



Staatspreis
Familie & Beruf 2022



St
p

Staatspreis
Familie & Beruf 2022
des Bundeskanzleramts
Bundesministerin für Frauen,
Familie, Integration und Medien



Gelebte und sichtbare Familienfreundlichkeit in Österreich

Flexible Arbeitsmodelle, Gleitzeitregelungen, Home-Office-Vereinbarungen oder auch Väterteilerzeit sind nur ein paar der zahlreichen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig in vielen Betrieben fördern. Dabei zeigt sich immer mehr, dass dies nicht nur die Arbeitnehmerzufriedenheit verbessert, sondern auch durch geringe Fluktuation und mehr hochwertige Bewerbungen ein entscheidender Erfolgsfaktor ist.

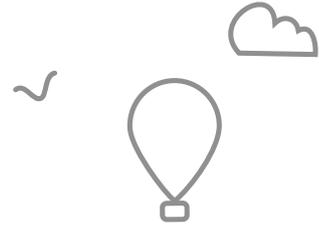
Der Staatspreis „Familie & Beruf“ präsentiert jene Unternehmen und Institutionen, die durch ihre familienfreundliche Personalpolitik besonders herausragen. Ausgezeichnet werden Unternehmen und Institutionen, deren familienfreundliche Maßnahmen am meisten überzeugen und somit einen wichtigen Beitrag zu einer noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich leisten. Ein Auszug der Initiativen der ausgezeichneten Betriebe sowie die Jurybegründung zu jedem Staatspreisträger werden in dieser Broschüre dargestellt.

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ widmet sich heuer dem Thema „Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf herausragenden Kampagnen, Strategien, Projekten, Kommunikationsmaßnahmen und Ideen, die die jeweilige Arbeitgeberattraktivität in puncto Familienfreundlichkeit sowohl nach innen wie nach außen sichtbar machen.

Ich möchte mich bei allen heuer ausgezeichneten Betrieben bedanken. Mit Ihren familienfreundlichen Maßnahmen leisten Sie einen wesentlichen Beitrag, um Österreich gemeinsam noch familienfreundlicher zu machen. Zeigen Sie es weiterhin auch nach außen!

MMag. Dr. Susanne Raab

Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und
Medien im Bundeskanzleramt



STATUTEN & BEURTEILUNGSKRITERIEN	6
STAATSPREISTRÄGER 2022	11
ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES STAATSPREISES	32
SONDERPREIS 2022 <i>„Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“</i>	33
DIE TROPHÄE	42
IMPRESSUM	43

Statuten & Beurteilungskriterien

1. PRÄAMBEL

Die Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien zeichnet im Rahmen des alle zwei Jahre vergebenen Staatspreises „Familie & Beruf“ Unternehmen und Institutionen aus, die besondere Maßnahmen und Leistungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit realisiert haben.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ baut auf den Landeswettbewerben auf. Durch die Weiterführung der Landeswettbewerbe auf Bundesebene und die Verleihung eines Staatspreises werden die Landeswettbewerbe unterstützt und gestärkt. Zudem werden durch die Vernetzung der Landeswettbewerbe und des Staatspreises mit dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ die ausgezeichneten Betriebe nachhaltig in das österreichweite Netzwerk für mehr Familienfreundlichkeit mit eingebunden.

2. ZIELE

Mit dem Staatspreis „Familie & Beruf“ sollen österreichweit Unternehmen und Institutionen mit familienbewusster Personalpolitik vorgestellt und ausgezeichnet werden. Die ausgezeichneten Betriebe aus allen Bundesländern sollen als Vorzeigebispiele im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ fungieren und nachhaltig in dieses eingebunden werden.

3. PREISE

3.1 Staatspreis und Platzierungen

Vergeben wird der Staatspreis in den Kategorien

- Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Beschäftigten
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten
- Non-Profit Unternehmen/Institutionen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Die mit dem Staatspreis ausgezeichneten Unternehmen/Institutionen erhalten im Rahmen der Staatspreisverleihung eine gerahmte und von der zuständigen Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien unterfertigte Urkunde sowie das Staatspreis-Kennzeichen. Der jeweils erste Platz jeder Kategorie erhält zudem eine Staatspreis-Trophäe. Das Staatspreis-Kennzeichen besteht aus dem Staatspreis-Logo und -Schriftzug mit der Jahresszahl der Verleihung und der jeweiligen Platzierung. Das Kennzeichen kann, in unveränderter Form, für Marketing- und Employer Branding-Zwecke verwendet werden.

3.2 Sonderpreis

Zusätzlich kann ein Sonderpreis für ein spezielles Projekt zu einem vom Veranstalter vor Beginn der Ausschreibung zu definierendem Thema vergeben werden. Ein Sonderpreis wird im Rahmen der Ausschreibung zum Staatspreis als Aktions-/Projektwettbewerb ausgeschrieben. Die Einreichungen der Projekte zum Sonderpreis erfolgen per Mail und haben Folgendes zu enthalten:

- Kurzer Fragebogen zum Unternehmen/zur Institution
- Anmeldung zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“
- Mind. 3 Bilder (300 dpi) zum Projekt
 - Bekanntgabe Herstellerbezeichnung/Bildnachweis gem. § 74 Urheberrechtsgesetz
- Schriftliche Informationen zum Projekt (Motivation, Hintergrund, Ablauf, Ergebnis etc.)

Die eingereichten Projekte werden auf einer Plattform der Familie & Beruf Management GmbH zur offenen Online-Bewertung abgebildet. Die mit einem Sonderpreis ausgezeichneten Projekte erhalten im Rahmen der Staatspreisverleihung eine von der zuständigen Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien unterfertigte Urkunde.

4. TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Für die Teilnahme am Staatspreis „Familie & Beruf“ ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten in der jeweiligen Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten jeweiligen Landeswettbewerbs Voraussetzung. Der/Die teilnehmende Betrieb/Institution muss zudem im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als Partner angemeldet sein. Die Anmeldung erfolgt kostenlos über die Webseite: www.unternehmen-fuer-familien.at

Statuten & Beurteilungskriterien

Die Einreichungen haben daher zu enthalten:

- Den ausgefüllten Online-Fragebogen
- Anmeldung zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die jeweiligen Landesvertreterinnen und -vertreter haben eine Aufstellung der landesinternen Ergebnisse an den Organisator (FBG) zu übermitteln. Im Fall von ex aequo-Platzierungen muss durch die landesinterne Jury eine Auswahl getroffen werden, welche drei Betriebe in der jeweiligen Kategorie zur Einreichung zum Staatspreis zugelassen werden. Für die richtige Reihung der landesinternen Ergebnisse hat die Landesvertreterin bzw. der Landesvertreter Sorge zu tragen und ggf. Belege über die landesinterne Reihung zu übermitteln.

5. BEURTEILUNGSKRITERIEN

Der Beurteilung durch die Jury liegen nachstehende Kriterien zugrunde:

1. Flexibilität der Arbeitszeit (Priorität I)

- Gleitzeitregelungen
- Individuelle Arbeitszeitregelungen (Abstimmung auf familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben, etc.)

2. Anteil der Teilzeitjobs (Priorität I)

- Anteil der Beschäftigten im Management und im Bereich leitender Angestellter, die Teilzeit arbeiten
- Möglichkeit eines Wechsels zwischen Voll- und Teilzeit

3. Karenz und Wiedereinstieg im Betrieb (Priorität I)

- Kontakt zu Karenzierten z.B. durch Urlaubsvertretung und freie Mitarbeit während der Karenzzeit, regelmäßige Treffen, etc.
- Vorbereitung des Wiedereinstiegs durch Einschulungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder andere spezielle Wiedereinstiegshilfen während der Karenzzeit
- Spezifisches Angebot/Unterstützung des Betriebs zur Förderung der Väterkarenz
- Möglichkeiten zur Ausweitung der Karenzdauer

4. Maßnahmen zur Unterstützung familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben (Priorität I)

- Betriebskindergarten, Betriebstageseltern
- Vom Betrieb angebotene Kinderbetreuungsmöglichkeiten externer Betreuungsdienste (z.B. Flying Nannies, Babysitterpools, etc.)
- Zusammenarbeit mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben
- Spezielle Vereinbarkeitsmaßnahmen
- Erweiterte Pflegefreistellung

5. Familien in Unternehmensphilosophie / Personalpolitik (Priorität I)

- Familien als Thema in der Unternehmensphilosophie
- Familien im Personalentwicklungskonzept
- Familien als Thema betriebsspezifischer Initiativen (z.B. Frauenförderprogramme, Motivation von Vätern für die Väterkarenz/Papamonat, Familienzeitbonus, Elternteilzeit)

6. Weiterbildung im Betrieb (Priorität I)

- Finanzierung der Weiterbildung durch den Betrieb
- Weiterbildung während der Arbeitszeit
- Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte
- Angebot von Kinderbetreuung während der Weiterbildung

7. Unternehmensinterne Informationspolitik (Priorität I)

- Information zu familienfreundlichen Maßnahmen
- Unternehmensinterne Anlaufstelle für Familienfragen

8. Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (Priorität II)

- Anteil von Frauen und Männern im Management
- Anteil von Frauen und Männern im Topmanagement

9. Flexibilität des Arbeitsortes (Priorität I)

- Möglichkeiten zur flexiblen sowie mobilen Gestaltung des Arbeitsortes (Home Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten, etc.)

10. Services für Familien (Priorität III)

- Zusätzliche finanzielle Leistungen
- Geldwerte Leistungen (Fringe benefits) - z.B. Einkaufsvergünstigungen, Haushaltsservices, etc.

6. JURY

Die Jury wird auf Vorschlag des Organisators (FBG) vom Veranstalter bestellt. Sie besteht aus:

- Je einer Vertretungsperson der Bundesländer, die einen Landeswettbewerb durchgeführt haben (nominiert vom zuständigen Landesfamilienreferat)
- Je einer Vertretungsperson der Sozialpartner
- Einer unabhängigen Expertin oder eines unabhängigen Experten (z.B. aus der Wissenschaft, dem HR- oder Personalberatungsbereich, etc.)
- Je einer Vertretungsperson des Veranstalters
- Je einer Vertretungsperson des Organisators (FBG). Über das Ergebnis der Jurysitzung kann vorab keine Auskunft gegeben werden. Die Staatspreisträger sowie Zweit- und Drittplatzierten werden erst im Rahmen der offiziellen Verleihung bekanntgegeben.

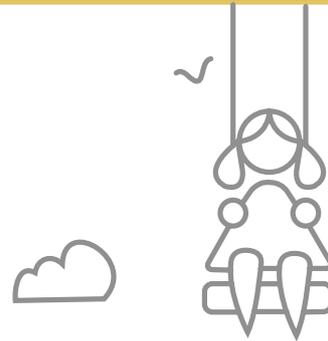
AUSKÜNFTE

Familie & Beruf Management GmbH

Telefon: 01 218 50 70

E-Mail: staatspreis@familieundberuf.at

www.familienfreundlichsterbetrieb.at



STAATSPREISTRÄGER 2022

IT-Management & Coaching GmbH

Schwarzenberg 83
3341 Ybbsitz
www.imc.at

Anzahl der Beschäftigten: 14
Frauen: 5 | Männer: 9



Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

Motive für die Familienfreundlichkeit

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der IT-Management & Coaching GmbH eine Herzensangelegenheit. Das Unternehmen agiert hier mit dem gebotenen Verständnis und macht das bewusst zum Thema! Seit jeher ist es der IMC wichtig, dass sich Mitarbeitende im Unternehmen wohlfühlen. Dies sieht man als notwendige Grundlage für gute Leistungsfähigkeit und verantwortungsvolles und engagiertes Handeln den Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern gegenüber. Und natürlich ist Familienfreundlichkeit ein zentraler Teil dieser Einstellung / Haltung. So legt man in der IMC großen Wert auf ein erfüllendes und wertvolles Aufgabefeld - im Einklang mit den jeweiligen zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden.

Generell ist die Loyalität der Beschäftigten beachtlich und im Unternehmen freut man sich, dass ein Großteil der Angestellten schon deutlich länger als 10 Jahre Teil des Teams ist. Wenn nicht nur Mitarbeitende für das Unternehmen da sind, sondern man auch als Unternehmer für seine Mannschaft einsteht, so wirkt sich das positiv für beide Seiten aus!

Jurybegründung

Als Leitbild für die tägliche Arbeit hat sich die IT-Management & Coaching GmbH folgende Mission zum Maßstab ernannt: „Wir machen IT sicher und einfach nutzbar, um Menschen eine sorgenfreie Arbeit damit zu ermöglichen.“ Darüber hinaus legt man großen Wert auf HILFSBEREITSCHAFT, ZUVERLÄSSIGKEIT, EHRlichkeit und FLEXIBILITÄT als fundamentale Basis für den Arbeitsalltag im Team. FLEXIBILITÄT spiegelt sich besonders bei Arbeitszeit und Arbeitsort wider. Durch die Einführung eines Gleitzeitkontomodells kann die Arbeitszeit nach interner Rücksprache sehr flexibel gestaltet werden.

Das gilt auch bei der Wahl von Arbeitsort und benötigtem Arbeitsplatz. Dabei lädt die IMC-Arbeitswelt dazu ein, den für die jeweilige Tätigkeit perfekten Arbeitsplatz zu finden. Ergänzend dazu bietet das Unternehmen mobiles Arbeiten und Home Office, sowie die Nutzung von Coworking Spaces an. Bei Bedarf organisiert das Unternehmen externe Unterstützung, um die Kinderbetreuung sicherstellen oder Pflegeanforderungen bewältigen zu können.

Zudem ist der IT-Management & Coaching GmbH die Betriebliche Gesundheitsförderung ein wichtiges Anliegen. Das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung honoriert seit 2020 das Engagement von IMC in diesem Bereich.



2. PLATZ

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

hrdiamonds Personal, Management & Organisationsentwicklung GmbH

Weihburggasse 4/27
1010 Wien

www.hrdiamonds.com

Anzahl der Beschäftigten: 16

Frauen: 12 | Männer: 4



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

hrdiamonds berät Organisationen darin, ihr Human Resources Management zu optimieren. Um hierbei authentisch zu sein, sieht man es als selbstverständlich an, moderne Konzepte und Werte auch selbst zu leben.

Aktuell ändert sich das „Konzept der Arbeit“. Vor allem jüngere Generationen kommen mit neuen Anforderungen an Work-Life-Balance und Flexibilität auf den Arbeitsmarkt. hrdiamonds kann und will darauf reagieren und zeigen, dass es – vor allem in der Beratung – auch anders geht! Das Unternehmen fördert Frauen in Führungspositionen und berücksichtigt dabei individuelle Bedürfnisse.

Im Personalbereich arbeiten viele Frauen. hrdiamonds möchte als Arbeitgeber die „Besten“ ansprechen und dies sind häufig Mütter, die nicht zwischen Familie und Beruf wählen wollen. Darüber hinaus bringen Beschäftigte mit Kindern zusätzliche Kompetenzen mit, die einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können. Im Zuge der Gleichberechtigung gilt es auch, den männlichen Beschäftigten alle Möglichkeiten von Karenz, Väterteilleistung etc. zu ermöglichen, ebenso wie Bildungskarenz und Vatermonat.



M4 Coworking OG

Markt 10A/2
4113 St. Martin im Mühlkreis

www.granitlab.at

Anzahl der Beschäftigten: 17
Frauen: 7 | Männer: 10



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Gerade in ländlichen Regionen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Herausforderung. Lange Pendelwege verschlingen Freizeit, die mit der Familie verbracht werden könnte. Das 2019 gegründete Granitlab als Coworking Space in St. Martin ermöglicht es, Leben und Arbeiten in der Region in Einklang zu bringen.

Mit dem neuen betrieblichen Kinderbetreuungsangebot „Granitzweckerl“ werden vor allem die jungen Eltern unter den Coworkerinnen und Coworkern zusätzlich unterstützt: In einer eigens angemieteten Wohnung werden Kinder von 1 bis 3,5 Jahren von einer qualifizierten Tagesmutter betreut. Besonderer Wert wird dabei auf Flexibilität gelegt, weshalb das Kinderbetreuungsangebot nach den Bedürfnissen der Familien gestaltet und sowohl die Tageszeit und Dauer als auch die Anzahl der Betreuungstage anlassbezogen und individuell vereinbart wird.

Die „Granitzweckerl“ starteten im Jänner 2022, um Kinderbetreuungsangebote in Kombination mit Coworking und neuen Arbeitsmodellen zu erproben. Ziel ist es herauszufinden, wie eine flexible Kinderbetreuungsmöglichkeit die Familienfreundlichkeit fördern und eine solche langfristig etabliert werden kann.



Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH

Weidachstraße 6
6900 Bregenz
www.golm.at

Anzahl der Beschäftigten: 81
Frauen: 30 | Männer: 51



Private Wirtschaftsunternehmen mit 21– 100 Beschäftigten

Motive für die Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit wird in der Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH durch alle Strukturen hindurch gelebt. Es ist eine der wesentlichen Aufgaben, Rahmenbedingungen anzubieten, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Es ist dem Unternehmen daher wichtig, dass die Mitarbeitenden durchs ganze Arbeitsleben hindurch in ihren Lebensphasen, in den privaten Bedürfnissen und in ihrem familiären Umfeld begleitet werden. Gemeinsam sollen Herausforderungen besprochen und Lösungen entwickelt werden. Die Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH bietet ihren Beschäftigten zahlreiche finanzielle, strukturelle und soziale Unterstützungsleistungen an, um eventuelle Konflikte im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf zu vermeiden. Auch auf individuelle Bedürfnisse wird flexibel eingegangen und angepasste Lösungen entwickelt.

Bei der Wahl des Arbeitgebers spielt für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die familienbewusste Personalpolitik eine große Rolle. Familienbewusstsein erhöht die Arbeitgeberattraktivität aus Sicht potenzieller Bewerber. Familienfreundlichkeit steht nicht nur nach außen im Vordergrund, das Unternehmen lebt sie auch nach innen. Nur so kann man auch die Gäste authentisch überzeugen.

Jurybegründung

Familienfreundlichkeit ist in der Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH ein zentrales Thema. Das Unternehmen hat es sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu gewährleisten. Da unterschiedliche Lebenssituationen verschiedene/flexible Maßnahmen erfordern, versucht die Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH durch flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Arbeitszeitlösungen, ein umfangreiches Fortbildungsprogramm, betriebliche Pensionsvorsorge, individuelle Unterstützung in Krisensituationen sowie diverse Serviceleistungen für Mitarbeitende und ihre Familien eine gute Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Das Unternehmen lebt Familienfreundlichkeit nach innen wie nach außen. Nach innen bedeutet, dass man in der Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH stets ein offenes Ohr für die Anliegen/Probleme der Beschäftigten hat und gemeinsam nach individuellen Lösungen sucht, um den Beruf mit dem Familienleben in Einklang zu bringen. Nach außen wird Familienfreundlichkeit gelebt, indem das Unternehmen seinen Gästen ganzjährig authentische Bergerlebnisse in einer naturnahen und familiären Atmosphäre bietet.

All diese Maßnahmen erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber und wirken sich in weiterer Folge positiv auf die Kundenzufriedenheit aus.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21 – 100 Beschäftigten

ESA ELEKTRO AUTOMATION GMBH

Hauptstraße 10
3322 Viehdorf
www.esa-at.at

Anzahl der Beschäftigten: 58
Frauen: 15 | Männer: 43



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die ESA ELEKTRO AUTOMATION GMBH möchte allen Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz bieten, der ein gesundes und harmonisches Familienleben inklusive zeitlich umsetzbarer Kinder- und Altenbetreuung ermöglicht.

Um dieses Ziel konsequent in die Tat umzusetzen, verwirklicht das Unternehmen verschiedenste Maßnahmen. Zusätzlich zu den unterschiedlichen Beschäftigungsmodellen wie Gleitzeit, Home-Office oder 4-Tage-Woche wird speziell den karenzierten Beschäftigten beim Wiedereinstieg die volle Flexibilität sowohl bei den Arbeitsstunden als auch bei den Arbeitstagen und -zeiten angeboten. Sollte kurzfristig ein Betreuungseingpass eintreten, dürfen Mitarbeitende die Kinder mit ins Büro nehmen. Bei Firmenveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit werden auch die Angehörigen eingeladen, damit die Freizeit möglichst im Rahmen der Familie verbracht werden kann. Deshalb wird auch die Abholung von günstigen Mittagsmenüs angeboten, die dann gemeinsam mit den Angehörigen zu Hause gegessen werden können.

Diese und weitere Maßnahmen wie Mitarbeitergespräche, regelmäßige Firmenevents, Weiterbildungsmöglichkeiten, Väterkarenz, gemeinsame Karriereplanung, flexible Urlaubsplanung, Chancen- und Entgeltgleichheit gehören im Betrieb seit vielen Jahren zum „Standard“.



!Biku GmbH & CoKG

Schneckgasse 14
3100 St. Pölten
www.biku.at

Anzahl der Beschäftigten: 24
Frauen: 21 | Männer: 3



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Als Sprachinstitut ist die !Biku GmbH & CoKG in einer Branche tätig, die auf den Bedarf von Eltern und ihren Kindern ausgerichtet ist. Aus eigener Erfahrung weiß man: Wenn die Rahmenbedingungen passen (Betreuung der Kinder ist gesichert, flexible Arbeitszeitgestaltung, fließende Rückkehr bzw. langsamer Wiedereinstieg nach der Karenz, Kontakt zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber während der Karenzzeit, längerfristige Planung und Gespräche zum Wiedereinstieg, Möglichkeit für Home Office bei Erkrankung des Kindes, Urlaubsplanung nach familiären Erfordernissen und vieles mehr) können Mitarbeitende sich gut und motiviert auf ihre Arbeit konzentrieren.

Die Kinder von Mitarbeitenden sind immer im Haus willkommen. Bei Betreuungsbedarf können jederzeit kurzfristige Betreuungsangebote der !Biku GmbH & Co KG in Anspruch genommen werden bzw. die Kinder auch an den Arbeitsplatz der Eltern mitkommen. Vertrauensarbeitszeit sowie flexible Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung sind selbstverständlich. Zusätzlicher, kurzfristiger Bedarf kann jederzeit im Einzelgespräch mit der Geschäftsführung gelöst werden.



ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG

Mockenstraße 34
6971 Hard
www.alpla.com

Anzahl der Beschäftigten: 826
Frauen: 202 | Männer: 624



Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

Motive für die Familienfreundlichkeit

„Als Familienunternehmen mit Tradition tragen wir Verantwortung - unseren Mitarbeitenden, unseren Mitmenschen, unserer Region und unserer Umwelt gegenüber. Die Familie war schon immer Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit. Ohne sie wäre vieles, worüber wir uns heute alle freuen, nicht möglich geworden. Darum ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die Familiengemeinschaft zu unterstützen, wo wir nur können!“ – (Zitat Ing. Günther Lehner, CEO)

Das Thema „Unternehmen & Familie“ gewinnt tagtäglich an Bedeutung – daher ist es wesentlich, den eigenen Beitrag dazu aufzuzeigen und dadurch auch andere Unternehmen zu motivieren, es gleichzutun. Familienfreundlichkeit bei Alpla bedeutet, den Wert der Familien aller Mitarbeitenden auch in den Mittelpunkt der Tätigkeiten und auch Entscheidungen zu stellen. Als familiengeführtes Unternehmen sind Werte wie respektvoller Umgang miteinander, Gleichbehandlung, alle Beschäftigten sind Teil des Erfolges, etc. im täglichen Tun verankert. Dazu gehört auch die Schaffung eines Umfeldes - sei es durch Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, etc. - in dem sich die gesamte Mitarbeiter-Familie wohlfühlt.

Jurybegründung

Als familiengeführtes Unternehmen trägt die ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG Verantwortung für das Wohl der Familien ihrer Mitarbeitenden. Familienfreundlichkeit bei ALPLA bedeutet, den Wert der Familie bei Entscheidungen und Maßnahmen zu berücksichtigen und ihren Bedürfnissen entgegenzukommen.

Langfristiges Denken ist für das Familienunternehmen selbstverständlich und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind eine Herzensangelegenheit. Bei ALPLA ist man überzeugt, dass ein von Verständnis und Wertschätzung geprägtes Arbeitsklima sich sehr positiv auf die Familie auswirkt. Dazu trägt seit 2007 das Kinderhaus ALPLA Kids auf dem Firmengelände bei, in dem derzeit 93 Kinder betreut werden. Aktuell investiert das Unternehmen einen 6-stelligen Betrag in die räumliche Erweiterung des Kinderhauses.

Ferienbetreuung für die Schulkinder der Belegschaft, flexible Arbeitszeitmodelle, Kostenübernahme bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel – das sind nur ein paar der zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen. Zudem gibt es die Möglichkeit, sich auf den Plattformen ALPLA Community und ALPLAsport zu vernetzen und gemeinsam an Veranstaltungen, Sport- und Gesundheitsprogrammen teilzunehmen.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

AVL List GmbH

Hans-List-Platz 1
8020 Graz
www.avl.com



Anzahl der Beschäftigten: 3.792
Frauen: 697 | Männer: 3.095

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt zu einer deutlich höheren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und stärkt zudem die Bindung zum Unternehmen. Studien bestätigen außerdem, dass es in familienfreundlichen Betrieben weniger Krankenstandstage und Fehlzeiten gibt und dass die Elternkarenzdauer in familienfreundlichen Unternehmen deutlich kürzer ausfällt als in vergleichbaren Betrieben. Das Know-How der Mitarbeitenden kann schneller wieder genutzt bzw. durch eine gute Bindung ans Unternehmen auch langfristig gesichert werden.

AVL unterstützt seine Mitarbeitenden deshalb sowohl im Bereich der Kinderbetreuung (eigener Betriebskindergarten, Sommerkurse) als auch in der Gestaltung der Arbeitszeiten (flexible Arbeitszeitmodelle, Tele-Arbeit etc.) und ermöglicht allen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern (Mutter-/Vaterkarenz) eine unkomplizierte Rückkehr zum Arbeitsplatz. Zudem bietet das jährliche Mitarbeiter-Jahresgespräch für alle Beschäftigten die Möglichkeit, unternehmensrelevante familiäre Themen (Geburt eines Kindes, Pflegebedürftigkeit eines Verwandten, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen etc.) offen zu artikulieren.



SONNENTOR Kräuterhandelsgesellschaft mbH

Sprögnitz 10
3910 Zwettl
www.sonnentor.at



Anzahl der Beschäftigten: 360
Frauen: 275 | Männer: 85

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Gegenseitige Anerkennung, ein respektvoller Umgang und das Vertrauen sind die Basis des täglichen Schaffens. Die Mitarbeitenden sind das Kapital von SONNENTOR – deswegen achtet das Unternehmen besonders auf die Work-Life-Balance, bietet täglich ein kostenloses frisch gekochtes Bio-Mittagsmenü und schafft mit seinem „Sonneng’sund“-Programm einen geistigen und sportlichen Ausgleich. Durch flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Regelungen, ein Büro in Wien und viele weitere „Zuckerln“ erfreut man die eigene Belegschaft zusätzlich. Besonders wichtig sind bei SONNENTOR auch Gleichberechtigung und Diversität, die Integration von Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Behinderung und Flüchtlingen.

2021 konnte das Unternehmen einen besonderen Schritt setzen und auch für einen Großteil der Produktionsabteilungen Gleitzeit anbieten. Somit ist SONNENTOR noch familienfreundlicher unterwegs und Ferien- und Betreuungszeiten können noch besser abgestimmt werden. Dieser Weg soll noch weitergeführt und optimiert werden.

2018 wurde der Betriebskindergarten SONNENSCHNEINCHEN mit dem Umweltzeichen ausgezeichnet. Dort wissen die Mitarbeitenden ihre Kinder gut betreut und die Kleinen lernen die Natur und Umwelt kennen, lieben und achten.



Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Grieskirchner Straße 42
4600 Wels
www.klinikum-wegr.at



Anzahl der Beschäftigten: 4.479
Frauen: 3.655 | Männer: 824



Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Im Ordenskrankenhaus Klinikum Wels-Grieskirchen hat die Familie einen besonderen Stellenwert. Kinder bereichern das Leben und bringen Glück und Freude in die Familie und einen wichtigen Ausgleich für die Eltern. Kinder bedeuten aber auch eine Umstellung, sie beeinflussen die Lebensplanung der Eltern und spielen bei der Gestaltung der weiteren Berufstätigkeit eine wesentliche Rolle. Auch Betreuungspflichten für erkrankte Angehörige können Mitarbeitende vor große organisatorische und psychische Herausforderungen stellen.

Das Klinikum ist davon überzeugt, dass eine gute Arbeitsleistung nur dann möglich ist, wenn auch die Betreuungspflichten mit dem Beruf in Einklang gebracht werden können und dadurch zusätzlicher Stress vermieden wird. Deshalb profitieren sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von einer konstruktiven Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso hat das körperliche und seelische Wohlbefinden der Beschäftigten entscheidenden Einfluss darauf, wie sie mit den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgehen. Deshalb unterstützt das Klinikum sie mit entsprechenden Gesundheitsförderungsangeboten.

Jurybegründung

Für das Klinikum Wels-Grieskirchen bedeutet Familienfreundlichkeit, sich aktiv mit den Bedürfnissen und Lebensumständen einer großen Anzahl von Beschäftigten auseinanderzusetzen und sie bei der Bewältigung der Herausforderungen zu unterstützen. Das Klinikum lebt von einem vielseitigen Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen. Vor allem mit seinem breit gefächerten Kinderbetreuungsangebot bietet das Ordenskrankenhaus seinen Mitarbeitenden eine Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Kinderbetreuungsbedarf wird regelmäßig evaluiert und entsprechend angepasst.

Dem Klinikum ist es zudem wichtig, die Vereinbarkeit durch aktive Information laufend zum Thema zu machen und somit eine Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Führungskräfte zu erzielen. Ein aktives Karenzmanagement und verschiedene Arbeitszeitmodelle erhöhen die Bindung ans Unternehmen und ermöglichen einen raschen und spannungsfreieren Wiedereinstieg.

Dem Klinikum stehen zwei Vereinbarkeitsbeauftragte zur Verfügung, welche über Familie, Karenz und Pflege informieren. Außerdem wurde eine Info-App eingeführt, die es den Beschäftigten ermöglicht, unabhängig von Zeit und Ort, Informationen aus und rund um das Klinikum zu bekommen.



2. Platz

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH

Ringstraße 60
5280 Braunau am Inn
www.khbr.at

Anzahl der Beschäftigten: 1.172
Frauen: 967 | Männer: 205



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundliche Personalpolitik stellt in den Augen des Krankenhauses St. Josef Braunau sicher, dass beide – Frauen und Männer – ihre berufliche Tätigkeit und auch ihren beruflichen Aufstieg mit einem glücklichen Familienleben kombinieren können. Im Laufe der letzten zehn Jahre wurde deshalb ein umfangreiches „Sorglospaket“ rund um das Thema Familie und Beruf entwickelt.

So werden die zukünftigen Mütter und Väter durch Informationen in Bezug auf Karenzmöglichkeiten, „Papamonat St. Josef“, „Babytreff“ und dergl. informiert. Die Betreuung der jüngsten Mitarbeiterkinder erfolgt im Krankenhaus St. Josef Braunau im „Kinderland St. Josef“ (Betreuung mit Betriebstageseltern ab 12 Monaten, „(Gute-)Nachtdienstbetreuung“). Ein Schultaxi für Volksschulkinder minimiert zusätzlich die Fahrtwege für Eltern.

In den Ferien sorgt die fünfwöchige Ferienbetreuung „Ferien im Krankenhaus“ für Kinder zwischen 3 und 12 Jahren für weitere Unterstützung. Und auch für pflegende Angehörige gibt es Karenzierungsmöglichkeiten. Ergänzt wird dieses Angebot durch eine Vielfalt an individuellen Teil- und Vollzeit-Arbeitszeitmodellen, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.



AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH

Obere Lände 5b
6820 Frastanz

www.aqua-soziales.com

Anzahl der Beschäftigten: 194

Frauen: 110 | Männer: 84



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

AQUA Mühle Vorarlberg ist ein innovatives Unternehmen der Sozialwirtschaft. Schwerpunkte sind Arbeit, Qualifizierung und Sozialpsychiatrische Rehabilitation sowie Kindertagesbetreuung und Schulsozialarbeit. Als Arbeitgeber ist es Ziel der AQUA Mühle, flexible Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu bieten, die die individuelle Gestaltung von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Das Unternehmen ist bekannt für seinen Mut zu neuen Lösungen und arbeitet nach den Grundsätzen der Chancengleichheit. Die Mitarbeitenden zeigen eine sehr hohe Motivation und Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber. Sie bringen all ihre Kompetenzen inklusive der erworbenen Familienkompetenzen wie Flexibilität, Team- und Kompromissfähigkeit ein und tragen damit zur Multiprofessionalität und Vielfalt des Unternehmens wesentlich bei.

194 Mitarbeitende sind bei AQUA Mühle tätig, vollzeitbeschäftigt sind 56 Personen. Alle anderen nutzen flexible Teilzeitmodelle und 77% können von zuhause aus arbeiten. Auf Betreuungspflichten wird Rücksicht genommen. Die von AQUA Mühle betriebene Kindertagesbetreuung Panama hält Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden frei. 1- bis 5-jährige werden dort von 7 bis 17:30 Uhr an zwei Standorten bestens gefördert.



Amt der Vorarlberger Landesregierung

Römerstraße 15
6901 Bregenz
www.vorarlberg.at

Anzahl der Beschäftigten: 2.289
Frauen: 1.254 | Männer: 1.035



1. Platz

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Familienfreundliche Personalpolitik ist ein zentraler Punkt des unternehmerischen Handelns. Denn die Vorarlberger Landesverwaltung ist sehr daran interessiert, dass ihre Mitarbeitenden die Balance „Familie und Beruf“ gut meistern können und sie ist bereit, dafür entsprechende Rahmenbedingungen anzubieten. Hierzu zählen zum Beispiel ein umfassendes Karenz- und Auszeitenmanagement ebenso wie Weiterbildungsmöglichkeiten während einer Auszeit oder Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten trotz Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtung oder auch die betriebseigene (Klein)Kinderbetreuung „Fidibuss“. Die Vorarlberger Landesverwaltung möchte dadurch einerseits allen ihren Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen ermöglichen und darüber Personal binden, Kontinuität gewährleisten und Wissen im Unternehmen erhalten. Andererseits möchte sie hierüber aber auch neue Mitarbeitende gewinnen. Deshalb bemüht man sich um eine Unternehmenskultur, die vielfältige Familien- und Lebensentwürfe schätzt und unterstützt. Dies nicht zuletzt deshalb, da man davon überzeugt ist, dass sich Beruf- und Familienleben gegenseitig bereichern können und sich dies positiv auf die Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung auswirkt. Das ist Grundlage dafür, bestmögliche Dienstleistungen für die Vorarlberger Bevölkerung und die Systempartnerschaften sicherzustellen.

Jurybegründung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben hängt vielfach von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Das Land Vorarlberg bekennt sich deshalb zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und insbesondere zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, sich beruflich zu entfalten und zu verwirklichen.

„Familienfreundlichkeit“ bedeutet für das Amt der Vorarlberger Landesregierung das ständige Bemühen um eine Unternehmenskultur, die vielfältige Familien- und Lebensentwürfe schätzt und unterstützt. Dies bedeutet eine Fülle von Maßnahmen und Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, sich auf Augenhöhe zu begegnen und auch nach individuellen Lösungen zu suchen.

Exemplarisch für die Familienfreundlichkeit stehen Maßnahmen wie beispielsweise ein umfassendes Karenz- und Auszeitenmanagement, das Angebot der betrieblichen (Klein)Kinderbetreuung sowie Unterstützung beim Finden externer (Klein)Kinderbetreuungen, die Übernahme von bis zu 40% der Kosten für die Kinderbetreuung an Nachmittagen (wenn dadurch Desksharing möglich ist), Elternfrühkarenz, Pflege- und Betreuungsfreistellung, Jobsharing- und Teilzeitmöglichkeiten auch in Führungsfunktionen und vieles mehr.



2. Platz

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Universität Innsbruck

Innrain 52
6020 Innsbruck
www.uibk.ac.at

Anzahl der Beschäftigten: 5.392
Frauen: 2.452 | Männer: 2.940



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Universität Innsbruck ist Studien- und Arbeitsplatz von über 32.000 Menschen und damit sowohl die größte Forschungs- und Bildungseinrichtung in Westösterreich als auch einer der größten Arbeitgeberinnen Tirols. Ihrer gesellschaftlichen Relevanz und der Rolle als Signalgeberin in der Region ist sich die Universität Innsbruck bewusst. Sie baut die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich und bedarfsorientiert aus und stärkt damit auch ihr Profil als attraktiver, familienfreundlicher Arbeits- und Studienort nach außen hin.

Der Begriff Familie umfasst an der Universität Innsbruck mehr als Personen mit Kinderbetreuungspflichten. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung gewinnt die Pflege von Angehörigen weiter an Bedeutung. Die Universität Innsbruck versteht seit 2013 die Zertifizierung hochschuleundfamilie als Chance, die vielfältigen familienfreundlichen Maßnahmen extern bewerten zu lassen und kontinuierlich zu verbessern. Denn gerade eine gute Vereinbarkeit von Familie mit Beruf oder Studium erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft und damit den Gesamterfolg und die gesellschaftliche Vorbildwirkung der Universität Innsbruck.



Oö. Landes-Feuerwehrverband

Petzoldstrasse 43
4021 Linz
www.ooelfv.at



Anzahl der Beschäftigten: 105
Frauen: 32 | Männer: 73

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Institution Familie stellt für den Oberösterreichischen Landes-Feuerwehrverband einen hohen Stellenwert dar, weshalb man dort schon länger bemüht ist, die Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen. Es wurden nachhaltig familienfreundliche Angebote wie z.B. flexible Arbeitsmodelle, Homeoffice, Informationsworkshops für Familienthemen, Sportangebote zur Mittagszeit und remote Teamführung etabliert. Je individueller die fließenden und flexiblen Grenzen zwischen Arbeit und Familie gestaltet werden, desto mehr können die Aufstiegschancen und Chancengleichheit von Mitarbeitenden langfristig gewahrt werden. Ein regelmäßiges Reporting dazu stellt diesen Prozess sicher.

Als Betrieb trägt man die Verantwortung, modernes Arbeiten so zu gestalten, dass Arbeit und Privatleben miteinander vereinbart werden können, ohne dass die psychische Gesundheit darunter leidet. Der Mensch steht beim Oberösterreichischen Landes-Feuerwehrverband im Mittelpunkt. Vertrauen, Qualität, Transparenz, Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Wertschätzung bestimmen das Handeln und bilden die Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander. Bei Entscheidungen werden die Anliegen aller Geschlechter und Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleichermaßen berücksichtigt.



Entstehungsgeschichte des Staatspreises



Nach über zehn Jahren seines Bestehens wurde der ehemalige Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ im Jahr 2010 erstmalig als Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ vom Familienministerium vergeben. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Wettbewerbes sind Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ und bekennen sich dazu, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich zu leisten, sowie Vorbild und Ansporn für andere zu sein. Weitere Informationen zum Netzwerk finden Sie unter: www.unternehmen-fuer-familien.at

2018 wurde der Name des Staatspreises auf „Familie & Beruf“ geändert. Der Staatspreis „Familie & Beruf“ baut weiterhin auf den Grundzügen des ehemaligen Bundeswettbewerbs „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ bzw. den entsprechenden Bundesländerwettbewerben auf, in denen die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe jedes Bundeslandes ermittelt werden.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ stellt eine einmalige Möglichkeit dar, Unternehmen und Institutionen, die ausgezeichnete Maßnahmen auf dem Gebiet der Familienfreundlichkeit umsetzen, vor den Vorhang zu holen und medienwirksam zu präsentieren. Ziel ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende familienfreundliche Regelungen und Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser organisieren können.

Für die Teilnahme am Staatspreis „Familie & Beruf“ ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten einer Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten Landeswettbewerbs Voraussetzung. Aus allen teilnehmenden Betrieben werden von einer Expertenjury die Staatspreisträger ermittelt.

Österreichweit haben im Jahr 2022 von allen teilnehmenden Bundesländern, insgesamt 81 Unternehmen und Institutionen eingereicht, die besonders herausragende Leistungen für eine familienbewusste Personalpolitik umsetzen. Informationen zu den ehemals und heuer ausgezeichneten Betrieben sowie den einzelnen Landeswettbewerben der Bundesländer finden Sie unter:

www.familienfreundlichsterbetrieb.at

Der Sonderpreis zum Staatspreis 2022

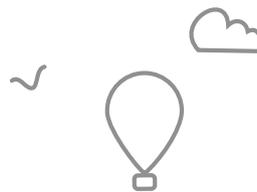
THEMA „Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ wird alle zwei Jahre vergeben und präsentiert diesmal Projekte rund um „Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“. Familienfreundliches Employer Branding umfasst hierbei interne sowie externe Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihr Engagement und ihre familienorientierte Personalpolitik nach innen und/oder außen sichtbar machen. Aus 29 Einreichungen wurde das beste Projekt mittels Publikums-Voting gewählt.

TEILNAHME

Der Sonderpreis ist ein reiner Projektwettbewerb, bei dem ausschließlich das zum Thema eingereichte Projekt berücksichtigt wird. Betriebe jeder Größe und Betriebsform aus ganz Österreich, die ihr familienfreundliches Employer Branding im digitalen Recruiting und Personalmarketing abbilden, können mittels Fragebogen teilnehmen. Möglich ist sowohl die Einreichung bereits umgesetzter sowie noch innerhalb des nächsten Jahres umzusetzender, das heißt in konkreter Planung befindlicher Projekte.

Die Beurteilung der eingereichten Projekte erfolgt durch ein öffentliches Online-Voting. Das Online-Voting steht für die Beurteilung durch alle Interessierten, Familien sowie aktuellen und zukünftigen Beschäftigten der Betriebe öffentlich zur Verfügung. Bewertet werden lediglich die eingereichten Projekte nicht jedoch der Betrieb oder die Institution insgesamt als (familienfreundlicher) Arbeitgeber. Das Siegerprojekt wird im Rahmen der Staatspreisverleihung ausgezeichnet.



SIEGERPROJEKT 2022

AVL List GmbH

Hans-List-Platz 1

8020 Graz

www.avl.com

Anzahl der Beschäftigten: 3.792

Frauen: 697 | Männer: 3.095



„Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“

Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings in digitalem Recruiting und Personalmarketing

AVL List ist Gewinner des Landeswettbewerbes „Familienfreundlichster Betrieb Steiermark“ und hat längst erkannt, dass Familienfreundlichkeit vor allem bei der jungen Generation von großer Bedeutung ist. In diesem Kontext wurden Rahmenbedingungen geschaffen und Maßnahmen getroffen, welche Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spürbar erleichtern sollen.

Im Rahmen des digitalen Auftritts setzt die AVL List GmbH, was Employer Branding und Personalmarketing betrifft, vor allem auf soziale Medien, um junge Interessierte anzusprechen. Es wird keine Gelegenheit ausgelassen, um immer wieder auf das Thema Familie und Beruf bzw. Work-Life-Balance hinzuweisen und AVL als „familienfreundlich-

(st)en Betrieb“ zu positionieren. Im Gegensatz zu einem aktionärsgeführten Unternehmen stehen bei AVL nicht nur der Profit im Mittelpunkt, sondern auch die Menschen, die tagtäglich ihren Beitrag dazu leisten, AVL zu einem der erfolgreichsten und innovativsten Unternehmen in Österreich zu machen.

AVL unterstützt seine Mitarbeitenden deshalb sowohl im Bereich der Kinderbetreuung (eigener Betriebskindergarten, Sommerkurse) als auch in der Gestaltung der Arbeitszeiten (flexible Arbeitszeitmodelle, Tele-Arbeit etc.), und ermöglicht allen Wiedereinsteigenden (Mutter-/Vaterkarenz) eine unkomplizierte Rückkehr zum Arbeitsplatz. Zudem bietet das jährliche Mitarbeiter-Jahresgespräch für alle die Möglichkeit, unternehmensrelevante, familiäre Themen (Geburt eines Kindes, Pflegebedürftigkeit eines Verwandten, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen etc.) offen zu artikulieren. Noch in der Pipeline und kurz vor der Ausrollung ist auch das Karenzcafé, das den Fokus auf Mitarbeitende legt, die aktuell „nicht im Unternehmen“ sind und trotzdem das Gefühl haben sollen, Teil der großen AVL-Familie zu sein. Die bestehenden Angebote werden regelmäßig erweitert, um die vielfältigen Bedürfnisse gleichermaßen abdecken zu können.

Eine Maßnahme soll jedoch konkret hervorgehoben werden: Speziell was das Recruiting und Onboarding internationaler Mitarbeitender betrifft, pflegt man seit mehreren Jahren eine Kooperation mit dem Club International (kurz: CINT; www.cint.at). CINT ist das „Steirische Expat-Zentrum“ und unterstützt seit 2011 Mitgliedsunternehmen bei der Betreuung von Fach- und Schlüsselarbeitskräften sowie deren Familien aus aller Welt. CINT hilft bei Behördengängen, Familienangelegenheiten wie Aufenthaltstitel, Beihilfen, Mitversicherungen, Schule und Kindergarten, bei der Suche nach einer Wohnung und Kurzzeitmieten oder der Organisation von Strom, Telefon und Internet – um nur einige Punkte anzuführen. Hauptziel sind eine Unterstützung beim Zuzug, aber auch eine langfristige Begleitung dieser zugezogenen AVL Familien.



2. Platz

Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“

Hilfswerk Kärnten

Waidmannsdorfer Straße 191
9073 Klagenfurt
www.hilfswerk-ktn.at

Anzahl der Beschäftigten: 755
Frauen: 694 | Männer: 61

GROSSE HILFE,
GANZ NAH.



Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings in digitalem Recruiting und Personalmarketing

Das Employer Branding im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der „Rote Faden“, der sich durch den gesamten Innen- und Außenauftritt des Hilfswerks Kärnten zieht. Die Maßnahmen im Rahmen der Zertifizierung haben seit 2012 dabei geholfen, die Unternehmenskultur systematisch zu verbessern. So wurde auch der Schwerpunkt des Recruitings vorwiegend auf digitale Kanäle verlegt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich im Hilfswerk Kärnten vor allem durch:

- Recruiting-Kampagne „Wir passen zusammen! Das Hilfswerk und DU!“
- Webseite: Bekanntmachung familienrelevanter Angebote im Hilfswerk Kärnten
- Stellenausschreibungen
- Hilfswerk-interne Mitarbeiter-App
- Hinweis in der Email-Signatur
- Digitale Mitarbeiter-Befragung
- In einem strukturierten Prozess werden Führungskräfte ab Juli 2022 unter anderem sensibilisiert und geschult, speziell auf die Life-Balance (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) aller Mitarbeitenden zu achten
- Vereinbarkeit Beruf und Familie im Weiterbildungsprogramm der Hilfswerk-Akademie Kärnten
- Aktuelles Beispiel: Psychosoziale Entlastung durch Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten für Mitarbeitende.



Hartinger Consulting GmbH

Römerstraße 18
8430 Leibnitz
www.hartinger.at

Anzahl der Beschäftigten: 22
Frauen: 18 | Männer: 4



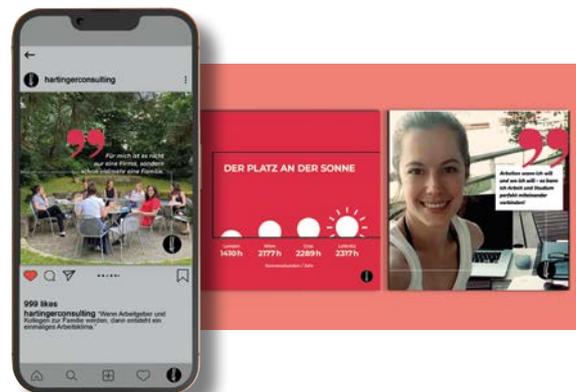
Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings in digitalem Recruiting und Personalmarketing

Um offene Positionen bestmöglich zu besetzen, startete die Agentur Hartinger Consulting eine umfangreiche Recruiting-Kampagne mit Schwerpunkt der Bewerbung im Social Media Umfeld. Dementsprechend wurden für die geplante Kampagne zunächst alle bereits etablierten und gelebten Maßnahmen des Unternehmens, die einen klaren Mehrwert für die Beschäftigten haben, erhoben.

Dazu zählen unter anderem:

- Sich in Karenz befindende Mitarbeitende werden bei allen Veranstaltungen eingebunden
- Unternehmensveranstaltungen für die ganze Familie
- Weiterbildungsprogramm auch während der Karenz
- Regelmäßige Check-in-Gespräche
- Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben
- Vorteilhafte Absprachen für die Urlaubs- bzw. ZA-Planung von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben

Anschließend wurde die Durchführung der Recruiting-Kampagne gestartet. Video- und Bildmaterial sowie aussagekräftige Illustrationen aus dem Arbeitsalltag stellten die Beschäftigten in den Mittelpunkt. Mittels der Website und der Social-Media-Kanäle wie Facebook, Instagram und LinkedIn wurde die Recruiting-Kampagne an die zukünftigen Beschäftigten kommuniziert. Durch die erfolgreiche Umsetzung der Recruiting-Kampagne konnten binnen kürzester Zeit acht neue Mitarbeitende gewonnen werden.



Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2022

Wir bedanken uns bei allen am Staatspreis „Familie & Beruf“ 2022 teilnehmenden Unternehmen/Institutionen für ihr Engagement im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Beschäftigten.

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

AV-Comparatives / ITSEC GmbH
Bikepirat GmbH
Gasthof Lang
Hartinger Consulting GmbH
hrdiamonds Personal, Management & Organisationsentwicklung GmbH
impactory GmbH
IoT40 Systems GmbH
IT-Management & Coaching GmbH
Lukmann Consulting GmbH
M4 Coworking OG
PNC GmbH
Raiffeisenbank Längenfeld eGen
Tiroler Gemüsebox OG
VITAVO GmbH

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Beschäftigten

!Biku GmbH & CoKG
Dr. Gernot Walder GmbH Hygiene und medizinische Mikrobiologie
DVB GEBÄUDEREINIGUNG GmbH
E.L.T. Kunststofftechnik & Werkzeugbau GmbH
EAM Systems GmbH
ELRA Antriebstechnik GmbH
ESA ELEKTRO AUTOMATION GMBH
GEG Elektro und Gebäudetechnik GmbH
Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH
Hotel Guglwald GmbH
Josef Recheis Eierteigwarenfabrik und Walzmühle GmbH
LIMESODA Interactive Marketing GmbH
MP2 IT-Solutions GmbH

Rabel_Partner GmbH
Regitnig 4* - Hotel & Chalets
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG
Wildschönauer Backstube GmbH
Windkraft Simonsfeld AG

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

ACP IT Solutions GmbH
ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG
AVL List GmbH
BKS Bank AG
Verteilerzentrum dm drogerie markt GmbH
EV Group (EVG)
EVN AG
Fronius International GmbH
Getzner Werkstoffe GmbH
HOFER KG - Zweigniederlassung Hausmannstätten
HOFER KG - Zweigniederlassung Rietz
HOFER KG - Zweigniederlassung Stockerau
HOFER KG - Zweigniederlassung Trumau
Mondi Group
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband, Registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung
Sanofi-Aventis GmbH
SONNENTOR Kräuterhandelsgesellschaft mbH
SPAR Österreichische Warenhandels-AG
UNIQUARE Software Development GmbH
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft

Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2022

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

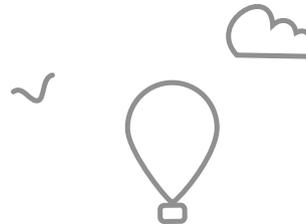
A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH
acib GmbH
AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH
Arge NATURSCHUTZ
Caritas Diözese St. Pölten
Energie Tirol
Haus der Barmherzigkeit
Jugend am Werk Steiermark GmbH
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern BetriebsgesmbH
Lebenshilfe Tirol gem. GesmbH
Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH
LNW Lebenshilfe NetzWerk GmbH
Science Pool
Sozialmarkt Kärnten
Verein Jugend und Kultur - Verein zur Förderung ganzheitlicher Jugend-, Kultur und Sozialarbeit
Zentrum für Soziale Innovation GmbH

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Amt der Vorarlberger Landesregierung
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH
Fachhochschule Burgenland GmbH
Gemeinde Reith im Alpbachtal
Hypo Tirol Bank AG
Oö. Landes-Feuerwehrverband
Österreichische Nationalbibliothek
Universität Innsbruck
Universität Klagenfurt, Familienservice
Universitätsklinikum St. Pölten

Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding in digitalem Recruiting und Personalmarketing“

A1 Telekom Austria AG
Accenture GmbH
AVL List GmbH
BILLA AG
BIPA Parfumerien Ges.m.b.H.
BMD Systemhaus GesmbH
CURA COSMETICS GROUP
dm drogerie markt GmbH
Embers Call Center & Marketing GmbH
Energie Tirol
Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG
Gasthof Hotel Stockinger
GEG Elektro- und Gebäudetechnik GmbH
Generali Versicherung AG
Hartinger Consulting GmbH
Hilfswerk Kärnten
Hotel AVIVA Betriebs GmbH
IT-Management & Coaching GmbH
KaBB GmbH
Kapl Bau GmbH
Kellner & Kunz AG
LIMESODA Interactive Marketing GmbH
Oesterreichische Kontrollbank AG
Potenzialfinder.com HR + Wissensmanagement
Raiffeisenbank Längenfeld eGen
SPAR Österreichische Warenhandels-AG (HZ / IZ / ICS)
Universitätsklinikum St. Pölten
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group
Wildschönauer Backstube GmbH

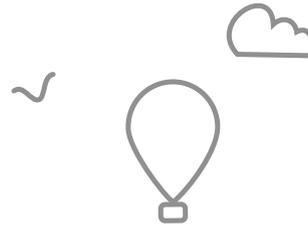


Die Trophäe

Das Design-Duo **KIM+HEEP** hat die Trophäe für den Staatspreis „Familie & Beruf“ gestaltet. Inspiriert wurde der Entwurf vom Key-Visual des Netzwerkes „Unternehmen für Familien“, das aus einem Schülerwettbewerb hervorgegangen war.

Als zentrales Element werden fröhlich schaukelnde Kinder zelebriert. Sie symbolisieren die Familie in all ihren Formen, der stabile Sockel die Struktur, die es braucht, um unbeschwert aufzuwachsen. Die Kombination aus massivem Walnussholz und lasergeschnittenem Messing vereinen klassische Wertigkeit und zeitgenössische Herstellungsmethoden.





Impressum

Herausgeber: Familie & Beruf Management GmbH
im Auftrag des Bundeskanzleramtes

Redaktion: Mag. Daniela Billner, MA, Stefanie Simon, Familie & Beruf Management GmbH

Inhalt: Alle Informationen zu den Unternehmen/Institutionen basieren
auf Angaben der Unternehmen/Institutionen

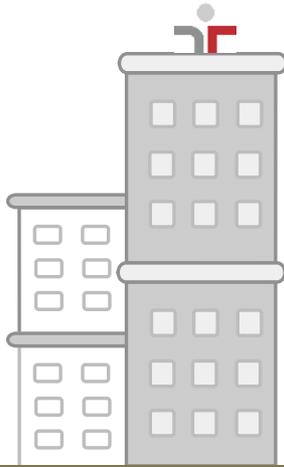
Trophäe: KIM+HEEP

Projekte/Preisträger: alle Rechte liegen bei den Betrieben, deren Agenturen bzw. Fotografinnen und Fotografen

Grafische Gestaltung: Sabine Schmidt

Druck: Klaus Leistner Design & Werbegestaltung

Wien, im Juni 2022



FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH