

österreichische gesellschaft für umwelt und technik



# Good Practice Broschüre: Väterkarenz

**Umsetzungsbeispiele aus Organisationen**



Eine Broschüre im Rahmen des Sparkling Science-Projektes „Väterkarenz - Auswirkungen auf Karrieren von Männern“

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Väterkarenz – Auswirkungen auf Karrieren von Männern“ erarbeitet. Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms Sparkling Science durchgeführt und vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft gefördert.

[www.sparklingscience.at/de/projekte/590-v-terkarenz](http://www.sparklingscience.at/de/projekte/590-v-terkarenz)



Projektleitung:

JOANNEUM RESEARCH



**impressum** autorInnen Mag.<sup>a</sup> Beatrix Hausner/ÖGUT grafische umsetzung Petra Blauensteiner/ÖGUT

für den inhalt verantwortlich Monika Auer/österreichische gesellschaft für umwelt und technik ÖGUT

hollandstraße 10/46, a-1020 wien tel +43.1.315 63 93 fax +43.1.315 63 93-22 email [office@oegut.at](mailto:office@oegut.at) web [www.oegut.at](http://www.oegut.at)

# Good Practice Broschüre: Väterkarenz

**Umsetzungsbeispiele aus Organisationen**

## Vorwort

Väterkarenz wird in Österreich noch selten in Anspruch genommen, da Männer Karriere Nachteile befürchten. Im Jahr 2011 waren es 21.293 Männer. Das sind 8,4 % aller Karenzgeldbeziehenden, aber weil Männer kürzer in Karenz bleiben, nehmen sie nur 4,2% aller Kinderbetreuungstage in Anspruch. JOANNEUM RESEARCH untersuchte im Sparkling Science Projekts „Väterkarenz - Auswirkungen auf Karrieren von Männern“<sup>1</sup> Karriereverläufe von hochqualifizierten Männern. Die wesentlichen Rahmenbedingungen für den weiteren Karriereverlauf nach der Karenz sind auf Organisations- bzw. Unternehmensebene gesetzt. Deshalb wurden im Rahmen des Forschungsprojektes Personal- bzw. Unternehmensverantwortliche zu ihren Erfahrungen und Strategien im Umgang mit Väterkarenz befragt.

Im Projekt wurden fünf Organisationen als Good Practices identifiziert. Mit ihnen gemeinsam hat die ÖGUT folgende Broschüre erstellt, die Unternehmen bei der erfolgreichen Umsetzung von Väterkarenz Hilfestellung leisten soll.

Die Broschüre vermittelt Einblick in eine „Väterkarenz fördernde“ Unternehmenskultur, die Überstunden vermeidet, variable Arbeitsmodelle ermöglicht und wo Work-Life-Balance einen hohen Stellenwert einnimmt. Auf Ebene der Karenzpraxis werden standardisierte Karenzabläufe abgebildet, das Vertretungsmanagement von Karenzierten beschrieben und auf die Möglichkeit eingegangen, dass Karenzväter auch in Teilzeit zurückkehren können, um auch nach der Karenz nachhaltig aktiv Zeit mit ihren Kinder zu verbringen.

Die fünf Beispielorganisationen informieren darüber, warum Väterkarenz in ihrer Organisation als wichtig erachtet wird und geben praktische Tipps zur Umsetzung.

Wir bedanken uns sehr herzlich bei den Organisationen, die uns ihre Zeit und ihre Erfahrungen zur Verfügung gestellt haben!

Interessante Anregungen und viel Spaß beim Lesen wünschen Ihnen:

Beatrix Hausner, ÖGUT

Inhaltliche Verantwortung  
für die Broschüre

Helene Schiffbänker, JOANNEUM RESEARCH

Projektleitung „Väterkarenz -  
Auswirkungen auf Karrieren von Männern“

---

1 Nähere Informationen unter: <http://www.sparklingscience.at/de/projekte/590-v-terkarenz/>

## Inhaltsverzeichnis

Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum .....	6
Umweltbundesamt.....	8
Magistrat der Stadt Wien.....	10
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderderungsfond – waff .....	12
Umweltschutzorganisation GLOBAL 2000, Friends of the Earth Austria.....	14



## Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum

Muldenstraße 5, 4020 Linz

[www.bbrz.at](http://www.bbrz.at)

**Kontakt:** Doris Hattmannsdorfer

[doris.hattmannsdorfer@bbrz-gruppe.at](mailto:doris.hattmannsdorfer@bbrz-gruppe.at)

- > Anzahl der Mitarbeitenden: 1100
- > Frauenanteil: 67%
- > Anzahl der Karenzväter: 17 (im Jahr 2013)
- > Durchschnittliche Dauer Väterkarenz: 4 Monate

Das BBRZ unterstützt und begleitet Menschen nach Unfall oder Krankheit zurück in das Berufsleben - es bietet die gesamte Dienstleistungskette von der Rehabilitationsplanung über hochwertige Ausbildungen mit LAP bis zur Integration am Arbeitsmarkt.

### Work-Life-Balance in der Unternehmenspolitik

#### Überstundenkultur

Eines der aktuellen Unternehmensziele ist es, Überstunden zu reduzieren.

#### Flexible Arbeitsmodelle

Es wird Gleitzeit angeboten. Innerhalb dieser gibt es die Möglichkeit, individuelle Modelle zu vereinbaren.

#### Work-Life-Balance Maßnahmen

V!VA 2020 ist das aktuelle Programm zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der BBRZ Gruppe. Ziel der Kerndienstleitungen von V!VA ist die langfristige Sicherstellung und Erhaltung der körperlichen und seelischen Leistungsfähigkeit und Gesundheit der MitarbeiterInnen.

Für die Jahre 2014/15 liegt der Schwerpunkt im Bereich der psychischen Gesundheit. Besonders wichtig ist uns, die Themen in der Führung zu verankern. In der Führungskräfteausbildung gibt es daher einen Schwerpunkt „Gesundes Führen“.

Im Sinne der work-life-balance und der Selbststeuerung hat sich die Einführung der Gleitzeit (auch zur Reduzierung der Überstunden) sehr bewährt – die Führungskräfte achten auch darauf, dass die MitarbeiterInnen einmal im Jahr einen dreiwöchigen Urlaub konsumieren, um ausreichend Erholung zu ermöglichen.

Weiters wird aufbauend auf die bisherigen Programme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein neues Programm „Vereinbarkeit von beruflichen Tätigkeiten und Privatleben“ aufgelegt, das ab 2015 wirksam wird. Es umfasst Regelungen und Informationen bezüglich verschiedener Karenzmodelle, Elternteilzeit, Väterkarenz, Wiedereinstieg sowie zur Betreuung pflegender Angehöriger.

Im Rahmen dieses Programmes sollen Väter als Zielgruppe einer familienorientierten Personalpolitik besonders wahrgenommen werden.

## Karenzpraxis

### Karenzmanagement

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht das BBRZ als Thema, das beide Geschlechter in gleicher Weise trifft bzw. treffen soll. Die Personalabteilung bereitet laufend alle aktuellen Informationen zum Thema Karenzierung auf.

Väterkarenz ist im BBRZ ausdrücklich erwünscht – zusätzlich gibt es für Väter einen Sonderurlaub im Ausmaß von 5 Arbeitstagen in den ersten 5 Lebenswochen des Kindes („Vaterschaftstage“). Außerdem gibt es im BBRZ ein betriebsinternes Regulativ zur Verlängerung der Elternkarenz, das sich an beide Geschlechter richtet.

Während der Karenz ist es erwünscht, dass die Karenzierten mit dem Unternehmen in Kontakt bleiben: wie und in welchem Ausmaß, wird individuell vereinbart.

### Vertretungsmanagement bei Karenzen

Die Nachbesetzung von Karenzierten ist entsprechend des Bedarfes selbstverständlich.

### Bewerbung von Väterkarenz

Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran. Auf diese Weise wird erfolgreich kommuniziert, dass es nach der Rückkehr aus der Väterkarenz zu keinem Karriereknick kommt.

### Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz

Männer und Frauen können Teilzeit nach der Karenz in Anspruch nehmen. Die männlichen Mitarbeiter nehmen diese Möglichkeit jedoch bis dato sehr selten in Anspruch.

## Warum wird Väterkarenz im Unternehmen als wichtig erachtet

Grundsätzlich möchte das BBRZ eine konsequent Männer einschließende familienbewusste Personalpolitik betreiben und damit auch seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Insbesondere bei der Einstellung junger Mitarbeiter spielen diese Aspekte zunehmend eine größere Rolle.

Die Inanspruchnahme von Väterkarenz vermittelt darüber hinaus auch soziale Kompetenzen, die für die TrainerInnen des BBRZ im Umgang mit ihren KundInnen wertvoll sind.

Da die Inanspruchnahme von Karenz lange Zeit im Voraus bekannt gegeben wird, ist die Organisation dieser leicht umsetzbar.

## Tipps zur erfolgreichen Umsetzung von Väterkarenz

- > Vorbilder im Bereich der Führungsebene schaffen
- > individuelle Karenzmodelle anbieten
- > keine Angst vor der Umsetzung: es bleibt genug Vorbereitungszeit

## Umweltbundesamt

Spittelauer Lände 5, 1090 Wien  
www.umweltbundesamt.at

**Kontakt:** Sandra Sonderegger  
sandra.sonderegger@umweltbundesamt.at

- > Anzahl der Mitarbeitenden: 479
- > Frauenanteil: 52%
- > Anzahl der Karenzväter: 33 (seit 2010)
- > Durchschnittliche Dauer Väterkarenz: 3,4 Monate

Das Umweltbundesamt ist Österreichs größte ExpertInnen-Einrichtung für Umwelt und baut als unabhängiger Partner national und international Brücken zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Mit über 450 ExpertInnen aus 55 Disziplinen ist das Umweltbundesamt führender Anbieter von Umweltlösungen.

## Work-Life-Balance in der Unternehmenspolitik

### Überstundenkultur

Überstunden werden nach Möglichkeit durch Zeitausgleich abgebaut. Verträge mit Überstundenpauschale sind selten.

### Flexible Arbeitsmodelle

Das Umweltbundesamt bietet seinen MitarbeiterInnen eine hohe Flexibilität bei Arbeitszeitmodellen. Unterschiedliche Teilzeitmodelle beginnend ab 15 Wochenstunden und Teleworking sind gelebte Praxis.

### Work-Life Balance Maßnahmen

„Work-Life Balance und Familienfreundlichkeit bedeuten, als Arbeitgeber auf die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen einzugehen. Dieses Ziel verfolgt das Umweltbundesamt.

Das Umweltbundesamt hat dazu eine Reihe von Angeboten wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teleworking, Ordination einer Betriebsärztin, Gesundheitsvorsorge-Untersuchungen, Shiatsu und Feldenkrais.

## Karenzpraxis

### Karenzmanagement

Detaillierte Information über Karenz- und Teilzeitmöglichkeiten inklusive Links und Formularen werden ganzjährig im Umweltbundesamt-Intranet zur Verfügung gestellt. Zudem erfolgen persönliche Beratung und Information durch AnsprechpartnerInnen innerhalb des Unternehmens.



Auch der Kontakt zu den in Karenz befindlichen MitarbeiterInnen ist dem Unternehmen wichtig. So haben sie weiterhin Zugang zum Mailsystem und werden laufend zu Veranstaltungen eingeladen. Die Rückkehrquote von Karenzvätern in das Umweltbundesamt liegt bei 100 %.

### **Vertretungsmanagement bei Karenzen**

Nach Möglichkeit wird die Position intern nachbesetzt, ansonsten neu ausgeschrieben. Bei Führungspositionen übernehmen in der Regel die StellvertreterInnen die Aufgaben.

### **Bewerbung von Väterkarenz**

Die Möglichkeit einer Väterkarenz steht seit vielen Jahren allen Mitarbeitern im Umweltbundesamt offen und wird dementsprechend angenommen. Detaillierte Informationen inklusive Links und Downloads bieten das Umweltbundesamt-Intranet sowie persönliche Gespräche und Beratung durch die verantwortlichen AnsprechpartnerInnen.

### **Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz**

Das Umweltbundesamt bietet eine Reihe flexibler Teilzeitmodelle an, ob zu 15, 20, 25 oder 30 Stunden. Diese richten sich an alle MitarbeiterInnen. Im Jahr 2013 waren acht Väter in Karenz und elf in Elternteilzeit. Seit 2010 waren 35 Väter in Elternteilzeit.

## **Warum wird Väterkarenz im Unternehmen als wichtig erachtet**

Das Umweltbundesamt als moderner Arbeitgeber setzt mit seinen Angeboten zur Familienfreundlichkeit ein wichtiges Signal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu zählt auch die Väterkarenz.

## **Tipps zur erfolgreichen Umsetzung von Väterkarenz**

- > Erstellung eines Zeitplans
- > Rechtzeitige Information und Klärung der vertraglichen Rahmenbedingungen nach dem Wiedereinstieg
- > Bestandsaufnahme der aktuellen Aufgaben
- > Vertretungsregelung, Übergabe der Aufgaben
- > Kontakthalten während der Karenz (E-Mail, Einladungen zu Veranstaltungen,..)
- > Weiterbildungsangebote während der Karenz
- > Vorbereitung des Wiedereinstiegs nach der Karenz

## Magistrat der Stadt Wien

Friedrich-Schmidt-Platz 1, 1082 Wien

**Kontakt:** [www.wien.gv.at/kontakte/](http://www.wien.gv.at/kontakte/)

[www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at)

- > Anzahl der Mitarbeitenden: 64.294
- > Frauenanteil: 65%
- > Anzahl der Karenzväter: 150 (im Jahr 2013)
- > Durchschnittliche Dauer Väterkarenz: 3 Monate

Stadt- und Landesverwaltung der Bundeshauptstadt und des Bundeslandes Wien.

Magistratsdirektion, 8 Geschäftsgruppen, 60 Abteilungen, 19 Bezirksämter, drei Unternehmungen, 6 weisungsfreie Anwaltschaften, 1 Verwaltungsgericht, 1 Stadtrechnungshof.

## Work-Life-Balance in der Unternehmenspolitik

### Überstundenkultur

Grundsätzlich wird darauf geachtet, dass die zu erbringende Arbeit innerhalb der vereinbarten Dienstzeiten stattfindet.

### Flexible Arbeitsmodelle

Prinzipiell gilt Gleitzeit, mit gewissen Ausnahmen (z.B. Krankenpflegepersonal). Bei Einrichtungen mit KundInnenbetreuung sind jedenfalls Servicezeiten einzuhalten, die sich nach den Öffnungszeiten richten.

### Work-Life Balance Maßnahmen

Die Stadt Wien nimmt ihre Fürsorgepflicht sehr ernst. Gesundheitsprävention und Maßnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens haben oberste Priorität.

Die Stadt Wien bietet eine Vielzahl von gebündelten Maßnahmen, die sich vom Präventionsbereich mit Vorsorgeuntersuchungen über Beratungs- und Betreuungsangebote von ArbeitsmedizinerInnen vor Ort in den Dienststellen bis hin zu ausgearbeiteten Productive Ageing Programmen reichen.

## Karenzpraxis

### Karenzmanagement

Es wird ein Karenzpackage angeboten. Das beinhaltet ein Ausstiegs- und ein Einstiegsgespräch sowie Kontakt zur karenzierten Person. Zudem wurde eine Informationsmappe „Von der Baby-pause bis zum Wiedereinstieg“ erstellt. Es gibt ein Recht auf Informationen über wichtige, den Arbeitsplatz betreffende Änderungen während der Eltern-Karenz. Weiters besteht die Möglichkeit, weiterhin das Intranet der Stadt Wien sowie Outlook zu nutzen. Den MitarbeiterInnen steht auch in dieser Zeit das Bildungsangebot zur Verfügung. Auf Wunsch kann eine Kollegin oder ein Kollege als Patin oder Pate eingesetzt werden, der wichtige Informationen weitergibt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer (geringfügigen) Beschäftigung während der Eltern-Karenz.

### Vertretungsmanagement bei Karenzen

Karenzväter werden in ihrer Karenz nachbesetzt. Da die Einarbeitungszeit mindestens sechs Monate dauert, wird erst ab einer Karenzierung von sechs Monaten ein Vertretungsmanagement organisiert. Die Vertretung wird wie eine Urlaubsvertretungslösung organisiert, die Arbeit unter KollegInnen aufgeteilt. Dies ist für bis zu sechs Monaten möglich.

### Bewerbung von Väterkarenz

Dienststelleninterne Gespräche und Informationen über die internen Medien

### Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz

WiedereinsteigerInnen kehren oftmals in Teilzeit zurück. Dies betrifft auch Führungspositionen. Beispielsweise kehrte ein Fachbereichsleiter nach der Väterkarenz in Teilzeit zurück. In diesem Fachbereich gibt es keine Besprechungen mehr ab 14:30 Uhr.

## Warum wird Väterkarenz im Unternehmen als wichtig erachtet

Die Stadt Wien möchte ihre gesellschaftspolitische Rolle wahrnehmen und eine Vorbildfunktion im Bereich Chancengleichheit einnehmen.

## Tipps zur erfolgreichen Umsetzung von Väterkarenz

- > Einführung eines transparenten Gehaltssystems, das Chancengleichheit sichert
- > Rollenbilder schaffen
- > Flexibilität zur Arbeitsgestaltung zulassen



## Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond – waff

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien

**Kontakt:** Stephan Lengauer

[www.waff.at](http://www.waff.at)

- > Anzahl der Mitarbeitenden: 201
- > Frauenanteil: 75%
- > Anzahl der Karenzväter: 8 (im Jahr 2013)
- > Durchschnittliche Dauer Väterkarenz: 10,9 Monate

Der waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) ist eine Förder- und Beratungseinrichtung der Stadt Wien, deren Ziel es ist, Wiener ArbeitnehmerInnen eine stabile Beschäftigung, ein gutes Einkommen und berufliche Entwicklungschancen zu bieten.

### Work-Life-Balance in der Unternehmenspolitik

#### Überstundenkultur

Die Überstundenstatistik des waff zeigt äußerst geringe Werte. Bei Führungspositionen kommt es jedoch schon zu Überstunden. Das betrifft Termine, die in den Abend hineingehen, wie z.B. öffentliche Auftritte oder Meetings, aber auch Veranstaltungsteilnahmen am Wochenende. Bei einem Großteil der Beschäftigungen sind in der Regel keine Überstunden nötig.

#### Flexible Arbeitsmodelle

Im waff gibt es eine Gleitzeitregelung, die grundsätzlich keine Kernzeiten vorsieht. Die jeweilige Arbeitszeit und -lage ist mit der/dem Vorgesetzten individuell und nach betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Die betrieblichen Erfordernisse und die zeitlichen Anforderungen an die Arbeitsergebnisse, sowie die individuellen Bedürfnisse bestimmen die individuelle Arbeitszeitlage. Zudem gibt es einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung.

#### Work-Life Balance Maßnahmen

Der waff strebt einen Interessensausgleich zwischen betrieblichen und persönlichen Belangen sowie die Umsetzung einer familienorientierten Personalpolitik an. Daher werden folgende Angebote zur Unterstützung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Privatleben (Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit) zur Verfügung gestellt:

- > Elternteilzeit, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Familienhospizkarenz
- > Sabbatical

Es gibt ein betriebliches Gesundheitsmanagement, dessen Ziele in der Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, der gesundheitsfördernden Gestaltung von Arbeit und Organisation und in der Förderung gesundheitsfördernden Verhaltens liegen.

## Karenzpraxis

### Karenzmanagement

Die Geschäftsführung sieht es als Aufgabe, dass es nach einer Karenz nicht zu einem Karriereknick kommt. Deshalb wird Unterstützung angeboten. Es gibt einen zentralen Leitfaden für Führungskräfte und MitarbeiterInnen betreffend Karenzierung. Über Karenzmodelle wird im Vorfeld informiert (Karenzmappe mit relevanten Informationen wird zur Verfügung gestellt und gemeinsam besprochen). Karenzierte MitarbeiterInnen werden über wichtige Veränderungen im Unternehmen bereits während ihrer Karenz zentral informiert sowie zu allen unternehmensinternen Veranstaltungen eingeladen. Emailaccount bleibt während der Karenz aktiv, auch auf die eigene Mailbox kann von außen zugegriffen werden.

Nach der Karenz erfolgt ein strukturierter Wiedereinstieg für die Karenzierten.

### Vertretungsmanagement bei Karenzen

Karenzväter werden in ihrer Karenz nachbesetzt. Bei Abwesenheiten unter drei Monaten wird die Arbeit intern verteilt, bis zu sechs Monaten intern nachbesetzt und bei einem Zeitraum von sechs Monaten und länger, wird in Erwägung gezogen, extern zu besetzen. Grundsätzlich wird immer versucht, intern zu vertreten.

### Bewerbung von Väterkarenz

Erfolgt in MitarbeiterInnengesprächen und in verschiedenen anderen Formaten (PersonalDialog, zentrale MitarbeiterInneninformationsveranstaltungen usw.).

### Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz

Karenzväter können auch in Teilzeit zurückkehren, um sich auch nach der Karenz nachhaltig um ihre Kinder kümmern zu können. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist jederzeit gegeben.

## Warum wird Väterkarenz im Unternehmen als wichtig erachtet

Die Geschäftsführung sieht die Inanspruchnahme von Karenzen als soziale Innovation. Es können dabei neue Ideen für den Job bei den karenzierten Personen entstehen. Gleichzeitig können auch Karenzvertretungen zu innovativen Arbeitsveränderungen beitragen. Väterkarenz ist auf allen Funktionsebenen realisiert – so war z.B. der stv. Geschäftsführer des waff in Teilzeitkarenz.

## Tipps zur erfolgreichen Umsetzung von Väterkarenz

- > Gleichbehandlung von Mütter- und Väterkarenz
- > Schaffung von klaren Abläufen in Bezug auf den geplanten Wiedereinstieg nach der Karenz
- > Rollenbilder schaffen



## Umweltschutzorganisation GLOBAL 2000, Friends of the Earth Austria

Neustiftgasse 36, 1070 Wien

[www.global2000.at](http://www.global2000.at)

**Kontakt:** Leonore Gewessler

[leonore.gewessler@global2000.at](mailto:leonore.gewessler@global2000.at)

- > Anzahl der Mitarbeitenden: 75
- > Frauenanteil: 65%
- > Anzahl der Karenzväter: 3 (2013 - 2014)
- > Durchschnittliche Dauer Väterkarenz: 6 Monate

GLOBAL 2000 ist aktiver Teil von Friends of the Earth International (FOEI) kämpft GLOBAL 2000 für eine intakte Umwelt, eine zukunftsfähige Gesellschaft und nachhaltiges Wirtschaften. GLOBAL 2000 ist eine spendenfinanzierte Organisation, die das Spendengütesiegel trägt. Der Verein wird von AktivistInnen und Freiwilligen unterstützt.

### Work-Life-Balance in der Unternehmenspolitik

#### Überstundenkultur

GLOBAL 2000 hat ein 35 Stunden Arbeitszeitmodell, das auch aufgrund der Schwankungen der Aktivitätenintensität große Flexibilität bietet. Mehrstunden, die aufgrund des Arbeitsablaufes nötig sind, werden so zeitnah wie möglich in Zeitausgleich abgegolten. Überstunden können von MitarbeiterInnen auch abgelehnt werden.

#### Flexible Arbeitsmodelle

Bei GLOBAL 2000 wird ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell mit eng begrenzten Kernzeiten umgesetzt. Im diesem Rahmen herrscht freie Zeiteinteilung der einzelnen MitarbeiterInnen unter Berücksichtigung eines reibungslosen Arbeitsablaufes. Arbeitsbeginn und Arbeitsende können innerhalb der angegebenen Rahmenzeiten individuell festgelegt werden. Auch Teilzeitbeschäftigungen sind bei GLOBAL 2000 jederzeit möglich. Bei GLOBAL 2000 sind auch Leitungsfunktionen in Teilzeit besetzt, Teilzeit bedeutet keinen Karriereknick.

#### Work-Life Balance Maßnahmen

Das flexible Arbeitszeitmodell soll ein möglichst unkompliziertes Zusammenspiel von privaten und beruflichen Verpflichtungen ermöglichen. Die Möglichkeit, Zeitausgleich zeitnah zu nehmen, hilft die intensiveren Arbeitsphasen möglichst verträglich abzufedern. Gerade in Organisationen wie GLOBAL 2000, deren MitarbeiterInnen von den Zielen und Inhalten ihrer Arbeit stark motiviert sind, ist es fundamental, dass die Wichtigkeit einer ausgeglichenen Work-Life-Balance in der Firmenkultur verankert ist und auch tatsächlich gelebt wird. GLOBAL 2000 versucht im Rahmen seiner Möglichkeiten dies auch tatsächlich umzusetzen.

## Karenzpraxis

### Karenzmanagement

Für das Prozedere wurde bei GLOBAL 2000 eine Leitlinie festgelegt. Vor Karenzantritt werden die Formalitäten geklärt, wann beginnt die Karenz, wann kommt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter wieder zurück und es werden die Wünsche, Vorstellungen und eventuelle Sorgen in diesem Zusammenhang besprochen. Es werden Sprachregelungen getroffen, dahingehend, wann die Karenz in welcher Form in die Organisation kommuniziert wird, unter Umständen mehrstufig, da es KollegInnen geben kann, die von einer Karenz im Team besonders betroffen sind. Darauf folgt die Kommunikation an das Management-Team und eine breite Kommunikation an die Organisation, mit der Möglichkeit, an die personalführende Person Rückfragen zu stellen. Es wird entschieden, ob die Stelle intern oder extern nachbesetzt wird.

Ein bis zwei Monate vor der Rückkehr der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters aus der Karenz, gibt es erneut ein Gespräch, wo nochmals abgeklärt wird, wie der Wiedereinstieg gestaltet wird. Hier gibt es beispielsweise noch die Möglichkeit, die Karenzzeit zu verlängern. Das Gehaltssystem von GLOBAL 2000 sieht Zulagen für Kinder vor.

### Vertretungsmanagement bei Karenzen

Positionen von Mitarbeitenden, die auf längere Dauer Karenz in Anspruch nehmen, werden nachbesetzt; Ausnahmen sind z.B. bei sehr kurzen Karenzzeiten (unter drei Monaten) möglich.

### Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz

Karenzväter können problemlos auch in Teilzeit zurückkehren, um sich auch nach der Karenz nachhaltig um ihre Kinder kümmern zu können.

## Warum wird Väterkarenz im Unternehmen als wichtig erachtet

Väterkarenz ist bei GLOBAL 2000 Teil der Personalpolitik und wird positiv bewertet. Der Verein betrachtet die Erfahrung als Gewinn. Die Mitarbeitenden entwickeln sich in dieser Zeit weiter und gewinnen an sozialen Kompetenzen, da sie mit etwas völlig Anderem und oft auch Neuem konfrontiert werden. Dadurch profitiert auch die Organisation als Ganze. Zudem werden WiedereinsteigerInnen oft als gelassener wahrgenommen; und als MitarbeiterInnen, die ihre Work-Life-Balance besser organisieren können. Zudem sind Karenzen im Normalfall lang im Voraus bekannt und lassen sich deshalb für das Unternehmen gut organisieren.

Karenzen in Leitungsfunktionen, zuletzt auch eine einjährige Karenz in der Geschäftsführung, sind natürlich möglich.

## Tipps zur erfolgreichen Umsetzung von Väterkarenz

- > Organisationsintern kommunizieren, dass die Inanspruchnahme von Väterkarenz einen Gewinn für das Unternehmen bedeutet.
- > Väterkarenz ist „business as usual“ und schon längst nichts mehr Besonderes. Das Thema soll daher so behandelt werden wie jede andere Personalangelegenheit auch.
- > Eine optimale Kombination für jede Karenz ist die Implementierung eines standardisierten Prozesses und das nötige „Fingerspitzengefühl“.
- > Erfolgreiche Beispiele haben gezeigt: auch in Leitungsfunktionen sind Karenzen möglich. Wichtig sind auch in diesem Fall gute Vorbereitung und offene Kommunikation mit allen Beteiligten – inklusive der Karenzvertretenden.
- > Im Orientierungsgespräch vor der Karenz soll der Wiedereinstieg im Detail besprochen werden.