


<b>Weichenwerk Wörth GmbH</b>		
<b>Ansprechperson</b>	Personalverantwortliche Mag. Barbara Suppan	
<b>Website, Kontaktdaten</b>	Website: <a href="http://www.wwg.co.at/wwg/de">http://www.wwg.co.at/wwg/de</a> Email: <a href="mailto:barbara.suppan@wwg.co.at">barbara.suppan@wwg.co.at</a> Telefon: 050304 28 88-11	
<b>Bundesland</b>	Niederösterreich	
<b>Branche</b>	Metallverarbeitende Industrie	
<b>Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)</b>	130 Beschäftigte (116 Männer / 14 Frauen)	
<b>Berufsgruppen</b>	Arbeiter: Stahlbautechniker, Maschinenbediener, Lagerlogistiker,.. Angestellte: Absolventen HAK, HLW, HTL, FH, WU, TU,...	
<b>Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen</b>	<p>Die Weichenwerk Wörth GmbH wurde bereits 2006 als eines der ersten Industrieunternehmen mit dem Audit <i>berufundfamilie</i> ausgezeichnet und 2009, 2012 und 2015 rezertifiziert. Das Unternehmen ist damit Vorreiter innerhalb des Voestalpine Konzerns. Mit familienfreundlichen Maßnahmen stellt sich die WWG den Herausforderungen einer wandelnden Gesellschaft und den sich ändernden Bedürfnissen der Mitarbeiter.</p> <p>Eine besondere Herausforderung für alle produzierenden Betriebe stellt immer die Flexibilisierung der Arbeitszeiten dar. Hier wählt das Weichenwerk Wörth einen sehr individuellen Weg: Anpassung der Arbeitszeiten an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter, soweit die betrieblichen Erfordernisse dies im jeweiligen Fall zulassen.</p> <p>Die einzelnen Arbeitszeitmodelle sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Ebenso in einer BV festgehalten ist die Vorrangsregelung für Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern, nach der selbige während der Schulferien vorrangig Urlaub nehmen dürfen.</p>	
<b>Vorhandene Arbeitszeitmodelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleitzeit im Angestelltenbereich</li> <li>• Normalschicht und 2-Schicht in der Produktion</li> <li>• Individuelle Arbeitszeitmodelle in den Bereichen Logistik und Dienstleistungen</li> <li>• Teilzeit/Elternteilzeit (z.B. auch 2 Tage pro Woche)</li> </ul>	
<b>Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?</b>	<p><i>„Im Vergleich zu früher fragen immer mehr Männer an, wie genau Elternkarenz und/oder Elternteilzeit in der WWG aussehen würden, fühlen also vor. Letztendlich dafür entschieden haben sich bisher allerdings nur drei Väter. Prinzipiell wird vorweg immer zunächst das Gespräch gesucht und man diskutiert mit dem direkten Vorgesetzten, wie genau Vertretung, Wiedereinstieg, ...aussehen könnten und welche Abwesenheitsdauer vertretbar ist.(...) Man versucht immer, Möglichkeiten zu finden, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertretbar sind. Immerhin sind wir ja zertifiziert nach berufundfamilie.“</i></p>	
<b>Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Väternkarenz</li> <li>• Teilzeit/Elternteilzeit (auch von zwei Männern in Anspruch genommen)</li> <li>• Gleitzeit im Verwaltungsbereich</li> <li>• Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. tageweise, individuell angepasst – auch in Abstimmung mit den vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten)</li> </ul>	
<b>Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?</b>	<p>Unter anderem auch aufgrund des Zertifikats „<i>berufundfamilie</i>“ wird jedem Mitarbeiter, der den Wunsch nach Elternkarenz äußert, das Gespräch angeboten und gemeinsam versucht, eine gute Lösung zu finden. Dennoch hat die Karenzzeit von Männern in der WWG bisher noch nie länger als zwei bis drei Monate gedauert und es waren durchwegs Arbeiter, die Elternkarenz bzw. Elternteilzeit nutzten.</p> <p>Gerade im Hinblick auf den Wiedereinstieg werden die persönlichen Bedürfnisse bei der Gestaltung des jeweiligen Arbeitszeitmodells berücksichtigt. Diese werden in Absprache zwischen Mitarbeiter, Füh-</p>	



	<p>rungskraft und Personalabteilung festgelegt.</p> <p>Seitens des Betriebsrates wurde gezielt mit Storytelling in der Betriebsratszeitung von der Elternteilzeit und den positiven Erfahrungen zweier Mitarbeiter berichtet.</p> <p>Weiters ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern den Urlaub bevorzugt in den Ferien nehmen können und die Führungskräfte sind angehalten, das Thema Familie und Beruf im jährlichen Mitarbeitergespräch entsprechend zu berücksichtigen.</p> <p>Darüber hinaus werden regelmäßig Familientage veranstaltet, an denen die Mitarbeiter ihren Familienangehörigen ihren Arbeitsplatz zeigen können. Die Kinder können hier z.B. im Rahmen einer Werksführung sehen wo Mama und/oder Papa arbeiten.</p>
<p><b>Welche Hürden werden gesehen?</b></p>	<p>Mit Vereinbarkeitswünschen umzugehen ist im Schichtbetrieb wesentlich schwieriger als im Verwaltungsbereich. Dennoch konnten auch hier bisher sehr flexible Lösungen gefunden werden.</p> <p>Längere Abwesenheiten von Führungskräften sowie Teilzeit in Führungspositionen stellen nach wie vor eine besondere Herausforderung dar. Doch auch dies ist lösbar. Z.B. Ist derzeit eine Abteilungsleiterin bereits das dritte Mal in Karenz.</p> <p>Außerdem scheinen Ängste vor Karrierehemmnissen oder vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bei den Mitarbeitern selbst immer noch eine Hürde im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Elternkarenz darzustellen.</p>
<p><b>Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?</b></p>	<p>Generell ist beobachtbar, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen selbst und potentielle Bewerber immer wichtiger wird. Nachhaltiges Wachstum ist nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter möglich. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Gerade deshalb hat sich das Unternehmen auch für die Zertifizierung „berufundfamilie“ entschieden.</p>