

Malerei Nutz Ges.m.b.H.		
Ansprechperson	Geschäftsführung Jürgen Nutz	
Website, Kontaktdaten	Website: http://www.malerei-nutz.at/ Email: office@malerei-nutz.at Telefon: 0664 50 211 21	
Bundesland	Niederösterreich	
Branche	MalerInnen- und AnstreicherInnenengewerbe	
Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)	14 Beschäftigte (8 Männer / 6 Frauen) (Stand Jänner 2016)	
Berufsgruppen	MalerInnen und AnstreicherInnen, Bürokauffrau/mann	
Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen	Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung für den handwerklichen Bereich wurden folgende Betriebszeiten festgelegt: <ul style="list-style-type: none"> • Jänner bis März: Montag bis Donnerstag 7-16h (36 Stundenwoche) • April bis Dezember: Montag bis Freitag 7-16h (40 Stundenwoche) Im Bürobereich bestehen fixe Betriebszeiten mit Möglichkeit auf Teilzeit.	
Vorhandene Arbeitszeitmodelle	Die Arbeitszeiten wurden im Rahmen der Betriebsvereinbarung gemeinsam mit den MitarbeiterInnen festgelegt (siehe oben). Diese Betriebsvereinbarung wird im Frühjahr gemeinsam mit den MitarbeiterInnen diskutiert und ggf. auf deren individuellen Bedürfnisse angepasst. Diese Vereinbarung gilt für den handwerklich technischen Bereich und bisher wurden in diesem Bereich keine Teilzeitmodelle erprobt. Die Möglichkeit auf Teilzeit besteht im Bürobereich und wurde bisher auch nur von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Anspruch genommen. Aufgrund der Öffnungszeiten des Kindergartens zumeist in der Zeit zwischen 7.30 und 11.30.	
Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?	<i>„Ein Mitarbeiter hat das vor sechs Jahren ins Rollen gebracht, dass sich die Mitarbeiter damit auseinandersetzen und die Männer dann auch in Karenz gehen. (...) Wenn ein Mitarbeiter sagt, er hätte das gerne – abgesehen davon, dass das vom Gesetzgeber her erlaubt ist – kann ich erstens nichts dagegen haben und zweitens was wäre, wenn er krank ist. Insofern sind wir auf alle Fälle dafür. (...) Weil, wenn ich einen Mitarbeiter vergräme, hab' ich vielleicht einen Mitarbeiter weniger.“</i>	
Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)	Im Rahmen des Erstellungsprozesses der Betriebsvereinbarung wurden mit jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin individuelle Gespräche geführt, um die Wünsche zu erheben und nach einem Jahr erfolgt gemeinsam ein Reflexionsprozess und ggf. eine entsprechende Adaptierung der Vereinbarung. Bestehende individuelle Wünsche hinsichtlich Teilzeit sind aufgrund der Arbeit auf Baustellen und den damit verbundenen gemeinsamen Anfahrten nur schwer realisierbar und wurden bisher nicht umgesetzt. <p>Angeboten werden im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit auf Väterkarenz • Individuelle Lösungen je nach Bedarf, z.B. Notwendigkeit Kinder in den Kindergarten zu bringen. 	
Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?	Männer haben prinzipiell die Möglichkeit in Väterkarenz zu gehen und dies wird auf jeden Fall gewährt. Wichtig ist so gut es im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich ist, auf individuelle Wünsche der Mitarbeiter einzugehen. Aus diesem Grund wurde auch gemeinsam die Betriebsvereinbarung erarbeitet. Ein Vorteil des Unternehmens ist zudem, dass der Großteil der Aufträge im Bezirk erfolgt und auch versucht wird dies beizubehalten. Dadurch halten sich die Fahrwege in Grenzen und es ist für die Mitarbeiter beispielsweise möglich kurzfristig auf Betreuungsengpässe zu reagieren.	
Welche Hürden werden gesehen?	Als eine der größten Hürden wird der vorhandene Kollektivvertrag gesehen, da dieser die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten stark einschränkt. Aus diesem Grund wurde die Betriebsvereinbarung erstellt.	

	<p>Eine weitere Hürde sind die unzureichenden und teilweise widersprüchlichen Informationen die seitens der örtlichen Wirtschaftskammer sowie der Bezirkshauptmannschaften zu den Themen flexible Arbeitszeiten, Karenz und Betriebsvereinbarungen angeboten werden. Besonders schwierig gestalten sich die Möglichkeiten von Teilzeit im handwerklichen Bereich, da die Arbeit an den Baustellen mit Wegzeiten verbunden ist und eine tägliche Arbeitszeit von 4 Stunden nur schwer umsetzbar wäre. Vorstellbar wäre eine Teilzeittätigkeit mit z.B. dreitägiger Anwesenheit – dies wurde jedoch noch nicht erprobt. Des Weiteren hat der Geschäftsführer für sich selbst bezüglich der Möglichkeit der Väterkarenz bei der Versicherung der gewerblichen Wirtschaft angefragt, es wurde jedoch mitgeteilt, dass dies nur im Falle einer Karenzvertretung (Geschäftsführung für zwei Monate) möglich wäre. Aus diesem Grund wurde von dieser Möglichkeit Abstand genommen.</p>
<p>Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?</p>	<p>Nachdem ein Mitarbeiter die Pionierrolle „Vater in Karenz“ übernommen hat, haben sich immer mehr Mitarbeiter, die Kinder bekamen, mit dieser Möglichkeit auseinandergesetzt und dies auch in Anspruch genommen. Ein Mitarbeiter war sogar 6 Monate in Karenz und trotz der verhältnismäßig langen Dauer konnte die Koordination der Aufträge bewältigt werden. Anfragen auf Väterkarenz werden immer positiv erledigt und durch die diesbezüglich gesetzten Schritte konnte die Zufriedenheit und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht werden.</p>