

Familie & Beruf

JAHRBUCH ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE & KARRIERE



Die SIMACEK Facility Management Group ist der größte österreichische familiengeführte Komplettanbieter für Gebäude – Management und infrastrukturelle Facility Services. Der Leitbetrieb ist mit rund 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus über 30 Nationen, in über 40 Städten in Zentral und Osteuropa gewissermaßen 24/7/365 grenzenlos im Einsatz. Diversität und Familienfreundlichkeit ist in unserem Kerngeschäft einer der wichtigsten Faktoren! Wir investieren in Qualität, Bildung, Gesundheit, Soziales sowie Innovationen und setzen hier auf nachhaltige Programme.

Bis 2020 - Auszug aus unserem Maßnahmen-Katalog:

Forcieren der Tagesreinigung · SIMACEK Familienfest · Mitarbeiter-App · Führungskräfte-Training zu Beruf und Familie · Charta Familienfreundlichkeit · Infomanagement zu Elternschaft und Pflege · Wiederholung der Sommersportwoche/Ferienbetreuung · Betriebliche Sozialberatung · Verbesserung des Karenzmanagements · Ausbau der Gesundheitsangebote



SIMACEK Ferienbetreuungs-Initiative „Kids Move It“



Familie & Beruf

JAHRBUCH ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE & KARRIERE

2018

„Freue mich besonders über die steigende Zahl an Karenzvätern sowie über erfolgreiche Beispiele von Führung in Teilzeit.“

Inge Schulz,
Personalchefin Allianz Versicherung

„Wir wissen aus einer umfassenden Studie, dass gerade Mittelstandspaare sich aus Angst vor dem sozialen Abstieg gegen Kinder entscheiden.“

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang
Mazal, Leiter des Instituts
für Familienforschung

„Zusammenarbeiten und Führen beruhen im Kern auf Beziehung. Und Beziehung ist das Ergebnis eines Gefühls dafür, dass das wechselseitige Geben und Nehmen passt.“

David Pötz, Orthopädisches Spital Speising

„Warum sollen wir auf hoch qualifizierte Manager verzichten, weil diese – zumeist familiär bzw. Kinder-bedingt – nicht Fulltime arbeiten möchten?“

Eszter Árvai, Ikea Österreich

„Schwangere und junge Eltern reden natürlich miteinander, und wir sind in der Region bereits als Unternehmen bekannt, wo man Beruf und Familie sehr gut unter einen Hut bringen kann.“

Sabine Heissenberger,
Wiener Neustädter Sparkasse

„Österreich ist bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterwegs, auch weil die Unternehmen erkannt haben, dass es hierbei um einen wesentlichen Erfolgsfaktor geht.“

Dr. Juliane Bogner-Strauß,
Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend

„Auf Julia und Maja schauen“

Eintragung im Terminkalender
von Martin Dechant, Geschäftsführer
ikp Vorarlberg

„Es kann doch nicht sein, dass es bei Übersiedlung drei Tage Urlaub gibt, wenn man Vater wird, aber nur einen.“

Gerhard Hofer,
Rauchfangkehrer-
meister

„Mitarbeiter danken spürbare Wertschätzung mit Loyalität, Motivation und Leistungsbereitschaft.“

Alfred Hudler, Vöslauer

„Alles, was wir als Unternehmen tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, kommt als ein Vielfaches an Arbeitsqualität und Loyalität zurück.“

Franz Nigl, Österreichische Post AG



**SETZEN SIE MIT
FAIRTRADE-
PRODUKTEN
AM ARBEITSPLATZ
EIN ZEICHEN!**



ENGAGEMENT ZEIGEN & GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Genießen Sie in Ihrem Unternehmen bereits fair gehandelten Kaffee? Stellen Sie auf FAIRTRADE um! Denn mit jeder Tasse Kaffee und jedem FAIRTRADE-Snack tragen Sie dazu bei, dass sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bauernfamilien und Beschäftigten auf Plantagen in den benachteiligten Ländern des Südens verbessern.

Alle Informationen unter: www.fairtrade.at/unternehmen/aktiv-werden/am-arbeitsplatz.html



Liebe Leserinnen und Leser!

Reicht ein Zylinder? Ist ein mexikanischer Sombrero groß genug? Oder muss es gar eine überdimensionale Kopfbedeckung sein, wie sie beim traditionellen Pferderennen im britischen Ascot getragen wird? Dass es eines großen Hutes bedarf, um Familie und Beruf darunter zu vereinen, erfahren viele Eltern täglich. Der Chef verlangt 120 Prozent, die Kinder 150 und der Partner hätte auch gerne ein bisschen Aufmerksamkeit – wie soll sich das alles ausgeben?

Es geht sich immer besser aus. Denn Politik, Unternehmen und Gemeinden haben in den vergangenen Jahren erkannt, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eines der großen Themen der Gegenwart ist – und vor allem auch der Zukunft. Sie haben zahlreiche Initiativen gestartet und Maßnahmen gesetzt, damit Kinder und Karriere immer seltener ein Widerspruch sind. Knapp 500 Mitglieder hat das Netzwerk „Unternehmen für Familien“, das nicht nur Forum und Plattform ist, sondern selber auch zum Motor dieser Entwicklung geworden ist.

Dieses Jahrbuch soll das Schmieröl sein, um diesen Motor weiter zu beschleunigen. Die Anforderungen sind hoch, denn die Lebensmodelle werden immer individueller. Länger beim Kind zu Hause zu bleiben, ohne den Anschluss im Job zu verlieren, oder früher wieder an

den Arbeitsplatz zurückkehren und das Kind gut betreut wissen; morgens später anfangen, um die Kinder in die Schule zu bringen oder nachmittags früher aufhören, um die Kleinen vom Kindergarten abzuholen – Politik und Unternehmen sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die möglichst viele Varianten ermöglichen.

Was nicht möglich sein wird: Untätig zu bleiben. Die Unternehmen sind unter Druck, weil Fachkräfte knapp werden. Wer keine attraktiven Arbeitsbedingungen bietet – und dazu gehört ohne Zweifel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wird bald vor leeren Büros, Montagehallen und Entwicklungslabors stehen. Und die Politik ist unter Druck, weil das nächste große Thema einer alternden Gesellschaft schon vor der Tür steht: Die Pflege von Angehörigen. Deshalb geht es beim Thema Vereinbarkeit schon nicht mehr nur um Kinderbetreuung, sondern zunehmend auch um die Vereinbarkeit von privaten Pflegeaufgaben und Beruf.

Diese Themenerweiterung zeigt sich auch in diesem Jahrbuch. Es bietet eine Bestandsaufnahme, wo Österreich in Sachen Vereinbarkeit steht. Kernstück sind eine Vielzahl von Best-Practice-Beispielen, in denen ganz konkret die Ansätze und Maßnahmen von Unternehmen verschiedener Branchen und verschiedener Größe beleuchtet werden – als Anregung, zum Abschauen und auch zum Mut machen, dieses Thema anzugehen. Ergänzt wird dieses Jahrbuch um einen umfangreichen Serviceteil mit einer Übersicht über Unternehmen und Gemeinden und ihre Aktivitäten, mit nützlichen Tipps und hilfreichen Adressen.

Der Medianet-Verlag hat neben dem erfolgreichen CSR-Guide mit diesem Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zweites, für die Gesellschaft relevantes Thema in den Fokus gerückt und dafür auch die Unterstützung des Bundeskanzleramtes gewonnen. Als engagierte und erfahrene Medienmanager sind Herausgeber Germanos Athanasiadis und Projektleiter Erich Danneberg die Garanten dafür, dass dieses Jahrbuch 2018 kein einmaliges Ereignis bleiben wird, sondern sich fest als relevante Plattform für dieses Thema etablieren wird.



Arne Johannsen ist
Wirtschaftsjournalist
und Chefredakteur
des Jahrbuchs
Familie & Beruf

Aktuell

8

Es gibt nichts Wichtigeres als die Familie!

Initiativen und Erfolge im internationalen Vergleich

12

„Wer Familienfreundlichkeit nicht berücksichtigt, handelt fahrlässig“

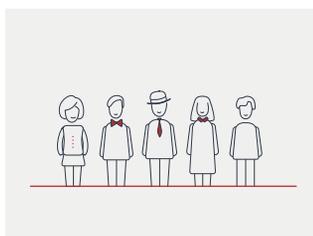
Was funktioniert, wo fehlt es noch: Ministerin Bogner-Strauß diskutiert mit Personalchefs

17

Die Gewinner des Staatspreises 2018

Die Besten der Besten: Wer heuer ausgezeichnet wurde

Case-Studies



32

Banken & Versicherungen

Wie sich Generali, fair-finance und die Sparkasse Wiener Neustadt engagieren



36

Gesundheit & Soziales

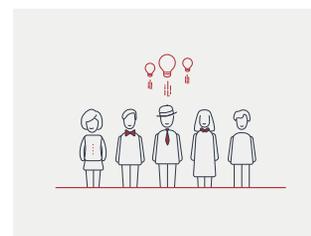
Am Beispiel des Spitals Speising, des NÖ Hilfswerks und des Pflegeheims Friesach



40

Gewerbe & Handwerk

Was Simacek und Rauchfangkehrer Hofer ihren Mitarbeitern anbieten



42

Handel

Wie IKEA, Prauchner Handel und Göttin des Glücks Familienfreundlichkeit umsetzen



46

Industrie

Wie Infineon, KELAG und Vöslauer Mütter und Väter unterstützen



50

Information & Consulting

Auf welche Maßnahmen PwC, LeitnerLeitner und die Austria Business Agency setzen



54

Öffentlicher Dienst

Was Holding Graz, FMA und Steuerkoordination Region Mitte Eltern anbieten



58

Tourismus & Freizeit

Wie Intersport Pregenzer und das Hotel Stasta auf ihre Mitarbeiter eingehen



60

Transport & Verkehr

Auf welche Maßnahmen Österreichische Post und Flughafen Wien setzen



62

Verschiedene Branchen

Was Stift Klosterneuburg, Uni Innsbruck und Geschützte Werkstätten Salzburg bieten



66

Gemeinden

Wie Klagenfurt, Gallspach und Sallingberg familienfreundlich agieren

Service

72

Familienfreundliche Organisationen

78

Besonderes Engagement:
Kinderbetreuung

82

Besonderes Engagement:
Betriebliche Gesundheitsförderung

85

Besonderes Engagement:
Vaterkarenz und Papamonat

88

Besonderes Engagement:
Gleichbehandlung und Diversity

90

Besonderes Engagement:
Krisenbetreuung & Coaching

92

Besonderes Engagement:
Sonstiges

94

Auditoren und Zertifizierer

95

Audit *berufundfamilie* und sein Umfeld

Es gibt nichts Wichtigeres als die Familie!

Ganze zehn Prozent des Bundesbudgets fließen daher auch in Leistungen für Familien in Österreich. Ziel der Bundesregierung ist es, Familien zu unterstützen und ihnen die erforderlichen Rahmenbedingungen anzubieten, damit der Alltag und die Herausforderungen des Lebens bestmöglich gemeistert werden können.

Die österreichische Familienpolitik basiert auf drei Säulen – Geld, Infrastruktur und Zeit. Österreich ist mit seinem System an Familienleistungen und der breiten Unterstützung für Familien sehr gut aufgestellt. Gerade in jüngster Zeit wurden ganz wesentliche Fortschritte erzielt.

Familienbonus plus entlastet Familien

Die Erziehung von Kindern ist nicht nur im Interesse der Gesellschaft, sondern auch mit Ausgaben und Kosten für die Familien verbunden. Für ihre Unterhaltsleistungen zahlen Eltern darüber hinaus Steuern. Mit dem Familienbonus plus sorgt die Bundesregierung künftig für mehr Steuergerechtigkeit.

Vom Familienbonus Plus werden rund 950.000 Familien mit 1,6 Mio. Kindern profitieren. Mit einem Volumen von 1,5 Milliarden Euro kommt diese Entlastungsmaß-

nahme vor allem bei kleinen und mittleren Einkommen an: Familien, die Einkommenssteuer zahlen, werden ab 2019 entweder zur Gänze von ihrer Steuerlast befreit oder es wirkt ein Steuerbonus von bis zu 1.500

Euro pro Kind und Jahr. Verfügen beide Eltern über ein steuerpflichtiges Einkommen, kann der Familienbonus von beiden Eltern je zur Hälfte beantragt werden.

Die steuerliche Entlastung tritt bereits im Jahr 2019 ein. Sie kann wahlweise über die Lohnverrechnung 2019 oder die Steuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung 2019 mit Auszahlung 2020 passieren.

Zusätzliches Geld durch erhöhte Familienbeihilfe

Die Familienbeihilfe ist eine wesentliche Säule im System der österreichischen Familienförderung. Mit der aktuellen Erhöhung der Familienbeihilfe mit 1. Jänner 2018 werden Familien in Österreich zusätzlich finanziell unterstützt. Die Valorisierung im Jahr 2018 ist bereits die dritte innerhalb von nur vier Jahren und ein wichtiger Schritt hin zu einer wünschenswerten automatischen Wertanpassung.

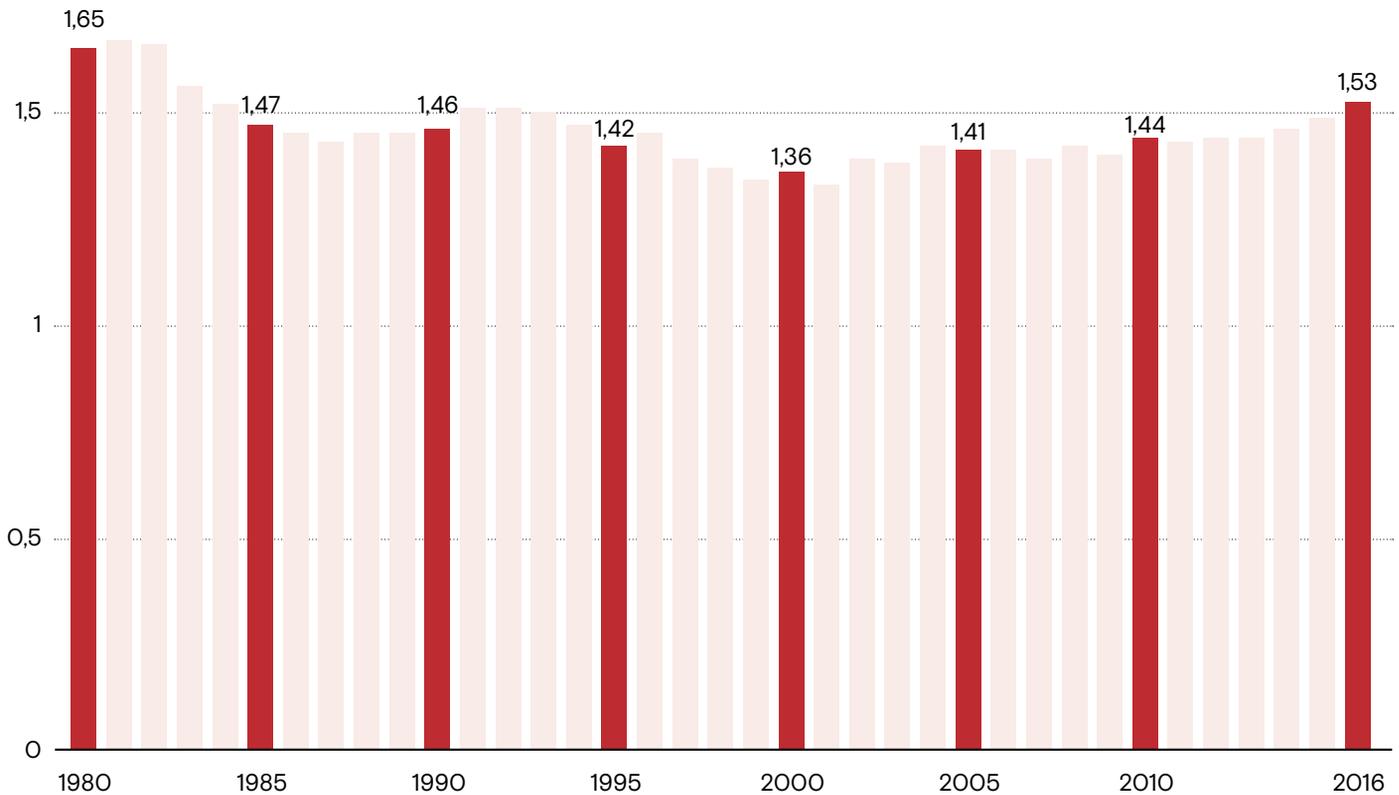
Unterschiedliche Lebensmodelle verlangen flexible Leistungen

Deutlich mehr Flexibilität für die Bedürfnisse der Eltern brachte die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos für Geburten ab 1. März 2017. Das Kinderbetreuungsgeldkonto gibt Eltern nunmehr maximalen Spielraum. Wenn beide Elternteile die Leistung beziehen, kann die Bezugsdauer flexibel zwischen 456 und 1063 Tagen ab der Geburt gewählt werden. Somit lässt sich der individuelle Bezugszeitraum gut an die jeweiligen Lebensumstände und Bedürfnisse anpassen. Alternativ gibt es für Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Erwerbsleben zurückziehen wollen und über ein höheres Einkommen verfügen, das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld als einen Einkommensersatz.

Um die partnerschaftliche Aufteilung der Betreuung der Elternteile zu fördern, wurden der Familienzeitbonus und der Partnerschaftsbonus eingeführt. Den Familienzeitbonus erhalten erwerbstätige Väter, die sich nach der Geburt intensiv der Familie widmen und dazu ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Eltern, die das Kinderbetreuungsgeld annähernd gleich lang beziehen,

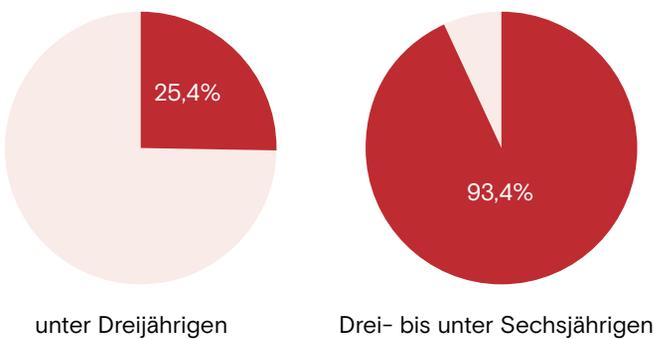
Die österreichische Familienpolitik basiert auf drei Säulen – Geld, Infrastruktur und Zeit.

Geburtenrate in Österreich: Leicht steigende Tendenz
Geburten pro Frau in Österreich von 1980 bis 2016



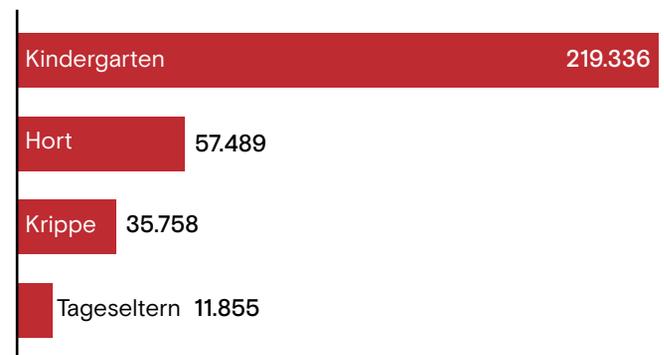
Quelle: ÖIF (2017): Familien in Zahlen 2017

Kinderbetreuung in Österreich
Betreuungsquoten von Kindern



Quelle: ÖIF (2017): Familien in Zahlen 2017

Starker Anstieg bei institutioneller Betreuung
Anzahl der Kinder nach Betreuungsarten



Quelle: ÖIF (2017): Familien in Zahlen 2017

haben Anspruch auf den Partnerschaftsbonus – je 500 Euro als Einmalzahlung.

Der Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner für Geburten ab 1.3.2017 bietet zudem eine Entscheidungshilfe für die Wahl des optimalen Kinderbetreuungsgeld-Systems bzw. der optimalen Anspruchsdauer innerhalb des Kinderbetreuungsgeld-Kontos.

Den Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner finden Sie unter www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at

Bessere Angebote für mehr Wahlfreiheit

Die bestmögliche Betreuung unserer Kinder, innerhalb der Familie und auch außerhalb davon, ist eine sinnvolle Investition in die Zukunft. Im Rahmen der 15a-Vereinbarung zwischen 2008 und 2018 investierte der Bund bisher 442,5 Mio. Euro mit 252,75 Mio. Euro Kofinanzierung der Länder in den Ausbau der Kinderbetreuung. Die bisherige Ausbauoffensive ist sehr erfolgreich verlaufen und so konnten von 2008 bis 2016 zusätzliche 65.459 Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden. Der flächendeckende Ausbau der Kinderbetreuungsangebote bleibt dennoch ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung. Betreuungsplätze müssen sich noch stärker an den Bedürfnissen der Eltern orientieren - vor allem was die Öffnungszeiten und die Qualität der Kinderbetreuung betrifft. Darüber hinaus werden alternative Betreuungsformen wie Tagesmütter, Betriebstageseltern oder Generationenhäuser gefördert. Damit bleibt echte Wahlfreiheit oberste Priorität.

Vereinbarkeit – ein Thema für die Wirtschaft

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine der wichtigsten Herausforderungen für die aktuelle Familienpolitik in Österreich. Das Bundeskanzleramt hat sich zur Aufgabe gemacht, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Balance zwischen Familie und Beruf gut gelingen kann.

War Familienfreundlichkeit lange eine Form sozialen Engagements, ist sie heute von elementarer Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Österreich. Je mehr sich die Lebensrealitäten von Familien ändern, der Druck in der Arbeitswelt wächst, die Anforderungen an Tempo, Flexibilität und Mobilität steigen, desto wichtiger wird es, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können.

Vor dem Hintergrund einer im europäischen Vergleich durchschnittlichen Geburtenrate, sich stetig verschärfender Wettbewerbsbedingungen, neuer Rahmenbedingungen für Familien und einem demografischen Wandel in Richtung Überalterung müssen sich Politik, Wirtschaft und Gesellschaft mit vielfältigen Fragestellungen befassen. Die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen und die Etablierung von Familienfreundlichkeit als Markenzeichen ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor in der Wirtschafts- und Kommunalpolitik.

Familienfreundlichkeit bringt viele Vorteile

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Standortfaktor und Wettbewerbsvorteil, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lohnen sich für beide Seiten – sowohl für das Unternehmen als auch für die Angestellten.

Eine Studie im Auftrag der Familienministerin und der Familie & Beruf Management GmbH bestätigt, dass sich Familienfreundlichkeit in betriebswirtschaftlichen Kennzahlen messen lässt. Die repräsentative Befragung zeigt, dass sich in sehr familienbewussten Unternehmen krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter/in um 23% reduzieren. Die Studie bestätigt auch, dass in familienfreundlichen Unternehmen Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft um 11% gesteigert werden können. Die Fluktuationsraten wiederum sind um 10% geringer und so können die Kosten für Einschulungs-, Ersatz- und Rekrutierungskosten auf einem geringen Niveau gehalten werden und wichtiges Know-how bleibt dem Unternehmen erhalten. Darüber hinaus gehen Angestellte in familienfreundlichen Betrieben durchschnittlich kürzer in Karenz. Familienfreundlichkeit und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgen insgesamt für ein positives Betriebsklima und Image nach innen und außen – auch für Kundinnen und Kunden.

Freiwilligkeit statt Gesetz

In Punkto Familienfreundlichkeit ist der Ansatz klar: mehr motivieren und Anreize setzen anstelle gesetzlicher Regelungen. Die Vorteile der Familienfreundlichkeit liegen für Unternehmen auf der Hand!

Wegweiser Familienfreundlichkeit

Ein digitales Beratungsinstrument, das auf Basis Ihrer Angaben zum konkreten Unternehmen die aktuellen Herausforderungen und Benefits von Investitionen in Familienfreundlichkeit ermittelt. Hilfreich für einen ersten Überblick.

→ www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at

berufundfamilie-Index

Holt die Geschäftsführung aktiv Informationen über die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein? Werden Anregungen von Beschäftigten zu diesem Thema schnell geprüft? Dieses sind nur zwei Fragen eines kurzen, anonymisierten und kostenlosen Selbst-Checks für Unternehmen jeder Größe und Branche. Entwickelt wurde er auf wissenschaftlicher Basis vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Der Blick in den Spiegel hilft, zu erkennen, wo das Unternehmen im Vergleich mit anderen steht und wo sich Stärken und Potenziale befinden.

→ www.berufundfamilie-index.at

Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Gleiche Interessen, gleiches Anliegen, gleiche Tatkraft: Das sind ideale Voraussetzungen, um gemeinsam Erfahrungen auszutauschen. Genau das bietet das Netzwerk Unternehmen für Familien. Mit dem Beitritt bekennen sich Unternehmen und Gemeinden zu konkreten Beiträgen zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt bzw. einem familienfreundlichen Lebensraum. Knapp 500 Unternehmen und Kommunen gehören dem Netzwerk bereits an und profitieren davon, sich über das Netzwerk als attraktiver Arbeitgeber oder als attraktive Gemeinde zu positionieren. Neben Einladungen zu fachspezifischen Vorträgen gibt es viele Möglichkeiten, sich bei den regelmäßigen Netzwerktreffen oder über die Homepage sich von Best-Practice-Beispielen inspirieren zu lassen. Weitere Infos und Best-Practice-Beispiele gibt es auf der Homepage. Lernen von den Besten, sich Anregungen holen und manchmal auch Mut machen lassen – das ist die Funktion dieses Netzwerks. Sein großer Vorteil: Ausgetauscht werden keine Theorien, sondern praktische Erfahrungen. Das ist nicht nur hilfreich, sondern gibt auch Schwung für die eigene Umsetzung.

→ www.unternehmen-fuer-familien.at

Audit berufundfamilie

Was muss ich tun, um ein familienfreundliches Unternehmen werden? Welche konkreten Maßnahmen sind notwendig, wie kann ich diese umsetzen? Das Audit *berufundfamilie* erhebt nicht nur den aktuellen Status, sondern hilft auch bei der Ent-

wicklung und nachhaltigen Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Unternehmen. Koordiniert von der Familie & Beruf Management GmbH ist das Audit ein Beratungs- und Umsetzungstool, maßgeschneidert für Unternehmen jeder Größe und Branche sowie für Bildungseinrichtungen und Gesundheits- und Pflegeinstitutionen. Nach positiver Begutachtung der umgesetzten Maßnahmen durch eine externe Zertifizierungsstelle wird von der Bundesministerin für Frauen, Familien & Jugend ein staatliches Gütezeichen verliehen.

→ www.familieundberuf.at

Audit familienfreundliche Gemeinde

Das Audit *familienfreundliche Gemeinde* zielt darauf ab, das Vorhandensein familienfreundlicher Maßnahmen in der Gemeinde zu identifizieren und den Bedarf an weiteren zu ermitteln. Unter Einbindung aller Generationen und Fraktionen entwickelt eine Projektgruppe anhand von definierten Lebensphasen und Handlungsfeldern individuell und bedarfsorientiert neue Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit. Die gesetzten Ziele sind innerhalb von drei Jahren umzusetzen. Nach positiver Begutachtung der umgesetzten Maßnahmen durch eine externe Zertifizierungsstelle wird die Gemeinde ebenfalls von der Bundesministerin für Frauen, Familien & Jugend mit einem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet.

→ www.familieundberuf.at

Bundesländer-Wettbewerb „Familienfreundlichster Betrieb“

Wer die bisherigen Schritte erfolgreich absolviert hat, darf sich auf die Bühne trauen und am Wettbewerb „Familienfreundlichster Betrieb“ teilnehmen, der in jedem Bundesland durchgeführt wird. In fünf Kategorien (Kleinbetriebe, Mittelbetriebe, Großbetriebe, Non-Profit-Betriebe und öffentliche Institutionen) werden die Besten prämiert.

→ www.familienfreundlichsterbetrieb.at

Staatspreis „Familie & Beruf“

Vorhang auf für die Besten der Besten: Mit dem Staatspreis werden Unternehmen, Non-Profit-Betriebe und öffentliche Institutionen ausgezeichnet und ins Rampenlicht gestellt, die es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderer Form ermöglichen, Familie und Beruf optimal zu vereinen. Der Staatspreis wird in den selben Kategorien verliehen wie bei den Bundesländer-Wettbewerben. Aus den drei Besten jedes Bundeslandes und jeder Kategorie ermittelt eine Expertenjury die Staatspreisträger. Die Preise werden im Rahmen eines Festaktes verliehen.

→ www.familienfreundlichsterbetrieb.at

„Wer Familienfreundlichkeit nicht berücksichtigt, handelt fahrlässig“

Flexibilisierung, Finanzen, Förderungen: Eine Ministerin, ein Experte und drei Manager diskutieren, was bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Herausforderungen sind und wo Österreich steht.



Welche Bedeutung, welchen Stellenwert hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Juliane Bogner-Strauß, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend: Familienfreundlichkeit ist sehr wichtig, sowohl für die Gesellschaft als auch für die Wirtschaft und wird mittlerweile auch als gesamtgesellschaftliches Thema gesehen. Österreich ist ein extrem familienfreundliches Land und die neue Bundesregierung hat bereits viele Schritte gesetzt, damit es noch familienfreundlicher wird: Mit dem Familienbonus Plus werden 950.000 Familien mit 1,6 Millionen Kindern entlastet. Mit 1. Jänner 2018 wurde die Familienbeihilfe um 1,9 Prozent erhöht. Und ein ganz wichtiges Thema ist mir der weitere Ausbau der Kinderbetreuung.

Univ.-Prof. Wolfgang Mazal, Leiter des Instituts für Familienforschung: Bei jungen Menschen steht dieses Thema ganz oben, das wissen wir aus allen Studien. Sie wünschen sich eine funktionierende Partnerschaft und einen interessanten Job. In der Realität wird es oft sehr schwer, diese Erwartung einzulösen.

Klaus Niedl, Global HR Director Novomatic: Als Arbeitgeber ist uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie extrem wichtig. Sieht man sich die demografische Entwicklung an, ist klar zu erkennen, dass es in Zukunft immer schwieriger wird, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen. Wir werden ein massives Nachwuchsproblem haben. Deshalb ist jede Maßnahme für eine bessere Vereinbarkeit auch eine Chance, als Arbeitgeber attraktiver zu werden.

Christina Zimmermann, Personalentwicklerin dm: Früher hat sich das Thema „Vereinbarkeit“ fast ausschließlich auf Karenzmodelle bezogen, mittlerweile sehen wir es als unsere Aufgabe, unsere Mitarbeiterinnen in ihren verschiedenen Lebensphasen zu begleiten, egal ob in der Lehrzeit oder als Wiedereinsteiger nach Karenz – da gibt es ganz unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensmodelle. Wichtig ist, diese nicht zu bewerten, sondern die Möglichkeit zu bieten, das jeweilige Lebensmodell auch zu leben.

Mazal: Alle Untersuchungen zeigen glasklar, dass Betriebe, die über das Audit *berufundfamilie* zertifiziert sind, deutlich bessere betriebswirtschaftliche Daten aufzeigen. Sie haben rund ein Drittel mehr Bewerber, 13 Prozent weniger Fehlzeiten, 17 Prozent weniger Fluktuation. Als Jurist sage ich ganz deutlich: Wer diese betriebswirtschaftlichen Fakten nicht berücksichtigt, handelt kaufmännisch fahrlässig.



Experte Mazal: „Systematische Überstunden sind ein großes Problem. Sie abzuschaffen, ist auch betriebswirtschaftlich absolut sinnvoll.“

Spielt die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familien eine Rolle bei Bewerbern?

Niedl: Ja, da ist eine starke Veränderung spürbar. Früher spielten bei Einstellungsgesprächen vor allem das Gehalt und geldwerte Vorteile eine Rolle. Da ging es oft um die Frage, ob man Überstunden leisten kann, um zusätzliches Geld zu verdienen. Heute stehen viel stärker flexible Arbeitszeiten und das Verständnis von Führungskräften für die persönliche Lebenssituation im Vordergrund. Das Geld kommt nicht mehr an erster Stelle.

Mazal: Die Vereinbarkeit ist nicht nur ein individuelles Thema, sondern unter dem Aspekt der Reproduktion auch ein gesellschaftliches. Für Frauen ist eine stabile Partnerbeziehung eine zentrale Voraussetzung, um Kinder zu bekommen. Aber oft kollidiert der Kinderwunsch mit dem nächsten Karriereschritt. Wir wissen aus einer umfassenden Studie aber auch, dass gerade Mittelstandspaare sich aus Angst vor dem sozialen Abstieg gegen Kinder entscheiden. Deshalb ist es politisch eine völlig richtige Entscheidung der Regierung, diese Gruppe durch den Familienbonus steuerlich zu entlasten.

Was hat sich in den vergangenen Jahren in Österreich in Sachen Vereinbarkeit getan? Wo stehen wir heute?

Mazal: Wir haben in den letzten Jahren einen unglaublichen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze erlebt. In man-

 Diskussions-
teilnehmer
(von links nach rechts):

Denise Eisenberger,
Head of Learning
& Development
Novomatic

Klaus Niedl,
Global HR Director
Novomatic

**Juliane Bogner-
Strauß,** Bundes-
ministerin für Frauen,
Familien und Jugend

**Christina Zimmer-
mann,** Managerin
Personalentwicklung
dm Drogeriemarkt

Arne Johannsen,
Moderator

**Univ.-Prof. Wolfgang
Mazal,** Leiter des
Instituts für Familien-
forschung



Wünsche der Runde an die Ministerin: Bei der Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten mehr Flexibilität zu lassen. Wünsche an Unternehmen und Sozialpartner: Anrechnung der Baby-Jahre als Dienstjahre im Gehaltssystem, um Eltern nicht zu benachteiligen



dm-Managerin Zimmermann: „Arbeitszeitmodelle anbieten, die zu den verschiedenen Lebensphasen passen.“

„Österreich ist sehr gut unterwegs, auch weil den Unternehmen klar geworden ist, dass Familienfreundlichkeit ein Erfolgsfaktor ist.“

JULIANE BOGNER-STRAUSS

chen Bundesländern ist das Betreuungsangebot um das 15-fache gestiegen. Inzwischen werden fast 30 Prozent der Kinder unter drei Jahren in Einrichtungen betreut; das ist ein gewaltiger Umbruch in der Lebensweise der innerhalb einer Generation.

Bogner-Strauß: Österreich ist sehr gut unterwegs, auch weil den Unternehmen klar geworden ist, dass es hier nicht nur um einen Soft-Faktor geht, sondern um wesentliche Erfolgsfaktoren, von niedrigeren Krankenständen bis zu höherer Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Um diese Entwicklung zu unterstützen und zu forcieren, hat das Familienministerium 2015 auch das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen,

bei dem mittlerweile 485 Unternehmen, Gemeinden und Hochschulen Partner sind. Diese Zahl spricht Bände . . .

Novomatic und dm sind Partner dieses Netzwerks und haben auch am Audit *berufundfamilie* teilgenommen. Was bringt das?

Zimmermann: Bei dm hat schon der Audit-Prozess viel bewirkt. In einem Workshop mit der Geschäftsführung wurde ein noch stärkeres Bewusstsein für das Thema geschaffen. Die Teilnehmer/innen wurden auch dahingehend sensibilisiert, dass „Familie“ eben nicht nur aus Vater, Mutter, Kind bestehen muss, sondern alle Men-

schon dazu zählen, mit denen man nahe zusammenlebt. **Niedl:** Durch ein solches Netzwerk wachsen die Synapsen. Man diskutiert mit Gleichgesinnten, tauscht Erfahrungen aus, bekommt Anregungen, wird durch Best-Practice-Beispiele „infiziert“. Wir sind im Netzwerk auch darin bestätigt worden, dass das Thema Pflege ein ganz, ganz wichtiges Zukunftsthema wird.

Denise Eisenberger, Head of Learning & Development Novomatic: Genau dieses Pflgethema ist inzwischen ein zweiter Schwerpunkt für uns geworden. Familienfreundlichkeit beschränkt sich bei Novomatic eben nicht nur auf junge Familien. Auf ein Kind kann man sich vorbereiten, auf das Eintreten einer Pflegesituation oft nicht, das passiert zumeist plötzlich. Das stellt eine zusätzliche Herausforderung dar.

Bogner-Strauß: Ich sehe den Effekt einer solchen Auditierung sowohl in der Innen- als auch der Außen-sicht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen, was im Unternehmen alles geschieht; und auch von außen ist durch das Zertifikat deutlich sichtbar, dass es sich um ein besonders familienfreundliches Unternehmen handelt, was es für Bewerberinnen und Bewerber interessant macht. Und ein solches Zertifikat ist wirklich eine tolle Sache, die man herzeigen kann.

Niedl: Das Gütezeichen Audit *berufundfamilie* steigert die Arbeitgeberattraktivität, das ist gar keine Frage. Fast noch wertvoller ist, dass die Zertifizierung zu einem strukturierten Organisationsentwicklungsprozess führt. Wenn der Ist-Zustand erhoben wird und Ziele vereinbart werden, muss ich mich als Unternehmen bewegen.

Mit einigen vordergründigen Maßnahmen ist es nicht getan, die reichen nicht für die Zertifizierung. Denn das Zertifikat ist keine Mogelpackung, sondern ein echtes Gütezeichen. Und das ist auch gut so.

Bogner-Strauß: Vor allem ist Familienfreundlichkeit auch ein wichtiges Instrument, um den Gender-Pay-Gap zu schließen. Denn dieser geht erst auf, wenn Frauen das erste Kind bekommen und aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten lange daheimbleiben oder in Teilzeit gezwungen werden.

Welche Maßnahmen, die Sie in Ihren Unternehmen gesetzt haben, haben sich besonders bewährt, welche Lernprozesse hat es gegeben?

Niedl: Ein Learning ist, dass man Geduld haben muss. Durch die langen Ferienzeiten ist das Thema Kinderbetreuung während des Sommers ein Riesenthema. Deshalb bieten wir über ein Voucher-System mit Partnereinrichtungen eine spezielle Kinderbetreuung im Sommer an. Diese Maßnahme ist anfangs eher skeptisch aufge-

nommen worden, das war nicht gleich ein Riesenerfolg. Inzwischen haben wir 50 Kinder in der Ferienbetreuung. Die Nachfrage wächst, aber man

darf nicht gleich aufgeben, wenn die Reaktionen zuerst zurückhaltend sind.

Eisenberger: Ähnlich ist es mit unserem Angebot „Novo-Help“, eine Art Kummernummer für berufliche und private Krisen, von der Scheidung bis zu Pubertätsproblemen mit Kindern. Wir möchten unsere Mitarbeiter in solchen Situationen unterstützen und bieten kostenlose Beratungsstunden mit externen Experten an. Inzwischen wird das gut angenommen, aber auch das hat eine Zeit gedauert.

Zimmermann: Als sehr erfolgreich hat sich die Kinderbetreuung während der „Zwickeltage“ in unserer Zentrale in Salzburg erwiesen. Auch im Sommer bieten wir eine Woche Ferienbetreuung an. Dieses Angebot haben wir inzwischen auf unser Verteilzentrum in Enns ausgeweitet. Als Handelsunternehmen mit Filialen in jedem Bundesland ist für uns die große Herausforderung, solche Angebote möglichst überall anzubieten. Bei der Unterstützung in Lebenskrisen ist uns das gelungen, hier haben wir ein Netzwerk an Lebens- und Sozialberatern sowie Therapeuten für ganz Österreich aufgebaut. Das wird von unseren Mitarbeiter/innen hervorragend angenommen und bewährt sich sehr.

„Babysitter-Pools oder geförderte Nannys, die kurzfristig einspringen, wären eine große Hilfe für Eltern.“

KLAUS NIEDL, GLOBAL HR DIRECTOR NOVOMATIC

Was sind die zukünftigen Herausforderungen?

Zimmermann: Die große Herausforderung für uns ist, den Teilzeitmitarbeiterinnen größtmögliche Flexibilität zu bieten. Manche wollen oder können zunächst nur 15 Stunden arbeiten, dann aber erhöhen und vielleicht später wieder reduzieren.

Niedl: Wir haben viele Jahre Lösungen gesucht, die für alle passen. Das wird in Zukunft nicht mehr funktionieren, weil individuelle Lösungen gefragt sind. Unternehmen müssen versuchen, für jeden einzelnen Mitarbeiter das passende Angebot zu schaffen. Das ist eine riesige Herausforderung. Eines der Hauptthemen dabei ist die Arbeitszeit. Die bestehenden Regelungen haben sich von der Realität entkoppelt. Mitarbeiter möchten fallweise länger arbeiten, aus verschiedenen Gründen. Aber als Unternehmen werden wir dann beinhaltet bestraft.

Was müssen die nächsten Schritte sein, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren?

Niedl: Ich erlebe in der Praxis einen großen Bedarf an punktuellen Hilfen. Also wenn die Oma, die dienstags immer auf die Kinder aufpasst, krank ist. Eine große Hilfe wären Babysitter-Pools oder öffentlich geförderte Nannys, die kurzfristig für einzelne Stunden oder Tage einspringen.

Mazal: Wichtig ist, die systemischen Überstunden zu vermeiden. Betriebswirtschaftlich sind sie vor allem teuer. Dazu müssen die Arbeitsabläufe neu organisiert werden. Die Unternehmen haben zu viele Spezialisten herangezogen, die dann unersetzbar sind, weil sich niemand anders auskennt. Das ist ein Planungsfehler und auch ein Versäumnis in der betriebswirtschaftlichen Theorie, in der Headcount eine zu große Rolle spielt. Zweiter wesentlicher Punkt: Die Anrechnung der Baby-Phase bei auf Dienstjahren basierenden Gehaltssystemen.

Zimmermann: Das ist ganz wichtig im Handel, wo es aufgrund der hohen Teilzeitquote oft niedrige Einkommen gibt. Wenn da Kinderbetreuung oder auch die Pflege von Angehörigen nicht auf die Pension angerechnet werden, kommt eine Welle von Altersarmut auf uns zu.

Bogner-Strauß: Eine große Herausforderung bleibt es, Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen. Es gibt schon sehr viele Angebote, um die Elternarbeit auf beide Partner aufzuteilen. Die Wirtschaft muss akzeptieren, dass sich auch Männer um ihre Kinder kümmern wollen. Die Länder haben mit Unterstützung des Bundes schon 65.000 neue Kinderbetreuungsplätze geschaffen, aber wir brauchen noch mehr. Und wir brauchen mehr Flexibilisierung. Ziel muss es sein, den Frauen mehr bezahlte Arbeitsstunden zu ermöglichen.



Staatspreis- träger

WIR GRATULIEREN: DIE SIEGER 2018

ikp Vorarlberg

Kategorie: Unternehmen bis
20 Beschäftigte

GG-Zentren Graz

Kategorie: Non-Profit Einrichtungen

Hubmann Bau

Kategorie: Unternehmen
mit 21 bis 100 Beschäftigten

Universität Graz

Kategorie: Öffentlich-rechtliche
Einrichtungen

Allianz Versicherung

Kategorie: Unternehmen
ab 101 Beschäftigte

Klinik Wels-Grieskirchen

Sonderpreis: Thema „Bestes Familien-
freundliches Employer Branding“

Die Arbeit darf auch zu Hause erledigt werden

„Kinder abholen“ darf bei der PR-Agentur ikp Vorarlberg ganz offiziell in den Terminkalender eingetragen werden. Auch sonst wird bei Arbeitszeiten und Urlauben auf die Bedürfnisse von Partnern und Kindern eingegangen.



Sieger: ikp Vorarlberg

Kategorie: Unternehmen bis 20 Beschäftigte

Weitere Platzierungen:
2. hrdiamonds Personal, Management & Organisationsentwicklung GmbH, 3. Haustechnik Farthofer e.U.

Der Terminkalender von Martin Dechant, Geschäftsführer der Vorarlberger PR-Agentur ikp, ist gut gefüllt. Unter den vielen Eintragungen findet sich auch immer wieder diese: „Auf Julia und Maja schauen“. Das ist kein Ausrutscher: „Familienfreundlichkeit ist bei uns fest in der Unternehmenskultur verankert“, sagt Dechant. Für ihn ist das eine Frage der persönlichen Werthaltung: „Ich habe selbst zwei Töchter und weiß, wie herausfordernd es ist, Beruf und Familie zu vereinbaren.“

Hinzu kommt, dass auch Dechants Frau Carmen in der Agentur arbeitet, Koordination ist also notwendig. Dazu gehört bei der ikp vor allem, dass die Arbeitszeit flexibel geregelt werden kann. „Wir sind Dienstleister, da gibt es natürlich Deadlines, aber wo und wann jeder seine Arbeit erledigt, bleibt ihm weitgehend selbst überlassen“, sagt Dechant. Wer möchte, bekommt einen Laptop für die Heimarbeit zur Verfügung gestellt – versehen mit dem Hinweis, das damit kein permanentes Online-Sein

verbunden ist. Arbeitszeit und auch Urlaube werden auch auf den Lebenspartner abgestimmt, auf Schulzeiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung wird Rücksicht genommen. Zudem sind Kinder und Partner der 13 Mitarbeiter – davon zehn weiblich – gern gesehene Gäste in der Dornbirner Agentur, damit sie sehen, was Mama und Papa den ganzen Tag machen und warum sie manchmal später nach Hause kommen

Wichtigstes Mittel, das alles funktioniert: „Beidseitiges Vertrauen“, sagt Dechant, „und interne Kommunikation, in der deutlich gemacht wird, dass auch diejenigen arbeiten, die nicht im Office sitzen.“ Überraschend für Dechant, dass diese Aufklärung auch nach außen notwendig war. Denn manche Kunden hielten ikp aufgrund der Familienfreundlichkeit eher für eine Spielwiese als für ein wirtschaftlich agierendes und denkendes Unternehmen. „Wir wollen es unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen, gute Arbeit für das Team zu leisten, ohne dass die Familie zu kurz kommt. Davon profitieren nicht nur die Angestellten, sondern auch der Betrieb. Denn nur wenn die Betreuung der Kinder gesichert ist, haben alle einen freien Kopf und können exzellente Qualität liefern“, betont Martin Dechant. Und: „Wir würden sehr gute Mitarbeiter verlieren, wenn wir nicht diese familienfreundlichen Angebote hätten.“

Für diese Angebote wurde ikp Vorarlberg bereits viermal mit dem vom Land Vorarlberg vergebenen Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ geehrt und gewann 2012 sogar den Staatspreis „Familienfreundlicher Betrieb“. Was Dechant darüber hinaus besonders freut: Dass gute Ideen ansteckend sein können. Auch die Partneragenturen in Wien und Salzburg denken verstärkt über familienfreundliche Arbeitsbedingungen nach.



Bei der ikp in Dornbirn können sich Kinder ein Bild machen (und malen), wo Mama und Papa arbeiten

Keine Krise, wenn der Babysitter ausfällt

Beim steirischen Bauunternehmen Hubmann sind Kinder im Büro kein Problem. Und auch auf den Baustellen kann vor- und nachgearbeitet werden, um zum richtigen Zeitpunkt für die Familie da zu sein.



Sieger: Hubmann Bau GmbH

Kategorie: Unternehmen mit 21–100 Beschäftigten

Weitere Platzierungen:
2. Müller Bau GmbH & Co KG, 3. Ferdinand Porsche FernFH-Studiengänge

Wenn Anita Hubmann das Telefon abhebt, hört man häufig Kindergeschrei im Hintergrund. „Ja, meine Kleine ist mit im Büro, der Babysitter ist ausgefallen und das Angebot muss heute noch raus“, sagt die Ingenieurin. Ein Notfall, aber kein Ausnahmefall: Bei dem Bauunternehmen Hubmann im steirischen Gössendorf dürfen Kinder mit ins Büro genommen werden. Dafür stehen eine Kinderspielecke, Wickelraum, Gehschule und ein Hochstuhl zur Verfügung – und Mitarbeiterinnen die gerne Babysitter-Dienste übernehmen.

Familienfreundlichkeit auf dem Bau? Das klingt nach Eisbären in der Sahara. „Keineswegs“, lacht Marianne Dobler-Hubmann, „nach Möglichkeit bieten wir flexible Arbeitszeiten nicht nur im Büro an, sondern auch auf den Baustellen. Schließlich haben Männer ja auch Kin-

der!“ So gibt es für die Beschäftigten auf den Baustellen die Möglichkeit, Stunden oder auch Tage einzuarbeiten, um sie dann einzusetzen, wenn in der Familie Bedarf besteht – natürlich in Absprache mit den Kollegen und ohne dass die Baustelle steht. „Ein Mitarbeiter macht eine zusätzliche Ausbildung und nutzt diese Möglichkeit“, berichtet Dobler-Hubmann.

Sie führt das Unternehmen in zweiter Generation, Tochter Anita ist Generation Nummer drei – und auch schon an der Seite der Mutter im Büro aufgewachsen. „Ich musste auch Geschäftsführung und Kind unter einen Hut bringen“, sagt Marianne Dobler-Hubmann, „daher kenne ich die Bedürfnisse der Mitarbeiter recht gut.“

In einem 30-Mitarbeiter-Betrieb mit dem Fokus auf Baustellen und fixe Fertigstellungstermine sind flexible Arbeitszeiten eine echte Herausforderung. „Aber fast alles lässt sich regeln, wenn man wirklich will und ein bisschen kreativ ist“, sagt Dobler-Hubmann. Hilfreich ist auch eine firmeninterne WhatsApp-Gruppe, die eifrig für den Informationsaustausch genutzt wird. Um die Gemeinschaft zu stärken, gibt es neben Sommer- und Herbstfest auch die gemeinsame Teilnahme an Wettbewerben wie dem Business-Marathon. Und wenn das Wetter nicht nach Laufen ist, gibt es Eisstockschießen.

Hubmann Bau GmbH ist ein Familienunternehmen, spezialisiert auf die Planung und Errichtung, Sanierung oder Erweiterung privater Einzelhäuser. Tun sich Familienunternehmen leichter bei der Umsetzung von Maßnahmen, um Kinder und Job unter einen Hut zu bringen, weil es mehr Verständnis für „Familie“ gibt? „Wer bei uns arbeitet, ist nicht nur ‚Mitarbeiter‘, sondern auch Familienmitglied“, beantwortet Marianne Dobler-Hubmann die Frage, „ein offenes Ohr auch für private und familiäre Angelegenheiten ist daher fixer Alltag unseres Unternehmensalltags.“



Willkommen im Büro: Marie Luisa und Kristin Rath, zuständig für Office und Dispo

Hier gibt es Sicherheit auch für Karenzväter

Der Versicherungskonzern Allianz Österreich setzt auf eine besonders familienfreundliche Unternehmenskultur – von der Basis bis hin zu den obersten Managementebenen. Mit Erfolg, weshalb das Unternehmen jetzt mit dem Staatspreis Familie und Beruf ausgezeichnet wurde.



Sieger: Allianz Elementar Versicherungs-AG

Kategorie: Unternehmen ab 101 Beschäftigte

Weitere Platzierungen:

2. illwerke vkw,
3. FILL Gesellschaft m.b.H.

Das wohl größte regelmäßige Familientreffen Österreichs findet dreimal im Jahr statt: Beim „Allianz Day“ treffen sich die rund 3.000 Mitarbeiter der Finanzgruppe Allianz in Österreich, um aktuelle Einblicke in das Unternehmen zu bekommen und sich über die Zukunft des Finanzkonzerns auszutauschen. Dass dabei neben Präsentationen von unterschiedlichen Sparten auch die Maßnahmen und Angebote zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ausführlich präsentiert und erläutert werden, versteht sich von selbst: Allianz Österreich ist seit vielen Jahren ein engagiertes Mitglied der Initiative *berufundfamilie* – denn erst eine möglichst perfekte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bildet das Fundament für Höchstleistungen im Unternehmen und damit auch für die Zukunft des Konzerns, wie Inge Schulz, Personalchefin der Allianz Gruppe in Österreich

sagt: „Beide Aspekte dürfen in der heutigen Zeit kein Widerspruch mehr sein. Daher widmet sich die Allianz der systematischen Förderung dieses Bereichs. Im Zentrum stehen dabei die Stärkung und Weiterentwicklung des Bewusstseins für die Bedeutung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.“

Systematisches Karenzmanagement für Eltern, flexible Arbeitszeitmodelle oder ein umfassendes Mentoring-Programm für Frauen – die Aktivitäten der Allianz in diesem Bereich sind vielfältig, wie Schulz sagt: „Als familienfreundlicher Arbeitgeber legen wir größten Wert darauf, individuelle Lösungen zu finden, die auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten sind. Denn nur so kann Vereinbarkeit wirklich gelingen.“

Ein gutes Praxisbeispiel dafür ist, wie das Unternehmen mit dem Thema Teilzeit umgeht: Während anderswo Debatten über die Arbeitszeitflexibilisierung an der Tagesordnung sind, ist die Allianz einen entscheidenden Schritt weiter. Die Mitarbeiter können zwischen verschiedenen Varianten der Teilzeitarbeit wählen, um die optimale Balance zwischen Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Auch das Karenzmanagement hört für die Allianz nicht beim Nachwuchs auf, sondern umfasst auch die Pflege von nahen Angehörigen. Und wenn die Kinder erst größer sind und die Eltern wieder mit beiden Beinen im Berufsleben stehen, ist der Betriebskindergarten in der Allianz-Zentrale in Wien eine große Hilfe im Alltag. „Ganz besonders freue ich mich über die steigende Anzahl an Väternkarenzen sowie über erfolgreiche Beispiele von Führung in Teilzeit“, sagt Schulz – denn erst wenn Work-Life-Balance auch in den Führungsebenen gelebt wird, ist die „Allianz-Familie“ eine glückliche Familie.



Bietet auch Karenzmodelle für die Pflege von Angehörigen:
Inge Schulz,
Personalchefin
Allianz

Erfolgshebel Dienstplan und Korridorzeit



Sieger: Geriatrische Gesundheitszentren Stadt Graz

Kategorie: Non-Profit-Einrichtungen

Weitere Platzierungen: 2. Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH, 3. Vorarlberger Kinderdorf

Keine sinnlosen Mails und möglichst individuell angepasste Dienstpläne: So sorgen die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz für günstige Rahmenbedingungen, damit sich Beruf und Familie für ihre überwiegend weiblichen Beschäftigten gut miteinander verbinden lassen.

In den Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz herrschen transparente Regeln für die Kommunikation: In der Empfängerzeile von E-Mails darf nur aufscheinen, wen das Mail wirklich betrifft. Wer lediglich auf cc-gesetzt ist, muss es weder lesen noch reagieren. Was nach extremer Bürokratie eines 650-Mitarbeiter-Unternehmens klingt, ist genau das Gegenteil davon: „Es besteht keine Verpflichtung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, pausenlos online zu sein“, sagt Anita Tscherne, Leiterin Human Resources, „und das Eindämmen der E-Mail-Flut ist ein wichtiger Baustein, um Stress zu vermeiden und sich auf Wesentliches zu fokussieren.“

Das Beispiel zeigt, dass das Bemühen um eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit für den Grazer Gesundheitsdienstleister kein leeres Marketing-Versprechen ist. „Die Schicht- und Wechseldienste im Gesundheitsbereich sind für die Beschäftigten sehr herausfordernd“, weiß Tscherne, „umso wichtiger ist es, gute Rahmenbedin-

gungen für eine gute Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Herausforderungen zu schaffen.“

Bereits 2012 war das Unternehmen Pilotbetrieb zur Entwicklung des Audit *berufundfamilie* für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. „Das Audit hat uns gezeigt, was unsere Beschäftigten – 75 Prozent sind weiblich – wirklich brauchen“, zieht Anita Tscherne Bilanz. Doch die Umsetzung ist in einem Gesundheitsbetrieb nicht so leicht: Home Office im Pflegebereich? Leider nein. Flexible Arbeitszeiten bei der medizinischen Betreuung älterer Menschen? Sehr schwierig. Trotzdem versuchen, was möglich ist. „Denn ein nach den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalteter Dienstplan ist der entscheidende Hebel zur Zufriedenheit“, weiß die Personalchefin. Zur Unterstützung von Eltern gibt es am Hauptsitz, der Albert-Schweitzer-Klinik, Betriebskindergarten und -krippe, die von 5.30 bis 19.30 Uhr geöffnet haben und nur drei Ferienwochen im Jahr geschlossen haben.

Zusätzlich gibt es Korridorzeiten von einer Stunde morgens und abends, innerhalb derer Ärzte und Therapeuten kommen bzw. gehen können. Das klingt einfach umzusetzen, ist es aber nicht. „Teamübergaben und Dienstbesprechungen müssen anders organisiert werden“, weiß Tscherne, „und es muss gegenseitiges Verständnis als Kulturfaktor entstehen, damit der eine für den anderen einspringt.“ Und so gehört zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Führungskräfteentwicklung. Diese werden nicht nur für das Thema sensibilisiert, sondern bekommen auch eine entsprechende Toolbox zur Verfügung, um so weitgehend auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Um die Umsetzung muss sie sich Anita Tscherne keine Gedanken machen: „Wer nicht auf seine Mitarbeiter eingeht, hat mit hoher Fluktuation und damit mit der Qualität zu kämpfen.“



Mitarbeiter der Gesundheitszentren Graz: Mitsprache bei Dienstplänen bringt Zufriedenheit

Mit unikid und unicare zur Musterhochschule

Forschungsarbeit hält sich selten an Bürozeiten. Deshalb ist es in diesem Bereich besonders wichtig, das Gleichgewicht zwischen Job und Familie zu finden. An der Karl-Franzens-Universität Graz funktioniert das nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis. Dafür gibt es den Staatspreis in der Kategorie öffentlich-rechtliche Institutionen.

Physik-Nobelpreisträger Victor Hess, Ökonom Josef Schumpeter, Literatur-Nobelpreisträger Ivo Andric: Die Karl-Franzens-Universität Graz war Alma Mater vieler bedeutender Forscher und Gelehrter. Auch heute arbeiten die Grazer Studenten an einer Vielzahl von Forschungsprojekten, deren Erkenntnisse das Zeug dazu haben, die Wissenschaft zu revolutionieren. Eines davon beschäftigt sich mit dem Thema Work-Life-Balance: Ein Team am Institut für Psychologie untersucht, welche Auswirkungen es hat, wenn Menschen ihre Arbeit in die Freizeit mitnehmen.

Das ist aber nicht das erste Mal, dass sich die Uni Graz mit der schwierigen Gleichgewichtsfindung zwischen Arbeit und Freizeit beschäftigt: Bereits seit 2011 ist die Institution Teil der Initiative *hochschuleundfamilie*. Denn die mehr als 30.000 Grazer Studenten können nur dann nachhaltig Höchstleistungen erbringen, wenn die rund



Öffnet ihre familienfreundlichen Angebote auch für andere Grazer Unis: Rektorin Christa Neuper

4.000 Mitarbeiter der Universität ihre Ressourcen im Griff haben und sowohl Uni-Mitarbeiter als auch Studenten eine familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung vorfinden, wie Rektorin Christa Neuper sagt: „Als einer der größten Arbeitgeber der Steiermark sieht es die Universität Graz als ihre gesellschaftliche Pflicht, ihren Angehörigen bei der Vereinbarung von Beruf und Privatleben bestmöglich unter die Arme zu greifen.“

Zumal eine möglichst ausgeglichene Work-Life-Balance die Vorbedingung dafür ist, um zufrieden und damit auch leistungsfähig zu sein, wie die Rektorin – übrigens selbst Neuropsychologin – sagt: „Gerade in der Wissenschaft fällt es oft schwer, diesen Spagat zu schaffen, da sich Forschung niemals auf geregelte Bürostunden und Fünf-Tage-Wochen reduzieren lässt. Um die Angebote für unsere Mitarbeiter zu optimieren und uns mit Partnerinstitutionen über Best-Practice-Beispiele auszutauschen, beteiligen wir uns an dem Audit *hochschuleundfamilie*. Für uns ist es wichtig, die Vorreiterrolle der Universität Graz in diesem Bereich noch weiter auszubauen, um der gesellschaftspolitischen Relevanz des Themas Rechnung zu tragen.“

Bereits 2004 wurden die entsprechenden Aktivitäten in der interuniversitären Kinderbetreuungsanlaufstelle unikid gebündelt, 2010 kam der Pflegebereich unicare dazu. Und wie es sich für eine moderne Universität gehört, arbeiten auch unikid und unicare interdisziplinär: Die Angebote stehen nicht nur den Uni-Graz-Angehörigen zur Verfügung, sondern auch denen der Kunstuniversität Graz – dazu kommen laufende Kooperationen mit der Medizinischen Universität Graz und dem Joanneum Research.



Sieger: Karl-Franzens-Universität Graz

Kategorie: öffentlich-rechtliche Einrichtungen

Weitere Platzierungen:
2. Veterinärmedizinische Uni Wien, 3. Landeskrankenhaus Feldkirch

„Flexible Arbeitszeiten sind ein Geben und Nehmen“



Sieger: Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
 Kategorie: Sonderpreis zum Staatspreis
 Weitere Platzierungen:
 2. Haustechnik Farthofer e.U., 3. BMD Systemhaus GesmbH

Gleitzeit im OP? Geht nicht. Home Office in der Pflege? Leider nein. Trotzdem schafft es das Klinikum Wels-Grieskirchen, größtes Ordensspital des Landes, seinen Beschäftigten ein Maximum an Flexibilität zu bieten. Dafür wurde es mit dem Sonderpreis für das beste familienfreundliche Employer Branding ausgezeichnet.

„Bei einem Frauenanteil von rund 80 Prozent und einem sehr fordernden Beruf ist das automatisch ein Thema.“ So unaufgeregt beschreiben Julia Stierberger und Katharina Kögler, warum das Klinikum Wels-Grieskirchen schon vor knapp zehn Jahren damit begonnen hat, sich dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stellen. Schon 2009 wurde daher im größten Ordensspital Österreichs mit insgesamt 3.700 Beschäftigten ein Betriebskindergarten in Wels eingerichtet, zwei Jahre später folgten Krabbelstuben an beiden Standorten. Ergänzt wird das Angebot durch eine Sommerbetreuung. Seitdem haben die Personalverantwortlichen das Thema ständig weiter entwickelt – ein Engagement, das jetzt mit dem Sonderpreis für das „beste familienfreundliche Employer Branding“ belohnt wurde, den das Bundeskanzleramt in Kooperation mit der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu vergibt. „Immer wieder ist die Arbeitszeit-Flexibilität ein Thema“, sagt Kögler, HR-Managerin und Vereinbarkeitsbeauftragte. In der

Verwaltung ist das noch leichter zu lösen, aber Gleitzeit von Ärzten und Pflegepersonal bei Operationen nicht möglich. „Wir haben eine hohe Quote an Teilzeitkräften, da gibt es viele Herausforderungen, aber auch mehr Gestaltungsspielraum“, weiß Kögler. Wichtig ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen: Die Stationsverantwortlichen bemühen sich, die Dienstplanwünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen, andererseits brauchen sie die Flexibilität und das Entgegenkommen der Mitarbeiter, um Engpässe oder Ausfälle auszugleichen.

Doch das betrifft alles nur das Organisatorische. „Mindestens ebenso wichtig ist, dass die Führungskräfte Familienfreundlichkeit vorleben“, betont Katharina Kögler. Um das zu gewährleisten, wird das Führungspersonal regelmäßig unter dem Motto „wirksam führen“ geschult. Julia Stierberger geht mit gutem Beispiel voran und leitet das Personalmanagement des Klinikums in Teilzeit. Zusätzlich gibt es einen internen Newsletter für Führungskräfte, in dem Best-Practice-Beispiele geteilt werden. Und wie geht es weiter? „Wir wollen die Kinderbetreuung noch weiter entwickeln und regelmäßig evaluieren“, sagt die Vereinbarkeits-Beauftragte, „vor allem in den Ferienzeiten und an Zwickeltagen gibt es großen Bedarf.“ Weiteres Zukunftsthema ist eine noch stärkere Anbindung der karenzierten Mitarbeiter, die bisher vor allem über einen regelmäßigen Newsletter funktioniert. Zwar ist die Rückkehr-Quote aus der Karenz schon jetzt sehr hoch, „aber da können wir sicher noch mehr machen“, so Kögler. Auch Modelle für Pflegekarenz und -teilzeit werden verstärkt angeboten – ein Thema, das an Bedeutung gewinnt. „Und wir prüfen, wie wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den privaten Pflegeaufgaben mit Know how unterstützen können, denn da haben wir ja enorme Expertise.“



Foto: Klinikum Wels-Grieskirchen/Nik Fleischmann

Und alle hoch die Hände: Kinderbetreuung im Klinikum Wels-Grieskirchen

Heldin des Alltags bei Lidl: Eine echte „Working Mum“ im Porträt

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gehört zu den großen Herausforderungen unserer Zeit. Neben viel Organisation und starken Nerven braucht es dafür natürlich auch einen familienfreundlichen Arbeitgeber, der diesen Spagat möglich macht. Wie bei Sabrina Heine, die als Filialleiterin bei Lidl Österreich arbeitet. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt, wie sie ihren Alltag meistert.

Sie ist fürsorgliche Mama der kleinen Svenja (4) und Stiefmama der Brüder Max (10) und Luca (12). Außerdem ist sie liebevolle Ehefrau und Partnerin von Heiko und engagierte Filialleiterin bei Lidl Österreich. Die Vorarlberger Powerfrau Sabrina Heine scheint ihre vielen Aufgaben super im Griff zu haben. Als sie 2009 als Kassiererin bei Lidl Österreich begonnen hat, sah ihre Situation noch ein wenig anders aus. Plötzlich Karriere, plötzlich Familie.

„Meinen Mann Heiko kenne ich schon seit 13 Jahren. Wir waren gut befreundet, Max und Luca habe ich aufwachsen sehen. Als Heiko und ich dann ein Paar wurden, hatte mir Lidl Österreich die Filialleitung in Lustenau

bereits angeboten. Und diese Chance musste ich natürlich nutzen. Denn genau das war es, wo ich beruflich hinwollte.“ Ziemlich zeitgleich schlüpfte Sabrina aber auch in eine für sie ganz neue Rolle. Denn plötzlich war sie nicht mehr nur berufstätig, sondern auch zweifache Stiefmama. 2013 kam dann die gemeinsame Tochter Svenja zur Welt.



Foto: fred@einemmer.com

Mama sein und trotzdem Karriere machen – oder auch umgekehrt: Erfolg im Beruf und trotzdem genug Zeit für die Kinder haben.

„Das war noch einmal eine ganz neue Aufgabe. Vor der Geburt konnte ich meine Tage relativ frei und flexibel gestalten, doch plötzlich war ich zeitlich enorm gebunden.“ Dass Sabrina die vielen Herausforderungen nicht von heute auf morgen problemlos meisterte, gibt sie offen zu. „Es hat eine Zeit gedauert, bis ich gelernt habe, mich und unser Familienleben zu organisieren.“

Alles eine Frage der Organisation

Wirklich geholfen hat ihr am Anfang tatsächlich der Arbeitsalltag, den sie aus der Filiale gewohnt war. Denn rasch hat sie sich die vielen Tricks, um Aufgaben schnell und effizient zu erledigen, auch zu Hause angewöhnt.

„Wie viel Zeit man durch einfache Handgriffe an der richtigen Stelle sparen kann, ist echt unglaublich.“ Heute organisiert sie auch privat alles so, dass sie möglichst keine Umwege machen muss und überlegt sich Tagesabläufe immer schon vorab. Das beginnt schon in der Früh beim gemeinsamen Aufstehen mit Heiko um 5 Uhr. „So haben wir noch ein bisschen Zeit für uns selbst.“ Um 7 Uhr stehen dann die Kinder auf – das heißt anziehen, frühstücken und ab in die Schule und in den Kindergarten.

„Das Schönste am Mama-Sein sind die strahlenden Augen meiner Kinder - das Lachen, die Freude und die Dankbarkeit, die einen mit Glück erfüllen.“

SABRINA HEINE, FILIALLEITERIN BEI LIDL ÖSTERREICH



Foto: fred@einemmer.com



Foto: freed@heinemann.com

Lidl Österreich als Arbeitgeber

Als moderner Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitern Rahmenbedingungen, die jedem Einzelnen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen. Die Erwartungen sind dabei sehr unterschiedlich. Familienfreundlichkeit heißt für uns, dass wir die unterschiedlichen Lebensziele unserer Mitarbeiter anerkennen und wertschätzen und durch innovative Personalkonzepte ermöglichen.

Schon jetzt machen wir viel für unsere Mitarbeiter, aber wir wollen auch hier noch besser werden und engagieren uns aktiv.

Im Rahmen des Audits *beruf- undfamilie* haben wir bereits Maßnahmenvorschläge aus allen Bereichen erarbeitet. Und die Umsetzung dieser Maßnahmen ist voll im Gange.



Ein starkes Umfeld

Ohne ihren Mann, ihre Familie und ihre Kollegen in der Filiale wären Beruf und Kinder jedoch unmöglich unter einen Hut zu bekommen. In der Regel übernimmt Heiko die „Abendschicht“. Das heißt, er holt die Kinder ab, kocht für sie und bringt sie ins Bett. „Mein Mann und ich ziehen gemeinsam an einem Strang und unterstützen uns gegenseitig, wo es nur geht. Wir teilen uns natürlich auch die Arbeit zu Hause – das muss so sein, denn anders ginge es nicht.“

Teamwork macht's möglich

Generell schreibt Sabrina Teamwork in ihrem Leben ganz groß. Und das beginnt eben schon daheim, wo sie – egal ob beim Kochen, beim Aufräumen oder beim „Herumwerkeln“ im Garten – auch die Kinder immer miteinbezieht. „Kleine Aufgaben im Haushalt tun ihnen gut und verbinden uns als Familie.“ Doch nicht nur zu Hause ist Teamwork besonders wichtig. Auch ihr Alltag in der Filiale würde ohne die Unterstützung ihrer Arbeitskollegen nicht funktionieren. So findet sich zum Beispiel immer jemand, der auch spontan einen Dienstaustausch, wenn die Kleine mal krank ist. „Da steht das Team 100 Prozent hinter mir. In solchen Situationen merkt man den Zusammenhalt dann richtig stark – nicht nur in beruflicher, sondern auch in privater Hinsicht.“

Zeit für sich selbst

Die Frage, ob Sabrina zwischen Beruf und Familie auch hin und wieder Zeit für sich selbst findet, beantwortet

sie mit einem klaren „Ja“! „Natürlich kommt es immer darauf an, wie viel Zeit jemand für sich selbst braucht. Das empfindet jeder anders. Aber wenn man sich kleine Zeitfenster auch nimmt, kommt das Gefühl des Zu-Kurz-Kommens gar nicht erst auf.“ Manchmal zieht sich Sabrina auch in der Filiale für einen Augenblick zurück, um mal tief durchzuatmen. „Dann geht's auch wieder.“ Wenn sie mal länger frei hat, verbringt sie ihre Zeit mit Basteln und Malen gemeinsam mit Svenja, Max und Luca. „Ich muss einfach immer etwas zu tun haben – und das am besten mit den Händen.“ Auch super für die „Quality Time mit sich selbst“ ist, wenn der Partner eine Leidenschaft hat, die auch kindertauglich ist. „Heiko liebt das Angeln am Bodensee“, sagt Sabrina vergnügt. Dass er die Kinder dazu oft mitnimmt, kommt ihr – zumindest manchmal – ganz gelegen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dass es kein allgemeingültiges Rezept für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gibt, sagt Sabrina ganz offen. „Auch ich hab's manchmal echt stressig. Aber ich mag's ja, wenn's rund geht.“ Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, hilft das schon enorm. Und ein flexibles Arbeitszeitmodell ist hier natürlich extrem wichtig. Noch eine wichtige Zutat nennt Sabrina zum Schluss: Gute Kommunikation. Denn wer die Kinder, den Partner oder die Kolleginnen aktiv am Alltag teilhaben lässt, bekommt auch viel zurück. So viel, dass Powerfrauen wie Sabrina Heine es mit Bravour schaffen, Mama, Ehefrau, Freundin und Filialleiterin zugleich zu sein.

Familienfreundlichkeit ist ein betriebswirtschaftlicher Faktor!

SIMACEK unterstützt seine MitarbeiterInnen mit einer nachhaltigen Personalpolitik um Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen.

Im September 2017 wurde SIMACEK zum zweiten Mal als Familie und Beruf Unternehmen auditiert: „Wir wollen ein Klima schaffen, in dem sich jede/r von uns wertgeschätzt fühlt, sich persönlich und zum Wohl unseres Unternehmens weiterentwickeln kann und Freude an der Arbeit hat. Deshalb unterstützen wir unsere MitarbeiterInnen mit einer nachhaltigen Personalpolitik und bieten flexible Lösungen um das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern“, sagt Mag.^a Ursula Simacek, CEO SIMACEK Facility Management Group GmbH.

Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit bedeutet für SIMACEK familienfreundlich zu wirtschaften. Dabei wird in dem Unternehmen der Begriff sehr weit definiert: Es handelt sich um Frauen und Männer die Familienzuwachs haben, planen, gründen, aber auch jene MitarbeiterInnen die Ihre Eltern pflegen wollen. Mit dem SIMACEK Model der Generationen werden Lösungen zu unterschiedlichen Bedürfnissen für das lebensphasen-orientierte Arbeiten entwickelt. Zum einen mit Coaching und Mentorenmodellen sowie Diversity Führungskräften, zum anderen mit Systemen wie das Audit *berufundfamilie* und Nestor Gold.

Die Motivation im Unternehmen

SIMACEK will den eingeschlagenen Weg – trotz widriger, branchenbedingter Umstände – weitergehen. Themen, die die Branche Facility Management bewegen, sind Differenzierung, Servicequalität, Ausbildung, Gesundheit, Soziales und die Tagesreinigung. „Gerade in Anbetracht der demografischen Entwicklungen, ist das Thema Tagesreinigung wichtig und relevant. Wenn man davon ausgeht, dass innerhalb der Büroarbeitszeit gereinigt wird, so passiert dies in

Österreich zu weniger als 10%! Die skandinavischen Länder haben hier mit 80% eindeutig die gesellschaftsfähigeren Konzepte. Hier gilt es Branchenkonzepte zu schaffen“, meint Mag.^a Ursula Simacek.

Die bisherigen Erfahrungen bei SIMACEK zeigen, dass das Projekt „Familienfreundlichkeit“ von Seiten der MitarbeiterInnen sehr positiv wahrgenommen wird. Die Maßnahmen werden gerne angenommen, hier vor allem die Sozialberatung in allen Familienbelangen. Es ist bei SIMACEK spürbar, dass sich MitarbeiterInnen entlastet fühlen und somit auch mit mehr Freude arbeiten.

„Verantwortungsvolles Wirtschaften führt zu deutlichen Wettbewerbsvorteilen, wie etwa einer erhöhten Team-motivation und -bindung, Effizienzsteigerungen bei gleichzeitigen Kosteneinsparungen sowie einer verbesserten Reputation und Akzeptanz innerhalb der Gesellschaft.“

MAG.^a URSULA SIMACEK, CEO SIMACEK FACILITY MANAGEMENT GROUP GMBH



SIMACEK Kinderferienbetreuungs- Initiative „Kid's Move IT“

SIMACEK Facility Management Group GmbH

Ignaz-Köck-Straße 8
1210 Wien
Tel. +43/1/211 66-0
i.pfneiszl@simacek.at
www.simacek.com

Facts & Figures

Branche: Dienstleistung,
Facility Services, Energie-
produkte
Mitarbeiter: > 8.000
Frauenanteil im Unternehmen:
> 75%

Zertifizierungen: CSR ÖNORM
192500, ISO 9001, ISO 14001,
OHSAS 18001, EMASVOL II, ISO
5000 und ISO 50001, Staatliche
Auszeichnung, Nestor Gold und
Audit *berufundfamilie*,
Wirtschafts-Ethikgütesiegel
in Gold, DiversCity Preis
WK-Wien, Leitbetrieb Austria



Jobs mit guter Energie

Die Energiewirtschaft befindet sich im Wandel. Die Salzburg AG hat rechtzeitig mit einem Strategieprozess die Weichen gestellt. Mehrfach ausgezeichnet als einer der attraktivsten Arbeitgeber in Österreich, findet hier jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ständig neue Herausforderungen und kann die Zukunft aktiv mitgestalten.

Leonhard Schitter, Vorstandssprecher der Salzburg AG, zur Arbeitgeberrolle der Salzburg AG

Zum einen sind wir einer der größten und innovativsten Arbeitgeber im Bundesland Salzburg. Zum anderen verfügen wir über eine einzigartige Produktvielfalt. Unsere 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern täglich rund um die Uhr die Versorgung des Landes mit Strom, Gas, Wasser, Wärme, Mobilität, Internet und Kabel TV. Daraus resultiert auch eine Vielzahl von attraktiven und modernen Berufsbildern. Und wir sind Vorreiter in Sachen Digitalisierung, für unsere Kunden und für unser Unternehmen.

Und genau das ist es, was Mitarbeiter anspricht: Spannende Aufgaben in Zukunftsthemen und einen Arbeitgeber der regional verbunden ist, aber europäisch agiert und gleichzeitig auch mit Entschlossenheit neue Denkweisen zulässt.



Foto: Marco Riebler

Welche Vorteile hat die familienfreundliche Ausrichtung für das Unternehmen?

Im April 2018 hat das Wirtschaftsmagazin trend, in Kooperation mit Statista, kununu und Xing, in einem aufwendigen Verfahren die 300 besten Arbeitgeber Österreichs ermittelt. Die Salzburg AG erreichte dabei im Ranking den 49. Platz von 300 Unternehmen in ganz Österreich. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber. Laut Bewertung bietet die Salzburg AG eine breite Palette an Benefits – dazu zählt auch die gelungene Work-Life-Balance. Langfristig können wir dadurch die Mitarbeiterbindung stärken.

Was würden Sie als Leuchtturmprojekt sehen?

Wir haben in der Salzburg AG 486 Eltern mit 749 Kindern bis inklusive zwölf Jahren. Seit Jahresbeginn setzen wir mit dem Kinder.Zimmer eine weitere Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren mit an den Arbeitsplatz bringen und wissen ihren Nachwuchs gut aufgehoben. Fällt also ad hoc oder unvorhersehbar die Kinderbetreuung aus, etwa weil der Kindergarten geschlossen bleibt, Schulstunden ausfallen, die Betreuung absagt und vieles mehr, müssen Eltern in Zukunft nicht mehr den Arbeitsplatz verlassen (und sich Urlaub oder Zeitausgleich nehmen), sondern können ihre Kinder mit in das Kinder.Zimmer nehmen und dort weiterarbeiten.

Mit dem Kinder.Zimmer helfen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Das Unternehmen profitiert natürlich auch, denn ungeplante Fehlzeiten können damit minimiert werden.

„Wir haben in der Salzburg AG 486 Eltern mit 749 Kindern bis inklusive zwölf Jahren.“

LEONHARD SCHITTER, VORSTANDSSPRECHER SALZBURG AG

Familie & Beruf bei REWE Group

Eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben bzw. Familie ist der REWE International AG im Sinne der Mitarbeiterzufriedenheit ein wichtiges Anliegen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, ist insbesondere im Handel mit seinem hohen Anteil an Teilzeitkräften und weiblichen Mitarbeiterinnen, ein wichtiger Aspekt in der Mitarbeiterbindung. Sie steigert u.a. die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, was wiederum zu Effizienzsteigerungen und zur Reduktion der Stressbelastung führt. Umso zentraler sind für REWE International AG – in Österreich Arbeitgeber für über 42.000 Mitarbeiter – entsprechende Maßnahmen:

REWE International AG (Zentralfirmen)

- Entwicklung von lebensphasenorientierter, familienbewusster Führungskompetenz
- Evaluierung bestehender Führungskräfteausbildung punkto Vollständigkeit der personalstrategischen Ausrichtung. Sicherstellung der Sensibilisierung der Führungskräfte im Rahmen der verpflichtenden Ausbildungsmodulare hinsichtlich Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundem Führen, etc.
- Kinderbetreuung am 24. und 31. Dezember in der Zentrale der REWE International AG sowie an weiteren schulfreien Arbeitstagen

BILLA

- Workshop „Tipps und Tricks für Bewerbungsgespräche“ für Kinder von Mitarbeitern
- Alle wichtigen Infos & Folder zum Thema Beruf und Familie gibt es auch auf der BILLA Mitarbeiter-App.
- Karenztreffen für Filialmitarbeiter, um auch während der Karenz Up to Date zu bleiben. Infos zu aktuellen

Entwicklungen im Unternehmen, sowie Rechtliches zu Karenz und Wiedereinstieg. Professionelle Kinderbetreuung vor Ort inklusive.

MERKUR

- World Cafés zur internen, flächendeckenden Diskussion von Vereinbarkeitsthemen
- MERKUR Karenzmanagement (Einbindung karenzierter Mitarbeiter durch gezielte Gesprächsprozesse)
- MERKUR Pflegebox (Informationen und Service rund um das Thema Pflege – zentral bereitgestellt)
- MERKUR Pflegebonus (zweitägiger, zusätzlicher Sonderurlaub bei Pflegefällen in der Familie)

PENNY

- Erarbeitung von Lösungen einer familienfreundlichen Filialorganisation
- Unterstützung der „Familienzeit“ (Papamonat)
- Versand einer PENNY Baby Box an frisch gebackene Eltern

BIPA

- BIPA KidsDays: die Kinder der BIPA Mitarbeiter besuchen Mama oder Papa einen Tag lang an deren Arbeitsplatz – für Einblicke ins Berufsleben ihrer Eltern
- Mitarbeiter-Pool für Mehrstunden: Mitarbeiter, die freiwillig z.B. im Sommer mehr Stunden machen wollen, können das melden; andere, die Urlaub brauchen, werden dadurch entlastet
- Sommer-Feriencamps

REWE International - Audit Beruf und Familie

Die REWE International hat sich bereits 2010 entschlossen am Audit berufundfamilie teilzunehmen. Nach einer dreijährigen Umsetzungsphase ist das Unternehmen mit dem Vollzertifikat ausgezeichnet worden. Bereits 2012 hat BILLA das Grundzertifikat erhalten und damit familienbewusste Ziele und Maßnahmen grundlegend und nachhaltig im Unternehmen verankert. Auch den Handelsfirmen MERKUR und BIPA, die dem Audit 2013 beitraten und das Grundzertifikat erhielten, ist eine familienbewusste Personalpolitik ein großes Anliegen. PENNY erhielt 2015 das Grundzertifikat und lässt sich 2018 das erste Mal rezertifizieren.



CSR

Corporate Social Responsibility

Jahrbuch für unternehmerische Verantwortung

CSR Guide

JAHRBUCH FÜR UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

2018

SCHWERPUNKT

Das jährliche Nachschlagewerk für alle an Nachhaltigkeit und CSR Interessierten

Aktuelle Themen, Case-Studies, Service, herausragende Unternehmen



Nachhaltigkeitsberichte

Neu: Analyse der Nachhaltigkeitsberichte und GRI-Kennzahlen

406

CSR-aktive Unternehmen

Auflistung von 150 Großunternehmen und 256 Klein- und Mittelbetrieben

DAS ÖSTERREICHISCHE CSR STANDARDWERK

- umfassender Überblick über alle CSR-Aktivitäten und Case Studies in Österreich auf 208 Seiten
- journalistisch aufbereitet nach den wichtigsten Themen
- umfassender erweiterter Serviceteil als Nachschlagewerk

Buchpreis € 27,50

zzgl. Versandkosten

Weitere Informationen & Bestellung unter
www.csr-guide.at

Projektleitung:

Mag. Erich Danneberg, MAS

Tel: 01 / 919 20 2224 | e.danneberg@medianet.at

medianet 



Case-Studies

ZAHLEN UND FAKTEN

Ja, es geht!

Vom Betriebskindergarten über flexible Arbeitszeiten bis zum zusätzlichen Papamonat: Es gibt viele Wege zur Familienfreundlichkeit

30

Praxisbeispiele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

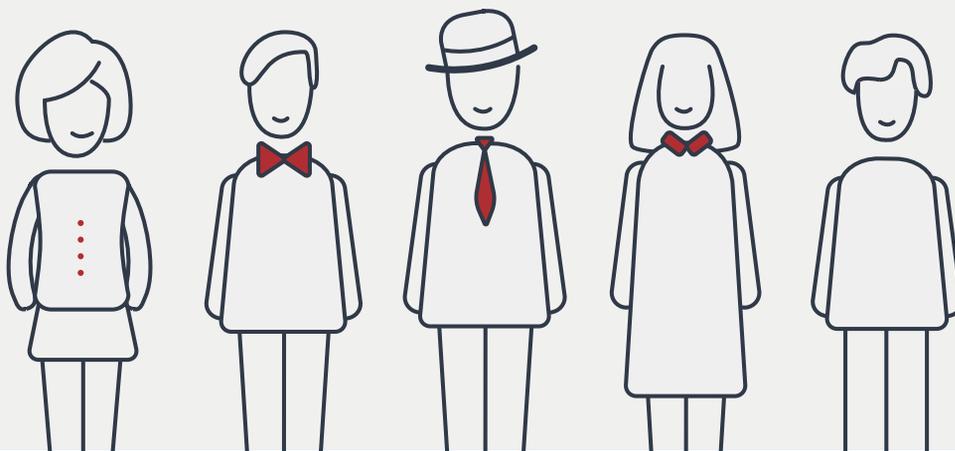
Ja, es hilft!

Wer hilft, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, hat bessere Karten beim Kampf um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit Fitness, Fairness und Falken- show zu besseren Zahlen

Im Finanzsektor regiert der Rotstift – aber nicht überall. So manche Vorsorgekasse, Bank und Versicherung stemmt sich gegen diesen Branchentrend und setzt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn wie fair-finance, die Wiener Neustädter Sparkasse und Generali zeigen, bringt ein besseres Betriebsklima auch bessere Geschäftszahlen.

 André Exner



„Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Asset“: Diese Floskel wird im Finanzsektor oft strapaziert. Doch zwischen Theorie und Praxis klappt oft eine Lücke. Zwar gab es in Österreich selbst auf dem Höhepunkt der Finanzkrise 2008 keine Szenen wie in den USA, wo Hunderte in Anzug und Business-Kostüm gekleidete Menschen mit langen Gesichtern und Umzugskartons in der Hand auf der Straße standen. Doch hinter den Kulissen war die Stimmung ähnlich angeschlagen – denn der Sparzwang im Finanzsektor machte auch vor Österreich nicht halt. Und sparen lässt sich am besten bei der Belegschaft. Laut Erhebungen der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) sank die Anzahl der Beschäftigten im heimischen Bankwesen seit 2008 um rund sieben Prozent.

Doch Sparzwang hin oder her: Mitarbeiter als Kostenfaktor in der Excel-Tabelle und nicht als Menschen aus Fleisch und Blut mit Partnern und Familien zu betrachten, kann kein Erfolgsrezept sein. Wer trotz aller Herausforderungen der Branche auf Wachstumskurs fährt und die Kundenzufriedenheit steigern will, braucht dafür bestens ausgebildete, zufriedene und hochmotivierte Mitarbeiter – und das geht nur mit Fokus auf Work-Life-Balance und einer möglichst guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei der Generali werden auch Kekse gebacken

Als Österreich-Tochter eines internationalen Versicherungsriesen hat die Generali sehr viele Möglichkeiten, um familienfreundliche Maßnahmen zu setzen. „Es ist wichtig, dass Arbeits- und Privatleben in Einklang stehen“, ist Alexander Handl, Leiter Human Resources der Generali Versicherung AG, überzeugt. Das Unternehmen ist seit 2012 durch *berufundfamilie* auditiert und hat eine Reihe von diesbezüglichen Maßnahmen implementiert.

„Durch unsere umfangreichen Benefits und familienfreundlichen Angebote präsentieren wir uns auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber.“

ALEXANDER HANDL, GENERALI VERSICHERUNG AG

Als großes Unternehmen mit fast 4.400 Mitarbeitern in der Wiener Zentrale sowie in den Bundesländern sind die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei Generali besonders umfassend – vom Telearbeiten bis zur Gleitzeitvereinbarung mit Übertragungsmöglichkeit von Arbeitszeitkonten. Selbst ein Sabbatical, also eine Auszeit auf Wunsch, können sich die Mitarbeiter



Foto: Astrid Weiss
Gleitzeit, Telearbeiten, verlängerter Papamonat: Flexibilität wird bei der Generali groß geschrieben

nehmen, etwa wegen einer privaten Fortbildung oder aus familiären Gründen. Auch auf den neuen Papamonat setzt die Generali eins drauf: Väter können längstens bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter ein Sabbatical für die Dauer eines Monats in Anspruch nehmen.

Auch darüber hinaus hat der Versicherungskonzern ein Herz für Kinder. In Wien betreibt Generali zusammen mit den Kinderfreunden seit vier Jahren einen Betriebskindergarten und das Interesse der Mitarbeiter ist groß. Mittlerweile werden in Summe 35 Kinder in einer Kinderstube und einer Familiengruppe betreut. Teil des Generali-Angebotes ist auch eine Betreuung für Schulkinder an bestimmten schulfreien Tagen – sehr beliebt bei Eltern, die Oma und Opa an solchen Tagen nicht als Babysitter einsetzen können. Für ganz Ostösterreich werden zudem diverse kulturelle und Freizeitangebote wie Kinderkonzerte, Theaterstücke, aber auch Tanzworkshops organisiert.

Das Tüpfelchen auf dem i ist das – sehr beliebte – Keksebacken für Kinder und Eltern im Wiener und St. Pöltner Betriebsrestaurant. Diese Aktionen nutzen nicht nur der Belegschaft, sondern auch dem Unternehmen – das Geschäft floriert und Bewerber stehen Schlange: „Durch unsere umfangreichen Benefits und familienfreundlichen Angebote präsentieren wir uns auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber“, so Handl.



Spaß am Kopierer: Bei Bedarf können die Kinder bei fair-finance auch mit ins Büro genommen werden

Wandertag mit Grillkurs

Erst im März 2010 und damit bereits nach Ausbruch der Finanzkrise gegründet, war es für die fair-finance Vorsorgekasse AG von Anfang an ein besonderes Anliegen, die besten Köpfe zu gewinnen – und dafür Akzente im Bereich Familienfreundlichkeit zu setzen. „Wir heißen nicht ohne Grund fair-finance: Der Name steht nicht nur für unseren Fokus auf nachhaltige Investments und Umweltschutz, sondern auch für eine faire Einstellung zu unseren Mitarbeitern“, sagt Martina Wienberg, für CSR und Projektmanagement bei fair-finance zuständig. So hat das Unternehmen von Anfang an erkannt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Grundpfeiler des nachhaltigen Erfolges ist. Bereits bei der Firmengründung gab es die Möglichkeit für die Belegschaft, bei Wunsch auf Home-Office zu setzen. Im Lauf der Jahre wurden die Angebote Schritt für Schritt ausgebaut. Vom Betriebsarzt



Spaß im Wald: Der jährliche Familientag, bei dem auch Partner und Kinder eingeladen sind, ist Fixpunkt bei fair-finance

über die Grippeimpfung auf Firmenkosten und Vorträgen zu Gesundheitsthemen bis hin zum Fitness-Trainer für die Mitarbeiter und den Obstkorb für alle mit Bio-Produkten: Das Unternehmen hat eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, um die Zufriedenheit der Belegschaft zu erhöhen und die Work-Life-Balance zu verbessern. „Wir sind ständig auf der Suche nach neuen Aktionen und sammeln dafür auch intern Ideen“, sagt Wienberg.

Auch die laufende Beratung durch *berufundfamilie* liefert viel Input – so wurde der Maßnahmenkatalog beispielsweise nach einem Workshop im vergangenen Herbst um einen jährlichen Familientag ergänzt. Wienberg: „Wir haben schon unseren ersten Firmenwandertag hinter uns und waren auf der Rosenberg, wo wir ein Angebot für alle Familienmitglieder von klein bis groß hatten – inklusive Falkenflugvorführung und Grillworkshop mit anschließender Verkostung der Ergebnisse.“

Dass die Mitarbeiter bei diesem Event auch ihre Familie mitnehmen konnten, ist selbstverständlich – denn bei fair-finance sind die Familienmitglieder auch bei der jährlichen Firmenweihnachtsfeier eingeladen. Nicht ohne Grund: Wenn man die Kollegen des Partners kennenlernt und den Arbeitsplatz sieht, erhöht das Studien zufolge die Bindung der gesamten Familie zum Unternehmen. Familienfreundliche Maßnahmen sind also kein Selbstzweck, sondern eine Investition und eine produktivitätssteigernde Einrichtung. Bei fair-finance zeigt sich der Erfolg der Maßnahmen nicht nur in den seit der Gründung Jahr für Jahr besseren Geschäftszahlen, sondern auch bei einer anderen Zahl: Während in der Finanzbranche Schrumpfen angesagt ist, ist die Vorsorgekasse seit der Gründung ständig gewachsen und beschäftigt bereits 22 Mitarbeiter.

Bei der Wiener Neustädter Sparkasse ist Elternteilzeit der Hit

Die Wiener Neustädter Sparkasse ist mit knapp zehnmals so viel Mitarbeitern wie fair-finance bereits ein größerer Mittelständler. Erst eine gewisse Unternehmensgröße eröffnet allerdings auch Möglichkeiten für familienfreundliche Maßnahmen, die kleinere Betriebe naturgemäß noch nicht haben, wie Personalchefin Sabine Heissenberger sagt: „Wenn ich sechs Mitarbeiter habe und die Hälfte in Elternteilzeit ist, geht sich das natürlich mit der Arbeitslast nicht aus. Bei uns hat aber jede einzelne Mitarbeiterin die Möglichkeit der Elternteilzeit zumindest zeitweise in Anspruch genommen. Wir haben zwei Drittel Frauenanteil an der Belegschaft und auch aktuell sind rund 40 Prozent in Elternteilzeit.“

Obwohl erst seit 2016 von *berufundfamilie* zertifiziert, beschäftigt sich die Sparkasse als alteingesessenes Geldinstitut bereits seit zehn Jahren mit dem Thema – ein Grund, warum das Unternehmen stabil durch die Finanzkrise kam und weiter auf Wachstumskurs ist. Heissen-

Neben den genannten Angeboten wird auch der eigene Betriebsarzt bei der Wiener Neustädter Sparkasse sehr gut angenommen. Lediglich die eine Zeit lang gebotene Möglichkeit, einen betrieblichen Psychologen zu konsultieren, traf bei der Belegschaft auf mangelndes Interesse, „vielleicht wegen Befürchtungen, dass die Anonymität in einem Betrieb mit rund 200 Mitarbeitern nicht gewahrt werden kann“, wie die Personalchefin sagt. Sonst gab es jedoch keine negativen Erfahrungen – und dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie inzwischen auch von der Politik mehr gefördert wird, gibt den Maßnahmen einen weiteren Schub: „Wir haben schon den ersten Mitarbeiter, der den Papamonat nutzen wird“, sagt Heissenberger. Sie ist überzeugt, dass Work-Life-Balance kein Generationenthema ist und nicht allein die sogenannte „Generation Y“ betrifft: „Hätten wir die heutigen Möglichkeiten und Angebote schon vor 30 Jahren gehabt, hätten wir sie schon damals genutzt.“



„Schwangere und junge Eltern reden natürlich miteinander, und wir sind in der Region bereits als Unternehmen bekannt, wo man Beruf und Familie sehr gut unter einen Hut bringen kann.“

SABINE HEISSENBERGER,
WIENER NEUSTÄDTER SPARKASSE

berger ist überzeugt, dass familienfreundliche Unternehmen es auch in Zukunft einfacher haben werden, im Wettbewerb um die besten Köpfe zu bestehen: Der gute Ruf erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers und jede familienfreundliche Maßnahme bringt neue Bewerber. „Schwangere Frauen und junge Eltern reden natürlich miteinander, und wir sind in der Region bereits als Unternehmen bekannt, wo man Beruf und Familie sehr gut unter einen Hut bringen kann“, sagt sie. Davon profitiert auch der Arbeitgeber: Wenn der Wiedereinstieg in den Job nach der Babypause planbar ist, bei einer unerwarteten familiären Situation der gesamte Zeitausgleich auf einmal genutzt werden kann, selbst wenn man in der Arbeitszeit Rezepte holen kann, bleibt der Kopf frei für die Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Denn: „Am wichtigsten ist es immer, dass es der Familie gut geht.“



WEITERE FAMILIENFREUNDLICHE

Finanzunternehmen

Allianz Elementar Versicherungs-AG

Die Versicherungsgesellschaft bemüht sich um einen intensiven Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um individuell auf deren Bedürfnisse eingehen zu können. Daraus resultierte die Einrichtung eines Betriebskindergartens sowie von Betreuungsangeboten für Kinder in den Ferienzeiten. Zusätzlich gibt es einen Kinderbetreuungsscheck, um Familien auch finanziell unter die Arme zu greifen. Der Wiedereinstieg nach der Karenz wird durch ein regelmäßiges Frühstück mit Kollegen und die Teilnahme an Fortbildungen erleichtert.

Österreichische Kontrollbank

Die Kontrollbank bietet neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch Gleitzeit ohne Kernzeiten und Telearbeit an. Für die betreuungspflichtigen Kinder stellt die OeKB einen Betriebskindergarten und bietet Ferienbetreuung an, wie zum Beispiel eine Walderlebniswoche am Bisamberg. Um eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu fördern, gibt es die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit in Form eines Sabbaticals.

Flexibilität und Unterstützung: Hier haben Eltern Vorfahrt

Rücksicht als Erfolgskonzept: Im Orthopädischen Spital Speising, dem St. Hemma-Pflegeheim in Friesach und dem Hilfswerk Niederösterreich gibt es extra lange Öffnungszeiten im Kindergarten, Pflegekarenz und späteren Dienstbeginn für Alleinerzieherinnen.

 Stephanie Dirnbacher

Im Orthopädischen Spital Speising passt das Geben und Nehmen

„Ich kann meinen Sohn gleich in der Früh mitnehmen, das ist super“, sagt Marion Wittmann zufrieden. Die 36-Jährige ist seit 2008 als Verwaltungsmitarbeiterin im Orthopädischen Spital Speising in Wien tätig und hat nach der Geburt ihres dritten Sohnes im November 2016 für 30 Stunden die Woche wieder zu arbeiten begonnen. In dieser Zeit besucht der mittlerweile Dreijährige den Kindergarten auf dem Krankenhausgelände. „In der Früh ist er der Erste“, schildert Wittmann, die kurz vor sieben Uhr ihren Dienst antritt.

„Beim Kindergartenplatz an sich gibt es keinen Engpass, sondern bei den Öffnungszeiten“, konstatiert Günter Paier, Beauftragter für das Personalmanagement in dem Spital. Im Herbst 2016 öffnete das Spital daher einen Kindergarten auf dem Krankenhausgelände, der von 6.30 bis 19.30 geöffnet ist. „Wir erleben als Expertenorganisation im Gesundheitswesen, dass es manchmal schwer ist, spezielle offene Stellen zu besetzen. Dabei ist es hilfreich, eine Kinderbetreuungseinrichtung bei uns auf dem Gelände anbieten zu können, deren Öffnungszeiten zu den Dienstzeiten im Spital passen“, bestätigt auch Geschäftsführer David Pötz.

Marion Wittmann ist mit der Qualität der Betreuung zufrieden – „es ist besser als in Niederösterreich“, urteilt die Schwechaterin. Mehrere Mitarbeiter der orthopädischen Spezialklinik kommen aus dem nahegelegenen Niederösterreich. Für sie bietet der Kindergarten noch einen weiteren Vorteil: Die Kinder können schon mit einem Jahr einsteigen, in Niederösterreich stehen Kindergärten den Kindern erst ab einem Alter von zweieinhalb Jahren offen. Der Wermutstropfen allerdings: Da diese Mitarbeiter ihren Wohnsitz nicht in Wien haben, bekommen sie auch weniger Förderung für den Platz.

Für Mitarbeiter mit Schulkindern bietet das Orthopädische Spital Speising an schulfreien Tagen Kinderbetreuung. „Dafür haben wir ein externes Unternehmen beauftragt“, erzählt Paier. Mit jeweils circa zehn Kindern werde das Angebot „gut genutzt“. Weniger Anklang findet hingegen die Kinderferienwoche im Sommer. Sie wird von der Vinzenz Gruppe organisiert – dem christlichen Spitalsverbund, dem das Orthopädische Spital



Die Mitarbeiter bei Problemen unterstützen, aber auch gemeinsam feiern:
So lebt das Spital Speising Familienfreundlichkeit



Speising angehört. Die geringe Inanspruchnahme durch die Mitarbeiter des Spitals in Speising führt Paier einerseits auf das große Alternativangebot in Wien, andererseits auf den von den Eltern zu tragenden Kostenanteil von rund 200 Euro zurück.

Um die Mitarbeiter bei der Bewältigung ihrer Alltagsprobleme zu unterstützen, hat das Spital 2013 ein Employee Assistance Program eingeführt. Wer etwa Hilfe in Erziehungsfragen, bei Trauerfällen oder der Suche nach der geeigneten Kinderbetreuung braucht, bekommt hier Rat von Experten. Der Andrang ist mit rund 80 Beratungsstunden im Jahr überschaubar. Doch auch wenn manche Unterstützungsleistungen nicht so stark in Anspruch

genommen werden, hält Paier sie für wichtig: „Diese Angebote sind wegen ihrer Symbolik nicht zu unterschätzen.“ Ähnlich beurteilt er die „Nice-to-have-Angebote“ wie beispielsweise den Gutschein über 150 Euro, den die Mitarbeiter bei der Geburt eines Kindes bekommen, oder das jährliche Frühstück für Mitarbeiter in Karenz.

Geschäftsführer Pötz stößt in dasselbe Horn: „Wir verstehen uns als ein Unternehmen, dem die Problemlagen der Mitarbeiter nicht egal sind. Zusammenarbeiten und Führen beruhen im Kern auf Beziehung. Und Beziehung ist das Ergebnis eines Gefühls dafür, dass das wechselseitige Geben und Nehmen passt.“



Foto: Hilfswerk NÖ

Von Orientierung geben bis zu den Kennzahlen: „Leitfaden“ für Führungskräfte beim Hilfswerk Niederösterreich



Foto: Caritas Kärnten

Kinder willkommen: Zum Faschingsumzug des Caritas-Heimes in Friesach hat Pflegedienstleiterin Silvia Reibnegger auch ihren Sohn mitgebracht

Im St. Hemma-Haus der Caritas sind auch die Kinder der Mitarbeiter willkommen

Das St. Hemma-Haus der Caritas in Friesach setzt seit 2012 gezielte Maßnahmen, um seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. „Steigende Anforderungen in Altenwohn- und Pflegeheimen führen zu enormen psychischen wie auch körperlichen Belastungen für unser Pflegepersonal. Um dieser Entwicklung entgegen-

der insgesamt 44 Mitarbeiter Kinder. „Die Möglichkeit wird von allen genutzt“, erzählt Silvia Reibnegger, die im St. Hemma-Haus den Pflegedienst leitet. Bei Betreuungsgespässen können die Mitarbeiter ihre Kinder auch kurzfristig in die Arbeit mitnehmen. „Das ist gar kein Problem“, bestätigt Susanne Proprentner. Die 34-Jährige ist seit 2011 als Pflegeassistentin im St. Hemma-Haus tätig. Schon mehrere Male musste sie ihre zwei Kinder in den Dienst mitnehmen, weil die Betreuungsperson ausgefallen ist. „Ich kann sogar Essen für sie mitbestellen“, sagt Proprentner.

Der Betrieb profitiert ebenfalls von den familienfreundlichen Maßnahmen: „Wir können die Mitarbeiter dadurch besser halten“, sagt Reibnegger. Seit der Einführung flexibler Arbeitszeiten seien alle bis auf eine Mitarbeiterin aus der Karenz wieder zurückgekehrt. „Davor war die Quote niedriger“, berichtet die Leiterin des Pflegedienstes. Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen, die sonst früher in Pension gegangen sind, können aufgrund der Flexibilität länger arbeiten. Auch bei Bewerbungen spielt das Thema eine Rolle. „Es wird immer schwieriger, gute Mitarbeiter zu finden, insbesondere Diplompersonal“, sagt Reibnegger. Familienfreundliche Maßnahmen würden hier einen Anreiz darstellen. So wie die Möglich-

„Manchmal ist es schwer, spezielle Stellen zu besetzen. Dabei ist es hilfreich, eine Kinderbetreuungseinrichtung anbieten zu können, deren Öffnungszeiten zu den Dienstzeiten im Spital passen.“

DAVID PÖTZ, ORTHOPÄDISCHES SPITAL SPEISING

zuwirken, haben wir die Initiative ergriffen“, erklärt Eva Malle, die in der Caritas Kärnten den Bereich Stationäres Betreuen und Pflegen leitet.

Im Rahmen des Audits *berufundfamilie* führte die Kärntner Pflegeeinrichtung unter anderem flexible Arbeitsstrukturen ein. Der Bedarf war da: Immerhin haben viele

keit der Familienhospizkarenz und Pflegezeit, die im St. Hemma-Haus immer wieder genutzt werden. „Beides ist eine Entlastung für Mitarbeiter und Betrieb, weil sich der Mitarbeiter auf den pflegebedürftigen Angehörigen konzentrieren kann und nicht so leicht in die Überforderung oder ein Burn-out kommt“, schildert Reibnegger. Es gab allerdings auch familienfreundliche Angebote, die der Betrieb mangels Inanspruchnahme wieder aufgehoben hat, wie zum Beispiel ein Oma-/Opadienst, bei dem geschultes Personal während Dienstbesprechungen oder Fortbildungen der Mitarbeiter deren Kinder betreuen hätte sollen. Reibnegger: „Das wurde überhaupt nicht angenommen.“

„Durch die familienfreundlichen Maßnahmen können wir die Mitarbeiter viel besser halten. Bis auf eine Mitarbeiterin sind auch alle aus der Karenz zurückgekommen.“

SILVIA REIBNEGGER, ST. HEMMA-HAUS DER CARITAS IN KÄRNTEN

Beim Hilfswerk Niederösterreich sind die Führungskräfte in der Pflicht

„Ich kann mir meine Arbeitszeit und -termine in Absprache mit meinem Vorgesetzten flexibel einteilen. Und wenn unvorhersehbare Dinge eintreten und ein Kind zum Beispiel krank wird, kann ich meine Termine kurzfristig verlegen“, erzählt Tanja Tremetzberger. Die Mutter zweier Schulkinder arbeitet zwei Tage pro Woche als Projektmanagerin in der Landesgeschäftsstelle des Hilfswerks Niederösterreich in St. Pölten. Seit 2004 ist die 42-Jährige im Geschäftsbereich der Familien- und Beratungszentren tätig und freut sich, „dass das Thema Familie im Betrieb so positiv besetzt ist – das kenne ich aus dem Bekanntenkreis anders“.

Wichtig ist dabei die Rolle der Führungskräfte. „Sie haben eine erweiterte Fürsorgepflicht“, erklärt Geschäftsführer Christoph Gleirscher. Was in der Praxis bedeutet, dass Meetings nicht zu Randzeiten angesetzt und Mitarbeiter mit Schulkindern bei der Urlaubsplanung bevorzugt werden. Derer gibt es im Betrieb viele: Zwei Drittel der 3.269 Beschäftigten sind Eltern, davon ein Großteil Alleinerzieherinnen. Um diese ist der Betrieb besonders bemüht. „Alleinerzieherinnen mit noch nicht schulpflichtigen Kindern können den Dienst für ein paar Jahre morgens später beginnen“, sagt Gleirscher, „solange es von den anderen als fair empfunden wird.“

Das Hilfswerk Niederösterreich erhielt 2007 als eines der ersten Unternehmen Österreichs das Zertifikat „Audit berufundfamilie“ und sichert sich seitdem jährlich die Rezertifizierung. Gleirscher: „Auch unsere Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass hinter der Freude an der Arbeit und dem guten Teamgeist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiger Aspekt für hohe Zufriedenheit genannt wird.“

Zudem schlagen die familienfreundlichen Maßnahmen für den Betrieb selbst positiv zu Buche: Die Personalkosten wurden durch eine Verringerung der Fluktuation und des Krankenstands gesenkt. In den kommenden zwei Jahren will das Hilfswerk Niederösterreich sein Angebot ausbauen: Einerseits will der Betrieb seinen Mitarbeitern in Karenz ermöglichen, systematischer Kontakt zum Unternehmen zu halten. Andererseits sollen Alleinerzieherinnen mehr Puffertage bekommen, damit sie auch in Notfällen nicht kontaktiert werden. „Das versuchen wir, über eine modernisierte Einsatzplanung und höhere Planungssicherheit zu erreichen, was eine riesen Herausforderung ist. Denn die Kundenbetreuung muss immer gewährleistet sein“, schildert Gleirscher.



WEITERE FAMILIENFREUNDLICHE

Gesundheitseinrichtungen

Caritas Wien

In den Häusern St. Antonius und St. Martin der Caritas Wien werden Menschen mit psychischen Erkrankungen individuell betreut. Um den Übergang von der Arbeit ins Familienleben zu erleichtern, bietet die Caritas seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtende Diversity Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch bei der Dienstplanerstellung wird besonders auf individuelle Bedürfnisse eingegangen, für Urlaub und Krankenstand werden Reservekapazitäten eingeplant. Teambuilding-Maßnahmen wie Gespräche mit den unterschiedlichen Berufsgruppen fördern das Arbeitsklima und die Ressourcen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, um mit den täglichen Herausforderungen besser umgehen zu können.

Sprachkurse und freie Papatage als saubere Lösungen

Die einen reinigen Büros, die anderen Kamine: Bei Simacek und dem Linzer Rauchfangkehrer Hofer geht es um Sauberkeit – und auch um saubere Lösungen für Eltern mit Kindern.

 Arne Johannsen



Mehr freie Tage für den Rauchfangkehrer

Am Anfang war es Ärger. „Es kann doch nicht sein, dass ein Mitarbeiter bei einer Übersiedlung drei Tage Urlaub bekommt, wenn er Vater wird, aber nur einen Tag“, wunderte sich Gerhard Hofer. Seine Reaktion: Zwei zusätzliche bezahlte Urlaubstage für junge Väter. Das war der erste Schritt, um aus dem Linzer Rauchfangkehrer-Meisterbetrieb ein familienfreundliches Unternehmen zu machen. Viele weitere sind gefolgt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern haben Vorrang bei der Urlaubsplanung; an „Zwickeltagen“, an denen oft auch schulfrei ist, gibt es nur einen Journaldienst; im Notfall können Kinder mit an den Arbeitsplatz genommen werden. Die kommen auch gerne mit, gibt es im Büro doch einen Labrador – auch der natürlich kinder- und familienfreundlich.

„Es kann doch nicht sein, dass es bei Übersiedlung drei Tage Urlaub gibt, wenn man Vater wird, aber nur einen.“

GERHARD HOFER, RAUCHFANGKEHRERMEISTER

Der Familienbetrieb – Gerhard Hofer führt ihn in der vierten Generation – hat inklusive Lehrlingen 18 Mitarbeiter, die Hälfte davon weiblich. Dazu zählen neben den Bürokräften auch zwei Rauchfangkehrermeisterinnen. „Frauen und Männer haben bei uns die gleichen Chancen und werden auch gleich bezahlt“, betont der 49-Jährige, „alle verstehen sich als Teil eines Teams.“ Dazu beigetragen haben auch regelmäßige Ausflüge mit Mitarbeitern und deren Familien, zuletzt zu einer Sommerrodelbahn im Mühlviertel. Das Audit *berufundfamilie* und die Teilnahme am Netzwerk „Unternehmen für Familien“ sind für Hofer auch eine Möglichkeit, die ständige Weiterentwicklung des Betriebes nach außen zu dokumentieren. Auch wenn es für einen kleinen Betrieb manchmal schwieriger ist, auf die individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten einzugehen, hat Gerhard Hofer, der gleichzeitig auch Innungsmeister ist, mit seinem Pro-Familien-Engagement seine Ziele erreicht: „Wir haben eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, die Fluktuation ist niedrig und auch die Behörden erkennen unsere Bemühungen an. Und, was auch sehr wichtig ist, die Attraktivität unseres Betriebs für Bewerber steigt.“

Bei Simacek ist die Sprache der Schlüssel zu fast allem

Erst fragen, dann handeln – nach diesem Prinzip wurde Simacek Facility Management zum familienfreundlichen Unternehmen. „Als wir unsere knapp 1.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst in Wien befragt haben, was ihr wichtigstes Anliegen ist, war das Ergebnis: Die deutsche Sprache lernen“, erinnert sich Ina Pfneiszl, verantwortlich für CSR und familienfreundliches Wirtschaften. Kein Wunder: In manchen Sparten haben 80 Prozent der Beschäftigten Migrationshintergrund.

So eindeutig die Antwort, desto komplexer die Umsetzung. Die Reinigungsteams sind allein in Wien in rund 1.000 verschiedenen Gebäuden im Einsatz – wo also Kurse veranstalten, die auch angenommen werden? Die innovative Lösung: Am besten vor oder nach dem Dienst in den Räumen des Kunden. „Also haben wir bei unseren Kunden angefragt“, schildert Pfneiszl, „die Resonanz war enorm positiv.“ Das Ergebnis auch: Mittlerweile haben 360 Beschäftigte die kostenlosen Sprachkurse absolviert. Das ermöglicht dem Unternehmen nicht nur, Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren, der Effekt geht weit darüber hinaus. „Sprache ist der Schlüssel zur Integration“, weiß Pfneiszl. Den Beleg dafür liefert beispielhaft eine Mitarbeiterin. Ihr Fazit nach erfolgreichem Kursabschluss: „Endlich kann ich zum Elternsprechtag in die Schule meiner Tochter gehen.“

Bei Simacek geht es weniger um ausgefeilte Home-Office-Angebote, die gibt es auch, sondern oft mehr um konkrete Hilfe. Den Beschäftigten stehen deshalb kostenlos Sozialberater zur Verfügung, die bei Problemen jeder Art helfen. Oft geht es dabei um die Kinderbetreuung, denn um fünf Uhr in der Früh hat kein Kindergarten geöffnet. Und bei den über die Stadt verstreuten Arbeitsplätzen macht eine zentrale Kinderbetreuung keinen Sinn.

Die familien-unfreundlichen Arbeitszeiten sind auch die größte Baustelle des Unternehmens. Denn in den Büros wird entweder nach Dienstschluss oder vor Arbeitsbeginn geputzt, also spätabends oder sehr früh morgens. „Wir sprechen mit unseren Kunden über neue Zeitmodelle, um familienfreundlichere Arbeitszeiten zu schaffen“, sagt Ina Pfneiszl. Dass das geht, beweisen die skandinavischen Länder: Dort erfolgt die Reinigung zu 80 Prozent tagsüber, in Österreich liegt diese Quote nicht einmal bei einem Viertel davon.

Daneben steht bei Simacek das Thema Pflege ganz oben auf der Agenda. Erstellt wird ein spezieller „Familien-Kompass“ in Kombination mit einer Broschüre und in Folge einer App mit Tipps und Links zur Pflege.

Produkte im Regal, Familienfreundlichkeit in der DNA

Handelsunternehmen, die die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter auch außerhalb der Öffnungszeiten ernst nehmen, werden mit weniger Krankenständen und langer Treue belohnt. IKEA, der Einzelhändler Prauchner und das Fairtrade-Modelabel Göttin des Glücks zeigen, wie es geht.

 Alexandra Rotter

Prauchner hat ein offenes Ohr für jedes Anliegen

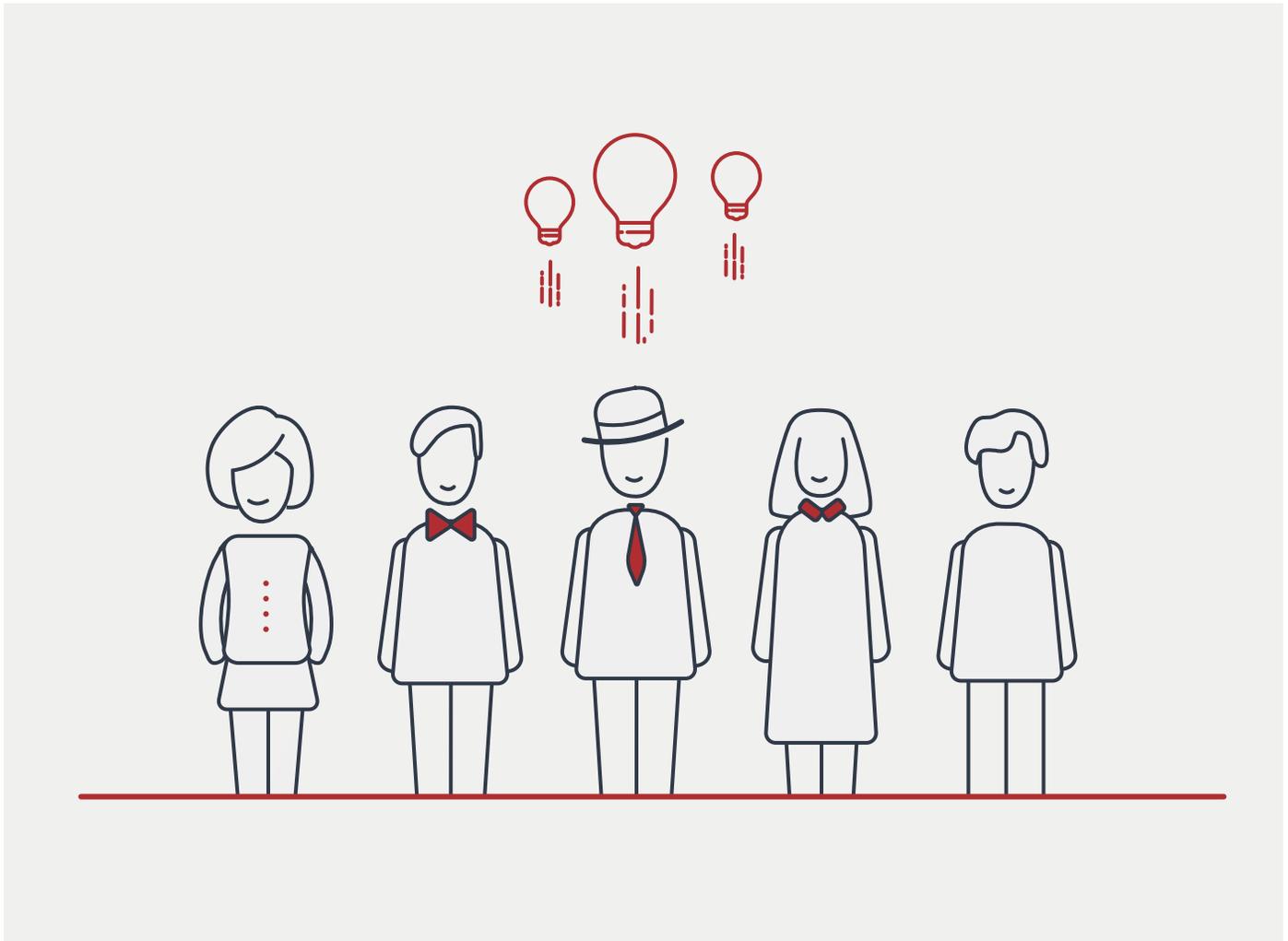
Claudia Weißensteiner wird im Sommer 2018 ein Jahr bei der Prauchner GmbH angestellt sein, wo sie die Buchhaltung macht. Sie hat schon zuvor bei einem Handelsunternehmen gearbeitet: „Dort waren sie auch sehr tolerant, aber hier ist es noch wesentlich leichter.“ Leichter ist es in Hinblick auf Flexibilität bei der Arbeitszeit bzw. wenn mal etwas dazwischen kommt: Weißensteiner hat eine pflegebedürftige Mutter. Darauf wird bei Prauchner Rücksicht genommen. Die Wertschätzung, die ihr das Management entgegenbringt, schätzt die neue Mitarbeiterin ebenso wie die vielen Vergünstigungen und Angebote.

Dazu gehört zum Beispiel das günstige Mittagessen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Wer will, bekommt täglich ein Menü zum Preis von drei Euro. Prokuristin und Personalleiterin Claudia Prauchner, die das mittelständische Unternehmen gemeinsam mit ihrem Mann 1994 gegründet hat, erzählt, dass sie das Angebot schon vor der Jahrtausendwende eingeführt haben. Vor etwa sieben Jahren entschieden sie sich, es auszuweiten: Seither können Mitarbeiter das Mittagessen mit nach Hause nehmen – und das sogar für die ganze Familie. Prauchner, die auch Mutter ist, nimmt das selbst immer wieder in Anspruch, wenn mal keine Zeit zum Kochen ist. Die Prauchner GmbH ist ein Einzelhandelsunternehmen mit 100 Beschäftigten, darunter nur elf Männer. 17 Lehrlinge werden ausgebildet. Prauchner betreibt drei Spar-Filialen in Pöchlarn, Gresten und Ibbsitz. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Seit 2014 ist Prauchner als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert.

Neben dem günstigen Mittagessen, jeden Freitag Gratisfrühstück, regelmäßigen Yogakursen, Massagen einmal im Monat, Babybrunch jeden Mai und einigem mehr, was Mitarbeiter nutzen können, sorgt man bei Prauchner vor allem für Wertschätzung. Das scheint mehr als ein flottes Schlagwort zu sein. Claudia Prauchner erzählt, dass sie immer wieder das Gespräch sucht, wenn sie merkt, dass es jemandem nicht gut geht. So etwa bei einer jungen Mitarbeiterin, deren Leistung stark nachließ. Auf Nachfrage stellte sich heraus, dass ihre Mutter sehr krank war und sie sich große Sorgen machte. Eine andere Kollegin erzählte ihrer Mutter, dass sie lesbisch ist, woraufhin diese sie aus dem Haus warf. Prauchner



Wertschätzung auf Rädern: Neben günstigen Mittagessen und Yogakursen gehören auch Ausflüge beim Lebensmittelhändler Prauchner zum Programm.



kümmerte sich um das Mädchen. „Ich fühle mich verantwortlich, wenn ich merke, dass irgendetwas nicht in Ordnung ist und versuche zu helfen.“ Wertschätzung

„Ich bin für das Personal zuständig. Ich fühle mich verantwortlich, wenn ich merke, dass irgendetwas nicht in Ordnung ist, und versuche zu helfen.“

CLAUDIA PRAUCHNER, SPAR-MÄRKTE PRAUCHNER

beinhaltet auch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich um Kinder oder Eltern kümmern, zu unterstützen. Zwar kann aufgrund der geregelten Öffnungszeiten nicht

jeder kommen und gehen, wann er will, aber wo möglich, wird auf familiäre Verpflichtungen Rücksicht genommen. „Wir haben gute Mitarbeiter, das Team ist stark. Jeder, der bei uns ist, ist so gut, dass er es wert ist, dass man sich um ihn kümmert“, sagt Prauchner.

Göttin des Glücks: Mode fair, alles fair

Fairer Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, faire Arbeitsbedingungen, faire Produkte: Lisa Muhr und Igor Sapic bieten unter dem Namen „Göttin des Glücks“ Fairtrade-Mode an, und das seit mehr als einem Jahrzehnt. Mittlerweile betreibt das Unternehmen jeweils eine Filiale in Wien, St. Pölten, Graz, Linz und Innsbruck sowie einen Online-Shop und arbeitet



Die Mitarbeiterbeteiligung ist für Lisa Muhr und Igos Sapic von „Göttin des Glücks“ der nächste Schritt



Spiel und Spaß beim Ferienprogramm bei IKEA: Das Möbelunternehmen will dieses Angebot noch ausbauen, da die Nachfrage groß ist

mit mehreren Vertriebspartnern wie zum Beispiel den Weltläden zusammen. Insgesamt arbeiten zwanzig Personen für das Unternehmen mit Hauptsitz in Wien. Sie können sich, sofern sie sich nicht an Öffnungszeiten halten müssen, ihre Arbeitszeit frei einteilen, was natürlich auch das Familienleben erleichtert. „Von den Shopöffnungszeiten her sind wir leider gebunden, aber im Büro kann jeder kommen und gehen, wann er will“, erzählt Lisa Muhr. Das brauche keine Regeln: „Das

Menschen im Handel komplett anders behandeln.“ Das gehöre zur Kernkompetenz: „Wir können nicht Fairtrade-Mode verkaufen, wenn wir unsere Mitarbeiter schlecht behandeln. Das zieht sich bei uns wie ein roter Faden durch.“ Der Effekt: In den Shops würden statt frustrierter Verkäuferinnen – 18 der 20 Beschäftigten sind Frauen – Botschafterinnen der Marke arbeiten.

Derzeit ist man dabei, eine Genossenschaft zu gründen – durch die Beteiligung über Anteile werden so auch die Beschäftigten zu Miteigentümern des Unternehmens. Muhr erklärt den Hintergrund: „Es soll so sein, dass wir alle miteinander das Unternehmen tragen und auch besitzen.“ Zudem ist geplant, ein Franchise-System aufzubauen, sodass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, einen Franchise-Shop zu betreiben. „Wir haben die Vision und die Mission, dass wir Wirtschaft anders machen als mit Ellbogentechnik“, sagt Muhr. So ist das Unternehmen gemeinwohlorientiert und legt regelmäßig eine Gemeinwohlbilanz vor. Auch Preise heimst die „Göttin“ ein, so 2016 den Fairtrade Award und 2010 den CSR-Preis TrigOS Award. Und seit 2014 hat das Team eine Beauftragte für Beruf und Familie und absolviert das Audit *berufundfamilie* der Familie & Beruf Management GmbH.

„Von den Shopöffnungszeiten her sind wir leider gebunden, aber im Büro kann jeder kommen und gehen, wann er will.“

LISA MUHR, GÖTTIN DES GLÜCKS

regelt sich von selbst.“ Keiner nütze das aus. Familie, darunter versteht man bei Göttin des Glücks nicht nur traditionelle Konstellationen – auch homosexuelle Paare oder andere Lebenskonzepte werden gleichwertig gesehen. So manch ein Handelsunternehmen glänzt nicht gerade mit Mitarbeiter- und Familienfreundlichkeit – das läuft bei Göttin des Glücks anders. Lisa Muhr: „Wir wollen

All diese Bemühungen zeigen auch ganz handfeste Wirkungen: So sind etwa die Krankenstände laut Lisa Muhr extrem niedrig. Und das tut auch der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens gut.

IKEA bietet Arbeitszeitmodelle für alle

Bei IKEA sieht man Familienfreundlichkeit als Teil der DNA. Eszter Árvai, Human-Resources-Managerin von IKEA Österreich, erklärt das auch mit der Herkunft des Unternehmens: „Schweden ist ein traditionell familienfreundliches und gleichberechtigtes Land. IKEA hat den Anspruch, ein großartiger Arbeitgeber zu sein. Das heißt, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist.“

Konkret bedeutet das unter anderem, dass IKEA – übrigens seit 2008 zertifiziert – Teilzeitjobs auch im Management fördert. Der Hintergrund ist laut Árvai „so einfach wie einleuchtend: Warum sollen wir auf hoch qualifizierte Manager verzichten, weil diese – zumeist familiär bzw. Kinder-bedingt – nicht Fulltime arbeiten möchten?“ Bereits ein Zehntel aller Führungskräfte, darunter auch Topmanager, nutzt in Österreich derzeit diese Möglichkeit.

„Warum sollen wir auf hoch qualifizierte Manager verzichten, weil diese – zumeist familiär bzw. Kinder-bedingt – nicht Fulltime arbeiten möchten?“

ESZTER ÁRVAI, IKEA ÖSTERREICH

Bei den Führungspositionen arbeitet IKEA zudem auf ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitarbeitern hin. Im Topmanagement ist es schon gelungen: 54 Prozent der Topmanager in Österreich sind Frauen. Auf mittlerer Führungsebene haben die Männer mit 53 Prozent leicht die Nase vorn. Insgesamt sind bei IKEA Österreich von den rund 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 65 Prozent Frauen.

Im Alltag wird auf familiäre Umstände durch verschiedene Maßnahmen Rücksicht genommen. So gibt es etwa für viele Mitarbeiter die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten – und notfalls dürfen Kinder auch mal ins Büro mitkommen. Wenn möglich, würden laut Estzer Árvai die Beginn- und Endzeiten von Meetings so ange- setzt, dass Eltern ihre Kinder rechtzeitig abholen können.

An einigen IKEA-Standorten gibt es in den Ferien eine Kinderbetreuung mit Aktivitäten und Ausflügen – diese Maßnahme soll noch ausgeweitet werden.

Müssen Familienangehörige gepflegt werden, ist es möglich, ein Sabbatical zu nehmen. Und wer Hilfe braucht, kann sich diese bei einem Beratungsunternehmen holen, mit dem IKEA zusammenarbeitet: Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin kann dort unentgeltlich Beratung in Anspruch nehmen – sowohl für berufliche als auch persönliche Themen, auch in heiklen Situationen oder zwecks Krisenintervention.

Rund 20 verschiedene Arbeitszeitmodelle werden im Unternehmen gelebt. Und das Resultat all dieser Maßnahmen? Árvai: „Zufriedene Mitarbeiter, die gern für das Unternehmen arbeiten. Motivierte Mitarbeiter, die engagiert zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Und enorm positive Ergebnisse bei den jährlich durchgeführten anonymen Mitarbeiterbefragungen.“



WEITERE FAMILIENFREUNDLICHE

Handelsunternehmen

DM Drogerie Markt GmbH

Mit dem Modell „Arbeitszeit nach Maß“ erleichtert die Drogeriekette den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. Das Unternehmen setzt sich ebenfalls für die Gleichbehandlung beider Elternteile ein, damit auch Väter mehr Zeit mit ihrem Nachwuchs verbringen können. In der monatlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung werden Themen zu Familie und Beruf behandelt.

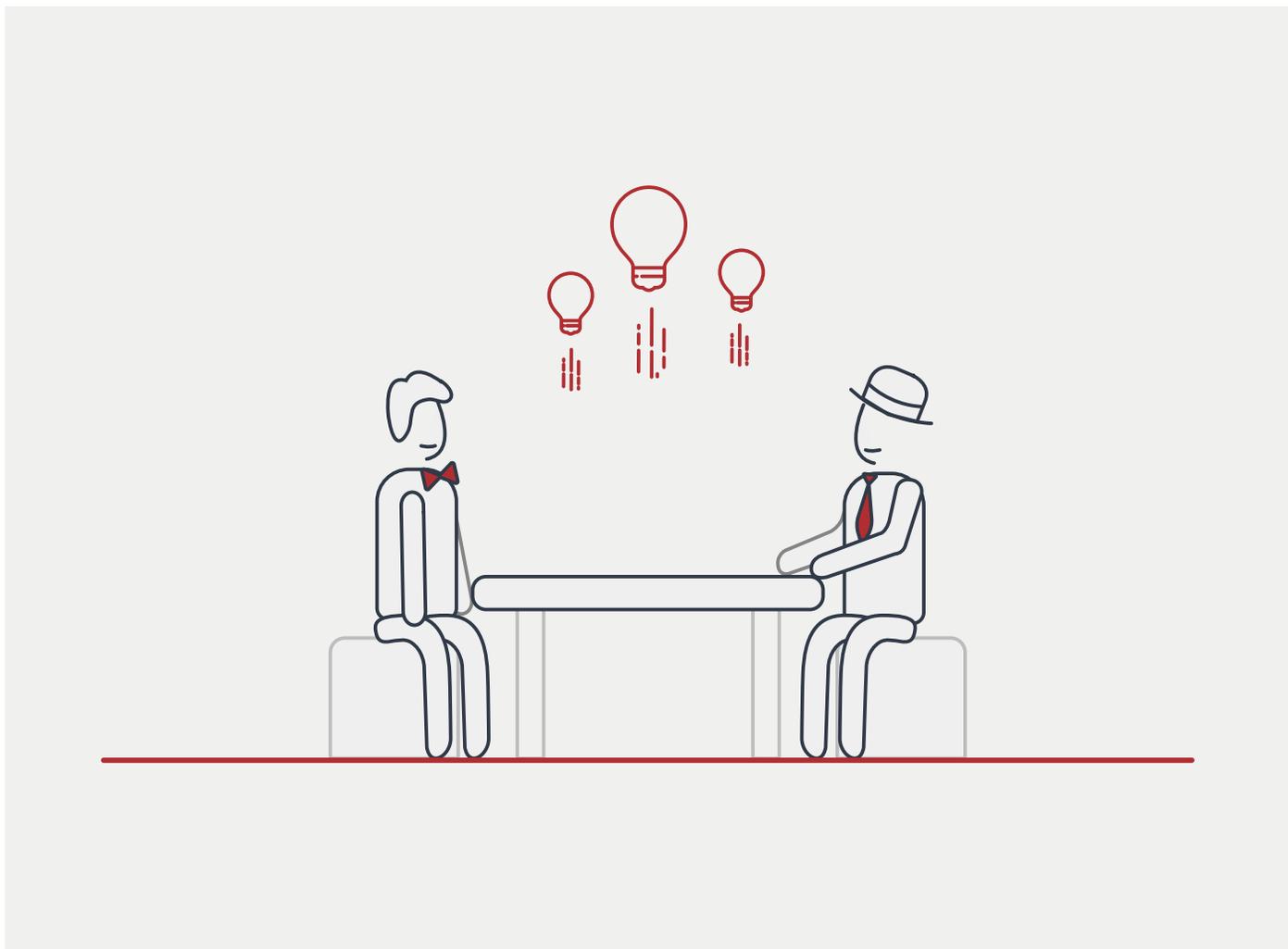
Merkur Warenhandels AG

Das Handelsunternehmen fördert vor allem die Kommunikation mit seinen Beschäftigten mittels dem Format „Café Filial“ bzw. „Café Regional“, wo das Thema Beruf und Familie behandelt wird. Besonders der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und die Ausrollung des Karenzmanagements stehen im Vordergrund. In der Ausbildung des Führungskräftenachwuchs spielt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle.

Essen für alle und möglichst viele Väter auf Plakaten

Mütter in Karenz – das ist nichts Ungewöhnliches. Deshalb versuchen Unternehmen von Kelag, Infineon und Vöslauer vor allem auch Vätern Karenzmodelle schmackhaft zu machen. Das wichtigste Mittel: Kein Karrierenachteil.

 Josef Ruhaltinger



Kelag voller Energie für Beruf und Familie

Sie trägt den elektrisierenden Namen „Energiebündel“ und ist nur 30 Meter von der Unternehmenszentrale in Klagenfurt entfernt: Der Kärntner Landesversorger Kelag hat bereits 2014 eine Kinderbetreuungsstätte für unter Dreijährige initiiert – quasi über der Straße. „An traditionellen Kindergärten gab es zwar ein ausreichendes Angebot in der Region“, erinnert sich die Kelag-Personalchefin Michaela Sapetschnig, „für Eltern mit Kindern unter drei Jahren war es hingegen wesentlich schwieriger, überhaupt eine geeignete Betreuungsmöglichkeit zu finden.“ Heute ist die Betriebskindertagesstätte mit Platz für 30 Kleinkinder bis 2020 ausgebucht.

Das „Energiebündel“ ist die augenfälligste Maßnahme mit einem ganzen Paket an Angeboten, die die Kelag ihren rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine familiengerechte Arbeitswelt bietet. „Wir sind zutiefst überzeugt, dass Mitarbeiter leistungsbereiter und leistungsfähiger sind, wenn sie sich am Arbeitsplatz geschätzt fühlen und sie gerne zur Arbeit gehen“, nennt Michaela Sapetschnig einen der Gründe, warum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Unternehmen wichtig ist. Gleichzeitig spielen die Attraktivität eines

„Work-Life-Balance ist unter jungen Menschen zu einem zentralen Thema geworden.“

MICHAELA SAPETSCHNIG, KELAG

Unternehmens bei Bewerbern eine immer wachsendere Rolle: „Work-Life-Balance ist unter jungen Menschen zu einem zentralen Thema geworden“, so die Personalchefin. Das Audit *berufundfamilie* kommt diesen Anforderungen der neuen Arbeitswelt sehr entgegen, wie Sapetschnig betont: „Die Außenwirkung des Audits ist für unsere Zwecke wesentlich eindrucksvoller als die Darstellung jeder einzelnen Maßnahme.“

Familiengerechte Unternehmenspolitik ist in vielen Köpfen vom Verhältnis Frau mit Kind geprägt. In der Kelag wird diesem alten Rollenverständnis entgegengearbeitet. Ein wichtiges Werkzeug dafür ist die Väterkarenz. „Wir arbeiten viel mit Role-Models aus dem Unternehmen.“ Kelag-Väter, die sich für die Karenz entschieden haben, finden sich auf Plakaten und Broschüren wieder. Neben zahlreichen Maßnahmen wie z. B. spezielle Elternteilzeitmodelle und „Home Office“ für Wiedereinsteiger nach der Karenz glänzt eine einfache, aber



Um die Väterkarenz populärer zu machen, setzt die Kelag auf Role-Models aus dem Unternehmen

in ihrer Wirkung immens familienfreundliche Idee: Kelag-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich zu einem günstigen Preis Essen für die ganze Familie vom frischgekochten Kantinenessen mit nach Hause nehmen. Sapetschnig: „Der Zeitdruck lässt viele Familien zu Tiefkühlkost und Fastfood greifen. So gibt es im Fall des Falles frische und gesunde regionale Küche auf dem Tisch, die leistungsbereit bleibt.“

Infineon macht Vätern Mut

Dass Elternkarenz in Österreich weitgehend weiblich ist, weiß man auch bei Infineon Technologies Austria in Villach. „Wir sehen es als Herausforderung, traditionelle Bilder und Stereotypen, die gerade zum Thema Frauen und Technik vorhanden sind, aus den Köpfen zu bringen“, erklärt Personalleiterin Christiana Zenkl. Elternkarenz wird in Villach in verstärktem Maß auch zur Väterkarenz. „Wir haben für unsere männlichen Mitarbeiter das Thema Familie und aktive Vaterschaft vor den Vorhang geholt, um deutlich zu machen, dass das Thema ‚Familie und Beruf‘ keine Frage des Geschlechtes ist“, unterstreicht die Infineon-Personalchefin. Die Anzahl der Väterkarenzen ist bei Infineon in den vergangenen Jahren stetig im Steigen. Wichtig dabei: Karenz wird nicht mehr als Karrierehin-



Früh übt sich: In der Kindertagesstätte von Infineon in Villach werden die Kleinen spielerisch für Technik begeistert

dernis wahrgenommen. „Wir legen großen Wert darauf, dass der Kommunikationsprozess zwischen Mitarbeitern und Unternehmen während der Karenz nicht abreißt“, unterstreicht Zenkl. Ein Karenzgespräch vor Beginn des Mutterschutzes und eines vier Monate vor Rückkehr aus der Elternkarenz sollen den automatischen Informationsmangel lindern. Gleichzeitig dürfen Firmenlaptop und Firmenhandy während der Karenz behalten werden, um den Zugang zu Unternehmensinformationen über

eine große Rolle“, beschreibt die HR-Managerin den globalen Wettlauf um Talente. „Es bedeutet einen Unterschied, ob ich mir über viele Dinge des Alltags ständig Gedanken machen muss oder eben nicht. Egal ob es sich um Wohnungssuche, Umsiedlung oder Kinderbetreuung handelt.“

Die augenfälligste Maßnahme unter dem Dach von *beruf-undfamilie* ist bei Infineon das „International Day Care Center“, in Kärnten unter dem Akronym IDC bekannt. Die von Infineon initiierte Kindertagesstätte ist etwas Besonderes: Der Hort basiert auf einem pädagogischen Konzept mit internationaler Ausrichtung (bilingual Deutsch und Englisch mit Nativespeakern). Dazu kommt ein Technik- und Naturwissenschaftsschwerpunkt, um die Kleinen von Beginn an für Technik zu begeistern. Derzeit werden rund 120 Kinder aus 23 Nationen und mit 25 Muttersprachen im Alter von elf Monaten bis zum Schuleintritt betreut – täglich von 7.00 Uhr bis 17:30 Uhr – ohne Sommerpause.

Das IDC ist Ausdruck einer Wertehaltung, die aber erst erarbeitet werden musste. Infineon-Managerin Christiana Zenkl: „Ein Unternehmen familienfreundlich zu machen, bedeutet, einen Kulturwandel herbeizuführen.“

„Die Menschen müssen spüren, dass sie auch während der Karenz weiterhin Teil des Teams sind.“

CHRISTIANA ZENKL, INFINEON AUSTRIA

das Intranet weiterhin zu gewährleisten. Dazu kommt ein jährlich stattfindendes Elternkarenzfrühstück, an dem karentzierte Eltern und deren Führungskräfte teilnehmen. „Die Menschen müssen spüren, dass sie weiterhin Teil des Teams sind“, so die Personalchefin. Infineon rekrutiert seine Hightech-Fachkräfte auf der ganzen Welt. „Für unsere Attraktivität als Arbeitgeber spielen die Rahmenbedingungen für die ganze Familie

Dies funktioniert nicht von heute auf morgen. Und es ist schon gar nicht per Weisung zu erreichen.“

Vöslauer hat auch Weiterbildung während der Karenz im Angebot

„Es war für uns ein Lernprozess, zu beobachten, dass Familienfreundlichkeit nicht auf Kleinkinder allein ausgerichtet sein darf“, sagt Alfred Hudler. Der Vorstandsvorsitzende der Vöslauer Mineralwasser AG hat persönlich die Zertifizierung seines Unternehmens als familienfreundlicher Betrieb auf Schiene gebracht. „Etlliche Mitarbeiter haben Verantwortung für pflegebedürftige Eltern und andere Angehörige und stehen dadurch enorm unter Druck“, so der Vöslauer-Chef. Im Zuge des Audits *berufundfamilie* hat sein Unternehmen für derartige Situationen eine externe Beratungsstelle eingerichtet. Mitarbeiter erhalten bei den Experten von „Keep Balance“ Rat und Hilfe, wie sie derartige Lebenslagen am besten meistern. Sind flexiblere Arbeitszeiten Teil der Lösung, können diese mit der Unternehmensführung abgestimmt werden. „Wir suchen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus einem bestimmten Holz geschnitzt sind. Es ist an uns, für diese Menschen als Arbeitgeber attraktiv zu sein“, definiert Alfred Hudler das Ziel.



„Mitarbeiter danken spürbare Wertschätzung mit Loyalität, Motivation und Leistungsbereitschaft.“

ALFRED HUDLER, VÖSLAUER

Es war ein Unternehmensbesuch der Familienministerin bei Vöslauer, einer Tochter der Ottakringer Getränke AG, der den letzten Anstoß für eine Zertifizierung geliefert hat. Der Aufwand blieb laut Alfred Hudler überschaubar: Das Unternehmen hatte bereits viele geforderte Maßnahmen umgesetzt. Aufgrund der Vorarbeiten konnten die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen binnen weniger Monate erfolgreich umgesetzt werden. Hudler kann sich an keinen Moment erinnern, an dem er die Entscheidung für ein Audit bereut hätte.

Die Zertifizierung nach *berufundfamilie* sorgte dafür, dass einst individuell, nach dem geschriebenen Wertekodex von Vöslauer vereinbarte Lösungen auf ein transparentes, allgemeingültiges Fundament gestellt wurden. So wurde der zweimonatige Papamonat fixiert,

Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit zum ständigen Angebot gemacht, flexible Arbeitszeitpakete strukturiert. Mit einem zusätzlichen Freizeitpaket bei Heirat oder Geburt verspricht Vöslauer seinen Mitarbeitern, die schönsten Momente des Lebens auch genießen zu können.

Für Hudler gab es bei den Angebotsprüfungen nur eine Enttäuschung: „Für einen Betriebskindergarten sind wir mit knapp 200 Mitarbeitern einfach zu klein.“ Der Vöslauer-Chef lässt aber keine Zweifel, dass sein Unternehmen das Programm für eine familiengerechte Arbeitswelt weiterziehen werde: „Wenn es gute Ideen gibt, bauen wir das Familienangebot auch aus“, ist Hudler offen. „Mitarbeiter danken spürbare Wertschätzung mit Loyalität, Motivation und Leistungsbereitschaft“, sieht der Vöslauer-Chef unmittelbare Vorteile für das Unternehmen. Allerdings will er die familiengerechten Maßnahmen nicht nur auf eine Kosten-Nutzen-Relation reduziert wissen: „Wir haben als Unternehmen eine soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern.“



WEITERE FAMILIENFREUNDLICHE

Industrieunternehmen

Novomatic AG

Für den Glücksspielkonzern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Basis für Innovation und Produktivität. Deshalb werden flexible Arbeitszeitlösungen, Ferienbetreuungsangebote und ein ausgebautes Karenzmanagement eingesetzt. Das Unternehmen bietet zudem Unterstützung zum Thema Pflege, Pflegekarenz und Pflegeteilzeit.

Trafomodern Transformatorengesellschaft

Durch flexible Arbeitszeiten und regelmäßige Mitarbeitergespräche wird bei dem burgenländischen Industrieunternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Bei Ausflügen und Feiern sind die Angehörigen gerne gesehene Gäste. Ein weiterer Fokus liegt auf der Förderung der Gesundheit und Fitness der Mitarbeiter unter Einbezug von Physiotherapeuten.

Wo die Familie mehr als Vater, Mutter, Kind sein darf

Je individueller Unternehmen auch auf die privaten Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen, desto nachhaltiger lässt sich die Personalentwicklung gestalten. Wie gut das funktioniert, leben die Beratungsunternehmen PwC, ABA und LeitnerLeitner vor.

 Alexandra Rotter

Bei PwC muss sich niemand verstecken

Dass das Thema Familie nicht bei „Vater-Mutter-Kind“ aufhört, ist gelebte Praxis beim Unternehmensberater PwC, der seit 2010 als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert ist. Liz Hull, Human-Capital-Leiterin von PwC Österreich, sagt: „Wir haben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Beginn an breit erfasst. Für uns bedeutet Familie all die Menschen und privaten Interessen und Verpflichtungen, die unseren Mitarbeitern und

Mitarbeiterinnen wichtig sind, also auch die Pflege von Angehörigen, aber auch Freunde und Freizeit.“ Karriere und Arbeit würden eine wesentliche Komponente des Lebens darstellen, „aber bei Weitem nicht die einzige. Ich glaube, dass man dem Rechnung tragen muss“. Eine Maßnahme, die den offenen Zugang unterstreicht, ist die Einführung eines GLEE-Netzwerks: GLEE steht für „gay, lesbian and everyone else“. Als PwC das Netzwerk eröffnet hat, lud man einen homosexuellen Berater aus den Niederlanden ein, wo es bereits ein aktives GLEE-Netzwerk gab. Hull: „Er hat erzählt, wie es ist, als Berater schwul zu sein, dass es durchaus stressig sein kann, sich immer wieder, auch in beruflichen Beziehungen, neu zu outen und Fragen nach Ehefrau und Kindern zu beantworten. Er empfindet es als extrem unterstützend und verbindend, zu wissen, dass er in einem Unternehmen ist, wo er selbstverständlich darüber reden kann, und dass das Kraft und Mut macht.“

Bei PwC will man für alle Talente offen sein: „Wir stehen für Vielfalt. Wir haben jetzt zum Beispiel auch eine Mitarbeiterin, die als nicht gebärende Frau Väterkarenz in Anspruch nimmt.“ Zur Flexwork Policy der Unternehmensberatung gehören alle Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit. So arbeiten zum Beispiel auch sehr viele junge Mitarbeiter in Teilzeit, weil sie eine Ausbildung absolvieren oder anderen Interessen nachgehen.

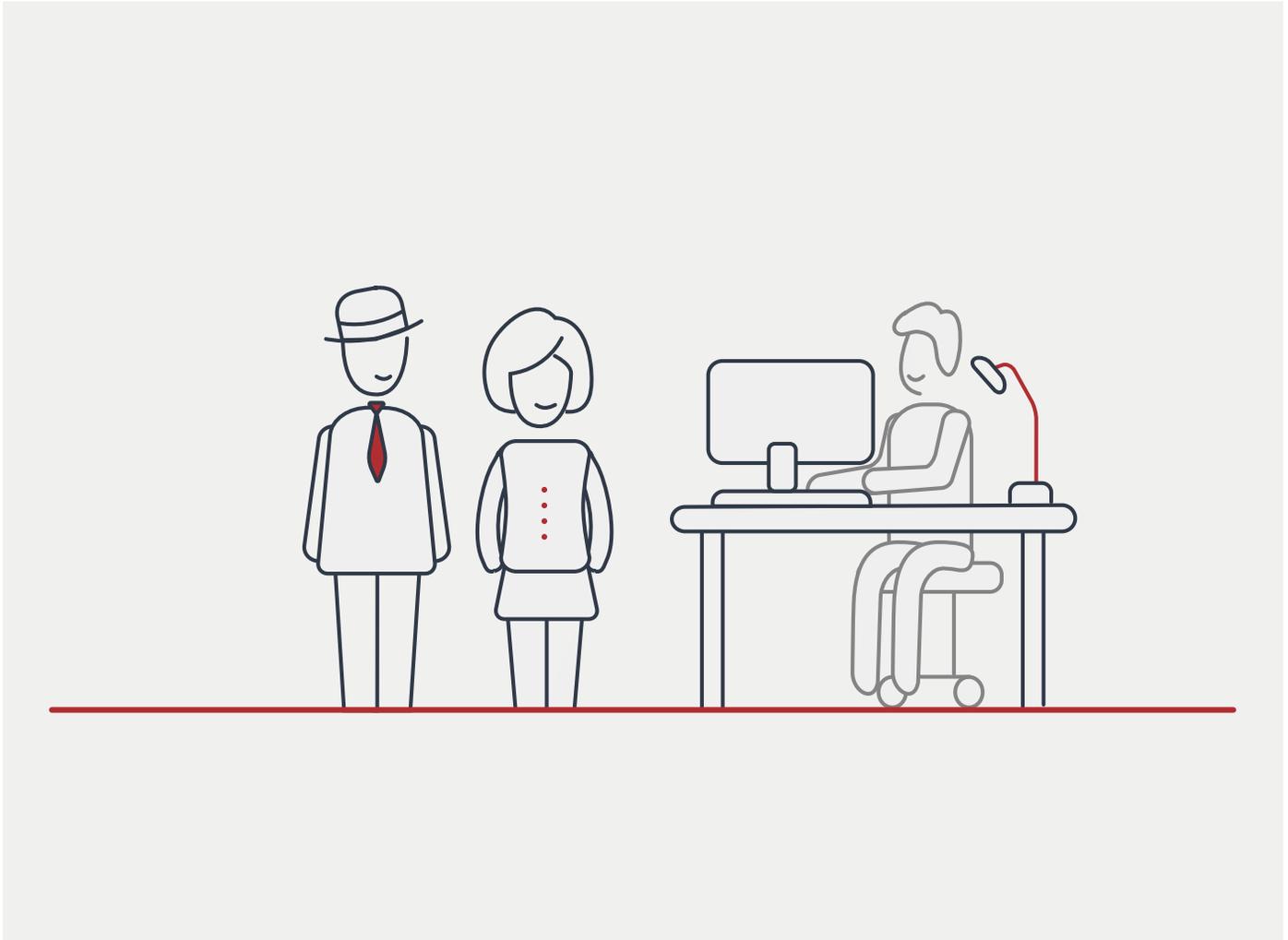
Insgesamt hat PwC in Österreich mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Am neuen, gemeinsamen Standort im DC Tower in Wien führt PwC Activity Based Working ein: Mitarbeiter sitzen dann nicht immer am selben Arbeitsplatz. Jede und jeder soll dann einen sehr leichten Laptop und ein iPhone bekommen, was Home

„Wir stehen für Vielfalt. Wir haben jetzt eine Mitarbeiterin, die als nicht gebärende Frau Väterkarenz in Anspruch nimmt.“

LIZ HULL, PwC ÖSTERREICH



Beim Beratungsunternehmen PwC ist die sexuelle Orientierung kein Tabu. Ein Netzwerk für „gay, lesbian and everyone else“ bietet Unterstützung



Office-Tage und Teleworking einfach macht. Im neuen Gebäude gibt es zudem einen Besprechungsraum mit Kinderecke: Für kurze Meetings können Mitarbeiter ihre Kinder mitnehmen.

Dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf Familie, Freunde oder Freizeitaktivitäten wichtig genommen werden, ist aus Sicht von Liz Hull auch für die Zukunft von PwC wichtig: „Menschen wollen und brauchen Freiräume, um zu entscheiden, wie sie ihr Berufs- und Privatleben unter einen Hut bringen.“ Je besser Unternehmen und Führungskräfte auf die einzelnen Mitarbeiter eingehen, umso nachhaltiger könne die Personalentwicklung gestaltet werden.

Bei der ABA arbeiten 70 Prozent flexibel

Eins zu acht steht es bei ABA – Invest in Austria: Auf einen männlichen Mitarbeiter kommen acht weibliche in dem staatlichen Betrieb, der ausländische Unternehmen bei der Ansiedlung in Österreich unterstützt. Das wäre nicht unbedingt eine Erwähnung wert, doch manchmal ergeben sich für das 32-köpfige Team dadurch besondere Herausforderungen – etwa wenn, wie im vergangenen Jahr, drei Frauen gleichzeitig schwanger werden.

„Bei unserer Unternehmensgröße ist das schon eine Schwangerschaftswelle“, sagt Karin Donato, Personalverantwortliche und Assistentin des Geschäftsführers. Schon vor sieben Jahren gab es eine solche Welle: „Aus



Die Kinderbetreuung spielt beim Wirtschaftsprüfer und Steuerberater LeitnerLeitner eine zentrale Rolle



Wasser marsch: LeitnerLeitner bietet neben der Betreuung im eigenen Kindergarten auch ein zweiwöchiges Ferienprogramm an

diesem Anlass haben wir schon vor der Zertifizierung 2015 einige Dinge im Unternehmen angepasst.“ Dazu gehörte, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Einteilung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen: „Wir haben 16 verschiedene Teilzeitmodelle“, sagt Karin Donato. Rund 70 Prozent der Mitarbeiter nutzen diese. Das war nicht immer so: Als Karin Donato vor elf Jahren



„Viele Mitarbeiter melden uns zurück, dass es ein hoher Motivationsfaktor für sie ist, einmal im Jahr im Mitarbeitergespräch strukturiert über das Thema Familie sprechen zu können.“

KARIN DONATO, ABA - INVEST IN AUSTRIA

bei der ABA angefangen hat, gab es gerade einmal ein bis zwei Teilzeitstellen.

Im Auditprozess, welcher der Zertifizierung voranging, hat die ABA zwölf Ziele formuliert, von denen elf bereits umgesetzt sind. Auf eines ist Donato besonders stolz, denn seine Realisierung war „ein großer Brocken“: der

Karenzleitfaden. Er enthält alle wichtigen Termine, Infos, Kontaktstellen und Links zu den Themen Mutterschutz, Geburt, Karenz, Kindergeld und Wiedereinstieg. Zudem wurden sowohl der Einstieg in die Karenz als auch der Wiedereinstiegsprozess strukturiert. Struktur hat das Team der ABA im Zuge der Zertifizierung auch in den Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter gebracht: Unter anderem wurde ein Patensystem sowie ein Feedback-Gespräch nach den ersten drei Monaten eingeführt. Neu ist auch, dass das Mitarbeitergespräch um das Thema Familie erweitert wurde, wobei Karin Donato betont, dass es sich dabei um „ein Kann, nicht ein Muss“ handelt.

Sowohl für die Beschäftigten als auch für Bewerber haben sich die familienfreundlichen Maßnahmen als Gewinn erwiesen. Karin Donato: „Viele Mitarbeiter melden uns zurück, dass es ein hoher Motivationsfaktor für sie ist, einmal im Jahr im Mitarbeitergespräch strukturiert über das Thema Familie sprechen zu können, und dass es die Möglichkeit für flexible Arbeitszeitmodelle gibt.“ Neue Mitarbeiter betonen immer wieder, dass die Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb für sie ein Kriterium war, sich zu bewerben – das Zertifikatslogo zielt seit 2015 auch alle Stellenausschreibungen.

Heuer will das Team das Letzte der Ziele umsetzen: die Pflegebroschüre. Ähnlich wie der Karenzleitfaden soll sie Wissenswertes rund um die Pflege von Angehörigen enthalten, sodass Betroffene im Akutfall nicht mühsam Daten und Fakten über Pflegegeld & Co. zusammentragen müssen. „Das Besondere an unserem Unternehmen ist das hohe Durchschnittsalter“, sagt Karin Donato. Daher haben viele Mitarbeiter sehr alte Eltern, und auch deren Betreuung will – wie jene von Kindern – organisiert sein.

LeitnerLeitner hot sich Tagesmütter zur Verstärkung

Auch bei LeitnerLeitner wird Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitern groß geschrieben. Insbesondere das Thema Kinderbetreuung spielt bei dem Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit Hauptsitz in Linz sowie zwei weiteren Standorten in Wien und Salzburg eine wichtige Rolle. Bis vor einigen Jahren mussten vor allem Mitarbeite-

„Es gibt fast kein Arbeitszeitmodell, das es bei uns nicht gibt.“

JULIA KOLLER, LEITNERLEITNER

rinnen länger in Karenz bleiben, als sie wollten, weil sie für ihre Kinder keine Betreuung hatten. 2013, als das Unternehmen zum ersten Mal zertifiziert wurde, kam Abhilfe: LeitnerLeitner mietete am Linzer Standort eine Wohnung über der Kantine an und richtete mit Unterstützung des oberösterreichischen Familienbundes eine Kinderbetreuung ein. Zwei Tagesmütter betreuen dort an Werktagen bis zu zehn Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren. Zusätzlich gibt es seit 2015 eine zweiwöchige Ferienbetreuung für Vier- bis Zehnjährige, um die Eltern zu entlasten.

Die Maßnahmen haben Wirkung gezeigt. So beginnen mittlerweile die meisten schon nach einem Jahr Karenz wieder zu arbeiten. Positives Feedback geben auch Klienten und Bewerber. „Sogar andere Firmen fragen bei uns an, wie wir das machen. Das ist fürs Image gut und bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind“, sagt Julia Koller, Leiterin der Personalabteilung in Linz. Am Standort in Wien, der ebenfalls relativ groß ist, war es aufgrund von anderen politischen Rahmenbedingungen bisher nicht möglich, eine eigene vergleichbare Kinderbetreuung einzurichten, was man im Unterneh-

men sehr bedauert – denn die Belegschaft würde sich das wünschen. „Wir sind Dienstleister: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Wissen und Know-how zu unseren Klienten. Darum ist es wichtig, dass sie möglichst schnell aus der Karenz zurückkommen und kein klientenspezifisches Wissen verloren geht“, sagt Julia Koller.

Als Arbeitgeber ein positives Image zu haben, ist vor allem wichtig, um neue Leute zu gewinnen. Seit jeher gibt es bei LeitnerLeitner sehr flexible Arbeitszeiten. Koller: „Es gibt fast kein Arbeitszeitmodell, das es bei uns nicht gibt.“ Erweitert werden zudem Home-Office-Tage. Während früher vor allem Manager die Möglichkeit nutzten, gelegentlich von zuhause aus zu arbeiten, nutzen das jetzt etwa auch immer mehr Sachbearbeiter.

In der nächsten Zeit führt LeitnerLeitner eine weitere Maßnahme für Familien ein: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Karenz sind, werden regelmäßig zu einem gemeinsamen Karenzfrühstück eingeladen – einerseits, um den Kontakt zu halten und über wichtige Entwicklungen im Unternehmen zu informieren, andererseits, um den Austausch zwischen den Kollegen zu forcieren. All diese Maßnahmen dienen auch der wirtschaftlichen Stärke des Unternehmens, das insgesamt 500 Beschäftigte hat, davon 365 Frauen. Julia Koller betont: „Es wird immer schwieriger, sehr gutes Personal zu finden.“ Die familienfreundlichen Aktivitäten steigern einerseits die Arbeitgeberattraktivität und stärken außerdem die Mitarbeiterbindung.



WEITERE FAMILIENFREUNDLICHE

Technologieunternehmen

Kapsch Gruppe

Das österreichische Technologieunternehmen bietet seinen Mitarbeitern Heim- und Telearbeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle mit individueller Pauseneinteilung. Zudem werden auch Teilzeitwünsche von Vätern berücksichtigt. Durch Gesundheitsvorsorge und Angebote zur Stress- und Burn-out-Vorbeugung wird auf das Wohlergehen der Mitarbeiter acht genommen.

Wo die Kontrolleure auch Augen für die Mitarbeiter haben

Transparenz und Verlässlichkeit sind Schlüsselbegriffe, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Bei der Finanzmarktaufsicht FMA, der Holding Graz und der Steuer- und Zollkoordination Region Mitte wissen die Mitarbeiter, worauf sie sich bei ihren Chefs verlassen können.

 Harald Kolerus



FMA hat die Börse und auch die Mitarbeiter im Blick

„Wenn mein Kind krank ist, kann ich es jederzeit im erforderlichen Umfang betreuen. Ansonsten nutze ich die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und Home-Office, das macht unser Familienleben einfacher“, berichtet Daniela Stamenkovic zufrieden. Sie ist Referentin in der Personalabteilung der Österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) in Wien. Diese wirft ein wachsames Auge auf Finanzdienstleister wie Banken, Versicherer, Pensionskassen, Wertpapierfirmen, Investmentfonds und börsennotierte Unternehmen. Außerdem überwacht sie, dass im Handel mit börsennotierten Wertpapieren rechtliche Vorgaben, Fairness und Transparenz eingehalten werden – und verliert dabei auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aus dem Blick.

Denn sozusagen gutes Gewissen und Kontrollinstanz in Personalunion, will die FMA auch intern ein gutes Vorbild sein. So wurde im November 2013 erstmalig die Grundzertifizierung für *berufundfamilie* umgesetzt. Zur Motivation sagt Vorstand Helmut Ettl: „Bereits zuvor gab es bei uns familienfreundliche Maßnahmen wie Telearbeit oder Teilzeitmodelle über das Mutterschutzgesetz hinaus. Mit der Zertifizierung wollten wir aber noch mehr Struktur in die Thematik bringen. Wir haben Transparenz und somit ein Gerüst geschaffen, an dem sich unsere Mitarbeiter orientieren können. Das fördert die Mitarbeiterbindung, was für uns zweifellos eine Hauptargumentation für die Forcierung familienfreundlicher Maßnahmen ist.“

„Wenn mein Kind krank ist, kann ich es jederzeit im erforderlichen Umfang betreuen. Ansonsten nutze ich die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und Home-Office, das macht unser Familienleben einfacher.“

DANIELA STAMENKOVIC, MITARBEITERIN FMA

Zu diesen Maßnahmen zählen unter anderem: Sabbatical-Modelle, flexible Arbeitszeit, Teleworking und die Einrichtung eines rege besuchten Betriebskindergartens mit derzeit zirka 30 Kindern. Für die über 450 Mitarbeiter werden aber auch gesundheitsfördernde Maßnahmen inklusive Unterstützungsangeboten im Rahmen psychischer Fehlbelastungen und Pflege zur Verfügung



Belohntes Engagement: FMA-Mitarbeiter mit Ex-Ministerin Sophie Karmasin (Mitte) bei der Zertifikatsverleihung.

gestellt. Zukünftig wird im Zuge der Umsetzung neuer Maßnahmen, für welche die FMA im November 2017 das Vollzertifikat *berufundfamilie* erhalten hat, zum Beispiel am Ausbau des Job-Sharings, des internen sowie externen Info-Austauschs und des Sabbatical-Programms gearbeitet.

Der Erfolg des Konzepts drückt sich in konkreten Zahlen aus: Die Fluktuationsrate ist mit 5,5 Prozent äußerst niedrig. „Und wir beobachten weniger Fehlzeiten sowie ein gesteigertes Zufriedenheitspotenzial unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, so Ettl, der nicht ohne Stolz auch auf die hohe Frauenquote im Unternehmen verweist. Größere Schwierigkeiten habe es bei der Umsetzung des familienfreundlichen Konzepts keine gegeben, wobei Teleworking immer ein „heißes Eisen“ sei. „Die Frage ist, wie viele Mitarbeiter bis zu welchem Grad von zu Hause arbeiten. Das wird an die Bedürfnisse des Hauses sowie der Arbeitnehmer angepasst und regelmäßig evaluiert“, so Ettl. Jedenfalls lobt auch Daniela Stamenkovic die Familienpolitik der FMA: „Die Angebote werden positiv angenommen. Für mich war es nach der Rückkehr aus meiner Karenz ohne Probleme möglich, die Arbeitszeiten sehr flexibel anzupassen.“

Holding Graz: Höhere Zufriedenheit, besseres Image

Eine familiengerechte Firmenpolitik findet sich auch bei der Holding Graz – Kommunale Dienstleistungen GmbH, die dafür sorgt, dass in der steirischen Landeshauptstadt alles rund läuft. Tätig ist sie im Bereich des öffentlichen Verkehrs, der Wasser- und Abfallwirtschaft, der Energieversorgung, aber auch im Betrieb von



Flexible Arbeitszeiten aus Kindersicht: Weil die Mama sie gut betreuen konnte, möchte jetzt auch die Tochter zum Finanzamt



Kinderbetreuung ist auch Vatersache: Neben Betriebskinderkrippe und Teilzeitmodellen rückt bei der Holding Graz jetzt die Väterkarenz stärker in den Mittelpunkt

Freizeitbetrieben. Aber nicht nur alle Grazer, sondern auch die eigenen Mitarbeiter sollen möglichst zufrieden sein: „Familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderzuschlag oder Kinderweihnachtsfeiern gab es bei uns immer schon, sie waren aber nicht völlig im Bewusstsein aller Mitarbeiter verankert“, erklärt Christina Miedl. Sie leitet die strategische Personalentwicklung des Unternehmens und zeichnet für die Initiierung sowie

2011 neu ausgerichtet. Hierbei wurden Familienfreundlichkeit und Gleichberechtigung ein hoher Stellenwert beigemessen.“

Schwerwiegende Probleme gab es bei der Umsetzung keine, weil „Mitarbeiter, Führungskräfte und Eigentümer an einem Strang gezogen haben“. Stolz ist man etwa auf Betriebskinderkrippe und -kindergarten „himmelgrün“ für derzeit rund 40 Kinder – wobei die Öffnungszeiten auf spezielle Arbeitsbedürfnisse (etwa Schichtdienst bei Straßenbahnfahrern) abgestimmt sind. Flexible Arbeits- bzw. Teilzeitmodelle und familienfreundlicher Dienstplan für das Fahrpersonal runden das Angebot ab. Ein kleines „Zucker!“ bietet der bereits erwähnte Kinderzuschlag, hier werden pro Kind 14mal jährlich 15 Euro ausgezahlt.

Miedls Fazit: „Der Wandel in Unternehmens- und Führungskultur hat die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gesteigert. Das Image des Unternehmens nach Außen und Innen ist noch positiver geworden.“ Die nächsten Schritte sind auch schon geplant: „Wir wollen unter anderem Telearbeit, Väterkarenz, ältere Arbeitnehmer und das Thema Pflege noch mehr in den Mittelpunkt stellen“, so Miedl.

„Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurde gesteigert. Das Image des Unternehmens nach außen und innen ist noch positiver geworden.“

CHRISTINA MIEDL, HOLDING GRAZ

Umsetzung der Zertifizierung *berufundfamilie* verantwortlich. „Mit der Zertifizierung und dem Ausbau der Maßnahmen wurde die Thematik verstärkt ins Bewusstsein gerufen. Im Rahmen einer Strukturreform der Stadt Graz hat sich auch unser Unternehmen mit 1. Jänner

Wenn Finanz und Zoll nicht nur klassieren, sondern auch geben

„Ich habe zwei Kinder im Alter von elf und vier Jahren. Durch die Möglichkeit der flexiblen Zeitgestaltung konnte ich bereits sehr früh wieder ins Berufsleben einsteigen und kann so Beruf und Familie sehr gut vereinbaren“, erzählt Carmen Walchshofer, Personalassistentin bei der Steuer- und Zollkoordination Region Mitte. Diese koordiniert, unterstützt und berät die Finanz- und Zollämter in Oberösterreich und Salzburg. Die Steuerverwaltung hebt die bundesrechtlich geregelten Abgaben und Beiträge ein und ist für die Gewährung von Familienbeihilfen und Vergütungen zuständig. Die Zollverwaltung ist von ihrer Tradition her vorwiegend Abgabenverwaltung, hat heute aber – in zumindest gleichwertigem Ausmaß – auch Überwachungsaufgaben betreffend den internationalen Warenhandel zu erfüllen.

Familiengerechte Maßnahmen werden von der Steuer- und Zollkoordination Region Mitte bereits seit Jahren umgesetzt, die Zertifizierung *berufundfamilie* haben die neun Finanz- und zwei Zollämter der Region Mitte 2015 erhalten. Personalleiterin Anita Gratzl-Baumberger, die für das Zertifizierungsprojekt bei der Region Mitte zu-

„Kompetenz, fachliches Know-how und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wesentliche Erfolgsfaktoren, deshalb ist ein familienfreundliches Arbeitsumfeld erfolgsentscheidend. Nur so kann qualifiziertes Personal langfristig gebunden und geeignetes neues Personal rekrutiert werden.“

ANITA GRATZL-BAUMBERGER, PERSONALLEITERIN
STEUER- UND ZOLLKOORDINATION REGION MITTE

ständig ist, meint zur Forcierung familienfreundlicher Aspekte: „Warum tun wir das? Weil Bedienstete nur dann mit größter Motivation ihr volles Leistungspotenzial entfalten können und Sinn in ihrer Tätigkeit finden, wenn sie nicht nur als Arbeitskraft wahrgenommen werden. Sondern wenn sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Lebenssituationen – zum Beispiel Geburt der Kinder, Pflege der Angehörigen etc. – vom Arbeitgeber wertgeschätzt und unterstützt werden.“ Zusätzliches sei es ein wichtiges Kriterium in der Be-

urteilung eines Arbeitgebers durch potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, inwieweit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen ermöglicht wird – also eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Gratzl-Baumberger: „Kompetenz, fachliches Know-how und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wesentliche Erfolgsfaktoren, und damit verbunden ist die Herstellung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes erfolgsentscheidend. Nur so kann qualifiziertes Personal langfristig gebunden und geeignetes neues Personal rekrutiert werden.“ Durch das Ansprechen des Themas und Aufzeigen der Wichtigkeit ist auch eine erhöhte Inanspruchnahme der familienfreundlichen Angebote feststellbar. Als Beispiel nennt Gratzl-Baumberger die Entwicklung der Telearbeit in den letzten Jahren: „Seit dem Jahr 2007 hat sich die Zahl der in Telearbeit geleisteten Arbeitsstunden – bei sogar sinkendem Personalstand – mehr als verdoppelt.“

Konkret als familienfreundliche Maßnahmen bzw. Möglichkeiten werden unter anderem angeboten: Gleitzeit (zusätzlich fünf Gleittage für Eltern mit schulpflichtigen Kindern in den Sommerferien), flexible Teilzeitmodelle, Sonder-/Pflegeurlaube, Telearbeit, Wiedereingliederungsmanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement, Lehrlingsförderprogramm/Welcome-Day. Als jüngste Maßnahmen setzt man auf Fortbildung für Führungskräfte in Form von Workshops zum Thema Vereinbarung von Beruf und Familie. Auch wurde ein Newsletter der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie ins Leben gerufen.

Für die Zukunft stellt der Bereich Beruf und Pflege einen besonders wichtigen Punkt dar. Gratzl-Baumberger: „Aufgrund des Altersdurchschnittes der Bediensteten wird das Thema ‚pflegebedürftige Angehörige‘ ständig aktueller. Immer mehr Erwachsene haben gegenüber Eltern, Partnern oder nahestehenden Angehörigen Pflegeleistungen zu erbringen. Daher wurde im Herbst 2017 ein digitales Informationspaket ‚Pflege‘ allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Region mit Direktverlinkungen zur Verfügung gestellt.“ Weiters geplant sind ein erneutes Angebot der Kinderbetreuung in den Ferien für die Finanzzentren Linz und Salzburg sowie die Weiterentwicklung eines internen und externen Kommunikationskonzeptes. Die Win-win-Story soll so weiter fortgeschrieben werden.

Auch Kleine können große Partner für Familien sein

Um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, muss man kein Konzern sein. Betriebe wie das Restaurant „Der Stasta“ und Intersport Pregener mit jeweils rund 20 Beschäftigten beweisen, dass auch im kleinen Rahmen vieles möglich ist – und werden dafür mit langer Treue belohnt.

 Arne Johannsen

Im Restaurant „Der Stasta“ wird auch der Dienstplan selbst zubereitet

Ein Mitarbeiter ist gerade in Pension gegangen – nach 44 Jahren am selben Arbeitsplatz, dem Restaurant und Hotel „Der Stasta“ in Wien-Liesing. Auch der Küchenchef ist schon 25 Jahre dabei, manche Kellner 20 Jahre. In der Gastronomie ist das eine ziemliche Seltenheit, die Branche leidet unter extremer Fluktuation. „Es geht dabei nicht nur um die Bezahlung, oft entscheiden die Soft-Faktoren, ob jemand bleibt“, sagt Christoph Glotz, der den Familienbetrieb in fünfter Generation führt. Aus

Erfahrung weiß er: „Die Arbeitszeit ist das große Thema in der Gastronomie. Denn sie entscheidet, ob Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen sind.“

Um das leidige Problem zu lösen, hat Glotz die Sache in die Hände der Betroffenen gelegt: Die je nach Saison 20 bis 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen den Dienstplan selbst. So kann im Rahmen der Öffnungs- und Betriebszeiten möglichst individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse jedes Einzelnen eingegangen werden. „Das funktioniert sehr gut“, ist auch der Chef zufrieden. Auch darüber hinaus nimmt sich der Traditionsbetrieb der Sorgen seiner Beschäftigten an, etwa bei einem Workshop zum Thema Pflege und Pflegeurlaub. Geleitet werden solche Workshops von externen Experten, die Chefs sind bewusst nicht dabei, damit wirklich alle Fragen und Bedenken auf den Tisch kommen. Dass das familienfreundliche Menü, das Glotz seinem Team anbietet, gut ankommt, ist eindeutig: „Wir haben eine geringe Fluktuation und einen geradezu lächerlich niedrigen Krankenstand“, sagt Christoph Glotz. Und nicht nur das: Der Gourmetführer „Fallstaff“ hat das Restaurant „Der Stasta“ 2017 mit 85 von 100 möglichen Punkten ausgezeichnet.

„Wir haben eine geringe Fluktuation und einen geradezu lächerlich niedrigen Krankenstand.“

CHRISTOPH GLOTZ,
RESTAURANT UND HOTEL „DER STASTA“



Familienfreundliches Menü auch für die Mitarbeiter: Geschäftsführer Christoph Glotz (rechts) und die Familie Stasta

Bei Intersport Pregener ist gemeinsames Wissen das Bindemittel

Zuerst war es die Angst vor dem Verlust, später die Freude am Erfolg. „Wir haben durch den Weggang von Schlüsselkräften immer wieder wertvolles Know-how verloren“, erinnert sich Ludwig Ruetz. Um diesen Brain-Drain zu stoppen, richtete der Chef des Sport- und Modegeschäfts Intersport Pregener in Fiss in Tirol ein eigenes Intranet ein, in dem alle wichtigen Unterlagen und Termine gespeichert wurden. Das erwies sich schon als wertvoll,



um Wissen weiter zugeben – und als noch viel wertvollere Basis für ein familienfreundliches Unternehmen. Denn das Intranet wurde ständig erweitert und so zu einer Kommunikationsplattform für die Beschäftigten und auch ein direkter Draht zum Chef. Freie Tage werden dort eingetragen und die Arbeitsstunden präzise abgerechnet, schließlich hat das Geschäft in der Saison sieben Tage die Woche geöffnet. Zum „Team-Kit“ wurde eine Info-Mappe für neue Kollegen entwickelt. So kann sich jeder Neuling auf seinen Arbeitsbereich vorbereiten. Der Effekt dieser Plattform war „ganz einfach gewaltig“, so Ruetz, weil alle 20 Mitarbeiter einbezogen sind und jedem alle Informationen zur Verfügung stehen. Bei gemeinsamen Frühstückten, etwa zu Geburtstagen und in besonders starken Zeiten, werden Dinge des Tages besprochen und auch persönliche Anliegen abgestimmt.

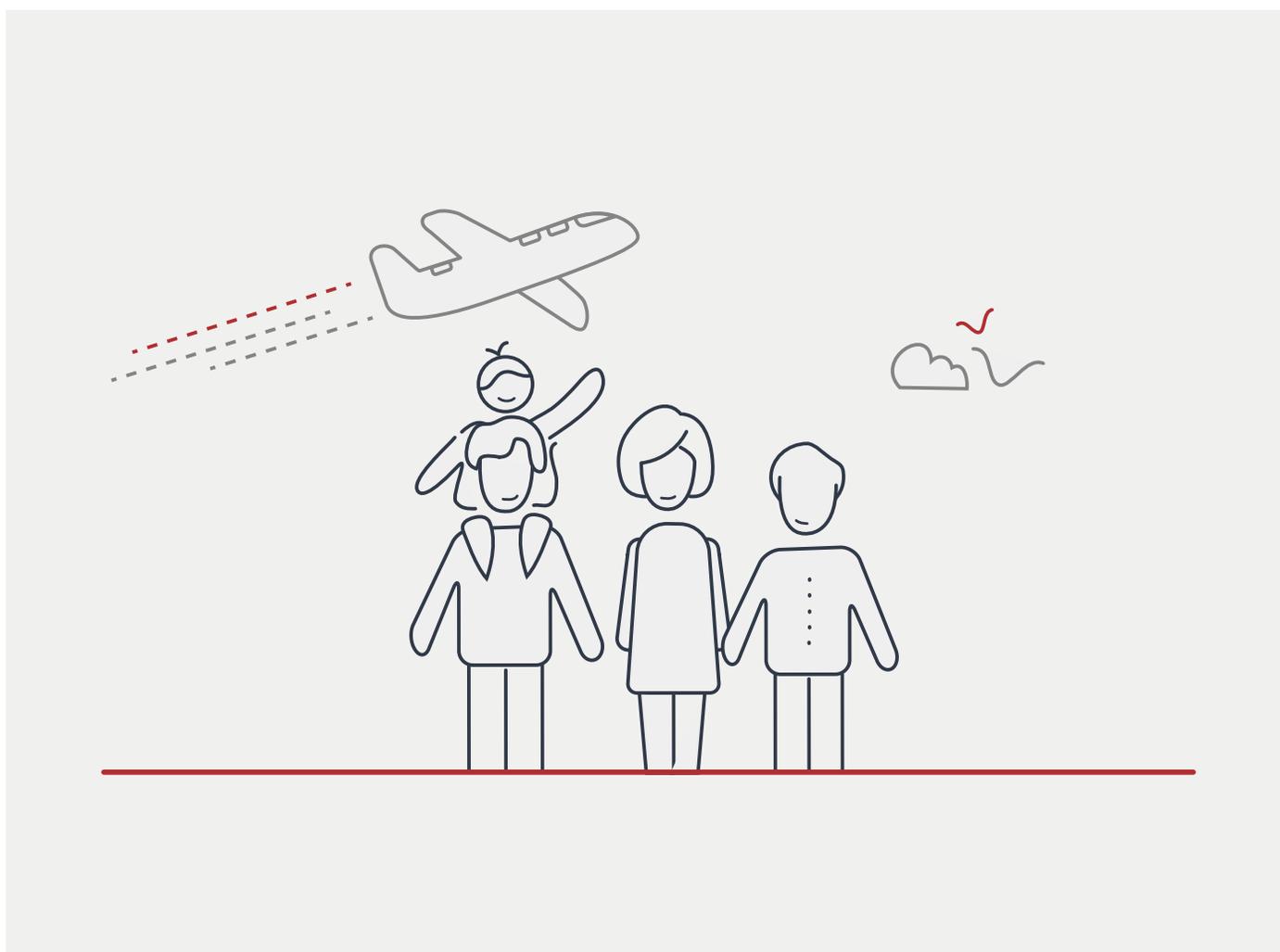
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von weiter her kommen, stehen zwei eigene Shuttle-Busse zur Verfügung. „Gerade in einem Familienbetrieb, der viel mit Gästen zu tun hat, ist es wichtig, dass sich auch die Mitarbeiter als Teil dieser Familie fühlen“, sagt Ludwig Ruetz. Dazu tragen auch gemeinsame Freizeitaktivitäten und ein vergünstigter Mittagstisch bei.

„Mitarbeiter bleiben nur, wenn sie sich wohlfühlen“, ist Ruetz überzeugt. Er ist dabei auf dem richtigen Weg: „Als Saisonbetrieb war für uns die Mitarbeitersuche immer schwierig und aufwendig. Nach der Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen haben sich mehr und vor allem qualifiziertere und gestandene Mitarbeiter gemeldet.“ Dadurch konnte der Anteil an Stammmitarbeitern deutlich erhöht werden.

Wo Flexibilität an ihre Grenzen stößt, hilft Planbarkeit

Ob Briefzustellung oder Einweisen am Rollfeld: Bei Post und Flughafen Wien sind flexible Arbeitszeiten nur teilweise möglich. Dafür gibt es planbare Dienstzeiten, extra lange Kindergartenzeiten, persönliches Coaching und den stetigen Kontakt zu Karenzmüttern und -vätern.

 Arne Johannsen



Beim Flughafen Wien gibt's Gleitzeit auch bei Teilzeit

Ready for take off – das heißt es seit einigen Jahren am Flughafen Wien nicht nur für die startenden Maschinen, sondern auch für eine ganze Reihe familienfreundlicher Maßnahmen. Denn der Flughafen-Vorstand hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Chefsache erklärt. „Unser Erfolg als einer der größten Arbeitgeber in Ostösterreich lebt vom Engagement und der Motivation qualifizierter Mitarbeiter“, sagt Vorstand Günther Ofner, „deshalb haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen.“

Das beginnt bei flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen, einem betriebseigenen Kindergarten, der auch am frühen Morgen und am späten Abend noch geöffnet ist, bis zur Bevorzugung von Eltern schulpflichtiger Kinder bei der Urlaubsplanung. Eine Besonderheit ist, dass auch für Teilzeitkräfte Gleitzeit möglich ist – allerdings nur, wenn sie im Büro arbeiten und nicht auf dem Rollfeld. Belohnt wird auch das Papa werden: Junge Väter können zusätzlich einen Monat zu Hause bleiben bei einer Gehaltsfortzahlung von 50 Prozent.

„Alles, was wir als Unternehmen tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, kommt als ein Vielfaches an Arbeitsqualität und Loyalität zurück.“

FRANZ NIGL, ÖSTERREICHISCHE POST AG

„Karenz und der Wiedereinstig danach sind besonders wichtige Themen, für die wir viele Maßnahmen setzen“, weiß Ofner. So wird der halbjährliche Babytreff, ein Frühstück für Mütter und Väter in Karenz, besonders gut angenommen. Weniger verspielt, aber mindestens ebenso hilfreich sind persönliche Coaching-Angebote, bei denen – streng vertraulich – sowohl über berufliche als auch private Themen gesprochen werden kann. Ebenfalls angeboten werden Trainings und Workshops zu Selbst- und Zeitmanagement – Angebote, die sich schnell und unkompliziert in jedem Unternehmen umsetzen lassen.

Die Maßnahmen des Flughafens zeigen in jedem Fall deutliche Erfolge. So steigt bei den regelmäßigen Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Themen zur Vereinbarkeit die Zufriedenheit stetig. Für

Günther Ofner zählt dabei auch die Außenwirkung: „Als familienfreundliches Unternehmen sind wir attraktiv für qualifizierte Fachkräfte.“

Bei der Post leben auch die Chefs Familie

„Es geht um einen Kulturwandel, und wenn dieser nicht vom Vorstand vorgelebt wird, gelingt er nicht“, ist Franz Nigl überzeugt. Der Personalchef der Österreichischen Post weiß, wovon er spricht. Er selbst hat schon Vorstandssitzungen vorzeitig verlassen, weil er zu Hause dringend gebraucht wurde. „Wenn man heute als Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ernst nimmt, wird man auf dem Arbeitsmarkt nicht als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen“, bekräftigt Nigl. Zertifizierungsprozess und Audit haben der Post dabei geholfen, die richtigen Maßnahmen zu treffen, „weil das Thema dadurch strukturiert angegangen wird“, so Nigl.

Auch bei der Post ist Arbeitszeit das zentrale Thema. Für die rund 1.000 Beschäftigten in der Zentrale in Wien gibt es Gleitzeitmodelle, für einen Ausbau in Richtung Home-Office und Vertrauensarbeitszeit werden gerade neue Richtlinien erarbeitet. Schwieriger gestaltet sich das für die zahlreichen Beschäftigten in den operativen Bereichen. Die Postzustellung erfolgt am Vormittag bzw. am frühen Nachmittag. Entsprechend früh muss die Arbeit in den Logistikzentren erledigt sein – mit flexiblen Arbeitszeiten ist es da schwierig. Das gilt auch für die Beschäftigten in den Postfilialen und der Transportlogistik etc. „In diesem Bereich heißen die Zauberworte Verlässlichkeit und Planbarkeit“, weiß Nigl, „denn die schwierigste Situationen für Familien mit Kindern sind überraschende, unvorhergesehene Dienste.“

Planbarkeit ist auch das Stichwort bei der Karenz. Um diese sowohl für das Unternehmen als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, wird schon ein halbes Jahr vor der geplanten Rückkehr in einem Einzelgespräch geklärt, ob es Wünsche in Richtung Teilzeitarbeit gibt. Zusätzlich bietet die Post mit dem Verein post.sozial ihren Beschäftigten und deren Familien kostengünstige Urlaubsmöglichkeiten sowie Kinder-Camps in den Ferienzeiten an. „Wenn die Eltern wissen, dass ihre Kinder in den Ferien gut betreut sind, fällt schon mal ein großer Stressfaktor weg“, sagt Franz Nigl.

Aber lohnt sich der ganze Aufwand? Nigl zögert keine Sekunde: „Alles, was wir als Unternehmen tun, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, kommt als ein Vielfaches an Arbeitsqualität und Loyalität zurück.“

Mit Kids Club und Junger Uni die Ferienlücke füllen

„Kinder willkommen“ heißt es bei den Geschützten Werkstätten Salzburg, der Universität Innsbruck und dem Stift Klosterneuburg nicht nur in der Ferienzeit. Auch sonst stehen Tagesmutter und Spielräume zur Verfügung.

 Robert Prazak

In den Geschützten Werkstätten Salzburg steht die Tagesmutter bereit

„Es kommt auf ein flexibles und gutes Zeitmanagement an“, ist Christina Haselberger überzeugt. Sie ist in der GWS (Geschützte Werkstätten – Integrative Betriebe Salzburg GmbH) im Bereich Personalentwicklung und Recruiting tätig und arbeitet derzeit 30 Stunden pro Woche. Das gemeinnützige Unternehmen beschäftigt rund 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kernaufgabe

ist die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen in Salzburg. Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die Verknüpfung im ländlichen Raum – so gibt es unter anderem Standorte in St. Margarethen im Lungau und in Bruck an der Glocknerstraße.

Nach der Rückkehr aus der Karenz war Christina Haselberger zunächst geringfügig tätig, danach für 25 Stunden. „Die Firma reagiert sehr flexibel bei Stunden-erhöhung oder Reduktion“, sagt Haselberger, Mutter einer dreijährigen Tochter. Aber nicht nur zeitlich gibt es Spielraum, auch flexible Arbeitsgestaltung ist möglich. Wenn das Kind krank ist, kann im Home-Office gearbeitet werden; außerdem gibt es unter anderem ein Eltern-Kind-Büro – das bedeutet, dass im Krankheitsfall oder bei fehlenden Betreuungsmöglichkeiten Kinder stundenweise ins Unternehmen mitgenommen werden können. Haselberger weiß: „Das Verständnis der Vorgesetzten und ein aufgeklärter Umgang mit den Herausforderungen von jungen Eltern sind unerlässlich.“ Was sie als Mutter außerdem schätzt: „Es werden schon ab Bekanntgabe der Schwangerschaft viele Infos ausgetauscht und es wird versucht, die werdenden Eltern zu unterstützen.“

Die Liste der Angebote, um Familie und Beruf gut zu vereinbaren, ist bei der GWS lang und es findet sich durchaus Ungewöhnliches darauf: So gibt es einen sogenannten Babybrunch, bei dem die Firma nach der Geburt des Kindes Eltern und Vorgesetzte zum lockeren Austausch einlädt. Weitere Maßnahmen der GWS, die im Herbst 2015 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert wurde, sind unter anderem Kinderbetreuung an

„Es werden schon ab Bekanntgabe der Schwangerschaft viele Infos ausgetauscht und es wird versucht, die werdenden Eltern zu unterstützen.“

CHRISTINA HASELBERGER,
MITARBEITERIN GESCHÜTZTE WERKSTÄTTEN SALZBURG



Her mit dem Ball: Im Kids Club der Geschützten Werkstätten Salzburg betreuen Tagesmütter die Kleinen.



den sogenannten „Zwickeltagen“, verstärkte Einbindung während der Karenzzeit, Sensibilisierung der Führungskräfte für familienorientiertes Führen, Familientage sowie Informationen zum Thema Pflege. Wichtigster Teil des Angebots ist eine Betriebstagesmutter – der „GWS Kids Club“.

„Ich habe alle Möglichkeiten genutzt“, schmunzelt Haselberger. So ist sie recht bald nach der Karenz geringfügig eingestiegen. „Für mich als Mutter ist der Kids Club das schönste Angebot“, erzählt Haselberger. Dabei werden Kinder im Tageselternzentrum im Hauptgebäude bis zu 45 Stunden die Wochen betreut. Aber nicht nur harte

Fakten und angenehme Angebote zählen, es kommt auch auf das gesamte Klima im Unternehmen an. „Ich finde bei meinem Vorgesetzten immer ein offenes Ohr, auch bei Problemen wird nach einer guten Lösung gesucht“, sagt Haselberger. Ein Umstand, der in Österreich noch lange nicht selbstverständlich ist. „Außerhalb der Firma erlebe ich bei Weitem nicht so viel Rücksichtnahme und Willen zur Unterstützung“, sagt sie.

Stift Klosterneuburg: Kinder an die Macht

Alexandra Fremuth arbeitet seit zehn Jahren in der Wirtschaftsdirektion des Stifts Klosterneuburg bei Wien. Seit acht Jahren ist sie Mutter. Beruf und Familie – zwei



An der Universität Innsbruck ist auch eine geringfügige Weiterbeschäftigung während der Karenz möglich



Voll auf Familienkurs: MitarbeiterInnen und Mitarbeiter des Stiftes Klosterneuburg mit Ihren Familien und Kämmerer Walter Simek (Mitte)

Parallelen, die sich in manchen Unternehmen selten berühren. Und wenn es dann doch geschieht, kann es Probleme bereiten. Alexandra Fremuth weiß zu schätzen, dass dies in ihrem Fall anders ist: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist meiner Meinung nach so wichtig, da beides Hand in Hand gehen muss und nur durch Rücksichtnahme ein Miteinander möglich ist.“ Nur wenn das Privatleben funktioniert, könne man sich dem Beruf voll widmen. Sie schätzt es bei ihrem Job beispielsweise, dass während der Karenz auch geringfügig gearbeitet werden kann – sie selbst hat das immer wieder für Urlaubsvertretungen genutzt. Außerdem nimmt Fremuth, die Projekte in den Bereichen Soziales und Diversity betreut und Veranstaltungen organisiert, den Kostenzuschuss ihres Arbeitgebers für die Betreuung ihrer Tochter während der Sommerferien in Anspruch.

Die Wirtschaftsbetriebe des Stiftes wurden im Vorjahr mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie“ ausgezeichnet; die seit 2011 bestehende Zertifizierung wurde damit schon zum dritten Mal verlängert. Welche konkreten familienfreundlichen Maßnahmen gibt es seitens des Stiftes für die insgesamt rund 185 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Bereichen Immobilien, Land- und Forstwirtschaft, Kultur sowie Weinbau eingesetzt werden, in der Praxis?

- Stichwort Home-Office: Bei Bedarf Einrichtung eines externen Zugangs zum Intranet.
- Es besteht die Möglichkeit, während der Karenz geringfügig zu arbeiten.
- Kindertag in den Sommerferien, an dem Kinder mit zur Arbeit genommen werden können und sie die „verborgenen Orte des Stiftes“ kennenlernen.
- Unterstützung aktiver Vaterschaft durch einen sogenannten Papamonat, in dessen Rahmen bis zu vier Wochen zusätzlicher Urlaubszeit für junge Väter möglich sind.
- Babypakete für junge Eltern: 250 Euro in Form von Gutscheinen.
- Schnelle Integration nach der Elternkarenz.
- Finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, konkret wird die Hälfte der Betreuungskosten in den Sommerferien bis maximal 150 Euro übernommen.

Alexandra Fremuth ist überzeugt, dass das Verständnis für die Anliegen und Sorgen von Familien in den vergangenen Jahren durchwegs gestiegen ist. „Das ist aber sicherlich noch steigerungsfähig.“ Mittlerweile würden Familie und Beruf nicht mehr so strikt getrennt wie noch vor 20 Jahren. „Über familiäre Angelegenheiten wird zunehmend gesprochen und diese auch immer mehr

berücksichtigt.“ Das Bewusstsein, dass Familie und Beruf unweigerlich zusammenhängen und nur gemeinsam funktionieren können, sei in den letzten Jahren stark gewachsen.

An der Universität Innsbruck steht Flexibilität für Familien nicht nur auf dem Plan

„Wichtig ist die Möglichkeit, ein Kind betreuen zu lassen und bei Bedarf auch von zu Hause aus zu arbeiten“, berichtet eine Mitarbeiterin der Universität Innsbruck. Das Besondere einer Hochschule: Familienfreundliche Maßnahmen kommen sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Studierenden zugute. 2013 und 2016 wurde die Uni mit dem Zertifikat Audit *hochschule-undfamilie* ausgezeichnet; zudem wurde die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet.

- Für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Studierenden gibt es Ferienbetreuung und ein eigenes Ferienprogramm (Junge Uni).
- Kinder zwischen sechs Monaten und zehn Jahren werden in den Spielräumen stundenweise betreut.
- Ein Fest für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht die ganze Familie mit ein.
- Während der Karenz ist geringfügige Beschäftigung möglich, außerdem gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement.

Auch für die nächsten Jahre ist seitens der Universität Innsbruck noch einiges geplant: So soll das Auszeitenmanagement verbessert werden, außerdem wird das wichtige Thema Pflege von der Familienservicestelle aufgegriffen.

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist so wichtig, da beides Hand in Hand gehen muss und nur durch Rücksichtnahme ein Miteinander möglich ist.“

ALEXANDRA FREMUTH, MITARBEITERIN STIFT KLOSTERNEUBURG

Besagte Mitarbeiterin sieht unter anderem die stundenweise Betreuung von Kindern als gute Hilfe für Eltern. „Beim Wiedereinstieg nach der Karenz mit sechs Wochenstunden war die flexible Betreuung ideal“, sagt die Mitarbeiterin, die ihren Namen nicht nennen möchte. Wenn ihr zweijähriges Kind krank ist, nutzt sie die Möglichkeit für einen Pflegeurlaub oder kann auch stundenweise Urlaub nehmen. „Generell ist die Uni familienfreundlich“, meint sie. Keine Selbstverständlichkeit – immer wieder würde sie außerhalb ihres Arbeitsplatzes hören, dass Kinderbetreuung und generell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ja doch eine „Frauensache“ seien. Im ländlichen Bereich, zum Teil auch in der Stadt, mangelt es ihrer Meinung nach überhaupt an ausreichenden Möglichkeiten, Kleinkinder betreuen zu lassen.

Welche Maßnahmen werden von der Uni Innsbruck konkret gesetzt, um Familie, Beruf und Studium besser vereinbaren zu können:

- Die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Betreuungspflichten ist im Leitbild der Universität verankert.
- Es gibt ein eigenes Familienbüro mit einem entsprechenden Beratungs- und Informationsangebot.



WEITERE FAMILIENFREUNDLICHE

Einrichtungen

Österreichische Nationalbibliothek

Zentrales Angebot sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle wie Telearbeit und ein Karenzmanagement, welches auch Weiterbildungsangebote bietet. Für Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen gibt es ein Kriseninterventionszentrum sowie einen individuellen Beratungsservice für diejenigen, die Angehörige pflegen. Zudem bekommen die Beschäftigten durch Kooperationen mit einem Ärztezentrum hochwertige ambulante Privat- und Vorsorge-medicin.

Oberösterreichischer Familienbund

Es gibt eine zentrale Ansprechperson, um Familienfreundlichkeit auch gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten. Durch gemeinsame Aktivitäten und einen Babybrunch werden auch die Angehörigen integriert. Zusätzlich gibt es Spieleangebote für Kinder von Mitarbeitern und Kunden. In der Zukunft soll das Angebot für die Kinderbetreuung ausgebaut werden.

„So etwas Cooles hätte ich unserer Gemeinde nie zugetraut“

Von der Kinderbetreuung bis zu den öffentlichen Verkehrsmitteln – in großen Städten gibt es meist viele Angebote. Aber auf dem Land herrscht oft Fehlanzeige. Gemeinden wie Gallspach und Sallingberg zeigen, dass das nicht so sein muss. Und in Klagenfurt fühlen sich auch Eltern auf dem Spielplatz wohl.

 Harald Koisser



Gallspach setzt alles auf eine Karte

Einen kompakten Überblick über Angebote und Dienstleistungen – für Großstädte gibt es dafür entsprechende, recht teure Lösungen. Aber für kleinere Gemeinden? Fehlanzeige. „Wie in vielen kleineren Gemeinden wurde auch in Gallspach teilweise mit handgeschriebenen Tabellen oder Excel-Sheets auf einzelnen Computern gearbeitet, wenn es um die Verwaltung oder Inanspruchnahme von Dienstleistungen geht“, erzählt der Auditbeauftragte und Projektleiter Peter Rapp, „das erhöht den Personalaufwand und kann zu Fehlern führen, z. B. wenn die Urlaubsvertretung die richtige Liste sucht.“

„Wir wollten ein modernes System, das auch finanzierbar ist“, betont Dieter Lang, Bürgermeister der Gemeinde im oberösterreichischen Hausruckviertel. Zusammen mit dem System- und Kartenhersteller VariusCard wurde im Rahmen des Audits *familienfreundliche Gemeinde* eine Gemeindekarte entwickelt, die in der Leistung groß ist – Kommunikation mit Smartphones, Tablets und PC – im Preis aber klein. Koordinator Rapp freut sich, „dass hier ein Online-System für kleine Gemeinden geschaffen wurde, das die Umsetzung und Verwaltung familienfreundlicher Maßnahmen gewaltig erleichtert und modernisiert“.

„Das Online-System mit der Gemeindekarte erleichtert ungemein die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen und wirkt sich positiv auf die Identifikation der Bürger mit ihrer Heimat aus.“

DIETER LANG, BÜRGERMEISTER GALLSPACH

Jede Bürgerin und jeder Bürger der 2.800-Einwohner-Gemeinde kann heute auf ein voll digitales Informationssystem zugreifen und viele Vorteile in Anspruch nehmen – vom Jugendtaxi bis zum gratis Müllsack für Babywindeln, von ermäßigten Jahreskarten für den Zoo in Schmidling und das Welios in Wels bis zum Bonuspunkteprogramm von Nahversorgern und dem kontrollierten Zutritt zu Gemeindeanlagen.

„So etwas Cooles hätte ich unserer Gemeinde nie zuge-
traut“, meinte Julia, als zum ersten Mal ihre Gemeindekarte gescannt wird und sie einen Jugendtaxigutschein einlöst. Früher wussten die Leute von vielen Möglich-



Kreative Verkehrslösung: Mittels Gemeindekarte bekommen die Jugendlichen in Gallspach Gutscheine für's Sammeltaxi

keiten gar nicht und wenn, dann musste man weite Wege gehen und Listen ausfüllen. Heute sehen die Bürgerinnen und Bürger alles auf einen Blick. Die Verfügbarkeit der Müllsäcke zum Beispiel. „Die gratis Müllsäcke haben unser Problem mit Lukis Windelbergen gelöst. Danke!“, freut sich Lukis Mutter Barbara.

Cool ist das auch für die Beschäftigten der Gemeinde. Jede Urlaubsvertretung kann immer alles nachvollziehen, weil das System den Überblick über die limitierten gelben Säcke oder die Verfügbarkeit des Jugendtaxi hat. „Die Gemeindekarte wirkt sich positiv auf die Identifikation der Gallspacher mit unserem schönen Heimatort aus“, betont Bürgermeister Lang, „und sie erleichtert ungemein die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen.“ Die Karte wirkt wie ein Nährboden, auf dem jetzt Ideen wachsen können. Wie zum Beispiel Taxigutscheine für Senioren oder für Menschen mit Beeinträchtigungen oder der digitale Schlüssel zum Jugendraum.

In Klagenfurt gibt's Spielplätze und Hausordnungen für Generationen

„Wir haben uns so viel vorgenommen“, sagt Astrid Malle, Leiterin des Büros für Frauen, Chancengleichheit und Generationen der Stadt Klagenfurt, „eigentlich zu viel.“ Zum Beispiel die Gestaltung eines 11.000 Quadratmeter großen Areals am Ufer des Wörther Sees nicht nur als simplen Kinderspielplatz, sondern als Begegnungsmöglichkeit auch für die Eltern. Also nicht nur kinder-



Stolz nicht nur auf den Wörthersee: Die Zertifizierung als familienfreundliche Gemeinde schmückt auch die Ortstafel



Die Stadt Klagenfurt hat am Wörthersee einen Spielplatz geschaffen, auf dem nicht nur Kinder eine Freude haben, sondern auch Erwachsene ins Gespräch kommen

sondern auch erwachsenenfreundlich. „Den Begleitpersonen muss man doch etwas bieten“, sagt Malle, „sie warten und warten. Wie können die ins Gespräch kommen?“ Es gibt breite Hängematten, wo zwei Erwachsene (auch mit Kindern) Platz finden. Es gibt kommunikativ angeordnete Sitzbänke mit Tischen, eine große Cafeteria mit erweiterten Öffnungszeiten für Eltern mit größeren Kindern, die nicht dauernd beaufsichtigt werden müssen.

Alles unter einen Hut zu bringen – das war der Anspruch. Also wurde nach kommunalsoziologischen, kinder- und jugendpädagogischen sowie barrierefreien Aspekten geplant und gebaut. So etwas zu realisieren braucht ein

Wünsche und Bedürfnisse es gibt und wie sie umgesetzt werden könnten.

Ein weiteres Projekt, um berufstätige Eltern zu unterstützen: Fünf Wochen lang im Sommer gibt es eine Kinderbetreuung um nur 43 Euro pro Woche mit einem umfassenden Programm, das auch auf beeinträchtigte Kinder abgestimmt wird. Damit dieses auch wahrgenommen werden kann und es überhaupt einmal eine Übersicht über alle Angebote gibt, wurden alle Sommerangebote für Kinder auf der Website klagenfurt.at zusammengefasst – vom teuersten Camp bis zum günstigsten. Es zeigte sich, dass sehr vieles vorhanden war, aber eben kaum bekannt.

„Ein moderner Spielplatz muss nicht nur den Kindern etwas bieten, sondern auch den Begleitpersonen. Sie warten und warten und sollen auch ins Gespräch kommen.“

ASTRID MALLE, STADT KLAGENFURT

ganz anderes Herangehen als nur einen Auftrag an die Planungsabteilung. Unterschiedliche Organisationen, „die nur irgendwie mit Familie zu tun haben“ (Malle) waren eingeladen, sich zwei- bis viermal pro Jahr zu treffen. So wurde versucht, zu eruieren, welche dringenden

Ein großes Thema in der Stadt am Wörther See ist das Verständnis der Generationen füreinander. Denn die zunehmende Verdichtung des Wohnraums und das Aufeinandertreffen von Generationen auf engerem Raum führte zu zunehmenden Beschwerden vor allem der älteren Leute. Wenn man Kinder will, muss man Kindsein verstehen und akzeptieren. Deshalb wurde eine generationenfreundliche Hausordnung erdacht. Dazu wurden Plakate unter dem Motto „Gut zusammen wohnen“ gestaltet, auch in Comic-Form, weil es auch Wohnanlagen gibt, in denen nicht alle eine in Deutsch geschriebene Hausordnung verstehen.

Unter dem Titel „Fit for Family“ wurden familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet und es wird an einer laufen-

den Adaptierung der Kriterien gearbeitet. „Wir haben bei all dem zum Glück das Rad nicht neu erfinden müssen“, sagt Malle, „seit 25 Jahren gibt es die Frauenplattform und da konnten wir mit den familienfreundlichen Maßnahmen gut aufsetzen.“

Nicht alles ist gelungen. „So viele haben sich ein Familienzentrum gewünscht. Das ist am Geldmangel gescheitert“, bedauert Astrid Malle, „genau wie das ‚Wimmelbuch‘, in dem Klagenfurt dargestellt werden sollte.“ Aber angesichts der vielen Maßnahmen, die umgesetzt wurden und funktionieren, glaubt man ihr, wenn sie sagt: „Wir setzen alles in Bewegung.“

In Sallingberg haben die Kleinen ein eigenes Nest

Was macht man auf dem Land, wenn man Mutter ist, kleine Kinder hat und arbeiten will? In Sallingberg im Waldviertel fällt die Antwort leicht. Dort gibt es seit zwei Jahren ein „Kindernest“. Die Gemeinde hat das Nest in Eigeninitiative mit Unterstützung des Bundeslandes Niederösterreich für ihre Familien gebaut, denn „der

„Unser Kindernest trägt dazu bei, dass der Weiterbildung und dem Wiedereinstieg in den Beruf nichts im Wege steht.“

LEOPOLD BOCK, BÜRGERMEISTER SALLINGBERG

Weiterbildung oder dem Wiedereinstieg in die Berufswelt soll nichts im Wege stehen“, wie Bürgermeister Leopold Bock betont. „Die Leute zieht es sonst mit leichteren Argumenten in die Stadt“, wie Claudia Bock, Projektmitarbeiterin im Gemeindesekretariat, ergänzt.

Das Kindernest steht allen Altersstufen offen und ist auch für Jugendliche bis 15 Jahre gedacht. Dort ist es dann kein „Kindernest“ mehr, sondern ein „Lerncoaching“. Die Kinder sind manchmal frustriert, weil sie nicht wissen, wie sie den Stoff bewältigen sollen. Beim ganzheitlich orientierten Lerncoaching wird den Kids mit Spiel und Bewegung gezeigt, dass Lernen cool ist und Spaß machen kann. Es kann sein, dass die Jugendlichen mathematische Inhalte lernen, indem sie etwas bauen, Englisch, in dem sie singen und tanzen, oder Deutsch, indem sie Theater spielen.

Wirklich intensiv genutzt wird das Angebot aber von den Müttern kleiner Kinder. Der direkt unter dem Kindernest

befindliche Kindergarten spielt mit und betreut die Null- bis Sechsjährigen. Am Vormittag sind die ganz Kleinen in Obhut, über Mittag wird gerastet. Zusatzangebote mit unterschiedlichen Themen wie Turnen und Basteln, Englisch oder einer Sinneswerkstatt, gibt es auch zu Ostern, Weihnachten und Fasching. Auch die ABS-Cafe's (Austausch von Schwangeren und Jungmüttern zu gezielten Themen) oder die Mutterberatung eines fahrenden Ärzteteams findet regelmäßig im „Kindernest“ statt.

In der Volksschule stärken sich dann mittags die Volksschulkinder mit einem „Gesund/Vital“-Mittagessen, bevor sie vom Lehrerteam bei der Hausübung unterstützt werden. Danach geht's ans Spielen im Freien mit Auspowern und Bewegung. Mittwochs versammeln sich die Kinder regelmäßig in der öffentlichen Bücherei und lassen sich von ehrenamtlichen Lese-Omis Geschichten vorlesen bzw. zeigen ihr eigenes Lesetalent.

All das ist für eine kleine Gemeinde wie Sallingberg eine große Herausforderung. „Die Einrichtung selbst ist von der Gemeinde und wird auch von dieser betreut“, sagt Claudia Bock, „das Betreuungspersonal kommt vom Waldviertler Kernland. Wir haben eine Kooperation mit dieser Kernlandregion mit Sitz in Ottenschlag.“ Das Personal muss pädagogisch geschult sein, „dies funktioniert in Zusammenhang mit diesem eigenständigen Verein“. „Das Betreuungsangebot für Kinder im gesamten Waldviertel kann durch solche Maßnahmen verbessert werden“, so Bürgermeister Leopold Bock, „wie man sieht, können auch kleine Gemeinden gemeinsam Großes bewegen.“



Mit Betreuungsangeboten wie Kindernest und Kindergarten unterstützt die Gemeinde Sallingberg Familien



Service

ZAHLEN UND FAKTEN

Auf einen Blick

Familienfreundliche Unternehmen,
Organisationen und Gemeinden

40

nützliche Adressen, die Anregungen
geben und weiter helfen.

Was wir bieten

Von Baby-Pause bis Job-Sharing: Die
besonderen Angebote der Betriebe

Familienfreundliche Organisationen im Überblick

Hier sind alle österreichischen Unternehmen und Institutionen aufgelistet, die Mitglieder im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bzw. mit dem staatlichen Gütezeichen Audit *berufundfamilie*, *Audit hochschuleundfamilie* bzw. *Audit berufundfamilie* für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen ausgezeichnet sind.

Organisationen	Audit
Burgenland	
amberANTs Service GmbH	
BBZ Burgenland	
Dr. Ehrenberger Synthese GmbH	
Fachhochschule Burgenland GmbH	✓
Kanzlei Mag. Senninger	
Komet Reisen GesmbH	✓
Pädagogische Hochschule Burgenland	✓
Südobst Obst- und Gemüseveredelungs GmbH	
trafomodern Transformatoren-gesellschaft m.b.H.	✓
Woschitz Engineering ZT GmbH	
Kärnten	
A.Ö. Krankenhaus des Deutsch Ordens Friesach GmbH	✓
addIT Dienstleistungen GmbH & Co KG	
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	✓
ASTRON Electronic GmbH	
BKS Bank AG	✓
Buchhandlung Johannes Heyn GmbH & CO KG	
Caritas-Institut für Betreuung und Pflege, St. Hemma-Haus Friesach der Caritas Kärnten	✓
CISC Semiconductor GmbH	✓
CTR Carinthian Tech Research AG	✓

Organisationen	Audit
Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung	✓
FAMILY OF POWER	
Fian GmbH & Co KG	
Hasslacher Holding GmbH	
Hilfswerk Kärnten	✓
Hotel Nagglhof Betriebs GmbH	✓
Infineon Technologies Austria AG	✓
Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds	✓
KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	✓
klufamily Marktforschung GmbH	✓
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	✓
Mag. Helmut Wasserbacher Wirtschaftstreuhand & Steuerberatungsgesellschaft m.b.H.	✓
PMS Elektro- und Automationstechnik GmbH	
pro mente: kinder jugend familie, pro mente kärnten, Reha-Klinik für seelische Gesundheit GmbH	✓
Raiffeisen Landesbank Kärnten	✓
SozialMarkt Kärnten	✓
Sto Ges.m.b.H.	
Taurer - Wohn-Büro-Objektmöbel	✓
Niederösterreich	
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG	✓
AMZ Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum Mödling GmbH	✓
ARBÖ NÖ	✓

Organisationen	Audit
asma gmbh	✓
Barmherzige Schwestern Pflege GmbH St. Louise	
Bene GmbH	
Berndorf AG	
BILLA AG	✓
BIPA Parfümerien GmbH	✓
Bucher&Wandl, Wirtschaftstreuhänder KEG	✓
Constantia Teich GmbH	✓
CUITEC Großküchentechnik GmbH	
Danube Private University (DPU)	
Donau-Universität Krems	✓
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsentwicklungsagentur GmbH	✓
EGM - Industrieguss GmbH	✓
Embers Call Center & Marketing GmbH	
eMentalist GmbH	
ESA ELEKTRO AUTOMATION GMBH	
EVN AG	
Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH	✓
Ferdinand Porsche FernFH	✓
Fonatsch GmbH	✓
GARTENleben GmbH	
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg. Gen.m.b.H.	✓
Gottwald GmbH & Co KG	

FAMILIENFREUNDLICHE ORGANISATIONEN

Organisationen	Audit
Grasl FairPrint	
Gutsverwaltung Hardegg	
Haustechnik Farthofer e.U.	✓
Heidi Chocolat AG	
Hilfswerk Niederösterreich	✓
Hochkar Bergbahnen GmbH	
i-tax Steuerberatungs GmbH	✓
IKEA Austria GmbH	✓
Ing. W. P. Handler BaugesmbH	
IST Austria (Institute of Science and Technology Austria)	✓
Josef Lux und Sohn Baumeister Ges.m.b.H	
KASTNER Gruppe	
Landeskrankenhaus Hohegg als Teil der NÖ Landeskliniken-Holding	✓
Mag. (FH) Sabine Brandner	
Marienheim Betriebs.ges.m.b.H	
Markas GmbH	
Mater Salvatoris Alten- und Pflegeheim GmbH	
McDonald's Österreich	
MERKUR Warenhandels AG	✓
Moorheilbad Harbach	
MTH Retail Group	
Newtown-Web OG	
Niederösterreichische Gebietskrankenkasse	
Niederösterreichische Versicherung AG	✓
NÖ Hilfswerk	✓
NÖ.Regional.GmbH	
NÖM AG	✓
NOVOMATIC AG	✓
Österreichische Bundesforste AG	✓
Pflegeheim der Stadt Stockerau	
Prauchner GmbH	✓
PRISMA solutions	✓
Rammel GmbH	
REWE International AG	✓
Schebesta und Holzinger Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	✓
Schrenk GmbH	
SONNENTOR Kräuterhandels GmbH	

Organisationen	Audit
Sparkasse Niederösterreich Mitte West	✓
Stift Klosterneuburg	✓
Technopac Austria GmbH	
Verein Waldviertler Kernland	
Verein wendepunkt - Frauen für Frauen und Kinder	
Volksbank Niederösterreich AG	✓
Vöslauer Mineralwasser AG	✓
Waldviertler Sparkasse Bank AG	✓
Weichenwerk Wörth GmbH	✓
Wiener Neustädter Sparkasse	✓
Oberösterreich	
A. ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH	
Alfred Wagner Stahl-Technik & Zugschnitt GmbH	
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	✓
Alten- und Pflegeheim St. Klara	
Alten- und Pflegeheime der Franziskanerinnen von Vöcklabruck GmbH	✓
Apothekenservice Wegscheid	✓
Arbeitsmarktservice Oberösterreich	✓
assista Soziale Dienste GmbH	
AV Stumpf GmbH	✓
Berglandmilch eGen	
BMD Systemhaus GesmbH	
Brandverhütungsstelle für Oberösterreich registrierte Genossenschaft m.b.H.	✓
Brau Union Österreich AG	✓
Business Upper Austria - OÖ Wirtschaftsentwicklungsagentur GmbH	
claro products GmbH	
COUNT IT GmbH & Co KG	
DELTA Holding GmbH	✓
Eckes Granini Austria GmbH	
Energie AG Oberösterreich	✓
Feuer & Raum, Ing. Gerhard Hofer	✓
FH OÖ Studienbetriebs GmbH, FH OÖ Management GmbH, FH OÖ Forschungs & Entwicklungs GmbH, FH OÖ IT GmbH, FH OÖ Immobilien GmbH	✓
FILL Gesellschaft m.b.H.	
Frauscher Sensortechnik GmbH	

Organisationen	Audit
Gesundheitszentrum St. Agatha, Ordination Dr. Johanna und Dr. Martin Schiffkorn	✓
Greiner Gruppe	
Hammerer Aluminium Industries GmbH	
HOFER KG	✓
Hotel Winzer	
ing. gerhard hofer	✓
Ingrid L. Blecha Ges.m.b.H.	
Institut Hartheim	✓
Johannes Kepler Universität	✓
KaBB GmbH	✓
Kellner & Kunz AG	✓
Kepler Universitätsklinikum GmbH	
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	✓
KLIPP Frisör GmbH	✓
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H	
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	✓
Linz Center of Mechatronics GmbH	
LKH Freistadt	
Lutz + Achleitner Steuerberater GmbH & Co KG	✓
M.A.N.D.U. one life GmbH	✓
Malerei Schaubmaier	
market calling Marketing GesmbH	✓
Miba AG	
Oberbank AG	✓
Oberösterreichische Versicherung AG	
Oberösterreichischer Familienbund	✓
OÖ. Gesundheits- und Spitals-AG (gespag)	
Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft	✓
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	✓
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	✓
Resch&Frisch Gruppe	
Rosenbauer International AG	
Scheuch GmbH	✓
Schön für besondere Menschen Gemeinnützige GmbH	✓
SFK Tischler GmbH	
Silhouette International Schmied AG	
SPES GmbH	✓

FAMILIENFREUNDLICHE ORGANISATIONEN

Organisationen	Audit
Steuer- und Zollkoordination Region Mitte	✓
TANNPAPIER GmbH	
TEBIS Unternehmensberatung GmbH	
technosert electronic GmbH	
TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH	
Trauner DRUCK GmbH & Co KG	✓
TRAUNER Verlag + Buchservice GmbH	✓
Unimarkt Gruppe	
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	✓
UVK Waghubinger & Partner GmbH	
Veritas Verlags- und Handelsges.m.b.H. & Co OG	✓
voestalpine AG	
Wissenschneiderei OG	
WKO Oberösterreich	✓
Salzburg	
ACTIVE by Leitner's StyleHotel&Spa	
Austria PUMA Dassler GmbH	✓
Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG	✓
dm drogerie markt GmbH	✓
Fachhochschule Salzburg GmbH	✓
Fahnen-Gärtner GmbH	
G.A.-Service GmbH	
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	✓
Hilfswerk Salzburg	
Lidl Österreich	✓
M. Kaindl KG	
Mayer & Co. Beschläge GmbH	
Milupa GmbH	
Nürnberger Versicherung AG Österreich und GARANTA Versicherungs-AG Österreich	✓
Pagitsch GesmbH	
PAPPAS GRUPPE	
Salzburg AG	✓
Salzburg Wohnbau GmbH	
Salzburger Aluminium AG	
Salzburger Gebietskrankenkasse	
Schneiders Bekleidung GmbH.	

Organisationen	Audit
Siconnex customized solutions GmbH	
SPAR Österreichische Warenhandels-AG (inkl Zweigniederlassungen Graz, St. Pölten, Wörgl)	✓
Universität Mozarteum Salzburg	✓
Wüstenrot Gruppe	
Zaltech GmbH International	✓
Steiermark	
Alpenbrot Bäckerei Jechart GmbH	
ANDRITZ AG	
Apotheke Kalsdorf ...die mit Herz	
AT&S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft	
Beinschab Entsorgung GmbH	✓
BIOENERGY 2020+ GmbH	✓
CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	
Chic Ethic - Fair Trade Shop	
Diözese Graz-Seckau	✓
ECA Haingartner und Pfnadschek Steuerberatung GmbH	
Energie Graz GmbH & Co KG	✓
faircheck Schadenservice GmbH	
Fiebich & PartnerInnen Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung GmbH	
Flughafen Graz Betriebs GmbH	✓
Fritz Jeitler Futtermittel GmbH	
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	✓
GRUBER Touristik GmbH	✓
Hartertinger Consulting GmbH	
Holding Graz - Kommunale Dienstleistungen GmbH	✓
Hubmann Bau GmbH	
Ing. Erwin Thoma Holz GmbH - Thoma Werk Stadl	
JIPP.IT GmbH	✓
Karl-Franzens-Universität Graz	✓
Kendrion (Eibiswald) GmbH	✓
Kinderbetreuungseinrichtung & Besuchcafe Zaubervilla, Refugium-Verein für alternative Kinderbetreuung	✓
Kinderbüro - Die Lobby für Menschen bis 14	✓
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	✓
LAFER + PARTNER	✓

Organisationen	Audit
Lebenswelten der Barmherzigen Brüder - Steiermark	
M&R Automation GmbH	
MAKAvA delighted GmbH !	
Medizinische Universität Graz	
NETCONOMY Software & Consulting GmbH	
Palntentaler Minerals GmbH	
Pankl Racing Systems AG	
Putz Möbel GmbH.	
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	
Regenbogen Apotheke, Gesundheit im Zentrum	
research-team Jiménez-Schmon-Höfer GmbH	✓
Saubermacher Dienstleistungs AG	✓
SeneCura Sozialzentrum Schladming gemeinnützige GmbH	✓
SMB Industrieanlagenbau GmbH	
Solvion information management GmbH	
Spa Therme Blumau Betriebs GmbH	
Steiermärkische Bank und Sparkassen AG	✓
Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	
Technische Universität Graz	
Tischlerei Wegerer GmbH	
Umwelt-Bildungs-Zentrum Steiermark	
UNITO Versand & Dienstleistungen GmbH	✓
Uranschek GmbH	
Zellstoff Pöls AG	
Zotter Schokoladen Manufaktur GmbH	
Tirol	
A. ö. Bezirkskrankenhaus Reutte	
ATP architekten ingenieure	
Autoland PPAT GmbH	
BERNARD Ingenieure ZT-GmbH	
Betten Eberharter GmbH	
Bezirkshauptmannschaft Schwaz	✓
D. Swarovski KG	
emotions2lead	
Eurotours International	
FB Ketten Handelsgesellschaft mbH	
FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH	✓
Gasthof & Klösterle Kronburg	✓

FAMILIENFREUNDLICHE ORGANISATIONEN

Organisationen	Audit
genial Lernzentrum KG	✓
Handl Tyrol GmbH	✓
Hausmeisterservice Stöger	
hollu Systemhygiene GmbH	✓
INTERSPORT PREGENZER Ruetz Sport und Modehandel GmbH	✓
Koch Media GmbH	
Moser Holding AG	
MPREIS Warenvertriebs GmbH	✓
natopia	✓
Neurauter frisch GmbH	✓
ö. LKH Hochzirl - Natters, Standort Natters	✓
Pirktl Holiday GmbH & Co KG	
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	✓
RECON Europe GmbH	
Reform Martin GmbH	
Richard Planer GmbH	
Schubi-Du, Eltern-Kind-Zentrum Kufstein	
Tirol Kliniken GmbH	✓
Universität Innsbruck	
Welsler Gesundheitsmanagement	
Wildschönauer Backstube	
World-Direct eBusiness solutions GmbH	
Vorarlberg	
ALPLA Werke, Alwin Lehner GmbH & CoKG	
Alten- Wohn- und Pflegeheim der Kreuzschwestern GmbH	
Bewegungsberg Golm - Golmerbahn, Panorama-Restaurant Grüneck, Alpine-Coaster, Flying-Fox und Waldseilpark-Golm	
Buchdruckerei Lustenau GmbH	
Caritas der Diözese Feldkirch	
dafür gem. GmbH	
Dornbirner Sparkasse Bank AG	
DR.HACKSPIEL&PARTNER	✓
ENJO INTERNATIONAL GMBH	
FH Vorarlberg	✓
Gebrüder Weiss GmbH	
Getzner Textil AG	
ikp Vorarlberg GmbH	
illwerke vkw	

Organisationen	Audit
KinderCampus Höchst GmbH	
Landeskrankenhaus Bregenz	
Landeskrankenhaus Feldkirch	
Landeskrankenhaus Rankweil	
Mondelez Österreich Production GmbH	
Müller Bau GmbH & Co KG	
Österreichischer Rundfunk - Landesstudio Vorarlberg	
Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	
Rhomberg Bau GmbH	
Seminar- und Gästehaus "Im Kloster Bezau"	
Sutterlüty Handels GmbH	
Übelher Steuerberatung GmbH	
Verein Familie & Beruf Vorderland	
Vorarlberger Kinderdorf gemeinnützige GmbH	
Wien	
2M - Walter und Michael Müllner GmbH nfg KG	✓
A1 Telekom Austria AG	
AbbVie GmbH	
abz*austria - kompetent für frauen und wirtschaft	
Accenture GmbH	
AGRANA Beteiligungs-AG	
Allianz Elementar Versicherungs AG	✓
Altstoff Recycling Austria AG	✓
apsa personnel concepts gmbh	
Arbeitsmarktservice	✓
Arthur Schütz & Co KG (OTZ-NLP&NLpt)	✓
ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	
AtelierO4 Eske GmbH	
Atos IT Solutions and Services GmbH	
Austria Center Vienna	✓
Austrian Business Agency	✓
Austrian Power Grid AG	✓
B-NK GmbH	
Bacher Systems EDV GmbH	
Bank Gutmann Aktiengesellschaft	✓
Baumeister SCHENK GesmbH	✓

Organisationen	Audit
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft	✓
BAWAG PSK AG	✓
Bayer Austria Ges.m.b.H.	
Beauty Team GmbH, TOPSI Parfümerien & Kosmetik Institute	✓
BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH	✓
BFI Wien	✓
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	✓
brainbows informationsmanagement gmbh	
Brimatech Services GmbH	
Bundesimmobilien GmbH	✓
Bundesrechenzentrum GmbH	✓
BUWOG AG	✓
CA Immobilien Anlagen AG	
Caritas der Erzdiözese Wien, Haus St. Martin und St. Antonius	✓
Central European Gas Hub AG	✓
CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati, Rechtsanwältin GmbH	
CLIP Mediaservice GmbH	✓
Coca Cola HBC Austria GmbH	✓
compact electric GmbH	
Danone GmbH	
Deloitte Services WP GmbH	
DER "STASTA" Wiener Küche & Komfortzimmer	✓
Dive Company	
Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group	✓
Ecker & Partner Öffentlichkeitsarbeit und Public Affairs GmbH	
EHL Immobilien GmbH	
Endlich durchschlafen VGP GmbH	
Energie-Control Austria	
Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH	✓
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	✓
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG/Erste Group Bank AG	✓
fair-finance Vorsorgekasse AG	✓
Fakultät der Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien	✓

FAMILIENFREUNDLICHE ORGANISATIONEN

Organisationen	Audit
FH Campus Wien	✓
FH des bfi Wien GmbH	✓
FH Technikum Wien	✓
FHWien der WKW	✓
FK Austria Wien	
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	✓
FMTG – Falkensteiner Michaeler Tourism Group	
Frequentis AG	
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	✓
Generali Versicherung AG	✓
GMS GOURMET GmbH	✓
Göttin des Glücks GmbH	✓
Hammerschmid, Hohenegger & Partner Wirtschaftsprüfungs Ges.m.b.H.	✓
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger	
Haus der Barmherzigkeit	
Henkel CEE GmbH	
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	✓
Hewlett-Packard Gesellschaft mbH	✓
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	✓
HOTEL SACHER WIEN	
hrdiamonds Personal, Management & Organisationsentwicklung GmbH	
Hutchison Drei Austria GmbH	
IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH	
IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H.	
Iglo Austria GmbH	
Imperial Riding School Renaissance Vienna Hotel, MJ Hotelbetrieb GmbH	
Industriellenvereinigung	✓
ING-DiBa Direktbank Austria	✓
Institut für Höhere Studien	
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	✓
Johnson & Johnson GmbH	✓
Josef Manner & Comp. AG	
Kapsch Gruppe	✓
Kiddyspace gemeinnütziger Verein zur Schaffung einer kindgerechten Infrastruktur im öffentlichen Indoor Bereich	
Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems	✓

Organisationen	Audit
Kolariks Freizeitbetriebe GmbH	
Kooperationsplattform Forst Holz Papier	
KPMG Austria GmbH	
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien	
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	✓
KSV1870 Holding AG	
kununu GmbH	
Kuratorium für Verkehrssicherheit	
LBA Leitbetriebe GmbH/Leitbetriebe Austria	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	✓
MAM BABYARTIKEL GMBH	✓
MARESI Austria GmbH	
Mastercard Europe SA – Representative Office Austria	
Mediaguide GmbH	
Medizinische Universität Wien	✓
MEIXNER VERMESSUNG ZT GMBH	
Meliá Vienna	
Microsoft Österreich	✓
Mindshare GmbH & Co KG	✓
Mondi AG	
Münze Österreich AG	
ÖAMTC	✓
ÖBB	✓
Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft	✓
OMV AG	
Oracle Austria GmbH	
Orthopädisches Spital Speising GmbH	✓
Österreich Werbung	
Österreichische Apothekerkammer	
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	✓
Österreichische Blindenwohlfahrt gemGmbH	
Österreichische Computer Gesellschaft	
Österreichische Hotelierversammlung	
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H.	✓
Österreichische Nationalbibliothek	✓
Österreichische Post AG	✓

Organisationen	Audit
Österreichische Staatsdruckerei	✓
Österreichisches Verkehrsbüro AG	✓
Peek & Cloppenburg KG	✓
Pfizer Austria	✓
Philips Austria GmbH	
PORR AG	
Procter & Gamble Austria, Zweigniederlassung d. Procter & Gamble GmbH	
PwC Österreich GmbH	✓
Raiffeisen Bank International AG (RBI)	
Raiffeisen Holding Niederösterreich-Wien	✓
Raiffeisen Immobilien Vermittlung Ges.m.b.H.	✓
Raiffeisen Informatik GmbH	✓
Raiffeisen-Leasing GmbH	✓
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	✓
RAINER Kraftfahrzeughandels AG	
Rexel Austria GmbH	
RHI Magnesia	
RUSSIA Fachspedition Dr. Lassmann GesmbH	✓
S IMMO AG	
SanaVia Gesundheits-Sport-Union	
Sanofi-Aventis GmbH	✓
SAP Österreich GmbH	
Schönbrunner Tiergarten Gesellschaft m.b.H.	✓
Schulmeister Management Consulting	
Semperit AG Holding	
Shell Austria GmbH	✓
Shire	✓
Siemens AG Österreich	
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	✓
SIMACEK Facility Management Group GmbH	✓
Simms Hotel	✓
Sky Österreich Verwaltung GmbH	
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	✓
Sparkassen Versicherung AG Vienna Insurance Group	✓
STAUD'S GmbH	
Studienbeihilfenbehörde	

FAMILIENFREUNDLICHE ORGANISATIONEN

Organisationen	Audit
STUWO Gemeinnützige Studenten- wohnbau AG	✓
T-Mobile Austria GmbH	✓
tbw research GesmbH	
Technische Universität Wien	
toscom the open source company	
UBM Development AG	
Unicredit Bank Austria AG	✓
Unilever Austria GmbH	
Upstream - next level mobility GmbH	
VBV - Vorsorgekasse AG	✓
VERBUND AG	✓
Veterinärmedizinische Universität Wien	✓
Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteili- gungs- und Management GmbH	
VKKJ - Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche	✓
VOLKSBANK WIEN AG	✓
WESTbahn Management GmbH	
Wiener Gebietskrankenkasse	
Wiener Linien GmbH & Co KG	✓
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group	✓
Wiener Stadtwerke Konzern	
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)	✓
Wirtschaftsuniversität Wien	✓
WW Wohnwagon GmbH	
Zingl Bau GmbH - Verwaltung	✓

Unternehmen mit besonderem Engagement bei der Kinderbetreuung

Von Babypausen bis zu Shuttlediensten

Aufgelistet sind Unternehmen aus der Datenbank „Unternehmen für Familien“, die in ihrer Selbstbeschreibung Hinweise auf spezielle Services in der Kinderbetreuung geben. Hervorgehoben wurden Organisationen, die auch detailliertere Informationen zum Angebot oder zur Akzeptanz in der Organisation machen.

Organisation	Details zu den Services rund um die Kinderbetreuung (Selbstbeschreibung der Organisationen)
Burgenland	
amberANTs Service GmbH	Kinder im Betrieb, dabei wenn keine Betreuungsmöglichkeit zu Hause möglich war, Spielzimmer im Büro
Kärnten	
A.Ö. Krankenhaus des Deutsch Ordens Friesach GmbH	Kinderbetreuung und Hortbetreuung in Kooperation mit der Stadt Friesach
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	Ausbau der familiengerechten Infrastruktur (flächendeckende Montage von Wickeltischen, Schaffung von Eltern-Kind-Parkplätzen und eines Still-Ruhe-Wickelraums, Erweiterung der Öffnungszeiten der betrieblichen Kinderbetreuung)
BKS Bank AG	Krabbelgruppe „Kinki“ erleichtert den Wiedereinstieg nach der Babypause; Unterstützung bei der Ferienbetreuung; Spielsachen für den Fall bereit zu halten, dass Kinder einmal früher vom Kindergarten oder der Schule abgeholt werden müssen. Während die Kinder damit spielen, können die Eltern noch ihre Aufgaben in Ruhe abschließen
Buchhandlung Johannes Heyn GmbH & CO KG	MA dürfen ihre Kinder in Betrieb mitnehmen - kostenlose Vorlesestunden in den Sommerferien
Infineon Technologies Austria AG	Summer Kids – Ferienbetreuung; Das international Day Care Center (IDC) bietet Kinderbetreuungsplätze für 90 Kinder im Alter von 11 Monaten bis zum Schuleintritt. Die Besonderheit liegt im bilingualen (deutsch - Englisch mit Native Speakers) und technisch-naturwissenschaftlichen pädagogischen Konzept.
KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	eigene Betriebs-Kinderbetreuungseinrichtung für unter 3-Jährige Krabbelstube „Energiebündel“
Niederösterreich	
BILLA AG	Feriencamps für Mitarbeiterkinder; Kinderbetreuung an schulfreien Arbeitstagen im Zentralbereich
EVN AG	Eltern-Kind-Büro, Kinderferienbetreuung
Ferdinand Porsche FernFH	Bei uns im Haus sind Kinder von Mitarbeiter_innen oder Studierenden willkommen und auch Hunde sind in den Büroräumen immer wieder zu Gast. Am neuen Standort, der 2019 bezogen wird, ist die Einrichtung eines Familienbüros geplant, das sowohl von Studierenden als auch von Mitarbeiter_innen genutzt werden kann.
Fernhochschule Ferdinand Porsche	geförderte Kinderbetreuungsplätze
IKEA Austria GmbH	Kinderbetreuung während der Ferienzeiten, Betriebskindergarten an einem Standort
IST Austria (Institute of Science and Technology)	zusätzl. Raum mit Arbeitsplatz und Kinderspielecke
KASTNER Gruppe	Ganzjährige Kinderbetreuung ab einem Jahr Kindesalter, für die MitarbeiterInnen der Firmenzentrale
Marienheim Betriebs.ges.m.b.H	Kinder können in die Arbeit mitgenommen werden; Hunde auch
MERKUR Warenhandels AG	Kinderbetreuung und MERKUR-Feriencamps für Mitarbeiterkinder
Technopac Austria GmbH	Finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinder können in die Firma mitgenommen werden
Oberösterreich	
A. ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH	Betriebstagesmütter für Beschäftigte - Kinderferienbetreuung von KrankenhausmitarbeiterInnen

KINDERBETREUUNG

Organisation	Details zu den Services rund um die Kinderbetreuung (Selbstbeschreibung der Organisationen)
Greiner Gruppe	Betriebseigene Krabbelstube - Sommerhort zur Betreuung von 3- bis 10-Jährigen
Hammerer Aluminium Industries GmbH	Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 3-12 Jahren
Johannes Kepler Universität	Kindergarten, Krabbelstube, Tagesmütter, Kinderbetreuung: Kidsversity – flexible Kinderbetreuung (seit 2003) sowie Krabbelstube (seit Oktober 2015)
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Bereits seit 1994 zweigruppiger Betriebskindergarten mit besonders langen Öffnungszeiten - Betriebskrabbelstuben in Wels und Grieskirchen - regelmäßiges Monitoring des Kinderbetreuungsbedarfs und entsprechende Anpassung der Angebote - in Planung: Sommerkinderbetreuung und Kooperation mit einem Hort
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	LeitnerLeitner kooperiert mit den Tagesmüttern des OÖ Familienbunds. Dafür wurde eine 150 m2 Wohnung in unmittelbarer Nähe angemietet und kindgerecht adaptiert.
LKH Freistadt	Betriebstagesmütter
Miba AG	Seit 2014 Krabbelstube, seit 2015 Ferienbetreuung für Kiga- und Schulkinder
OÖ. Gesundheits- und Spitals-AG (gespag)	Die bestehenden Betriebskindergärten wurden durch Krabbelstuben vervollständigt. - Das Sommerkinderbetreuungsangebot wurde während der Ferienzeiten bzw. Betriebssperre der Stammkindergärten realisiert und an beinahe jedem Standort der gespag etabliert. - Die Zusammenarbeit mit dem Verein „Aktion Tagesmütter OÖ“ etablierte mit dem Betriebstagesmütter-Modell einen neuen Weg der betrieblichen Kinderversorgung. Diese Pionierarbeit wurde mit dem Staatspreis „Unternehmen für Familien 2016“ gewürdigt.
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Wir bieten ganzjährige Betreuung in unserem Betriebskindergarten und unserer Krabbelstube mit an den Betriebszeiten angelehnten Öffnungszeiten. Hinzu kommen ein Sommerkindergarten und Kindererlebnistage
voestalpine AG	Betriebsinterne Krabbelstuben und Kindergärten an großen Standorten, Feriencamps
Salzburg	
G.A.-Service GmbH	Krabbelgruppe, tgl. Mittagessen auch für Kinder
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	Höhere Anzahl an Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen - Krabbelstube, Kindergarten- und Hortplätze - Lange Öffnungszeiten der Betriebskindergärten (werktags von 6-19 Uhr) - Kinderbetreuung während der Ferienzeit
SPAR Österreichische Warenhandels - AG	Betriebskindergarten in der Nähe der Zentrale
Wüstenrot Gruppe	kostenlose Kinderbetreuung für 2 Wochen im Sommer
Steiermark	
ANDRITZ AG	Betriebskindergarten am Standort Graz, Wien in Planung, Kooperation mit KinderUni Graz (Unterstützung in Sommerferien)
Beinschab Entsorgung GmbH	Zusammenschluss der Gewerbebetriebe in der Umgebung zur Errichtung einer zentralen Kinderbetreuungseinrichtung z.B. in den Ferien; Förderung von Jugendlichen/SchulabgängerInnen z.B. durch die Möglichkeit von Praktika in unserem Unternehmen
ECA Haingartner und Pfnadschek Steuerberatung GmbH	Gründung des Vereins ECA KiTA (= Betriebsinterne Kindertagesstätte). Die Kinder werden durch eine Tagesmutter betreut. Die Tagesmutter wird SOZIAL korrekt entlohnt! Ferienbetreuung während der Sommerferien auch für Kindergarten und Schulkinder; Hunde dürfen mit ins Büro;
Energie Graz GmbH & Co KG	Betriebskindergarten der Holding Graz
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Angebot einer betrieblichen Kindergruppe/eines betrieblichen Kindergartens mit angepassten Öffnungszeiten für den Schicht- und Wechseldienst
Medizinische Universität Graz	Betriebskindergarten
Tirol	
A. ö. Bezirkskrankenhaus Reutte	Kinderzulage - Sommer-/Kindergarten - Kooperation mit der Standortgemeinde - Informationszusammenstellung aller ganzjährigen Kinderbetreuungseinrichtungen im Bezirk und aller Förderungsmöglichkeiten
genial Lernzentrum KG	Shuttleservice zu Kindergarten und Trainings (Sport)
hollu Systemhygiene GmbH	Finanzielle Unterstützung von Familien bei der Kinderbetreuung

KINDERBETREUUNG

Organisation	Details zu den Services rund um die Kinderbetreuung (Selbstbeschreibung der Organisationen)
Tirol Kliniken GmbH	Umbau der Kinderkrippe unter Einbindung der Erfahrungen und den Wünschen der MitarbeiterInnen und Pädagoginnen. Seit mehr als 15 Jahren haben wir eine Kinderkrippe und einen Kindergarten. Letztes Jahr wurde im Rahmen eines Pilotprojekts eine Kinderbetreuung für die Sommermonate angeboten. Aufgrund des großen Anklages gibt es diese qualitativ hochwertige Kinderferienbetreuung, angepasst an die Früh- und Nachtdienste, dieses Jahr für insgesamt vier Wochen
Universität Innsbruck	Kinderbüro mit Informationsangebot - Ferienbetreuung für Kinder von MitarbeiterInnen und Studierenden, Ferienprogramm der Jungen Uni - Flexible, stundenweise Kinderbetreuung in den Spielräumen - Ermäßigung im Universitätskindergarten
World-Direct eBusiness solutions GmbH	Finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung
Vorarlberg	
ORF - Landesstudio Vorarlberg	Kindergarten
Sutterlüty Handels GmbH	Flexible Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
Wien	
A1 Telekom Austria AG	Flying Nannies/Ferienbetreuung
AGRANA Beteiligungs-AG	Organisierte und finanziell unterstützte Sommerferienbetreuung für Mitarbeiterkinder (nach Bedarf an unterschiedlichen Standorten); Möglichkeit der Nutzung des Raiffeisen-Betriebskindergartens in der Zentrale in Wien; Kinderbetreuungsraum (für Hausaufgaben erledigung, Fenstertage, etc.) in der Zentrale in Wien (Einführung Mai 2016); Kostenzuschuss für die Betreuung von Kleinkindern von 1-3 Jahren (Einführung im Geschäftsjahr 2017/18)
Allianz Elementar Versicherungs AG	Allianz Kindergarten - Betreuung von Kindern ab 1 Jahr; Allianz Kids Corner - Kinderbetreuung an schulfreien Tagen sowie Englisch-Sommerncamp; 1.000€ Sodexo-Kinderbetreuungsscheck für Mitarbeitende für steuerbegünstigte Konsumation von Kinderbetreuung
Arbeitsmarktservice	Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung; finanzielle Unterstützung z.B. bei Kinderbetreuung in den Ferien, Kinderbetreuung während der Grundausbildung, der Weiterbildung und bei überregionalen Tagungen
Atos IT Solutions and Services GmbH	Betriebskindergarten
Austria Center Vienna	Bedarfserhebung für tageweise Kinderbetreuung (Ferien, Fenstertage etc.); Kinderbetreuungsbeitrag bis zu € 1.000 jährlich
BAWAG PSK AG	Betriebskindergarten, erweitertes Kinderbetreuungsangebot an Fenstertagen
Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group	Unterstützung bei Kinderbetreuung, Betriebskindergarten
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	Kiwi Betriebskindergarten „Mini-Campus“
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Betriebskindergarten mit Randzeitenabdeckung
Frequentis AG	Sommerbetreuung im Rahmen der „Kinder-Frequentis“; Bei Frequentis ist es selbstverständlich, dass im Bedarfsfall Kinder mit ins Unternehmen gebracht werden können
Generali Versicherung AG	Betriebskindergarten am Standort Wien und temporäre Kinderbetreuung an schulfreien Tagen
GMS GOURMET GmbH	Kinderkochwerkstatt an schulfreien Tagen
Industriellenvereinigung	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien	Betriebskindergarten
Medizinische Universität Wien	Betriebskindergarten seit 2013
Mondi AG	Kindergarten am Standort Wien (bilinguale Erziehung, Kinderbetreuung während der Sommermonate)
Münze Österreich AG	Kinderzulage pro Kind/Monat (max. bis zum 24. Lebensjahr); Zuwendung anlässlich Geburt eines Kindes (einmalig)
ÖAMTC	Kostenlose Kinderbetreuung zu besonderen Anlässen (z.B. schulautonomen Tagen) - Finanzielle Stützung der Kinderbetreuung in den Sommerferien
ÖBB	Angebote für die Kinder unserer MitarbeiterInnen, wie die betriebsnahen ÖBB-Kindergärten mit naturwissenschaftlich-technischer Ausrichtung (MINT); Kinderbetreuung an Fenstertagen und in den Ferien, oder die Flying Nannies, die in Ausnahmesituationen eine stundenweise Kinderbetreuung direkt am Arbeitsplatz ermöglichen
Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft	Betriebskindergarten, Ferienbetreuung schulpflichtiger Kinder
OMV AG	Betriebskindergarten i. d. Konzernzentrale
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Betriebskindergarten, Kinderbetreuung an speziellen schulfreien Tagen, Ferienkinderbetreuung

KINDERBETREUUNG

Organisation	Details zu den Services rund um die Kinderbetreuung (Selbstbeschreibung der Organisationen)
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H.	Kinderbetreuungsangebot an schulfreien Tagen und Fenstertagen im Haus („Flying Nanny“-Konzept)
Österreichische Post AG	Angebote zur Kinderbetreuung während der Ferienzeit (Feriencamps)
Philips Austria GmbH	Finanzielle Zusatzleistungen, wie der Avent-Baby-Bonus und das Kinder-Weihnachtsgeld vom Betriebsrat
Raiffeisen Bank International AG (RBI)	Betriebskindergärten für 2 Standorte (3. und 19. Bezirk), Kinderbetreuung in den Ferien zu attraktiven Konditionen;
Siemens AG Österreich	Betriebskindergarten mit erweiterten Öffnungszeiten
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	Flying Nannies, Zuschuss für die Kinderbetreuung
T-Mobile Austria GmbH	Betriebskinderkarten, Kinderbetreuung an schulautonomen Tagen
Technische Universität Wien	Betriebskindergarten (84 Plätze) mit den Öffnungszeiten von 7:00h bis 19:00h - „TU Kids&Friends“: Bereich für Kinder und Eltern, der von Studierenden und Mitarbeiter_innen genutzt werden kann. Öffnungszeiten von 7:00h bis 20:00h - Kinderbetreuung in den Sommer- und Semesterferien für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren - Bring Your Kids Day
VERBUND AG	Familienzimmer an 2 Standorten in Wien; für VERBUND-Kinder organisierte Sommerferienbetreuung in Wien (Kinderfreunde)
Veterinärmedizinische Universität Wien	Die Vetmeduni Vienna organisiert für Kinder von MitarbeiterInnen für die Sommerferien und schulfreie Tage Kinderbetreuung - seit Herbst 2014 gibt es am Campus außerdem einen betriebsnahen Kindergarten.
Wiener Gebietskrankenkasse	Kinderbetreuung an schulfreien Fenstertagen durch „Flying Nannies“; Kindergärten in der Zentrale am Wienerberg und im Hanusch-Krankenhaus,
Wiener Linien GmbH & Co KG	Nachtkindergarten, Kinder-Ferienbetreuung
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group	Betriebskindergarten seit 1974, Krabbelstube, Hort

Unternehmen mit Engagement bei der betrieblichen Gesundheitsförderung

Von Bio-Obst bis Firmen-Yoga

Aufgelistet sind Unternehmen aus der Datenbank „Unternehmen fuer Familien“, die in ihrer Selbstbeschreibung Hinweise auf betriebliche Gesundheitsförderung sowie Sport und gesunde Ernährung geben. Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet.

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet.
Kärnten	
A.Ö. Krankenhaus des Deutsch Ordens Friesach GmbH	
BKS Bank AG	
Buchhandlung Johannes Heyn GmbH & CO KG	Wöchentliches kostenloses Firmen-Yoga, kostenloses Shiatsu
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Gesundheitstage und Aktionstage „Die Region und Spezialitäten“ - Quiz zur gesunden Ernährung - Essenkostenzuschuss mit Möglichkeit zur Mitnahme nach Hause - Günstige Fitness-Angebote im Therapiezentrum
PMS Elektro- und Automationstechnik GmbH	wir nehmen als eines der ersten Unternehmen in Kärnten am Programm „Fit2Work“ teil; aktive Gesundheitsvorsorge durch den Betriebsarzt und wöchentliche, kostenlose Massagen für alle MitarbeiterInnen im Haus
Niederösterreich	
Niederösterreichische Versicherung AG	Freiwillige Sozialleistungen: Geburtenzuschuss, der Zuschuss für erstmalige Hausstandsgründung, Heiratszuschuss, Zuschuss für Ablegung der Lenkerberechtigung, Übernahme eines Kostenbeitrages für den Mittagstisch, Kostenzuschuss für Sehbehelfe, Zahnersatzteile/Zahnkorrekturen, Zahnprophylaxe, Kostenzuschuss bei Abschluss einer Zusatzkrankenversicherung, Fahrtkostenzuschuss etc.
NOVOMATIC AG	Betriebsärztin, Schwangerschaftsberatung
Porsche Holding GmbH	Work-Life-Balance & Leistungsbereitschaft: Fitnessprogramm im eigenen Fitnessraum, Massage im Unternehmen, Betriebsärztin
Oberösterreich	
Brandverhütungsstelle für Oberösterreich registrierte Genossenschaft m.b.H.	
Brau Union Österreich AG	
DELTA Holding GmbH	gesundes Mittagessen und Bio-Obst, Vorträge zum Thema Gesundheit
Greiner Gruppe	
Johannes Kepler Universität	Gesundheitsförderungsmaßnahmen (Supervision, arbeitspsychologischer Dienst, Trainings,...)
LKH Freistadt	
Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft	
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	
Steuer- und Zollkoordination Region Mitte	BGF, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie
technosert electronic GmbH	
voestalpine AG	
Salzburg	
ACTIVE by Leitner'sStyleHotel&Spa	Mitarbeiter können Hotelinfrastruktur (Spa, Massagen) gratis nutzen

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet.
Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG	Betriebsarzt und viele weitere Services (Massage, Shiatsu, Produktvergünstigungen, Diagnostikmöglichkeiten, Social Service Center, Fitnessraum, uvm.)
G.A.-Service GmbH	Massage & Kosmetikraum, um die Batterien während der Arbeitszeit wieder aufzuladen
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	
PAPPAS GRUPPE	
SPAR Österreichische Warenhandels - AG	Zahlreiche gesundheitspräventive Maßnahmen für die richtige Balance zwischen Beruf und Familie.
Wüstenrot Gruppe	Gesundheitstage, Familienangebote im Rahmen des Wüstenrot Sportclubs
Steiermark	
CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	
ECA Haingartner und Pfnadschek Steuerberatung GmbH	Selbstverteidigungskurs, Angebote Work-Life-Balance (Wassergymnastik, Zumba, ...)
Energie Graz GmbH & Co KG	vielfältige Sportangebote der Betriebssportgemeinschaft
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	
Kinderbüro - Die Lobby für Menschen bis 14	
LAFER + PARTNER	
Zellstoff Pöls AG	Die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wird nicht nur für MitarbeiterInnen sondern auch für ihre Familien angeboten.
Tirol	
A. ö. Bezirkskrankenhaus Reutte	
hollu Systemhygiene GmbH	
Tirol Kliniken GmbH	Einmal pro Jahr die Möglichkeit der (Gratis-)Inanspruchnahme einer intern durchgeführten Leistungsdiagnostik mit sportmed. Untersuchung, Basis-Laboruntersuchung inkl. individueller Beratung
Universität Innsbruck	
Vorarlberg	
illwerke vkw	
Wien	
AbbVie GmbH	
Atos IT Solutions and Services GmbH	
Austrian Business Agency	Veranstaltung Workshops Rückenschule; Gesundheitssessel
Bacher Systems EDV GmbH	Unser betriebliches Gesundheitsprogramm zielt nicht nur auf die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen ab, es hilft ihnen auch Zeit zu sparen. Statt extra zum Hausarzt fahren zu müssen und dort auch noch Wartezeit einkalkulieren zu müssen, können sich unsere MitarbeiterInnen z.B. direkt im Büro impfen lassen.
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft	Gesundheitsfördernde Maßnahmen (u. a. Impfungen, Gesundenuntersuchung)
Bayer Austria Ges.m.b.H.	
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	
Bundesimmobilien GmbH	Abhalten von Gesundheitszirkeln zum Thema „Gesund Älterwerden am Arbeitsplatz“, mit dem Fokus, welche Faktoren besonders belastend sind und Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen
BUWOG AG	zweimal jährlich Gesundheitstag
Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group	
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	
fair-finance Vorsorgekasse AG	Gesundheitsförderung – regelmäßiger Besuch einer Betriebsärztin am Arbeitsplatz, Teilnahme an Firmenfitness, wöchentlicher Bio-Obstkorb
Frequentis AG	
Generali Versicherung AG	Spezielle Freizeit-, Kultur- und Sportangebote auch für Familienangehörige - Zahlreiche Gesundheitsangebote für MitarbeiterInnen und Familienangehörige

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet.
GMS GOURMET GmbH	Firmeninterne Raucherentwöhnungsseminare, Vorträge und individuelle Beratung durch einen Ernährungs-coach, Rückenscreening, Rückenschule, Venencheck, Impfkationen und Gesundenuntersuchungen im Haus, Apothekenservice, kostenloser Obstkorb und ein gesundes Mittagessen. Kinderkochwerkstatt!
Hammerschmied, Hohenegger & Partner Wirtschaftsprüfungs Ges.m.b.H.	Regelmäßige Wirbelsäulengymnastik im Haus, etc / Gourmetmenüs können von HHP bestellt und von den MitarbeiterInnen mit nach Hause genommen werden. Damit soll eine Entlastung ermöglicht werden (Ersparnis an Zeit für Einkaufen, Kochen, etc.). Die Abrechnung der Menüs erfolgt durch Abzug über die Personalverrechnung. Hierfür wurde zusätzlich ein eigener Gefrierschrank gekauft, damit genügend Menüs zur Auswahl stehen können. Das tägliche Menü, welches finanziell durch HHP zur Hälfte getragen wird, bleibt davon natürlich unberührt
Hammerschmied, Hohenegger & Partner Wirtschaftsprüfungs Ges.m.b.H.	
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger	Gesundheitsseminare, kostenloses Obst, Fitnesscenter im Haus; MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen (am Arbeitsplatz)
Hewlett-Packard Gesellschaft mbH	
Imperial Riding School Renaissance Vienna Hotel, MJ Hotelbetrieb GmbH	Kostenfreie Impfungen für Mitarbeiter und deren Familien
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	
Kapsch Gruppe	
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien	
Microsoft Österreich	Wellness-Paket, Sportclub, In-house Gesundheitspaket (Massage, Pilates, etc.), Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitspsychologie
Mondi AG	
ÖAMTC	
Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft	
OMV AG	
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Wirbelsäulentrainingsprogramme, Kinästhetik- und Pilates-Kurse sowie Therapeutic-Touch-Einheiten; während der Wintermonate gibt es wöchentlich für jede Abteilung Gratis-Obstkörbe; Seminare zu Stress- und Zeitmanagement, Kommunikation und Konfliktbewältigung sowie zu weiteren gesundheitsrelevanten Themen; Erweitert wurde das Angebot heuer erstmals um einen Kurs zu „Mindfulness Based Stress Reduction – Stressbewältigung durch Achtsamkeit“. Abgerundet wird das alles durch Vorträge zur Gesundheitsförderung, wie etwa durch die Diätologinnen des Hauses
Österreichisches Verkehrsbüro AG	
Philips Austria GmbH	Vorsorgeuntersuchungen (Impfungen, Sehtests, Gesundenuntersuchung, etc.) - Obst & Snack-Gemüse werden zweimal pro Woche frisch zur Verfügung gestellt - Wasser, Kaffee, Tee und Kakao stehen gratis zur Verfügung
Procter & Gamble Austria, Zweigniederlassung d. Procter & Gamble GmbH	Unsere „Vibrant Living“-Maßnahmen umfassen z.B. jährliche Vorsorgeuntersuchungen, Vorträge zu Ernährung oder Stressabbau, Nordic Walking, Laufevents und Massage vor Ort
PwC Österreich GmbH	
Siemens AG Österreich	
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft	
Veterinärmedizinische Universität Wien	Zu den Themen Vereinbarkeit, Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung werden regelmäßig Seminare für MitarbeiterInnen angeboten
Wiener Gebietskrankenkasse	Geförderte Sportangebote in der Freizeit; Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)	

Unternehmen mit besonderem Engagement bei Väterkarenz und Papamonat

Von Karenzmanagement & Geburts-Sabbatical

Aufgelistet sind Unternehmen aus der Datenbank „Unternehmen für Familien“, die in ihrer Selbstbeschreibung Väterkarenz oder Papamonat erwähnen. Einige Unternehmen haben dazu auch detaillierte Angaben gemacht, die hier aufgelistet sind.

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Kärnten	
BKS Bank AG	Karenzratgeber soll die Väter motivieren, eine Auszeit für ihre Kinder zu nehmen
Caritas - St. Hemma-Haus Friesach Kärnten	Einführung eines Geburts-sabbaticals für männlichen Mitarbeiter nach der Geburt eines Kindes
Infineon Technologies Austria AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
klufamily Marktforschung GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
PMS Elektro- und Automationstechnik GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
SozialMarkt Kärnten	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Niederösterreich	
asma gmbh	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
EVN AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Fernhochschule Ferdinand Porsche	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
GARTENleben GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
IKEA Austria GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Marienheim Betriebs.ges.m.b.H	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
MERKUR Warenhandels AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
MTH Retail Group	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Sparkasse Niederösterreich Mitte West Aktiengesellschaft	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Stift Klosterneuburg	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Oberösterreich	
Brandverhütungsstelle für Oberösterreich registrierte Genossenschaft m.b.H.	Einführung eines Papamonats, es gibt einen Paten während der Karenzzeit
Brau Union Österreich AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Hammerer Aluminium Industries GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
ing. gerhard hofer	Einführung von „Papa“-Tagen im Sinne von 2 zusätzlichen Sonderurlaubstagen für Väter nach der Geburt ihres Kindes
Johannes Kepler Universität	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Linz Center of Mechatronics GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Miba AG	Wir unterstützen nicht nur Mütter bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch Väter - dementsprechend gibt es auch immer wieder Väter, die in Karenz oder Elternteilzeit gehen. Wir wollen unsere Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht und Familienstatus lange ans Unternehmen binden. Insofern schreiben wir auch aktives Karenzmanagement groß
SPES GmbH	Elternkarenz für Väter und Mütter, geringfügige Beschäftigung in Karenzzeit möglich
TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt

VATERKARENZ UND PAPAMONAT

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Salzburg	
dm drogerie markt GmbH	Auch immer mehr Väter haben den Wunsch Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und diese auch bewusst zu erleben. Um aktiv gelebte Vaterschaft bei dm drogerie markt zu unterstützen, erhalten neben den Müttern auch alle Väter ein Glückwunschsreiben zur Geburt ihres Kindes mit einer dm-Gutscheinkarte. Zudem erhalten die Väter ein Schreiben mit relevanten und nützlichen Informationen und Möglichkeiten zum Thema Väterkarenz bei dm. Weiterführende Informationen und nützliche Links stehen allen Vätern auch im Intranet zur Verfügung
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
PAPPAS GRUPPE	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Salzburg AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Steiermark	
CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
JIPPIIT GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Karl-Franzens-Universität Graz	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	Finanzielle Unterstützung/Zuschüsse (z.B. bezahlter Papamonat im Ausmaß der Geringfügigkeitsgrenze)
Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	Forcierung der Väterbeteiligung; wiewohl der Frauenanteil in unserem Unternehmen mit rund 75% sehr hoch ist, wird zudem versucht, die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu stärken (z. B. durch einen Papamonat, gezielte Informationen für Väter zum Thema Elternkarenz und Teilzeit, Kommunikation von Best-Practice-Beispielen, Bewusstseinsbildung bei den Vorgesetzten etc.
Zellstoff Pöls AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Tirol	
A. ö. Bezirkskrankenhaus Reutte	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
genial Lernzentrum KG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Bewusstseinsbildung/Imagebildung für Väter in Karenz: Zur Bewusstseinsbildung und Vorstellung der Möglichkeit der Väterkarenz wird ein Best-Practice-Beispiel in der MitarbeiterInnen-Zeitung veröffentlicht.
World-Direct eBusiness solutions GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Vorarlberg	
illwerke vkw	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Österreichischer Rundfunk - Landesstudio Vorarlberg	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Sutterlüty Handels GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Wien	
A1 Telekom Austria AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
AbbVie GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
AGES - Österreichische Agentur fuer Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
apsa personnel concepts gmbh	papawoche bzw. Papamonat (Sonderurlaube bei Geburt eines Kindes), Vaterschaftskarenz, damit alle MitarbeiterInnen gleichbehandelt werden
Arbeitsmarktservice	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Atos IT Solutions and Services GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Austria Center Vienna	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Bacher Systems EDV GmbH	Förderung von Mitarbeitern, die Väterkarenz wahrzunehmen. Im Schnitt sind jährlich rund 6% der Kollegen in Väterkarenz, unterstützt Karenz-RückkehrerInnen bei der Planung und Umsetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die wohl größte Herausforderung ist die Unterstützung der Väter beim Beantragen der Väterkarenz und die damit verbundene Auseinandersetzung mit den Gesetzen und unterschiedlichen Institutionen

VATERKARENZ UND PAPAMONAT

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
BAWAG PSK AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
BFI Wien	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Caritas der Erzdiözese Wien, Haus St. Martin und St. Antonius	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
FH Technikum Wien	Sensibilisierung für und das Sichtbarmachen von Väterkarenz in Lehre, Forschung und Verwaltung; „Baby-Wochen“ für Student/innen und Mitarbeiter/innen, die Vater geworden sind
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Papamonat: 28 aufeinanderfolgende Kalendertage unter Fortzahlung von 50% des Entgelts
Frequentis AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Generali Versicherung AG	Es wurde eine Vereinbarung über den „Papamonat“ abgeschlossen: Väter können längstens bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter ein „Sabbatical“ für die Dauer eines Monats in Anspruch nehmen
Hammerschmied, Hohenegger & Partner Wirtschaftsprüfungs Ges.m.b.H.	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Henkel CEE GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Imperial Riding School Renaissance Vienna Hotel, MJ Hotelbetrieb GmbH	Aktive Karenzplanung und Rückkehrplanung für Mütter und Väter in Führungspositionen
Industriellenvereinigung	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Kapsch Gruppe	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
kununu GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
MEIXNER VERMESSUNG ZT GMBH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Microsoft Österreich	Im Jänner 2011 Einführung der sogenannten Papawochen. Dabei handelt es sich um einen zweiwöchigen, vom Unternehmen bezahlten Sonderurlaub für Väter während des Mutterschutzes. 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
Mondi AG	Besonders hervorzuheben ist unser aktives Karenzmanagement. 2014 waren 30 Mütter und 10 Väter in Karenz. Wir bieten allen werdenden Eltern, Müttern und Vätern die bereits in Karenz sind und arbeitenden Eltern einen professionellen externen Eltern-Coach
ÖAMTC	ÖAMTC Papawochen – Freistellung „frischgebackener“ Väter für 2 Wochen zu vollen oder 4 Wochen zu halben Bezügen
OMV AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Österreichische Apothekerkammer	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
PwC Österreich GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
Raiffeisen Bank International AG (RBI)	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
RHI Magnesita	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
SAP Österreich GmbH	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt
VERBUND AG	Väterkarenz und Papamonat in ihrer Selbstbeschreibung erwähnt

Unternehmen mit Engagement bei Gleichbehandlung und Diversity

Top-Job-Sharing & Diversity-Beauftragte

Aufgelistet sind Unternehmen aus der Datenbank „Unternehmen fuer Familien“, die in ihrer Selbstbeschreibung Hinweise Top-Job-Sharing und Diversity-Beauftragte Gleichbehandlung von Frauen und im Diversity Management geben.

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Kärnten	
A.Ö. Krankenhaus des Deutsch Ordens Friesach GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
Buchhandlung Johannes Heyn GmbH & CO KG	
Hilfswerk Kärnten	Frauenquote über 75 Prozent
Infineon Technologies Austria AG	
KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	
klufamily Marktforschung GmbH	
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
pro mente: kinder jugend familie, pro mente kärnten, Reha-Klinik für seelische Gesundheit GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
SozialMarkt Kärnten	Frauenquote über 75 Prozent
Niederösterreich	
BILLA AG	Frauenquote über 75 Prozent
Fernhochschule Ferdinand Porsche	Förderung personeller und sozialer Vielfalt: Frauenanteil, Frauen/Mütter in Führungspositionen (auch in Teilzeit), ältere Mitarbeiter
i-tax Steuerberatungs GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
IKEA Austria GmbH	Top-Job-Sharing; Karriere UND Familie, egal ob männlich oder weiblich. IKEA hat in Österreich im Moment rund 2.571 Mitarbeiter. 1.529 davon sind Frauen, 1.042 Männer. Von den elf Mitgliedern der Geschäftsführung haben sieben Kinder. Das Top-Managementteam besteht aus 7 Frauen (64%) und vier Männern (36%), Country Managerin ist ebenfalls eine Frau. Die zweite Managementebene setzte sich zuletzt aus 57% Männern und 43% Frauen zusammen.
MERKUR Warenhandels AG	Frauenquote über 75 Prozent
NÖ Hilfswerk	Frauenanteil 97 Prozent
Prauchner GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
Schebesta und Holzinger Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	Frauenquote über 75 Prozent
Oberösterreich	
Alten- und Pflegeheim St. Klara	Frauenquote über 75 Prozent
HOFER KG	Frauenquote über 75 Prozent
ing. gerhard hofer	
Johannes Kepler Universität	eigenes Referat „Diversity Competence“
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
Oberösterreichischer Familienbund	Frauenquote über 75 Prozent
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
Steuer- und Zollkoordination Region Mitte	
Veritas Verlags- und Handelsges.m.b.H. & Co OG	Frauenquote über 75 Prozent

GLEICHBEHANDLUNG UND DIVERSITY

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Salzburg	
Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG	
dm drogerie markt GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
Lidl Österreich	Frauenquote über 75 Prozent
SPAR Österreichische Warenhandels - AG	Frauenquote über 75 Prozent
Steiermark	
CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	eigene Stelle für Gender & Diversity Management
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	2015 Frauenquote in Führungspositionen 72 Prozent
Kinderbüro - Die Lobby für Menschen bis 14	Frauenquote über 75 Prozent
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
LAFER + PARTNER	Frauenquote über 75 Prozent
Tirol	
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
Vorarlberg	
Caritas der Diözese Feldkirch	Frauenquote über 75 Prozent
dafür gem. GmbH	
Sutterlüty Handels GmbH	80% Frauenanteil, überwiegend in Führungspositionen
Wien	
Austrian Business Agency	Frauenquote über 75 Prozent
Bayer Austria Ges.m.b.H.	Bewusstseins-schaffung durch „Leading Across Cultures and Genders“-Programm; Frauenanteil 63%
Casa Leben im Alter gGmbH	Frauenquote über 75 Prozent
CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati, Rechtsanwältin GmbH	
FH Technikum Wien	Vor dem Hintergrund von Gender Mainstreaming und Diversity Management haben Hochschulen eine wachsende gesellschaftliche Verantwortung. Im Leitbild der FH Technikum Wien heißt es u.a. „Wir pflegen eine offene, dialogorientierte Kommunikationskultur und achten und fördern Chancengleichheit und Vielfalt.“
GMS GOURMET GmbH	
Göttin des Glücks GmbH	
Hammerschmid, Hohenegger & Partner Wirtschaftsprüfung Ges.m.b.H.	Frauenquote über 75 Prozent
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger	„Chancen-Gleichheit für alle MitarbeiterInnen“ – dieses Prinzip versuchen wir im HVB mit unseren Bemühungen um Inklusion, gesunde Arbeitsumwelt, klaren Recruitingprozessen usw. seit Langem zu leben. Frauenförderplan
Hewlett-Packard Gesellschaft mbH	Chancengleichheit: integrierte Diversitymanagement-Maßnahmen
Imperial Riding School Renaissance Vienna Hotel, MJ Hotelbetrieb GmbH	Inklusion, Toleranz und Vielfalt sind Pfeiler unserer Unternehmenskultur. Ein positives Zusammenarbeiten und die gegenseitige Rücksichtnahme ermöglichen eine lebendige Unternehmenskultur der Inklusion, Vielfalt und Toleranz, und zwar langfristig und zukunftsorientiert
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	Frauenquote über 75 Prozent
MAM BABYARTIKEL GMBH	Frauenquote über 75 Prozent
ÖBB	Diversity-Beauftragte ÖBB Konzern
Österreichische Apothekerkammer	
Österreichisches Trainingszentrum für Neuro-Linguistisches Programmieren und Neuro-Linguistische Psychotherapie (ÖTZ-NLP&NLPT)	Frauenquote über 75 Prozent
SAP Österreich GmbH	
SIMACEK Facility Management Group GmbH	Diversity-Führungskräfte; Frauenanteil über 75 Prozent
VKKJ - Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche	Frauenanteil 93%

Unternehmen mit Engagement bei Krisenbetreuung und Coaching

Von Burnout-Prävention bis Hospizkarenz

Aufgelistet sind Organisationen aus der Datenbank „Unternehmen fuer Familien“, die in ihrer Selbstbeschreibung Hinweise auf Maßnahmen geben, die die Mitarbeiter auch bei allen ihren Problemen – auch im privaten Bereich – unterstützen.

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet.
Kärnten	
BKS Bank AG	Anonyme, kostenlose MitarbeiterInnenberatung für herausfordernde Berufs- und Lebensphasen
Buchhandlung Johannes Heyn GmbH & CO KG	Psychologische Unterstützung durch professionelle BeraterInnen bei (Familien-)Problemen
Infineon Technologies Austria AG	Anonyme Psychologische Beratung für Mitarbeiter/innen und Familienangehörige
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Supervision, Coaching und Krisenintervention bei extremen Fällen
PMS Elektro- und Automationstechnik GmbH	Möglichkeit für Coaching-Gespräche im Unternehmen mit einem ausgebildeten Lebensberater
SozialMarkt Kärnten	Schulung Konfliktmanagement
Niederösterreich	
Marienheim Betriebs.ges.m.b.H	Wir unterstützen alleinerziehende Mütter bei der Wohnungssuche, kurzfristig bieten wir kostenlos eine Wohnung im Haus an. Bei privaten Problemen bieten wir Gespräche mit Psychologen, die während der Arbeitszeit getätigt werden können
Oberösterreich	
Alten- und Pflegeheim St. Klara	Pflege- u. Hospizkarenz
Salzburg	
PAPPAS GRUPPE	Wenn Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pappas Gruppe in eine Situation geraten, die derartige Hilfe erfordert, übernimmt die Pappas Gruppe rasch und unkompliziert die Kosten für die Rainbows-Betreuung, die in Form von Gruppenaktivitäten, Besuchsbegleitungen oder ähnlichem angeboten wird
Steiermark	
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Supervision und Coaching, Sabbatical, Bildungskarenz, Familienhospizfreistellung
Kinderbüro – Die Lobby für Menschen bis 14	Entwicklung und Umsetzung von Trainingsmaßnahmen zum Selbst- und Zeitmanagement (Seminare und Vorträge zu Stress- und Burn-Out-Prävention)
Medizinische Universität Graz	Die Gruppe für betreuende und pflegende Angehörige dient dazu, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen und sich gegenseitig Rat, Information und Unterstützung zu geben
Tirol	
A. ö. Bezirkskrankenhaus Reutte	Altersteilzeit, Bildungskarenz, Hospizkarenzmöglichkeit
genial Lernzentrum KG	Unterstützung bei Sterbebegleitung
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Ansprechperson für MitarbeiterInnen-Anliegen: Die Ansprechpersonen stehen allen MitarbeiterInnen für Anliegen zur Verfügung
World-Direct eBusiness solutions GmbH	Externe psychologische Beratungsstelle für Stressbewältigung im Zusammenhang mit Arbeit und Familie

KRISENBETREUUNG & COACHING

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet.
Vorarlberg	
Gebrüder Weiss GmbH	Individuelle Unterstützung in Krisensituationen; Coaching im beruflichen und privaten Bereich, anonym und streng vertraulich; gezielte Trainingsangebote zu Persönlichkeitsentwicklung, Zeit- & Konfliktmanagement
illwerke vkw	individuelle Unterstützung in Krisensituationen
Wien	
AbbVie GmbH	Unterstützung in Notsituationen durch einen externen Partner und den internen „Mitarbeiter für Mitarbeiter“ Soforthilfefonds
Arthur Schütz & Co KG	kostenlose Beratungen (www.gratiscoaching.at), in Anspruchnahme der Hauspsychologin
Atos IT Solutions and Services GmbH	Unterstützung bei individuellen bzw. privaten Notsituationen
B-NK GmbH	Team-Supervision (3 Std. pro Quartal)
Bayer Austria Ges.m.b.H.	Mitglied von consentiv
Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group	freiwillige Sozialleistungen für familiäre Notsituationen, Kinderzuschuss und verschiedene Darlehensformen
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Employee-Assistance-Programme-Coaching, Beratung und Information im beruflichen und privaten Bereich, anonym und streng vertraulich
Generali Versicherung AG	Alkoholpräventionsprogramme oder Burn-out-Profilaxe; Schulungen, Vermittlung zu ProfessionistInnen wie z. B. zu Psychologen oder Coaches in schwierigen Lebenssituationen
Hammerschmied, Hohenegger & Partner Wirtschaftsprüfungs Ges.m.b.H.	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und daraus abgeleitete Maßnahmen (z. B. anonymes Coaching durch Professionisten)
Henkel CEE GmbH	Consentiv Service (kostenlose Unterstützung und Beratung von Mitarbeitern in privaten und beruflichen Problemsituationen)
Kapsch Gruppe	Angebote zur Stress- und Burn-Out-Vorbeugung
MAM BABYARTIKEL GMBH	Seminarangebot zu Burn-Out-Prävention, Selbst- und Zeitmanagement
Österreichisches Trainingszentrum für Neuro-Linguistisches Programmieren und Neuro-Linguistische Psychotherapie (ÖTZ-NLP&NLPT)	Kostenlose Beratungen (www.gratiscoaching.at), Inanspruchnahme der Hauspsychologin
Procter & Gamble Austria, Zweigniederlassung d. Procter & Gamble GmbH	Ein professionelles Betreuersteam steht unseren Mitarbeitern samt direkten Angehörigen bei Familien- oder beruflichen Themen telefonisch oder in deren Räumlichkeiten, kostenlos und anonym, zur Seite.
PwC Österreich GmbH	Externes Coaching und Weiterbildungsangebote zum Umgang mit Stress
Raiffeisen Bank International AG (RBI)	Consentiv (Employee Assistance Services GmbH): Die RBI hat einen Vertrag mit consentiv für die Erbringung von Beratungsleistungen in schwierigen Lebenslagen abgeschlossen
VERBUND AG	consentiv: kostenlose Beratung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für deren im selben Haushalt lebenden Angehörigen
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)	Interne und externe Unterstützung in Krisensituationen

Organisationen mit einer Vielzahl an weiteren Aktivitäten

Chor, Radservice und Zeitsparkonto

Hier sind Organisationen aufgelistet, die sich auf andere Weise für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren als in den vorher genannten Themenbereichen von „Familie und Beruf.“

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Kärnten	
Caritas-Institut für Betreuung und Pflege, St. Hemma-Haus Friesach der Caritas Kärnten	Familienhospiz, Sabbatical vor Pensionsantritt
klufamily Marktforschung GmbH	Gemeinwohl-Ökonomie, Gemeinwohlbilanz
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Krankenhaus-Chor
PMS Elektro- und Automationstechnik GmbH	Zahlreiche freiwillige Sozialleistungen (MA-Beteiligung, Essensmarken, Jahresvignette, etc.)
SozialMarkt Kärnten	Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
Niederösterreich	
GARTENleben GmbH	Finanzielle Leistungen (Gut-Tut-Prämien, Gutscheine, Essensbons, etc.)
KASTNER Gruppe	Führungsfunktion in Teilzeitpositionen, Job-Sharing
MERKUR Warenhandels AG	Schülernachhilfe (zu günstigsten Konditionen)
Technopac Austria GmbH	Job-Sharing, Zeitsparmodelle; Gutscheine, betriebliche Pensionskasse, Essensbons; Anrechnung der Erziehungszeiten auf die Betriebszugehörigkeit
Oberösterreich	
DELTA Holding GmbH	Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung sozialer und persönlicher Kompetenzen
Energie AG Oberösterreich	„Energy Hotels“. 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.
Greiner Gruppe	Betriebliche Altersvorsorge
Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft	Es wurde eine Infrastruktur für MitarbeiterInnen, die mit dem Rad anreisen, geschaffen
SPES GmbH	Zeitsparkonto für längere, geplante Auszeiten; Sozialfonds für Notfälle (auch) bei Mitarbeiter/innen;
Salzburg	
G.A.-Service GmbH	Mitarbeiter-Lounge
Salzburg AG	Job-Sharing
Steiermark	
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Pensionskasse als freiwillige Zusatzleistung, Versicherungsschutz; zusätzliche Karenzjahre
LAFER + PARTNER	SMART-Prinzip: das S steht für Sonne. In den Arbeitsräumen werden Lampen eingesetzt, die für positive Stimmung sorgen. Die Solarmodule auf dem Dach des Gebäudes speisen saubere Energie in das System. M, wie Mobilität. Eine eigene Stromtankstelle bietet Treibstoff für alternative Fortbewegungsmittel. Das motiviert zum Umstieg und macht das Leben leiser und sportlicher
Tirol	
hollu Systemhygiene GmbH	Unterstützung in Form von Firmenversicherungen
Koch Media GmbH	Pensionszusage für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter; Betriebsratszuschüsse bei Heirat u. Geburt
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Älteren MitarbeiterInnen wird die Möglichkeit geboten, bis zur Pensionierung im Unternehmen mitzuwirken

SONSTIGES ENGAGEMENT

Organisation	Falls Organisationen konkretere Informationen über die Services geben, sind auch diese hier aufgelistet
Vorarlberg	
Gebrüder Weiss GmbH	Spezielle Seminare für die Mitarbeitergruppen 45+ & 50+ (Mental stark in die Zukunft) sowie 55+ (bewusste Planung des Berufsendes, Übergang in eine neue Lebensphase); „Orange-College“ innovative Aus- u. Weiterbildungsprogramme
illwerke vkw	Betriebliche Pensionsvorsorge
Sutterlüty Handels GmbH	Altersteilzeit
Wien	
A1 Telekom Austria AG	Shared Leadership
abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft	TopJobSharing; Roadmap KarenzManagement
Austrian Business Agency	Job-Sharing
B-NK GmbH	jede Arbeitsstunde wird bezahlt“-Philosophie
BUWOG AG	Pensionskassensystem
fair-finance Vorsorgekasse AG	Betriebliche Pensionsvorsorge
Henkel CEE GmbH	Familiennachzug wird gefördert
kununu GmbH	Betriebliche Altersvorsorge, 6. Urlaubswoche
MAM BABYARTIKEL GMBH	Jobsharing
ÖAMTC	„Gelbe Mama & Papa Mappe“ (umfassende Informationen rund um die Themen Schwangerschaft, Karenz, Behördengänge, etc.)
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Benefits (auch für karenzierte und Pensionisten)
VKKJ – Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche	Einsatz von Mitarbeitern/innen in Karenz/in Pension zur Überbrückung von personellen Engpässen

Wer in Österreich auditiert

Lizenzierte Auditorinnen und Auditoren sowie Zertifizierungsstellen in Österreich

NIEDERÖSTERREICH

Gerhard Sagmeister

ABC Automotive Business Consulting GmbH
Triester Straße 14, Top 404, 2351 Wr. Neudorf
+436641966236
gerhard.sagmeister@abc-gmbh.at – www.abc-gmbh.at

KÄRNTEN

Irene Slama

iscon – Irene Slama Consulting
Klinkstraße 68, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
+436641103980
iscon@slama.co.at – www.iscon-slama.co.at

OBERÖSTERREICH

MMag. Sandra Brandstetter

getinside consulting
Pulgarn 13a, 4221 Steyregg
+4366488628823
info@getinside.at – www.getinside.at

Dr. Sabine Wölbl

HR + Wissensmanagement Consulting
Altstadt 10, 4020 Linz
+436507782797, +43732782797
sabine.woelbl@potenzialfinder.com
www.potenzialfinder.com

SALZBURG

Mag. Sandra Schinwald-Haberzettl

Haberzettl-Schinwald Unternehmensberatung
Ulmenweg 11, 5201 Seekirchen am Wallersee
+436642031667, +43621230158
info@haberzettl-schinwald.com – www.arbeitimwandel.com

STEIERMARK

Mag. Erika Krenn-Neuwirth

K und K Wirtschaftscoaching GmbH
Zimmerplatzgasse 1/11, 8010 Graz
+436763178071, +43316819844
erika.krenn@kkwico.at – www.kkwico.at

Mag.a Claudia Schenner-Klivinyi

SINWIN e.U.
Heimweg 12a, 8073 Seiersberg-Pirka
+436507005109
schenner-klivinyi@sinnwin.at – www.sinnwin.at

TIROL

Lizzi Elisabeth Flarer

Elisabeth Flarer Coaching Company
Montaniweg 10, 39012 Meran BZ, Italien
+4369912265588
info@CoachingCompany.at – www.coachingcompany.at

Dagmar Reuter MSC

emotions2lead KG
Fallbachweg 19, 6068 Mills/Hall
+436763135143
reuter@emotions2lead.com – www.emotions2lead.com

VORARLBERG

Dr. Rudolf Lürzer

GCN Consulting GmbH
Scheffelstraße 8, 6900 Bregenz
+435574459250 – office@gcn.at – www.gcn.at

WIEN

MMag. Margit Burger

Arbeitsplatzkultur
Carl-Appel-Straße 5/2403, 1100 Wien
+436766037816
m.burger@arbeitsplatzkultur.at
www.arbeitsplatzkultur.at

Mag. Aglaë Eichinger MBA

Eichinger-Consulting
Mahlerstraße 4/2/2/14, 1010 Wien
+436505866754
office@eichinger-consulting.at
www.eichinger-consulting.at

DI. Andreas Faber

RMI Managementberatung GmbH
Fischhof 3/6, 1010 Wien
af@rmipartners.com – www.rmipartners.com

Mag. Martina Pecher

Pecher Consulting GmbH
Nachreihengasse 1, 1170 Wien
+4366488672878, +4314895044
martina@pecher-consulting.at
www.pecher-consulting.at

Edith Peter

KiBiS Work-Life Management GmbH
Universitätsring 10, 1010 Wien
+436641614421, +4315333430
e.peter@kibis.at – www.kibis.at

Christina Pirkebner MA

KiBiS Work-Life Management GmbH
Universitätsring 10, 1010 Wien
+436767239933, +4315333430
c.pirkebner@kibis.at – www.kibis.at

Mag. Peter Radlingmayr

RMI Managementberatung GmbH
Fischhof 3/6, 1010 Wien
+436645296047
pr@rmipartners.com – www.rmipartners.com

Mag. (FH) Peter Rieder

arbeitswelten – Corporate Culture & Worklife Consulting
Jeneueingasse 9, 1210 Wien
+436764255664
kontakt@arbeitswelten.at – www.arbeitswelten.at

Susanne Stiedl

CuteConsulting
Wlassakstraße 27/11, 1130 Wien
+436642049168
stiedl@cute-consulting.at

Mag. Maren Wöfl

KiBiS Work-Life Management GmbH
Universitätsring 10, 1010 Wien
+4369910591846, +4315333430
m.woelfl@kibis.at – www.kibis.at

LIZENZIERTE ZERTIFIZIERUNGSSTELLEN

Bureau Veritas Certification Austria GmbH

+431713156826
thomas.deimel@at.bureauveritas.com

Quality Austria – Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH

+4312748747, agnes.steinberger@qualityaustria.com
www.qualityaustria.com

TÜV Austria

office@tuv.at – www.tuv.at

TÜV Süd Landesgesellschaft Österreich GmbH

+43524463967
office-jenbach@tuev-sued.at – www.tuev-sued.at

Das Audit *berufundfamilie* und sein Umfeld

Weitere Auszeichnungen, Awards und Zertifikate, die für mitarbeiter- und familienfreundliche Unternehmen relevant sind

Charta der Vielfalt - Unterzeichner

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft - unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

Verliehen/vergeben durch: Wirtschaftskammer Österreich und Wirtschaftskammer Wien

Vergabe/Laufzeit: öffentliches, freiwilliges Bekenntnis

Zuletzt vergeben: Stand 21.08.2017

→ www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt

Gemeinwohl-Bilanz

Die Gemeinwohl-Bilanz misst Erfolg nach neuen Maßstäben: Nicht der Finanzgewinn ist das Ziel, sondern die Mehrung des Gemeinwohls. Der individuelle Beitrag zum Gemeinwohl wird auf Basis der Gemeinwohl-Matrix definiert und bewertbar gemacht.

Verliehen/vergeben durch: GWÖ (Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie)

→ www.ecogood.org/gemeinwohl-bilanz

Ausgezeichneter Lehrbetrieb

Der Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft kann Unternehmen, die sich durch außergewöhnliche Leistungen in der Ausbildung von Lehrlingen und im Lehrlingswesen Verdienste um die österreichische Wirtschaft erworben haben, die Auszeichnung „Staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb“ verleihen.

Verliehen/vergeben durch: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Zuletzt vergeben: 2017

→ www.bmwf.w.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Seiten/StaatlicheAuszeichnung-gem_Paragraf30aBAG.aspx

BGF betriebliche Gesundheitsförderung

Das BGF-Gütesiegel prämiert Leistungen für ein erfolgreich abgeschlossenes BGF-Projekt beziehungsweise für die Implementierung in den Regelbetrieb.

Verliehen/vergeben durch: Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung ÖNBGF (Krankenkassen, AK, WKÖ, Gewerkschaft, Industriellenvereinigung)

Vergabe/Laufzeit: jährlich, für drei Jahre, danach Neuantrag und Prüfung des Unternehmens auf Gesundheitsorientierung

→ www.netzwerk-bgf.at/portal27/portal/bgfportal/content/contentWindow?contentid=10007701086&action=2

fair finance betriebl. Sozialpreis

Österreichische Unternehmen können ihre Projekte über soziale Maßnahmen einreichen und von einer zehnköpfigen Jury evaluieren lassen.

Verliehen/vergeben durch: Verein fair-finance

Zuletzt vergeben: zuletzt 2016; wird derzeit nicht vergeben

→ www.sozialpreis.at/informationen-betrieblicher-sozialpreis-2015

Great Place to Work – Preis

Jedes österreichische oder ausländische Unternehmen, sowie jede öffentliche oder private Organisation ab einer Mindestgröße von 20 beschäftigten Mitarbeitern in Österreich kann am Wettbewerb teilnehmen.

Verliehen/vergeben durch: Great Place to work® Österreich

Vergabe/Laufzeit: jährlich

Zuletzt vergeben: 2017

→ www.greatworkplace.eu/beste-arbeitgeber

Nestor Gold Gütesiegel/Charta

Bewertet wird die alter(n)sgerechte Ausrichtung von Unternehmen/Organisationen zur nachhaltigen Verankerung aller Altersgruppen, besonders der Älteren im Unternehmen.

Verliehen/vergeben durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vergabe/Laufzeit: für die Dauer von drei Jahren

→ www.nestorgold.at/cms/nestor/liste.html?channel=CH2561

Staatspreis Beste Lehrbetriebe

Der Staatspreis Beste Lehrbetriebe „Fit for Future“ hat das Ziel, Lehrbetriebe für die Qualität, Innovationskraft und Nachhaltigkeit ihrer Lehrlingsausbildung auszuzeichnen, um die hervorragenden Leistungen der heimischen Lehrbetriebe und ihre Vorbildwirkung zu unterstreichen. Er ist damit ein wichtiger Impulsgeber und ein Forum für Best Practices in der Lehrlingsausbildung, die den Bedarf an qualifizierten Fachkräften und damit die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen nachhaltig sicherstellt. Teilnahmeberechtigt am Staatspreis Beste Lehrbetriebe „Fit for Future“ sind österreichische Lehrbetriebe.

Verliehen/vergeben durch: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Vergabe/Laufzeit: alle zwei Jahre

Zuletzt vergeben: 2017

→ www.bmwf.w.gv.at/Ministerium/Staatspreise/bestelehrbetriebe/Seiten/Staatspreisr%C3%A4ger2011.aspx

Staatspreis Familie & Beruf

Ausgezeichnet werden österreichische Unternehmen und Institutionen für besonders herausragende Leistungen im Bereich familienbewusster Personalpolitik. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird so ermöglicht, sowohl ihre beruflichen Chancen uneingeschränkt nutzen, als auch Familie und Beruf optimal vereinbaren zu können.

Verliehen/vergeben durch: Die Bundesministerin für Frauen, Familien & Jugend

Vergabe/Laufzeit: alle zwei Jahre

Zuletzt vergeben: 2016

→ www.familienfreundlichsterbetrieb.at/archiv

Impressum

Herausgeber
Germanos Athanasiadis

Chefredaktion
Mag. Arne Johannsen

Mitarbeit Redaktion/Recherche
Mag. Stephanie Dirnbacher-Krug,
Mag. André Exner, Dr. Michael Fem-
bek, Mag. Harald Kolerus, Mag. Ro-
bert Prazak, Mag. Alexandra Rotter,
Mag. Josef Ruhaltinger

Grafisches Konzept & Ausarbeitung
Almasy Information Design Thinking

Lektorat
Renate Hofbauer

Projektleitung
Mag. Erich Danneberg, MAS

Assistenz der Projektleitung
Judith Kaltenbacher

Anzeigenleitung
Mag. Thomas Parger

Redaktion Firmenportraits
Helga Krémer

Marketing & Vertrieb
Alexandra Otto

Medieninhaber
MN Anzeigenservice GmbH,
1110 Wien, Brehmstraße 10/4. Stock
Tel.: +43/1/919 20-0
www.medianet.at

Druck & Buchbinder
agensketterl
Druckhausstraße 1. 2540 Bad Vöslau

Vertrieb
Medienlogistik Pichler-ÖBZ GmbH
& Co KG, 2355 Wr. Neudorf, IZ-NÖ
Süd, Straße 1, Obj. 34

Bestell-Hotline
www.medianet.at oder
Tel.: +43/1/919 20-2115,
Fax: +43/1/298 20-2231

COPYRIGHT© 2018
by medianet Verlag AG

Eine Medienkooperation mit
finanzieller Unterstützung der
Familie & Beruf Management GmbH

Aus Gründen der besseren Lesbar-
keit wurde die geschlechtsspezifi-
sche Differenzierung nicht durch-
gehend verwendet. Entsprechende
Begriffe gelten im Sinne der Gleich-
berechtigung jeweils gleichwertig für
beide Geschlechter.

Alle Rechte, auch die des aus-
zugsweisen Abdrucks oder der
Reproduktion einer Abbildung, sind
vorbehalten. Das Werk einschließlich
aller seiner Teile ist urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung ist ohne
Zustimmung des Verlags unzulässig.
Dies gilt insbesondere für Vervielfäl-
tigungen, Übersetzungen, Mikrover-
filmungen und die Einspeicherung
und Verarbeitung in elektronischen
Systemen. Alle angeführten Daten
wurden nach bestem Wissen und
Gewissen recherchiert, dennoch
können wir für die Richtigkeit keine
Haftung übernehmen. Gerade
heute in einer dynamischen Welt der
Kommunikation unterliegen Tele-
fonnummern, E-Mail-Adressen und
Internetseiten oft auch kurzfristigen
Veränderungen. Die genannten
Markennamen und die abgebilde-
ten Markenzeichen sind Eigentum
der jeweiligen Markeninhaber und
werden ausschließlich zu Informa-
tions- und Dokumentationszwecken
wiedergegeben. Wir sind bei der
Auswahl der Bilder mit Umsicht
vorgegangen, um die Rechte Dritter
nicht zu verletzen.

ISBN 9-783903-254022

Verkaufspreis: € 27,50

Unternehmen und Institutionen stellen sich vor – Verzeichnis

Lidl Österreich	24-25
SIMACEK Facility Management Group GmbH	26
Salzburg AG	27
Rewe International	28





Die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee bietet als zertifizierte familienfreundliche Gemeinde ein wichtiges Angebot für berufstätige Eltern an: Qualitätsvolle und leistbare Kinderbetreuung in den Sommerferien. Die Kinder sind vom abwechslungsreichen Programm begeistert, der Sommer ist voll Spiel, Sport und Spaß. Eine Woche Ferienerlebnis kostet € 48,- und das alles bei Vollverpflegung mit Frühstück, Mittagessen und Nachmittagsjause mit viel Obst und Gemüse. – Ein Angebot, das auch die Eltern begeistert und ihnen die Sorge um die Betreuung der Kinder in den Ferien abnimmt. Auch beeinträchtigte Kinder werden kompetent betreut.

Als familienfreundliche Gemeinde setzt die Stadt viele weitere Maßnahmen um Attraktivität und Lebensqualität der Stadt für alle Generationen weiter zu erhöhen!

Setzen auch Sie auf eine familienfreundliche Personalpolitik.



Wir unterstützen Sie dabei.

Alle Infos auf www.familieundberuf.at