

JIPP.IT GmbH



Ansprechperson	Geschäftsführung Wolfgang Richter
Website, Kontaktdaten	Website: http://www.jipp.it Email: wolfgang.richter@jipp.it Telefon: 0043 664 4423884
Bundesland	Steiermark
Branche	IT
Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)	14 Beschäftigte (11 Männer / 3 Frauen)
Berufsgruppen	Agile-Engineer, SystemadministratorIn, Change-Agent, Marketing-AssistentIn, Bürofachkraft, Agile Trainer
Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Betriebszeiten: Laut Projekt und gesetzlichen Rahmenbedingungen (flexibel)• Flexible Arbeitszeiteinteilung (innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen)
Vorhandene Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none">• Gleitzeit• Teilzeit• Flexible Arbeitszeiteinteilung (innerhalb der gesetzl. Rahmenbedingungen)• Telearbeit/Homeoffice
Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?	<p><i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet, dass eine Person verschiedene Tätigkeiten und Aspekte des eigenen Lebens managen, einplanen, koordinieren und organisieren können sollte bzw. muss. Vereinbarkeit von Familie ist für mich ein Begriff, der jeden betrifft. Man muss natürlich bedenken, dass Familie, Kinderbetreuung und Partnerschaft beide Geschlechter betrifft und man dabei keinen großen Unterschied zwischen Mann und Frau machen sollte.</i></p> <p><i>Dann gilt es natürlich zu bedenken, und das ist das heikle Thema, wie kann man das wirtschaftlich sinnvoll unterstützen. Ein GF hat ja die Pflicht ein Unternehmen gewinnorientiert zu führen, damit Arbeitsplätze erhalten bleiben und dass das Unternehmen vielleicht in Zukunft sogar ausgebaut werden kann.</i></p> <p><i>Dazu muss man sagen, dass wenn jemand wie wir in der IT-Branche unterwegs ist und 2 Jahre z.B. auf Karenz geht, man ungefähr 6 Generationen von Technologie versäumt. Das heißt, wenn man nach 2 Jahren wieder ins Unternehmen einsteigt, egal ob Mann oder Frau, dann fängt man teilweise fast bei null an. Die Lernkurve nach einem Wiedereinstieg ist enorm. Das ist natürlich ein zu berücksichtigender Wirtschaftsfaktor.</i></p> <p><i>Das sind Themen, die man bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie irgendwie managen muss, ohne dass ein wirtschaftlicher Schaden fürs Unternehmen entsteht. Dieser potentielle Schaden könnte ja in weiterer Folge bedeuten, dass der Wiedereinstieg gefährdet wäre. Ein Patentrezept für diese Balance zwischen sozialem Engagement und Wirtschaftlichkeit ist uns nicht bekannt, aber wir sind gerne bereit die zusätzlichen Investitionen in die Vereinbarkeit für Beruf und Familie in unserem Unternehmen zu tätigen.</i></p>
Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)	<p>Im Unternehmen bestehen aufgrund der Größe keine formalisierten Prozesse in Zusammenhang mit Vereinbarkeitsstrategien, sondern es wird individuell auf die einzelnen Personen und deren Bedürfnisse eingegangen. Allgemein bestehen folgende Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Väterkarenz• Flexible Arbeitszeiteinteilung• Teilzeit• Telearbeit/Homeoffice

<p>Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?</p>	<p>Sowohl der Geschäftsführer als auch der technische Leiter waren jeweils selbst in Väterkarenz (3 Monate mit geringfügiger Anstellung). Dies dient der Vorbildwirkung und so können die Erfahrungen auch direkt an die MitarbeiterInnen weitergegeben werden.</p> <p>Die Möglichkeit der Väterkarenz wird immer gewährt und es bestehen zudem die Möglichkeiten von Teilzeit, Telearbeit sowie von den Mitarbeitern selbst festzulegenden flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Unsere Mitarbeiter würden sich sogar weitere Flexibilisierung er Arbeitszeiten wünschen, die derzeit an den gesetzlichen Rahmenbedingungen scheitern.</p> <p>Das Unternehmen bietet die Möglichkeit und die entsprechenden möglichen Rahmenbedingungen für die MitarbeiterInnen an, die Entscheidung obliegt den jeweiligen MitarbeiterInnen.</p>
<p>Welche Hürden werden gesehen?</p>	<p>Die größte Hürde stellt der Ersatz der jeweiligen Person/Arbeitskraft dar, da – vor allem für leitende Funktionen und den damit zumeist kürzeren Karenzzeiten von rund drei Monaten – keine Ersatzarbeitskräfte eingesetzt werden können. Hier gilt es auf Teamebene Lösungen zu finden und zumeist arbeiten die Führungskräfte im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung, um für Rückfragen und Notfälle zur Verfügung zu stehen.</p> <p>Zugleich stellt die generelle Möglichkeit einer geringfügigen Anstellung während der Karenzzeit für die MitarbeiterInnen eine Möglichkeit dar, um den Kontakt zum Unternehmen zu halten und über aktuelle Entwicklungen am Laufenden gehalten zu werden. Denn gerade der IT-Bereich ist sehr schnellebig und eine Abwesenheit von zwei Jahren ist einem Neueinstieg gleich zu setzen.</p> <p>Eine weitere Hürde stellt der Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitmitarbeit während laufender Projekte dar – hier gilt es Lösungen zu finden, die weder dem Unternehmen noch den KundInnen schaden.</p> <p>Zudem werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen als Hindernis bei der Gestaltung der flexiblen Arbeitszeiten genannt – insbesondere im Kreativbereich stellt dies eine Einschränkung der Möglichkeiten dar.</p>
<p>Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?</p>	<p>Durch die Karenzzeiten der Geschäftsführung und der technischen Leitung ist eine Vorbildwirkung gegeben und es können so auch die Erfahrungen direkt an die Mitarbeiter weitergegeben werden.</p> <p>Des Weiteren kommen die flexiblen Arbeitszeiten nicht nur MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten entgegen, sondern auch der Kreativität im Bereich der Softwareentwicklung. Diese ist sehr wichtig, da entgegen einer weitverbreiteten Meinung Softwareentwicklung mehr eine Kunstform als eine Ingenieursdisziplin ist.</p>