


<p style="text-align: center;">Schloffer GmbH</p>	
<p>Ansprechperson</p>	<p>Geschäftsführung Sabina Schloffer</p>
<p>Website, Kontaktdaten</p>	<p>Website: http://schloffer.com/index.php?L=0 Email: sabina@schloffer.com Telefon: 0043 3362 530 10-20</p>
<p>Bundesland</p>	<p>Burgenland</p>
<p>Branche</p>	<p>Tischlerei</p>
<p>Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)</p>	<p>40 Beschäftigte (32 Männer / 8 Frauen)</p>
<p>Berufsgruppen</p>	<p>TischlerIn, Bürokauffrau/mann, LogistikerIn, InnenarchitektIn</p>
<p>Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normalarbeitszeit an 4 Tagen von 7-16h30, 1 Tag 7-12h • Schichtbetrieb nur in Ausnahmefällen zu Spitzenzeiten
<p>Vorhandene Arbeitszeitmodelle</p>	<p>Es bestehen keine formalisierten Arbeitszeitmodelle, sondern es wird auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten individuell eingegangen und nach Lösungen gesucht. Dies betrifft nicht nur flexible Arbeitszeiten, sondern auch die Möglichkeit kurzfristig auf Betreuungspflichten aufgrund von kranken Kindern etc. zu reagieren. Derzeit bestehen mehr als 10 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die sowohl für den Angestellten- als auch ArbeiterInnenbereich gelten, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Tage 6-15h30, 1 Tag 4 Stunden • 4 Tage mit 10 Stunden • Teilzeit • Beginn mit Gleitzeit von 6-8h
<p>Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?</p>	<p><i>„(...) Ich weiß, dass Frauen sehr gut für die meisten Männerberufe geeignet sind. Also bin ich davon überzeugt, dass umgekehrt Männer sehr gut in Frauendomäne passen. Damit die Worte nicht nur leere Worte bleiben, bieten wir den Jungvätern die Möglichkeit in Karenz zu gehen. Ja, wir sehen es sogar ein bisschen als ihre Verpflichtung. Neben der nachhaltigen Bindung, die sie während dieser Zeit zu ihren Kindern aufbauen, gibt es einen weiteren Effekt: die Erfahrung des Familienmanagement wirkt sich positiv auf den Arbeitsplatz aus. Das Interesse ist beinahe zu 100% da, dass Männer entweder in Karenz gehen oder andere Arbeitszeiten wollen. Das hat es vor 30 Jahren definitiv nicht gegeben.“</i></p>
<p>Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)</p>	<p>Im Unternehmen bestehen aufgrund der Unternehmensgröße keine formalisierten Prozesse, es wird jedoch versucht, auf die Wünsche und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten individuell einzugehen und durch entsprechende Information der betroffenen Mitarbeiter dies auch zu forcieren. Die bestehenden Möglichkeiten umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väterkarenz • Flexible Arbeitszeiten innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zwischen 6-20h • Teilzeit • Homeoffice im Angestelltenbereich
<p>Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?</p>	<p>Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Unternehmen ein zentrales Anliegen und es wird nach dem Prinzip <i>„Es gibt keinen Bereich, wo es gar nicht geht“</i> gehandelt. Wichtig ist die Information der Mitarbeiter im Hinblick auf die bestehenden Möglichkeiten sowie das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und daran angepasste Karenz- und Arbeitszeitmodelle.</p>
<p>Welche Hürden werden gesehen?</p>	<p>Folgende Problembereiche/Hürden werden gesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Spitzen in der Auslastung kann es zu Personalengpässen kommen

Schloffer GmbH



- Im Bereich der Logistik, wenn z.B. Transporte verspätet eintreffen - hier bedarf es entsprechender Vorbereitungsarbeiten und Transparenz am Arbeitsplatz, um den Prozess ohne Komplikationen delegieren zu können
- Arbeitsbereiche mit direktem KundInnenkontakt – hier bedarf es auch der Akzeptanz durch die KundInnen
- Allgemein stellt die Koordination über die verschiedenen Bereiche bei unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen eine Herausforderung dar
- Heimarbeit ist im Bereich der Produktion aus technischen Gründen nicht möglich und auch im Bürobereich schwierig im Abstimmungsprozess.
- Unverständnis bei Kollegen und Kolleginnen – hier wird durch entsprechende Informations- und Aufklärungsarbeit der Geschäftsführung entgegengewirkt
- Gesetzlichen Rahmenbedingungen schränken die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeiteinteilungen ein

Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?

Positiv ist hervorzuheben, dass bereits einige Männer in Väterkarenz waren und zwar sowohl aus dem Angestellten- als auch dem Arbeiterbereich, letzteres überwiegt zahlenmäßig sogar. Die Abwicklung der Väterkarenz und der Wiedereinstieg funktionierte bereits bei den ersten Pionieren reibungslos.

Durch das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter mit Betreuungspflichten hinsichtlich der Länge der Väterkarenz, aber insbesondere auch der Arbeitszeiten danach bzw. als Jungvater, ist eine sehr hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeitern zu beobachten, die sich auch in der Bereitschaft zu Überstunden bei Spitzenzeiten ausdrückt.

Weiters ist positiv zu erwähnen, dass durch die Kinderbetreuung und das damit verbundene Zeitmanagement die Mitarbeiter Kompetenzen erwerben, die auf Unternehmensebene nicht in dieser Form vermittelt werden könnten, jedoch für die unternehmerische Auftragsabwicklung von Vorteil sind.