

Ansprechperson	Head of RCG Produktionsmanagement Reinhard Wallner
Website, Kontaktdaten	Website: http://www.railcargo.com Email: Reinhard.Wallner@railcargo.com
Bundesland	Wien
Branche	Güterverkehr
Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)	70 Beschäftigte (92% Männer / 7 % Frauen)
Berufsgruppen	Produktionsmanagement, Management, Netzwerkkoordination, Controlling, Administration
Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen	Mo-Fr Gleitzeit (Ausnahme 11 Mitarbeiter im Turnusdienst)
Vorhandene Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Gleitzeit • Teilzeit • Telearbeit • Turnusdienst • Arbeit und Alter • Gesetzliche Altersteilzeit
Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?	<p>„Das Thema hat sich in den letzten Jahren sicher verstärkt. Die ersten Männer waren vor etwa drei bis vier Jahren in Karenz. (...) Wir haben mittlerweile sehr viele Männer, die in Karenz gehen. Die Quote derjenigen, die aus Kindesgründen in Karenz gehen, ist bei uns bei Männern schon höher als bei Frauen, weil der Anteil der Männer deutlich höher ist. Ich muss sagen, alle Jungen, die in den letzten drei Jahren Kinder bekommen haben, da sind die Väter immer in Karenz gegangen. (...) Der ÖBB Konzern hat sich in den letzten Jahren extrem gewandelt. Das Thema open minded zu sein für verschiedenste Einflüsse bis hin zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit allem anderen was im Leben relevant ist, ist bei uns ein sehr, sehr präsent Thema.“</p>
Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Väterkarenz (auch im Turnusdienst) • Teilzeit, Elternteilzeit • Gleitzeit • Telearbeit • Betriebskindergarten
Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?	<p>Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass sich der Bereich Produktionsmanagement dem Audit Familie und Beruf unterzogen hat. Durch das vorhandene Gleitzeitmodell wird MitarbeiterInnen (Ausnahme Turnusdienst) mit Kinderbetreuungspflichten eine gewisse Flexibilität geboten. Darüber hinaus besteht gemäß Betriebsvereinbarung die Möglichkeit eines fixen Telearbeitsvertrags oder in Vereinbarung mit der Führungskraft eines frei wählbaren Telearbeitstages. Im Bedarfsfall ist hier auch ein zweiter Telearbeitstag zulässig. Die Mitarbeiter profitieren durch die Möglichkeiten, die der Konzern ÖBB bietet, wie bspw. unterschiedliche Info- und Serviceleistungen auch in punkto Karenz. Allgemein wird im Fall einer Väterkarenz oder Elternteilzeit gemeinsam mit dem Mitarbeiter und der zuständigen Führungskraft eine individuelle Lösung gesucht. Bisher wurde kein Antrag auf Väterkarenz abgelehnt.</p>
Welche Hürden werden gesehen?	<p>Im Bereich des Turnusdienstes kommen auf Kollegen und auch auf das Personalmanagement im Fall von Karenzzeiten größere Herausforderungen zu. Da im Turnusdienst nur 11 Mitarbeiter tätig sind, bedeutet der Ausfall von ein bis zwei Personen eine Herausforderung für die Struktur und es stellt sich die Frage, ob Vertretungen organisiert werden oder dies durch Überstunden kompensiert wird. Dies stellt nicht nur einen Kostenfaktor für das Unternehmen dar, sondern auch eine Mehr-</p>

belastung für die Kollegen.

Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?

Durch die individuellen Vereinbarkeitswünsche der Mitarbeiter sind auch die unterschiedlichsten Modelle dazu entstanden; bisher konnte für jeden Mitarbeiter eine Lösung gefunden werden. Der Großteil der Männer entscheidet sich für eine kurze Variante der Karenz von zwei Monaten und nur in Einzelfällen werden bis zu 6 Monate in Anspruch genommen. Diese Zeitspanne vereinfacht das Wiedereinstiegsmanagement. Durch die vorhandenen Modelle und Lösungen konnte das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhöht werden und dies fördert natürlich stark die Arbeitszufriedenheit.