stunden umgesetzt werden, z.B. in Verkürzung der täglichen/wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit. Die vereinbarte Anzahl von Arbeitsstunden muss sich nicht zwingend mit Kernzeiten oder einer regelmäßigen Aufteilung auf alle Werktage decken: es können z.B. Zwei- oder Drei-Tage-Wochen vereinbart werden. Zusätzliche Flexibilität kann dadurch erreicht werden, dass z.B. die jeweiligen Wochentage bedarfsgerecht gewählt werden können. Längere Arbeitszeiten während Kindergarten-, Schul- oder Studienjahr verbunden mit einem längerem Urlaub während der Sommermonate kommen besonders MitarbeiterInnen mit Kindern zugute. Teilzeitregelungen sind auch beim Wiedereinstieg sehr beliebt – verbunden mit der Möglichkeit, Arbeitsstunden schrittweise zu erhöhen.

Tipps

Je flexibler die Vereinbarungen getroffen werden können, desto stressfreier und engagierter können Ihre MitarbeiterInnen für Sie arbeiten. Ermöglichen Sie auch den Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit. Bei Weiterbildungsmöglichkeiten müssen Teilzeitbeschäftigte genauso berücksichtigt werden wie Vollzeitbeschäftigte.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die maßgeblichen Regelungen befinden sich in ers-

ter Linie im Arbeitszeitgesetz (AZG) – sofern der Betrieb darunter fällt – und im jeweiligen Kollektivvertrag. Die Regelungen für die Elternteilzeit sind im Mutterschutzgesetz (MSchG) und im Väterkarenzgesetz (VKG) zu finden.

Nutzen

Die Arbeitszeiten können unter Berücksichtigung der Situation des Unternehmens den persönlichen und familiären Bedürfnissen entsprechend gestaltet werden. Viele Unternehmen geben an, dass Teilzeitbeschäftigte motivierter sind und in der gleichen Zeit effizienter arbeiten als Vollzeitbeschäftigte – die Schätzungen reichen bis zu einem Plus von 15 % ¹⁾ (Siehe Beispiel Fa. Scharpf im Kapitel Betriebswirtschaftliche Einsparpotenziale).

Gleitzeit

Situation

Flexible Betriebe sind gegenüber straff strukturierten Unternehmen immer im Vorteil. Das Leben Ihrer MitarbeiterInnen findet auch außerhalb des Betriebs statt. Öffnungszeiten von Ämtern und Institutionen oder Termine der Kinder wie Schulbeginn oder Schulschluss machen es nicht nur MitarbeiterInnen mit Familie schwer, fixe Arbeitszeiten einzuhalten. Dadurch entstehen unnötige Turbulenzen, die einem glatten Arbeitsverlauf im Weg stehen.

Lösungsvorschlag

Gleitzeit ist die einfachste, wirkungsvollste und am häufigsten praktizierte Form, die Arbeitszeit so flexibel zu gestalten, dass Ihre MitarbeiterInnen Arbeit und Privatleben gut organisieren können. Unter Gleitzeit wird die in einem bestimmten zeitlichen Rahmen frei wählbare Arbeitszeit verstanden. Die ArbeitnehmerInnen entscheiden selbst, wann sie ihre Arbeit täglich beginnen und beenden. Wenn gesichert sein muss, dass zu bestimmten Zeiten alle MitarbeiterInnen anwesend sind, legen Unternehmen eine **Kernarbeitszeit** fest, (z.B. von 9.30 bis 15.00 Uhr). Um die Gleitzeitregelung effektiv nutzbar zu machen, ist ein möglichst großer Gleitzeitrahmen (frühestens möglicher Arbeitsbeginn

¹⁾ Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relation, Best Practice. Studie der Prognos AG, November 2004

und spätestens mögliches Arbeitsende, z.B. von 6.00 bis 20.00 Uhr) sinnvoll. Über einen ebenfalls zu vereinbarenden Durchrechnungszeitraum (z.B. ein Monat) ist das vereinbarte Arbeitspensum einzuhalten.

Tipps

Die Einführung von Gleitzeit ist kurzfristig realisierbar. Die Gleitzeitregelung muss so vereinbart werden, dass z.B. unterbrechungsfreie Produktionszeiten oder Öffnungszeiten gewährleistet bleiben. Regelmäßige Besprechungstermine sollten so angesiedelt werden, dass alle Beteiligten daran teilnehmen können. Um Unzufriedenheiten zu vermeiden, sollten Ihre MitarbeiterInnen untereinander darauf achten, dass aufgrund unterschiedlicher Präsenzzeiten weniger attraktive Tätigkeiten nicht immer von demselben Personenkreis erledigt werden müssen. Übrigens: Der Verzicht auf Kernarbeitszeiten führt in der Regel nicht zum Zusammenbruch der Arbeitsabläufe, sondern zu größerem Verantwortungsbewusstsein bei den MitarbeiterInnen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Bei Unternehmen mit Betriebsrat muss die Gleitzeitregelung in der Betriebsvereinbarung geregelt sein. Der Betriebsrat hat in Angelegenheiten, in denen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen festgelegt werden, ein Mitwirkungsrecht (§ 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG). In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Gleitzeit durch schriftliche Vereinbarung mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen eingeführt werden. Rechtliche Grundlagen für die Regelung von Arbeitszeiten sind in erster Linie das Arbeitszeitgesetz (AZG), das Arbeitsruhegesetz (ARG), das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), ggf. das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) sowie die jeweiligen Kollektivverträge, in denen häufig Bestimmungen zur Gleitzeitregelung enthalten sind.

Nutzen

Bei entsprechender Planung ist Ihr Unternehmen durch die längeren Betriebszeiten zusätzlich für Ihre KundInnen leichter und länger erreichbar und damit attraktiver. Der Wunsch nach familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung wird in zahlreichen Befragungen mit Abstand am häufigsten genannt. Gleitzeitregelungen erfordern einen geringen Aufwand und er-

zielen eine sehr positive Wirkung. Ihre MitarbeiterInnen sind motivierter, wenn sie ihre Arbeitszeiten in einem gewissen Rahmen eigenverantwortlich gestalten können.

Flexible Pauseneinteilung

Situation

Sie werden immer öfter mit der Notwendigkeit konfrontiert, dass Ihre MitarbeiterInnen private Verpflichtungen anmelden, die mit der normalen Arbeitszeit kollidieren: Ein Kind muss von der Schule oder vom Kindergarten abgeholt und zur Tagesmutter gebracht werden, ein Elternsprechtag steht an, ein Familienangehöriger benötigt über Mittag Betreuung. Jedes Mal muss erneut eine Lösung gefunden werden, die mit dem alten System nicht in Einklang zu bringen ist.

Lösungsvorschlag

Eine individuelle Pausenregelung erleichtert es Ihren MitarbeiterInnen, ihre Arbeit für unvorhergesehene Termine oder auch für regelmäßige private Aufgaben zu unterbrechen. Werden die Pausenzeiten mit den KollegInnen abgestimmt, leidet die Arbeit nicht darunter und das Team ist ständig erreichbar.

Tipps

Flexibilität braucht klare Informationen.

Unabhängig davon, welchen zeitlichen Rahmen Sie für etwaige Pausen vorgeben - klare Absprachen zwischen Leitung und ArbeitnehmerInnen sowie unter den KollegInnen sind für deren Einhaltung unabdingbar. Es darf zu keinen „Grauzonen“ kommen. So können Unstimmigkeiten vermieden werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Der Betriebsrat hat in Angelegenheiten, in denen die Lage der Pausen festgelegt wird, ein Mitwirkungsrecht (§ 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG). Sind nur einzelne MitarbeiterInnen betroffen, ist in der Regel eine Lösung zwischen den VertragspartnerInnen (ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) ohne Betriebsvereinbarung ausreichend.

Teilzeit in der VKB Bank



Firmenprofil

Die VKB-Bank ist eine eigenständige oberösterreichische Bank ohne branchenfremde Beteiligungen. Damit kann sich die Regionalbank mit ihren 45 Geschäftsstellen in Oberösterreich voll auf die KundInneninteressen konzentrieren. Die oberösterreichische Regionalbank beschäftigt 530 MitarbeiterInnen - davon sind 142 MitarbeiterInnen in Teilzeit. Von den 142 TeilzeitmitarbeiterInnen der VKB-Bank sind vier Prozent männlich.

Familienfreundliche Maßnahmen

Die VKB-Bank bietet seit über 15 Jahren die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. An Teilzeit interessierte MitarbeiterInnen wählen ihre individuelle Variante aus 36 auf den Bedarf abgestimmten Arbeitszeitmodellen, die von 8 bis 35 Wochenstunden reichen. Das Angebot der Teilzeitmöglichkeiten reicht von tageweiser Arbeit über halbtags bis zu Jobsharing oder Jahresarbeitszeitmodellen. Die VKB-Bank wollte vor allem ihren MitarbeiterInnen den Druck nehmen, sich zwischen Familie und Beruf entscheiden zu müssen. Teilzeitarbeit ist der ideale Weg, um beides zu vereinbaren.

Vorteile für die Firma

Die Erfahrung mit Teilzeitbeschäftigung ist durchwegs sehr gut. Seit Einführung der Teilzeitarbeitsmodelle in der VKB-Bank vor 15 Jahren erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigten auf 25 Prozent. Bei der Gestaltung einer neuen Variante wird immer auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der MitarbeiterInnen Bedacht genommen. Durch das Angebot an Teilzeitbeschäftigung konnte die VKB-Bank kompetente sowie motivierte MitarbeiterInnen halten und gewinnen. Auch der Wiedereinstieg nach einer Kinderbetreuungsphase wird dadurch erleichtert. Die Aus- und Weiterbildungskosten gehen somit nicht verloren, weil die MitarbeiterInnen der VKB-Bank erhalten bleiben, desgleichen erspart sich das Unternehmen die Kosten der Einschulungsphase für neues Personal. Ein technisch gut ausgestatteter Bankarbeitsplatz vom Gebäude bis zum Computer kostet 30.000 Euro. Es macht deshalb einen Unterschied, ob dieser Arbeitsplatz zu 50 oder zu 100 Prozent genutzt wird. Desksharing und Jobsharing - also gemeinsam genutzte Schreibtische oder eine auf zwei MitarbeiterInnen aufgeteilte Tätigkeit - können hier helfen.

Dr. Albert Wagner, Generaldirektor der VKB-Bank: „Die VKB-Bank war vor mittlerweile mehr als 15 Jahren Vorreiter, MitarbeiterInnen überaus flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. Inzwischen beschränkt sich dieses Angebot nicht mehr nur auf Routinetätigkeiten, sondern ebenso auf qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze. Davon profitieren ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen. Teilzeit darf keine berufliche Sackgasse sein. Gerade Frauen sind oft überdurchschnittlich engagiert - hier bietet die VKB-Bank schon im Eigeninteresse qualitativ hochwertige Arbeitsplätze.“

Voraussetzungen für Teilzeitarbeit

Wesentliche Erfolgsfaktoren für Teilzeitarbeit sind Freiwilligkeit und eine breite Auswahl von Arbeitsvarianten. Die Freiwilligkeit von beiden Seiten ist für die VKB-Bank selbstverständliche Voraussetzung, aus der die bestehenden Teilzeitarbeitsmodelle resultieren. Damit Teilzeit möglich wird, ist das Zusammenwirken des gesamten Teams erforderlich. Vorgesetzte, KollegInnen und die Teilzeitkräfte müssen bereit sein, einander gegenseitig zu unterstützen.

Nutzen

Freie Pausenregelungen sind eine einfache und häufig sehr wirkungsvolle Methode, damit die MitarbeiterInnen Termine besser unterbringen können, die mit den Arbeitszeiten nicht kollidieren. Manchmal reicht eine ausgedehnte Pause aus, um wichtigen privaten Verpflichtungen nachzukommen. Es wird möglich, die Arbeitsleistung zur Gänze zu erbringen und zugleich familiäre bzw. private Verpflichtungen zu erfüllen. Haben sich die neuen Arbeitsabläufe im Team erst einmal eingespielt, ist kein Mehraufwand zu erwarten. Auch bei kurzfristigen Abwesenheiten der Beschäftigten können zusätzliche Kosten für Überstunden der KollegInnen vermieden werden.

Urlaubsregelung

Situation

In Ihrem Betrieb steht die jährliche Urlaubsplanung an. Wie so oft wollen mehrere MitarbeiterInnen gleichzeitig Urlaub nehmen, was mit dem betrieblichen Ablauf nicht vereinbar ist. Das einfache Prinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“ kann MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten für Kinder (oder für pflegebedürftige Angehörige) benachteiligen. Wenn die Ferienzeit beginnt, beginnt für sie die Zeit des Jonglierens, weil oft eine zusätzliche Betreuung nötig ist. Dann ist es hilfreich, wenn der Urlaub während der Schulferien (Weihnachten, Ostern, Sommerzeit) genommen werden kann. Auch MitarbeiterInnen ohne Kinder mit LebenspartnerInnen müssen ihren Urlaub abstimmen, während Singles flexibler sind.

Lösungsvorschläge

Bei der betrieblichen Urlaubsplanung werden die Schulferien der Kinder bzw. die Urlaubszeiten der PartnerInnen so weit es geht mit berücksichtigt. Gegebenenfalls kann eine Urlaubssperre für Singles und/oder Kinderlose in Partnerschaften in den Schulferien ausgesprochen werden, da die Familien sowieso die höheren Preise der Hauptsaison in Kauf nehmen müssen. Bei einer Abstimmung im Team bleibt der personelle und zeitliche Aufwand gering, und mögliche Konflikte können entschärft werden. In

kleinen und mittleren Unternehmen reichen in der Regel zwei bis drei Abstimmungsgespräche im Jahr.

Tipp

Eine durchgängige Bevorzugung von MitarbeiterInnen mit Kindern kann das Betriebsklima verschlechtern. Achten Sie darauf, nicht jedes Jahr eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten zu einer Urlaubsregelung zu zwingen, die nicht ihren Wünschen entspricht, sondern in Abstimmung mit allen einen zufriedenstellenden Kompromiss zu finden.

Nutzen

Entspannte MitarbeiterInnen sind stressresistenter. Produktionsausfälle und Personalengpässe können präventiv vermieden werden, indem eine vorausschauende Personal- und Urlaubsplanung, die familiäre Belange berücksichtigt, betrieben wird. Entsprechende Urlaubsmöglichkeiten reduzieren die Gefahr von Erkrankungen, Übermüdung und Unkonzentriertheit.

Sonderurlaub

Situation

Kinder werden nicht nach dem Terminkalender krank. So sehr sich Ihre MitarbeiterInnen für Ihr Unternehmen engagieren, es ist ihnen nicht möglich, Masern & Co ihrer Kleinen terminlich auf Sonn- und Feiertage zu legen. Von Gesetzes wegen ist für solche Fälle (und für die Pflege Angehöriger) Pflegefreistellung vorgesehen. Zusätzlich sorgen Sie für gesteigerte Motivation Ihrer MitarbeiterInnen, indem Sie darüber hinaus unbezahlte Sonderurlaube gewähren. Das Verbrauchen von Urlaubstagen für Familienarbeit könnte zu sinkender Produktivität in Ihrem Unternehmen führen.

Lösungsvorschlag

Sonderurlaub ist kurzfristig umsetzbar. Die Möglichkeit von einigen Tagen Sonderurlaub pro Jahr erlaubt es MitarbeiterInnen, entspannter zu arbeiten, da sie wissen, dass die Freistellung in dringenden Fällen unkompliziert gewährt wird. Der

Sonderurlaub gilt nicht nur für Beschäftigte mit Kindern, sondern kann auch zur Pflege der Partnerin/des Partners oder anderer Angehöriger genutzt werden. Der kurzfristige Ausfall eines Beschäftigten bedeutet dann zwar Mehrarbeit für die verbliebenen

KollegInnen, kann aber durch ein gutes Betriebsklima wieder aufgefangen werden. Da dieser Sonderurlaub unbezahlt ist kann ein Missbrauch weitgehend ausgeschlossen werden. Wenn Sie Ihr Unternehmen in puncto Familienfreundlichkeit auf

Flexible Arbeitszeiten im Altenheim Grünburg



Foto: Alten- und Pflegeheim Ried

Firmenprofil

Das Alten- und Pflegeheim Grünburg beschäftigt 57 MitarbeiterInnen, sechs davon sind Männer. Der Frauenanteil beim Personal beträgt 90 Prozent, die Teilzeitquote liegt bei 75 Prozent (Tendenz steigend). Es werden 71 BewohnerInnen in Einzelzimmern betreut und es gibt das Angebot der Kurzzeitpflege zur Entlastung pflegender Angehöriger. Die große Herausforderung in einem Altenheim ist die Tag- und Nachtbetreuung der BewohnerInnen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Trotz der durchgehenden Dienstzeiten (Tag- und Nachtdienst) ist es den MitarbeiterInnen möglich, ihre Dienste nach Wunsch einzuteilen. Im Notfall bestünde die Möglichkeit, den Dienst trotz des bereits erstellten Plans zu tauschen. Bei Bedarf kann auch für einen gewissen Zeitraum der Nachtdienst ausgesetzt werden.

Weiters kann das Beschäftigungsausmaß verändert werden.

Das vorbildliche familiengerechte Konzept beinhaltet weitere Punkte:

- Kinder können in den Dienst mitgenommen werden
- zeitlich intensive Fort- und Ausbildungen können zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden
- auf familiäre Gegebenheiten wird Rücksicht genommen
- Familienfreundlichkeit ist in der Unternehmenskultur verankert

Vorteile für die Firma

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, genügend qualifizierte MitarbeiterInnen zu bekommen, die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu unterstützen, das bestehende Personal an das Haus zu binden und künftige MitarbeiterInnen auf das Heim aufmerksam zu machen, ist Familienfreundlichkeit im Betrieb unverzichtbarer Bestandteil der Unternehmensphilosophie geworden. Es wird auf die familiäre Situation aller MitarbeiterInnen besonders Rücksicht genommen. „Wir haben eine niedrige Krankenstandsquote, so gut wie keine Fluktuation und genügend BewerberInnen, wenn ein Dienstposten ausgeschrieben wird“, so Heimleiterin Ingrid Sitter.

Elisabeth Plursch, Mitarbeiterin, zwei Kinder: „Kinder sind im Heim immer willkommen und meine Wünsche und Bedürfnisse werden, wenn möglich, immer berücksichtigt. Dadurch bin auch ich bereit, mehr persönlichen Einsatz zu bringen, statt bloß „Dienst nach Plan“ zu machen. Ich engagiere mich in Projekten fürs Heim und binde auch meine Familie ein.“

Voraussetzungen

Der Heimleiterin Frau Ingrid Sitter und ihren Führungskräften ist es wichtig, sich mit den persönlichen Bedürfnissen der einzelnen MitarbeiterInnen auseinanderzusetzen. Sie legt besonderen Schwerpunkt auf Familienfreundlichkeit. „Die familiäre Situation ist bei jedem/r MitarbeiterIn anders. In den MitarbeiterInngesprächen soll jeder offen über seine Situation sprechen können und danach können wir gemeinsam eine individuelle Lösung finden. Eine bestimmte Grundhaltung und die Summe einzelner Maßnahmen machen uns familienfreundlich. Ich kann nur empfehlen: Verantwortungsträger, lasst euch ein und traut euch.“

einen soliden Zukunftskurs bringen möchten, wird auch der Sonderurlaub vom Betrieb bezahlt.

Tipps

Die im Arbeitsprozess verbleibenden KollegInnen müssen die Zeit der Abwesenheit meist durch Überstunden auffangen. Damit die Maßnahme nicht auf Ablehnung und Unverständnis stößt, muss der gesellschaftliche Wert der Familienarbeit deutlich hervorgehoben werden: Unbezahlter Sonderurlaub aus familienbedingten Gründen ist keine Freizeit, sondern Freistellung für Familienarbeit. Dafür Verständnis zu schaffen, braucht Zeit, Geduld und eine besondere Antenne für gesellschaftliche Zusammenhänge. Überzeugungsarbeit im Sinne eines „Sozialmarketings“ ist notwendig.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Nach § 16 Urlaubsgesetz (UrlG) haben ArbeitnehmerInnen wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalts lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder/und der notwendigen Betreuung eines Kindes Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung im Ausmaß je einer Woche innerhalb eines Arbeitsjahres (Anspruch auf Pflege- und Betreuungsfreistellung). Darüber hinaus bestehen Rechtsansprüche mit und ohne Entgeltfortzahlung auch für sonstige Notfälle, die auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basieren und deren Möglichkeiten im Einzelfall zu prüfen sind.

Nutzen

Das aus der Gewährung von Sonderurlauben resultierende gute Betriebsklima und die gestiegene Motivation wirken sich positiv auf die Identifikation mit dem Unternehmen und auf das berufliche Engagement aus.

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen lässt sich die Maßnahme unkompliziert und schnell einführen. Der finanzielle und organisatorische Aufwand ist sehr gering. Die MitarbeiterInnen werden Ihnen dankbar sein, dass sie Unterstützung bei familiären Engpässen seitens des Unternehmens erfahren, um sich in der tatsächlichen Urlaubszeit physisch und psychisch wieder regenerieren zu können. Diese wieder gewonnene Kraft kommt auch Ihrem Betrieb zugute.

Jahresarbeitszeit

Situation

Viele Unternehmen durchlaufen – je nach Branche – während des Jahres Phasen unterschiedlicher Produktivität. Zeitspannen mit saisonbedingter Mehrarbeit wechseln sich ab mit Zeiten, in denen es traditionell etwas ruhiger zugeht. Dazu gibt es in jeder Familie innerhalb eines Jahres Phasen, in denen der routinierte Tagesablauf freiwillig oder unfreiwillig unterbrochen wird: Lange Ferienzeiten in Kindergärten und Schulen stellen viele berufstätige Eltern alljährlich aufs Neue vor das Problem, eine Extra-Betreuung für ihre Kinder zu organisieren. Oder es kommt Ihnen zu Ohren, dass eine/r Ihrer MitarbeiterInnen ohne Betreuungspflichten eine längere Reise planen möchte, für die die regulären Urlaubstage aber nicht ausreichen würden.

Lösungsvorschlag

Mit der Einführung einer Jahresarbeitszeit kann es Ihnen gelingen, die Interessen Ihres Unternehmens mit den Wünschen Ihrer MitarbeiterInnen zusammenzuführen. Ihre MitarbeiterInnen bekommen damit die Möglichkeit, über einen längeren Zeitraum Überstunden anzusammeln und anschließend zu pausieren, oder umgekehrt Minusstunden zu einem späteren Zeitpunkt auszugleichen. Dieser Ausgleich von Plus- und Minusstunden sollte innerhalb eines Jahres möglich und mit den betrieblichen Erfordernissen abgestimmt sein. Um einen korrekten Ablauf zu gewährleisten, muss die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum auf Arbeitszeitkonten erfasst und kontrolliert werden. Dies erfordert einen etwas höheren Personalaufwand. Zu beachten ist, dass es auch zu einer Kollision von Interessen des Unternehmens und der MitarbeiterInnen kommen kann.

Tipps

Jahresarbeitszeitkonten sind besonders für Betriebe günstig, in denen sich saisonale Schwankungen gut mit den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen in Einklang bringen lassen. Die Jahresarbeitszeitregelung kann auch mit Teilzeitarbeit kombiniert werden. Die MitarbeiterInnen arbeiten dann für eine bestimmte Zeit voll und legen anschließend eine entsprechende Pause ein.

Nutzen

Die Kosten dieser Maßnahme sind in der Regel gering. Für das Unternehmen entfallen Mehrkosten, die ansonsten durch Kurzarbeit oder die Zuschläge für Überstunden entstehen. Durch den verstärkten Einsatz in arbeitsintensiven Zeiten können Sie die Arbeitskraft Ihrer MitarbeiterInnen effizienter nutzen. Ihre MitarbeiterInnen können die Arbeitszeiten besser auf familiäre Erfordernisse abstimmen.

Sommerkindergarten des Unternehmens ENGEL



Firmenprofil

Die ENGEL Gruppe in Schwertberg sieht ihre Aufgabe nicht allein in der Produktion von Spritzgießmaschinen, sondern bietet als eines der weltweit führenden Unternehmen des Kunststoffmaschinenbaues alle Technologiemodule aus einer Hand. Neue Technologien und modernste Produktionsanlagen ermöglichen es den Partnern von ENGEL, wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein.

Familienfreundliche Maßnahme

Auf Anregung der MitarbeiterInnen hat die Geschäftsführung einen Sommerkindergarten gegründet. Das Unternehmen nützt die räumliche Nähe zum Caritas-Kindergarten und führt dort eine Gruppe für Kinder der MitarbeiterInnen. Betreut werden die Kinder von einer Kindergartenpädagogin, die für dieses Projekt ihren Sommerurlaub vorverlegt hat. Ab sieben Uhr früh wird gespielt und gebastelt, bis die ersten Kinder zu Mittag abgeholt werden.

Vorteile für die Firma

Die MitarbeiterInnen mit betreuungspflichtigen Kindern können durch die Gewissheit, dass ihre Kinder im Sommer gut untergebracht sind, ihrer Arbeit entspannter nachgehen. Somit wird ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.

Voraussetzungen für den Sommerkindergarten

Die Firma ENGEL hat mit Unterstützung des Familienreferates des Landes OÖ das Projekt Sommerkindergarten umgesetzt. Die Eltern zahlen für den Sommerkindergarten den normalen Kindergartenbeitrag, den Rest der Kosten übernimmt das Unternehmen. Vom Sommerkindergarten machen aber nicht nur die MitarbeiterInnen aus Schwertberg Gebrauch, auch Kinder aus anderen Gemeinden werden hier betreut.

Verlängerung der Elternkarenz und Elternteilzeit

Situation

Elternteile können nach der aktuellen Rechtslage bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Karenz gehen, um sich der Kinderbetreuung zu widmen. Angenommen, eine/r Ihrer MitarbeiterInnen möchte nach der Karenzzeit und dem Eintritt des Kindes in die Krippe oder in den Kindergarten wieder anfangen erwerbstätig zu sein, würde aber einen Vollzeitposten aufgrund der zu leistenden Familienarbeit nicht ausfüllen können.

Lösungsvorschläge

Durch den gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit bis zum siebten Geburtstag des Kindes (bzw. bis zum Schuleintritt) erhalten MitarbeiterInnen mit Kindern die Möglichkeit, zur Erfüllung ihrer Erziehungsaufgaben die Kinderbetreuungsphase im Idealfall bis zum Beginn der Pflichtschulzeit des Kindes zu verlängern oder in Teilzeit zu arbeiten, ohne dass sie ihr Recht auf Erhalt des vollen Arbeitsplatzes verlieren.

Eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit erleichtert Ihren MitarbeiterInnen den Wiedereinstieg nach der Karenzzeit und minimiert die Personalbeschaffungskosten. Diese Maßnahme kann ohne größeren Aufwand angeboten werden. Dauer und Umfang des ruhenden Arbeitsverhältnisses bei verlängerter Karenz bzw. Teilzeit werden in individuellen Gesprächen vereinbart. Voraussetzung ist eine gemeinsame mittel- und längerfristige Planung, um die Abwesenheit oder geringere Verfügbarkeit durch Teilzeit berücksichtigen zu können und um gegebenenfalls zusätzliches Personal einzustellen. Der finanzielle Aufwand für die Verlängerung der Karenzzeit oder des Teilzeitanspruchs ist zu vernachlässigen, da die freigestellten MitarbeiterInnen in der vereinbarten Zeit keine Löhne bzw. Gehälter beziehen. Maßnahmen wie die Aufrechterhaltung des Kontaktes während der Karenz, tageweise Tätigkeit während der Karenz oder eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen während der Karenz erleichtern es Ihren MitarbeiterInnen, beruflich „up to date“ zu bleiben.

Tipp

Je nach Tätigkeit, Position und persönlicher Situation Ihrer MitarbeiterInnen muss neu darüber nachgedacht werden, wie er oder sie in dieser Phase der Elternkarenz oder Elternteilzeit am besten eingesetzt werden kann. Unter Umständen ist eine zeitlich befristete Versetzung sinnvoll, solange die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz sichergestellt werden kann.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Regelungen finden sich für Arbeitnehmerinnen (Mütter) im Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG). Die Bestimmungen für Arbeitnehmer (Väter) sind im Väter-Karenzgesetz (VKG) geregelt. Durch das neue Elternteilzeit-Modell vom 1.7.2004 wurde ein durchsetzbarer Anspruch auf kündigungsgeschützte Teilzeitbeschäftigung bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes geschaffen. Voraussetzung für den gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit ist, dass der Betrieb mehr als 20 ArbeitnehmerInnen hat und das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat (Mutterschutz und Karenz werden eingerechnet). Für Betriebe unter 21 ArbeitnehmerInnen besteht die Möglichkeit, die sogenannte Elternteilzeit-Vereinbarung bis zum vierten Geburtstag des Kindes abzuschließen.

Nutzen

Sie haben in Ihre MitarbeiterInnen viel investiert. Erleichtern Sie Ihren gut ausgebildeten MitarbeiterInnen die Rückkehr nach einer langen Zeit der Familienarbeit auf eine vergleichbare Position im Unternehmen. Teilzeitarbeit während der Karenzzeit (unter Berücksichtigung der Zuverdienstgrenzen) und Elternteilzeit sind für Unternehmen geeignete Möglichkeiten, gut qualifizierte MitarbeiterInnen zu halten und ihnen einen zügigen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Sabbatical

Situation

Ihre MitarbeiterInnen sind Ihr größtes Kapital. Steigt deren Wert, so erhöht sich auch der Unternehmenswert. Engagierte MitarbeiterInnen möchten sich weiterbilden, sich zeitweise intensiver um die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern oder sich durch eine längere Zeit der Erholung regenerieren. Oft wird dann die Frage nach einem Sabbatical gestellt.

Lösungsvorschlag

Das Sabbatical ist eine längere, langfristig geplante und vereinbarte Freistellung von der Arbeit. In diesem Zeitraum gelten die MitarbeiterInnen weiterhin als betriebszugehörig mit einer Arbeitsplatz- und Beschäftigungsgarantie. Während eines Sabbaticals kann weiterhin ein Gehalt bezogen werden, wenn Vorleistungen erbracht wurden. So besteht etwa die Möglichkeit, in einem festgesetzten Zeitraum vor Antritt des Sabbaticals ein geringeres Gehalt bei gleich bleibender Arbeitsteilung auszubezahlen, um den MitarbeiterInnen in der arbeitsfreien Zeit während des Sabbaticals diesen Differenzbetrag ausbezahlen zu können.

Tipps

Achten Sie auf eine längerfristige Planung. Der organisatorische Aufwand hängt von der Inanspruchnahme durch die MitarbeiterInnen und der Dauer des Sabbaticals ab. Der finanzielle Aufwand ist vergleichsweise gering. Gegebenenfalls entstehen bei längeren Sabbaticals Kosten für die Einstellung von zusätzlichem Personal.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Für ein Sabbatical gibt es keine gesetzliche Grundlage und es besteht auch kein Rechtsanspruch darauf. Sie können sich allerdings an bestehende rechtliche Modelle, die in Kollektivverträgen formuliert sind, anlehnen (z.B. § 36 BAGS-KV).

Nutzen

Untersuchungen zeigen, dass Betriebe, die Sabbaticals ermöglichen, eine erhöhte MitarbeiterInnenbindung aufweisen. Ein Sabbatical ermöglicht eine ge-

zielte Förderung der MitarbeiterInnen durch längere arbeitsfreie Zeiträume zur Verfolgung lebensabschnittsbezogener Ziele (z.B. Weiterbildung, verlängerter Elternurlaub, Hausbau,...). Damit erhöht sich in der Regel die Loyalität der MitarbeiterInnen dem Betrieb gegenüber.

Lebensarbeitszeit, Langzeitkonten

Situation

Es gibt Lebensphasen, in denen es für Ihre MitarbeiterInnen ein leichtes ist, mehr zu arbeiten und andere, in denen Erwerbsarbeit die Verwirklichung außerberuflicher Ziele unmöglich macht oder sehr erschwert.

Lösungsvorschlag

So genannte Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten finden zunehmende Verbreitung und bieten neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen. MitarbeiterInnen können über viele Jahre hinweg Überstunden oder Entgeltanteile auf einem Zeitwertkonto „ansparen“ und zu einem späteren Zeitpunkt für längere Freistellungen nutzen, etwa für einen mehrmonatigen Urlaub, Kinderbetreuung, Hausbau, Weiterbildung oder vorzeitigen Ruhestand. Jede Stunde, die über die vertragliche Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet wird, kann auf dem Langzeitkonto verbucht werden. Das Einkommen orientiert sich an der vertraglichen Wochenarbeitszeit, egal ob ein/e MitarbeiterIn phasenweise mehr oder weniger arbeitet. Anders als beim Sabbatical ist die Ansparzeit dabei nicht begrenzt. Eine Schwierigkeit ist, dass betriebliche Flexibilisierungsinteressen in Widerspruch zu den zeitlichen Bedürfnissen der MitarbeiterInnen geraten können. Von MitarbeiterInnen verlangt die Maßnahme verstärkte Planung langfristiger Lebensziele, was in Anbetracht der zunehmenden Unsicherheit am Arbeitsmarkt und anhaltend hoher Scheidungsraten immer schwieriger wird. Darüber hinaus können längere Phasen von Mehrarbeit zu großen Einschränkungen im Familien- und Privatleben führen und gesundheitlich sehr belastend sein.

Tipps

Die Kontoführung kann in Zeit oder in Geld erfolgen. Um die erforderlichen Planungskompetenzen zu fördern, lohnt es sich, betriebliche und individuelle Lernprozesse anzuregen und gezielt zu unterstützen. Da die Rahmenbedingungen für Langzeitkonten auch überbetrieblicher Regelungen bedürfen, sind Erfahrungen aus dem benachbarten Deutschland hilfreich für die Einführung.

Nähere Informationen finden Sie z.B. unter: http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/Tempora_August_2007_Lebensphasen.pdf
tempora: Journal für moderne Arbeitszeiten. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. August 2007

Nutzen

Für den Betrieb werden größere Flexibilitätsspielräume möglich. In Zeiten hoher Nachfrage können Sie auf die Mehrarbeit Ihrer MitarbeiterInnen zurückgreifen, ohne diese Mehrarbeit unmittelbar in Geld oder Freizeit ausgleichen zu müssen oder teure Zuschläge und Prämien zu zahlen. Gerade in der Familienphase, wenn Kinder den Zeit- und Geldbedarf des Haushalts gleichermaßen ansteigen lassen, können Langzeitkonten für Ihre MitarbeiterInnen von großem Vorteil sein. Sie ermöglichen ihnen, Zeit aus dem Langzeitkonto zu entnehmen und phasenweise weniger zu arbeiten, ohne auf Einkommen verzichten zu müssen. Das Lebensarbeitszeitmodell kommt dem Ideal einer möglichst selbstbestimmten Lebensplanung und lebensphasengerechten Arbeitszeitgestaltung sehr nahe.

Sommerkindergarten der Raiffeisenlandesbank OÖ



Agrund des großen Zuspruchs der vergangenen Jahre wurde im Jahr 2007 der Sommerkindergarten für die Kinder der MitarbeiterInnen der Raiffeisenlandesbank OÖ und ihrer Töchter zum dritten Mal angeboten. Im August sorgten bestens geschulte Pädagoginnen im Kindergarten in der Bürgerstraße für eine abwechslungsreiche Beschäftigung der Kinder. Den abschließenden Höhepunkt des Programms bildete ein Besuch in der Raiffeisenlandesbank OÖ, bei dem die Kinder erste Eindrücke über unser Haus gewinnen konnten und sich über ein Geschenk freuten. Aufgrund der großen Nachfrage gab es 2007 erstmals zwei Kindergartengruppen mit insgesamt 47 Kindern im Alter von drei bis sieben Jahren. Die Öffnungszeiten des Sommerkindergartens (7.30 – 17.30 Uhr) wurden flexibel auf die Dienstzeiten der Raiffeisenlandesbank OÖ abgestimmt.

Pädagoginnen der Caritas unter der Leitung von Cornelia Schachinger stellten wieder ein spannendes und abwechslungsreiches Programm zusammen. Begeistert setzten die Kinder die Schwerpunkte dieses Sommers „Musik und Kunst“ beim Singen, Musizieren, Tanzen, Malen und Basteln um. Auch Sport und Bewegung im großzügig angelegten Garten fanden enormen Anklang. Leuchtende Kinderaugen und die vielen positiven Rückmeldungen der Eltern bestätigen wieder die hervorragende Arbeit der Pädagoginnen und das toll organisierte Programm. Herzlichen Dank dem Vorstand der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich für die Unterstützung dieses Projektes!

Elternstimmen:

Sabine Steyr:

„Ich habe heuer erstmals unsere beiden Kinder Pauli und Emma im Sommerkindergarten angemeldet. Es war sowohl von Seiten unserer Kinder als auch von meiner Seite ein voller Erfolg. Die beiden haben sich vom ersten Tag an wohl gefühlt und ich habe sie immer mit einem guten Gefühl dort gelassen. Unsere Kids freuen sich schon auf nächstes Jahr.“

Mag. Petra Schick:

„Der Sommerkindergarten ist eine Einrichtung der Raiffeisenlandesbank OÖ, der ich nur positiv begegnen kann. Kinderbetreuung in den Ferienmonaten ist sehr schwierig zu organisieren, abgesehen davon hatte meine Tochter auch einen Riesenspaß. Die Kinder bastelten sehr viel, besichtigten die Raiffeisenlandesbank und studierten auch ein kleines Theaterstück ein. Ich freue mich sehr, dass die Raiffeisenlandesbank OÖ dies anbietet.“

Wolfgang Guggenberger:

„Unser Sohn Thomas besuchte bereits zum zweiten Mal den Sommerkindergarten. Die gebotene Kinderbetreuung ist nicht nur aus Sicht der Eltern ein voller Erfolg. Auch Thomas fühlte sich aufgrund der optimalen pädagogischen Betreuung - heuer gab es erstmals zwei altersgerechte Gruppen - vom ersten Tag an wohl. Das angebotene Programm ließ erst gar keine Langeweile aufkommen und neue Freundschaften wurden schnell geschlossen.“

Arbeitsorganisation Qualität durch Mobilität

Telearbeit | Teamarbeit | Job-Sharing | Karenzzeit, Kontakthalte-Möglichkeit | Wiedereinstieg |



Foto: stock.xchng

Die Arbeitsprozesse sollen so organisiert werden, dass sie für Unternehmen, MitarbeiterInnen und KundInnen gleichermaßen von Nutzen sind. Eine familienbewusste Arbeitsorganisation schafft Tätigkeitsspielräume und eine höhere Selbstverantwortung der MitarbeiterInnen. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird durch flexible Gestaltung von Arbeitszeiten, interessensgerechte Verteilung von Arbeitsfeldern, multifunktionalen Personaleinsatz sowie Beteiligung der MitarbeiterInnen und Teamarbeit erleichtert. Arbeitsinhalte und ihre Verteilung werden mit den Teammitgliedern besprochen. Dabei wird die Lebenssituation der MitarbeiterInnen in den Entscheidungsprozess mit einbezogen. Individuelle Lösungen wie z.B. Reduktion der Reisetätigkeit, Arbeit von zu Hause aus, zeitliche Souveränität,... können unter der Bedingung, dass ein festgelegtes Arbeitsergebnis erzielt wird, optimal umgesetzt werden. Familienbewusste Arbeitsorganisation bezieht die MitarbeiterInnen mit

deren außerberuflichen Verpflichtungen ein – durch rechtzeitige Planung und entsprechende Verteilung der Arbeit. Geeignete Informationsmittel und feste Besprechungstermine erleichtern die Möglichkeit, Aufgaben bei Bedarf an KollegInnen abzugeben. Weniger Stress für die MitarbeiterInnen und eine höhere Qualität der Arbeitsleistungen sind die Folge. Durch die laufende Anpassung der Arbeitsorganisation werden Arbeitsabläufe außerdem oft besser an die Gegebenheiten des Unternehmens angepasst und effizienter gestaltet. Dadurch wird eine Win-win-Situation für MitarbeiterInnen, Unternehmen und KundInnen geschaffen. Die Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien schafft flexible Arbeitsorte. Ob zu Hause, auf Reisen oder in einem externen Büro gearbeitet wird, Handy, E-Mail und Internet ermöglichen den kontinuierlichen Zugriff auf Informationen und einen stabilen Austausch mit dem Unternehmen von jedem Ort aus.

Telearbeit

Situation

Eine Ihrer Mitarbeiterinnen möchte nach der Geburt eines Kindes die langen Anfahrtszeiten zur Arbeit reduzieren und an zwei Tagen in der Woche zu Hause arbeiten. Ähnliches gilt für einen Familienvater, der sich mit seiner Frau die Betreuung des Nachwuchses teilt und zu Hause sein möchte, wenn nachmittags die Kinder aus der Schule kommen.

Lösungsvorschläge

Telearbeit ermöglicht Ihren MitarbeiterInnen, zu bestimmten Zeiten zu Hause arbeiten zu können. In der eigenen Wohnung wird ein Raum mit Computer und Telekommunikationseinrichtungen zum Arbeitsort umgestaltet. Ob es sich dabei um zwei, drei oder mehr Tage handelt, wird individuell vereinbart. Wichtige Termine, Besprechungen und die Koordination von Arbeitsabläufen finden weiterhin im Betrieb statt. Telearbeit ist innerhalb kurzer Zeit realisierbar, erfordert jedoch eine sorgfältige Planung. Die TelearbeiterInnen müssen entsprechend geschult werden, ihre Arbeitsplätze adaptiert werden und eventuell ein/e AnsprechpartnerIn im Betrieb für Notfälle in EDV-Fragen benannt werden. Änderungen in den Arbeitsverträgen und gegebenenfalls der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sind ebenso zu planen wie Maßnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit.

Die Investitionskosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes hängen von der erforderlichen Leistungsfähigkeit der EDV-Ausstattung, der technischen Infrastruktur und den Möbeln ab. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes kostet zwischen 2.500 und 5.000 Euro pro Arbeitsplatz. Die laufenden Kosten (für Telefon, Internetzugang,...) liegen bei 15 – 50 Euro monatlich. Üblicherweise werden vom Unternehmen die Kosten für die Büroausstattung, die technische Ausstattung sowie die Kosten für den Internetzugang zu Hause und in der Regel auch Anteile für Miete und Betriebskosten übernommen.

Tipps

Gute Kommunikation und Information sind wichtig, um die Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen nicht zu beeinträchtigen. Firmeneigene Mobiltelefone, die

bei Bedarf ausgeliehen werden können, sind sicher die einfachste Lösung, da sich das Berechnen der Gebühreneinheiten erübrigt. Kommen nur selten solche Situationen vor, können Sie Ihren MitarbeiterInnen anbieten, die über deren Privat-Handys geführten Dienstgespräche in regelmäßigen Abständen abzurechnen.

Telearbeit kann innerhalb des Unternehmens dann zu Missstimmung führen, wenn sich andere MitarbeiterInnen benachteiligt fühlen und der Eindruck der „bezahlten Freizeit“ entsteht. Dies gilt es am Besten durch eine gute und rechtzeitige Information aller Beteiligten zu vermeiden. Den Vorgesetzten Ihres Betriebs muss klar sein, dass bei Telearbeit gegebenenfalls Führungskompetenzen wichtig werden, die nicht auf enger Kontrolle und Präsenz am Arbeitsplatz basieren, sondern auf Motivation, Feedback und Kontakthaltung.

Wenn es weniger um familiäre Arbeit, sondern eher um die reine Anwesenheit geht, ist Telearbeit sinnvoll. Neben einer Telearbeit Kinder oder Angehörige zu betreuen, ist nicht möglich.

Nutzen

Da die Abwicklung der Arbeit nicht mehr ausschließlich an die Büroräume des Unternehmens gebunden ist, ist es gegebenenfalls sogar möglich, Kosten für Büroräume zu sparen und eine Übersiedlung in größere Räumlichkeiten zu vermeiden. Je nach Branche und Tätigkeitsfeld kann durch erweiterte Ansprechzeiten der MitarbeiterInnen zusätzlich ein besseres Kundenservice geboten werden. Durch Telearbeit fallen für Ihre MitarbeiterInnen Wegzeiten und die damit verbundenen Fahrtkosten weg. Diese Wegzeiten können effizienter für Familienarbeit verwendet werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Anwesenheit in der Wohnung wesentlich erleichtert.

Teamarbeit

Situation

Wir brauchen eine neue Kultur der Gemeinsamkeit, um unsere Unternehmen lebendig und erfolgreich auf Kurs zu halten. Immer wieder kommt es vor, dass bei der Erledigung anfallender Arbeit auf außerbetriebliche Verpflichtungen und Interessen Rücksicht genommen werden muss.

Lösungsvorschlag

Um Ihren MitarbeiterInnen mehr Flexibilität im Alltag zu ermöglichen und gleichzeitig den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine zeitliche Abstimmung und Organisation der anfallenden Arbeit innerhalb von kleineren Teams sinnvoll. Abgrenzbare Tätigkeitsbereiche werden an eigenverantwortlich arbeitende Teams übergeben, die innerhalb der Gruppe klären, welche Aufgaben von wem bis zu welchem Zeitpunkt übernommen werden. Private Verpflichtungen und unternehmerische Interessen können so zusammengebracht werden. Diese Maßnahme setzt allerdings teamarbeitsfähige Aufgaben voraus.

Tipps

Um Teamarbeit mit Erfolg zu praktizieren, ist Solidarität und der Wille zum gemeinsamen Arbeiten innerhalb der Gruppe unbedingt erforderlich. Es sollte stets darauf geachtet werden, dass die Arbeitsaufteilung allen Teammitgliedern gerecht wird – auch denen, die keine familiären Verpflichtungen haben.

Nutzen

Teamarbeit führt bei optimaler Umsetzung zu besseren Ergebnissen. Ihr Unternehmen profitiert von der Zusammenführung unterschiedlicher Fähigkeiten und Kenntnisse, die sowohl in zeitlicher als auch in qualitativer Hinsicht bessere Arbeitsergebnisse bringen. Gleichzeitig entlasten Sie Ihre Vorgesetzten und Führungskräfte. Durch die Einführung von Teamarbeit entstehen für Ihren Betrieb keine zusätzlichen Kosten. Teamarbeit erleichtert den Arbeitsalltag für Ihre MitarbeiterInnen.

Job-Sharing

Situation

Aus betrieblichen Gründen ist die durchgängige Besetzung eines Arbeitsplatzes oft notwendig. Aber familiäre Verpflichtungen, wie etwa Schul- oder Kindergartenbeginn und -ende oder auch die Pflege von Angehörigen machen es MitarbeiterInnen oft schwer, vollzeitbeschäftigt zu sein.

Lösungsvorschläge

Durch Job-Sharing werden ein oder mehrere Arbeitsplätze auf zwei oder mehrere Beschäftigte aufgeteilt, die ihre Arbeit großteils zeitlich unabhängig voneinander durchführen. Das „desksharing“ ermöglicht durch flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation die Nutzung eines Arbeitsplatzes von mehreren MitarbeiterInnen. Kurze Überschneidungszeiträume sind zu installieren, um den Informationsaustausch der MitarbeiterInnen, die gemeinsam einen Arbeitsplatz teilen, sicherzustellen. Der durch Job-Sharing entstehende Koordinations- und Abstimmungsaufwand muss durch die MitarbeiterInnen, die sich die Stelle teilen, in Eigenverantwortung wahrgenommen werden.

Tipps

Job-Sharing ist kurzfristig ohne besonderen Mehraufwand umsetzbar. Zu klären ist grundsätzlich, ob und wie eine Stelle sinnvoll aufgeteilt werden kann, und wer bereit ist, die Stelle gemeinsam wahrzunehmen. Dann wird die Arbeitsaufteilung nach individueller Absprache geregelt. Wichtig ist, dass die MitarbeiterInnen in etwa gleich qualifiziert sind und über ähnliche Kompetenzen verfügen. Hilfreich ist es, immer wieder zu überprüfen, ob die Rahmenbedingungen für beide Seiten weiterhin stimmen. Dem geringfügig höheren finanziellen Aufwand der Personalnebenkosten stehen Einsparungen durch geringere Überstundenzahlungen und höhere Flexibilität bei notwendigen Mehrleistungen gegenüber.

Nutzen

Fällt eine Arbeitskraft aus, können andere einspringen. Dadurch können Öffnungs- und Servicezeiten gewährleistet werden und der Betrieb kann auf einen größeren Pool gleich gut qualifizierter Arbeitskräfte zurückgreifen, wenn besonders viel

Familienhospizkarenz | Arbeit mit nach Hause nehmen | Kinder im Betrieb

Arbeit anfällt. Durch die mit Job-Sharing verbundene Arbeitsorganisation in Eigenverantwortung wird die Teambildung verstärkt. Die Bindung qualifizierter MitarbeiterInnen an den Betrieb ist auch mit reduzierter Arbeitszeit möglich. Mit der Einführung von Job-Sharing können die Unternehmen höhere Pro-

duktivität und größere Leistungsbereitschaft erwarten. Job-Sharing kann auch auf Führungsebenen praktiziert werden. MitarbeiterInnen in Teilzeit arbeiten häufig effizienter, sind weniger stressbelastet und haben weniger Ausfallzeiten.

Job-Sharing in der Raiffeisenbank Traunsee West



Foto: Raiffeisenbank Traunsee West

Frau Enichlmayr - Mitarbeiterin, im Job-Sharing

Dem stand aber entgegen, dass wir nicht wussten, ob das neue Personal über die selben Qualifikationen verfügen würde. Da die zeitliche Möglichkeit, wieder zu arbeiten bei den vier betroffenen Mitarbeiterinnen unterschiedlich war und keine „halbtags“ arbeiten konnte, sondern allenfalls einen bis zwei ganze Tage, haben wir die verschiedenen Möglichkeiten in Gesprächen mit den vier Mitarbeiterinnen ausgelotet. Schließlich wurde ein Einsatzplan erarbeitet, der den Möglichkeiten dieser Mitarbeiterinnen entsprach und für uns eine Ganztagsarbeitskraft darstellt.“

Vorteile für die Firma

„Wir spüren bei den betroffenen Mitarbeiterinnen Dankbarkeit für die Möglichkeit, durch die von uns eröffnete Maßnahme wieder im Arbeitsprozess eingegliedert zu sein und dementsprechende Loyalität und Einsatzbereitschaft“, erläutert Hanke die Vorteile: „Wir haben motivierte Mitarbeiterinnen, von denen wir wissen, dass wir uns auf sie verlassen können. Bedenken sollte man aber, dass die Kosten höher sind.“

Voraussetzungen für Job-Sharing

Die Personen, die sich einen Arbeitsplatz teilen, müssen gut und ausreichend miteinander kommunizieren. Die Übergabe von Arbeiten von einem zum nächsten Tag war am Anfang schwierig. Da bei den Mitarbeiterinnen aber Veränderungsbereitschaft gegeben war, wurde das Tätigkeitsgebiet nach einiger Zeit auf Bedienung am Bedienelement (Schalter) umgestellt, wo praktisch tagfertig abgeschlossen werden kann und keine Übergabe notwendig ist, wenn am nächsten Tag eine andere Person auf diesem Arbeitsplatz tätig ist. Mitarbeiterin Astrid Enichlmayr zeigt sich motiviert: „Ich habe bereits 9 Monate nach der Geburt meiner Tochter wieder stundenweise zu arbeiten begonnen bzw. 12 Monate nach der Geburt meines Sohnes. Ich habe während der Weltspaarwoche ausgeholfen und war immer einsatzbereit, wenn Bedarf war. Dadurch ist auch der Betrieb flexibel. Er hat qualifizierte MitarbeiterInnen zur Verfügung, wenn ein erhöhter Arbeitsbedarf ist. Wichtig ist, dass man vom Wissensstand her immer auf dem Laufenden bleibt. Für den Betrieb ist es wertvoll, motivierte MitarbeiterInnen zu haben, die Bereitschaft zur Weiterbildung signalisieren und arbeiten, wo und wann sie gebraucht werden.“

Karenzzeit und Kontakthalte-möglichkeit

Situation

Es ist interessant für Sie, Ihre karenzierten MitarbeiterInnen an das Unternehmen zu binden und ihnen die Rückkehr in den Betrieb zu erleichtern. Ziel ist es, dass Know-how und Kompetenzen Ihrer MitarbeiterInnen im Unternehmen erhalten bleiben. Wie verhindern Sie, dass Ihre MitarbeiterInnen den inhaltlichen Anschluss an die Arbeit und den Kontakt zu den KollegInnen verlieren?

Lösungsvorschläge

Es gibt verschiedene Wege, um über aktuelle Entwicklungen aus dem Unternehmen zu informieren. Durch die Einladung zu Betriebsfeiern, durch Einbindung für den bisherigen Tätigkeiten entsprechende Arbeiten als Krankenstands- oder Urlaubsvertretung und durch die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen können Sie persönlichen Kontakt halten. Bieten Sie vierteljährlich einen „Familiennachmittag“ an, zu dem MitarbeiterInnen in Karenz (mit ihren Kindern) kommen können. Sie können auch betriebsinterne Ansprechpersonen als Paten/Patinnen bestimmen. Diese Ansprechperson hält mit den karenzierten Personen Kontakt und informiert über Wiedereinstiegsszenarien und offizielle Entwicklungen bzw. Neuigkeiten. Je nach Größe Ihres Betriebes könnte die Betriebszeitung eine Informationsquelle sein, die die Beschäftigten weiter beziehen können oder das Intranet, zu dem Ihre Beschäftigten in Karenz auch von zu Hause aus Zugang erhalten.

Väterkarenz

Väter können genauso wie Mütter in Karenz gehen. Väter erleben es als Bereicherung in der Beziehung zu ihren Kindern und zu ihrer Partnerin, wenn sie von Anfang an die Entwicklung der Kinder miterleben können und selbst den Haushalt führen. Karenzväter berichten, dass sie die erwerbsfreie Zeit als besondere Möglichkeit ihrer persönlichen Entwicklung zusätzlich zu den familiären Vorteilen erleben. Nehmen beide Elternteile Karenz in Anspruch, verlängert sich dadurch der Bezugszeitraum des Kinderbetreuungsgeldes. Diese Verlängerung

ist eine bewusste Begünstigung der Väter durch den Gesetzgeber. Um entsprechende Bedingungen für Väterkarenz zu schaffen, sind die Betriebe gefordert. Väter haben es mancherorts noch sehr schwer, ihren Anspruch auf Karenz geltend zu machen und erleben oder befürchten Nachteile, wenn sie sich für eine gewisse Zeit für familiäre Verpflichtungen vom Betrieb freistellen lassen wollen. Als Unternehmen setzen Sie ein klares Zeichen in Richtung Familienfreundlichkeit, wenn Sie Väterkarenz problemlos ermöglichen und unterstützen. Wenn Männer in Führungspositionen in Väterkarenz gehen, ist die Vorbildwirkung besonders hoch.

Tipps

Sorgen Sie dafür, dass auch Ihre MitarbeiterInnen, die in Karenz sind, rechtzeitig von geplanten Weiterbildungen informiert werden. Sie geben ihnen damit die Möglichkeit, sich auch während der Familienphase weiter zu qualifizieren und in Kontakt mit den KollegInnen zu bleiben. Um allen Eltern Ihres Betriebes die Teilnahme an Weiterbildungen zu erleichtern, können Sie für diese Zeit Kinderbetreuung organisieren.

Mit internen Vereinbarungen zum Thema Arbeitsplatzsicherheit über die gesetzlich festgelegten Fristen der Karenzzeit hinaus signalisieren Sie Ihre familienfreundliche Einstellung.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Mütter und Väter haben gesetzlichen Anspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung) bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Mindestdauer der Karenz bzw. eines Karenzteiles beträgt drei Monate. Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, das heißt, dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind (z.B. Mutter/Vater/Mutter), wobei jeder Teil mindestens drei Monate zu betragen hat. Beide Elternteile haben die Möglichkeit, drei Monate ihrer Karenz aufzuschieben. Diese aufgeschobene Karenz ist bis zum 7. Geburtstag des Kindes oder spätestens aus Anlass eines späteren Schuleintrittes zu verbrauchen.

Eine geringfügige Beschäftigung von Karenzierten ist jederzeit möglich. Für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist jedoch die Zuverdienstgrenze zu

Familienhospizkarenz | Arbeit mit nach Hause nehmen | Kinder im Betrieb

beachten. Für eine Beschäftigung, die über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgeht, ist die Dreizehn-Wochen-Grenze zu beachten, die im Mutterschutzgesetz (MSchG) und im Väterkarenzgesetz (VKG) vorgesehen ist.

Nutzen

Als weitsichtige UnternehmerInnen verringern Sie durch das In-Kontakt-Bleiben die Gefahr, dass Mit-

arbeiterInnen unerwartet nicht mehr aus der Karenzzeit zurückkehren. Der Kontakt mit MitarbeiterInnen in Karenz ist hauptsächlich eine Frage der Organisation und verursacht kaum Kosten. Ihre MitarbeiterInnen in Karenz fühlen sich nicht isoliert und sind auf die Rückkehr in den Betrieb gut vorbereitet.

Wiedereinstieg nach der Karenzzeit bei der Firma Haidlmair GmbH, Formen- & Werkzeugbau



Firmenprofil

Die Firma Haidlmair in Nußbach ist Weltmarktführer für Spritzgussformen von Getränke- und im Werkzeugbau tätig. Es sind 19 Mitarbeiterinnen und 193 Mitarbeiter angestellt. Für die Firma Haidlmair ist es wichtig, dass das Know-how in der Firma bleibt und die Arbeitsplätze für die MitarbeiterInnen gesichert sind.

Familienfreundliche Maßnahmen

Während der Karenzzeit ist es bei der Firma Haidlmair möglich, geringfügig am Arbeitsplatz weiterzuarbeiten, um den Kontakt nicht zu verlieren und am technischen Fortschritt teilzuhaben. In einem Pilotversuch wurde der Arbeitsplatz eines Konstrukteurs in dessen Haus ausgelagert, um ihm die Möglichkeit zu geben, Familie und Arbeitsleben optimal verbinden zu können. Eine weitere familienfreundliche Maßnahme zeigt sich darin, dass ein geeigneter Lift eingebaut wurde, um auch einem Mitarbeiter mit Handicap eine Chance geben zu können. Weiters bietet die Firma ihren MitarbeiterInnen flexible Arbeitszeiten an, die von diesen vorgeschlagen werden. Fehlzeiten können individuell nachgearbeitet werden. So ist es nicht verwunderlich, dass Mitarbei-

terInnen eine Schönwetter-Zeit für einen Paragleitflug nutzen oder auch kurzfristig in den Ferienzeiten Ausflüge mit der Familie ermöglicht werden.

Vorteile für die Firma

Dipl. Ing. (FH) Ralf Gebeshuber aus dem Group Management freut sich „über den Einsatz der MitarbeiterInnen und deren Loyalität zur Firma. Der klaglose Ablauf des Tagesgeschäftes ist gesichert, weil die MitarbeiterInnen dem Betrieb gegenüber positiv eingestellt sind.“ Durch gezielte familienfreundliche Maßnahmen verstärkt sich die MitarbeiterInnenbindung, dadurch bleiben dem Betrieb Wissen und langjährige Erfahrungen erhalten.

Voraussetzungen für Wiedereinstieg und Arbeit während der Karenz

Der Arbeitsplatz wird für die MitarbeiterInnen freigehalten. Um einen gelungenen Wiedereinstieg zu ermöglichen ist es zielführend, die MitarbeiterInnen bei Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen und bei betrieblichen Feiern auch in der Karenzzeit einzubinden. Frau Aitzetmüller, Mitarbeiterin mit einem Kind: „Es ist schön, nach der Geburt eines Kindes die Chance zu bekommen, wieder in die vorherige Arbeit zurückzukehren und diese dann auch noch mit der Versorgung der Familie vereinbaren zu können. Nach dem Wiedereinstieg kann auf die jahrelange Erfahrung weiter aufgebaut werden. Das nützt sowohl dem Betrieb als auch den MitarbeiterInnen.“

Wiedereinstieg nach der Karenzzeit

Situation

Der Wiedereinstieg stellt viele ArbeitnehmerInnen vor besondere Anforderungen: die neue Familie und die (inzwischen wieder als „neu“ erlebte) Erwerbstätigkeit müssen in Einklang gebracht werden. Oft haben sich während der Karenz Veränderungen ergeben, die Unsicherheit erzeugen. Neue Computerprogramme oder geänderte Abläufe und Strukturen erschweren den Wiedereinstieg.

Lösungsvorschläge

Um einen möglichst schnellen Wiedereinstieg zu garantieren, sind Qualifizierungsmaßnahmen zur Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten an die veränderten beruflichen Anforderungen sinnvoll. Wenn Sie in Ihrem Betrieb z.B. ein neues Computerprogramm installiert haben, nimmt Ihr/e MitarbeiterIn an externen Kursen oder Seminaren teil, die in das Programm einführen. Oder ein/e KollegIn steht für Fragen zur Verfügung und erklärt individuell die speziellen Veränderungen und aktuellen Abläufe. Mit einer sukzessiven Steigerung der Wochenarbeitszeit und einem zu Beginn reduzierten Aufgabensumum erleichtern Sie den Wiedereinstieg. Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten (siehe Abschnitt Arbeitszeitgestaltung) ermöglicht vielen erst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Tipp

Ähnliche Wiedereingliederungsmaßnahmen bieten sich auch an, wenn MitarbeiterInnen über einen längeren Zeitraum hinweg krank gewesen sind oder ein Sabbatical in Anspruch genommen haben.

Nutzen

Im Hinblick auf langfristige und nachhaltige Personalentwicklung vereinfachen Sie die Rückkehr von qualifizierten und geschätzten MitarbeiterInnen. Diese Kontinuität kommt Ihrem Betrieb zugute. Die Maßnahmen stellen sicher, dass sich Ihre MitarbeiterInnen nach einer kurzen Eingewöhnungsphase kompetent und auf aktuellem Stand wieder ihren Aufgaben widmen können. So können anfängliche Fehler vermieden werden.

Familienhospizkarenz

Situation

Außergewöhnliche Umstände verlangen außergewöhnliche Maßnahmen. Eine Mitarbeiterin hat ein Kind, das aufgrund einer Tumorerkrankung längere intensive Begleitung benötigt und möchte deswegen ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Mutter eines Mitarbeiters ist schwerkrank und wird voraussichtlich bald sterben. Der Mitarbeiter möchte sich karenzieren lassen, um sie in dieser letzten Lebensphase begleiten zu können.

Lösungsvorschlag

Mit der Familienhospizkarenz bieten Sie Angehörigen von sterbenden Menschen oder von schwerstkranken Kindern die Möglichkeit, diese über längere Zeit intensiver zu begleiten. Dazu können Ihre MitarbeiterInnen die Arbeitszeit entweder vorübergehend reduzieren, die Lage der Arbeitszeit verändern oder sich vom Arbeitsverhältnis gegen Entfall des Entgelts freistellen (karenzieren) lassen. Während der Familienhospizkarenz sind die ArbeitnehmerInnen in der Kranken- und Pensionsversicherung abgesichert, daher entstehen dem Betrieb keine Lohnnebenkosten.

Tipp

Das MitarbeiterInnengespräch ist eine gute Gelegenheit, um auch auf belastende Lebenssituationen wie diese eingehen zu können und diese auch gesetzlich geregelte Möglichkeit anbieten zu können.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Ein wesentlicher Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in besonders schwierigen familiären Situationen ist die seit 1. Juli 2002 bestehende Familienhospizkarenz. Durch die Familienhospizkarenz haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, ihre **sterbenden Angehörigen** bis zu 3 Monate (verlängerbar bis maximal 6 Monate) oder ihre **schwersterkrankten Kinder** für fünf Monate (verlängerbar auf maximal neun Monate) zu begleiten. Sie können dazu ihre Arbeitszeit ändern oder ihr Arbeitsverhältnis karenzieren lassen. Bei finanzieller Notlage wird Unterstützung in Form des Familienhospizkarenz-Härteausgleichs oder von Pflegegeld gewährt.

Familienhospizkarenz | Arbeit mit nach Hause nehmen | Kinder im Betrieb

Nutzen

Als UnternehmerIn haben Sie wenig davon, wenn Ihre MitarbeiterInnen durch außergewöhnliche Umstände keinen klaren Kopf haben und die Arbeit

dadurch leidet. Für beide Seiten sind solche Situationen leichter zu bewältigen, wenn die Anforderungen der Berufstätigkeit reduziert werden können bzw. vorübergehend ganz wegfallen.

Projekt "Tele-User" bei Wurm & Partner Unternehmensservice GmbH



Foto: Wurm & Partner

Firmenprofil

Mit über 80 MitarbeiterInnen verfügt die WURM & Partner GmbH über ein beispielhaftes ExpertInnenteam. Die WURM & Partner GmbH versteht sich als Dienstleister für Betriebe, die Finanz- und Rechnungswesen sowie Informationstechnologie outsourcen bzw. Teile davon zukaufen. Der Leistungsumfang umfasst alle betriebswirtschaftlichen Bereiche, die für einen Geschäftserfolg wesentlich sind, von der Beratung bis zur vollständigen Abwicklung.

Familienfreundliche Maßnahmen

Der Begriff Tele-User besteht aus Tele = fern und User = Benützer. Darunter versteht man die Möglichkeit, sich als MitarbeiterIn von zu Hause aus via Internet in die Datenwelt des Unternehmens einzuloggen und so die gewohnte Arbeit, bequem von zu Hause aus, zu verrichten. Die Wurm & Partner Unternehmensservice GmbH bietet MitarbeiterInnen mit dem Projekt Tele-User die Chance, relativ bald nach der Kinderbetreuungspause wieder in die Erwerbsarbeit einzusteigen. Verstärkt konzentriert sich das Unternehmen auch auf Lösungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung. Bei Festivitäten werden spezielle Angebote für Kinder umgesetzt, wie etwa ein Kinderclub, der garantiert, dass sich einerseits die Kinder wohl fühlen und andererseits die Erwachsenen Ruhe für Gespräche finden. Aber auch Erwachsene erfahren außergewöhnlichen Support. Denn eine Besonderheit des Betriebs stellt die Lebensberatung für MitarbeiterInnen in schwierigen persönlichen Situationen wie Scheidung, Krankheit oder Burn-out dar.

Vorteile für die Firma

Das Wissen und die Erfahrungen von MitarbeiterInnen gehen nicht verloren, wenn sie bald nach der Karenzzeit wieder zu arbeiten beginnen. Durch die Möglichkeit, von zu Hause aus tätig zu sein, ergeben sich Einsparungen bei der Fahrtzeit, die wiederum für die Arbeit zur Verfügung steht. Zentraler Vorteil für die Firma ist die dadurch ermöglichte Kontinuität in der KundInnenbetreuung. Diejenigen, die ihre Arbeitszeit lieber auf den Abend oder sehr frühen Morgen legen, ermöglichen damit ihrem Unternehmen eine zeitlich verlängerte telefonische Erreichbarkeit. Die Loyalität gegenüber der Firma ist gestärkt. Mitarbeiterin Regina Dolezal ist begeistert: „Tele-User ist eine tolle Idee, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Dadurch ist es mir möglich, trotz unserer sehr pflegebedürftigen Tochter berufstätig zu sein. Vor allem in den Ferien arbeite ich mehr von zu Hause aus, da es nicht leicht ist und sein wird, für unsere älteste Tochter eine passende Kinderbetreuung zu finden.“

Voraussetzungen für Tele-Using

Zuhause muss ein Arbeitsplatz vorhanden sein, bzw. eingerichtet werden können. „Es ist keine Kunst, etwas besser zu wissen. Unsere Aufgabe sehen wir darin, die Dinge besser zu machen. Dieser Herausforderung stellen wir uns Tag für Tag. Tele-Using ist für unsere Firma sehr wertvoll und hilft dabei, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. 50 Prozent der MitarbeiterInnen können diese Maßnahme nützen“, so GF Maximilian Wurm.

Arbeit mit nach Hause nehmen

Situation

Unter gewissen Umständen kann es für Sie oder Ihre MitarbeiterInnen wünschenswert sein, die Arbeit nicht im Betrieb sondern an einem anderen Ort durchzuführen. Für MitarbeiterInnen mit älteren Kindern, bei Erkrankung eines Angehörigen oder wenn Handwerker im Haus sind, kann es sinnvoll sein, zu variablen Zeiten zu Hause anwesend zu sein. Eine andere Arbeitsumgebung kann auch zu erhöhter Arbeitsqualität führen, etwa bei Tätigkeiten, die hohe Konzentration oder neues Denken erfordern wie die Vorbereitung von Besprechungen und Referaten oder die Einarbeitung in neue Arbeitsfelder.

Lösungsvorschlag

Sie geben Ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit, in Absprache mit den Vorgesetzten und KollegInnen Arbeit mit nach Hause zu nehmen. Im Unterschied zur klassischen Telearbeit ist die Einrichtung eines entsprechenden Arbeitsplatzes von Seiten Ihres Betriebs nicht notwendig.

Tipps

Gute Absprachen im Vorfeld sind notwendig, um Missverständnisse auszuschließen. Gerade in der Anfangsphase sollte die zu Hause zu leistende Arbeit klar definiert und anschließend auch kontrolliert werden. Dieser Mehraufwand minimiert sich mit der Zeit. Sie können davon ausgehen, dass Ihre MitarbeiterInnen sehr daran interessiert sind, zu Hause zügig zu arbeiten und ihre Arbeit so sorgfältig wie möglich abzuschließen.

Nutzen

Der Personal- und Zeitaufwand ist relativ gering. Sie bieten Ihren MitarbeiterInnen auf einfache Weise die Möglichkeit, flexibel auf berufliche oder familiäre Erfordernisse reagieren zu können. Es ist ein lukratives Angebot – nicht nur für MitarbeiterInnen mit Kindern.

Kinder im Betrieb

Situation

MitarbeiterInnen mit Kindern sind darauf trainiert, straff zu organisieren. Diese Fähigkeiten kommen auch der Arbeit im Unternehmen zugute. Jedoch geraten gerade diese erprobten "Troubleshooter" in verwickelte Situationen, etwa wenn der Kindergarten geschlossen hat, die Tagesmutter sich verspätet oder kurzfristig ausfällt oder in der Schule Stunden ausfallen. Im Büro ist aber weder Platz, noch gibt es Beschäftigungsmöglichkeiten für das Kind. Die KollegInnen zeigen Unmut, das Kind ist gelangweilt, der Elternteil kann sich nicht auf die dringend zu erledigenden Aufgaben konzentrieren.

Lösungsvorschläge

Um Betreuungsengpässe zeitweise und kurzfristig überbrücken zu können, können Kinder mit zur Arbeit gebracht werden. Dies kann nicht überall praktiziert werden, vor allem dann nicht, wenn im Betrieb Gefahren bestehen (z.B. in produzierenden oder verarbeitenden Betrieben). Voraussetzung ist außerdem, dass sich die Kinder auch über einen längeren Zeitraum selber beschäftigen können (z.B. mit Hausaufgaben) und für die MitarbeiterInnen die Erledigung der Arbeit adäquat möglich ist.

Idealerweise steht ein eigenes Arbeitszimmer mit einer Spielecke zur Verfügung. Für ältere Kinder kann ein Tisch aufgestellt werden, damit Hausaufgaben erledigt werden können, für kleine Kinder ein Bettchen zum Schlafen und eine Wickelmöglichkeit. Die KollegInnen werden durch die Anwesenheit des Kindes nicht gestört, der Elternteil kann weiterhin seinen Aufgaben nachgehen und das Kind ist – zumindest für einige Stunden – versorgt.

Tipps

Grundsätzlich eignet sich diese Maßnahme natürlich nur im Ausnahmefall und nicht als Alternative zu regulären Betreuungsangeboten. Trotzdem ist diese einfache und kostengünstige Maßnahme sehr wirkungsvoll und kann besonders bei der Suche nach qualifizierten MitarbeiterInnen werbewirksam eingesetzt werden. Gibt es im Betrieb weder Platz noch Beschäftigungsmöglichkeiten für das Kind, so wird diese Maßnahme kaum geeignet sein.

Familienhospizkarenz | Arbeit mit nach Hause nehmen | Kinder im Betrieb

Nutzen

Für den Betrieb liegt der Vorteil darin, dass die Beschäftigten nicht kurzfristig ausfallen, keine wertvolle Zeit mit der Organisation der Betreuung verbringen oder zu spät zur Arbeit erscheinen. Diese Maßnahme ist keine Alternative zur regulären Kinderbetreuung, aber sie ist sehr wirkungsvoll und stärkt das positive,

familienfreundliche Bild des Unternehmens nach außen. Wenn es die betrieblichen Bedingungen zulassen, ist diese Maßnahme schnell und einfach umsetzbar. In Notfällen können MitarbeiterInnen die Betreuung ihres Kindes selber übernehmen und trotzdem weiterhin ihren Aufgaben nachgehen, ohne Urlaub nehmen zu müssen.

Teleworking in der Steuerberatung Ornezeder & Partner



Firmenprofil

Die Ornezeder & Partner Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co KEG ist eine Kanzlei mit 17 Mitarbeiterinnen und 7 Mitarbeitern. Davon arbeiten 10 Frauen und 2 Männer im Teilzeitverhältnis. Die Führungspositionen sind zur Gänze weiblich besetzt. Die Beratung der KundInnen ist Vertrauenssache. Das Unternehmen setzt auf Kontinuität in der Betreuung seiner KundInnen. Da die MitarbeiterInnen während ihrer Karenzzeit weiterarbeiten können, wird ein Wechsel der BetreuerInnen vermieden.

Familienfreundliche Maßnahmen

Mag.^a Christa Karigl-Ornezeder ist Geschäftsführerin, Steuerberaterin und selbst Mutter von vier Kindern im Alter zwischen drei und zwölf Jahren und hat daher auch großes Verständnis für Eltern mit Kindern. Auch die beiden anderen Geschäftsführerinnen haben drei bzw. zwei Kinder. Es besteht die Möglichkeit, einen Großteil der Arbeiten auch von zu Hause aus zu erledigen. Alle MitarbeiterInnen können von überall aus via Internet auf dem Hauptserver arbeiten. Die Mitarbeiterin Fr. Mag.^a Teufel: „Ich kann mich sowohl beruflich als auch familiär entfalten und mir meine Arbeitszeiten sehr flexibel und unter Berücksichtigung der Familienbedürfnisse und -termine einteilen.“

Weitere familienfreundliche Maßnahmen sind Strategiem Meetings, die in einem Familienhotel stattfinden, in das auch die PartnerInnen und Kinder eingeladen sind. Es wird auch eine Ferienwohnung in der Flachau und bezahlte Kinderbetreuung im Unternehmen angeboten.

Vorteile für die Firma

Die Fachkompetenz und die Erfahrungen bleiben für die Firma erhalten - dadurch werden die KundInnen optimal betreut. Die MitarbeiterInnen fühlen sich mit dem Unternehmen verbunden und können nach der Geburt eines Kindes sehr bald wieder in den Beruf einsteigen.

Voraussetzungen für Teleworking

Die technischen Voraussetzungen müssen gegeben sein. Der/die MitarbeiterIn muss gut im Unternehmen eingebunden sein und ein gutes Verhältnis zu den KollegInnen haben. Gegenseitiges Vertrauen ist wichtig. Fixe Büro-Anwesenheitszeiten unterstützen das Gelingen eines Telearbeitsplatzes. „Die Arbeit läuft dir nicht davon, wenn du deinem Kind den Regenbogen zeigst. Aber der Regenbogen wartet nicht, bis du mit der Arbeit fertig bist.“ Mit diesem Sinnbild zeigt Frau Mag.^a Christa Karigl-Ornezeder die Wichtigkeit flexibler Rahmenbedingungen, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Familienservice Machen Sie sich stark für andere

Essen aus dem Betrieb | Haushaltsservice | Finanzielle Beihilfe | Unterstützung bei Kinderbetreuung |



Beschäftigte mit Kindern und Familie haben unterschiedlichste Anliegen, bei denen sie oft kurzfristig Unterstützung, Entlastung oder Rat brauchen. Die Suche nach passender Kinderbetreuung oder Betreuung für zu pflegende Angehörige, die finanzielle Mehrbelastung, die Schwierigkeiten, Erwerbsarbeit und Familienarbeit zeitlich unter einen Hut zu bringen können leicht zu einer Überforderung führen.

Unternehmen haben neben den Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und einer flexiblen Arbeitsorganisation oft einfache Möglichkeiten, Familien mit Serviceleistungen zu entlasten. Sie können z.B.

Ferialjobs, Praktikumsstellen oder Aushilfsjobs bevorzugt an Angehörige Ihrer MitarbeiterInnen vergeben; Informationsmaterial zu Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit, Familienhospizkarenz,... weitergeben; bei der Suche nach erschwinglichen Wohnungen behilflich sein, oder Essen aus der Betriebsküche zur Verfügung stellen.

Familienserviceleistungen tragen wesentlich dazu bei, dass Ihre MitarbeiterInnen „den Kopf frei haben“ für die Anforderungen der Erwerbsarbeit. Zugleich setzen Sie damit ein Zeichen, dass Ihnen Familienarbeit etwas wert ist.

Essen aus der Betriebsküche

Situation

Die Mittagspause soll der körperlichen und psychischen Erholung dienen. Für viele MitarbeiterInnen beginnt aber dann der Stress erst richtig. Planen, einkaufen, nach Hause fahren und kochen kostet Zeit und Nerven. Dies gilt insbesondere für vollzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen, die nur eine kurze Mittagspause zur Verfügung haben. Der entstehende Stress wirkt sich oft negativ auf die Arbeitsleistung aus.

Lösungsvorschläge

Wenn eine Betriebsküche vorhanden ist, können die Kinder Ihrer MitarbeiterInnen diese ebenfalls nutzen. In der Kantine können jeweils besondere Tische für die Familien reserviert werden (evtl. mit Kindersitzen/Spielecke). Es gibt kindgerechte Essensangebote und Kinderportionen. Je nach Bedarf kann Essen für den Feierabend bestellt und abgeholt werden (auch von MitarbeiterInnen ohne Kinder). Die Kosten werden entweder von den MitarbeiterInnen allein getragen, vom Unternehmen bezuschusst oder betrieblich ganz übernommen.

Krabbelstube in der Greiner Packaging GmbH - Kinder im Betrieb



Firmenprofil

Die Greiner Packaging Group zählt zu den wichtigsten europäischen Verpackungsherstellern und verfügt neben dem Standort Kremsmünster über ein starkes Netzwerk an Produktionsbetrieben in Zentral- und Osteuropa. Es werden unterschiedlichste Produktlösungen für den Getränke- und Lebensmittelbereich sowie für den Pharma-, Kosmetik- und Haushaltsbereich entwickelt und produziert. Am Standort Kremsmünster finden 295 Mitarbeiter und 81 Mitarbeiterinnen Beschäftigung.

Familienfreundliche Maßnahmen

Am Standort Kremsmünster bietet die Greiner Holding AG seit Mai 2003 eine betriebseigene Krabbelstube für die Belegschaft der Greiner-Unternehmen in der Region an. Familienfreundlichkeit

spielt in den Unternehmen der Greiner Holding AG eine große Rolle. Im Jahr 2005 wurde das Unternehmen mit dem Familienoskar des Familienreferates des Landes OÖ für das besondere Engagement ausgezeichnet. Die Greiner Krabbelstube ist nur ein Projekt des breit gefächerten Angebotes von familienfreundlichen Aktivitäten bei Greiner. Vorstand Boris Greiner, MBA: „Berufstätige Mütter und Väter sollen speziell während des Wiedereinstiegs auf dem Sektor Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und entlastet werden.“

Vorteile für die Firma

Durch die Krabbelstube werden lange Ausstiegszeiten reduziert. Die Öffnungszeiten sind an die Arbeitszeiten angepasst. Dadurch ergeben sich eine höhere Flexibilität, weniger Stress, höhere Konzentration bei der Arbeit und eine Verbesserung im kommunikativen Umfeld. Das Image des Unternehmens steigt durch diese sympathische Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Voraussetzungen für betriebliche Kinderbetreuung

Es braucht einen Financier für die Infrastruktur, geeignete Räumlichkeiten, eine Organisationsstruktur, die mit Leib und Seele hinter dem Projekt steht, Betreuung durch engagiertes und kompetentes Fachpersonal und eine gute Kooperation mit dem Land und der Gemeinde.

Tipps

Klären Sie im Voraus den Bedarf Ihrer MitarbeiterInnen ab und fragen Sie, welchen Preis sie bereit wären selber zu tragen. Wenn Ihr Unternehmen über keine eigene Küche verfügt, können Sie mit einem externen Anbieter (Catering-Service) über ein Angebot verhandeln.

Nutzen

Essen aus der Betriebsküche ist eine einfach umzusetzende, aber sehr unterstützende familienfreundliche Maßnahme. Sie baut nicht nur den zeitlichen Stress bei Ihren MitarbeiterInnen ab, sondern fördert auch das familiäre Zusammengehörigkeitsgefühl und bietet eine weitere Möglichkeit, Arbeitszeit und Familienzeit verbinden zu können. Ihre MitarbeiterInnen kommen entspannter aus der Mittagspause und können sich bis zum Ende ihrer Arbeitszeit konzentriert ihren Aufgaben widmen.

Haushaltsservice

Situation

Es gibt in Ihrem Betrieb ungünstig gelegene oder überlange Arbeitszeiten. Dadurch können die Beschäftigten ihre häuslichen Pflichten wie Bügeln, Waschen oder Einkaufen nicht wie gewünscht erledigen. In Familien wird dies häufig zum Anlass für Auseinandersetzungen und gestaltet sich als zusätzlicher Stressfaktor, der auch Auswirkungen auf die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit während der Arbeitszeit haben kann.

Lösungsvorschläge

Im Rahmen eines betriebsinternen Haushaltsservices können den Beschäftigten bestimmte Tätigkeiten abgenommen werden. Man könnte zum Beispiel Wäsche bei einem Bügelservice abgeben, Einkäufe bestellen oder das Auto von einem Servicemitarbeiter zur Werkstatt fahren lassen. Es könnten Fahrdienste für Kinder von MitarbeiterInnen von der Schule oder der Kinderbetreuungseinrichtung in das Unternehmen und umgekehrt angeboten werden. Diese Tätigkeiten können von eigenem Personal (z. B. als Minijob) übernommen

oder an externe Anbieter ausgelagert werden. Die Kosten variieren je nach Umfang des Angebots, können aber (vom Arbeitgeber) als Betriebsausgabe steuermindernd geltend gemacht werden. Für die ArbeitnehmerInnen ist der Wert der Dienstleistung in der Regel abgabenfrei.

Tipps

Befragen Sie vorher Ihre MitarbeiterInnen, ob und für welche Tätigkeiten sie ein derartiges Haushaltsservice in Anspruch nehmen würden und in welchem Umfang sie sich an den Kosten beteiligen würden. Halten Sie das Angebot des Haushaltsservices schriftlich so fest, dass es für alle MitarbeiterInnen gleichermaßen zugänglich ist.

Nutzen

Wenn Ihre MitarbeiterInnen ihre häuslichen Verpflichtungen zum Teil „abgeben“ können, stehen sie in ihrer Arbeitszeit voll zur Verfügung. Der Stress wird geringer und gleichzeitig wird ihre Partnerschaft entlastet. Als Unternehmer signalisieren Sie damit Interesse an der Zufriedenheit Ihrer MitarbeiterInnen auch jenseits trockener Kosten-Nutzen-Rechnungen. Diese Maßnahme wird in letzter Zeit auch verstärkt als familienfreundliches Argument bei der Personalrekrutierung und -bindung eingesetzt.

Finanzielle Beihilfe

Situation

Mit der Geburt oder auch beim Schuleintritt eines Kindes kommen auf junge Familien hohe Kosten zu. Die Ausgaben summieren sich: neue Einrichtungsgegenstände, die Babyausstattung, evtl. sogar eine größere Wohnung oder ein größeres Auto sind erforderlich.

Lösungsvorschlag

Ein einmalig ausbezahlter Betrag zur Geburt des Kindes stellt für die Familie eine große Erleichterung dar und zeigt das Interesse und die soziale Verantwortung des Unternehmens. Jedes Unternehmen kann darüber hinaus überlegen, ob es

Kooperation mit Familienserviceeinrichtungen | AnsprechpartnerIn für Vereinbarkeit

weitergehende Leistungen, wie zum Beispiel einen Zuschuss zur Kinderbetreuung oder eine nach Kinderzahl gestaffelte Aufstockung des Weihnachtsgeldes einführt. Informieren Sie sich, welche finanziellen Beihilfen sozialversicherungsfrei bzw. steuerfrei sind.

Finanzielle Entlastung von Familienbudgets können Sie auch bieten, indem Sie bestehende Geschäfts-

kontakte nutzen und vergünstigte Einkaufs- und Servicemöglichkeiten für MitarbeiterInnen ermöglichen (z.B. Weitergabe der Großhandels-Einkaufskarte an MitarbeiterInnen).

Tipp

Wollen Sie Ihren MitarbeiterInnen weitere finanzielle Vergünstigungen gewähren, können Sie über die

Finanzielle Unterstützung von Eltern im Pastoralamt der Diözese Linz



Foto: Pastoralamt der Diözese Linz

Firmenprofil

Das Pastoralamt ist das „Bischöfliche Amt für Seelsorge und Apostolat“. 189 Mitarbeiterinnen und 84 Mitarbeiter unterstützen die kirchlichen Gemeinden bei ihren pastoralen Aufgaben und in der Begleitung ihrer MitarbeiterInnen und nehmen selbst Aufgaben in Bildung, Beratung und subsidiärer Seelsorge wahr.

Familienfreundliche Maßnahmen

Es wird ein „Familienzuschuss“ in der Höhe von 105 Euro monatlich (bei Vollenstellung, 14 mal) für jedes Kind gewährt, für das Familienbeihilfe bezogen wird, wenn das Familieneinkommen eine bestimmte Obergrenze nicht überschreitet. Die Gehaltstabelle des

Kollektivvertrages bietet relativ bescheidene Bezüge, vor allem in den niedriger dotierten Verwendungsgruppen. Familien mit unversorgten Kindern und einem geringen Gesamteinkommen erhalten durch den Familienzuschuss eine Gehaltsaufbesserung. Für die MitarbeiterInnen, die mit ihrer Familie in engen finanziellen Verhältnissen leben (Mehrkindfamilien,...), ist der Familienzuschuss ein deutlich spürbares Zusatzeinkommen. Der im Kollektivvertrag der Diözese Linz verankerte Familienzuschuss stellt ein bewusstes Element der Personalarbeit dar, das neben nichtmonetären Elementen wie flexibler Arbeitszeit, Teilzeitstellen (auch für Führungskräfte), drittes Karenzjahr etc., der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bessere Chancen geben soll. Ebenso gibt es Unterstützungen aus dem Betriebsratsfonds bei Zahnbehandlungen, Heilbeihilfen oder Sehbehelfen, die auch mitversicherte Familienangehörige in Anspruch nehmen können. Hochzeits- und Geburtenbeihilfen sind selbstverständlich. Karrenzierte MitarbeiterInnen werden durch die Teilnahme an internen Weiterbildungsangeboten sowie betrieblichen Veranstaltungen oder Zusendung der MitarbeiterInnenzeitung ständig eingebunden.

Vorteile für die Firma

Personalreferent Mag. Franz Heinz: „Als kirchlicher Betrieb können wir mit dem Familienzuschuss ein glaubwürdiges Zeichen für die soziale Verantwortung gegenüber den MitarbeiterInnen setzen. Für ArbeitnehmerInnen sind wir mit dem Familienzuschuss und anderen familienbezogenen Leistungen bzw. Rahmenbedingungen ein attraktiver Arbeitgeber.“ Den MitarbeiterInnen, die die Voraussetzungen erfüllen, bringt der Familienzuschuss ein monatliches Zusatzeinkommen von 105 Euro brutto pro Kind (für Kinder mit erheblicher Behinderung 210 Euro). Allen MitarbeiterInnen wird so das Gefühl vermittelt, dass dem Betrieb die Familie wichtig ist.

Voraussetzungen für die finanzielle Unterstützung

Es muss der Anspruch auf Familienbeihilfe gegeben sein. Das Familieneinkommen des Vorjahres darf eine bestimmte Obergrenze nicht überschreiten. Berechnung: Amtliches Existenzminimum mal Gewichtungsfaktor (z.B.: 5,8 bei Familien mit 3 Kindern). Die wechselnden Familienverhältnisse und Einkommenssituationen und die Bindung an die Familienbeihilfe verursachen aber einen nicht unerheblichen administrativen Aufwand.

Vergabe von zinslosen oder zinsgünstigen Darlehen nachdenken. Diese langfristige Investition in Ihre Beschäftigten erhöht gleichzeitig die MitarbeiterInnenbindung.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Freiwillige Sozialleistungen unterliegen der Mitgestaltung des Betriebsrates und werden in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben.

Nutzen

Durch finanzielle Beihilfen und freiwillige Sozialleistungen setzen Sie als Unternehmen ein Zeichen sozialer Verantwortung. Für MitarbeiterInnen in bestimmten Situationen oder Lebensphasen entsteht dadurch eine spürbare finanzielle Entlastung.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Situation

Die Organisation einer zeitlich und qualitativ entsprechenden Kinderbetreuung stellt für viele berufstätige Eltern eine große Herausforderung dar. Kinderbetreuungsplätze in Kindergärten und Horten und in der Nähe des Wohn- oder Arbeitsortes, die ausreichend lange geöffnet haben, sind trotz des Ausbaus des Betreuungsangebotes oft schwer zu finden.

Lösungsvorschläge

Betriebskindergarten

Bei entsprechender Unternehmensgröße, vielen MitarbeiterInnen mit Kindern und einem ähnlichen Betreuungsbedarf ist die Einrichtung eines eigenen Betriebskindergartens sinnvoll. Der Betriebskindergarten ist auf dem Betriebsgelände oder in unmittelbarer Nähe angesiedelt. Das Unternehmen kann selber die Trägerschaft übernehmen, oder diese einem der Betreiber von Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Caritas, Hilfswerk, Kinderfreunde,...) übertragen. Gerade in Betriebs- oder Gewerbegebieten kann es sinnvoll sein, mit anderen Unternehmen zu kooperieren. Die Kosten werden dann auf mehrere Unternehmen verteilt.

Kooperation mit örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen

Als Alternative zum Betriebskindergarten kann das Unternehmen auch die Kooperation mit Trägern örtlicher Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Gemeinde, Pfarrcaritas) suchen. Synergien ergeben sich, wenn das Unternehmen die Betreuungseinrichtung finanziell fördert und als Gegenleistung Kinder von Betriebszugehörigen betreut werden können.

Unterstützung flexiblerer Angebote

Wenn die Öffnungszeiten einer bestehenden Betreuungseinrichtung nicht den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen im Unternehmen entsprechen, kann das Unternehmen anbieten, verlängerte Öffnungszeiten finanziell zu unterstützen oder sich an Kosten für die Erweiterung von Betreuungsplätzen zu beteiligen oder beispielsweise die Kosten für zusätzliche Dienstleistungen wie Mittagessen zu übernehmen. Eine derartige Kooperation sollte langfristig angelegt sein. Sie nützt dem Betrieb, den MitarbeiterInnen, der Kinderbetreuungseinrichtung und der Attraktivität der Betreuungseinrichtung für Familien im Ort. Auch der Betrieb eines Ferienkindergartens in externen Einrichtungen (z.B. in Kindergärten) stellt für MitarbeiterInnen eine enorme Entlastung dar.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Die Ausgaben für qualitätsvolle und flexible Kinderbetreuung bedeuten für die Familie eine nicht unerhebliche finanzielle Herausforderung. Manche Betriebe zahlen Ihren MitarbeiterInnen als Unterstützung einen monatlichen „Kinderzuschuss“.

Tipps

Besonders wichtig ist es, auf die Bedürfnisse der Kinder, die je nach Alter und Entwicklungsstand sehr unterschiedlich sein können, Rücksicht zu nehmen. Welche der Maßnahmen am sinnvollsten ist, richtet sich nach dem Bedarf, nach der Unternehmensgröße, nach möglichen Kooperationspartnern und nicht zuletzt nach dem Budget für familienfreundliche Maßnahmen. Die Planung, welche Lösung zielführend ist, erfordert grundsätzlich eine genaue Erhebung der MitarbeiterInneninteressen und des Bedarfes an Kinderbetreuung. Ob Ihr Kinderbetreuungsprojekt auch von Seiten des Bundes für maximal 12 Monate gefördert wird, erfahren Sie unter www.familienallianz.at.

Kooperation mit Familienserviceeinrichtungen | AnsprechpartnerIn für Vereinbarkeit

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wird ein Betriebskindergarten errichtet und betrieben, so müssen die Standards für Betreuungseinrichtungen, die im OÖ Kinderbetreuungsgesetz 2007 (www.ooe-kindernet.at) definiert sind, berücksichtigt werden.

Nutzen

Das Unternehmen gewinnt an Attraktivität für qualifizierte MitarbeiterInnen und schafft sich dadurch einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil. Wenn Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang gebracht werden können, haben beide

Betriebliche Kinderbetreuung bei Fronius International GmbH in Sattledt



Foto:Fronius International GmbH

Die Firma Fronius, gegründet 1945, beschäftigt derzeit in Österreich 495 Frauen und 1009 Männer.

Fronius ist in drei Sparten als Technologieführer anerkannt:

- Beim Batterieladen ist Fronius Vorreiter für energie- und kostensparende Ladetechnologie.
- In der Schweißtechnik ist Fronius kompetenter Ansprechpartner für die internationale Automobilindustrie und sämtliche metallverarbeitende Branchen mit hohem Qualitätsanspruch.
- Das führende Know-how etabliert Fronius auch für Photovoltaik, stellt hochwertige Solarelektronik zur Verfügung und ist somit Wegbereiter für eine nachhaltige Versorgung mit erneuerbarer Energie.

Familienfreundliche Maßnahmen

Im Rahmen des Bauprojektes „Standort Sattledt“ wurde die erste betriebliche Kinderbetreuung eingerichtet. Das Fronius Kinder-

Land ist noch sehr jung und genau seit dem 3. September 2007 in Betrieb. Die Startgruppe mit anfangs elf zu betreuenden Kindern hat sich schnell eingelebt, sodass ein „KinderLand Alltag“ rasch möglich wurde. Das große Interesse und die weiteren vorliegenden Anmeldungen sind Zeichen des notwendigen Bedarfs. Yenituerk Cengiz, langjähriger Mitarbeiter und Vater von vier Kindern berichtet: „Ich bin sehr, sehr zufrieden weil ich spüre, dass sich mein Kind wohl und geborgen fühlt. Durch die ganzjährige Betreuungsmöglichkeit brauchen wir jetzt nicht mehr während der Ferienzeit zusätzlich außerhäusliche Betreuungsplätze suchen. Durch die gemeinsame Fahrtzeit haben wir mehr gemeinsame Zeit. In meiner Pause kann ich mein Kind sehen.“

Vorteile für die Firma

Durch die Etablierung der Kinderbetreuungseinrichtung erwartet sich Fronius eine Attraktivitätssteigerung am Arbeitsmarkt. Durch die Unterstützung der MitarbeiterInnen in spezifischen Lebensphasen wird die MitarbeiterInnen-Bindung gestärkt. Die Eltern werden entlastet, was zu mehr Lebensqualität und verbesserter Familiensituation führt. Marie Spiesmaier, Projektleiterin des Fronius KinderLand: „Diese Maßnahme ist ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir haben viele MitarbeiterInnen, denen wir eine Alternative in der Kinderbetreuung bieten wollen.“

Voraussetzungen für betriebliche Kinderbetreuung

Der entsprechende Bedarf muss gegeben sein und sollte durch eine Befragung der MitarbeiterInnen im Vorfeld erhoben werden. Die MitarbeiterInnen sollten regelmäßig in den Projektverlauf, z.B.: in Form von Infoveranstaltungen, eingebunden werden.

Elternteile die Möglichkeit, ihrem Beruf weiter nachzugehen. Indem das Unternehmen bereits konkrete Angebote bereitstellt, werden Eltern bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen entlastet. Insbesondere bei einem Betriebskindergarten ist sichergestellt, dass die Kinder der Beschäftigten eine den Arbeitszeiten der Eltern angepasste Betreuung erhalten können. Eltern haben dadurch meist eine höhere Lebenszufriedenheit und größere wirtschaftliche Spielräume. Für den Betrieb bedeutet es, eingearbeitete und bewährte MitarbeiterInnen zu halten und den hohen (Kosten-)Aufwand, der mit Personalsuche, Schulung und Einarbeitung verbunden ist, zu vermeiden.

Kooperation mit Familienserviceeinrichtungen

Situation

Ein/e MitarbeiterIn befindet sich in einer Krisen- und Ausnahmesituation. Der zeitliche Aufwand, in Kürze Angebote für Unterstützungs- und Betreuungsmöglichkeiten herauszufinden und optimale Lösungen auszuwählen, ist hoch. Die Betreuung von älteren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird aufgrund der demographischen Entwicklung neben der Kinderbetreuung in vielen Familien künftig eine immer größere Rolle spielen. Ob diese Betreuung von der Familie selbst geleistet werden kann, oder in Verbindung mit Tagespflegezentren bzw. in Senioren- oder Pflegeheimen, hängt von der jeweiligen Situation ab. Wie die Lösung im Einzelnen auch aussehen mag: Sie hat immer Auswirkungen auf den Lebensalltag Ihrer MitarbeiterInnen.

Lösungsvorschlag

Das Unternehmen kooperiert mit einem Familienservice, das verschiedene Beratungs- und Unterstützungsleistungen für MitarbeiterInnen mit Familie koordiniert und anbietet, wie z.B. Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung oder geeigneter Betreuung für zu pflegende Angehörige, pädagogische, psychologische und juristische Beratung in Krisensituationen in Familie oder Partnerschaft, bei Erziehungsproblemen,... Familienservicestellen arbeiten in der Regel mit örtlichen Be-

treuungseinrichtungen zusammen und vermitteln freie Plätze und fachkundige Beratung.

Tipps

Die Zusammenarbeit mit einem externen Beratungs- und Familienservice hat sich in vielen Unternehmen bewährt und wird auch von den MitarbeiterInnen sehr geschätzt. Wenn Beratungsleistungen benötigt werden, ist es wichtig darauf zu achten, dass die Vertraulichkeit für die Betroffenen gewährleistet ist. Mit dem externen Anbieter wird eine jährliche Grundpauschale je nach Unternehmensgröße vereinbart. Die restlichen Kosten sind leistungsabhängig je nach Vereinbarung und Inanspruchnahme durch die Beschäftigten.

Nutzen

MitarbeiterInnen mit familiären Sorgen erhalten rasche und kompetente Hilfe. Die oft aufwendige Suche nach der geeigneten Unterstützung in Krisensituationen wird dadurch erheblich erleichtert. Sonst anfallende Fehlzeiten werden reduziert und ein möglicher Leistungsabfall abgedeckt.

AnsprechpartnerIn für Vereinbarkeit

Situation

Das Familienleben ist einem permanenten Wandel unterworfen und erfordert immer neue Lösungen auf veränderte Bedingungen. Dies betrifft zu einem guten Teil auch Ihren Betrieb: Die Bedürfnisse Ihrer MitarbeiterInnen ändern sich mit dem Heranwachsen der Kinder oder mit dem steigenden Betreuungsaufwand für ältere Angehörige und bringen auch Veränderungswünsche bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen mit sich.

Kooperation mit Familienserviceeinrichtungen | AnsprechpartnerIn für Vereinbarkeit

Lösungsvorschlag

Je nach Unternehmensgröße und -struktur kann ein/e AnsprechpartnerIn für alle Belange, die eine gute Balance von Erwerbsarbeit und Familienarbeit betreffen, sinnvoll sein. Als Schnittstelle zwischen Berufs- und Privatleben werden hier Lösungsmöglichkeiten für familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und -organisation unter Berücksichtigung der weiteren Karrierewünsche Ihrer MitarbeiterInnen besprochen und geplant. So können Sie individuelle Lebenslagen berücksichtigen und Ihre MitarbeiterInnen bekommen gleichzeitig Einblick in betriebliche Erfordernisse.

Tipps

Je nach Zielsetzung kann es praktikabel sein, individuelle Sprechstunden oder Gesprächsrunden im größeren Kreis anzubieten. Letzteres bietet sich vor

allem dann an, wenn Ihr Unternehmen sich einen Überblick verschaffen will, mit welchen Maßnahmen eine möglichst große Zahl von MitarbeiterInnen erreicht werden kann. In Unternehmen mit Betriebsrat könnte der/die AnsprechpartnerIn für Vereinbarkeit auch aus diesem Gremium bestellt werden.

Nutzen

Diese Maßnahme ist personalintensiver, da solche Gespräche Zeit zur Vorbereitung brauchen und die erarbeiteten Lösungen umgesetzt werden müssen. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen lassen sich aber in der Regel auf unkomplizierte Art und Weise Absprachen treffen. Dieser Zeitaufwand lohnt sich auf jeden Fall, da Sie auf diese Weise die Möglichkeit bekommen, jede/n MitarbeiterIn aufgrund seines persönlichen Hintergrundes optimal einzusetzen.

Betriebliche Kinderbetreuung EUROPATREUHAND



Foto: Pixelio_mara_1

Firmenprofil

Europatreuhand ist eine Steuerberatungskanzlei mit Sitz in Wels und Linz. In diesem Unternehmen sind vorwiegend Frauen beschäftigt. Die hohe Spezialisierung der MitarbeiterInnen und das Vertrauen der KundInnen sind wichtige Säulen für den Erfolg dieses Dienstleistungsunternehmens.

Familienfreundliche Maßnahmen

Im Firmensitz in Wels stehen derzeit drei Räume frei. Hier soll eine betriebliche Kinderbetreuung eingerichtet werden. Den Müttern soll so die Möglichkeit eines schnelleren Berufseinstieges ermöglicht werden, der ohne großen organisatorischen Aufwand für sie zu bewältigen ist. Die Kinderbetreuung durch Fachpersonal in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz bietet optimale Bedingungen. Es gibt Sicherheit für Mutter und Kind, im Falle des Falles greifbar zu sein.

Vorteile für die Firma

Die MitarbeiterInnen verlieren mit ihrer Spezialisierung den Anschluss an Neuerungen nicht. Das Unternehmen erspart sich hohe Kosten zur Einschulung neuer MitarbeiterInnen. Telearbeit in diesem Bereich ist wegen der Kundenkontakte nur bedingt einsetzbar. Mit der betrieblichen Kinderbetreuung stehen die MitarbeiterInnen als AnsprechpartnerInnen für die Kunden rasch zur Verfügung, die innerbetriebliche Kommunikation ist gewährleistet und der soziale Aspekt von Arbeit, den die MitarbeiterInnen schätzen, kommt zum Tragen.

Voraussetzungen für die betriebliche Kinderbetreuung

Die Firma Europatreuhand kann Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. Zusammen mit Kinderbetreuungseinrichtungen werden die Möglichkeiten für die Betreuung durch Fachpersonal, die Öffnungszeiten und die pädagogischen Inhalte während der Betreuungszeit erarbeitet.