

ANHANG

Karenzregelungen in der EU

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Belgien	keine Elternkarenz, Möglichkeit d. Berufslaufbahnunterbrechung für AN (bei BeamtenInnen gesetzlich geregelt, bei AN in Privatwirtschaft tarifl. Vereinbarung - von der Zustimmung des AG abhängig), Arbeitslose/r muß als Urlaubsvertretung eingestellt werden	6-12 Monate	Pauschalbetrag gestaffelt nach Anzahl der Kinder unter 6 Jahren		ja, zwischen 6 Monaten und 5 Jahren

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Griechenland	Jeder Elternteil hat Anspruch auf drei Monate unbezahlte Vollzeitkarenz; individuelles Recht, d.h. Anspruch ist nicht übertragbar;	3 Monate/ Elternteil; 6 Monate f. Alleinerziehende; bis Kind 2,5 Jahre alt ist	keine	Arbeitsplatz-/Beschäftigungsgarantie	nein
Frankreich	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter und Väter;	Gesamtanspruch zwei Jahre; bis 36 Monate nach der Geburt des Kindes bzw. bis das letzte Kind 3 Jahre alt ist	erst ab dem 2. Kind	bei 3 und mehr Kindern Arbeitsplatzgarantie, ansonsten bevorzugte Wiedereinstellung	zwischen 16 Stunden und 80 % der Normalarbeitszeit möglich

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Deutschland	Elternkarenz f. erwerbstätige Mütter und Väter; Eltern können sich bis zu 3mal abwechseln bei der Inanspruchnahme	36 Monate nach Geburt oder Adoption eines Kindes (darf nicht älter als 8 Jahre sein) pro Familie	einkommensabhängig für die gesamte Zeitspanne		bis zu 19 Wochenstunden im bisherigen oder einem anderen Unternehmen für den freigestellten Elternteil möglich
Spanien	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter	a) 12 Monate; b) Verlängerung um 2 Jahre möglich	keine	a) Arbeitsplatzgarantie b) keine Arbeitsplatzgarantie; bevorzugte Einstellung	Eltern mit Kind unter 6 Jahren können AZ um ein Drittel bzw. 50 % ohne Lohnausgleich reduzieren; AZ-reduktion kann von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Italien	a) Elternkarenz für ArbeitnehmerInnen (nur zum Teil auf Väter übertragbar) b) Elternkarenz im öffentlichen Dienst	a) max. 6 Monate bis zum 1. Geburtstag des Kindes; b) 12 Monate a)+b) bei schwer behinderten Kindern Verlängerung bis zum vollendeten 3. Lj. möglich	a) 30 % des Arbeitsentgeltes; b) keine	a) Arbeitsplatzgarantie; b) Beschäftigungsgarantie	bei schwer behinderten Kindern tägliche Arbeitszeitverkürzung von 2 Stunden möglich
Vereinigtes Königreich	keine Elternkarenz; zum Teil tarifvertragliche Regelungen	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Irland	keine Elternkarenz, zum Teil tarifvertragliche Vereinbarungen	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt
Luxemburg	keine oder Erziehungsurlaub für erwerbstätige Mütter oder Väter (die Informationen über Karenz in Luxemburg sehr widersprüchlich; es weist vieles darauf hin, daß dieser nur für Bedienstete im öffentlichen Dienst möglich ist).	max. 24 Monate bzw. bis zum 2. Geburtstag des Kindes	Zulage	nur im öffentlichen Dienst	Erwerbstätigkeit bei einkommensschwachen Familien möglich
Niederlande	Teilzeitkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter; individuelles Recht	6 Monate (mind. 20 Std. pro Woche); können bis zur Vollendung des 4. Lj. genommen werden;	keine; ausgenommen Beamte/e/innen (75 % des entfallenen Arbeitsentgeltes) und AlleinerzieherInnen, wenn Einkommen unter Sozialhilfeniveau sinkt	Arbeitsplatzgarantie	Teilzeit von mind. 20 Wochenstunden obligatorisch

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Norwegen	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter; Aufteilung frei einteilbar; sehr flexible Gestaltungsmöglichkeiten; 4 Wochen müssen vom Vater in Anspruch genommen werden; Anspruch verfällt ansonsten; Teilzeitkarenz verlängert die Dauer der Elternkarenz entsprechend	a) 52 Wochen; b) 42 Wochen;	a) 80 % Lohnausgleich; b) 100 % Lohnausgleich		individuelle Arbeitszeitverkürzung ist möglich
Portugal	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter; muß nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs angetreten werden	6 bis 24 Monate	keine	Beschäftigungsgarantie	Reduktion bis zu 50 % der Arbeitszeit möglich bis Kinder 12 Jahre alt sind (gilt nicht für Führungskräfte); kein Lohnausgleich

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Österreich	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter; Mutter muß auf ihren Anspruch verzichten bei Vaterkarenz; Teilzeitkarenz möglich, ebenso Kombinationen von Teil- und Vollzeitkarenz; 6 Monate sind vom 2. Elternteil in Anspruch zu nehmen, sie verfallen ansonsten	22 Monate pro Familie	vereinheitlichtes Karenzgeld von öS 185,- pro Tag; AlleinerzieherInnen oder Familien mit sehr niedrigem Einkommen wird Zuschuß gewährt, der aber zurückbezahlt werden muß (bei den AlleinerzieherInnen wird dies vom Vater des Kindes zurückgefordert); bei Teilzeitkarenz beträgt die Beihilfe öS 90,- pro Tag	Beschäftigungsgarantie	Teilzeitkarenz möglich; im öffentlichen Dienst Recht auf Arbeitszeitreduktion bis zum vollendeten 6. Lj. des Kindes

Land	Art der Anspruchsberechtigung	Dauer	Monetäre Leistung	Wiedereinstellungsgarantie	Teilzeitmöglichkeit
Finnland	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter	a) 158 Tage pro Familie; b) plus Kinderbetreuungsfreistellung bis zum vollendeten 3. Lj.	a) zw. 45 % und 66 % des Einkommens (gestaffelt nach der Höhe); b) geringer Pauschalbetrag; bei Teilzeitbeschäftigung eine Beihilfe bis zum 3. Lj. des Kindes		bei Berufstätigkeit beider Eltern kann ein Elternteil bis zur Schulpflicht des Kindes Teilzeit arbeiten (6 Std. pro Tag oder 30 Std. pro Woche)
Schweden	Elternkarenz für erwerbstätige Mütter oder Väter; Inanspruchnahme en bloc oder über mehrere kürzere Zeiträume verteilt möglich; kann auch in Form einer Arbeitszeitverkürzung konsumiert werden; Kombinationen von Voll- und Teilzeitkarenz möglich	15 Monate pro Elternteil; können bis zum vollendeten 8. Lj. des Kindes in Anspruch genommen werden	10 Monate 80 % des Einkommens, 2 Monate 90 % des Einkommens, wovon aber ein Monat von der Mutter, der andere vom Vater in Anspruch genommen werden muß; restlichen 3 Monate ein Pauschalbetrag von ca. öS 90,-/Tag		Recht auf Reduktion der täglichen Arbeitszeit bis zum Ende des 1. Schuljahres des Kindes auf 75 % der Normalarbeitszeit; kein Lohnausgleich

Quellen: Lohkamp-Himmighofen 1994; Kontraste 10/1995; Europäische Kommission (Generaldirektion V) 1994; BMAS/BMFF 1996

Interviewleitfaden Männer allgemein

Vorbereitung auf das Interview: Fragebogen durchlesen - während Interview immer wieder auf FB zurückgreifen.

MITARBEIT IM HAUSHALT; BEI DER KINDERBETREUUNG

- **Tagesablauf** des Interviewten (wer bringt Kinder in den Kindergarten, betreut Schulaufgaben, geht einkaufen, macht Essen, räumt auf); ungefähres Stundenausmaß; differenzieren nach wochentags, Samstag, Sonntag.

BERUFLICHER ALLTAG

- **Wie ist berufliche Tätigkeit strukturiert?**
fixe Anwesenheitszeit? wie rigoros gehandhabt? Zeitkontrollen/Aufzeichnungen?
kann auch zu Hause gearbeitet werden?
wird vorwiegend mit Männern oder mit Frauen zusammengearbeitet (Abt.)?
Vor- und Nachteile, die sich daraus ergeben?
sind Terminvorgaben zu erfüllen; wie knapp sind diese bemessen?
Spitzenzeiten (Saison)?
Sicherheit des Jobs?
kann kurzfristig umdisponiert werden (z.B. bei Krankheit des Kindes; od. Vorladung Schule)
Wann sind Besprechungen und Geschäftstermine angesetzt? Während der Normalarbeitszeit, oder eher abends?
Weiterbildung im Betrieb?
- **(Häufigkeit der) Überstunden?**
Wie kurzfristig werden Überstunden angeordnet?
Überstunden schon mal abgelehnt? Wie war die Reaktion darauf?
Werden Überstunden ausbezahlt oder in Freizeit abgegolten? Wenn beides, was wird vom Befragten eher bevorzugt?
- **Frage nach gewünschtem Ausmaß an Arbeitszeit?**
falls weniger als zur Zeit warum und woran scheiterte bisher die Arbeitszeitreduktion?

KollegInnen in TZ? Erfahrungen (positiv u. negativ) mit KollegInnen in TZ?

WAHRNEHMUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- **Sind Beruf und Familie für sie vereinbar?**

Haben Sie das Gefühl zu wenig Zeit für Familie und Haushalt zu haben?

Haben Sie das Gefühl zu wenig Zeit für den Beruf zu haben?

Wie wird berufliche Tätigkeit durch Familie/Haushalt beeinflusst?

Wie wird familiäre Tätigkeit durch Beruf beeinflusst?

Worin liegen bzw. sehen Sie die größten Schwierigkeiten?

Pflegefreistellung schon einmal in Anspruch genommen? wie häufig, wann (z.B. nur wenn Partnerin ebenfalls krank)?

Wonach richtet sich Ihre Urlaubsplanung? wie wird Urlaub in der Familie gehandhabt?

- **Fragen nach Elternkarenz?**

Einstellung dazu,

Inanspruchnahme - pro und contra,

warum selbst nicht in Anspruch genommen;

Einstellung zur derzeitigen Regelung - würden Sie mindestens ein halbes Jahr Karenz in Anspruch nehmen?

- **In Ihrem Betrieb gibt es Männer, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduziert bzw. Elternkarenz in Anspruch genommen haben?**

(falls der Befragte dies selbst bereits versucht hat, Frage persönlich stellen)

Welche Einstellung haben Vorgesetzte/KollegInnen/Betriebsrat/Sie selbst zu diesen Männern?

wie war die Reaktion der KollegInnen/Vorgesetzten/Betriebsrat?

Waren Sie oder Kollege eine Art "Vorbild" für andere Kollegen?

Hat Firmenleitung/Betriebsrat ihre/seine Haltung zu Teilzeit bzw. Elternkarenz geändert? Welche betrieblichen Vorteile und Nachteile ergeben/ergeben sie für diese Kollegen (anderen Arbeitsplatz zugewiesen, Karrierechancen; Ansehen etc.)

FIRMENPOLITIK

- **Wie stehen, Ihrer Meinung nach, die Firmenleitung und der Betriebsrat zu Karenz und Teilzeitarbeit von Männern?**

- **Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb thematisiert** (z.B. bei Betriebsversammlungen; Arbeitskreise; Firmenzeitung)?

Wie wird diese thematisiert (als Angelegenheit der Frauen/der Männer; allgemein; etc.)?

Hat Firmenleitung einmal offiziell zu Männerkarenz und Teilzeit Stellung genommen?

Gibt es spezielle firmeninterne Regelungen/Maßnahmen, die besonders Beschäftigte mit Kindern betreffen (positiv und negativ)?

welche familienfreundlichen Maßnahmen werden in Anspruch genommen?

welche nicht? warum schon? warum nicht?
- **Besondere Probleme der Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie bestehen zu Ferienzeiten bzw. bei Krankheit der Kinder oder ev. fehlender Nachmittagsbetreuung.**

Wie bewältigen Sie persönlich derartige Probleme?

Hat Ihre Firma diesbezüglich besondere Regelungen?

Oder wie lösen Sie das Problem der Kinderaufsicht?

Können Sie ihre Kinder in die Firma mitnehmen; wenn ja, haben Sie das schon gemacht?
- **Welche betrieblichen Strukturen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?**
- **Welche Veränderungen in den betrieblichen Strukturen wären für Sie notwendig**, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?

Interviewleitfaden für Teilzeit-Beschäftigte

Vorbereitung auf das Interview: Fragebogen durchlesen - während des Interviews vielleicht immer wieder auf FB zurückgreifen.

MITARBEIT IM HAUSHALT; BEI DER KINDERBETREUUNG

- **Tagesablauf** des Interviewten (wer bringt Kinder in den Kindergarten, betreut Schulaufgaben, geht einkaufen, macht Essen, räumt auf); differenzieren nach wochentags, Samstag und Sonntag

WAHRNEHMUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- **Sind Beruf und Familie für sie vereinbar?**
Haben Sie das Gefühl zu wenig Zeit für Familie und Haushalt zu haben?
Haben Sie das Gefühl zu wenig Zeit für den Beruf zu haben?
Wie wird berufliche Tätigkeit durch Familie/Haushalt beeinflusst?
Wie wird familiäre Tätigkeit durch Beruf beeinflusst?
Worin liegen bzw. sehen Sie die größten Schwierigkeiten?
Pflegefrestellung schon einmal in Anspruch genommen? wie häufig, wann (z.B. nur wenn Partnerin ebenfalls krank)?
Wonach richtet sich Ihre Urlaubsplanung? wie wird Urlaub in der Familie gehandhabt?
- **Fragen nach Elternkarenz?**
Einstellung dazu,
Inanspruchnahme - pro und contra,
warum selbst nicht in Anspruch genommen;
Einstellung zur derzeitigen Regelung - würden Sie mindestens ein halbes Jahr Karenz in Anspruch nehmen?

BERUFLICHER ALLTAG

- **Wie ist berufliche Tätigkeit strukturiert?**
fixe Anwesenheitszeit? wie rigoros gehandhabt? Zeitkontrollen/Aufzeichnungen?
kann auch zu Hause gearbeitet werden?
wird vorwiegend mit Männern oder mit Frauen zusammengearbeitet (Abt.)?
Vor- und Nachteile, die sich daraus ergeben?

sind Terminvorgaben zu erfüllen; wie knapp sind diese bemessen?

Spitzenzeiten (Saison)?

Sicherheit des Jobs?

kann kurzfristig umdisponiert werden (z.B. bei Krankheit des Kindes; od. Vorladung Schule); Haltung der KollegInnen zur ev. flexiblen Vereinbarung der Arbeitszeit bzw. Anwesenheit;

Wann sind Besprechungen und Geschäftstermine angesetzt? Während der Normalarbeitszeit, oder eher abends?

Weiterbildung im Betrieb?

- **(Häufigkeit der) Mehr- bzw. Überstunden?**

Wie kurzfristig werden Mehr-/Überstunden angeordnet?

Mehr-/Überstunden schon mal abgelehnt? Wie war die Reaktion darauf?

Werden Mehr-/Überstunden ausbezahlt oder in Freizeit abgegolten? Wenn beides, was wird vom Befragten eher bevorzugt?

- **Frage nach gewünschtem Ausmaß an Arbeitszeit?**

falls weniger oder mehr, warum konnte dies noch nicht verwirklicht werden?

- **Haben Sie in dieser Firma schon immer Teilzeit gearbeitet?**

Ausschlaggebenden Gründe für die Teilzeit-Beschäftigung?

Wie war die Reaktion der KollegInnen/Vorgesetzten/Betriebsrat?

Hatten/haben Sie dadurch bestimmte Vorteile oder Nachteile im Betrieb?

Waren Sie eine Art "Vorbild" für andere Kollegen?

Hat Firmenleitung/Betriebsrat ihre/seine Haltung zu Teilzeit bei Männern geändert? Welche betrieblichen Vorteile und Nachteile sehen Sie in der Teilzeitbeschäftigung?

FIRMENPOLITIK

- **Wie stehen, Ihrer Meinung nach, die Firmenleitung und der Betriebsrat zu Karenz und Teilzeitarbeit von Männern?**

- **Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb thematisiert** (z.B. bei Betriebsversammlungen; Arbeitskreise; Firmenzeitung)?

Wie wird diese thematisiert (als Angelegenheit der Frauen/der Männer; allgemein; etc.)?

Hat Firmenleitung einmal offiziell zu Männerkarenz und Teilzeit Stellung

genommen?

Gibt es spezielle firmeninterne Regelungen/Maßnahmen, die besonders Beschäftigte mit Kindern betreffen (positiv und negativ)?

welche familienfreundlichen Maßnahmen werden in Anspruch genommen?

welche nicht? warum schon? warum nicht?

- **In Ihrem Betrieb gibt es Männer, die Elternkarenz in Anspruch nehmen/genommen haben. Wie ist deren Status/Stellung im Betrieb** (Einstellung der Vorgesetzten, der Personalvertretung und KollegInnen)?
Konnten Sie Ihren Arbeitsplatz behalten; wurden Sie nach der Behaltefrist gekündigt?
Veränderte sich Ihre Position im Betrieb? (=Abstieg? Aufstieg?)
Wurde Ihnen ein anderer Tätigkeitsbereich zugewiesen? (=Abstieg? Aufstieg?)
Verhalten der Firmenleitung Ihnen gegenüber (bzgl. Übertragung von Verantwortung; Beförderung; Gehaltserhöhung etc.)?
Haltung der Personalvertretung/des Betriebsrates?
Wie sicher schätzen Sie den Arbeitsplatz eines ehemaligen Karenzvaters ein?
- Besondere Probleme der **Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie bestehen zu Ferienzeiten bzw. bei Krankheit der Kinder oder ev. fehlender Nachmittagsbetreuung**. Wie bewältigen Sie persönlich derartige Probleme?
Hat Ihre Firma diesbezüglich besondere Regelungen?
Oder wie lösen Sie das Problem der Kinderaufsicht?
Können Sie ihre Kinder in die Firma mitnehmen; wenn ja, haben Sie das schon gemacht?
- **Welche Veränderungen in den betrieblichen Strukturen wären für Sie notwendig**, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?
- **Welche betrieblichen Strukturen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?**

Interviewleitfaden für (ehemalige) Karenzväter

MITARBEIT IM HAUSHALT; BEI DER KINDERBETREUUNG

- **Tagesablauf** des Interviewten (wer bringt Kinder in den Kindergarten, betreut Schulaufgaben, geht einkaufen, macht Essen, räumt auf), differenzieren nach wochentags, Samstag und Sonntag

BERUFLICHER ALLTAG

- **Wie ist berufliche Tätigkeit strukturiert?**
fixe Anwesenheitszeit? wie rigoros gehandhabt? Zeitkontrollen/Aufzeichnungen?
kann auch zu Hause gearbeitet werden?
wird vorwiegend mit Männern oder mit Frauen zusammengearbeitet (Abt.)?
Vor- und Nachteile, die sich daraus ergeben?
sind Terminvorgaben zu erfüllen; wie knapp sind diese bemessen?
Spitzenzeiten (Saison)?
Sicherheit des Jobs?
kann kurzfristig umdisponiert werden (z.B. bei Krankheit des Kindes; od. Vorladung Schule)
Wann sind Besprechungen und Geschäftstermine angesetzt? Während der Normalarbeitszeit, oder eher abends?
Weiterbildung im Betrieb?
- **(Häufigkeit der) Überstunden?**
Wie kurzfristig werden Überstunden angeordnet?
Überstunden schon mal abgelehnt? Wie war die Reaktion darauf?
Werden Überstunden ausbezahlt oder in Freizeit abgegolten? Wenn beides, was wird vom Befragten eher bevorzugt?
- **Frage nach gewünschtem Ausmaß an Arbeitszeit?**
falls weniger als zur Zeit warum und woran scheiterte bisher die Arbeitszeitreduktion?
KollegInnen in TZ? Erfahrungen (positiv u. negativ) mit KollegInnen in TZ?

WAHRNEHMUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- **Sind Beruf und Familie für sie vereinbar?**
Haben Sie das Gefühl zu wenig Zeit für Familie und Haushalt zu haben?
Haben Sie das Gefühl zu wenig Zeit für den Beruf zu haben?
Wie wird berufliche Tätigkeit durch Familie/Haushalt beeinflusst?
Wie wird familiäre Tätigkeit durch Beruf beeinflusst?
Worin liegen bzw. sehen Sie die größten Schwierigkeiten?
Pflegefreistellung schon einmal in Anspruch genommen? wie häufig, wann (z.B. nur wenn Partnerin ebenfalls krank)?
Wonach richtet sich Ihre Urlaubsplanung? wie wird Urlaub in der Familie gehandhabt?
- **Sie haben bereits Elternkarenz in Anspruch genommen? Wie war die Reaktion der KollegInnen/Vorgesetzten/Betriebsrat?**
Waren Sie eine Art "Vorbild" für andere Kollegen?
Hat Firmenleitung/Betriebsrat ihre/seine Haltung zu Elternkarenz bei Männern geändert? Welche betrieblichen Vorteile und Nachteile sehen Sie in der Inanspruchnahme von Elternkarenz?
- **Wie gestaltete sich die Rückkehr aus der Karenz in den Betrieb?**
Wie wurden Sie von den KollegInnen/Vorgesetzten wieder aufgenommen?
Konnten Sie Ihren Arbeitsplatz behalten; wurden Sie nach der Behaltefrist gekündigt?
Veränderte sich Ihre Position im Betrieb? (=Abstieg? Aufstieg?)
Wurde Ihnen ein anderer Tätigkeitsbereich zugewiesen? (=Abstieg? Aufstieg?)
Verhalten der Firmenleitung Ihnen gegenüber (bzgl. Übertragung von Verantwortung; Beförderung; Gehaltserhöhung etc.)?
Haltung der Personalvertretung/des Betriebsrates?
- **Würden Sie noch einmal Elternkarenz in Anspruch nehmen?**

FIRMENPOLITIK

- **Wie stehen, Ihrer Meinung nach, die Firmenleitung und der Betriebsrat zu Karenz und Teilzeitarbeit von Männern?**
- **Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb thematisiert** (z.B. bei Betriebsversammlungen; Arbeitskreise; Firmenzeitung)?
Wie wird diese thematisiert (als Angelegenheit der Frauen/der Männer; all-

gemein; etc.)?

Hat Firmenleitung einmal offiziell zu Männerkarenz und Teilzeit Stellung genommen? Wenn ja, wie?

Gibt es spezielle firmeninterne Regelungen/Maßnahmen, die besonders Beschäftigte mit Kindern betreffen (positiv und negativ)?

Gibt es spezifische Wiedereinstiegserleichterungen nach der Karenz (z.B. Fortbildungskurse während der Karenzzeit; phasenhafter Einstieg etc.)

welche familienfreundlichen Maßnahmen werden in Anspruch genommen?
welche nicht? warum schon? warum nicht?

- **Besondere Probleme der Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie bestehen zu Ferienzeiten bzw. bei Krankheit der Kinder oder ev. fehlender Nachmittagsbetreuung.** Wie bewältigen Sie persönlich derartige Probleme?
Hat Ihre Firma diesbezüglich besondere Regelungen?
Oder wie lösen Sie das Problem der Kinderaufsicht?
Können Sie ihre Kinder in die Firma mitnehmen; wenn ja, haben Sie das schon gemacht?
- **Welche betrieblichen Strukturen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?**
- **Welche Veränderungen in den betrieblichen Strukturen wären für Sie notwendig,** um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?

Interviewleitfaden für Personalmanagement und Personalvertretung

EINFLUSS DER FAMILIENVERHÄLTNISSE AUF DIE ARBEITS- PRODUKTIVITÄT

- **Welchen Einfluß hat Ihrer Ansicht nach die familiäre Situation auf das Arbeitsverhalten/die Arbeitsproduktivität des Beschäftigten?** differenzieren nach Männern und Frauen
- **Sollte auf die familialen Verpflichtungen der Beschäftigten Rücksicht genommen werden?** differenzieren nach Männern und Frauen
- **Worin sehen Sie die größten Schwierigkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren?**
- **Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb thematisiert?**
von wem?
in bezug auf welche Personengruppe? (Männer, Frauen, TZ, Angestellte, ArbeiterInnen, Führungskräfte, etc.)
welche Themen stehen meist im Mittelpunkt (z.B. Arbeitszeitregelung, TZ, Pflegeurlaub, Karenz; Wiedereinstieg, etc.)?
was ist das Ziel dieses Themenschwerpunktes?

FIRMENPOLITIK

- **Haltung der Firmenleitung zu Elternkarenz (auch bei Männern) und zu Teilzeit (auch bei Männern)?**
Pro und Contra bzgl. Teilzeit?
wird Teilzeit manchen Beschäftigten aufgezwungen?
Reaktion auf Elternkarenz bei Männern;
- **Einstellung der Personalvertretung zu Teilzeit?** differenzieren nach Männer, Frauen, Führungskräfte
- **Einstellung der Personalvertretung zu Elternkarenz bei Männern?** gezielt nach einzelnen Beschäftigungsgruppen fragen, wie etwa leitende Angestellte, Arbeiter.
- **Worin wird von der Personalvertretung die Benachteiligung für Teilzeitbeschäftigte und Karenzväter gesehen?**

- **Betriebliche Strategien zur Kompensation des elternschaftsbedingten Personalausfalls?**
gibt es flankierende Maßnahmen zur Qualifikationserhaltung?
wenn ja, wie häufig in Anspruch genommen?
- **Welche Probleme treten bei der Rückkehr in den Betrieb auf?**
Gibt es auch Positiva für den Betrieb?
- **Was wäre, wenn gleichviel Männer wie Frauen Elternkarenz in Anspruch nehmen würden?**

BETRIEBSINTERNE FÖRDERUNGEN UND HINDERNISSE

- **Welchen betrieblichen Strukturen verhindern derzeit eine optimale Vereinbarung von Familie und Beruf?**
- **Welche betrieblichen Strukturen machen Beruf und Familie leichter vereinbar?**

ARBEITSZEITPOLITIK

- **Welche Arbeitszeitmodelle werden in Ihrer Firma angewendet?** Von wem wird was in Anspruch genommen?
Welche alternativen Arbeitszeitregelungen könnten Sie sich vorstellen?
Welche davon werden in Ihrem Betrieb bereits diskutiert?
Welchen Einfluß haben Beschäftigte auf Lage und Ausmaß der Arbeitszeit?

FAMILIENPOLITIK

- **Wenn es firmeninterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Beruf u. Familie oder auch Frauenförderungsmaßnahmen gibt, wie kamen diese zustande?**
Wie schauen diese Maßnahmen im einzelnen aus? (Wiedereinstellungsgarantie, ruhendes Arb.verhältnis, Geltungsdauer, etc.)
Warum wurden solche eingeführt?
sind diese Maßnahmen rechtlich abgesichert (z.B. durch eine Betriebsvereinbarung) oder individuelle Verhandlungssache?
Werden bzw. wie werden Beschäftigte über familienfreundliche Maßnahmen informiert?
gelten diese für alle Beschäftigten oder nur für eine bestimmte Gruppe?
wer nimmt diese hauptsächlich in Anspruch?

- **Wenn es keine familienfreundlichen Maßnahmen gibt, warum nicht?**
- **Wären in Zukunft familienfreundliche Maßnahmen denkbar? wenn ja, welche?**

Hinweis auf Workshop, der im November stattfinden wird! Einladung erfolgt schriftlich. Teilnehmen werden VertreterInnen versch. Ministerien, des Arbeitsmarktservice, Wirtschaftskammer, Arbeitnehmervertretung