



Familienfreundlichkeit lohnt sich. Für jeden.



## **Best Practice**

Maßnahmen aus allen Handlungsfeldern

Stand Februar 2018

**FAMILIE & BERUF**  
MANAGEMENT GMBH

[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

## VORWORT

Auf den folgenden Seiten finden Sie Kurzdarstellungen familienfreundlicher Maßnahmen auditierter Arbeitgeber. Die Betriebe haben, je nach dem individuellen Bedarf des Unternehmens und der Mitarbeiter/innen, unterschiedliche Maßnahmen gesetzt und sind daher mit dem staatlichen Gütezeichen *berufundfamilie* ausgezeichnet. Die angeführten Maßnahmen stellen jeweils nur einen kurzen Auszug aus den bereits vorhandenen sowie den noch geplanten Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb dar.

Die Inhalte und Texte wurden von den Unternehmen und Institutionen bereitgestellt. Wir halten fest, dass bei personenbezogenen Bezeichnungen die jeweils gewählte Form für beide Geschlechter gleichermaßen gilt.

Lassen auch Sie sich von den vielen guten Maßnahmen inspirieren!

Ihr Team der



## **Inhalt**

Handlungsfeld 1: ARBEITSZEIT .....	4
Handlungsfeld 2: ARBEITSORGANISATION .....	7
Handlungsfeld 3: ARBEITSORT .....	8
Handlungsfeld 4: INFORMATIONS- und KOMMUNIKATIONSPOLITIK .....	10
Handlungsfeld 5: FÜHRUNGSKULTUR .....	12
Handlungsfeld 6: PERSONALENTWICKLUNG .....	13
Handlungsfeld 7: ENTGELTBESTANDTEILE/ GELDWERTE LEISTUNGEN .....	14
Handlungsfeld 8: SERVICE FÜR FAMILIEN.....	16
Handlungsfeld 9: ELTERNCHAFT, KARENZ, BERUFSRÜCKKEHR .....	18
Handlungsfeld 10: GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN.....	21

# Handlungsfeld 1 **ARBEITSZEIT**

## **Erweiterte Pflegefreistellung**



Prinzipiell gibt es für die Pflegefreistellung eine gesetzliche Vorgabe. Nichtsdestotrotz gelten im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erweiterte, spezielle Regelungen: Auch für nicht haushaltsangehörige Familienmitglieder kann eine „Pflegefreistellung“ in Form eines Sonderurlaubs in Anspruch genommen werden. In besonderen Härtefällen ist es ebenfalls möglich, über die gesetzliche Pflegefreistellung hinaus, bis zu einer Woche Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Im Intranet stehen den Mitarbeiter/innen unter dem Schlagwort „Personal und Ausbildung“ diverse Informationen diesbezüglich zu Verfügung.

## **Flexibilität der Arbeitsgestaltung**



Individualität steht in der Unternehmensphilosophie des LFI - Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark ganz oben. Flexible Arbeitszeiten aufgrund privater Betreuungspflichten und schnelle, individuelle Lösungsmöglichkeiten bei privaten Notfällen werden direkt mit der Geschäftsführung besprochen und vereinbart. Auch Dienstbeginn und -ende werden auf Betreuungspflichten oder auch auf die Fahrpläne öffentlicher Verkehrsmittel im Individualfall abgestimmt. Durch die vielfältigen Möglichkeiten der Flexibilität bei der Arbeitszeit, die schon seit längerer Zeit im Unternehmen angeboten werden, wissen die Mitarbeiter/innen gut darüber Bescheid und nutzen das Angebot dankbar. Neue Mitarbeiter/innen werden im Zuge des Einschulungsplans intensiv über die aktuellen Arbeitszeitmodelle aufgeklärt.

## **Sabbatical-Regelung**



Es wird im Unternehmen eine Sabbatical-Auszeit angeboten und im Intranet sowie im Mitarbeitergespräch gesondert thematisiert. Bisher haben drei Mitarbeiter/innen dieses Angebot in Anspruch genommen. Beispielsweise absolviert eine Mitarbeiterin im Zuge des Sabbaticals ein Auslandsemester. Eine andere Mitarbeiterin hat sich eine drei monatige Auszeit für einen Auslands-Intensivsprachkurs genommen. Sichtbar ist die Tendenz zu Sabbaticals für die persönliche Weiterbildung.

## Arbeitszeit auf Familiensituation abgestimmt



Die GOURMETGROUP bietet ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit individuell auf ihre Familiensituation abzustimmen. Deshalb gibt es eine Reihe von Teilzeitmodellen (insbesondere für 30, 25 und 20 Wochenstunden). Für Angestellte im Büro gilt eine Gleitzeitregelung, die es den Mitarbeiterinnen ermöglicht, individuell Arbeitsbeginn und –ende zu wählen. Mitarbeiterinnen in der Produktion und in der Logistik können zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Schichtzeiten wählen. Bei den Schichtzeiten und der Personaleinsatzplanung wird auf Betreuungspflichten Rücksicht genommen. Viele MitarbeiterInnen nutzen auch die Möglichkeit, von der Gastronomie (mit Wochenendarbeit) in andere Unternehmensbereiche (Arbeitszeit: Montag bis Freitag) zu wechseln.

## Besondere Arbeitszeitmodelle



Unsere flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht Mitarbeiter/innen und Führungskräften sehr individuell auf die Anforderungen einzelner Aufgabenfelder einzugehen und die tägliche Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Kunden- und Aufgabenorientierung anzupassen. Unterstützt werden diese Modelle durch unsere flexible Jahresarbeitszeit und unsere lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Flexible Jahresarbeitszeit bedeutet unterjährig sehr eigenständig, aufgabenorientiert und unter Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse in Abstimmung mit der Führungskraft die An- und Abwesenheitszeiten gestalten zu können. Andererseits erfreut sich die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Altersteilzeit hoher Beliebtheit. Grundsätzlich besteht jedoch für jede/n Mitarbeiter/in die Möglichkeit, dauerhaft oder aus besonderem Anlass für eine bestimmte Zeit begrenzt, ein Teilzeitmodell in Anspruch zu nehmen. Zur erfolgreichen Umsetzung verschiedenster Modelle ist es immer unabdingbar, dass Wunsch und Möglichkeit der Leistungserbringung durch den/die Mitarbeiter/in mit dem Bedarf in der Organisationseinheit übereinstimmen.

## Jahresarbeitszeitmodelle



Projektorientierte Ablaufprozesse und Tätigkeitsbereiche und mögliche Auftragsschwankungen erfordern eine flexible Inanspruchnahme von zeitlichen Ressourcen. Dies ermöglicht einerseits flexibel auf verschiedene Anforderungen durch die Projektpartner reagieren zu können und andererseits eine aktive Einteilung der eigenen Arbeitspakete in zeitlicher Hinsicht effizient zu gestalten. Durch die Einführung des aktuellen Gleitzeitmodells beim Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds (KWF) wurde eine neue Flexibilität in die Aufbau- und Ablauforganisation integriert, welche einerseits eine sehr wirtschaftliche und praxisorientierte Projektbearbeitung und -begleitung ermöglichen und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KWF über ein Kalenderjahr hinweg einen geregelten Abbau von möglichen „Plusstunden“ zusichert. So wird vor allem in den Sommermonaten, in denen das Projektgeschäft naturgemäß eher

zurückgeht, ein verstärkter Abbau von „Plusstunden“ ermöglicht. Das Gleitzeitmodell realisiert damit auch eine viel bessere Anpassung des persönlichen Lebens- und Arbeitsrhythmus.

### **New World of Work - Vertrauensarbeitszeit**



Hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und die richtige Balance zwischen Beruf und Familie gehören zu den wichtigsten Themen der heutigen, modernen Arbeitswelt. Microsoft Österreich bietet unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle, frei nach unserem Motto „My Office is where I am“. Durch den Einsatz unserer innovativen Technologie besteht auch die Möglichkeit völlig ortsunabhängig wie zum Beispiel im Homeoffice zu arbeiten. Basis dafür ist die für alle MitarbeiterInnen geltende Vertrauensarbeitszeit. Die Leistung wird nicht nach erbrachten Stunden gemessen sondern an der Erfüllung und Qualität der Zielerreichung. Neben der flexiblen Teilzeitmodelle halten wir den Kontakt mit allen karenzierten MitarbeiterInnen, etwa durch regelmäßige Stay-Connected-Breakfasts. Dadurch bleiben die Eltern informiert, die Planung eines Wiedereinstiegs wird erleichtert sowie die Bindung zum Unternehmen gefördert.

### **Teilzeit für Führungskräfte**



Teilzeitbeschäftigung stellt in der s Bausparkasse kein Hindernis für die Übernahme gewisser Führungsfunktionen oder Beförderungen dar. Eine weibliche Führungskraft etwa führt ihr Team (eine der größten Abteilungen in der s Bausparkasse!) schon seit der Übernahme ihrer Funktion in Teilzeit. Mobiles Arbeiten fördert zusätzlich die Flexibilität der Arbeitszeitmodelle. In Zukunft soll die Belegschaft in dieser Hinsicht noch stärker sensibilisiert werden, dass Teilzeit und die Übernahme von qualifizierten Aufgaben keinen Widerspruch darstellen muss.

## Handlungsfeld 2: **ARBEITSORGANISATION**

### **Jobsharing**



Beim Jobsharing teilen sich zwei MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz. Der Vorteil für das Unternehmen ist, dass zwei Personen über das für einen Arbeitsplatz notwendige Knowhow verfügen. Damit sind geplante und ungeplante Abwesenheiten besser organisierbar. Wesentlich für das Gelingen dieses Modells ist die gute und laufende Kommunikation, klare Vereinbarungen und eine geordnete Organisation. Praktische Herausforderung ist das Finden von MitarbeiterInnen mit zusammenpassenden Kompetenzen und Fähigkeiten. Außerdem bewährt haben sich Teilzeitmodelle bei denen Eltern (derzeit hauptsächlich von Müttern genutzt, steht jedoch auch Vätern offen) nach der Babypause mit einer geringen Wochenarbeitszeit in den Arbeitsalltag zurückkehren und diese dann nach Wunsch und Möglichkeit gesteigert wird. In Kombination mit dem Angebot des Teleworkings und flexiblen Arbeitszeiten werden junge Eltern somit optimal dabei unterstützt, die richtige Balance zwischen Familie und Beruf zu finden.

### **Vertretung in Notfällen**



Mit 120 Arbeitsstellen ist die OÖ Landes-Abfallverwertungsunternehmen AG ein sehr großes Unternehmen. Hier ist die gute Koordination und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bezirken von großer Wichtigkeit. In Hinblick auf das Ermöglichen einer besseren und schnelleren Vertretung, z.B. bei Ausfällen aus familiären Gründen, hat das Unternehmen ein Netzwerk aufgebaut, welches ein rasches Handeln in Notfällen erlaubt. Geleitet wird dieses Konzept vom Personalchef in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bezirkskoordinationsstellen.

## Handlungsfeld 3: **ARBEITSORT**

### **Altersgerechter Arbeitsplatz**



Die Weichenwerk Wörth GmbH legt starken Wert auf eine Anpassung der Arbeitsabläufe an die Lebenslaufperspektive. Es läuft hierzu beispielsweise ein Projekt, das alle Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe auf ihre Altersgerechtigkeit analysiert. In weiterer Folge werden die Arbeitsplätze entsprechend altersgerecht umgestaltet. Auch der Arbeitseinsatz soll den auf das Alter der Mitarbeiter/innen abgestimmt werden.

### **Flexible Teilzeit und Teleworking**



Die Shell Austria GmbH legt großen Wert darauf, jungen Müttern eine rasche Rückkehr nach dem Mutterschutz zu ermöglichen. Es kann zum Beispiel die Arbeitsleistung auch teilweise von zu Hause mittels Internet erledigt werden. So steht die tägliche Wegzeit zur Kinderbetreuung zu Verfügung.

Die Arbeitnehmerinnen können im Rahmen der Elternteilzeit ihren Arbeitsanteil selbst wählen, ab 8 Stunden pro Woche ist grundsätzlich alles möglich und kann dann, je nach Betreuungsmöglichkeit, gesteigert werden. Die genaue Arbeitszeit wird im Rahmen der geltenden Gleitzeitvereinbarung mit dem/der Vorgesetzten abgestimmt, wobei auch eine hohe Flexibilität beider Seiten großer Wert gelegt wird. Gemeinsam wird auch der zukünftige Arbeitsinhalt festgelegt. Die Arbeitnehmerin wird entsprechend ihrer spezifischen Kenntnisse und Erfahrungen eingesetzt.

### **Interner Babysitterdienst**



Die Mitarbeiter/innen der Berlitz Austria GmbH haben sich im Zuge des Audit *berufundfamilie* folgende Möglichkeit für die Betreuung ihrer Kinder überlegt: Mitarbeiter/innen des Unternehmens können ihre Kinder ins Unternehmen mitbringen. Dort wird das Kind bzw. werden die Kinder von der Rezeptionistin betreut. Externe Trainer/innen mit Kindern informieren sich im Vorhinein bei der Rezeption, ob an diesem Tag ein/e Mitarbeiter/in der Berlitz Austria GmbH für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Im Büro stehen ein Gitterbett, Spielzeug und eine Wickelaufgabe zur Verfügung. Kleinkinder werden entweder im Empfangsbereich, in der Direktion oder in einem gerade nicht benützten Klassenraum betreut. Hipp-Gläschen (Gerichte mit oder ohne Fleisch, Obst, Gemüse) Kekse, frisches Obst, Früchte- bzw. Kräutertees sowie Milch stillen den Hunger der Kleinen. Ältere Kinder können entweder am Schüler-Computer spielen bzw. im Internet surfen, malen oder spielen. Mitarbeiter/innen der Berlitz Austria GmbH passen auf die Kinder ihrer Kollegen/innen auf und helfen ihnen, bei Bedarf, mit den Hausaufgaben.

## Gemeinsam statt einsam



Weight Watchers Österreich stellt seinen Mitarbeiter/innen je nach Aufgabengebiet und Funktion die entsprechenden Rahmenbedingungen und Ressourcen für das Arbeiten von zuhause zur Verfügung. Im Zuge des Audits Beruf und Familie wird ein Leitfaden mit Informationen zum Thema Home office erstellt. Das Weight Watchers Forum/Intranet dient dabei der laufenden Kommunikation und Information und wird mit den Themen Familie/ Beruf sowie allgemeine und rechtliche Hinweise für Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen bereichert. Karenzierte Mitarbeiter/innen können an einem bewährten Mentoring Programm teilnehmen und den Kontakt zum Unternehmen über das Intranet und monatliche Workshops leicht halten. Um eine Überbelastung nach der Karenzrückkehr zu vermeiden gibt es sowohl in Sachen Umfang als auch Aufgaben sehr flexible Möglichkeiten wieder in das Unternehmen einzusteigen.

## Mehr Zeitsouveränität & Ortsungebundenheit



Das BEST Institut hat bereits eine sehr moderne Arbeitszeitregelung, die individuelle (Gleitzeit)Regelungen ermöglicht (Ausmaß/Umfang, Verteilung auf Tage und Wochen etc.). Es kann in unserem Gleitzeitmodell auf Wunsch auch auf eine Kernzeit verzichtet werden bzw. kann diese individuell festgelegt werden. Um die Zeitsouveränität in berechtigten Situationen (die eine Arbeitserbringung am Sitz des Unternehmens erschweren) noch weiter zu steigern, wurden zudem die technischen Voraussetzungen geschaffen (Zugang zu Unternehmenslaufwerken, Abgabe von Notebooks für die Zeit der Arbeit zu Hause, Webmailzugang etc.), dass Führungskräfte auch von zu Hause aus Arbeiten erledigen können. Hierfür wurden auch einfache betriebliche Regelungen definiert.

# Handlungsfeld 4: **INFORMATIONSPOLITIK- und KOMMUNIKATIONSPOLITIK**

## **Betreuung/Pflege (älterer) Angehöriger**



Das Thema „Pflege und Betreuung (älterer) Angehöriger“ hat im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz einen ganz besonderen Stellenwert. Es wurde vom Dienstgeber ein Rundschreiben zu diesem Thema verfasst und an alle Mitarbeiter/innen versendet. Weiters fand im Jahr 2011 in der Zentralstelle der erste FAMILIENTAG statt. Einen Vormittag lang gibt es verschiedene Informationsstände zum Thema „Familie“ im Haus. Es wird dabei auch eine Kinderbetreuung durch qualifiziertes Betreuungspersonal angeboten („Kinderfreunde Wien“). Auch hier wurde das Thema „Pflege und Betreuung (älterer) Angehöriger“ besonders behandelt.

## **Internes Kommunikationsnetz**



Die IKEA Austria GmbH hat eigens für ihre Mitarbeiter/innen die Intranet Plattform „icoworker“ angelegt. Dort sind alle relevanten Informationen zum Thema *berufundfamilie* bereitgestellt. Die Plattform ist zudem in ein Netzwerk in Kooperation mit externen Partnern, wie z.B. den Kinderfreunden oder dem Hilfswerk, eingebunden.

## **Familienfreundlichkeit integrieren**



Microsoft hat es sich zum Ziel gesetzt Familienbewusstsein zu einem Bestandteil der internen und externen Kommunikation des Unternehmens zu machen. Zum Beispiel soll dieser Begriff in die Unternehmensleitlinie aufgenommen und dort genau definiert werden. Auf diese Weise kann er in sämtlichen Bereichen des Unternehmens kommuniziert werden. Auch das Edelweiß Web, das Intranet von Microsoft in Österreich, soll diesbezüglich evaluiert werden.

## **Broschüre zum Thema Vereinbarkeit**



**TRAUNER VERLAG+BUCHSERVICE**

„Es gibt viele größere und kleinere Möglichkeiten zu helfen. Wir fassen alle im Unternehmen gegebenen Möglichkeiten und Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, für unsere Mitarbeiter/innen in einer Broschüre zusammen. Mit dieser Broschüre erhalten unsere Mitarbeiter/innen einen Überblick über unser Angebot“, so die Geschäftsführerin von Trauner VERLAG und Buchservice, Frau Mag. Ingrid Trauner.

## ARA Ideenmanagement



Im Intranet der Altstoff Recycling Austria AG steht den MitarbeiterInnen ein umfangreiches Informationsangebot zur Verfügung. Darin integriert ist das ARA Ideenmanagement, bei dem alle MitarbeiterInnen (Verbesserungs-)Vorschläge einbringen können. Diese Plattform wird um den Bereich *berufundfamilie* erweitert, um den MitarbeiterInnen ein zusätzliches Forum für ihre Ideen zu diesem Thema zu bieten. Damit kann die ARA die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen noch besser erkennen und berücksichtigen.

## Handlungsfeld 5: FÜHRUNGSKULTUR

### Einheitliche Ausbildung der neuen Führungskräfte



"Es ist nicht genug zu wissen, man muss auch anwenden; es ist nicht genug zu wollen, man muss auch tun." (Johann Wolfgang von Goethe)

Wissen anzuwenden und aktiv tätig zu sein sind Grundkompetenzen einer Führungskraft. Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG bietet neuen Führungskräften die Möglichkeit am Lehrgang "Die Raiffeisen Führungskraft" des Management Centers Innsbruck (MCI) teilzunehmen. Dieser Lehrgang verfolgt das Ziel, die Lücke zwischen Theorie und Praxis zu schließen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen. Die Teilnahme erfolgt zu 50 Prozent in der Arbeitszeit. Der angebotene Lehrgang kann unter bestimmten Voraussetzungen auf ein Masterstudium beim MCI angerechnet werden.

### Mut machen



Die Erste Bank AG arbeitet seit einiger Zeit mit einem Potentialträgerentwicklungsprogramm. Dieses soll zukünftige Führungskräfte auf ihre bevorstehenden Aufgaben gut vorbereiten. Die Erste Bank AG hat darüber hinaus auch Best Practice-Diskussionsabende eingeführt, an denen die Teilnehmer/innen sich mit erfahrenen Führungskräften, die selber Kinder haben, über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf austauschen können.

### Vorschlags- und Beschwerdebriefkasten



Im Rahmen des Audit *berufundfamilie* hat das Unternehmen einen Vorschlags- und Beschwerdebriefkasten an einem zentralen Punkt im Haus angebracht. Durch die Einrichtung dieses Briefkastens soll den Mitarbeiter/innen der Heilborn Apotheke die Möglichkeit geboten werden, ihre Meinung, Verbesserungsmöglichkeiten und Wünsche zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ohne Scheu, kundzutun. Der Briefkasten wird von der Auditbeauftragten und einer weiteren erfahrenen Angestellten regelmäßig geleert. Gemeinsam werden dann schnelle und effektive Lösungen gesucht. Ist ein Beschluss ihrerseits nicht möglich, wird die Anfrage an die nächsthöhere Stelle weitergeleitet.

## Handlungsfeld 6: **PERSONALENTWICKLUNG**

### **Förderung der Weiterbildung**



Palmers bietet seinen Lehrlingen aktiv die Möglichkeit, eine Lehre mit Matura zu absolvieren. Die Besonderheit liegt darin, dass die zusätzliche Ausbildungszeit in der Berufsschule als Arbeitszeit gewertet wird.

Das Aus- und Weiterbildungsprogramm von Palmers gilt in der Branche als state-of-the-art. Alle neuen Mitarbeiter/innen starten mit einem 5-tägigen Willkommens-seminar und absolvieren jährlich Kollektions- und Verkaufstrainings. Weiters werden Trainings, entsprechend der spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen der jeweiligen Fachabteilung, in den Bereichen Sprache, MS-Office, Kommunikation, Präsentation, Schnitt- und Passformbeurteilung, uvm. angeboten.

### **Mentoring-Modelle**



Die Bundesrechenzentrum GmbH hat, um eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteiles in Führungspositionen zu fördern, ein Mentoring-Programm aufgebaut. Dieses bietet ausgewählten Nachwuchskräften einerseits einen Einblick in die Welt der Entscheidungsträger/innen und Unterstützung in ihrer persönlichen Weiterentwicklung. Andererseits bietet das Programm den Mentor/innen die Möglichkeit sehr viele positive Erfahrungen zu sammeln und über ihren eigenen Führungsstil zu reflektieren. Durch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und die regelmäßigen Treffen entstehen eine bessere zwischenmenschliche Kommunikation sowie ein Kennenlernen der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte unterschiedlicher Bereiche und Abteilungen. Auch der Austausch der Führungskräfte untereinander wird dadurch gefördert.

### **Kostenlose Beratung in schwierigen Lebenssituationen**



Die MitarbeiterInnen der Österreichischen Nationalbibliothek oder deren Angehörige können in Kooperation mit dem Kriseninterventionszentrum in schwierigen privaten oder beruflichen Lebenssituationen professionelle Hilfe durch anonyme telefonische Beratung erhalten. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit zu persönlichen Einzelgesprächen. Das Team des Kriseninterventionszentrums begleitet die MitarbeiterInnen mit psychologischer, sozialer und psychotherapeutischer Beratung und erarbeitet mit ihnen Lösungsansätze für bestehende Probleme.

# Handlungsfeld 7: ENTGELTBESTANDTEILE/ GELDWERTE LEISTUNGEN

## Gutscheinservice



Die Bundesrechenzentrum GmbH hat im unternehmenseigenen Infonet einen Servicepunkt zum Thema Gutscheinanzeote eingerichtet. Das Gutscheinangebot umfasst verschiedene Lebensbereiche der Mitarbeiter/innen und wird laufend aktualisiert und erneuert. Von kostengünstigen Lebensmittel- oder Möbelhausgutscheinen bis hin zu Theater- und Kulturangeboten ist alles für die Freizeit und das alltägliche Leben dabei.

## Krisensituationen gemeinsam bewältigen



Es gibt Zeiten, in denen Probleme im Leben überhandnehmen und zu Krisensituationen werden. Damit solche Krisen nicht in Katastrophen enden müssen, will die OÖ Landes-Abfallverwertungsunternehmen AG genau dort ansetzen. Schon seit Juni 2010 hat das Unternehmen ein Abkommen mit einem externen beratungszentrum, bei dem alle Mitarbeiter/innen eine kostenlose Beratung in Anspruch nehmen können. Diese Hilfsdienste können alle Lebensbereiche betreffen, vom Burn-Out bis hin zu erzieherischen Problemen und fragen.

## Zusätzliche finanzielle Unterstützung



Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat sich zur Aufgabe gemacht, Familien durch eine freiwillige Sozialleistung zu unterstützen. Hierbei handelt es sich um einen Kinderbetreuungsscheck. Dieser Scheck beinhaltet eine jährliche finanzielle Unterstützung im Wert von Euro 500,- pro Kind und pro Jahr bis zum zehnten Lebensjahr. Er soll, wie schon der Name sagt, als Unterstützung zur Kinderbetreuung dienen, um so eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

## Attraktive Urlaubsangebote (Energy Hotels) für Mitarbeiter/innen



Wir denken an morgen

Der Betriebsrat der Energie AG hat für die Kolleginnen und Kollegen des Energie AG Konzerns und ihre Familien das Urlaubsangebot der Energy Hotels geschaffen. Kooperationen ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in zahlreichen ausgewählten Hotels zu vergünstigten Konditionen Urlaub zu machen und Energie zu tanken. Das umfangreiche Hotelangebot im In- und Ausland eröffnet Familien im Sommer wie im Winter unvergessliche Urlaubsreisen zu attraktiven Preisen.

## Finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern



Wir denken an morgen

Die Energie AG unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie durch freiwillige Sozialleistungen. Über einen eigenen Unterstützungsfonds erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillige Entgeltleistungen bei Geburt eines Kindes und bei Eheschließung, für Kinder in Ausbildung kann eine Ausbildungsbeihilfe beantragt werden. Für das zweite und jedes weitere Kind wird die kollektivvertragliche Kinderzulage freiwillig in erhöhtem Ausmaß gewährt. Zudem können Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der betrieblichen Krankenzusatzversicherung zu attraktiven Konditionen mitversichert werden.

## Freiwillige Sozialleistungen



Die Altstoff Recycling Austria AG unterstützt ihre MitarbeiterInnen mit freiwilligen Sozialleistungen: Sie bietet zum Beispiel allen MitarbeiterInnen eine Unfallversicherung und betriebliche Pensionskasse und stellt darüber hinaus Essensbons zur Verfügung. Mit ihrer familienbewussten Personalpolitik steigert die ARA die Arbeitszufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen, stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und wirkt damit Fluktuation entgegen.

## Private Nutzung von Firmeneigentum



Wir bieten MitarbeiterInnen die kostenlose Nutzung unseres Firmentransporters (Ford Transit, inkl. Ladezubehör) an: sie können diesen nach Voranmeldung in der Haustechnik an Wochenenden (oder auch unter der Woche sofern Verfügbarkeit gegeben) z.B. für Umzüge, Transporte jeglicher Art etc. nutzen. Ebenso können MitarbeiterInnen bei Verfügbarkeit Räumlichkeiten wie z.B. unseren Konferenzraum in der Zentrale, Kursräume an Standorten oder auch eine Kantine an einem Standort kostenlos nutzen, sofern keine anderweitige Nutzung geplant ist. MitarbeiterInnen nutzen dies z.B. schon für private Abende um Urlaubsfotos zu präsentieren, eine Geburtstagsfeier zu veranstalten oder für eine private Weinverkostung.

## Handlungsfeld 8: SERVICE FÜR FAMILIEN

### Aktive Unterstützung der Wohnungssuche



Mitarbeiter/innen, die ihren Wohnsitz in die Nähe des Arbeitsplatzes verlegen wollen, um Arbeit und Familie besser vereinbaren zu können, werden nach Möglichkeit durch die Familienbeauftragten des Unternehmens unterstützt. Weiters gibt es diesbezüglich im unternehmenseigenen Intranet eine Linksammlung mit Informationen über Unterkünfte und verschiedene Anlaufstellen in der Umgebung. Auch die interne Kommunikation funktioniert hinsichtlich der Wohnungssuche schon sehr gut. Ehemals Suchende geben den derzeit Suchenden Tipps, Ratschläge und Hilfestellungen sowohl im Intranet als auch in der direkten Begegnung. Die Hilfestellung für Wohnungssuchende sollen bedarfsgerecht und individuell gehalten werden.

### Ferienbetreuung



Neben der ganzjährig geöffneten Kinderbetreuung bietet das Unternehmen den Mitarbeiter/innen auch eine Ferienbetreuung für Volksschulkinder an. Aufgrund der großen Nachfrage wurde das Angebot während der Sommermonate bereits auf eine zweiwöchige Ferienbetreuung ausgeweitet. In Zusammenarbeit mit externen Pädagogen und Pädagoginnen wird den Kindern eine Betreuung gemäß der Waldpädagogik angeboten. Die Kinder verbringen Ihre Zeit beinahe ausschließlich im Wald an der frischen Luft.

### Ferienbetreuung in den Schulferien



Jedes Jahr findet eine unternehmensinterne Bedarfserhebung bezüglich der Ferienbetreuung für Kinder bis ca. 10 Jahre statt. Je nach Bedarf werden bis zu drei Wochen kostenlose Ferienbetreuung während der Arbeitszeit der Eltern angeboten. Ganzjährig steht allen Beschäftigten eine Ferienwohnung in Kitzbühel zur Verfügung, die gegen einen sehr geringen Kostenbeitrag genutzt werden kann.

### Fit für Bewerbungen



Die Erste Bank AG bietet jährlich den Vortrag „Fit für Bewerbungen“ für die Kinder von Mitarbeiter/innen an. „Fit für Bewerbungen“ dient als Vorbereitung für Bewerbungsgespräche und das Erstellen von schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Diese Maßnahme ist ein Zusatzangebot und steht Kindern von Mitarbeiter/innen zwischen 14 und 19 Jahren kostenfrei zur Verfügung.

## Sportangebote



Sport- und Freizeitangebote sind der Raiffeisen Wienerwald reg. GmbH sehr wichtig. Daher werden regelmäßig interne Sport-, Kultur- und Freizeitangebote für alle Mitarbeiter/innen und deren Familien angeboten. Per E-Mail erhalten alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens, Informationen über zukünftige Veranstaltungen. Angeboten werden beispielsweise gemeinsame Wanderungen mit Verpflegung, Sportveranstaltungen und Sporttrainingsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen.

## Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Gemeinde



Ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist die Gemeinde Niederwaldkirchen (OÖ), die familienfreundliche Maßnahmen unter anderem auch gemeinsam mit der market calling Marketing GesmbH erarbeitet hat. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens nahmen an den Workshops in der Gemeinde teil und vertraten so die Interessen ansässiger Unternehmen im Auditprozess familienfreundliche Gemeinde. Durch die Zusammenarbeit konnte beispielsweise eine Abstimmung des Unternehmens mit der Gemeinde bezüglich der gemeindeeigenen Krabbelstube erarbeitet werden. Der Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Betreuungsplätzen wird vom Unternehmen direkt an die Krabbelstube koordiniert und weitergegeben.

## Wäscheservice



Seit 2012 wird das Putzereiservice für Mitarbeiter/-innen von Baxter auf 3 Betriebstätten (2 in Wien und eine in Orth) ausgedehnt. Die Mitarbeiter/-innen haben die Möglichkeit, einmal pro Woche den Reinigungsdienst einer externen Putzerei in Anspruch zu nehmen und ersparen sich dadurch Wegzeiten und Parkplatzsuchen.

# Handlungsfeld 9: ELTERNCHAFT, KARENZ, BERUFSRÜCKKEHR

## Baby Brunch



Zweimal im Jahr findet direkt im Haus der sogenannte „BABY-BRUNCH“ statt. Karenzierte Mitarbeiter/innen und deren Kinder sollen einen gemütlichen und informativen Vormittag verbringen. Einerseits sollen die Mitarbeiter/innen auf den aktuellen Stand des Unternehmens gebracht werden, andererseits soll ein informativer Elternaustausch stattfinden. Es gibt eine Spielecke mit Spielzeug für die Kinder der Mitarbeiter/innen, sowie Verpflegung für alle teilnehmenden Personen. Das Unternehmen bietet im Rahmen dieses Vormittages auch ein Einzelgespräch mit dem Leiter der Personalabteilung an, um sich individuelle Beratung zu holen oder auch arbeitstechnische Fragen individuell zu klären.

## „Karenz-Kompass“



Der Informationsaustausch und die Wissensübergabe werden über die HR-Abteilung und den/die direkte/n Vorgesetzte/n der Mitarbeiter/innen abgewickelt. In diesem Rahmen stellt der sogenannte „Karenz-Kompass“ eine Mappe mit folgenden Inhalten dar:

- Gesetzliche Themen
- Praktische Tipps zu Aus- und Wiedereinstieg
- Diverse Formulare
- Nützliche Links

Jederzeit stehen der/die direkte Vorgesetzte oder eine Ansprechperson den karenzierten Mitarbeiter/innen telefonisch sowie per E-Mail zur Verfügung. Zweimal pro Jahr lädt die IKEA Austria GmbH ihre karenzierten Mitarbeiter/innen zu gemeinsamen Treffen, dem Stay-Connected-Breakfast bzw. den Weihnachts- und Sommerfeiern, ein. Auf diese Weise wird der Kontakt laufend aufrechterhalten.

## Karenzmanagement-Roadmap



Auf einer online verfügbaren Roadmap zum Thema Karenzmanagement finden (werdende) Eltern bei Microsoft vielfältige Informationen rund um das Thema Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Wiedereinstieg. Die Roadmap wurde gemeinsam mit der Non Profit Organisation „abz austria“ entwickelt.

## Kinderweihnachtsfeier



Jedes Jahr um die Weihnachtszeit gestaltet das Unternehmen eine Kinderweihnachtsfeier. Eigens für die Mitarbeiter/innen und deren Kinder wird zunächst eine Theatervorstellung, beispielsweise mit Bernhard Fibich (einem bekannten Kinderliedmacher), aufgeführt sowie eine Weihnachtsjause für Kinder und Eltern angeboten. Als Krönung kommt der Nikolaus und verteilt kleine Geschenke an die Kinder. Die Veranstaltung ist kostenfrei und findet am späten Nachmittag direkt im hauseigenen Festsaal statt.

## Prozessablauf für „Familienphase“



Nach der Bekanntgabe der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin findet ein freiwilliges Rückkehrgespräch mit dem jeweiligen Vorgesetzten statt. In diesem werden mittels einer Checkliste unter anderem der arbeitsrechtliche Familienvorgang, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der gewünschte Kontakt während der Auszeit sowie der gewünschte Zeitplan und Umfang des Wiedereinstiegs mit der Bioenergy 2020+ GmbH besprochen. Bisher sind alle Mütter nach der Karenz zurückgekehrt.

## Papa-Wochen



Microsoft Österreich führte im Jänner 2011 die sogenannten Papa-Wochen ein. Dabei handelt es sich um einen zweiwöchigen, vom Unternehmen bezahlten Sonderurlaub für Väter während des Mutterschutzes. „Die Geburt eines Kindes ist einer der wichtigsten und berührendsten Momente für jedes Paar. Mit den Papa-Wochen unterstützt das Unternehmen Väter, die dadurch in diesen aufregenden ersten Wochen mehr Zeit mit dem Kind und dem Partner verbringen können“, betont Petra Jenner, Geschäftsführerin von Microsoft Österreich. „Mit den Papa Wochen übernehmen wir eine Vorreiterrolle in Österreich und erleichtern es den Vätern Verantwortung für ihre Familie zu übernehmen und ihren Partner zu unterstützen“, so Frau Jenner. Bis zum Jahresende 2011 wurde dieses Angebot bereits von 18 Vätern genutzt.

## Orientierungs- & Aktivierungsprojekte



BEST führt im Auftrag des AMS u.a. verschiedenste Orientierungs- & Aktivierungsprojekte für WiedereinsteigerInnen durch. In diesen Projekten ist jeweils eine intensive Vernetzung mit vor-/nachgelagerten Betreuungseinrichtungen oder Partnerinstitutionen vorgesehen sowie z.B. Unterstützung bei Fragen zur Kinderbetreuung oder Beratung von WiedereinsteigerInnen bei der (Re)Integration in den Arbeitsprozess. Demgemäß verfügen wir über SpezialistInnen mit entsprechendem Know-how, Informationsmaterialien & wertvollen Kontakten für WiedereinsteigerInnen – diese Ressource bieten wir zur Nutzung auch eigenen MitarbeiterInnen an, indem z.B. diese Personen als AnsprechpartnerInnen fungieren, eigene Termine vereinbart werden können oder Informationsmaterialien bereitstellen.



## **Persönliche Beratung und Gespräche**

Die Österreichische Nationalbibliothek bietet ihren MitarbeiterInnen eine persönliche Beratung über den Beginn und die Dauer, sowie über Sonderformen der Karenz an. Während der Karenz können MitarbeiterInnen weiterhin Bücher entleihen, an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, haben Zugang zum Intranet und die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung. Vor Ende der Karenzierung wird ein persönliches Rückkehrgespräch geführt und für den Wiederantritt werden Nachschulungen angeboten.

# Handlungsfeld 10: GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

## Betriebliche Gesundheitsförderung



Die umfassende betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen wie beispielsweise kostenloses Obst und Mineralwasser für alle Mitarbeiter/innen. Weiters besteht die Möglichkeit einer jährlichen Vorsorgeuntersuchung durch die Arbeitsmedizinerin im Werk. Im Jahr 2011 fand erstmals auch ein Gesundheitszirkel inklusive Fitnesscheck statt. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter/innen eigeninitiativ einen wöchentlichen Termin für Joggen initiiert.

Es fand auch bereits, gemeinsam mit der FH St. Pölten, ein Projekt mit den Themen Physiotherapie und Diätologie statt. In diesem Rahmen wurde ein Ernährungsvortrag für Mitarbeiter/innen samt Familie geboten. Außerdem wurde für zwei Tage eine gesunde Jause für die Mitarbeiter/innen zubereitet (die Rezepte wurden danach verteilt). Die Physiotherapeut/innen analysierten die Arbeitsplätze und gaben den Mitarbeiter/innen Empfehlungen für Trainingsmöglichkeiten.

Zudem findet ein Projekt zur Überprüfung der Arbeitsplätze für ein altersgerechtes Arbeiten statt. Die Arbeitsplätze werden demnach auf deren Tauglichkeit im Alter geprüft und gegebenenfalls, wenn möglich, adaptiert. Ein weiteres Projekt beschäftigt sich mit der Reduzierung von Arbeitsunfällen. Der Arbeitsplatz und -ablauf der Mitarbeiter/innen werden analysiert. Die Mitarbeiter/innen werden daraufhin dementsprechend, direkt am Arbeitsplatz, geschult.

## Familien- und Gesundheitstag & "Vitalcheck"



Die Familie wird in der sh Schebesta und Holzinger Beratungsgruppe groß geschrieben. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet jährlich am letzten Freitag der Sommerferien ein Familienfest des Unternehmens statt. Für diese Veranstaltung wird ein externes Gebäude mit einem weitläufigen Garten angemietet. Veranstaltungsschwerpunkte des Jahres 2011 waren eine Hüpfburg und Lesungen für Kinder, Wettbewerbe und Elektroautos für die ganze Familie sowie Verpflegung und ein Vitalcheck. Der Vitalcheck wird von einem externen Unternehmen in Kooperation mit dem Land NÖ gestaltet. Die Mitarbeiter/innen können z.B. ihre Kondition testen und bekommen ein Gesundheitspaket vom Land NÖ zur Verfügung gestellt.

## Gesundheit im Haus

Im hauseigenen Ärztezimmer gibt es an speziellen Tagen das Zusatzangebot einer Massage. Eine selbstständige, externe Masseurin bietet zu einem verbilligten Preis Massagen an. Dieses Angebot bietet den großen Vorteil, dass Massagen zwischen den Arbeitsabläufen möglich sind, da man dabei nicht das Haus verlassen muss. Ebenso findet auch eine arbeitspsychologische Beratung nach demselben Prinzip statt. Eine externe Beraterin steht einmal im Monat für Termine im Haus zur Verfügung. Die Gesundenuntersuchung findet einmal im Jahr statt, ist komplett kostenfrei und kann während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Ein weiteres Projekt des Unternehmens ist das Arbeitsplatz-Gymnastikvideo. Ein Mitarbeiter mit sportwissenschaftlicher Ausbildung erstellt ein Gymnastikprogramm, das an den Arbeitsplatz angepasst ist und nach der Fertigstellung allen Mitarbeiter/innen zugänglich ist. Die Rückengymnastik zu einem geringen Selbstkostenbeitrag von Euro 15,- pro Semester ist ein weiteres Angebot des Unternehmens. Die Mitarbeiter/innen können einmal in der Woche die im Haus stattfindende Gymnastik besuchen.

## Gesundheitsstraße & Ernährungsberatung



Zur Förderung der betrieblichen Gesundheit hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine Projektgruppe eingerichtet, welche zweimal im Jahr zusammentrifft. Im Zuge dessen werden Projekte wie beispielsweise eine Gesundheitsstraße, eine Gesundheitsbibliothek oder auch eine Ernährungsberatung ausgearbeitet und den Mitarbeiter/innen vorgestellt und angeboten.

Die Gesundheitsstraße ist ein Angebot in Kooperation mit der BVA, bei dem ein Ärzteteam ins Haus kommt und den „5-Impulse Risikencheck“ durchführt (Cholesterin, Harnsäure, Blutzucker, Fettwaage, Blutdruck der Mitarbeiter/innen werden gemessen). Auf Wunsch können die Ergebnisse bei einem Beratungsgespräch mit dem Betriebsarzt erörtert werden. Dieser Prozess nennt sich Gesundheitsstraße, da es ein fortlaufender Gesundheitscheck ist. Er findet während der Arbeitszeit statt und ist kostenfrei.

## Massageangebot



Alle 14 Tage gibt es das Angebot einer kostengünstigen Massage im Haus. Der externen Masseurin werden die Anreise sowie ein Teil der Massage durch die Kanzlei bezahlt. Lediglich ein kleiner Selbstkostenbeitrag ist von den Mitarbeiter/innen beizusteuern.



**ORTHOPÄDISCHES SPITAL**  
WIEN SPEISING

EIN UNTERNEHMEN DER VINZENZ GRUPPE  
Medizin mit Qualität und Seele [www.vinzenzgruppe.at](http://www.vinzenzgruppe.at)

## Prävention und Fitnessangebote

Das Orthopädische Spital Speising hat im Rahmen des Audit *berufundfamilie* ein Präventions- und Fitnessangebot für alle Mitarbeiter/innen bereitgestellt. Trainingsgruppen (Wirbelsäulengymnastik, Pilates) werden vom Unternehmen kostenfrei im Haus angeboten. Zu einem kleinen Selbstkostenteil können auch Yoga-Kurse besucht werden, wobei das Spital den Raum kostenfrei zu Verfügung stellt.

Weiters bietet das Orthopädische Spital Speising den Mitarbeiter/innen vergünstigte Konditionen für die Nutzung der im Krankenhaus angebotenen Babyschwimmkurse sowie für Rad-, Lauf- und Nordic-Walking-Analysen im hauseigenen Bewegungsanalyselabor. Die Mitarbeiter/innen werden im Intranet laufend über neue Kurse und deren Angebot informiert.



## Gesund leben leicht gemacht!

Informationen von Expertinnen, praktische Anleitungen und Tipps für ein gesünderes Leben stehen im Mittelpunkt der Gesundheitsförderung der GOURMETGROUP für seine MitarbeiterInnen. Die Palette an Angeboten ist groß: firmeninterne Raucherentwöhnungsseminare, Vorträge und individuelle Beratung durch einen Ernährungscoach, Rückenscreening, Rückenschule, Venencheck, Impfaktionen und Gesundenuntersuchungen im Haus. Ein kostenloser Obstkorb soll zum gesunden Snack im Unternehmen animieren. Auch die Kinder der MitarbeiterInnen werden bereits in das Programm einbezogen. Sie lernen in der Kinderkochwerkstatt mit allen Sinnen, wie gut gesundes Obst und Gemüse schmecken kann.



## Angebote für jeden Bedarf

Die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist Mondelēz International bereits seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bietet das Unternehmen unterschiedliche Angebote. Beispielsweise hat jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin die Möglichkeit, kostenlos das ortsansässige Fitnesscenter zu besuchen. Das Unternehmen bezahlt 10 Jahreskarten, somit können parallel bis zu 10 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kostenlos im Fitnesscenter trainieren. Zusätzlich gibt es eine Laufgruppe und eine Fußballgruppe die sich regelmäßig zum gemeinsamen Sport treffen. Mondelēz International unterstützt die beiden Gruppen durch die Übernahme finanzieller Leistungen wie etwa die Platzmiete der Fußballgruppe oder die Anschaffung eines neuen Laufdress für die Laufgruppe. Grippeimpfungen, Hautvorsorgeuntersuchungen oder die Teilnahme beim Fahrradwettbewerb sind weitere Beispiele für gesundheitsfördernde Maßnahmen bei Mondelēz International.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

FAMILIE  BERUF  
MANAGEMENT GMBH

Tel.: +43 (0)1 218 50 70

Fax: +43 (0)1 218 50 70 – 70

E-Mail: [office@familieundberuf.at](mailto:office@familieundberuf.at)

**[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)**