



Arbeitszeitregelungen für Netzwerkarbeit - Guidelines



Offizielle Regelung SAP

- Diese Policy dient als Rahmen und schafft Transparenz für Mitarbeiter*innen aus dem Dads@SAP-Netzwerk und deren Führungskräfte
- Grundsätzlich sieht die SAP die Arbeit im Väternetzwerk dads@SAP und anderen internen Netzwerkgruppen als sehr wertvoll für die Unternehmenskultur an und ermutigt alle Mitarbeiter*innen an Netzwerkgruppen teilzunehmen
- Die Führungskraft sollte über die Mitarbeit im Kernteam von dads@SAP informiert sein
- Es gilt der Grundsatz: „Netzwerkzeit ist Arbeitszeit“.
- Die individuelle Ausgestaltung ist frei und obliegt der Führungskraft und ihrem Mitarbeiter. Um eine Orientierung zu geben, kann die Mitarbeit im Kernteam von dads@SAP mit 10% der Arbeitszeit eingeplant werden.

SAP Richtlinie: <https://conpadres.de/membership-login/mitgliederbereich/beispiel-guidance-zur-netzwerkarbeit/>

Offizielle Regelung ILB

Kolleg*innen, die sich engagieren wollen, können 10% ihrer Arbeitszeit für die aktive Netzwerk-Arbeit einsetzen, um Herzensthemen mit einem klaren Mehrwert für die Organisation voranzutreiben. Es ist nicht vorgesehen, Kolleg*innen für die Netzwerk-Arbeit freizustellen oder Netzwerke mit eigenem Personal auszustatten.

Die Treffen für die Kernteamarbeit wird als Arbeitszeit gewertet.



Beiträge bzw. Vorträge insbesondere in Präsenz für die Community werden im Vorfeld vereinbart z.B.:
„Zudem konnten wir vereinbaren, dass die Veranstaltung für alle Teilnehmer zur Hälfte als Pausenzeit und zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet wird.“

Offizielle Regelung NRW.BANK

Richtlinie für die Arbeit im Väternetzwerk der NRW.BANK WIR.Väter

Diese Richtlinie gibt vor, wie die Arbeit im Väternetzwerk geregelt ist und schafft somit für die Mitarbeitenden der Kerngruppe und deren Führungskräfte Transparenz darüber, was bei der Netzwerkarbeit zu berücksichtigen ist.

Ziel der WIR.Väter ist es, durch die Netzwerkarbeit die Unternehmenskultur zu fördern. Väter und werdende Väter werden vom Väternetzwerk in ihrer Rolle als Vater unterstützt. Dies erhöht einerseits die Zufriedenheit und Motivation, außerdem wird so die Identifikation mit der NRW.BANK gefördert und die Bindung gestärkt.



- Die Arbeit der Kerngruppe wird seitens der NRW.BANK als wertvoll angesehen und Mitarbeitende werden ermutigt, an der Netzwerkarbeit teilzunehmen.
- Die Kerngruppenmitglieder informieren ihre direkte Führungskraft über die Mitarbeit in der Kerngruppe.
- Die Netzwerkarbeit der Kerngruppenmitglieder ist Arbeitszeit. Es gelten auch für die Netzwerkarbeit die Regelungen der Dienstvereinbarung „Eigenverantwortlich verwaltete Arbeitszeit (EVA)“.
- Die zeitliche Ausgestaltung wird nicht fest vorgegeben, sondern zwischen Mitarbeiter und Führungskraft individuell festgelegt. Der Zeitaufwand sollte allerdings 5 % der regulären Arbeitszeit nicht überschreiten.
- Die Interessen der NRW.BANK und die originären Aufgaben der Kerngruppenmitglieder haben gegenüber der Netzwerkarbeit immer Vorrang

NRW.BANK Richtlinie: <https://conpadres.de/membership-login/mitgliederbereich/best-practice-richtlinie-fuer-die-arbeit-im-vaeternetzwerk/>

Offizielle Regelung Dräger

- Offizielle Regelung
- Aktivitäten Kernteam
Väternetzwerk = Arbeitszeit;
Größenordnung: 26 Manntage p.a.



Kern-Team	10	Mitarbeiter
gemittelte Präsenz bei Meetings	6	Mitarbeiter
Meetingdauer	1,5	h
Meetings / Jahr	12	Meetings
Aufwand / Jahr Präsenz bei Meetings Kernteam	108	h
Vorbereitung / Nachbereitung der Treffen	6	h (6 Mitarbeiter, jeweils 1h)
Aufwand / Jahr	72	h (12 Meetings p.a.)
Teilnahme an externen Vernetzungstreffen Väternetzwerk	1-2	Mitarbeiter
Dauer der externen Vernetzungstreffen	8	h (1 Tag)
Anzahl der Treffen p.a.	2-3	Treffen/externe Veranstaltungen
Aufwand / Jahr Teilnahme externe Vernetzungstreffen	30	h (1,5 Mitarbeiter, 8h, 2,5 Veranstaltungen)
Summe / Jahr	210	h à 26 Manntage