



<b>Ansprechperson</b>	Betriebsrat Peter Ullrich
<b>Website, Kontaktdaten</b>	Website: <a href="http://www.cisco.com/c/de_at/index.html">http://www.cisco.com/c/de_at/index.html</a> Email: <a href="mailto:peullric@cisco.com">peullric@cisco.com</a> Telefon: 012 4030 6543
<b>Bundesland</b>	Wien
<b>Branche</b>	IT
<b>Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)</b>	155 Beschäftigte ( ¼ Männer / ¼ Frauen)
<b>Berufsgruppen</b>	70% Verkauf, 10% Administration, 20% Produktentwicklung
<b>Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen</b>	<p>Im Unternehmen wird jährlich ein Corporate Social Responsibility Report erstellt und hierbei nimmt das Thema soziale Verantwortung gegenüber den MitarbeiterInnen einen zentralen Stellenwert ein. Dies umfasst neben Themen wie Burnout Prävention auch das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Im Unternehmen besteht eine Betriebsvereinbarung, die eine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitszeit von Montag bis Freitag im Rahmen von 6.00 bis max. 22.00 (mit einer fiktiven Normalarbeitszeit von 9.00 bis 17.15) festhält.</li> <li>Innerhalb dieses Rahmens besteht eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorteinteilung (Ausnahme KundInnen-Kontakte) nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit</li> <li>Für Telearbeit werden die notwendigen Arbeitsgeräte zur Verfügung gestellt</li> </ul>
<b>Vorhandene Arbeitszeitmodelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexible Arbeitszeiteinteilung</li> <li>Teilzeit</li> <li>Homeoffice</li> <li>Vertrauensarbeitszeit</li> </ul>
<b>Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?</b>	<p>„Sehr offen, sehr verständnisvoll, sehr flexibel. Man muss aber dazu sagen, dass das Mindset der Mitarbeiter und die Erwartungshaltung der Firma sehr gut zusammenpassen.“</p> <p>„Im Unternehmen gibt es Vertrauensarbeitszeit und demgegenüber wird auch den Mitarbeitern Vertrauen entgegengebracht. Auf alle Fälle wird es (Anm. Väterkarenz) unterstützt und auch ermöglicht, wo es nur geht – speziell wenn es um Väterkarenz geht, wird sicher keiner nein sagen.“</p>
<b>Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Väterkarenz</li> <li>Flexible Arbeitszeiteinteilung nach dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit</li> <li>Flexibler Arbeitsplatz (Arbeitsgeräte werden zur Verfügung gestellt)</li> <li>Teilzeit</li> <li>Telefonische Beratungsmöglichkeit (Hotline) für MitarbeiterInnen und Familienangehörige</li> </ul>
<b>Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?</b>	<p>Allgemein wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer seitens des Unternehmens unterstützt sowie generell das Thema Gleichbehandlung einen großen Stellenwert einnimmt. Die ersten Väter nahmen bereits vor 10 Jahren Väterkarenz in Anspruch und dies wird im Regelfall immer gewährt. Wichtig ist dem Unternehmen eine möglichst frühzeitige Bekanntgabe, um entsprechende Vertretungsregelungen zu organisieren. Die bestehende flexible Arbeitszeiteinteilung sowie auch die Möglichkeit auf Homeoffice erleichtern allgemein die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle MitarbeiterInnen (Ausnahme MitarbeiterInnen mit direkten KundInnen-Kontakten).</p>
<b>Welche Hürden werden gesehen?</b>	<p>Abwesenheiten von zwei bis drei Monaten sind gut planbar, darüber hinaus sind entsprechende Vertretungen erforderlich. Schwieriger ist es bei Personen in Führungsrollen, nichtdestotrotz wurden auch hier bisher</p>

Cisco Systems Austria GmbH



immer Lösungen gefunden.

Eine geringere Flexibilität besteht auch bei MitarbeiterInnen mit direktem KundInnen-Kontakt, da hier die Bedürfnisse der KundInnen zu berücksichtigen sind. Beobachtet wurde zudem, dass beispielsweise Mitarbeiter im Verkauf, die provisionsbeteiligt sind, seltener in Karenz gehen, da dies mit Einkommenseinbußen verbunden ist.

**Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?**

Der Großteil der Männer nimmt eine Karenzzeit zwischen einem und drei Monaten in Anspruch, aber es haben bereits Führungskräfte vorgelebt, dass auch längere Abwesenheiten bis zu einem Jahr möglich sind. Gerade diese Personen haben auch entsprechende Vorbildwirkung. Dem Unternehmen ist die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen ein wichtiges Anliegen und dementsprechend wird versucht hier auf bestehende Wünsche und Bedürfnisse zu reagieren, da so auch die Bindung an das Unternehmen längerfristig ist.