

RHI AG



Ansprechperson	Standortleitung Walter Hammerer
Website, Kontaktdaten	Website: http://www.rhi-ag.com/internet_de Email: walter.hammerer@rhi-ag.com Telefon: 0502 13-5314
Bundesland	Steiermark
Branche	Industrie, Feuerfestbereich
Anzahl der Beschäftigten (Männer / Frauen)	300 Beschäftigte (Standort Leoben); ca. 200 Männer / 100 Frauen
Berufsgruppen	ForscherInnen, EinkäuferInnen, IndustriekeramikerInnen, ElektrikerInnen, ChemikerInnen, PhysikerInnen, Industriekaufmänner/frauen, u.a.
Betriebszeiten und betriebliche Rahmenbedingungen	Für alle MitarbeiterInnen wird die Möglichkeit der Kinderbetreuung direkt am Unternehmensstandort angeboten (ganztägig für 10-12 Kinder). Die Betriebszeiten sind abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsbereich, allgemein gibt es: <ul style="list-style-type: none">• Gleitzeit mit Kernzeit 9-15h30 (Büro)• Vertrauensarbeitszeit (Büro)• Bereiche mit Schichtbetrieb
Vorhandene Arbeitszeitmodelle	Im Office-Bereich bestehen folgende Arbeitszeitmodelle: <ul style="list-style-type: none">• Gleitzeit (Beginn zwischen 6.00 und 9.00; Ende ab 15.30)• Teilzeit• Telearbeit/Homeoffice
Zugang des Unternehmens zum Thema Männer und Vereinbarkeit?	„Väterkarenz für einen Zeitraum von zwei bis drei Monaten kann in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit ist auf unserer Homepage ebenfalls erwähnt. Es gibt einen Trend zu kurzzeitiger Väterkarenz – nicht nur deshalb, weil wir als Unternehmen so agieren, sondern weil das ein gesellschaftlicher Trend ist.“
Mögliche Vereinbarkeitsstrategien im Unternehmen (z.B. Männer in Karenz, Teilzeit, Gleitzeit)	<ul style="list-style-type: none">• Väterkarenz• Gleitzeit• Teilzeit• Geringfügige Anstellung während der Karenz (bisher nur von Frauen in Anspruch genommen)• Kinderbetreuung am Standort
Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer im Betrieb unterstützt?	Seitens des Unternehmens gibt es die Möglichkeit der Väterkarenz und bisher haben diese 5 Mitarbeiter in Anspruch genommen (ausschließlich Akademiker). In diesem Zusammenhang sind die Mitarbeiter aufgerufen, den Zeitpunkt der Karenz möglichst frühzeitig bekanntzugeben, um die Projektarbeit gut steuern zu können. Im Regelfall beträgt die Karenzzeit max. 3 Monate - längere Abwesenheiten wären aufgrund der spezialisierten Fachbereiche und v.a. auf Ebene der Führungskräfte schwer zu bewältigen. Zudem besteht für junge Väter die Möglichkeit auf Teilzeitbeschäftigung für eine befristete Zeitspanne. In diesem Zusammenhang ist auch das bestehende Gleitzeitmodell als Unterstützung für MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungspflichten zu nennen. Eine wichtige Unterstützungsleistung des Unternehmens (v.a. für die internationalen MitarbeiterInnen) ist das Angebot einer ganztägigen Kinderbetreuungsstätte direkt am Unternehmensstandort.
Welche Hürden werden gesehen?	Im Unternehmen werden SpezialistInnen für je einen Bereich beschäftigt und es besteht nicht die Möglichkeit diese Arbeitsplätze „doppelt“ zu besetzen, d.h. im Falle von längeren Abwesenheiten stehen hier gewisse Bereiche still. Demnach sind Karenzzeiten oder Teilzeit langfristig – auch auf der Projektebene - einzuplanen, um das Arbeitspensum zu bewältigen. Jedoch sind Abwesenheiten über drei Monate hinaus ge-

RHI AG



hend nur schwer umzusetzen.
Des Weiteren stellen längere Abwesenheiten auch ein Hindernis für Karrieren, die über den eigenen Fachbereich hinausgehen, dar. Generell sind die Spezialbereiche durch schnelllebiges Wissen gekennzeichnet, d.h. längere Abwesenheiten bedeuten hier auch einen vergleichsweise hohen Know-How-Verlust für die MitarbeiterInnen und das Unternehmen.

Welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?

Es gibt einen Trend zur kurzzeitigen Väterkarenz, weil dies zunehmend seitens der Väter eingefordert wird. Bisher haben 5 Mitarbeiter (darunter zwei Führungskräfte) eine Väterkarenz in Anspruch genommen.