

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER*INNEN



Das Projekt "Men in Care" und dieser Leitfaden wurden durch das Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation "EaSI" (2014-2020) finanziell unterstützt. Kofinanziert wird das Projekt in Österreich vom BMSGPK und der AK Steiermark. Unterstützt wird das Projekt vom ÖGB Steiermark. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen spiegeln nicht notwendigerweise den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wider.



WAS IST CARE-ARBEIT, UND WER MACHT SIE?

Das Geben und Empfangen von Care/Sorgearbeit ist ein grundlegender Weg für uns Menschen, Beziehungen zu uns nahestehenden Personen und Gemeinschaften aufzubauen.

Care-Arbeit zu leisten und zu erhalten ist für uns alle wichtig, aber die Verteilung der Sorgearbeit und die finanziellen Folgen sind oft geschlechtsspezifisch. Frauen* tragen eine größere Last. Es ist wichtig, sorgeorientierte Männer* besonders zu adressieren, und es ist notwendig, ein unterstützendes Umfeld für sie zu schaffen. Männer* können Sorgearbeit genauso bewältigen wie Frauen* und leisten damit einen Beitrag zur Verbesserung der Gleichstellung. Arbeitgeber*innen sehen sich zunehmend mit der Forderung jüngerer männlicher Arbeitnehmer*innen konfrontiert, die sich an der Care-Arbeit beteiligen wollen.

Ein weiteres Argument ist die alternde Bevölkerung in Europa. Wir können es uns nicht leisten, Sorgearbeit leistende Menschen aus dem Arbeitsleben zu drängen. Wir müssen sorgende Angehörige aller Geschlechter einbeziehen.

Es ist wichtig, wertvolle, kompetente und zufriedene Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu haben, die Sorgearbeit übernehmen. Die Bedeutung des Beitrags von Frauen* zur Erwerbsbevölkerung ist ein wichtiger Grund für die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Pflegepersonen (2019).

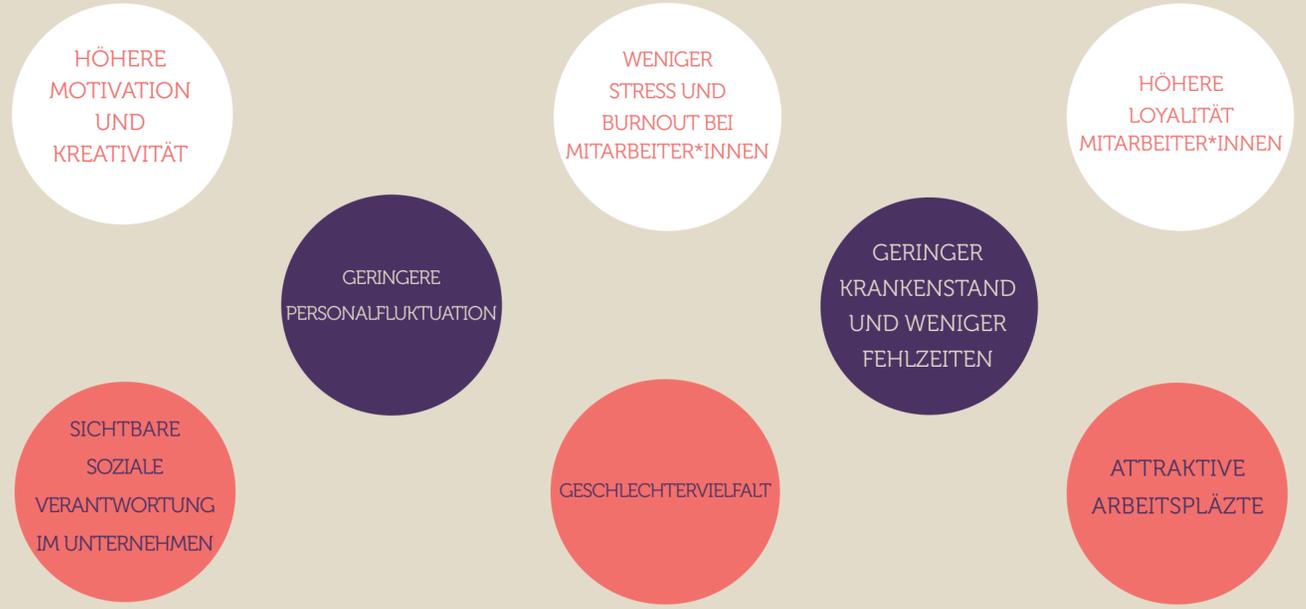
The complete Guide for Employers is available at:
<https://www.men-in-care.eu/es/results>

Im Laufe des Berufslebens treffen Arbeitnehmer*innen auf Schwierigkeiten, Arbeit und andere Lebensaufgaben miteinander zu vereinbaren.

WIE KANN IHR UNTERNEHMEN EINE GUTE WORK-LIFE-BALANCE FÜR IHRE MITARBEITER*INNEN ERMÖGLICHEN?

WELCHE HINDERNISSE GIBT ES IN IHREM UNTERNEHMEN, AKTIVE VATERSCHAFT, ANDERE SORGEAUFGABEN ODER AUCH SELF CARE MIT DEM JOB ZU VEREINBAREN?

WAS KÖNNEN SIE GEWINNEN, WENN SIE EIN UNTERNEHMEN SIND, DAS CARE-ARBEIT LEISTENDE ARBEITNEHMER*INNEN UNTERSTÜTZT?



SIEBEN SCHRITTE ZUR UNTERSTÜTZUNG SORGEORIENTIERTER MÄNNER*

Die folgenden sieben Schritte aus dem Projekt Men in Care basieren auf Graysons *Seven steps to being a good employer for working carers* (2017).

SCHRITT 1 Identifizierung der Auslöser im Betrieb

Väter nutzen ihren Anspruch auf der Elternzeit*kenz nicht vollständig oder können ihn nicht entsprechend ihrem Betreuungsbedarf nutzen (Vollzeit, um sich mit den Müttern abzuwechseln).

Arbeitnehmer*innen verlassen das Unternehmen oder wechseln die Stelle nach der Rückkehr aus dem Care- oder Elternzeit. Dies ist häufig der Grund, warum Unternehmen qualifizierte weibliche Arbeitskräfte verlieren.

Eine Kultur, in der Überstunden und Überarbeitung ohne Hinterfragen akzeptiert werden. Dies setzt oft den Standard für ein ungesundes Arbeitsumfeld.

Hohe Fluktuation. Hohes Maß an ungeplanten Fehlzeiten.

Themen oder Fragen, die von den Arbeitnehmer*innen oder der Gewerkschaft vorgebracht werden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Teilzeitarbeit und reduzierter Arbeitszeit mit geringeren Beförderungsquoten.

Das Unternehmen möchte die Ziele und Werte als fürsorglicher Arbeitgeber*innen neu definieren.

SCHRITT 2 Schritt 2: Festlegen, was wichtig ist – Bedarfsanalyse

Sammeln sie geschlechterbezogene Statistiken zu:

INANSPRUCHNAHME VON ELTERNKARENZ/ PFLEGEKARENZ

POSITION NACH DER RÜCKKEHR AUS DER ELTERNKARENZ/ PFLEGEKARENZ

INANSPRUCHNAHME VON KRANKHEITSTAGEN/ BETREUUNG VON KINDERN

TEILZEIT-/VOLLZEITSTELLEN

NUTZUNG VON HOME-OFFICE

ANTEIL DER ARBEITNEHMER*INNEN MIT FLEXIBLEN ARBEITSZEITEN

SCHRITT 3 Den Business Case erstellen

Argumente für sorgeorientierte Männer*

GERINGERE EINSTELLUNGSKOSTEN

VIELFÄLTIGES UND INTEGRATIVES RECRUITMENT

BINDEN SIE ÄLTERE ARBEITNEHMER*INNEN

VERRINGERUNG DES RISIKOS KOSTSPIELIGER SICHERHEITSVERLETZUNGEN/-EREIGNISSE

TAKE ACTION SCHRITT 4 Verpflichtung zum Handeln

- Carebezogene Arbeitsmodelle
- Arbeitszeitverkürzung als Schlüsselmaßnahme
- Führungskräfte sollten sich verpflichten, mit gutem Beispiel voranzugehen

BESTANDSAUFNAHME DER MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

- KOMPRIMIERTE ARBEITSZEITEN
- FLEXIBLE ARBEITSZEITEN
- JAHRESARBEITSZEIT
- MOBILES ARBEITEN/HOME OFFICE

POLITIK ZUM ABBAU VON ÜBERSTUNDEN/ÜBERARBEIT

PFLEGEZEIT/-KARENZ

ANPASSUNG DER SCHICHTEN AN DEN CARE-BEDARF

JOB SHARING

INFORMATIONSHILFE UND SONSTIGE UNTERSTÜTZUNG SPEZIELL FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

ALTERSTEILZEIT

32-35-STUNDEN-ARBEITSWOCHE

MÖGLICHKEITEN DER UNTERBRECHUNG DER BERUFSTÄTIGKEIT ODER SABBATICALS

SCHRITT 5 Integration und Implementierung

Management und Arbeitnehmer*innen sollten über Maßnahmen des Unternehmens zur Vereinbarkeit von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit sowie Chancengleichheit informiert werden.

Für Management und Arbeitnehmer*innen in mittleren und großen Unternehmen sollte eine zentrale Anlaufstelle zur Verfügung stehen, die über betriebliche und politische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf zu informiert und berät.

Schulung von Führungskräften, um sie für Care-Aufgaben und mögliche Barrieren und Lösungen zu sensibilisieren.

Das jährliche Mitarbeiter*innen - Gespräch sollte mindestens eine Frage dazu enthalten, was das Unternehmen und das Management tun können, um die Vereinbarkeit von Berufsleben und Care-Arbeit der Mitarbeiter*innen zu verbessern.

Wenn Arbeitnehmer*innen eine Elternzeit*kenz planen, sollte ein eigens Mitarbeiter*innen - Gespräch dafür vorgesehen werden.

Unternehmen sollten über Prozesse zur Kontrolle von Arbeitszeiten und Überstunden verfügen, und die Führungskräfte sollten bereit sein, einzugreifen und Lösungen zu finden.

SCHRITT 6 Einbindung von Interessengruppen und Netzwerken

Schaffen Sie Räume und/oder Events im Unternehmen, in denen Männer* über ihr Engagement bei der Betreuung von Kindern, kranken, behinderten oder älteren Verwandten und Freund*innen sprechen können; fördern Sie Diskussionen über die Situation der Mitarbeiter*innen mit Sorgearbeiten sowie über hilfreiche Maßnahmen (z.B. Väternetzwerke).

Organisieren Sie soziale Events, bei denen sich Mitarbeiter*innen und deren Partner*innen und Kinder in einem entspannten Rahmen treffen können.

Nehmen Sie an externen Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit teil; eine überbetriebliche Arbeitsgruppe kann Informationen austauschen, diskutieren und nach neuen Maßnahmen und Lösungen suchen.

SCHRITT 7 Evaluierung und Berichterstattung

Betriebe sollten Nachweise in vier Handlungsfeldern erbringen:

UNTERNEHMENSPOLITIK
Die Konzepte zu Work-Life-Balance, Care und Selbstsorge werden in Tarifverträgen, der Personalpolitik oder anderen Verfahren anerkannt. Männer* werden dabei ausdrücklich als aktive Carer angesprochen.

PEER SUPPORT
Sorgeorientierte Männer* werden unterstützt, sich untereinander auszutauschen.

KOMMUNIKATION, SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG
Alle Führungskräfte und Arbeitnehmer*innen werden über Strategien und verfügbare Unterstützung informiert.

UNTERSTÜTZUNG AM ARBEITSPLATZ
Sorgeorientierte Männer* haben Zugang zu praktischer Unterstützung am Arbeitsplatz und zu Informationen über öffentliche Maßnahmen, externe und interne Unterstützung und Dienste.