


Mondelez Österreich GmbH		
Ansprechpersonen	Werksleiter Matthias Zoller HR-Managerin Sophie Martys	
Website, Kontaktdaten	Website: http://eu.mondelezinternational.com/ Email: sophie.martys@mdlz.com Telefon: 05552 609 575 - 246	
Bundesland	Vorarlberg	
Branche	Nahrungsmittelherstellung/Schokoladeherstellung	
Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)	307 am Standort Bludenz (205 Männer / 102 Frauen)	
Berufsgruppen	195 Angestellte, 112 ArbeiterInnen	
Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen	<p>Das Thema Beruf und Familie ist dem Unternehmen ein zentrales Anliegen. So wurde beispielsweise ein Projektteam eingerichtet, das in Abstimmung mit der Geschäftsführung laufend Initiativen erarbeitet. Im Hinblick auf die Arbeitszeiten ist zwischen dem Verwaltungsbereich und dem Schichtbetrieb zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsbereich Kernarbeitszeit 8h30-11h30 und 13h31-16h Gleitzeit 7-8h29; 16h01-19h • 3-Schichtbetrieb von 6-14h, 14-22h, 22-6h 	
Vorhandene Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeit • Teilzeit (auch im Schichtbetrieb) • Gleitzeit im Verwaltungsbereich 	
Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?	<p>„Wir beschäftigen uns schon ganz lange mit diesem Thema. Es gibt in Vorarlberg die Initiative „Familienfreundlicher Betrieb“ – wir waren immer ganz vorne mit dabei. Wir haben geschaut - also die Kollegen, die daran arbeiten - was wir für Initiativen haben und schauen immer, wie sich die Gesellschaft entwickelt, wie wir Dinge aufnehmen können als Arbeitgeber. (...) Das Thema Männer in Karenz wird jetzt mehr und mehr. Wir waren gleich mit dabei und fanden das richtig und haben überlegt, was wir daraus machen. Also wie könnten wir den Rahmen, den wir eh schon haben, aber eher frauenorientiert, auch für Männer erweitern.“</p>	
Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Männer in Karenz (Großteil für 2 Monate, aber auch Karenzzeiten bis zu einem Jahr) • Elternteilzeit bis zum 10. Lebensjahr möglich • Führungsrolle auch in Teilzeit möglich • Homeoffice im Verwaltungsbereich • Teilzeit auch im Schichtbetrieb • Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen • Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung während der Karenz 	
Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?	<p>Vor etwa 5 Jahren nahm der erste Teamleiter Väterkarenz in Anspruch. Hier gab es Vorbehalte seitens des Vorgesetzten und auch der KollegInnen, aber dieser Mann hat eine wichtige Pionierrolle übernommen. Mittlerweile ist dies akzeptiert und im Falle einer bevorstehenden Elternkarenz bzw. Elternteilzeit wird in der Diskussion gemeinsam mit Vorgesetzten, ggf. Betriebsrat und Mitarbeiter immer eine Lösung gefunden. Für MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungspflichten im 3-Schichtbetrieb wurde mit dem Betriebsrat ein Kontingent an Arbeitsplätzen mit festen Arbeitszeiten vereinbart.</p> <p>Ein zentrales Ergebnis der Arbeit des Projektteams ist, dass die Elternteilzeit im Unternehmen bis zum 10. Lebensjahr des Kindes möglich ist. Generell wird nicht nur im Verwaltungsbereich Elternteilzeit angeboten, sondern auch im Schichtbetrieb – hier werden Arbeitsplätze durch zwei TeilzeitmitarbeiterInnen besetzt und ggf. durch Leasing-Kräfte aufgestockt.</p> <p>Einmal pro Jahr wird ein Babyfrühstück für karenzierte MitarbeiterInnen</p>	

Mondelez Österreich GmbH



organisiert. Diese nehmen mit ihren Kindern teil und erhalten eine kurze Präsentation zu den Neuerungen im Unternehmen durch den Werksleiter. Zudem werden das Team und die Führungskräfte zum Frühstück eingeladen, um die MitarbeiterInnen up to date zu halten.

Welche Hürden werden gesehen?

Vor allem der rotierende 3-Schichtbetrieb stellt eine Herausforderung für die MitarbeiterInnen hinsichtlich der Organisation der Kinderbetreuung dar. Hier wurde durch das Kontingent an Arbeitsplätzen mit fixen Arbeitszeiten eine Lösung gefunden.

Zudem stellen Teilzeitstellen im Schichtbetrieb für das Unternehmen eine größere Herausforderung dar, weil ein Schichtarbeitsplatz durch zwei Teilzeitstellen bzw. ggf. eine zusätzliche Leasingkraft zu besetzen ist. Im Falle von Krankenständen treten hier Lücken auf und es erfordert eine hohe Flexibilität des Unternehmens.

Gerade bei den ersten Männern in Karenz bestanden sicherlich auch Vorurteile seitens der Kollegen. Diese Männer in Väterkarenz übernahmen zentrale Pionierarbeit im Unternehmen.

Schwierig ist zudem, dass MitarbeiterInnen erst nach der Geburt verpflichtet sind, die Karenzzeit bekannt zu geben. Der Großteil der MitarbeiterInnen gibt es ohnehin frühzeitig bekannt, aber im Falle einer sehr späten Bekanntgabe erschwert dies die Planung.

Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?

Mittlerweile werden Männer im Unternehmen ermutigt in Karenz zu gehen. Hier hat sich das Bild sowohl im Unternehmen als auch insgesamt zu wandeln begonnen.

Wir versuchen immer individuelle Lösungen und Vereinbarungen gemeinsam mit den Betriebsrat zu erarbeiten und dies steigert natürlich auch die MitarbeiterInnenzufriedenheit.