


<b>Brimatech Services GmbH</b>		
<b>Ansprechperson</b>	Geschäftsführung Susanne Katzler-Fuchs	
<b>Website, Kontaktdaten</b>	Website: <a href="http://www.brimatech.at">http://www.brimatech.at</a> Email: <a href="mailto:skf@brimatech.at">skf@brimatech.at</a> Telefon: 0043664 968 94 21	
<b>Bundesland</b>	Wien	
<b>Branche</b>	Marktforschung (Schwerpunkt Technologie und Innovation)	
<b>Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)</b>	7 MitarbeiterInnen (2 Männer / 5 Frauen)	
<b>Berufsgruppen</b>	WirtschaftswissenschaftlerInnen, MathematikerInnen, ChemikerInnen	
<b>Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen</b>	Aufgrund der Unternehmensgröße bestehen keine festgeschriebenen Vereinbarungen oder ein fixes Wiedereinstiegsmanagement, es wird jedoch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf intensiv gefördert, etwa durch <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Arbeitszeiteinteilung innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen</li> <li>• Teilzeit</li> <li>• Ggf. Kinderbetreuung vor Ort</li> </ul>	
<b>Vorhandene Arbeitszeitmodelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeit</li> <li>• Flexible Arbeitszeiteinteilung (im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten)</li> <li>• Homeoffice/Telearbeit</li> </ul>	
<b>Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?</b>	<i>„Wir haben die Firma 2008 gegründet (...) und haben gesagt wir wollen einen Arbeitsplatz schaffen, der einerseits eine spannende Arbeit verbindet mit der Möglichkeit doch auch Familie zu haben. Natürlich steht immer der Firmengegenstand im Vordergrund, aber das war auch immer so der Hintergedanke. Wir sind ein sehr wissensbasiertes Unternehmen und wir können uns es nicht leisten, dass einzelne MitarbeiterInnen für 1-2 Jahre einfach weg sind, aber bei uns wollte das eh nie jemand, dass man wirklich so lange weg ist.“</i>	
<b>Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit auf Väterkarenz</li> <li>• Flexible Arbeitszeiteinteilung (mit fixen Anwesenheiten Dienstags und Donnerstags)</li> <li>• Arbeit an Projekten nach dem Vier-Augen-Prinzip (Vertretung ist somit gewährleistet)</li> <li>• Möglichkeit Kinder auf den Arbeitsplatz mitzunehmen bzw. Kinderbetreuung direkt am Arbeitsplatz</li> <li>• Homeoffice</li> <li>• Unterstützung von 1.000 EURO pro Kind pro Jahr direkt an Kinderbetreuungseinrichtung</li> </ul>	
<b>Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?</b>	Generell nimmt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert ein und Männer werden dazu ermutigt in Karenz zu gehen. Seitens des Unternehmens gibt es eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten, wie eine flexible und freie Einteilung der Arbeitszeiten und auch des Arbeitsortes. Es wird lediglich versucht, dass Dienstag und Donnerstag fixe Anwesenheiten im Büro sind. Zudem gibt es einen monatlichen Jour Fixe an dem auch MitarbeiterInnen in Karenz teilnehmen (ggf. finden diese Treffen auch direkt vor Ort statt). Zudem besteht die Möglichkeit Kinder am Arbeitsplatz mitzunehmen (ein Raum kann als Spielzimmer genutzt werden) und während der Baby- und Kleinkindphase besteht auch die Möglichkeit der Kinderbetreuung vor Ort durch eine ausgebildete Kraft. Weiters bietet das Unternehmen finanzielle Unterstützungsleistungen (1.000 pro Kind und Jahr) für Kinderbetreuung.	
<b>Welche Hürden werden ge-</b>	Das bestehende Arbeitszeitgesetz verringert die Flexibilität im Hinblick	



**sehen?**

auf die freie Arbeitszeiteinteilung. Dies ist insbesondere in einem rein wissensbasierten Unternehmen schwierig.  
Eine Herausforderung wäre - auch aufgrund der geringen Zahl an MitarbeiterInnen - eine sehr lange Karenzdauer. Bisher bestand aber seitens der MitarbeiterInnen immer der Wunsch auf einen möglichst raschen Wiedereinstieg.  
Generell stellen die nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine Hürde dar, wo beispielsweise Väter in Karenz oder bei dem geäußerten Wunsch auf einen Wiedereinstieg in Teilzeit belächelt werden.

**Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?**

Durch die Vielzahl an Möglichkeiten sowie die laufende Einbindung der MitarbeiterInnen in Karenz äußern die MitarbeiterInnen den Wunsch nach einem möglichst raschen Wiedereinstieg nach der Karenz, wodurch natürlich auch das Unternehmen profitiert.  
Insgesamt besteht ein sehr gutes Arbeitsklima und dieses hat sich durch die Möglichkeit der Mitnahme der Kinder ins Büro nochmals positiv verändert.  
Alle MitarbeiterInnen im Büro wissen, dass im Falle von Karenzzeiten gemeinsam nach einer guten Lösung gesucht und diese auch gefunden wird.