

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH

 Bundeskanzleramt

Bundesministerin für Frauen,
Familien und Jugend



Familienfreundliche Arbeitgeber 2018

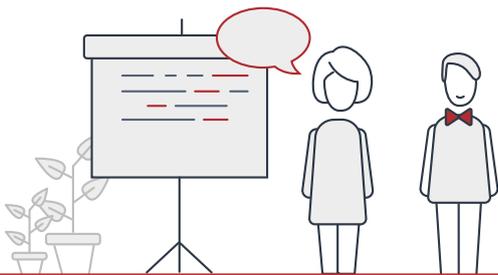




 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat

PROGRAMM DER ZERTIFIKATSVERLEIHUNG	5
VORWORT	7
EINLEITUNG	9
INHALTSVERZEICHNIS DER AUSZEICHNUNGEN	10
AUDIT <i>BERUFUNDFAMILIE</i>	15
AUDIT <i>BERUFUNDFAMILIE FÜR GESUNDHEITS- UND PFLEGE-EINRICHTUNGEN</i>	113
AUDIT <i>HOCHSCHULEUNDFAMILIE</i>	121
FAMILIE & BERUF MANAGEMENT GMBH	138
IMPRESSUM	140



 www.facebook.com/familieundberufat
 www.instagram.com/familieundberufat

ZERTIFIKATSVERLEIHUNG

Familienfreundliche Arbeitgeber 2018

29. Jänner 2019 | 18.00 Uhr

Aula der Wissenschaften, Wollzeile 27a, 1010 Wien

17.30 Uhr Einlass

18.00 Uhr Begrüßung und Intro

Talk

Familienministerin Dr. Juliane Bogner-Strauß | Bundeskanzleramt

Zertifikatsverleihung durch Familienministerin Dr. Juliane Bogner-Strauß

Präsentation der betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik – *berufundfamilie*-Index durch Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider

20.00 Uhr Kulinarischer Ausklang und Networking

Moderation: Johanna Setzer, PULS 4



 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat



Gemeinsam für ein familienfreundliches Österreich!

In vielen Branchen ist der Personal- und Fachkräftemangel bereits deutlich spürbar. Um motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu halten, müssen Arbeitgeber auf deren Bedürfnisse gezielt eingehen. Unternehmen und Institutionen, die hier auf Familienfreundlichkeit setzen haben die Nase vorne, denn eine familienfreundliche Personalpolitik bringt Vorteile für alle – Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das haben Sie bereits erkannt und mit Ihrer Teilnahme am Auditprozess *berufundfamilie / berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen* bzw. *hochschuleundfamilie* einen wichtigen Schritt für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich gesetzt. Sie senden damit nicht nur ein positives Signal an Ihre bestehenden und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sondern leisten auch einen wertvollen Beitrag dazu, das Thema „Familienfreundlichkeit“ noch stärker im Bewusstsein der Gesellschaft zu verankern.

Ich möchte mich daher bei allen heuer ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen herzlich bedanken, denn nur gemeinsam können Dinge verändert werden. Durch Ihren Einsatz und Ihr Engagement helfen Sie uns dabei, Österreich noch ein Stück familienfreundlicher zu machen. Gemeinsam können wir hier viel bewegen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung der familienfreundlichen Projekte.

Vielen Dank!

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



 www.facebook.com/familieundberufat
 www.instagram.com/familieundberufat

Sehr geehrte Damen und Herren!

Auf den folgenden Seiten finden Sie Kurzdarstellungen der heuer ausgezeichneten Unternehmen, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Die angeführten Maßnahmen stellen jeweils lediglich einen Auszug aus den bereits vorhandenen sowie den noch geplanten Maßnahmen dar. Diese Broschüre erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die jeweiligen Daten wurden von den Unternehmen und Institutionen bekanntgegeben.

Auf der Webseite www.familieundberuf.at finden Sie weitere Detailinformationen.

Wir halten fest, dass bei personenbezogenen Bezeichnungen die jeweils gewählte Form für beide Geschlechter gleichermaßen gilt.

Wir hoffen, Ihnen so einen umfassenden Überblick über die vielzähligen Maßnahmen und Ideen der Unternehmen und Institutionen bieten zu können!

Ihr Auditteam der

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH

Audit berufundfamilie	15
Kurzinformation.....	16
Grundzertifikate	
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH	18
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	19
BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft	20
Bundesbeschaffung GmbH	21
Caritas St. Pölten.....	22
EBNER Industrieofenbau GmbH.....	23
Ederer GmbH	24
Elektro Ziegler GmbH	25
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.	26
FESOTEC.....	27
Fritz Holter GmbH	28
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH.....	29
Hammerer Aluminium Industries.....	30
Haus der Barmherzigkeit.....	31
Kendrion (Eibiswald) GmbH.....	32
Kink KG	33
KWG Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen.....	34
MAGS Werbetechnik	35
Manuel und Claudia Ressi GnbR.....	36
Mayer & Co Beschläge GmbH	37
Nagel Austria GmbH.....	38
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Rosenhügel“	39
OÖ WOHNBAU Gesellschaft f. d. Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	40
Österreichisches Rotes Kreuz - Landesverband Wien	41
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen.....	42
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH.....	43
RECON Europe GmbH.....	44
Richter Pharma AG.....	45
Rieder Bau GmbH & Co KG.....	46
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	47
Sony DADC	48
SOZIALBAU AG	49
SPAR Österr. Warenhandels-AG Zweigniederlassung Maria Saal	50

SPAR Österr. Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	51
The Skills Group GmbH	52
Umweltbundesamt.....	53
UNICONSULT Steuerberatung GmbH	54
UNICONSULT Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH	55
Wiener Netze GmbH.....	56
Wiener Stadtwerke GmbH	57
Wien Holding GmbH	58
Wucherer Energietechnik GmbH.....	59
ZG Lighting Austria GmbH.....	60

Zertifikate

Altstoff Recycling Austria AG	61
AV Stumpfl GmbH.....	62
Bank Gutmann AG.....	63
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG.....	64
BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH	65
BILLA AG	66
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	67
Caritas der Erzdiözese Wien, Haus St. Martin & Haus St. Antonius	68
Constantia Teich GmbH.....	69
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH.....	70
Energie AG Oberösterreich	71
Energie Graz GmbH & Co KG.....	72
Erste Group Bank AG, Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	73
EY Österreich.....	74
Flughafen Wien AG	75
Generali Versicherung AG	76
GENIAL! KG - WIR HELFEN LERNEN.....	77
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	78
GMS GOURMET GmbH.....	79
GRUBER Touristik GmbH	80
HOFER KG.....	81
Industriellenvereinigung.....	82
Ing. Gerhard Hofer e.U.....	83
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, AG.....	84
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH.....	85
Lutz + Achleitner Steuerberater GmbH & Co KG.....	86

NOVOMATIC AG	87
NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich / GARANTA Versicherungs-AG Österreich	88
ÖAMTC	89
OeKB Gruppe	90
Oesterreichische Nationalbank.....	91
Orthopädisches Spital Speising GmbH	92
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H.	93
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	94
ÖTZ-NLP&NLPT Arthur Schütz & Co KG	95
PENNY Markt.....	96
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG.....	97
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG.....	98
Raml und Partner Steuer- und Unternehmensberatung GmbH.....	99
research-team - Jimenez-Schmon-Höfer GmbH.....	100
Salzburg AG.....	101
Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	102
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	103
SozialMarkt Kärnten	104
Steuer- und Zollkoordination Region Mitte.....	105
UniCredit Bank Austria AG	106
VERBUND.....	107
Weichenwerk Wörth GmbH.....	108
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group.....	109
Wirtschaftskammer Oberösterreich	110
Wirtschaftskammer Österreich.....	111

Audit berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen **113**

Kurzinformation.....	114
----------------------	-----

Grundzertifikate

Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	116
SeneCura Sozialzentrum Schladming.....	117

Zertifikate

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	118
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	119

Audit hochschuleundfamilie **121**

Kurzinformation.....122

Grundzertifikate

Donau-Universität Krems124

Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz125

Universität Salzburg126

Zertifikate

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.....127

Fachhochschule Burgenland GmbH128

Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH129

FH Campus Wien130

FH des BFI Wien.....131

FHWien der WKW132

Johannes Kepler Universität Linz133

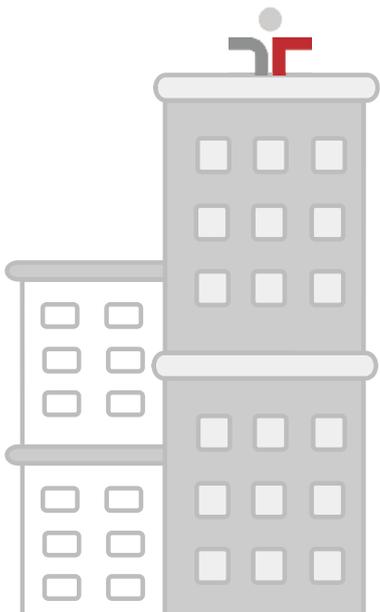
Kunstuniversität Linz.....134

Medizinische Universität Wien135

Universität Graz.....136

Veterinärmedizinische Universität Wien.....137







Audit berufundfamilie

KURZINFORMATION

Gewinnen durch mehr Familienfreundlichkeit

Das Audit *berufundfamilie* ist ein **Personalmanagement-Instrument** für die nachhaltige Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Durch eine erfolgreiche Gesamtstrategie gewinnt das Unternehmen langfristig betriebswirtschaftlich und steigert so seine Wettbewerbsfähigkeit.

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- Leichtere Bewältigung arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen durch die Positionierung als attraktive/r Arbeitgeber/in
- Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte
- Weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Mitarbeiter/innenloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Know-how bleibt im Unternehmen
- Reduktion von Stress
- Mitarbeiter/innenmotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Positives Betriebsklima

- Besondere Berücksichtigung von KMU durch das **Audit berufundfamilie KOMPAKT** mit einem verkürzten Verfahren und einer speziellen Förderung
- Staatliches Gütezeichen
- Familienbewusstsein wird langfristig im Unternehmen verankert
- Begleitung durch geschulte Auditor/innen
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachter/innen
- Zufriedene Mitarbeiter/innen schaffen zufriedene Kund/innen

Individuelle Lösungen für jedes Unternehmen

Einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen **ab 5 Mitarbeiter/innen**, erfasst das Audit *berufundfamilie* den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In definierten Handlungsfeldern wird das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für das jeweilige Unternehmen entwickelt - SOLL-Zustand.

Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst **passgenaue Lösungen** zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse der Beschäftigten in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen.

Familienfreundlichkeit wird gefördert

Durch das Förderprogramm der Familie & Beruf Management GmbH haben Unternehmen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Auditierungsprozess zu beantragen.

- Anspruchsberechtigt: Private Unternehmen ab fünf Mitarbeiter/innen (einmalige Förderung pro Unternehmen)
- Unbürokratische und unkomplizierte Vergabe der Förderung mit direkter Auszahlung an die/den Antragsteller/in



ABC SERVICE & PRODUKTION INTEGRATIVER BETRIEB GMBH

Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt

Tel.: +43 (0)463 354 40-0
E-Mail: office@abc-auftragsfertigung.com
Webseite: www.abc-auftragsfertigung.com

Kontakt: Ing. Tamara Orasche-Sornig



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	206
Frauen:	78
Männer:	128
Teilzeitkräfte:	30
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Es wurde ein alternatives Normalarbeitszeitmodell eingeführt. Die Normalarbeitszeit kann um 1h nach vor verschoben werden. Dadurch ist der Arbeitsbeginn 1h früher, wenn gewünscht. Die Mitarbeiter/innen können dadurch auch 1h früher in die Freizeit gehen. Sie haben somit mehr Zeit für Familie und Hobbies. Mitarbeiter/innen sind dadurch ausgeglichener und auch motivierter. Das alternative Arbeitszeitmodell kann monatlich wieder auf Normalarbeitszeit umgestellt werden. Vor allem in den Sommermonaten wird dieses Arbeitszeitmodell sehr von unseren Mitarbeiter/innen genutzt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Immer mehr rückt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blickpunkt innovativen Qualitätsmanagements. Alle Umfragen und Studien belegen, dass eine gute Work-Life-Balance ausschlaggebend dafür ist, dass sich Männer und Frauen voll beruflich und privat entfalten können. ABC bietet schon viel - angefangen von flexiblen Arbeitszeiten, flexiblen Teilzeit- und Wiedereinstiegsmodellen, Weiterbildung und Karriereplanung. Daher hat sich ABC entschieden im Jahr 2018 die Zertifizierung „Audit berufundfamilie“ anzustreben.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Info - Tafel und Folder „Vereinbarkeit Beruf-Familie bei ABC“
- Arbeitsabläufe und -inhalte unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit gestalten
- Gesundheitsvorsorgeprogramm

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Väterkarenz - Papamonat
- Vergünstigtes Mittagessen - kostenloses Obst
- Interne Information und Kommunikation

BARMHERZIGE BRÜDER KRANKENHAUS WIEN

Johannes-von-Gott-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: +43 (0)121 121-0

E-Mail: kh@bbwien.at

Webseite: www.bbwwien.at

Kontakt: Dr. Friedrich Reimoser



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.030
Frauen:	700
Männer:	330
Teilzeitkräfte:	335
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Ausgangssituation: Schwierigkeiten bei der Besetzung von Nachtdiensten in der allgemeinen Ambulanz.

Lösung: Entwicklung von speziell auf die Zielgruppe Allgemeinmediziner im Spital zugeschnittenen Arbeitszeitmodellen (entweder keine Tagdienste, nur Nachtdienste nach Wahl; oder Mischmodelle), Angebote zur zeitlichen Vereinbarkeit von Betreuungspflichten, selbstständigen Tätigkeiten und Spitalsarbeit - inkl. variablen Karenzierungsmöglichkeiten. Flexible Zeitmodelle auch kurzfristig änderbar.

Auswirkung: Insgesamt stärkere Mitarbeiterbindung und -loyalität.

Motive für die Teilnahme am Audit

Unser Ordensauftrag lautet: „Gutes tun und es gut tun!“ Dazu zählt neben dem verantwortungsvollen Dienst an unseren Patienten auch die Sorge um die eigenen Mitarbeiter/innen und deren Familien. Wir sind der festen Überzeugung, dass sich Mitarbeiter/innen in einem stabilen familiären Umfeld wohl fühlen und motivierter zur Arbeit gehen. Diese Motivation wollen wir als Arbeitgeber schätzen und fördern! Unsere Teilnahme am Audit *berufundfamilie* soll neben der Umsetzung konkreter Maßnahmen vor allem eine familienbewusste Führungs- und Unternehmenskultur in der gesamten Organisation bewirken.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ferienbetreuungsmodell für Kinder
- Karenzfrühstück
- Familienbeauftragte

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitsmodelle (zahlreiche Teilzeitvarianten, Sabbaticals, kurzfristige Karenzierungen, Bildungskarenzen u.a.)
- Betriebskindergarten
- Führung in Teilzeit möglich
- Jährliches Familienfest
- Mitarbeiter/innenzeitung wird auch an Karenzierte versendet

BDO AUSTRIA GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- UND STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Am Belvedere 4, 1100 Wien

Tel.: +43 (0)153 737

E-Mail: office@bdo.at

Webseite: www.bdo.at

Kontakt: Mag. Alexandra Fenz



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	442
Frauen:	258
Männer:	184
Teilzeitkräfte:	186
Branche:	Information/Consulting

Best Practice-Maßnahme

Mit der Einführung unseres Betriebskindergartens im eigenen Haus haben wir für unsere Eltern im Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, ihre Kinder exzellent untergebracht zu wissen. Wir arbeiten hier mit den besten Partner/innen zusammen und das Feedback der Eltern, die ihre Kinder in unserem Kindergarten untergebracht haben, spricht für sich. Hierauf sind wir wirklich stolz!

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir wollen künftig noch mehr Herzblut in die Umsetzung von Maßnahmen stecken, die es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern, herausfordernde Lebensphasen erfolgreich und gesund zu meistern. Der Fokus soll hier auf einer bedürfnisorientierten Maßnahmenplanung liegen, sodass sich alle Mitarbeiter/innen davon angesprochen fühlen. Die Stimmen und Erfahrungsberichte unserer Mitarbeiter/innen spielen hierbei eine zentrale Rolle.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Evaluierung des bestehenden Arbeitszeitmodells
- Entwicklung eines Ressourcentools
- Evaluierung und Implementierung einer neuen Meetingkultur
- Strukturierte Team-Meetings
- Weiterbildungsangebot für das Top-Management

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betriebskindergarten
- Gleitende Arbeitszeit
- Hohes Maß an Eigenverantwortung was Flexibilität angeht
- Bildungskarenzen, Bildungsteilzeit, sonstige Freizeiten

BUNDESBESCHAFFUNG GMBH

Lassallestraße 9b, 1020 Wien

Tel.: +43 (0)124 570
E-Mail: katja.kapfer@bbg.gv.at
Webseite: www.bbg.gv.at

Kontakt: Mag. Katja Kapfer



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	122
Frauen:	65
Männer:	57
Teilzeitkräfte:	19
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Best Practice-Maßnahme

Ausgangssituation: Prüfung der Haushaltszugehörigkeit bei Pflegeurlaub. Mitarbeiter/innen können Pflegeurlaub nur für Angehörige, die im selben Haushalt leben, in Anspruch nehmen. **Maßnahme:** Ausweitung der Pflegefreistellung im Bedarfsfall. Mitarbeiter/innen, die Pflegeaufgaben für Angehörige übernehmen, können im Bedarfsfall Pflegefreistellungstage für nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben oder zusätzliche Pflegefreistellungstage für Angehörige, die im selben Haushalt leben, in Anspruch nehmen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Der Bundesbeschaffung GmbH ist die Familienfreundlichkeit ein wichtiges Anliegen. Um gemeinsam mit unseren Mitarbeiter/innen weitere Maßnahmen zu identifizieren und an deren Umsetzung zu arbeiten, haben wir uns entschlossen, am Audit teilzunehmen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- BBG Familientag
- Kooperationsmöglichkeiten mit Partnerunternehmen für Kinderbetreuungseinrichtungen
- Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Führungsleitbild

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Papatage
- Pflegefreistellung für nahe Angehörige, die nicht im selben Haushalt leben
- Intranetschwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

CARITAS ST. PÖLTEN

Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten

Tel.: +43 (0)274 284 4 - 0
E-Mail: info@caritas-stpoelten.at
Webseite: www.caritas-stpoelten.at
Kontakt: Gertraud Zeilinger



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.310
Frauen:	1.993
Männer:	317
Teilzeitkräfte:	1.852
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

In der Caritas St. Pölten hat die betriebliche Gesundheitsförderung seit Jahren einen hohen Stellenwert in der Strategie der Personal- und Organisationsentwicklung. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, in dem das Zusammenspiel vom Unternehmen und Mitarbeiter/innen Grundlage für die Entwicklung von Angeboten und Maßnahmen ist. Dadurch ist das Thema der Vereinbarkeit beider Interessen immer Teil der Unternehmensentwicklung. Schwerpunktthemen wie Altersgerechtes Arbeiten, Spurensuche der Werterhaltung, Umgang mit der Diversität im Unternehmen bzw. der Individualität der Mitarbeiter/innen, gewährleisten eine dauerhafte, alltägliche und systematische Bearbeitung des Themas. Die Angebote werden interdisziplinär und hierarchieübergreifend erarbeitet und sind als Teil der Führungskultur gut verankert.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Caritas St. Pölten ist eine attraktive Arbeitgeberin und unterstützt täglich ihre Kund/innen / Klient/innen bei alltäglichen Herausforderungen. Gleichzeitig tragen wir eine große Verantwortung für unsere Mitarbeiter/innen, sie dabei zu unterstützen, ihr Berufs- und Privatleben gut gestalten zu können. Mit dem Audit *berufundfamilie* möchten wir aufzeigen, welche familienfreundlichen Maßnahmen das Unternehmen intern und extern bereits anbietet und gleichermaßen Verbesserungsvorschläge erarbeiten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Kinderbetreuung an schulfreien Tagen
- Bedarfsanalyse zur Pflege von Angehörigen
- FK Workshop zum Thema „Lebensphasenorientiertes Führen“
- Caritas als familienfreundliche Arbeitgeberin
- Informationen auf der Homepage und im Intranet

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Führen in Teilzeit
- Viele Karenz- und Auszeitmodelle
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Familienerlebnistag



EBNER INDUSTRIEOFENBAU GMBH

Ebner-Platz 1, 4060 Leonding

Tel.: +43 (0)732 68 68

E-Mail: office@ebner.cc

Webseite: www.ebner.cc

Kontakt: Mag. Gerald Hirsra



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	692
Frauen:	118
Männer:	574
Teilzeitkräfte:	57
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Wir sehen Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor, um als attraktiver Arbeitgeber zu punkten und damit ausgezeichnete Mitarbeiter/innen anzusprechen, zu gewinnen und langfristig zu halten. Motivierte Mitarbeiter/innen sind das größte Kapital unserer Firma. Das persönliche Wohlergehen unserer Mitarbeiter/innen liegt uns am Herzen. Mit gesundheitsbewusster Ernährung im Betriebsrestaurant und den Angeboten im firmeneigenen Fitnessstudio bieten wir ganzheitliche, gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen. Zahlreiche unterschiedliche und individuelle Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein aktives Auszeiten- und Karenzmanagement ermöglichen es jeder/m Mitarbeiter/in, ihr/sein Familienleben mit ihrem/seiner beruflichen Entwicklung in Einklang zu bringen.

Motive für die Teilnahme am Audit

EBNER Industrieofenbau ist ein global agierendes Familienunternehmen und Weltmarktführer für Wärmebehandlungsanlagen für die Metallhalbzeugindustrie. Ob die Alufolie der Mozartkugel, die Motorhaube des Audi A8 oder die Flugzeugteile im Airbus A 380, das Material wird in EBNER Industrieöfen wärmebehandelt. Unsere Mitarbeiter/innen in der Forschung, Entwicklung, Produktion, Montage und Inbetriebnahme geben dabei ihr Bestes. Sie sind damit das wichtigste Bindeglied zu unseren Kund/innen. Wir wollen daher ein Arbeitsumfeld bieten, in dem Kinderbetreuung, Familien- und Privatleben mit den Aufgaben im Unternehmen optimal vereinbar sind.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Optimierung Meetingabläufe für Eltern
- Übersicht aller familienfreundlichen EBNER Angebote
- Pilotprojekt Home Office
- Bring your Kids-Day
- Zeitguthaben

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- 70 Jahre EBNER Spirit: Das Unternehmen steht für Familienfreundlichkeit
- Angebot flexibler Arbeitszeiten
- Sommerfest für Familien
- EBNER Akademie
- Fitnessstudio für Mitarbeiter/innen und Familienmitglieder



EDERER GMBH

Weizberg 2, 8160 Weiz

Tel.: +43 (0)317 223 49

E-Mail: office@ederer.at

Webseite: www.ederer.at

Kontakt: Prok. Nikolaus Büchel, MA



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	48
Frauen:	25
Männer:	23
Teilzeitkräfte:	20
Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft

Best Practice-Maßnahme

Beim Ederer wird Familienfreundlichkeit über Generationen gelebt. Neben dem individuellen Rahmen für familienfreundliche Arbeitszeiten für MA mit Kindern und betreuungspflichtigen Angehörigen, sind vor allem Ausbildungsmaßnahmen für die Qualität der Gastronomie, in der Zusammenarbeit und in der Organisationsentwicklung über unterschiedliche Generationenbedürfnisse strategisch bedeutsam. Individuelle, sich entwickelnde Lernkurven und offene Kommunikationsstrukturen binden alle MA vom Lehrling bis zum langjährigen MA in tragfähige Lösungen ein. In gemeinsamen Workshops werden Haltungen und notwendiges Knowhow bearbeitet und aktuelle Erfordernisse der Zusammenarbeit mit KollegInnen aus unterschiedlichen Herkunftsländern berücksichtigt. Besonderes Augenmerk wird auch auf soziale Faktoren gelegt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Teil der Familie Ederer. Manche sind schon in jungen Jahren als Lehrling gekommen und geblieben. Das gemeinsame Leben und Arbeiten prägt alle. DER EDERER hat auch als Ausbildungsbetrieb Tradition. Eine gute qualitative Schulung ist dabei ebenso wichtig wie die Vermittlung der Werte wie Freundlichkeit und Zuverlässigkeit. Mit der Teilnahme am Audit möchte DER EDERER Potenziale aufzeigen und Lösungen entwickeln, um die Vereinbarkeit zwischen dem herausfordernden Beruf im Tourismus und den Herausforderungen eines Familienlebens zu stärken.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Einführung von Jours fixes für Abteilungen und Lehrlinge unter Berücksichtigung familienrelevanter Themen
- Einführung von flächendeckenden Mitarbeitergesprächen unter Berücksichtigung familienrelevanter Themen
- Organisation von Einstiegsprozessen (Onboarding) unter Berücksichtigung familienrelevanter Themen
- Themenschwerpunkt: Meetings mit Diversität (z.B. sprachliche Möglichkeiten)

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexibilität und Rücksichtnahme bei familiären Bedürfnissen
- Urlaub und freie Tage auch in touristischen Hochzeiten (z.B. freier Sonntag und Feiertage)
- Firmenkonditionen auch für Familien der Mitarbeiter

ELEKTRO ZIEGLER GMBH

Florianigasse 12-14, 8072 Fernitz-Mellach

Tel.: +43 (0) 3135/46080
E-Mail: office@elektroziegler.at
Webseite: www.elektroziegler.at
Kontakt: Karl Ziegler



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	17
Frauen:	3
Männer:	14
Teilzeitkräfte:	2
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Motive für die Teilnahme am Audit

- Um Fluktuation vorzubeugen
- Anreiz für neue Mitarbeiter
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Verbesserte Wahrnehmung von Kunden (Außenwirksamkeit)
- Vorbildwirkung

Best Practice-Maßnahme

Flexible Arbeitszeit funktioniert wenn beide Seiten besser miteinander kommunizieren und sich abstimmen. Wenn die Arbeitsabläufe bestmöglich vom Mitarbeiter organisiert und umgesetzt werden, ist dadurch auch eine geblockte Freizeit leichter möglich.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verbesserte Information über Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Verbesserung der Information und Organisation bzgl. Pflege und Beruf
- Betriebliches Stressmanagement: Verhältnis- u. Verhaltensprävention für alle Mitarbeiter
- Mitarbeitergespräche für bessere Arbeitsorganisation

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Einführung von flexiblen Arbeitszeiten
- Persönliche Entwicklungs- und Bildungspläne für alle Mitarbeiter
- Sanierung der Sozialräume
- Umstellung auf ein elektronisches Lagersystem



FAMILIENWOHNBAU GEMEINNÜTZIGE BAU- UND SIEDLUNGSGESELLSCHAFT M.B.H.

Märzstraße 1, 1150 Wien

Tel.: +43 (0)140 341 81/67
E-Mail: office@familienwohnbau.at
Webseite: www.familienwohnbau.at
Kontakt: DI Barbara Fritsch-Raffelsberger



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	63
Frauen:	34
Männer:	29
Teilzeitkräfte:	18
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Die Familienwohnbau hat bereits vor vielen Jahren mit ihren Mitarbeitern eine Gleitzeitvereinbarung abgeschlossen. Diese erlaubt eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit in einem definierten Zeitrahmen und stellt damit einen wertvollen Beitrag zum Thema „Vereinbarkeit“ dar. Im Zuge des Auditierungsprozesses wurde der Gleitzeitrahmen weiter flexibilisiert, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter noch mehr entgegen zu kommen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Als gemeinnütziger Bauträger haben wir uns der Errichtung von familiengerechten Wohnungen verschrieben. Die Familienwohnbau legt daher auch großen Wert darauf, ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Zahlreiche informelle Maßnahmen haben in der Vergangenheit bereits dazu beigetragen. Diese wollen wir nun im Zuge der Auditierung weiterentwickeln und in Form der Zertifizierung sichtbar machen. Wir sind überzeugt, dass die Angebote einen positiven Beitrag zur Motivation unserer Mitarbeiter leisten und förderlich für das Betriebsklima sind. Denn zufriedene Mitarbeiter sind die Basis unseres Unternehmenserfolges.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Pflegefreistellung für Eltern, auch ohne Haushaltszugehörigkeit
- Employer Branding als familienfreundlicher Arbeitgeber
- Rundmails mit Schwerpunkt Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Familientag / 24. und 31.12. frei

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Ferienwohnungen in Schladming
- Flexible Teilzeitvereinbarungen nach der Karenz

FESOTEC

Gewerbegebiet 4, 6493 Mils b. Imst

Tel.: +43 (0)5418/20 130

E-Mail: office@fesotec.at

Webseite: www.fesotec.at

Kontakt: Bettina Staggl



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	7
Frauen:	3
Männer:	4
Teilzeitkräfte:	3
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Die im Betrieb eingeleiteten familienfreundlichen Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten, regelmäßige Besprechungen, gemeinsame Urlaubscoordination, die Möglichkeit, das Kind auch einmal mit ins Büro zu nehmen, hat erfreulicher Weise bereits folgende Auswirkungen:

- Rückgang der Krankenstandstage
- Arbeitsklima ist familiärer und wirkt sich auch positiv auf das private Verhältnis unter den Angestellten aus
- Die Loyalität der Mitarbeiter/innen zum Betrieb ist erheblich gestiegen
- Gegenseitige Wertschätzung ist gestiegen
- Begegnung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen auf Augenhöhe
- Gemeinsame Lösungsfindung bei allfälligen Problemen

Motive für die Teilnahme am Audit

Um motivierte und engagierte Mitarbeiter/-innen zu haben, braucht es einerseits klare Strukturen und andererseits auch eine gewisse Flexibilität in einem Unternehmen. Da wir als „Tirols familienfreundlichster Betrieb 2017“ ausgezeichnet wurden und wir uns das in diesem Sinne auch zukünftig erhalten wollen, sehen wir die Chance, uns in einem Auditierungsprozess weiterzuentwickeln und zu verbessern bzw. dadurch auch die Mitarbeiter/innenbindung und -akquirierung in Zeiten des Fachkräftemangels zu stärken.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Gesprächskreis/Kommunikationsforum der Mitarbeiter/innen zum Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf“
- Gemeinsame Freizeitaktivitäten mit den Mitarbeiter/innen und ihren Familien
- In Stellenanzeigen wird auf familienfreundliche Ausrichtung hingewiesen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeit
- Regelmäßige Mitarbeiter/innenbesprechungen
- Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen
- Möglichkeiten von Home Office
- Gemeinsamer Frühstückstisch

FRITZ HOLTER GMBH

Sengerstr. 27, 4600 Wels

Tel.: +43 (0)504 833 160

E-Mail: office@holter.at

Webseite: www.holter.at

Kontakt: Ursual Preuer



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	847
Frauen:	286
Männer:	561
Teilzeitkräfte:	108
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Viele unserer Mitarbeiter/innen sind Eltern von schulpflichtigen Kindern bzw. Kindern im Kindergartenalter. Die Betreuung, besonders während der Sommerferien stellte Mütter und Väter immer wieder vor eine große Herausforderung. Deshalb haben wir im Jahr 2017 vorerst für zwei Wochen im Sommer einen Betriebskindergarten für Kinder zwischen drei und zehn Jahren eingerichtet. Dieses Angebot fand so großen Anklang, dass wir den Kindergarten heuer bereits für vier Wochen öffnen konnten. Derzeit findet eine Umfrage statt, ob eine weitere Ausweitung der Betreuung auch in den Semester- und Osterferien für unsere Mitarbeiter/innen von Interesse ist. Wir wollen mit diesem erweiterten Angebot dazu beitragen, unseren Kolleg/innen die Sorge um die Kinderbetreuung zu erleichtern.

Motive für die Teilnahme am Audit

Unsere Mitarbeiter/innen machen uns zu dem, was wir sind: ein erfolgreiches, familienorientiertes Unternehmen, in dem die Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben gelebt wird. Wir sind davon überzeugt, für unsere Mitarbeiter/innen ein attraktives Arbeitsumfeld und eine gute Balance zwischen Arbeit-, Familie- und Freizeit anzubieten. Das Audit ermöglicht uns, unsere bereits vorhandenen Maßnahmen transparenter zu machen. Wir wollen unsere Angebote ausbauen und neue Ideen unserer Mitarbeiter/innen einfließen lassen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Sensibilisierung der Holter Führungskräfte
- Ausweitung der internen und externen Kommunikation im Bereich „Beruf, Familie und Privatleben“
- Ausweitung des Betreuungsangebots für Kinder über die Sommerferienzeit hinaus
- Führungsgrundsätze zum Thema „Vereinbarkeit“
- Thema „Vereinbarkeit“ als fixer Baustein in Mitarbeiter/innenbefragung und Mitarbeiter/innengesprächen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Soziale Leistungen und Goodies wie gesundheitsfördernde Angebote, Essenzuschuss, Kantine
- Variable Teilzeitbeschäftigungsmodelle
- Holter Akademie für Mitarbeiter/innen
- Pausenregelung für bezahlte Pausen
- Aktives Karenzmanagement für Mütter und Väter

GW ST. PÖLTEN INTEGRATIVE BETRIEBE GMBH

Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart

Tel.: +43 (0)2742/867
E-Mail: gw@gw-stpoelten.com
Webseite: www.gw-stpoelten.com
Kontakt: Mag. (FH) Helga Fischer



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	520
Frauen:	182
Männer:	338
Teilzeitkräfte:	86
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Gleitzeit, Teilzeit, Elternteilzeit, Altersteilzeit, Pflegeteilzeit - diese Arbeitszeitmodelle werden in der GW St. Pölten gelebt, da es familiäre und/oder persönliche Bedürfnisse, Notwendigkeiten, Anlässe, usw. der rund 520 Mitarbeiter/innen abverlangen. Ebenso ermöglicht die GW St. Pölten kurzfristige Auszeiten und flexible Arbeitsunterbrechungen bis hin zu unbezahltem Sonderurlaub. Mitarbeiter/innen wenden sich an ihre Führungskraft und in weiterer Folge an die Betriebssozialarbeit, den Betriebsrat und den/die Betriebsarzt/-ärztin, um ihre persönliche Situation abzuklären und erhalten nach Absprache eine auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Vereinbarung. Diese vielfältigen Arbeitszeitmodelle bringen große Zufriedenheit bei den Mitarbeiter/innen und fördern eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familie.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die GW St. Pölten, einer der größten Integrativen Betriebe Österreichs, ist ein zertifizierter Industriebetrieb modernen Formates und bietet vielfältige Produkte und Leistungen an. Mit dem Audit wollen wir einerseits die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen steigern, sie aktiv einbinden und durch familienfreundliche Maßnahmen unterstützen, um dadurch die Herausforderungen des Alltags besser bewältigen zu können. Andererseits stärken wir durch die Zertifizierung unsere Positionierung als moderner Arbeitgeber und schaffen ein attraktives Angebot für bestehende und neue Mitarbeiter/innen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Einführung Home Office und stundenweiser Urlaub
- Vereinbarkeit Beruf und Familie in den Führungsalltag integrieren
- Unterstützungsangebot bei Pflegebedarf im familiären Bereich schaffen
- Interne und externe Kommunikation ausbauen
- Bedarfserhebung bezüglich Kinderbetreuung durchführen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Vielfältige Arbeitszeitmodelle
- Unterstützung beim Papamonat und Väter-/Bildungskarenz
- Kurzfristige Auszeiten und flexible Arbeitsunterbrechungen für private Notfälle
- Interne Beratungsstelle steht zur Verfügung

HAMMERER ALUMINIUM INDUSTRIES

Lamprechtshausener Str 69, 5282 Ranshofen

Tel.: +43 (0)7722 891-0
E-Mail: office@hai-aluminium.com
Webseite: www.hai-aluminium.com
Kontakt: Bettina Bogner



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	647
Frauen:	86
Männer:	561
Teilzeitkräfte:	26
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Hammerer Aluminium Industries ist ein junges, dynamisches Unternehmen, das seinen MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern möchte. Für viele junge Eltern im Unternehmen sind neun Wochen Ferien eine lange Zeit, die es zu überbrücken gilt. Darum hat HAI 2017 eine Ferienbetreuung für die Kinder der MitarbeiterInnen geschaffen. Die Kinder wurden 2017 erstmalig zwei Wochen lang betreut. Aufgrund der positiven Rückmeldungen der Eltern wurde 2018 die Betreuung bereits auf vier Wochen ausgedehnt. Fazit: Glückliche Kinder, entlastete Eltern -> gerne nächstes Jahr wieder.

Motive für die Teilnahme am Audit

HAI will seinen MitarbeiterInnen für unterschiedliche Lebensphasen individuelle Lösungen für Beruf u. Familie anbieten. Dies beinhaltet Lösungen für Eltern-Karenzen und auch Vereinbarungen über die Pflege von Angehörigen zu finden, aber auch ein liberales Familienbild zu vertreten. Da sich diese Anforderungen ständig ändern, ist es für HAI eine Selbstverständlichkeit am Audit teilzunehmen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Interner regelmäßiger Informationstransfer zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bereitstellung neuer Kommunikationsmedien zur Verbesserung des Informationsflusses
- Weitergabe von persönlichen Erfahrungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ - Einsatz von Storytelling
- Erarbeitung eines Folders für Gesundheitsthemen und Pflegethemen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinder-Ferienbetreuung
- Gesundheitsmaßnahmen (Sportkurse, gratis Eintritt im örtlichen Hallen- und Freibad, etc.)
- Flexibles Arbeitszeitenmodell



HAUS DER BARMHERZIGKEIT

Seeböckgasse 30a, 1160 Wien

Tel.: +43 (0) 1 401 99-0

E-Mail: info@hb.at

Webseite: www.hb.at

Kontakt: Sabine Zech, BA



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.848
Frauen:	1.463
Männer:	385
Teilzeitkräfte:	959
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Seit 2015 bietet das Haus der Barmherzigkeit im Sommer Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiter/innen im Alter von sechs bis zwölf Jahren an. Diese Maßnahme stammt aus den Ergebnissen einer Mitarbeiter/innenbefragung und konnte als großer Wunsch identifiziert werden. Ein abwechslungsreiches Programm wurde dafür gestaltet und bietet jedes Jahr aufs Neue spannende Highlights für die Kinder. Mit geschulten Pädagog/innen werden lustige Ausflüge zum Schwimmen, Picknicken und ins Museum sowie Hausführungen in unterschiedliche Bereiche unseres Hauses unternommen. Durch den großen Erfolg dieser Maßnahme wurde das Angebot ausgeweitet. Seit 2018 wird auch an schulfreien Tagen wie u.a. am Osterdienstag und Pfingstdienstag Betreuung angeboten und auch diese sehr gut angenommen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Familie – im engeren und im weiteren Sinn – sehen wir als wichtigen Faktor, der unserer Mitarbeiter/innen und somit die tägliche Arbeit beeinflusst. Eine Unternehmenskultur und Rahmenbedingungen, die u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken, sind für uns daher ein Muss. Aufgrund unserer Mitarbeiter/innenstruktur ist es für uns selbstverständlich, Maßnahmen zu setzen, die die Familienfreundlichkeit unterstützen. Wir möchten die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betonen, uns mit anderen Unternehmen vernetzen und uns als Organisation weiterentwickeln. Ziel ist es, unseren Mitarbeiter/innen die passendsten Angebote zur Verfügung zu stellen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Elternkalender
- Mitarbeiter/innen-App
- Help Desk - Anlaufstelle zu Vereinbarkeitsfragen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinderbetreuung (z.B. Betriebskindergarten, Ferienbetreuung, Betreuung an schulfreien Tagen)
- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle (z.B. Teilzeitmodelle, Sabbatical)
- Rechtliche Beratung und Unterstützung zum Papamonat und zur Väterkarenz
- Gesundheitsangebote am Arbeitsplatz (z.B. Fit Club, angeleitete Sportprogramme, Coaching & Supervision)

KENDRION (EIBISWALD) GMBH

Dr. Wilhelm Binder Straße 1, 8552 Eibiswald 269

Tel.: +43 (0) 3466 42322-0
E-Mail: info-eibiswald@kendrion.com
Webseite: www.kendrion.com
Kontakt: Waltraud Freigassner



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	134
Frauen:	63
Männer:	71
Teilzeitkräfte:	19
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Im Schichtbetrieb haben vermehrt vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen den Wunsch nach Altersteilzeit geäußert. Die Produktionsleitung hat daraufhin zwei Vollzeitarbeitsplätze geschaffen, die mit vier Mitarbeiter/innen besetzt werden sollen. Die 50%-Beschäftigten erbringen ihre Sollzeit in Form von einer Woche Vollzeit-Arbeit, die folgende Woche Freizeit. Bei der Umsetzung gab es ein Ungleichgewicht zwischen Mitarbeiter/innenbedarf und Arbeitsplätzen. Eine gute auf Kriterien aufgebaute Entscheidungsbegründung und Kommunikation mit allen Beteiligten ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Aufrechterhaltung der Motivation. Nach einer positiven Erprobungsphase des Modells werden ab 2019 weitere Arbeitsplätze für Teilzeitmitarbeiter/innen geschaffen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Thema „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ ist bei Kendrion als zentrales Managementthema verankert, das sich in der Führungs- und Kommunikationskultur widerspiegelt. Der exakt definierte Auditprozess ist ein rollierendes wirksames Instrument zur Findung von passgenauen und individuellen Lösungen unter Mitwirkung von Mitarbeiter/innen, Betriebsrat und Geschäftsführung. Das Durchleuchten der Handlungsfelder mit dem Kriterienkatalog stärkt das Bewusstsein für das eigene Unternehmen und bildet das Image, das nach innen und außen getragen wird.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Altersteilzeit in der Produktion
- Info und Beratung zu Elternschaft, Karenz, Berufsrückkehr
- Verankerung von Vereinbarkeit in bestehenden Prozessen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gleitzeit im Angestelltenbereich
- Altersteilzeit
- Väterkarenz
- Elternteilzeitmodelle
- Bedarfsorientierte Urlaubsplanung

KINK KG

Kaiserbergstrasse 4, 6341 Ebbs

Tel.: +43 (0) 5373 42259
E-Mail: office@mode-kink.at
Webseite: www.mode-kink.at
Kontakt: Andrea Zanier



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	13
Frauen:	13
Männer:	0
Teilzeitkräfte:	9
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Eine unserer Mitarbeiterinnen war zwar eine sehr bemühte, aber auch manchmal etwas kontaktscheue Kollegin. Durch gezielte Einzelcoachings mit einer Trainerin und durch das Durcharbeiten verschiedenster Verhaltensmuster wurden die Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiterin wesentlich bestärkt und damit ihre Persönlichkeit gefestigt – im Umgang mit Kunden aber auch im privaten Bereich

Motive für die Teilnahme am Audit

Unsere Mitarbeiter/innen sind unser größter „Aktivposten“... Obwohl wir auch vor der Teilnahme am Audit, glaube ich, auf eine sehr gute Kultur im Umgang miteinander verweisen konnten, war es doch wichtig für uns, durch Gespräche und Diskussionen im Endeffekt noch einen Schritt weiter zu gehen und die Kommunikation noch zu verbessern. Man kann Ziele und Umsätze planen, den Faktor Mensch muss man immer mehr wertschätzen. Dieses Bestreben wurde durch diverse Gespräche und Diskussionen noch vertieft.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Durch Gespräche und mittelfristige Planungen auf die Interessen der Mitarbeiter/innen eingehen und das Zeitmanagement verbessern
- Gemeinsame Events und Betriebsausflüge fördern ein gegenseitiges Verständnis - auch unter den Kollegen
- Schulungen und weitere Ausbildungsmöglichkeiten
- Einbindung der Mitarbeiter/innen in gewisse Entscheidungsprozesse - wie gemeinsame Messebesuche etc.

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Die Möglichkeit, Arbeitszeiten auch kurzfristig zu tauschen
- Flexibilität bei Krankheitsfällen in der Familie
- Regelmäßige Besprechungen bei gemeinsamen Essen
- Hoher Grad an Kommunikation
- Festsetzen von Soll- und Ist-Situationen

KWG KRAFTWERK GLATZING-RÜSTORF EGEN

Staig 32, 4690 Schwanenstadt

Tel.: +43 (0) 7673 6996
E-Mail: kwg@kwg.at
Webseite: www.kwg.at
Kontakt: Peter J. Zehetner



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	38
Frauen:	10
Männer:	28
Teilzeitkräfte:	10
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Im Rahmen der Maßnahme „flexible Urlaubs- und Arbeitszeiten“ wurde ein Pilotprojekt zu individuellen Arbeitszeitmodellen durchgeführt und Ende Oktober 2018 abgeschlossen. Ausgangspunkt war die Absicht, jedem Mitarbeiter, jeder Mitarbeiterin eine den privaten Lebensumständen optimal angepasste Arbeitszeit zu ermöglichen. Individuelle Arbeitszeitwünsche wurden drei Monate lang getestet. Nach einer Evaluierung wurde diese als Standard-Arbeitszeit übernommen. Durch die Vielzahl an Arbeitszeitmodellen steigt natürlich der Abstimmungsaufwand. Auf der anderen Seite kann das Unternehmen damit den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen noch besser gerecht werden und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Damit ergibt sich für die Mitarbeiter/innen und das Unternehmen ein Mehrwert.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Arbeit nimmt einen großen Teil der Lebenszeit in Anspruch. Einen anderen großen Anteil hat das Familienleben. Es ist also naheliegend, diese beiden Bereiche gemeinsam zu betrachten. Daher ist es für uns selbstverständlich, dass wir nicht nur an unsere Kunden und Mitarbeiter/innen, sondern auch an deren Familien denken. Wer auf Familienfreundlichkeit setzt, schafft auch eine Win-Win-Situation, von der alle im Betrieb etwas haben. Und Sie ist ein klarer Vorteil im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte, denn immer mehr Arbeitnehmer/innen sehen eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrales Entscheidungskriterium bei der Auswahl des Jobs.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Wäsche- und Bügelservice
- KWG Kinderrunde: Angebot Kinderbetreuung/Kinderabenteuertag
- Vernetzung von Jungvätern: KWG-Väterbrunch 1x/Monat

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Bezahlte Familienzeit nach der Geburt
- Flexible Urlaubs- und Arbeitszeiten
- Pufferzeit für Jungeltern
- Jährliches Fest für Mitarbeiter/innen und deren Familien
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eigener Teil des Mitarbeiter/innengesprächs

MAGS WERBETECHNIK

Stampfle 173b, 6500 Stanz bei Landeck

Tel.: +43 (0) 5442-625660
E-Mail: firma@mags-beschriftungen.at
Webseite: www.mags-beschriftungen.at
Kontakt: Markus Gerstgrasser



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	9
Frauen:	7
Männer:	2
Teilzeitkräfte:	1
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Effizienzsteigerung bei der täglichen Morgenbesprechung: Vorher viel zu lange besprochen, kurz & knackig mit genauen Angaben, schnellerer Beginn in der Produktion, keine Langeweile mehr bei einzelnen Mitarbeiter/innen während der Besprechungszeit.

Motive für die Teilnahme am Audit

- Vorreiter & Beispielgeber für andere Unternehmer in der Region. Personal- & Organisationsentwicklung verbessern
- Management, Wirtschaftlichkeit & Nachhaltigkeit erweitern
- Verbesserungspotenzial in der Führungskultur
- Familie & Beruf ganzheitlich im Alltag leben & kommunizieren
- Positives Image & Werbung nach Außen
- Mehr Bewerbungen zukünftig bei Teilzeitjobs

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Unternehmensleitbild Neu Familie & Beruf
- Wandertag für Arbeitnehmer/innen und deren Familien
- Mitarbeit im Rahmen der Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes ist im Unternehmen willkommen
- Im Unternehmen wird gesundes Essen angeboten
- Familienbeauftragter mit klaren Kompetenzen als Vertrauensperson

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gratisparkplätze für unsere Mitarbeiter/innen
- Führungskräfte leben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv vor
- Arbeitsbekleidung & Mitarbeiter/innenessen werden vom Unternehmen gestellt

MANUEL UND CLAUDIA RESSI GNBR

Hauptstraße 17, 9620 Hermagor

Tel.: +43 (0) 664 751 139 35

E-Mail: mail@baerenwirt.info

Webseite: www.baerenwirt.info

Kontakt: Claudia Ressi



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	10
Frauen:	4
Männer:	6
Teilzeitkräfte:	4
Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft

Best Practice-Maßnahme

Unser Ziel war es, klare Strukturen und ein gutes Kommunikationssystem in unserem Betrieb zu entwickeln. Damit sollten unnötiger Stress, Doppelgleisigkeiten, erhöhter Arbeitsaufwand und Mehrstunden vermieden werden. Mittlerweile arbeiten wir mit einer guten Jahresplanung. Es gibt regelmäßige Jour fixe Termine, die den Sinn füreinander schärfen, wir entwickeln team- und familienorientierte Aufgabenbeschreibungen, etc. Darüber hinaus wird an einer ständigen Verbesserung von internen Abläufen gearbeitet. Mit diesen Maßnahmen schaffen wir eine gute Struktur, in der sich unsere Mitarbeiter/innen wohl fühlen, bewegen und planen können. Durch den regelmäßigen Austausch miteinander erhöhen wir das Verständnis füreinander. Das hat unser Betriebsklima noch einmal verbessert und den Zusammenhalt erhöht.

Motive für die Teilnahme am Audit

- Mitarbeiter/innenbindung
- Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen
- Imagebildung: Familienfreundlichkeit im Gastgewerbe
- Professionelle Begleitung

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Familienfreundliche, flexiblere Gestaltung des Betriebsurlaubs
- Öffentlichkeitsarbeit und Information „Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“
- Familienfreundliche Führungskultur, die Formulierung von Grundsätzen dazu in einem Leitfaden und Implementierung im Unternehmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Strukturen schaffen für eine familienfreundliche Zusammenarbeit und Ablauforganisation / Arbeitsorganisation
- Coaching und Kommunikationstraining für Entlastung des Arbeitsalltags und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Persona
- Ganzjahresarbeitsstellen mit gut planbaren Auszeiten (Urlaub, ZA, etc).

MAYER & CO BESCHLÄGE GMBH

Alpenstraße 173, 5020 Salzburg

Tel.: +43 (0) 662 61960
E-Mail: sbg.empfang@maco.eu
Webseite: www.maco.eu
Kontakt: Petra Engeler-Walch



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.615
Frauen:	560
Männer:	1.055
Teilzeitkräfte:	111
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

MACO hat schon lange erkannt, dass der professionelle Umgang mit der Väterkarenz die Arbeitgeber-Attraktivität steigert. Die Väterkarenz ermöglicht unseren männlichen Mitarbeitern, eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufzubauen und in der so spannenden Anfangszeit viele Entwicklungssprünge des Kindes hautnah mitzuerleben. Die damit verbundene Zufriedenheit kommt auch dem Unternehmen zugute: Diese trägt zu einem guten Betriebsklima, einer höheren Motivation und zur Loyalität der Mitarbeiter bei. Deshalb wird dieses Thema bei MACO über alle Führungsebenen und Kommunikationskanäle proaktiv kommuniziert.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir verstehen uns als familienfreundlicher Arbeitgeber und sind sicher, von diesem branchenübergreifenden Netzwerk zu profitieren. Darüber hinaus ist das Audit *berufundfamilie* eine großartige Chance, die Öffentlichkeit anzusprechen, auf uns als verantwortungsvollen Arbeitgeber aufmerksam zu machen und uns stetig in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Je stärker wir uns mit dem Thema auseinandersetzen, desto mehr entsteht Wirklichkeit im Unternehmen und ein Versprechen gegenüber unserer Belegschaft. Unsere Mitarbeiter sollen wissen, dass wir für ihre Anliegen offen sind.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Innovative Arbeitszeitgestaltung
- Standardisierung und Professionalisierung von Prozessen
- Proaktives Auszeitenmanagement
- Bündelung bereits bestehender Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Home Office

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Proaktive Kommunikation und Angebot von Väterkarenz
- Flexible Arbeitszeitregelung und vielfältige Möglichkeit der internen Entwicklung
- Aktive Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Geschäftsführung und Eigentümerfamilie

NAGEL AUSTRIA GMBH

Gewerbestraße 15, 2514 Traiskirchen

Tel.: +43 (0) 22522940
E-Mail: Office.Austria@nagel-group.com
Webseite: www.nagel-group.com
Kontakt: Desiree Farkas



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	408
Frauen:	122
Männer:	286
Teilzeitkräfte:	36
Branche:	Transport/Verkehr

Best Practice-Maßnahme

Shopfloor Management: Täglich werden die am Vortag gesetzten Ziele für alle Mitarbeiter aus dem gewerblichen und kaufmännischen Bereich mittels Rückinformation an „öffentlich“ zugänglichen Boards überprüft und besprochen. Sollten die gesetzten Ziele nicht erreicht werden, müssen neue Maßnahmen besprochen und bestmöglich umgesetzt werden. Durch dieses allgemeine „Muss“-Gespräch wird der Kommunikationsfluss in Gang gebracht und am Leben erhalten. Die Mitarbeiter haben daher das Gefühl tatsächlich im laufenden Arbeitsprozess eingebunden und vor allem auch notwendig zu sein und gebraucht zu werden.

Motive für die Teilnahme am Audit

Mögliche Unterstützung bei Kinderbetreuung während der Ferienzeit; Verbesserung der internen Kommunikation, sowie Optimierung der Führungskultur; schnellere interne Nachbesetzung sowie Förderung und Schulung von Mitarbeitern; bestmöglicher Einsatz von gesundheitsfördernden Maßnahmen

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Handlungsfeld Arbeitszeit
- Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik
- Handlungsfeld Führungskultur
- Handlungsfeld Personalentwicklung
- Handlungsfeld Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Pflege

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Handlungsfeld Arbeitszeit
- Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik
- Handlungsfeld Führungskultur
- Handlungsfeld Personalentwicklung
- Handlungsfeld Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Pflege

NEUROLOGISCHES REHABILITATIONSZENTRUM „ROSENHÜGEL“ ERRICHTUNGS- UND BETRIEBS-GMBH

Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien

Tel.: +43 (0) 1/88032-0

E-Mail: office@nrz.at

Webseite: www.nrz.at

Kontakt: Irene Harrer



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	206
Frauen:	156
Männer:	50
Teilzeitkräfte:	87
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Mitarbeit während der Karenz: In einer kleinen Abteilung war eine Mitarbeiterin über mehr als vier Jahre in Mutterschutz/Karenz (mehrere Kinder). Während ihrer Karenz hat sie geringfügig mitgearbeitet – dadurch wurde der Kontakt zu den Kollegen, der Abteilung und zum Haus aufrecht erhalten und ihr Wiedereinstieg nach Ende der Karenz gestaltete sich unkompliziert und fließend.

Motive für die Teilnahme am Audit

Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* möchte das Neurologische Rehabilitationszentrum Rosenhügel die familienfreundlichen Maßnahmen und Bemühungen, die bereits vorhanden sind, im Unternehmen aufzeigen. Ebenso sollen in der Außenwahrnehmung Akzente gesetzt werden, die das Neurologische Rehabilitationszentrum Rosenhügel als modernen und attraktiven Arbeitgeber beleuchten, im Bewusstsein, dass die Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt immer knapper werden. Im Zuge dessen sollen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Potentiale) erfasst werden, die ein stabiles (privates) Umfeld unterstützen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden weitgehend zu erhalten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Führungskräfte-Café - Austausch über hierarchische Grenzen hinweg
- Mitarbeiterzeitung - Berichterstattung sowie Storytelling der eigenen Mitarbeiter
- Babybrunch für karenzierte Personen
- Elternkalender

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gesundheits-, Sport- und Freizeitangebote
- Individuelle Teilzeitmodelle
- Information zur Ferienbetreuung
- Gemeinsame AZ-Gestaltung
- Mitarbeit während der Karenz

OÖ WOHNBAU GESELLSCHAFT FÜR DEN WOHNUNGSBAU GEMEINNÜTZIGE GMBH

Blumauerstraße 46, 4020 Linz

Tel.: +43 (0)732/ 700868-0
E-Mail: office@ooewohnbau.at
Webseite: www.ooewohnbau.at
Kontakt: Mag. Rainer Barth



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	155
Frauen:	89
Männer:	66
Teilzeitkräfte:	43
Branche:	Wohnbau

Best Practice-Maßnahme

Besonders geschätzt wird unsere flexible Gleitzeitregelung. Ohne fixe Kernzeit sind die Mitarbeiter/innen sehr flexibel in der Arbeitszeitgestaltung. Von 6.30 bis 20 Uhr ist die Arbeitsleistung zu erbringen. Unter Bedachtnahme auf Kundenöffnungszeiten kann die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden. Somit kann auf private/familiäre Anforderungen besonders Rücksicht genommen werden.

Motive für die Teilnahme am Audit

Unsere Mitarbeiter/innen sind uns wichtig. Wir haben erkannt, dass motivierte und engagierte Mitarbeiter/innen Grundlage für eine positive Unternehmenskultur sind. Daher möchten wir stetig die Zufriedenheit erhöhen und für ein ausgewogenes Verhältnis Beruf & Familie sorgen. Ziel war durch das Audit einige Themen zu erarbeiten, die diese Balance auch in Zukunft sicherstellen. Das ist bestens gelungen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Telearbeitszeitregelung
- Anlaufstelle für Karenz und Pflege
- Freizeit statt Geld (Wahlmöglichkeit bei Sozialleistungen)
- Sommerbetreuung für Mitarbeiter/innenkinder

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Familiensommerfest
- Geburten- und Hochzeitszuschuss
- Schultüte für Schulanfänger
- Unfallversicherung auch für die Freizeit
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit

**ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ -
LANDESVERBAND WIEN**

Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien

Tel.: +43 (0) 1 79580

E-Mail: pe@wrk.at

Webseite: www.wrk.at

Kontakt: Mag. Alexander Preyer, MBA



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.016
Frauen:	642
Männer:	374
Teilzeitkräfte:	744
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit): Wir berücksichtigen familiäre Aspekte unserer Mitarbeiter/innen, indem wir Teilzeitmodelle entwickeln, die ein ausgewogenes Arbeiten und Familienleben ermöglichen. Diese Modelle werden individuell auf die Bedürfnisse abgestimmt.

Motive für die Teilnahme am Audit

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Familienbewusste Personalpolitik fördern
- Motivation und Produktivität am Arbeitsplatz steigern
- Mitarbeiter/innen die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen erleichtern
- Ziel, ein staatliches Gütezeichen zu erlangen

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Flexibilisierungsstrategien / Arbeitszeit
- Teilzeit / Arbeitszeit
- Pflegefreistellung / Arbeitszeit
- Mobiles Arbeiten / Arbeitsort

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gleitzeitmodell
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit)
- Home Office

RAIFFEISENBANK REGION RIED I. I. EGEN

Friedrich-Thurnerstr. 14, 4910 Ried i. I.

Tel.: +43 (0) 7752/84491
E-Mail: rbried@raiffeisen-ried.at
Webseite: www.raiffeisen-ried.at
Kontakt: Elisabeth Hochhold



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	133
Frauen:	75
Männer:	58
Teilzeitkräfte:	52
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Flexible Arbeitszeitmodelle unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse: Die Mitarbeiter/innen der Raiffeisenbank Region Ried i. I. haben viel Flexibilität bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit. Ein Gleitzeitmodell ohne definierte Kernzeit ermöglicht es, Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit den persönlichen Bedürfnissen weitgehend anzupassen. Natürlich ist auf den Kundenverkehr Rücksicht zu nehmen und ein reibungsloser Ablauf des Betriebsgeschehens zu gewährleisten. Durch teamorientierte Organisation lässt sich dies gut vereinbaren. Mit dem flexiblen Arbeitszeitmodell möchten wir einen aufgabenorientierten Arbeitseinsatz forcieren, den Mitarbeiter/innen wertvolle Freizeitmöglichkeiten geben sowie eine Steigerung des Unternehmenserfolgs, und damit verbunden eine Sicherung der Arbeitsplätze erreichen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Raiffeisenbank Region Ried i. I. ist eine eigenständige Regionalbank mit 19 Bankstellen. Seit mehr als 125 Jahren sind wir für die Menschen in der Region ein verlässlicher Partner. Unsere Mitarbeiter/innen leben in der Region und engagieren sich für unser Unternehmen. Sie möchten wir fördern und unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie & Beruf verstärkt in den Fokus rücken. Das Audit sehen wir als wichtiges Instrument, um die Balance zwischen Unternehmensinteressen und den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter/innen langfristig zu halten. Damit positionieren wir uns nach innen und außen verstärkt als attraktiver Arbeitgeber.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Fokusgruppe Service
- Pilotierung einer Kinderbetreuung an Fenstertagen und/oder in den Ferien
- Schaffung eines Familienbeauftragten
- Employer Branding als familienfreundlicher Arbeitgeber
- Pflegedarlehen und erweiterte Pflegefreistellung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Individuelle Lösungen für alle Vereinbarkeitsthemen
- Attraktive Sozialleistungen wie Heirats- u. Geburtsbeihilfe
- Mitarbeiter/innenkonditionen, betr. Zukunftsvorsorge
- Evaluierung von Modellen für mobiles Arbeiten



RATIOPHARM ARZNEIMITTEL VERTRIEBS-GMBH

Donau-City-Staße 11, Ares Tower, Top 13, 1220 Wien

Tel.: +43 (0) 1 97007 0

E-Mail: info@ratiopharm.at

Webseite: www.ratiopharm.at

Kontakt: Mag. Tamara Lapus MHR



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	120
Frauen:	80
Männer:	40
Teilzeitkräfte:	12
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Angebot eines Employee Assistance Programs, wo Mitarbeiter/innen und deren Angehörige kostenlose Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen bekommen und Beratungsleistungen zu Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft, Pflegedienstleistungen, etc in Anspruch nehmen können.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir wollten uns im Bereich Familienfreundlichkeit weiter verbessern, um für unsere Mitarbeiter/innen ein noch besserer Arbeitgeber zu werden.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ausbau und Fokussierung der Kommunikation mit größerem Fokus von Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Aufnahme des Themas „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ ins Führungskräfte-Training
- Kinderecke im Unternehmen
- Stärkere Einbindung der Karenzierten
- Extra freie / Home Office Tage

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Home Office
- Gesundheitsdienstleistungen
- Gleitzeit
- Yoga im Büro
- Massage im Büro

RECON EUROPE GMBH

Wildbichler Straße 2, 6341 Ebbs

Tel.: +43 (0) 5373/20 777 - 0

E-Mail: office@recon.eu

Webseite: www.recon.eu

Kontakt: Fr. Velislava Wurzer



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	37
Frauen:	14
Männer:	23
Teilzeitkräfte:	8
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Ausgangssituation: Wenig sportliche Aktivität der Mitarbeiter (teilweise zeitbedingt)

Maßnahme: Kostenübernahme der Mitgliedschaft im örtlichen Fitnesscenter für alle Mitarbeiter

Auswirkung: Mehr sportliche Aktivität der Mitarbeiter, weniger Raucher im Unternehmen, Steigerung von gemeinsamen ausserbetrieblichen Aktivitäten (gemeinsame Trainingsabende, etc.), Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber durch die positive Mundpropaganda in der Region

Motive für die Teilnahme am Audit

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiter, Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber, Förderung und Wahrung unseres guten Betriebsklimas

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Persönlichkeitscoaching, Teamoaching
- Mitarbeitergespräche für Alle
- Obstkorb
- Team-Jour fixe mit allen Mitarbeitern
- Vorträge über Sachbeitrag od. finanzieller Zuschuss für gesunde Ernährung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte
- Fitness-Center-Mitgliedschaft für Mitarbeiter
- Obstkorb
- Firmenveranstaltungen mit Familieneinbindung
- Betriebswohnungen



RICHTER PHARMA AG

Feldgasse 19, 4600 Wels

Tel.: +43 (0) 7242-490-0
E-Mail: office@richter-pharma.at
Webseite: www.richter-pharma.at
Kontakt: Petra Seiler



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	429
Frauen:	274
Männer:	147
Teilzeitkräfte:	114
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Im Sommer 2018 starteten wir erstmals mit den Kinderfreunden Wels-Hausruck ein Betreuungsangebot für den August. Zur detaillierten Planung holten wir uns dabei auch zwei Eltern ins Boot. Daraus entstanden zwei tolle „act!ve-kids“ - Abenteuerwochen, in denen über 20 Kinder spielten, Schwimmen gingen, Ausflüge machten, gemeinsam kochten und sogar bei einem Besuch in unserer Apotheke in die Arbeitswelt von Mama & Papa schnuppern durften. Viele lustige Fotos entstanden, neue Freundschaften zwischen den Kindern und sogar nette Bekanntschaften zwischen KollegInnen, die im Arbeitsalltag nicht miteinander zu tun haben, wurden dabei geschlossen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns bei Richter Pharma ein wichtiges Anliegen. Die Vereinbarkeit umfasst für uns den Begriff „Familie“ im erweiterten Sinne und über Generationen hinweg, also sowohl die Herausforderungen für Eltern betreffend, wie auch spezielle Lebenssituationen, wie z.B. die Pflege von Angehörigen, Alleinerziehung von Kindern etc. Uns damit im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses strukturiert und nachhaltig zu bekennen war ein wichtiges Motiv für uns, uns dem Audit *berufundfamilie* zu stellen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Erweiterung der Angebote zum Thema „Vereinbarkeit“ (z.B. Kinderbetreuung, Arbeitszeit, Job sharing..)
- Verankerung des Themas in der Unternehmenskultur
- Erweiterung der Angebote zu Beruf und Pflege
- Sensibilisierung Generationenmanagement
- Schaffung von Austauschforen (z.B. Intranet)

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Ferienbetreuung für Mitarbeiter/innen-Kinder
- Home Office - Möglichkeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Regelmäßige Treffen für MitarbeiterInnen in Karenz
- Flexi-Pool (Möglichkeit sich für kurzfristige Einsätze etc. auch während der Karenz kontaktieren zu lassen)

RIEDER BAU GMBH & CO KG

Egerbach 12, 6334 Schwoich

Tel.: +43 (0) 5372/626 88

E-Mail: office@riederbau.at

Webseite: www.riederbau.at

Kontakt: Frau Mag. (FH) Verena Rieder-Hackl



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	145
Frauen:	15
Männer:	130
Teilzeitkräfte:	13
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Effektive interne Kommunikation passiert nicht von selbst. Nachdem unsere MitarbeiterInnen an bis zu 25 verschiedenen Standorten arbeiten, stellt die Verteilung der Information und der Austausch untereinander eine Herausforderung dar. Um allen MitarbeiterInnen den Zugang zu allen wichtigen Mitteilungen zu garantieren, gibt es neben wöchentlichen Besprechungen in den Teams, Quartalsmeetings, Polierstammtische, regelmäßigen Baustellenbesuchen und einen Infobildschirm vor dem Aufenthaltsraum auch noch das firmeninterne Netzwerk Yammer (Office 365), wo alle relevanten Informationen veröffentlicht werden. Zusätzlich zu diesen organisatorischen Voraussetzungen für gute Kommunikation werden vor allem unsere Ausbilder in Trainings und Workshops zu den Themen „Kommunikation“ und „Konfliktmanagement“ geschult, damit Respekt und Wertschätzung im täglichen Umgang mit den Lehrlingen und KollegInnen keine leere Worthülse bleibt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Zufriedene MitarbeiterInnen sind motivierte MitarbeiterInnen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt dabei eine wichtige Rolle. Der Prozess der Zertifizierung hilft uns, die Familienfreundlichkeit in unserem Unternehmen kritisch zu hinterfragen, die Ergebnisse der Maßnahmen neu zu gestalten und zu evaluieren und eventuell an die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen anzupassen. Ziel ist es, das Bewusstsein in die Unternehmenskultur einfließen zu lassen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Sensibilisierung für das Bewusstsein für die eigene Gesundheit
- Arbeitsorganisation für die Sicherheit auf der Baustelle
- Personalentwicklung - Weiterführung, Evaluierungen
- Vorbereitung Tag der offenen Tür

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Bewusstseinsbildung im Umgang miteinander
- Exit- Gespräche mit Vereinbarkeitsschwerpunkten
- Informationsmaterial für Vereinbarkeitsthemen
- Regelmäßige Audit-Workshops
- Regelmäßige persönliche Gespräche durch Herrn DI Rieder



SCHNEIDER ELECTRIC AUSTRIA GES.M.B.H.

Biróstraße 11, 1230 Wien

Tel.: +43 (0) 161054227
E-Mail: maria.resch@schneider-electric.com
Webseite: www.schneider-electric.at
Kontakt: Dr. Maria Resch



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	365
Frauen:	61
Männer:	304
Teilzeitkräfte:	33
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Schneider Electric liegt die Weiterbildung aller Mitarbeiter/innen am Herzen: Die Realisierung von mindestens sieben Ausbildungsstunden p.a. war insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiter/innen in Karenz schwierig. Daher wurden aktuelle Themen verstärkt in lebendige Webinare und interaktive E-Learning Module verpackt, die nicht nur prägnante Infos beinhalten, sondern auch Spaß machen und zum Wissenserwerb motivieren. Da die Online Trainings von überall, zu jeder Zeit, mit Pause-Funktion etc. absolviert werden können, wird maximale Flexibilität geboten. Unsere Onlinetrainings machten es möglich, das Lernangebot zu individualisieren. So kann jede/r dann lernen, wann er/sie möchte und sich auch die Themenbereiche aussuchen. Das bietet: Mehr Flexibilität, besserer Informationsfluss, mehr Spaß beim Lernen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Um zu wachsen benötigen wir talentierte Menschen, die ihre gesamte Kreativität auch entfalten können. Dazu braucht es Freiräume und eine gesunde Balance zwischen beruflichen und privaten Lebensbereichen. Den Begriff Familie haben wir bewusst weit gefasst. Er umschließt bei Schneider Electric alle relevanten persönlichen Beziehungen und Lebensräume unserer Mitarbeiter/innen. Die Zertifizierung bestärkt unser Anliegen an diesem Spannungsbogen konstant weiterzuarbeiten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Service-Leistungen für Familien
- Familienbezogene Maßnahmen hinsichtlich An-/Abwesenheiten (z.B. Ermöglichung karitativer Tätigkeiten)
- Förderung von Sportaktivitäten gemeinsam mit Familienmitgliedern
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Etablierung einer effizienten Meeting- und E-Mail-Kultur

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Völlige Flexibilität bei Arbeitszeiten und Arbeitsorten
- Großzügige Fenstertagsregelungen
- Umfassende Weiterbildungsangebote auch für karenzierte Kolleg/innen
- Bedarfsorientierte Pflegeurlaubs- und Betreuungstage für Angehörige
- Sabbatical, Bildungsurlaub und unbezahlter Urlaub

SONY DADC

Sonystraße 20, 5081 Anif

Tel.: +43 (0) 6246 880
E-Mail: dadc_human_resource@sonydadc.com
Webseite: www.sonydadc.com
Kontakt: Elisabeth Esteban-Pomarolli



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	629
Frauen:	161
Männer:	468
Teilzeitkräfte:	87
Branche:	Industrie

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir sind ein innovatives Unternehmen innerhalb des Sony Konzerns mit einem Netzwerk an internationalen Standorten und der Konzernzentrale in Salzburg. Ein Mitarbeiter/innenteam und ein Umfeld, das Eigeninitiative und Kreativität fördert, bilden die Grundlage unseres Erfolges. Mit dem Audit *berufundfamilie* unterstützen wir gezielt die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Aufbereitung der Maßnahmen soll die Familienfreundlichkeit von Sony DADC nach innen und nach außen transparent kommuniziert und dargestellt werden. Unser Ziel ist es, hiermit die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen bestmöglich zu unterstützen und vorhandene Angebote sowohl weiterzuentwickeln als auch kontinuierlich zu erweitern.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Interne und externe Kommunikation der familienfreundlichen Maßnahmen
- Führungskräfteworkshops zur Sensibilisierung und zur Schaffung einer gemeinsamen Wertehaltung im Unternehmen
- Karenzmanagement (Kontakt während Karenz, Begleitung Wiedereintritt, Anpassung der Arbeitsinhalte)
- Erweiterung der Kinderbetreuung in den Ferien
- Information über Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Job Sharing
- Sabbaticals
- Kinderbetreuung in der Ferienzeit
- Möglichkeit von Home Office
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen mit den Schwerpunkten Coaching, Ernährung, Prävention und Sport



SOZIALBAU AG

Lindengasse 55, 1070 Wien

Tel.: +43 (0)1-52 195 308
E-Mail: info@sozialbau.at
Webseite: www.sozialbau.at
Kontakt: Mag. Artur Streimelweger



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	209
Frauen:	126
Männer:	83
Teilzeitkräfte:	37
Branche:	Handel/Dienstleistung

Motive für die Teilnahme am Audit

Verbesserung der unternehmensweiten bzw. -internen Kommunikation, Stärkung des Teambuildings, Stärkung der Familienfreundlichkeit des Unternehmens, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Optimierung unternehmerischer Maßnahmen insbesondere auch durch gesundheitsfördernde Angebote

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Im Zuge des Neubaus, Schaffung räumlicher Voraussetzungen für punktuelle Kinderbetreuung (bspw. an Ferientagen)
- Lebensphasenbezogener Arbeitsmodelle
- Aktive Förderung und Unterstützung von Vätern (bzw. „Papa-Woche/Monat“) durch Aufklärungs- und Informationsangebote
- Jährliches Fest, wo auch die Familien eingebunden sind (z.B. Mai- oder Oktoberfest)
- Schaffung eines Coaching-Angebots für Führungskräfte, auch im Hinblick auf die laufende Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Schaffung eines Mitarbeiter/innen-Newsletters, der auch MitarbeiterInnen in Karenz über Entwicklungen im Unternehmen am Laufenden
- Bereitstellung eines Massage-Angebots, das im Berufskontext Entspannung und Ausgleich verschaffen soll

Best Practice-Maßnahme

Bereitstellung eines Massage-Angebots: Mit einem Massage-Angebot soll unseren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zur Entlastung von ihrer beruflichen Tätigkeit eingeräumt und ihre Gesundheit gefördert werden. Ziel ist letztlich damit, eine gute Work-Life-Balance zu gewährleisten. Dazu galt es, eine geeignete Räumlichkeit und ein Massageinstitut zu finden sowie ein entsprechendes Terminmanagement zu institutionalisieren. Beworben über den ebenfalls mit dem Audit eingerichteten Mitarbeiter/innen-Newsletter avancierte das Massage-Angebot gleich zu Beginn zu einem heißbegehrten Service für die Mitarbeiter/innen. Nach nur kurzer Zeit wurde das Angebot ausgeweitet.

SPAR ÖSTERR. WARENHANDELS-AG ZWEIGNIEDERLASSUNG MARIA SAAL

SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal

Tel.: +43 (0) 4223 5000
E-Mail: office.maria-saal@spar.at
Webseite: www.spar.at
Kontakt: Mag. Bruni Wagner



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.032
Frauen:	1.487
Männer:	545
Teilzeitkräfte:	1.026
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Interne Kommunikation:

Ausgangslage: Besonders neue Mitarbeiter/innen sollen bei ihrem Start bei SPAR nicht mit einer Informationsflut überschwemmt werden - dadurch entstanden Wissensdefizite.

Umsetzung: Durch die Installierung von Infoscreens in der Regionalzentrale, allen Filialen und bei TANN, in die aktuelle Informationen eingepflegt werden, werden alle Mitarbeiter/innen laufend digital über Neuerungen und Serviceleistungen in Kenntnis gesetzt. Konkrete

Auswirkung: Allen Mitarbeiter/innen werden nun laufend, u. a. auch die zahlreichen Serviceleistungen von SPAR und des Betriebsrates, über die Infoscreens vorgestellt.

Motive für die Teilnahme am Audit

In der SPAR-Regionalzentrale Maria Saal ist Familienfreundlichkeit Bestandteil der Unternehmenskultur. Durch die Teilnahme am Audit unterstützt SPAR, ein 100% österreichisches Familienunternehmen, ihre Mitarbeiter/innen proaktiv bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bietet neben zahlreichen Sozialleistungen familienfreundliche Bedingungen, wie flexible Arbeitszeitmodelle, Karenzmanagement, Altersteilzeit und viele Aus- und Weiterbildungen an. Um weiterhin als bester Arbeitgeber die besten Mitarbeiter/innen gewinnen zu können, gewährleistet SPAR die Nachhaltigkeit der definierten Maßnahmen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Unterstützung von werdenden Müttern vor, während und nach der Karenz
- Kommunikation über Elternkarenzmöglichkeiten
- Regelung zur Kinderbetreuung in Notsituationen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Zahlreiche Serviceleistungen von SPAR für Mitarbeiter/innen
- Gesund bei SPAR - Gesundheitsprävention
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Regelmäßige, konzernale Mitarbeiter/innenbefragungen
- Laufende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen



**SPAR ÖSTERR. WARENHANDELS-AG,
ZWEIGNIEDERLASSUNG MARCHTRENK**

SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk

Tel.: +43 (0) 7243 5510
 E-Mail: office.marchtrenk@spar.at
 Webseite: www.spar.at
 Kontakt: MMag. Elisabeth Stumptner



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	5.359
Frauen:	4.492
Männer:	867
Teilzeitkräfte:	3.322
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Gerade für Mütter – der Frauenanteil beträgt rund 80% – stellt das Thema „Familiengründung“ eine besondere Herausforderung dar. Um den Kontakt zu halten, werden Mitarbeiter/innen auch während der Karenz zu Veranstaltungen eingeladen und erhalten die Mitarbeiter/innenzeitung zugeschickt. Zusätzlich kehren einige Mitarbeiter/innen bereits während der Karenz mit einer geringfügigen Beschäftigung zurück. Der Wiedereinstieg wird mit der Führungskraft frühzeitig geplant. So ist sichergestellt, dass nach der Karenz ein verantwortungsvoller Aufgabenbereich wartet. Mitarbeiter/innen mit betreuungspflichtigen Kindern schätzen, dass auf Wünsche betreffend Arbeitszeitgestaltung Rücksicht genommen wird, wenn sich z.B. die Betreuungsverhältnisse des Kindes ändern. Auch Führungspositionen sind bei SPAR als Teilzeitanstellung möglich.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die SPAR-Zentrale Marchtrenk will mit der Teilnahme am Audit die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter/innen weiterhin hoch halten. Bestehende familienfreundliche Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, aktives Karenzmanagement oder das erfolgreiche Onboarding neuer Mitarbeiter/innen werden weiterentwickelt und um neue Maßnahmen ergänzt. Besonders wertvoll ist die Zusammenarbeit in der Projektgruppe: Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen des Unternehmens bringen sich ein, um ihren Arbeitsplatz mitzugestalten. Zusätzlich hilft das Audit, die Familienfreundlichkeit auch nach außen sichtbar zu machen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Noch bessere Planbarkeit der Arbeitszeit
- Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte
- Verstärkte interne und externe Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen
- Aktives Kontakthalten mit karenzierten Mitarbeiter/innen und Unterstützung beim Wiedereinstieg
- Durchführung eines Mama-Papa-Tages in der Zentrale

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle für alle Arbeitsbereiche
- Regelmäßige Mitarbeiter/innenzufriedenheitsbefragung
- Umfangreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Attraktive Sozialleistungen und Veranstaltungen
- Zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote

THE SKILLS GROUP GMBH

Margaretenstraße 70, 1050 Wien

Tel.: +43 (0) 15052625

E-Mail: office@skills.at

Webseite: www.skills.at

Kontakt: Jürgen H. Gangoly



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	20
Frauen:	13
Männer:	7
Teilzeitkräfte:	5
Branche:	Information/Consulting

Best Practice-Maßnahme

Die Nutzung von Teleworking und Home Office war bereits vor der Teilnahme am Audit gelebte Praxis. Durch eine transparente Regelung zur Inanspruchnahme von Teleworking und Home Office, und die entsprechende Kommunikation an alle Mitarbeiter/innen, soll das Potential und die Akzeptanz weiter erhöht werden. Teleworking und Home Office ermöglicht unseren Mitarbeiter/innen an ihren Projekten dezentral zu arbeiten und trotzdem für unsere Kunden erreichbar zu sein. Dies erhöht die Effizienz, Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen. Durch die geplanten Regelungen und die Bereitstellung der nötigen Technologien und Ressourcen durch die Agentur wird die Erreichbarkeit für unsere Kunden sichergestellt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigert die Zufriedenheit unserer Beschäftigten. Dies trägt maßgeblich zu der hohen Qualität unserer Arbeit für unsere Kund/innen bei. Da unsere Mitarbeiter/innen einen Großteil ihrer Zeit in der Agentur verbringen, ist es uns wichtig, für einen entsprechenden Wohlfühlfaktor zu sorgen und damit auch die Motivation und Arbeitsleistung zu erhöhen. Das Zertifikat bestätigt uns als attraktiven Arbeitgeber und erhöht somit die Chancen, die besten Talente für uns zu gewinnen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verankerung der Vereinbarkeitsthematik im Qualitätsmanagementsystem
- Schaffung eines Regelwerkes für Home Office
- Verankerung der Vereinbarkeitsthematik in den Jahres-Mitarbeiter/innen-Gesprächen
- Implementierung eines geeigneten Buddy-Systems für neue Mitarbeiter/innen und Karenzrückkehrer/innen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Möglichkeit der individuellen Vereinbarung der Arbeitszeit
- Weitgehend flexible Wahl des Arbeitszeitmodells
- Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Karenzrückkehrer/innen
- Obst und Erfrischungsgetränke
- Schaffung von ansprechenden Besprechungszonen



UMWELTBUNDESAMT

Spittelauer Lände 5, 1090 Wien

Tel.: +43 (0)1-313-04
E-Mail: office@umweltbundesamt.at
Webseite: www.umweltbundesamt.at
Kontakt: MMag. Beatrice Krumhuber



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	524
Frauen:	265
Männer:	259
Teilzeitkräfte:	199
Branche:	Information/Consulting

Best Practice-Maßnahme

Flexible Arbeitszeitmodelle: Um den individuell unterschiedlichen Bedürfnissen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerecht zu werden, bieten wir unseren Mitarbeiter/innen eine Reihe flexibler Arbeitszeitmodelle an. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit aus sechs unterschiedlichen Teilzeitmöglichkeiten zu wählen – ausgehend von einem Mindestausmaß von 15 Stunden bis zu 35 Stunden pro Woche. Die Bandbreite der unterschiedlichen Modelle ermöglicht es unseren Mitarbeiter/innen das für ihre persönliche Situation passende Angebot zu wählen und trägt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Motive für die Teilnahme am Audit

In unserer Personalpolitik ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als zentraler Leitwert verankert. Dieser Orientierung folgend bietet das Umweltbundesamt zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen (z.B. Telearbeit, Teilzeitarbeit, flexible Zeiteinteilung, Führen in Teilzeit) an. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* geben wir der kontinuierlichen Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in unserem Unternehmen einen Rahmen und festigen diese durch einen nachhaltigen Personalentwicklungsprozess.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Sicherstellung des Wissenstransfers vor Pensionierungen
- Überarbeitung Führungsverständnis/-leitlinien
- Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gleitzeitmodell
- Teilzeitmodelle
- Telearbeit/Home Office
- Führen in Teilzeit



UNICONSULT STEUERBERATUNG GMBH

Lastenstraße 38, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 50885 - 1

E-Mail: linz@uniconsult.at

Webseite: www.uniconsult.at

Kontakt: Mag. Dr. Silvia Payer-Langthaler



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	13
Frauen:	12
Männer:	1
Teilzeitkräfte:	4
Branche:	Information/Consulting

Best Practice-Maßnahme

Eine top-qualifizierte Bilanziererin ist seit kurzer Zeit karenziert. Obwohl die Freude über den baldigen Nachwuchs die ganze Kanzlei teilt, fehlt ihre Fachkompetenz. Vor allem auch auf Wunsch der Mitarbeiterin haben wir frühzeitig damit begonnen, ihren Wiedereinstieg zu planen. Insbesondere die Möglichkeit der Telearbeit wird ihr dabei entgegenkommen. Höchstmögliche Flexibilität wird zugesichert. Das kommt nicht nur der Mitarbeiterin und ihrer Familie entgegen, sondern schlussendlich auch unserer Kanzlei.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir haben bereits viele familienfreundliche Maßnahmen implementiert. Mit der Zertifizierung möchten wir diesen Status noch weiter ausbauen und uns auch offiziell und explizit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf committen. Familienfreundlichkeit ist bei uns keine leere Worthülse!

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Regelungen & Kriterien für Telearbeit
- Überarbeitung Gleitzeitvereinbarung
- Thematisierung der spezifischen Maßnahmen im Mitarbeiter/innengespräch
- Arbeitsabläufe im Sekretariat optimieren
- Employer Branding - Kommunikation nach außen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Regelung der Arbeitszeit
- Urlaub ist auch sehr kurzfristig möglich
- Frühzeitige Planung des Wiedereinstieges nach einer Karenzierung
- Anpassung der Arbeitszeit an Studium
- Viele individuelle Regelungen in Abhängigkeit der jeweiligen Familiensituation
- Anpassung der Arbeitszeit an Studium bzw. Familiensituation



UNICONSULT WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- UND STEUERBERATUNGS GMBH

Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis

Tel.: +43 (0) 508 85-5
E-Mail: info@uniconsult.at
Webseite: www.uniconsult.at
Kontakt: Romana Grillneder



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	64
Frauen:	48
Männer:	16
Teilzeitkräfte:	22
Branche:	Information/Consulting

Motive für die Teilnahme am Audit

UNICONSULT zählt zu den größten Beratungsunternehmen in Oberösterreich und hat einen Frauenanteil von über 80%. Wir haben uns für das Audit *berufundfamilie* entschieden, weil wir unseren Mitarbeiter/innen bereits viele flexible und fami-

lienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Home Office angeboten haben. Wir wollen weitere Maßnahmen setzen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und dadurch die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen weiter erhöhen. Alle Mitarbeiter/innen sind für das Thema „*berufundfamilie*“ verantwortlich und wurden in die Zielvereinbarungen miteinbezogen. Das stärkt den Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Eigene Kommunikationsplattform für Mitarbeiter/innen
- Erarbeitung Leitfaden für Karenz- und Auszeitenmanagement
- Schulung Führungskräfte und Sensibilisierung Themen rund um Beruf und Familie
- Guideline für die Nutzung des gemeinsamen Kalenders, damit alle Mitarbeiter/innen wissen wann/wer/wo erreichbar ist
- Mitarbeiter/innengespräche optimieren - Beruf und Familie als fixen Besprechungspunkt einbauen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- Home Office
- Mitarbeiter/innenevents
- Benefitprogramm (Firmenhandy, Firmenauto, Gutscheine, ...)
- Regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche

Best Practice-Maßnahme

Ausgangssituation: Sechs Standorte in Oberösterreich - daher lernten sich Mitarbeiter/innen oft lange nicht persönlich kennen. Deshalb haben wir in die Jahresplanung Events für Mitarbeiter/innen aufgenommen, in denen es kein Programm gibt, sondern nur darum geht, gemeinsam etwas zu unternehmen und Zeit zu verbringen. Die Mitarbeiter/innen haben eine große Freude daran und nehmen immer zahlreich daran teil. Auch Mitarbeiter/innen, die sich gerade in Karenz befinden, werden zu diesen Events eingeladen und freuen sich wieder mit den Kolleg/innen zusammenzukommen.

WIENER NETZE GMBH

Erdbergstraße 236, 1110 Wien

Tel.: +43 (0)5012896205
E-Mail: kommunikation@wienernetze.at
Webseite: www.wienernetze.at
Kontakt: Daniela Reindl



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.370
Frauen:	385
Männer:	1.985
Teilzeitkräfte:	85
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Flexible Arbeitszeitmodelle: Es ist für viele Mitarbeiter/innen eine Herausforderung, die Balance zwischen Privat- und Arbeitszeit zu finden und zu halten. Das Unternehmen versucht die Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeiten zu erleichtern. Diese wurden von den Mitarbeiter/innen in der Vergangenheit positiv angenommen und werden immer mehr genutzt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung sehen wir als wichtiges Thema an. Daher ist die Etablierung einer attraktiven Arbeitgebermarke ein wichtiger Aspekt. Das Audit soll dabei unterstützen, mehr Aufmerksamkeit sowohl intern, als auch extern zu schaffen. Auch stellt es eine gute Möglichkeit zur Evaluierung, sowie Anregung für Neues dar.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Information Freiquartal und Freijahr
- Das Thema von „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ in die Mitarbeiter/innenbefragungen aufnehmen
- Karenzzwischengespräch, Karenz-Rückkehrgespräch und Plan zum Wiedereinstieg

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinderferienbetreuung im Sommer
- Einarbeitung von Fenstertagen
- Home Office



WIENER STADTWERKE GMBH

Thomas-Klestil-Platz 13, 1030 Wien

Tel.: +43 (0) 153123-73925
E-Mail: isabella.kastner@wienerstadtwerke.at
Webseite: www.wienerstadtwerke.at
Kontakt: Isabella Kastner



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	189
Frauen:	123
Männer:	66
Teilzeitkräfte:	35
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Den Wiener Stadtwerken ist die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/innen ein großes Anliegen. Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement fördert die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/innen im Sinne der Eigenverantwortung. Spezielle Angebote wie beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen, Vorträge, Bewegungsinitiativen sowie Hilfestellung im Umgang mit schwierigen Lebenssituationen unterstützen Mitarbeiter/innen und Führungskräfte gleichermaßen. Das Programm wird von unseren Mitarbeiter/innen positiv bewertet und jährlich entsprechend den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen sowie den betrieblichen Anforderungen evaluiert und weiterentwickelt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Konzernleitung der Wiener Stadtwerke will kompetente Mitarbeiter/innen langfristig an das Unternehmen binden und verstärkt auf die veränderten Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen. Eine familienbewusste Arbeitsumgebung steigert die Motivation und Produktivität am Arbeitsplatz sowie den Unternehmenserfolg und bringt so Mitarbeiter/innen und Unternehmen nachhaltig mehr Gewinn.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Meeting Policy: Kommunikation verbessern, Bewusstsein schaffen
- Das Thema in die Führungskräfte-Programme aufnehmen
- Aufnahme von „Beruf und Familie“ in das Mitarbeiter/innen-Orientierungsgespräch
- Exit-Gespräche: in den neuen Exit-Leitfaden „Beruf und Familie“ als Thema aufnehmen
- Etablierung einer Vertrauensperson

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Führungskräfte in Teilzeit
- Home Office-Möglichkeiten für alle Mitarbeiter/innen
- Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Gleitzeit - flexible Arbeitszeitmodelle
- Freiwillige Kinderzulage



WIEN HOLDING GMBH

Universitätsstrasse 11, 1010 Wien

Tel.: +43 (0) 408 2569 - 0
E-Mail: office@wienholding.at
Webseite: www.wienholding.at
Kontakt: Mag. Tina Gschossmann



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	49
Frauen:	34
Männer:	15
Teilzeitkräfte:	6

Best Practice-Maßnahme

Die Wien Holding hat 2017 im Rahmen der konzernweiten Gleichstellungsstrategie mit besonderem Fokus auf das Thema „Beruf und Familie“ erstmalig sehr erfolgreich ein Wien Holding Karenzcafé veranstaltet. Bei dieser mittlerweile jährlich vorgesehenen Veranstaltung laden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternkarenz zum Informations- und Erfahrungsaustausch bei einem gemeinsamen Frühstück ein. Der Nachwuchs ist hier herzlich willkommen und sorgt meist für besonders gute Stimmung. Die Geschäftsführung der Wien Holding nimmt am Karenzcafé ebenfalls teil, um für Anliegen und Fragen zur Verfügung zu stehen. Mit dieser Maßnahme, die von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Karenz sehr gerne angenommen wird, setzen wir ein bewusstes Zeichen für unsere familienfreundliche Personalpolitik.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Wien Holding GmbH sorgt für mehr Lebensqualität, schafft Arbeitsplätze und ist mit ihren 75 Unternehmen in vier Geschäftsbereichen ein wichtiger Motor für die Wirtschaft. So schafft die Wien Holding „Mehr Wien zum Leben“. Dazu zählt auch eine ausgewogene Work-Life-Balance. Die Wien Holding hat sich für das Audit *berufundfamilie* entschieden, um mithilfe individuell angepasster Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern. Wir sind überzeugt, dass durch eine familienfreundliche Personalpolitik die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen steigt. Das wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima und die Motivation aus.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Überarbeitung des Gleitzeitmodells
- Erarbeitung einer Telearbeitsrichtlinie
- Organisation einer vergünstigten Ferienbetreuung
- Informationsangebot zu Pflege und Pflegekarenz
- Ausweitung der gesundheitsfördernden Maßnahmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Bestehendes Gleitzeitmodell für alle MitarbeiterInnen
- Flexible Zeitmodelle im Rahmen der Elternteilzeit
- Angebot eines Employee Assistance Programm
- Umfangreiches Seminarangebot auch für karenzierte MitarbeiterInnen
- Veranstaltung eines jährlichen Karenzcafés

WUCHERER ENERGIETECHNIK GMBH

Malsersstrasse 84, 6500 Landeck

Tel.: +43 (0) 5442 62660
E-Mail: info@wucherer-energie.at
Webseite: www.wucherer-energie.at
Kontakt: Ing. Ingomar Wucherer



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	9
Frauen:	1
Männer:	8
Teilzeitkräfte:	0
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Fachliche und persönlichkeitsbildende Schulungen werden angeboten: Es werden von unserem Betrieb aktiv Schulungen und auch die Lehre mit Matura angeboten. Diese Weiterbildungen werden auch von unseren Mitarbeitern genutzt und geschätzt. Es motiviert sie und sie sehen, dass unser Betrieb nicht stehen bleibt, was sich auch im Innovationsgrad unserer Firma widerspiegelt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir sind ein Familienbetrieb, welcher eigentlich schon viele Teile des Audits lebt. Das Audit passt einfach perfekt zu unserer Firmenphilosophie.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- In Mitarbeiter/innengesprächen wird das Thema „Ver- einbarkeit von Familie und Beruf“ integriert
- Gesundheits- und Sportangebote für Mitarbeiter/innen
- Im Unternehmen wird gesundes Essen angeboten

Bereits umgesetzte Maßnahmen

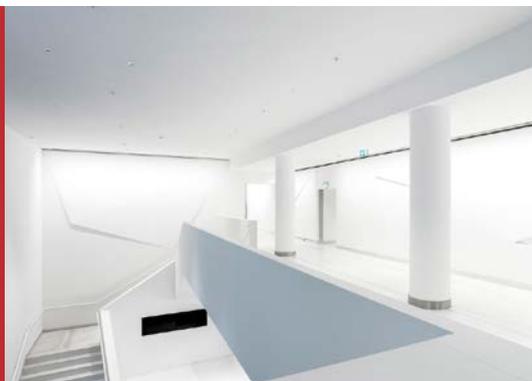
- Fachliche und persönlichkeitsbildende Schulungen werden angeboten
- Kostenanteilsübernahme bei Käufen im Rahmen des BNI-Netzwerkes
- Aktive Kontaktaufnahme während Lehrlinge in schuli- scher Ausbildung sind, seitens des Chefs



ZG LIGHTING AUSTRIA GMBH

Wagramer Straße 19, 1220 Wien

Tel.: +43 (0) 1 258 2601-0
E-Mail: info.at@zumtobelgroup.com
Webseite: www.zumtobelgroup.com
Kontakt: Elfriede Gumplmayr



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	130
Frauen:	20
Männer:	110
Teilzeitkräfte:	12
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Einführungen des Auszeitenmodells „Papa-Monat“: Das Unternehmen bietet dieses Modell seit 2017 an. Von allen Seiten wird diese Familienauszeit als besonders wertvoll und unwiederbringlich erachtet und von den Führungskräften – die teilweise auch „junge Väter“ sind – besonders unterstützt. Die gute Planbarkeit dieser Auszeit machte es den Führungskräften mit Unterstützung von Human Resources möglich, das Modell sowohl im Vertriebsinnendienst als auch Vertriebsaußendienst bereits mehrfach umzusetzen. Mit Unterstützung des Teams können Vereinbarungen zur Arbeitsteilung und Vertretungsregelung optimal getroffen werden. Die betroffenen Mitarbeiter/innen schätzen dieses Entgegenkommen sehr, was sich auch besonders in ihrer Motivation und ihrem Commitment gegenüber dem Unternehmen zeigt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Unternehmen – repräsentiert durch die Geschäftsleitung und die Führungskräfte - zeigt ein klares Bekenntnis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch das Audit soll mehr Transparenz zu familienfreundlichen Möglichkeiten geschaffen werden. Das Ziel ist es, bereits bestehende Maßnahmen mit neuen Möglichkeiten zu ergänzen und allen Mitarbeiter/innen zugänglich zu machen. Ebenso ist die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber ein erklärtes Ziel, um die Mitarbeiter/innenbindung zu stärken und in der Außenwirkung potentielle Mitarbeiter/innen durch eine familienfreundliche Unternehmenskultur anzusprechen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Interne Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit“
- Einbindung des Themas bei Führungskräftegremien
- Informationsbereitstellung zu lebensphasenorientierten Auszeiten (Elternschaft, Karenz, Berufsrückkehrer, Sabbaticals etc.)
- Einbindung des Themas in den Recruitingprozess

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Auszeitenmanagement (z.B. Papa-Monat)
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle
- Home Office
- Heirats- und Geburtenbeihilfe
- Sportangebot

ALTSTOFF RECYCLING AUSTRIA AG

Mariahilfer Straße 123, 1062 Wien

Tel.: +43 (0)1 599 97

E-Mail: office@ara.at

Webseite: www.ara.at

Kontakt: Susanne Neubauer



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	76
Frauen:	45
Männer:	31
Teilzeitkräfte:	9
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Eine angenehme Arbeitssituation steigert die Motivation der Mitarbeiter/innen. Dazu zählt auch ein gleichmäßiges Niveau der Arbeitsbelastung. Ziel unserer Personalplanung ist es, großen Stress in Spitzenzeiten zu vermeiden. Um Ungleichgewicht bei der Auslastung auszugleichen, setzen wir in Zukunft auf den abteilungsübergreifenden Einsatz von Mitarbeiter/innen. Dazu soll eine „Aufgabenbörse“ installiert werden, an die Unterstützungsbedarf gemeldet wird. Die Aufgaben werden dann nach den Kriterien Verfügbarkeit, Potenzial und Know-how an andere Mitarbeiter/innen bzw. Abteilungen verteilt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Eine familienbewusste Personalpolitik ist für uns ein wichtiger Baustein für die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* wollen wir unsere familienorientierten Maßnahmen weiterentwickeln und verbessern. Unser Ziel ist es, den Mitarbeiter/innen mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket die perfekte Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit zu ermöglichen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Lastenausgleich - abteilungsübergreifend / Arbeitsorganisation

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeit durch Gleitzeitmodell
- Freiwillige Sozialleistungen wie Unfallversicherung, Pensionskasse
- Erweitertes Gesundheitsangebot: Vorsorgeuntersuchung, Impfaktion, Trainings zur Stress- und Burn-out-Verbeugung

AV STUMPFL GMBH

Mitterweg 46, 4702 Wallern a.d.Tr.

Tel.: +43 (0)724 942 81 10
E-Mail: AVstumpfl@AVstumpfl.com
Webseite: www.AVstumpfl.com
Kontakt: Fr. Christa Kaliauer



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	107
Frauen:	55
Männer:	52
Teilzeitkräfte:	14
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Einrichtung einer Pflege-Ombudsfrau:

- Schaffen einer Anlaufstelle für Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen
- Info über bestehende Angebote und Dienstleister
- Mitarbeiter/innen können kurzfristig in die Lage kommen, für die Pflege von Angehörigen verantwortlich zu sein. Eine Mitarbeiterin, die bereits in solch einer Situation war, soll als „Pflege-Ombudsfrau“ installiert werden, Informationen zusammenstellen und vor allem als Anlaufstelle für ihre Kolleg/innen fungieren.
- Gestaltung einer umfassenden Informationsbrochüre, die allgemein zugänglich aufgelegt wird.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir sind seit 2014 als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet und leben diese familienorientierte Unternehmenskultur sehr aktiv. Wir wollen unsere familienfreundliche Philosophie noch weiter entwickeln und nach aussen kommunizieren. Wir sehen Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor, um als attraktiver Arbeitgeber zu punkten und damit ausgezeichnete Mitarbeiter/innen anzusprechen, zu gewinnen und langfristig zu halten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Service für Familien - Angebote für Kinderbetreuung, Freizeit, Sommerkindergarten
- Mitarbeiter/innen-Fibel für Vision, Werte und interne Abläufe
- Weiterführung der aktuellen Ausrichtung Employer Branding - familienfreundliche Unternehmenspolitik

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Home Office - Möglichkeiten, Bedingungen
- Schwerpunkt Karenz - Karenzmodelle, Kontakthalten & Berufsrückkehr
- Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter/innen - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aufnahme des Themas „Familie“ in die Mitarbeiter/innengespräche

BANK GUTMANN AG

Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien

Tel.: +43 (0)1-502 20-0

E-Mail: mail@gutmann.at

Webseite: www.gutmann.at

Kontakt: Clarissa Kamhuber



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	279
Frauen:	152
Männer:	127
Teilzeitkräfte:	71
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Die schulautonomen Tage stellen für viele Eltern eine große Herausforderung dar. Um dem entgegen zu wirken, haben wir uns entschieden, eine Kinderbetreuung für die vom Stadtschulrat festgelegten schulautonomen Tage anzubieten. Die Eltern haben dadurch die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, ob es möglich ist, den Tag mit dem Kind frei zu nehmen oder in die Arbeit zu gehen, das Kind mitzubringen und vor Ort professionell betreuen zu lassen. Diese Tage sind immer sehr rasch ausgebucht. Das bestätigt uns darin, hier eine Maßnahme gefunden zu haben, die wirklich eine große Unterstützung darstellt und für die Eltern sehr hilfreich ist. Aus diesem großen Erfolg heraus haben wir auch gleich eine weitere Maßnahme abgeleitet – in Zukunft gibt es bei uns auch eine Betreuungswoche in den Sommerferien.

Motive für die Teilnahme am Audit

Unabhängige Auszeichnungen bescheinigen uns immer wieder höchste Beratungskompetenz und die Marktführerschaft in Österreich. Die Kompetenz und die Zufriedenheit im Mitarbeiter/innenkreis sind dafür wesentliche Erfolgsfaktoren. Im Kern unseres Erfolgs stehen engagierte Mitarbeiter/innen. Mit dem Audit unterstützen wir gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bieten einen noch mitarbeiterfreundlicheren Arbeitsplatz und stärken unsere Position als attraktiver Arbeitgeber. Unsere Teilnahme unterstreicht, dass wir als erfolgreiches Familienunternehmen großen Wert auf ein tolerantes, wertschätzendes und respektvolles Miteinander legen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Organisation einer kostenfreien, einwöchigen Kinderbetreuung im Sommer
- Führungskräfteausbildung mit Fokus „gesundes Führen“
- Erstellung eines Pflegeleitfadens für Mitarbeiter/innen
- Organisation eines Familientages
- Informationsmappe zur Familienfreundlichkeit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit
- Online-Broschüre mit Vergünstigungen
- Kinderbetreuung an schulautonomen Tagen
- Karenzmanagement
- Regelmäßige Artikel zum Audit in der Mitarbeiterzeitung



BAUSPARKASSE DER ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN AG

Am Belvedere 1, 1100 Wien

Tel.: +43 (0)501 006 294 13
E-Mail: info@sbausparkasse.at
Webseite: www.sbausparkasse.at
Kontakt: Andrea Trabitsch



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	249
Frauen:	141
Männer:	108
Teilzeitkräfte:	57
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Seit 2011 startete die s Bausparkasse das Projekt work@home, bei welchem die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, überprüft wurde. Nach der Testphase und Ausräumung etwaiger Problemfelder wurde dieses Angebot ab 2012 auf alle Mitarbeiter/innen ausgeweitet. Spätestens nach der Übersiedlung auf den Erste Campus am 01.03.2016 ist das Angebot (ein bis zwei Werktage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten) nicht nur durchgängig akzeptiert, sondern wird auch gerne genutzt. Besonders für Mitarbeiter/innen mit Kindern ist die Vermeidung von Fahrzeiten von und zur Arbeitsstelle eine große Unterstützung in der täglichen Zeitplanung. Eine weitere Flexibilität wurde durch die Institutionalisierung von Videokonferenzen bei Besprechungen geschaffen – dadurch ist eine Teilnahme auch via work@home möglich.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die s Bausparkasse legt großen Wert auf eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vertrauen, respektvolles Miteinander und Fairness nehmen in der s Bausparkasse einen hohen Stellenwert ein. Es ist uns ein Anliegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein sehr gutes Arbeitsklima erlauben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Erfahrungsberichte von Mitarbeiter/innen
- Sichtbarmachen von Vorteilen und Leistungen
- Definition eines „Schwerpunkt-Bereichs“ im Intranet
- Projektgruppe zum Thema „Familie & Beruf“
- Regelmäßige Weiterbildungen, Informationsveranstaltungen und ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- „work@home“- 1-2 Arbeitstage pro Woche Home Office
- Maßnahmen im Gesundheitsbereich: körperlich (Gesundheitszentrum, Gymnastik, Untersuchungen,...) und seelisch (keep balance)
- Kinderbetreuung an schulfreien Fenstertagen für Kinder von Mitarbeiter/innen
- Umfassende Mitarbeiter/innenvorteile (Bankkonditionen und Ermäßigungen bei Partnern)
- Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen wie z.B. (Alters-) Teilzeit, Gleitzeit, Pflegefreistellungen, ...

**BEST INSTITUT FÜR BERUFSBEZOGENE
WEITERBILDUNG UND PERSONALTRAINING GMBH**

Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien

Tel.: +43 (0)1 585 50 50

E-Mail: office@best.at

Webseite: www.best.at

Kontakt: Helmut Kronika



ZERTIFIKAT

Beruf & Familie: bei BEST gelebte Praxis!
Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	185
Frauen:	118
Männer:	67
Teilzeitkräfte:	117
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Wiedereinsteiger/innen steht eine speziell für dieses Thema qualifizierte Kollegin für Beratungsgespräche zur Verfügung, um sicher zu stellen, dass der „Neuanfang“ bei BEST friktionsfrei stattfindet und ein positives Starterlebnis ermöglicht. In Kooperation mit dem Betriebsrat werden dabei Unternehmensinteressen mit persönlichen Anliegen in Balance gebracht, was sich von vornherein als gute Praxis für alle Beteiligten erwiesen hat. Dies betrifft z.B. genaue Zeiteinteilung (auch im Rahmen von Elternteilzeit) und Aspekte der Work-Life-Balance.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das BEST Institut verfolgt als Unternehmenszweck den sozialen Auftrag, Menschen ohne Arbeit durch zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen den (Wieder)Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern. Basierend auf dieser Mission ist Familienorientierung zentrales Element unserer Unternehmenspolitik. Deshalb ist uns auch die Erhaltung der Motivation und Arbeitsfreude unserer Mitarbeiter/innen durch familienfreundliche Maßnahmen wichtig. Auch die Entwicklung und Stärkung des BEST-Familienbewusstseins durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess sowie die Erhöhung der Attraktivität von BEST als Arbeitgeber für jene, die trotz Wahrnehmung umfangreicher familiärer Verantwortung anspruchsvolle Funktionen übernehmen wollen sind für uns von besonderer Bedeutung.

Familienfreundliche Maßnahmen
Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Mitarbeiter/innen in Elternkarenz bleiben auf Newsverteilern und werden zu Firmenveranstaltungen eingeladen
- Telearbeit wird in ausgewählten Aufgabenbereichen ermöglicht
- WiedereinsteigerInnen steht eine speziell für dieses Thema qualifizierte Kollegin für Beratungsgespräche zur Verfügung

BILLA AG

Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16,
2355 Wiener Neudorf

Tel.: +43 (0) 22 36 600-0
E-Mail: hr@billa.at
Webseite: <http://karriere.billa.at>
Kontakt: Dominique Müllner



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	19.783
Frauen:	16.502
Männer:	3.281
Teilzeitkräfte:	11.823
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Bei einem Frauenanteil von 86% bei BILLA ist der Bedarf an Kinderbetreuung naturgemäß hoch. Dementsprechend stellen Ferienwochen und schulautonome Tage oft eine große Herausforderung dar. Deshalb bietet BILLA in den Oster- und Sommerferien Themencamps für Mitarbeiter/innenkinder an. Ob beim zweiwöchigen Englisch-Action-Camp oder den einwöchigen Sport-Abenteuer und Kids-Camps - die Kinder werden rundum versorgt. Zahlreiche In- und Outdoor-Aktivitäten sorgen für Spaß und viel Abwechslung. In der BILLA Zentrale werden die Kleinen zusätzlich an Osterdienstag, Pfingstdienstag und Allerseelen professionell betreut. 2018 wurde das Angebot in den Sommermonaten um Tagescamps erweitert. Dass das vielfältige Angebot bei der Vereinbarkeit hilft, zeigen die zahlreichen positiven Rückmeldungen unserer Mitarbeiter/innen.

Motive für die Teilnahme am Audit

BILLA ist sich seiner Verantwortung und Vorbildwirkung als eines der größten Unternehmen Österreichs bewusst und nimmt diese Rolle sehr ernst. Uns ist es ein großes Anliegen, unsere Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Mit dem Audit *berufundfamilie* stellen wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu den Vereinbarkeitsthemen im Unternehmen sicher. Unser Ziel ist es Maßnahmen zu setzen, die spürbare Erleichterungen für unsere Mitarbeiter/innen bedeuten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Aktives Employer Branding nach innen und außen
- Konkrete Modelle für Führung in Teilzeit
- Ausweitung der Karenz-Treffen für Filialmitarbeiter/innen
- Ausbau der tageweisen Kinderbetreuung und Feriencamps
- Sensibilisierung der Führungskräfte in Sachen Vereinbarkeit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexibles Arbeitszeitmodell für MarktmanagerInnen
- Tageweise Kinderbetreuung und Feriencamps
- Bewerbungstipps und -tricks für Jugendliche
- Karenzmanagement und Babybox
- Info-Broschüre zum Thema „Pflege von Angehörigen“



BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Tel.: +43 (0) 1 53120 0
E-Mail: ministerium@bmbwf.gv.at
Webseite: www.bmbwf.gv.at
Kontakt: Mag. Eva Wrchowszky /
Melanie Heller



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.120
Frauen:	606
Männer:	514
Teilzeitkräfte:	154
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung möchte mit dem Audit *berufundfamilie* die positiven Aspekte des Arbeitgebers Bund hervorheben und die Mitarbei-

ter/innen als wichtigsten Teil der Institution in den Vordergrund stellen. Das BMBWF bietet nicht nur sichere Arbeitsplätze, sondern als moderner attraktiver Arbeitgeber ist man bestrebt, die Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, die zahlreichen bereits vorhandenen Maßnahmen zu optimieren und eine Vorbildfunktion wahrzunehmen. Die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte des BMBWF für das Thema „Familie und Beruf“ stellen einen wichtigen Schritt dar, um die Vereinbarkeit nachhaltig im täglichen Leben und Arbeiten zu verankern.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Kurrende zum Thema „Pflege“
- Möglichkeiten zur Erweiterung der Pflegefreistellung
- „Gesundheitsbrief“ bei längeren und/oder oftmaligen Krankenständen mit dem Angebot der Unterstützung
- Interne Kommunikation des Audits *berufundfamilie*
- Externe Kommunikation des Audits *berufundfamilie*

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Sensibilisierung von Führungskräften zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- Integration des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in das MitarbeiterInnengespräch
- Kontakthalteangebot für karenzierte Mitarbeiter/innen
- Sicherstellung und Umsetzung der Audit-Maßnahmen

Best Practice-Maßnahme

Im Zuge der letzten Auditierung wurde ein Leitfaden mit dazugehörigen Checklisten entwickelt und den Bediensteten zur Verfügung gestellt, der Informationen zu den dienstrechtlichen Aspekten von Schwangerschaft, Geburt eines Kindes und Wiederantritt des Dienstes bereit hält. Der Leitfaden und die Checklisten dienen sowohl den Bediensteten, als auch den Vorgesetzten als Information, worauf im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis besonders zu achten ist und was nicht vergessen werden sollte.



**CARITAS DER ERZDIOEZE WIEN,
HAUS ST. MARTIN & HAUS ST. ANTONIUS**

A. Bosch Gasse 22; Hermann Bahr Straße 16, 1210 Wien

Tel.: +43 (0)1 272 83 24, +43 (0)1 278 63 31

E-Mail: haus-st-martin@caritas-wien.at;
haus-st-antoniuss@caritas-wien.at

Webseite: www.caritas-pflege.at

Kontakt: Fr. Eleonore Lobmeyr / Fr. Helga Aigner



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	49
Frauen:	35
Männer:	14
Teilzeitkräfte:	25
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Häuser St. Antonius und St. Martin betreuen Menschen mit psychischen Erkrankungen individuell, kompetent und herzlich. Mit der Teilnahme am Audit setzen die beiden Häuser ein Zeichen der Anerkennung des Einsatzes und der Leistung aller Mitarbeiter/innen. Die erarbeiteten Maßnah-

Best Practice-Maßnahme

Es ist uns ein großes Anliegen, dass Beruf und Familie noch besser miteinander vereinbart werden. Dies fördern wir bewusst mit Hilfe verschiedener Maßnahmen: Für alle Mitarbeiter/innen der Caritas wird ein Zeitwertkonto eingerichtet, das ermöglicht, Arbeitszeiten in Form eines Guthabens anzusparen und später in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus können Mitarbeiter/innen bis zu drei Monate unbezahlten Urlaub im Anschluss an die Pflegekarenz anhängen; das Modell der Pflegeteilzeit lässt sich bis zu 12 Monate verlängern. Weiters bietet der „Papamonat“ Vätern ein Kurz Sabbatical bis zu einem Monat.

men unterstützen bei den permanenten Herausforderungen in der Interaktion mit den Bewohner/innen, bieten ein hohes Ausmaß an eigenverantwortlichen Entscheidungen und stärken die Ressourcen der Mitarbeiter/innen, um mit Frustration und den täglichen psychischen Belastungen beim Übergang von der Arbeit ins Familienleben besser umgehen zu können.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Gelebte Caritas Unternehmenskultur: Miteinander
- Erweiterung Mitarbeiter/innengespräch zum Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf“
- Ausbau und Erhalt der Bewegungsangebote im Haus
- Familienfreundliche Ressourcenzuteilung Projekt „Übersiedlung“
- Gesunde Küche - gesundes Essen - gesunde Mitarbeiter/innen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Regelung von Freistellungen und Ersatzkapazitäten für Urlaub, Krankenstand und (ungestörte) Zeitfenster
- Teambuilding zur Erhöhung des gegenseitigen Verständnisses der unterschiedlichen Berufsgruppen
- Anlaufstelle für Psychohygiene zur Krisenintervention und Prävention
- Gelebte Diversität: Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist auch in Diversity-Workshops präsent
- Störungsfreie Arbeitszonen für administrative Arbeiten, z.B. für die Bewohner/innendokumentation

CONSTANTIA TEICH GMBH

Mühlhofen 4, 3205 Weinburg

Tel.: +43 (0)2747/700-0
E-Mail: office.teich@cflex.com
Webseite: www.cflex.com
Kontakt: Petra Labenbacher, MSc



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	964
Frauen:	302
Männer:	662
Teilzeitkräfte:	87
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

In den drei kindergartenfreien Wochen in den Sommerferien wird seit Sommer 2017 eine Ferienbetreuung angeboten. Kinder von 3–14 Jahren können dort untergebracht werden. Die Betreuung wird von einem externen Partner durchgeführt. Pädagoginnen beaufsichtigen die Kinder und sorgen für ein abwechslungsreiches und lustiges Programm während die Eltern sich voll und ganz auf die Arbeit konzentrieren können, da sie ihre Kinder gut versorgt wissen. Eine Betreuung in der kindergartenfreien Zeit ist vor allem eine große Herausforderung, wenn beide Elternteile in der Schicht arbeiten oder für Alleinerzieher/innen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Constantia Teich übernimmt seit über 100 Jahren soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter/innen: Damals schickten die Firmengründer ihre Mitarbeiter/innen zur Ernte nach Hause – heute setzen wir uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter/innen auch für ihre Familie Zeit finden. In einer vernetzten und immer globaler werdenden Welt mit rasanten Veränderungen der Lebensumstände wachsen den Menschen die Anforderungen im Berufsleben, wie auch jene an Eltern bald über den Kopf. Im Bemühen, die Lebenssituationen perfekt zu meistern, sind Erwachsene wie auch Kinder rasch überfordert. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Diese Übernahme der sozialen Verantwortung wollen wir mit dem Audit *berufundfamilie* auch sichtbar machen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Informationsfolder Familienfreundlichkeit
- Familienfreundliche Führungsprinzipien
- Konzept altersgerechtes Arbeiten

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Ferienbetreuung
- Babybrunch
- Constantia Teich Mitarbeiter/innen Unterstützungsservice (consentive)
- Familienwandertag

ECOPLUS. NIEDERÖSTERREICHS WIRTSCHAFTSAGENTUR GMBH

Niederösterreich-Ring 2, Haus A, 3100 St.Pölten

Tel.: +43 (0) 2742 9000-19600

E-Mail: headoffice@ecoplus.at

Webseite: www.ecoplus.at

Kontakt: Mag. Barbara Fuchs



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	94
Frauen:	51
Männer:	43
Teilzeitkräfte:	27
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Motive für die Teilnahme am Audit

Aus langjähriger Erfahrung wissen wir, dass das wertvollste Kapital unseres Unternehmens das Know-how und das persönliche Engagement der einzelnen Mitarbeiter/innen ist. Hervorragende Leistungen sind auf Dauer aber nur möglich, wenn sich die Mitarbeiter/innen im Unternehmen wohlfühlen und die individuell passende Balance zwischen Beruf und Privatem leben können. Daher ist es uns wichtig, hier weitreichende Unterstützung anzubieten. Basis für die

Best Practice-Maßnahme

Gerne nehmen die Mitarbeiter/innen von ecoplus an den jährlich stattfindenden Familienwandertagen in Niederösterreich teil.

familienfreundliche Unternehmenskultur von ecoplus ist die grundsätzliche Bereitschaft im Bedarfsfall auch individuelle Lösungen zu finden. Wir setzen bereits eine Vielzahl an Maßnahmen in diesem Bereich um und nehmen die Teilnahme am Audit *berufundfamilie* zum Anlass, die Angebote zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben noch weiter auszubauen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Mitarbeiter/innenbefragung zum Schwerpunkt „Unternehmenskultur und Gesundheit“
- Implementierung höhenverstellbarer Tische
- Einrichtung von Gesundheitszirkeln

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle: Gleitzeit, verschiedene Teilzeitmodelle, Altersteilzeit
- Flexible Gestaltung des Arbeitsortes: mobiles Arbeiten für alle Mitarbeiter/innen
- Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung: Vergünstigte Konditionen im betriebsnahen Kindergarten
- Verschiedene Aktivitäten im Bereich „Aktive Vaterschaft“



ENERGIE AG OBERÖSTERREICH

Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 5 9000-0

E-Mail: service@energieag.at

Webseite: www.energieag.at

Kontakt: Martina Ablinger-Steidl



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.928
Frauen:	352
Männer:	1.576
Teilzeitkräfte:	232
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Das Audit *berufundfamilie* ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, den wir im Sujet „Bereit für mehr Familie“ im Zuge der Employer Branding Kampagne bewusst eingesetzt haben. Wir konnten damit Jungakademikerinnen aus technischen Studienrichtungen für unser Trainee- und Stipendienprogramm gewinnen! In der Personal- und Führungskräfteentwicklung setzen wir im Format „Future LAB“ auf Eigenverantwortung, Selbstorganisation und das Ausprobieren neuer Arbeitsmethoden, wie z.B. Design Thinking, SCRUM etc. Bei unseren Mitarbeiter/innen liegt im Hinblick auf die Digitalisierung der Fokus auf Methoden-, Medien- und Sozialkompetenz. Mit diesen Angeboten sichern wir unseren gemeinsamen Erfolg wofür im Besonderen, die von uns entwickelten Instrumente zur Vereinbarkeitsthematik eine wesentliche Grundlage bilden.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Zukunft bringt neue Herausforderungen in Bezug auf Flexibilitäts- und Auszeitmanagement, insbesondere im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir möchten unsere Mitarbeiter/innen dabei unterstützen und haben ein umfangreiches Maßnahmenpaket geschnürt. Wir legen besonderen Wert auf eine familienorientierte Personalpolitik und eine offene Kommunikation. Die Teilnahme am Audit hält uns nachweislich bei unseren Mitarbeiter/innen attraktiv und erleichtert uns ebenso den Zugang zu neuen Arbeitskräften für den Konzern.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Sensibilisierung/Schulung der Führungskräfte für neue Arbeitsmethoden, Arbeitswelten und flexibles Arbeiten
- Evaluierung eines eigenen ganztägigen, jahresbegleitenden Kinderbetreuungsangebotes
- Verstärkte Thematisierung von „Pflege“
- Evaluierung eines Feriencamps für Mitarbeiter/innenkinder

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Offensives familienfreundliches Arbeitgebermarketing
- Ganztägige Kinderbetreuung (Energie AG-Ferienwochen) in den Sommerferien und an schulfreien „Problemtagen“
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern



ENERGIE GRAZ GMBH & CO KG

Schönaugürtel 65, 8010 Graz

Tel.: +43 (0) 316 8057-0
E-Mail: office@energie-graz.at
Webseite: www.energie-graz.at
Kontakt: MMag. Dr. Michael Wenzig



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	292
Frauen:	53
Männer:	239
Teilzeitkräfte:	15
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Im Jahr 2017 wurde eine unternehmensweite Initiative zur betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet. Im Rahmen der Maßnahmenimplementierung wurde bewusst von einem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis ausgegangen und auf Vereinbarkeitsaspekte beruflicher und privater Interessen ein besonderes Augenmerk gerichtet. Einen konkreten Niederschlag fanden diese beispielsweise in Vortragsangeboten zu gesunder Ernährung und gesundem Schlaf, Impfaktionen und Vorsorgeuntersuchungen im Unternehmen oder ausgleichenden Bewegungsangeboten in unmittelbarer Nähe zum Firmensitz. Die gute Resonanz wurde nicht nur in den zahlreichen Anmeldungen, sondern auch in einer Mitarbeiter/innenbefragung klar zum Ausdruck gebracht und die gesammelten positiven Erfahrungen bei der Entwicklung von Folgemaßnahmen integriert.

Motive für die Teilnahme am Audit

Eine wesentliche Grundlage unserer nachhaltigen Personalstrategie liegt in der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit der Entscheidung für die Re-Auditierung wurde diesem Aspekt ein besonderer Ausdruck verliehen. Zunächst konnte das vorhandene Spektrum familienfreundlicher Rahmenbedingungen im Unternehmen wiederum bewusst gemacht werden. Im Dialog mit Kolleg/innen unterschiedlicher Unternehmensbereiche wurden in weiterer Folge neue Schwerpunkte erarbeitet. Zahlreiche BewerberInnen erkennen uns als attraktiven Arbeitgeber mit nachhaltigen Entwicklungsperspektiven – weiterführende Maßnahmen der Re-Auditierung werden uns in den nächsten Jahren darin bestärken.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Betriebszeitung mit Schwerpunkt auf Vereinbarkeit
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Pensions-Übergabemanagement
- Führungskräfteentwicklung
- Informationen zu Ferienbetreuungsangeboten und Pflege

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten mit Gleitzeit
- Flexible Teilzeitmodelle – v.a. für Mütter/Väter
- Betriebskindergarten der Holding Graz
- Jährliche Kinderweihnachtsfeier
- Zahlreiche betriebliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

ERSTE GROUP BANK AG, ERSTE BANK DER ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN AG

Am Belvedere 1, 1100 Wien

Tel.: +43 (0) 501 00 16 392
 E-Mail: monika.sternathova@erstegroup.com
 Webseite: www.sparkasse.at/erstebank;
 www.erstegroup.com

Kontakt: Mag. Monika Sternathova



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	4.490
Frauen:	2.457
Männer:	2.033
Teilzeitkräfte:	1.076
Branche:	Bank/Versicherung

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist der Erste Group und Erste Bank als Arbeitgeberin wichtig. Wir sehen eine familienfreundliche Unternehmenspolitik als einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen in dieser Hinsicht zu berücksichtigen, ist Teil der Unternehmenskultur und wird auf allen Ebenen gelebt.

Best Practice-Maßnahme

Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung: Seit 2016 arbeiten rd. 5.000 MitarbeiterInnen am Erste Campus, wodurch sich neue Herausforderungen für die Kinderbetreuung ergeben haben. Zuvor gab es aufgrund der vielen Standorte (26 in Wien) kein gesamthaftes Betreuungsangebot.

Umsetzung:

1. Kindergarten „Mini-Campus“ mit 120 Kindern, ein English Native Speaker pro Gruppe.
2. Sommerbetreuung für Volksschulkinder in Kooperation mit KIWI: Programm von Sport bis Technik, Kreativwerkstatt und Bastelecke.
3. Betreuung an Fenstertagen in Kooperation mit 21er Haus.

Auswirkung: Entlastung der Eltern, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im täglichen Leben (MiniCampus) und in den Sommermonaten, die oft eine besondere Herausforderung darstellen

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Kommunikationsformat im Open Network mit Schwerpunkt auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Einführung von Interimsmanagement

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Vertrauensarbeitszeit
- Flexible Arbeitsortmodelle (Home Office, Desksharing, mobiles Arbeiten)
- Kinderbetreuung (Betriebskindergarten „MiniCampus“; Sommerbetreuung für Volksschulkinder sowie Betreuung an Fenstertagen)
- Gesundheitszentrum mit umfangreichem Angebot (ärztliche Leistungen, physikalische Therapie, Angebote und Beratung zu Bewegung)
- Angebot „Keep Balance“ zu Fragen rund um Stress und Probleme im Privatleben; Kinder und Erziehung

EY ÖSTERREICH

Wagramerstrasse 19, 1220 Wien

Tel.: +43 (0) 121170-0
E-Mail: esther.richter@at.ey.com
Webseite: www.ey.com
Kontakt: Esther Brandner-Richter



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.032
Frauen:	584
Männer:	448
Teilzeitkräfte:	210
Branche:	Information/Consulting

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Begleitung unserer Mitarbeiter/innen in unterschiedlichen Lebensphasen ist für uns als Unternehmen von sehr hoher Bedeutung, dementsprechend haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen und umgesetzt. Mit der Zertifizierung *berufundfamilie* möchten wir auch nach außen sichtbar machen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein offener und wertschätzender Zugang zen-

Best Practice-Maßnahme

Im Rahmen des neuen Performance Measurement Prozesses wurden sogenannte Counselor Connect Meetings eingeführt. Diese schaffen eine Plattform des Austausches für Führungskräfte und bieten somit die Möglichkeit Führungsthemen- und problematischen frühzeitig aufzugreifen. Damit ist es uns gelungen, Messages zu Flexibilisierung, Karenzen, Familienauszeiten etc. einheitlich zu kommunizieren.

trale Werte in unserer Organisation darstellen, an denen es beständig und auf unterschiedlichsten Ebenen zu arbeiten gilt! Das Audit *berufundfamilie* stellt daher einen weiteren Schritt hinsichtlich unserer Zielsetzung „Building a better working world“ dar.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Fortsetzung Role Model Kampagnen zum Flexibilitäts- und Vereinbarkeitsthema
- Weitere Stärkung der Diversity-, Flexibilitäts- und Führungsthemen als Bestandteil unserer Geschäftsstrategie
- Umsetzung einer familienfreundlichen Meeting Policy
- Das Thema „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ wird verpflichtend auf die Agenda von Führungskräfte-meetings genommen
- Verstärkte Kommunikation von Unterstützungsangeboten bei potentiellen Betreuungsengpässen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Erarbeitung einer WorkSmart Policy (Vereinbarung zur Flexibilisierung hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit)
- Kontakthalteprogramm für Mitarbeiter/innen in längerer beruflicher Auszeit oder Entsendung
- Verstärkte Kommunikation der strategischen Bedeutung des Themas
- Berücksichtigung von Diversity-, Flexibilitäts- und Führungsthemen in der jährlichen Mitarbeiter/innenbefragung

FLUGHAFEN WIEN AG

Flughafen Wien, 1300 Flughafen Wien

Tel.: +43 (0) 1/7007/22432
E-Mail: e.kretschmer@viennaairport.com
Webseite: www.viennaairport.com
Kontakt: Elisabeth Kretschmer



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	3.368
Frauen:	419
Männer:	2.949
Teilzeitkräfte:	415
Branche:	Transport/Verkehr

Best Practice-Maßnahme

Eine der ersten Maßnahmen, die in unserem Unternehmen festgelegt wurde, war das verstärkte Kontakthalten zwischen Unternehmen und Mitarbeiter/innen während der Karenzzeit. Es wurden einige Aktivitäten dazu gestartet, eine davon ist der „Baby Brunch“. Die Mitarbeiter/innen werden dabei zweimal pro Jahr mit ihren Kindern zu einem Frühstück eingeladen. Bei der Veranstaltung erfahren die Mitarbeiter/innen Neuigkeiten im und um das Unternehmen und können sich in angenehmer Atmosphäre austauschen. Dieses Angebot wird sehr gut angenommen - die Eltern merken, dass sie dem Unternehmen wichtig sind und bekommen dabei Informationen aus erster Hand. Es entstehen abteilungsübergreifende Vernetzungen, die bei der Rückkehr ebenfalls unterstützend wirken. Die Rückkehr wird mit Coachingangeboten zum Thema „Vereinbarkeit“ begleitet.

Motive für die Teilnahme am Audit

Der wirtschaftliche Erfolg der Flughafen Wien AG und die Stellung als einer der attraktivsten Arbeitgeber in Ostösterreich hängt vom Engagement und der Motivation qualifizierter Arbeitskräfte ab. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen. Wir haben es uns daher zur Aufgabe gemacht, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Das Audit *berufundfamilie* unterstützt uns dabei - es macht die vielfältig vorhandenen Angebote sichtbar und fordert die Führungskräfte und Personalverantwortlichen, neue Maßnahmen zu erarbeiten und verbindlich festzulegen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Mobiles Arbeiten
- Familienfreundliche Führungskultur
- Fortführung des Gesundheitsprogramms „Gemeinsam Gesund“

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Papamonat -28 aufeinanderfolgende Kalendertage unter Fortzahlung von 50% des Entgelts
- Sabbatical- 4 Varianten zur Auswahl
- Betriebseigener Kindergarten mit Randzeitenabdeckung
- Employee Assistance Programm- Coaching, Beratung und Information im beruflichen und privaten Bereich, anonym und kostenlos
- Kontakthalten während der Karenz

GENERALI VERSICHERUNG AG

Landskrongasse 1-3, 1010 Wien

Tel.: +43 (0) 1/53401-0
E-Mail: berufundfamilie.at@generali.com
Webseite: www.generali.at
Kontakt: Mag. Katja Bernstein-Andrä



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	4.381
Frauen:	1.610
Männer:	2.771
Teilzeitkräfte:	745
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Die Generali Versicherung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Informationsangebot. Neben der Personal- und Bildungsdatenbank wurde eine separate *berufundfamilie*-Datenbank installiert. Diese umfasst schwerpunktmäßig Informationen zur noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten direkt und unkompliziert wertvolle Tipps über Elternschaft, die Pflege von Angehörigen, Feriencamps für Kinder sowie Informationen zu Initiativen der Generali für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie den Betriebskindergarten, das Karenzfrühstück, die temporäre Kinderbetreuung an schulfreien Tagen, etc. Ohne mühsames „Durchfragen“ finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfangreiche aktuelle Unterlagen zu den jeweiligen Themen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Generali Versicherung AG möchte die Leistungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig sichern und ihnen eine ausgewogene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben ermöglichen. Durch umfangreiche Benefits und familienfreundliche Angebote wird die Mitarbeiterzufriedenheit und die Arbeitgeberattraktivität erhöht. Die Generali ist überzeugt, dass familienfreundliche Personalpolitik gerade für die Herausforderungen der Zukunft ein Erfolgskonzept ist. 2012 wurde ihr das Grundzertifikat „Audit *berufundfamilie*“ verliehen, seither wurden bereits zahlreiche neue Projekte umgesetzt.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Implementierung von Richtlinien zu New Ways of Working
- Weiterer Ausbau von Work-Life-Management in der Unternehmenskultur
- Weitere Intensivierung der internen und externen Kommunikation

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betriebskindergarten sowie temporäre Kinderbetreuung an schulfreien Tagen
- Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung durch individuell abgestimmte Arbeitszeitmodelle
- Umfassendes Bildungsangebot
- Zahlreiche Gesundheitsangebote
- Sozialleistungen in Form von finanzieller Unterstützung

GENIAL! KG - WIR HELFEN LERNEN

Maria Theresien Straße 57/3. Stock, 6020 Innsbruck

Tel.: +43 (0) 664 750 40 850
E-Mail: office@genial-lernen.at
Webseite: www.genial-lernen.at
Kontakt: Dipl. Päd. Doris Knapp



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	13
Frauen:	7
Männer:	6
Teilzeitkräfte:	3
Branche:	Bildung

Motive für die Teilnahme am Audit

Als Familienunternehmen wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch auf unsere Angestellten übertragen, weil nur ein/e positiv motivierte/r Mitarbeiter/in die beruflichen und privaten Herausforderungen des Alltags bestmöglich meistert. Engagierte Mitarbeiter/innen stellen im Dienstleistungssektor einen wichtigen Baustein zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität dar. Die Identifikation mit dem Unternehmen stellt die Basis für eine langfristige fruchtbare Zusammenarbeit dar. Diese Motivation unserer Angestellten garantiert im Lernprozess mit Kindern deren Erfolg und Fortkommen. Förderung der Mitarbeitermotivation bedeutet, auch Verständnis für familiäre Anliegen und Weiterbildungsmaßnahmen zu haben, weil nur ein sorgenfrei arbeitender Angestellter seine maximale Leistung erbringen kann.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Sehr flexible Arbeitszeitlösungen
- Individuelle Karenzlösungen
- Persönliche Gespräche und Unterstützung bei Behördengängen
- Möglichkeit kurzfristiger Kinderbetreuung, die vom Unternehmen bereitgestellt wird
- Refundierung von Bustickets
- Väterkarenz wird aktiv gefördert

GESCHÜTZTE WERKSTÄTTEN - INTEGRATIVE BETRIEBE SALZBURG GMBH

Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg

Tel.: +43 (0)662/80 910 - 0

E-Mail: office@gws.at

Webseite: www.gws.at

Kontakt: Markus Lametschwandtner, MBA



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	468
Frauen:	220
Männer:	248
Teilzeitkräfte:	138
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Der GWS war es ein besonderes Anliegen jungen Eltern den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern und insbesondere jungen Müttern den gefürchteten „Karriereknick“ zu ersparen. Damit dies gelingt braucht es - laut unseren Mitarbeiter/innen - vor allem eine Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe zum Betrieb, am besten direkt im Unternehmen. Mit der Änderung des Salzburger Kinderbetreuungsgesetzes im Jahr 2016 konnte diesem Wunsch endlich nachgekommen werden und der GWS Kids Club wurde ins Leben gerufen. Dort werden laufend bis zu vier Kinder im Alter zwischen achzehn Monaten und vier Jahren von Tageseltern betreut, während ihre Mütter oder Väter einige Meter weiter ihrer Arbeit nachgehen. Einige Monate später wurde der GWS Kids Club noch um einen Kinderspielplatz am Firmengelände ergänzt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Audit ermöglicht es zu reflektieren, was es bedeutet ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein. Im Rahmen des Auditierungsprozesses können Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen ihren Beitrag leisten, um familienfreundliche Maßnahmen ins Leben zu rufen. Diese aktive Beteiligung macht es möglich, bedarfsorientierte Unterstützung zu bieten. Nachhaltiges, generationenübergreifendes Handeln ist unabdingbar, um ein stabiler Arbeitgeber zu sein. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2018 wird Familienfreundlichkeit als wesentliches Element auf unserem Weg in die Zukunft gesehen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Unterstützung bei Lebensübergängen
- Vermittlung bzw. Angebot von Ferienbetreuung
- Familienfreundlichkeit als Teil der Öffentlichkeitsarbeit und Employer Branding
- Sensibilisierung / Schulung von Führungskräften
- Informationsmaterialien zu Kinderbetreuung, Pflege...

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- GWS Kids Club und Kinderspielplatz
- Eltern-Kind-Büro
- Flexible Arbeitszeiten & Telearbeitsangebote
- Regelmäßiges „Baby-Frühstück“ für karenzierte Mitarbeiter/innen
- Informationen zur Pflege (von Angehörigen)

GMS GOURMET GMBH

Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien
(+ Zweigniederlassung St. Pölten)

Tel.: +43 (0) 50876-0
E-Mail: info@gourmet.at
Webseite: www.gourmet.at

Kontakt: Mag. Renate Berg-Zelko



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	619
Frauen:	319
Männer:	300
Teilzeitkräfte:	133
Branche:	Industrie

Motive für die Teilnahme am Audit

Eines der wichtigsten Kriterien für die Zufriedenheit von Mitarbeiter/innen und ihre Bindung an das Unternehmen ist der Wunsch, Beruf und Familienleben gut miteinander vereinbaren zu können. Wir pflegen deshalb einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander, fördern die persönliche und berufliche Entfaltung unserer Mitar-

beiter/innen und bemühen uns um eine Atmosphäre, in der man sich wohlfühlen kann. Wir sind davon überzeugt, dass uns Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber attraktiver und langfristig auch wirtschaftlich erfolgreicher macht. Wir fördern eine offene Unternehmenskultur, in der alle respektiert werden und nehmen im Arbeitsalltag Rücksicht auf die privaten, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Herausforderungen der einzelnen Mitarbeiter/innen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verstärkte interne Kommunikation zu den Maßnahmen im Rahmen von *berufundfamilie*
- Sensibilisierung der Führungskräfte auf Themen der Vereinbarkeit im Rahmen des Führungskräfte Schulungsprogramms

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen für Mitarbeiter/innen
- Kochkurse für Mitarbeiter/innen zu verschiedenen Themen (z.B. zur Kinderernährung)
- Kinderkoch- und Backwerkstätten für Kinder von Mitarbeiter/innen an schulfreien Tagen
- Apothekenservice/Corporate Benefits
- Gourmet Familientag für Mitarbeiter/innen und ihre Familien

Best Practice-Maßnahme

Gourmet bietet ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit individuell auf ihre Familiensituation abzustimmen. Deshalb gibt es eine Reihe von Teilzeitmodellen (z.B. für 20, 25 und 30 Wochenstunden). Für Angestellte im Büro gilt eine Gleitzeitregelung. Mitarbeiter/innen in der Produktion und in der Logistik können zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Schichtzeiten wählen. Bei den Schichtzeiten und der Personaleinsatzplanung wird auf Betreuungspflichten Rücksicht genommen.

GRUBER TOURISTIK GMBH

Puchstraße 176, 8055 Graz

Tel.: +43 (0) 316 7089 - 0
E-Mail: office@gruberreisen.at
Webseite: www.gruberreisen.at
Kontakt: Mag. Kristina Sommer



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	183
Frauen:	141
Männer:	42
Teilzeitkräfte:	67
Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft

Best Practice-Maßnahme

Wir ermöglichen allen unseren Mitarbeiter/innen, gezielte Schulungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Die seit dem Jahr 2001 bestehende GRUBER Akademie bietet Seminare in verschiedensten Bereichen. Dadurch fördern wir die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Betriebes für jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in. Das regelmäßige Angebot, im Rahmen unserer GRUBER Akademie, Seminare zum Thema „Persönlichkeit & Selbstmanagement“ zu besuchen, kommt bei unseren Mitarbeiter/innen sehr gut an. Wir bieten pro Zyklus verschiedene Seminare zu familienfreundlichen Themen an. Hier ist es uns besonders wichtig, dass unsere Mitarbeiter/innen das im Seminar Erlernte nicht nur im Beruf, sondern auch im privaten Bereich einsetzen können.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Aufgabe unserer Gesellschaft und stellt immer noch besonders Frauen vor große Herausforderungen. Aufgrund des hohen Frauenanteiles in unserer Branche ist es uns ein Anliegen, optimale Grundvoraussetzungen für das ausgewogene Zusammenspiel von Beruf und Familie in unserem Unternehmen zu schaffen. Wir sehen das Audit *berufundfamilie* als Chance, uns in Bezug auf familienbewusste Maßnahmen weiterzuentwickeln und möchten angenehme Arbeitsplätze und Ausgewogenheit für unsere Mitarbeiter/innen schaffen. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen steht für uns an erster Stelle und trägt maßgeblich zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

Familienfreundliche Maßnahmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Veränderte oder steigende Beschäftigungszeitausmaße sind je nach Bedarf in der Familie möglich
- Standardisierte Wiedereinstiegsprozesse
- Coachings unserer Mitarbeiter/innen zum Thema

HOFER KG

Hofer Straße 1, 4642 Sattlett

Tel.: +43 (0) 57 030699 - 1340

E-Mail: hr@hofer.at

Webseite: <https://karriere.hofer.at/>

Kontakt: Veronika Badics



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	Über 11.000
Frauen:	80%
Männer:	20%
Teilzeitkräfte:	80%
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Unsere Mitarbeiter/innen stehen bei uns im Mittelpunkt. Sie profitieren deshalb von zahlreichen Benefits, darunter auch von spannenden Vergünstigungen bei Partnerunternehmen. Hier kommen wir unserem Anspruch als familienfreundlicher Arbeitgeber nach: Ein wesentlicher Bereich unserer Mitarbeiterangebotsplattform sind Ermäßigungen für Familien. Von Angeboten für Kinderwägen über Freizeitparks und Kulturevents bis hin zu Reisevergünstigungen reicht das vielfältige Portfolio, das wir unseren Mitarbeiter/innen/n - ob mit oder ohne Familie - bieten. Unsere Mitarbeiter/innen können durch ein Online-Portal auf die Angebote zugreifen. So ist die Plattform nicht nur benutzerfreundlich, sondern mit eigenen Zugangsdaten auch ortsunabhängig nutzbar. Dadurch erreichen wir unsere vielen Mitarbeiter/innen im Verkauf optimal.

Motive für die Teilnahme am Audit

Verlässlichkeit, Einfachheit und Verantwortung zählen zu den Grundsätzen von HOFER und kennzeichnen unser unternehmerisches Handeln. Unseren Mitarbeiter/innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, liegt uns am Herzen – insbesondere auch aufgrund des Frauenanteils von rund 80% und der hohen Teilzeitquote. Deshalb bauen wir unsere zahlreichen bestehenden Maßnahmen für unsere Mitarbeiter/innen mit Familien stets aus. Das Audit ist für uns ein wichtiges Tool zur Planung und Evaluierung unserer Maßnahmen. Da Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Organisationstalent, Kommunikationsstärke, Engagement und Verantwortungsbewusstsein sowohl in Familien als auch bei HOFER wertvoll sind, entwickeln wir diese mit gezielten Angeboten individuell weiter.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Partizipation von Mitarbeiter/innen für die gemeinsame Weiterentwicklung im Bereich Beruf & Familie
- Erweiterung „Mobile Working“ für mehr Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Mitarbeiterbefragung als wichtiges Sprachrohr unserer Mitarbeiter/innen zum Thema „Vereinbarkeit Beruf & Familie“
- Mitarbeiterangebotsplattform



INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Schwarzenbergplatz 4, 1030 Wien

Tel.: +43 (0) 4371135-0

E-Mail: office@iv.at

Webseite: www.iv.at

Kontakt: Christine Lenz



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	144
Frauen:	77
Männer:	67
Teilzeitkräfte:	26

Best Practice-Maßnahme

Änderung der Beginn- und Endzeit des GS-Meetings. Seit 2015 Beginn von 16.30 auf 15.00 h vorverlegt. Kommunikation, dass Meetings an Randzeiten vermieden werden sollen. Wird in Führungskräfte-schulungen erwähnt und in den einzelnen Bereichen gut umgesetzt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein großes Anliegen, damit wertvolles Potential nicht verloren geht und die Produktivität und Schlagkräftigkeit unserer Organisation erhalten bleibt bzw. sich verbessert.

Familienfreundliche Maßnahmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kompakte und regelmäßige Infos zu den Angeboten und familienfreundlichen Leistungen des Unternehmens
- Stärkung der Telearbeitskultur - Vereinbarung über eine Home Office-Regelung vor Fertigstellung
- Informationen zu Pflege, Pflegekarenz und Pflegefreistellung im Intranet
- Laufende Thematisierung des Umgangs mit Anliegen in Bezug auf Familie und Beruf im Kreis der Führungskräfte
- Ausweitung der Kultur- und Freizeitangebote bzw. Vergünstigungen für Eltern



ING. GERHARD HOFER E.U.

Untere Donaulände 8, 4020 Linz

Tel.: +43 (0)732 737304

E-Mail: office@ofen.co.at

Webseite: www.ofen.co.at

Kontakt: Ing. Gerhard Hofer



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	18
Frauen:	5
Männer:	13
Teilzeitkräfte:	2
Branche:	Gewerbe/Handwerk

Best Practice-Maßnahme

Bei Geburt eines Kindes können unsere Mitarbeiter die „Papa-Tage“ in Anspruch nehmen. Unsere Mitarbeiter erhalten drei zusätzliche Tage bezahlten Urlaub. Die Geburt ist ein einschneidendes Ereignis im Leben jedes Elternteils, auch des Vaters. Daher ist es nur fair, hier ein wenig Zeit zu schenken.

Motive für die Teilnahme am Audit

Zufriedene Kunden erreicht man durch zufriedene Mitarbeiter/innen. Deshalb haben unsere Mitarbeiter/innen und deren Familien einen hohen Stellenwert für uns. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiter/innen Maßnahmen entwickelt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch zu verbessern, und viele der Maßnahmen bereits umgesetzt. Um unsere Bemühungen auch nach außen zu transportieren und darstellen zu können, haben wir aktiv am Audit *berufundfamilie* teilgenommen unter dem Motto: „Tu Gutes und sprich darüber“.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- „Papa-Tage“ bei Geburt eines Kindes
- „Zwickel-Tage“ frei
- Weihnachtsgeschenke auch für die Kinder

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinder mit an den Arbeitsplatz
- Flexible Arbeitszeit für Mitarbeiter/innen mit Kindern
- Familienausflug mit Kindern und Familie

INTERNATIONALES AMTSSITZ- UND KONFERENZZENTRUM WIEN, AG

Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien

Tel.: +43 (1) 260 69-0

E-Mail: office@acv.at

Webseite: www.acv.at

Kontakt: Barbara Liener, MBA



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	91
Frauen:	31
Männer:	60
Teilzeitkräfte:	10
Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft

Best Practice-Maßnahme

Flexible Arbeitszeitgestaltung gehört zu den Top Themen in der heutigen Arbeitswelt. Dies betrifft nicht nur Eltern in Bezug auf mehr Freizeit mit der Familie, sondern wird vermehrt auch schon von jener Generation gewünscht, die in den nächsten Jahren in den wohlverdienten Ruhestand gehen werden. Altersteilzeitmodelle wurden aktiv beworben und umgesetzt. Unsere MitarbeiterInnen können aufgrund der eingesetzten mobilen Technologie (Mobiltelefone, Laptops) ortsunabhängig arbeiten, so wird auch die Möglichkeit von Teleworking sehr gerne angenommen. Erfolgreich sind auch unsere Angebote für MitarbeiterInnen mit Kindern. Neben flexibler (Eltern-) Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit, bieten wir einen Kinderbetreuungszuschuss an und werden den Family & Friends Day auch weiterhin fortführen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Austria Center Vienna ist Österreichs größtes Kongress- und Veranstaltungszentrum. Die Erfahrung und das Wissen unserer MitarbeiterInnen tragen ganz wesentlich zur erfolgreichen Durchführung der Veranstaltungen unserer Kunden bei. Es ist uns daher wichtig, dass unser gesamtes Team seine Aufgaben motiviert und mit Einsatz und Freude ausübt. Durch den Prozess, der mit dem Audit gestartet wurde, hatten alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, an der Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit der Arbeit mit der jeweiligen Lebenssituation mitzuwirken. Dabei lag der Fokus aufgrund der Altersstruktur im Unternehmen gleichermaßen auf der Vereinbarkeit der Arbeit mit einer Kinderbetreuung wie mit der Pflege von Angehörigen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Laufender Ausbau der Gesundheits- und Sportangebote für Mitarbeiter/innen
- Q&A Sammlung zu vereinbarkeitsrelevanten Anliegen und Themen
- Fortführung des Familientags

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gebündelte Informationen im Intranet zu allen Angeboten, Leistungen und Maßnahmen rund um Beruf und Familie
- Betriebsvereinbarung und Einzelvereinbarungen für Telearbeit
- Nutzung eines Fitnessraums mit modernen Geräten sowie Renovierung der Duschräume

KRANKENHAUS GÖTTLICHER HEILAND GMBH

Dornbacher Straße 20 - 28, 1170 Wien

Tel.: +43 1 40088 - 0

E-Mail: service@khgh.at

Webseite: www.khgh.at

Kontakt: Mag. Alexandra Lindtner, MBA



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	787
Frauen:	599
Männer:	188
Teilzeitkräfte:	309
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Individuelle Arbeitszeitgestaltung: Die Gestaltung der Arbeitszeit ist maßgeblich für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Grundsätzlich ist im Göttlicher Heiland Krankenhaus jede Form der Arbeitszeit möglich, wobei die Mitarbeiter/innen bei der Arbeitszeitgestaltung aktiv miteinbezogen werden. Eine Planung der Dienstzeiten mit ausreichend Vorlauf und der Möglichkeit, individuelle Wünsche zu berücksichtigen, ist bereits gelebte Praxis. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Mitarbeiter/innen ihre Arbeitszeitbedingungen als „familiengerecht“ beurteilen, wenn diese zu ihrer aktuellen familiären Situation passen, die alltäglichen Abläufe stabil organisiert werden können und eine Mitsprachemöglichkeit bei den Besetzungsanforderungen und der Dienstplanung gewährleistet wird.

Motive für die Teilnahme am Audit

Als attraktiver Arbeitgeber ist es unser Ziel, dass sich unsere Mitarbeiter/innen nicht zwischen Familie oder Beruf entscheiden müssen. In einem Krankenhaus wird in vielen Bereichen im Schichtbetrieb gearbeitet. Unsere Mitarbeiter/innen sind 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche für die Betreuung unserer Patientinnen und Patienten im Einsatz. Nur wenn sie ihre Familie gut versorgt wissen, können sie sich voll auf ihren Beruf konzentrieren. Daher sehen wir es als unsere Aufgabe, neben sicheren Arbeitsplätzen auch die besten Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verstärkte Kommunikation der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon im Onboarding
- Thema „Vereinbarkeit“ als Teil der Führungskräftegremien
- Vereinbarkeit als Thema in Mitarbeiter/innengesprächen
- Informationspaket für werdende Eltern zu Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg
- Förderung des Wissenstransfers über Altersgrenzen hinweg

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle - freie Dienstplanung und Mitbestimmung
- Kinderbetreuung in den Sommerferien und an schulfreien Tagen
- Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Serviceangebote für die Entlastung von alltäglichen Aufgaben, z.B. Apothekenbestellung, Impfungen etc.



**LUTZ + ACHLEITNER STEUERBERATER
GMBH & CO KG**

Am Neubau 1, 4840 Vöcklabruck

Tel.: +43 (0) 7672 25642
E-Mail: office@lutz-achleitner.at
Webseite: www.lutz-achleitner.at
Kontakt: Stefan Achleitner



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	17
Frauen:	16
Männer:	1
Teilzeitkräfte:	3
Branche:	Handel/Dienstleistung

Motive für die Teilnahme am Audit

Kinder sind unsere Zukunft! Es ist uns ein Anliegen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf optimal vereinbaren können. Nur so ist es möglich, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohl fühlen und optimale Leistung für uns und unsere Klientinnen und Klienten erbringen können.

Best Practice-Maßnahme

Arbeitsorganisation - Wöchentliche Meetings mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- Fixer Zeitpunkt: Montags von 8.30h – 9:00h; klar definierter Zeitraum
- Einbeziehung von Meeting-Regeln unter Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ermöglichung der Einbindung von Fragen in die Agenda im Voraus
- Geplant ist die Definition aller Agendapunkte Punkte nach I = Information, D = Diskussion, E = Entscheidung

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Familienfreundliche Unternehmenskultur
- Effizienzsteigerung durch Kanzleiorganisationshandbuch
- Erweiterung des jährlichen Mitarbeitergesprächs um Familienagenden

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Möglichkeit von Teleworking
- Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Karenz
- Sehr flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit für alle Mitarbeiter/innen), individuell abgestimmte Teilzeitmodelle



NOVOMATIC AG

Wiener Strasse 158, 2352 Gumpoldskirchen

Tel.: +43 (0) 2252 606 870628
E-Mail: yneuwirth@novomatic.com
Webseite: www.novomatic.com
Kontakt: Yvonne Neuwirth



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.242
Frauen:	404
Männer:	838
Teilzeitkräfte:	131
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

NovoMoms&Dads - „Am Ball bleiben“ während der Karenz - Im Rahmen der drei bis viermal pro Jahr stattfindenden Treffen bietet NOVOMATIC ihren in Karenz befindlichen Müttern und Vätern die Möglichkeit, sich über die wichtigsten Neuigkeiten und Entwicklungen im Unternehmen zu informieren, sich informell auszutauschen und die Kinder der Kolleg/innen kennenzulernen. Die regelmäßigen Treffen in ungezwungener Atmosphäre samt kleinem Entertainmentprogramm für den Nachwuchs haben jeweils auch einen inhaltlichen Schwerpunkt. So fand beispielsweise ein Erste-Hilfe-Kurs für Säuglinge und Kleinkinder im Rahmen des letzten Treffens statt. Die Möglichkeit eines regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausches unter Gleichgesinnten wurde von den Eltern bisher sehr gerne angenommen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Aufzeigen der zahlreichen bereits umgesetzten Maßnahmen in Bezug auf Vereinbarkeit Familie und Beruf; gemeinsames Erarbeiten von Entwicklungspotentialen und Definition neuer Ziele; Employer Branding und die Erkenntnis, dass Familienfreundlichkeit als einer der Hauptattraktivitätsfaktoren für potentielle Arbeitnehmer ist.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ausweitung der Ferienbetreuung
- Information/Schulung für (Nachwuchs-)Führungskräfte im Zusammenhang mit familienorientierten Bedürfnissen von MitarbeiterInnen
- Datenbank, in der Serviceangebote und Vergünstigungen abgefragt werden können

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Ferienbetreuung
- NOVOMoms&Dads - „Am Ball bleiben“ während der Karenz
- Bereitstellung von umfassenden Informationsmaterialien zu „Karenz- und Elternmanagement“ und „Pflegemanagement“

**NÜRNBERGER VERSICHERUNG AG ÖSTERREICH /
GARANTA VERSICHERUNGS-AG ÖSTERREICH**

Moserstraße 33, 5020 Salzburg

Tel.: +43 (0) 5 04487-135
E-Mail: office@nuernberger.at
Webseite: www.nuernberger.at;
www.garanta.at

Kontakt: Mag. Martina Viehauser



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	370
Frauen:	247
Männer:	123
Teilzeitkräfte:	241
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Familie und Beruf in Einklang zu bringen – das ist nicht immer leicht und stellt viele Eltern und jene, die sich um Angehörige kümmern müssen, vor eine große Herausforderung. In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen gesetzt, u.a. die Möglichkeit der Väterkarenz. Diese wurde letztes Jahr von zwei „Jungvätern“ in Anspruch genommen, darunter auch eine Führungskraft. Unsere Väter nutzten die Zeit von zwei Monaten, um sich ganz der Familie zu widmen und würden diese Zeit nicht missen wollen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Es ist nicht immer leicht, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Als Unternehmen mit hoher sozialer Verantwortung unterstützen wir unsere Mitarbeiter/innen beim Balanceakt zwischen Familie und Arbeit in den verschiedensten Lebensphasen und -bereichen.

Familienfreundliche Maßnahmen**Maßnahmen laut Zielvereinbarung**

- Entwicklung von Maßnahmen für eine bessere Vernetzung und Networking der Mitarbeiter/innen
- Erarbeitung von Regelungen und Kriterien für Heimarbeitsplätze
- Erweiterung des Angebots der Betriebsveranstaltungen in Richtung Kulturangebote
- Sensibilisierung zum Thema „pflegebedürftige Angehörige“
- Schwarzes Brett für Mitarbeiter/innen im Intranet

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- Einbindung krenzierter Mitarbeiter/innen in die Informationsmaßnahmen
- Steigerung der Zufriedenheit durch den Aufbau gesundheitsbezogener Veranstaltungen



ÖAMTC

Baumgasse 129, 1030 Wien

Tel.: +43 (0) 664 613 13 16
E-Mail: martin.efferding@oeamtc.at
Webseite: www.oeamtc.at
Kontakt: Mag. Martin Efferding



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.180
Frauen:	870
Männer:	1.310
Teilzeitkräfte:	644
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Seit der Einführung der Telearbeit konnte die Inanspruchnahme deutlich gesteigert werden. Die Inanspruchnahme erfolgt unter bestimmten Rahmenbedingungen und Voraussetzung. Bisher konnten seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen positive Erfahrungen gewonnen werden. Weiterer Ausbau der Telearbeitskultur als Maßnahme vorgesehen.

Motive für die Teilnahme am Audit

- Arbeitgeberattraktivität steigern
- Wunsch nach Re-Zertifizierung
- Familienorientierung als permanenten Prozess im Unternehmen installieren

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Möglichkeit zur Mitnahme von Kindern in Notsituationen
- Weiterentwicklung der Telearbeitskultur
- Ausbau bzw. Kooperationen im Zuge der tageweisen Kinderbetreuung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Umfassende Informationen im Intranet zu den Themen Schwangerschaft, Karenzmanagement und Pflege von Angehörigen
- Zwei Varianten bzgl. „Papawochen“
- Finanzielle Unterstützung bei der Ferienbetreuung

OEKB GRUPPE

Strauchgasse 3 und Am Hof 4, 1011 Wien

Tel.: +43 (0) 531 27-0
E-Mail: info@oekb.at
Webseite: www.oekb.at; www.oe-eb.at
Kontakt: Dr. Martina Ganzera-Veraszto, MA



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	457
Frauen:	256
Männer:	201
Teilzeitkräfte:	120
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Der Wunsch nach Unterstützung bei der Ferienbetreuung schulpflichtiger Kinder wurde jahrelang von Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten an HR und Betriebsrat herangetragen. Erstmals 2011 wurde eine Ferienbetreuung mit Waldpädagogen angeboten, bei der den Kindern 1 Woche das Thema „Wald und Natur“ nähergebracht wurde und die Kindergruppe die gesamte Zeit im Wald verbrachte. Die Kinder kamen am Nachmittag müde, schmutzig und mit vielen neuen Erfahrungen und mit aus Naturmaterialien gebastelten Objekten aus dem Wald zurück, die Eltern waren glücklich... Seither werden regelmäßig Ferienbetreuungswochen im Wald („Waldpädagogische Wochen“) und/oder Ferienbetreuung am Kinderbauernhof angeboten. Dieses Angebot entlastet die Eltern bei der Ferienplanung und ist fixer Bestandteil unserer familienfreundlichen Maßnahmen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir haben schon früh erkannt: Unsere Mitarbeitenden sind besonders zufrieden und motiviert, wenn wir auch auf ihre privaten Bedürfnisse eingehen. Daher gestalten wir die Rahmenbedingungen für die Arbeit so, dass Privatleben und Beruf gut zu vereinbaren sind – von der Kinderbetreuung über passende Arbeitszeitmodelle bis zu unterstützenden Maßnahmen für besondere Lebenssituationen. Die Teilnahme am Audit unterstützt uns dabei, die Arbeitswelt in der OeKB stetig und zielorientiert weiterzuentwickeln. Unsere Mitarbeitenden beziehen wir dabei selbstverständlich aktiv ein. Der durch das Audit erleichterte strukturierte Dialog hat bereits zu einer Reihe konkreter Maßnahmen geführt, durch die der Beruf und Privatleben noch besser vereinbar sind.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Alternierende Telearbeit, Vereinfachung und Ausweitung
- Förderung der Vertrauenskultur/Führungskultur; Ausbau von familiengerechter sowie sozialkompetenter Führung
- Ausweitung des Angebotes an gesundheitsfördernden Maßnahmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betriebskindergarten
- Diverse Gleitzeitmodelle und Durchrechnungszeiträume
- Auszeitenmanagement, z.B. Sabbatical, Bildungskarenzen, Altersteilzeiten
- Telearbeit
- Employee Assistance Program



OESTERREICHISCHE NATIONALBANK

Otto Wagner Platz 3, 1090 Wien

Tel.: +43 (0) 1 40420 7620
E-Mail: berufundfamilie@oenb.at
Webseite: www.oenb.at
Kontakt: Andreas Furm-Hazivar



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.135
Frauen:	444
Männer:	691
Teilzeitkräfte:	176
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Best Practice-Maßnahme

Im Jahr 2017 initiierte das Audit-Team der OeNB eine unternehmensweite Umfrage zum Thema „Ferienbetreuung“. Aus den Rückmeldungen und Antworten der Mitarbeitenden war eindeutig ablesbar, dass Ferienbetreuung, vor allem in den Sommerferien, erwünscht ist. Im Jahr 2018 konnte dann erstmals – in enger Abstimmung mit der Unternehmensleitung – Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden. In Kooperation mit vier externen Anbietern wurde während vier Wochen in den Monaten Juli und August ein sowohl edukatives als auch unterhaltsames Programm angeboten. Darüber hinaus bot man den Eltern und Kindern die Möglichkeit eines Bustransfers von der OeNB zum Veranstaltungsort und finanzielle Unterstützung. Da die Ferienbetreuung im Jahr 2018 ein durchschlagender Erfolg war, wird sie im Jahr 2019 mit einem erweiterten Angebot und in größerem Ausmaß neuerlich angeboten.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Zertifizierung stärkt die Position der OeNB als attraktive Arbeitgeberin und bietet einen guten Rahmen, eine familienbewusste Unternehmenskultur zu entwickeln. Das Audit begünstigt den unternehmensinternen Prozess, in dem das vorhandene Angebot evaluiert wird und Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Optimierung der familienbewussten Personalpolitik verbindlich definiert und anschließend umgesetzt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für uns kein Schlagwort - wir arbeiten bewusst und kontinuierlich daran!

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Pilotprojekt „TOP-Sharing“
- Ausbau des Stellenwerts der Väterkarenz
- Mentoring-Programm für Wiedereinsteiger/innen
- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Evaluierung der Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Umfangreiche Teilzeitmodelle und Teleworking/Home Office-Angebote
- Angebot der Ferienbetreuung
- Einführung von Pflegesabbatical und Pflegezeitteilzeit
- Nachhaltige Verankerung des Themas „berufundfamilie“ in allen Führungsebenen der OeNB
- Leitfaden zum Wiedereinstieg nach der Karenz

ORTHOPÄDISCHES SPITAL SPEISING GMBH

Speisinger Straße 109, 1130 Wien

Tel.: +43 (0) 1/80182
E-Mail: guenter.paier@oss.at
Webseite: www.oss.at
Kontakt: Mag. Günter Paier



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	860
Frauen:	597
Männer:	263
Teilzeitkräfte:	375
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Nachdem unsere bisherige Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht mehr zur Verfügung stand, haben wir uns entschlossen, einen betriebsnahen Kindergarten auf unserem Gelände zu errichten. Dieser beherbergt vier Gruppen und wird von der St. Nikolausstiftung der Erzdiözese Wien betrieben. Wesentlich für die Entscheidung selbst einen Kindergarten zu errichten war, dass es keine für die Dienstzeiten in einem Spital notwendigen Kinderbetreuungseinrichtungen im nahen Umfeld gibt. Nun ist es möglich, in der Zeit von 06:30 Uhr bis 19:30 Uhr Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen. Das Angebot von Kinderbetreuung unterstützt uns im Recruiting und in unserem Bestreben, als Arbeitgeber attraktiv zu sein.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Audit ist uns eine Stütze dabei, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie strukturiert „am Schirm“ zu behalten. Neben unserem Grundwert, Antworten auf die „Nöte der Zeit“ zu geben, trägt auch die Situation am Arbeitsmarkt insbes. für medizinisches und pflegerisches Personal dazu bei, uns der Thematik zu stellen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Pflegende Angehörige: Erhebung des Bedarfs im Unternehmen
- Pflegende Angehörige: Bereitstellung von Informationsmaterial und Beratung
- Pflegende Angehörige: Auslotung der Möglichkeiten im Hinblick auf Arbeitszeitmodelle

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betriebsnaher Kindergarten am Spitalsgelände
- Gutscheine zur Geburt eines Kindes
- Karenziertenfrühstück
- Kinderbetreuung an ausgewählten schulfreien Tagen
- Ferienbetreuungswoche für Kinder

ÖSTERREICHISCHE LOTTERIEN GESELLSCHAFT M.B.H.

Rennweg 44, 1038 Wien

Tel.: +43 (0) 1 79070-0
E-Mail: alexandra.schindlecker@lotterien.at
Webseite: www.lotterien.at
Kontakt: Alexandra Schindlecker



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	538
Frauen:	231
Männer:	307
Teilzeitkräfte:	125
Branche:	Handel/Dienstleistung

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Audit *berufundfamilie* gibt uns die Möglichkeit, die bereits in unserem Unternehmen bestehenden Aktivitäten aufzuzeigen. Durch offene Kommunikation auf breiter Basis

Best Practice-Maßnahme

Es ist uns wichtig, mit unseren karenzierten Kolleg/innen Kontakt zu halten. Daher bieten wir die Möglichkeit, während der Karenzzeit Zugriff auf das Intranet, wo sich auch eine Karenz-Roadmap befindet, zu haben. Außerdem halten wir unsere karenzierten KollegInnen durch die Zusendung des Mitarbeiter/innenmagazins auf dem Laufenden und laden sie zu Unternehmens-Feierlichkeiten ein. Ergänzend laden wir Karienzierte und ihren Nachwuchs zum Family Business Breakfast ein – einer Informationsveranstaltung bei der HR und Vorstand über Neuigkeiten im Unternehmen und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten.

entwickeln wir weitere Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Darüber hinaus nutzen wir die Möglichkeit, ein innovatives und attraktives Arbeitsumfeld mitzugestalten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses und Commitments
- Sensibilisierung/Information im Zusammenhang mit Familie & Beruf
- Laufende interne Kommunikation zu Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Etablierung eines „Frauen-Mentorings“ als Ansatz für tiefere Frauenförderung
- „Vereinbarkeit“ als Thema bei Mitarbeiter/innenbefragung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- In-House Kinderbetreuungsangebot in Ferienzeiten und an Fenstertagen (Flying Nannies), Family Business Breakfast für Karienzierte
- Information für alle Mitarbeiter/innen im Intranet über die Roadmap Karenzmanagement und Roadmap Pflege
- Lebensphasenmodell: flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Arbeitszeitvolumen
- Möglichkeit für soziales Engagement während fünf Arbeitstagen (Corporate Volunteering)
- Gewährung von bezahlten Dienstfreistellungen aus sozialen persönlichen Gründen in Notsituationen

ÖSTERREICHISCHE STAATSDRUCKEREI GMBH

Tenschertrstraße 7, 1239 Wien

Tel.: +43 (0)1 206 66-0
E-Mail: office@staatsdruckerei.at
Webseite: www.staatsdruckerei.at
Kontakt: Frau Renate Frühwirth



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	153
Frauen:	45
Männer:	108
Teilzeitkräfte:	7
Branche:	Information/Consulting

Motive für die Teilnahme am Audit

Der OeSD ist die Kultur des Miteinander zwischen Geschäftsführung, Management und Mitarbeiter ein besonderes Anliegen. Die Verantwortung für unsere Mitarbeiter/innen endet nicht an der Bürotür. Vielmehr möchten wir auf die persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen eingehen und für ein motivierendes Arbeitsumfeld sorgen.

Best Practice-Maßnahme

Seit 2013 gibt es bei uns den Kindertag. Er ist immer am Pfingstdienstag und dient zur Entlastung der Eltern für diesen schulfreien Tag und die Kinder haben die Möglichkeit den Arbeitsplatz der Eltern kennenzulernen.

innen endet nicht an der Bürotür. Vielmehr möchten wir auf die persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen eingehen und für ein motivierendes Arbeitsumfeld sorgen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Betriebsspezifische Unterstützung zur Aufrechterhaltung der Gesundheit und Employability
- Führungskräftebeurteilung inkl. Fragestellung zum Thema „Familienfreundlichkeit“
- Intranet mit eigenem Schwerpunkt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Weiße Tafel zur Mitarbeiter/innenkommunikation
- In der E-Mail-Signatur wird das Gütezeichen Audit berufundfamilie eingefügt

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Schaffung von Gesundheitsbewusstsein
- Service für Mitarbeiter/innen und Familien
- Förderung von Teamgeist
- Alternative Möglichkeiten der Kinderbetreuung
- Kontinuierliche Kommunikation über alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie



ÖTZ-NLP&NLPT | ARTHUR SCHÜTZ & CO KG

Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien

Tel.: +43 (0) 13176780
E-Mail: info@nlpzentrum.at
Webseite: www.nlpzentrum.at
Kontakt: Dr. Peter Schütz



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	8
Frauen:	5
Männer:	3
Teilzeitkräfte:	8
Branche:	Information/Consulting

Motive für die Teilnahme am Audit

Als qualitätsorientierte Familienfirma in der 3. Generation und hoch-qualitätszertifizierte NLP-Ausbildungsgesellschaft ist die Balance der Lebensthemen Familie, Beziehung, Freizeit und Arbeit der Rahmen unserer Wertorientierung. Unsere gelebte Familienorientierung passt gut zum Audit be-

Best Practice-Maßnahme

Wir sind ein Familienbetrieb in der 3. Generation. Unsere gelebte Familienorientierung zeigt sich u.a. in immer wieder stattfindenden Eltern-Mittagessen für karenzierte Mitarbeiter/innen. Dazu sind auch alle Mitarbeiter/innen immer eingeladen, die jemals in unserer Firma beschäftigt waren. Dieses Angebot wird immer wieder gerne genutzt und führt zu einem guten freundschaftlichen Verhältnis aller Mitarbeiter/innen auch abseits des Firmenlebens.

rufundfamilie. Beim ersten Workshop war der Auditor sehr erstaunt, dass wir schon mehr familienfreundliche Maßnahmen leben, als er uns vorschlagen wollte. Das hat unseren Weg natürlich bestätigt. Das Feedback im Auditprozess hilft uns, weiteres Potenzial auszuschöpfen. Familienfreundlicher und werthaltiger Umgang mit Mitarbeiter/innen und Kund/innen bildet die Basis unserer Arbeit.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Gleitzeit mit fixer Kernzeit
- Job-Sharing
- Strategieprozesse für die Zukunft des Unternehmens

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Home Office nach Absprache mit KollegInnen jederzeit möglich
- Eltern-Frühstück/Mittagessen für karenzierte Mitarbeiter/innen
- Mehr- und Überstunden können gesammelt und nach Vereinbarung mit den Kolleg/innen flexibel genommen werden
- Serviceangebote, wie Bildungskarenz, Beitrag zum Kindergarten, Diensthandys, Teilnahme an Seminaren, psychologischer Beratung
- Familie und Arbeitswelt werden in der laufenden Unternehmenskommunikation regelmäßig thematisiert



PENNY MARKT

Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16,
2355 Wiener Neudorf

Tel.: +43 (0) 800 / 600 507
E-Mail: servicecenter@penny.at
Webseite: www.penny.at
Kontakt: Nicole Baumgartner



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.750
Frauen:	2.160
Männer:	590
Teilzeitkräfte:	1.740
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Unter dem Motto „kleines Wunder - ganz groß“ senden wir die PENNY Babybox an alle werdenden Mamas und frischgebackenen Papas. Mit dieser Babybox möchten wir den Start unserer Mitarbeiter/innen in ihren neuen Lebensabschnitt vereinfachen und ihnen allerlei nützliche Dinge schenken, die in dieser Zeit sehr hilfreich sind. Neben einer Standardausrüstung haben wir in einer Infobroschüre alles Wissenswerte rund um diese neue Situation und den Job für sie zusammengefasst.

Motive für die Teilnahme am Audit

Speziell im Handel ist es oftmals eine Herausforderung, Beruf und Familie optimal vereinbaren zu können. Deshalb ist es uns besonders wichtig, für unsere Mitarbeiter/innen ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich wohlfühlen. Das Audit *berufundfamilie* ist daher das perfekte Instrument für uns, um unseren Mitarbeiter/innen dieses Umfeld bieten zu können. Zufriedene Mitarbeiter/innen sind entscheidend für unseren Erfolg. Eine langfristig familienfreundliche Unternehmenspolitik ist unumgänglich und liegt uns sehr am Herzen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Evaluierung von Springermodellen im Vertrieb
- Forcieren des Schichtbetriebs in den Filialen
- Proaktives Karenzmanagement

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- PENNY Babybox
- Angebot von Ferien camps für Mitarbeiter/innenkinder
- Tageweise Kinderbetreuung in der Zentrale



RAIFFEISEN-LANDESBANK TIROL AG

Adamgasse 1-7, 6020 Innsbruck

Tel.: +43 (0) 512 5305-11500
E-Mail: christoph.spoeck@rlb-tirol.at
Webseite: <http://www.rlb-tirol.at>
Kontakt: Dr. Christoph Spöck MBA



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	409
Frauen:	210
Männer:	199
Teilzeitkräfte:	107
Branche:	Bank/Versicherung

Motive für die Teilnahme am Audit

Nähe und Vertrauen sind zentrale Werte von Raiffeisen. Als Marktführer im Tiroler Bankensektor haben wir in der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG schon lange erkannt, dass wir diese Position nicht zuletzt wegen der hervorragenden

Best Practice-Maßnahme

Wir bieten rund 90 individualisierte Teilzeitmodelle. Das Unternehmen kann somit auf familiäre Belange eingehen und Müttern und Vätern ein höchstes Maß an Flexibilität, die Arbeitszeit betreffend, ermöglichen. Die Modelle reichen von temporärer Arbeitszeitreduktion bei Familiengründung über Home Office-Angebote im Zuge der Pflege von Angehörigen bis hin zu Teilzeitmodellen bei Führungspositionen.

Leistungen unserer Mitarbeiter/innen innehaben. Es ist uns daher wichtig, unsere unternehmerischen Zielsetzungen mit den persönlichen und beruflichen Bedürfnissen unserer Kolleg/innen in Einklang zu bringen. Wir unterstützen die externe Evaluierung im Rahmen des Audits um die Position als attraktiver Arbeitgeber in der Region auch zukünftig einnehmen zu können.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Fortführung individueller und flexibler Arbeitszeitmodelle (von Voll- auf Teilzeit & vice versa, Telearbeit, Führung in Teilzeit)
- Resilienz Trainings - zur Unterstützung von Belastungen die u.a. auf Grund des Spagats „Beruf und Familie“ entstehen
- Fortführung des professionellen Karenzmanagements sowie gezielte Förderung von Frauen (Verantwortungsvolle Positionen)
- Unterstützung von Mitarbeiter/innenleistungen in den Außenstellen (Mittagstisch, Ferienbetreuung)

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinderhochstuhl in der Kantine bzw. „Kantinenbox to go“ (ideal für Familien)
- „Kinderzulage“ bzw. „Papamonat“ lt. Raiffeisen Kollektivvertrag
- RLB Kindertag und RLB Karenziertenkaffee
- Kinderbetreuung an einem der schulfreien Tage im Kalenderjahr



RAIFFEISENLANDESBANK OBERÖSTERREICH AG

Europaplatz 1a, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 732 6996
E-Mail: internet@raiffeisen-ooe.at
Webseite: www.rlbooe.at
Kontakt: Monika Mitter-Neuhauser



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.036
Frauen:	1.098
Männer:	938
Teilzeitkräfte:	389
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

SMART OFFICE - Für 2019 ist geplant, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Raiffeisenlandesbank OÖ AG mit mobilen Geräten und Softphones ausgestattet werden. Als moderner Arbeitgeber bietet die RLB OÖ im Sinne von „New Ways of Working“ neue Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. SMART Office ermöglicht die notwendige Flexibilisierung des Arbeitslebens, was zu einer Erhöhung der Effizienz sowie der Kundenorientierung beitragen soll. Durch die flexible Infrastruktur haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit ortsunabhängig ihre Aufgaben zu erledigen, Reisezeiten zu optimieren und bewusst eine Arbeitsumgebung zu wählen, in der sie innovativer und effizienter arbeiten können. SMART Office soll unabhängig vom Arbeitsort eine optimale Einbindung und Vernetzung gewährleisten.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG möchte durch das Re-Audit *berufundfamilie* weiterhin ihre Wettbewerbsfähigkeit durch eine hohe externe Arbeitgeberattraktivität steigern. Der internen und externen Kommunikation wird daher auch in den kommenden Jahren eine hohe Bedeutung zukommen. Für die Raiffeisenlandesbank OÖ ist die MitarbeiterInnen-Bindung, Loyalität und Zufriedenheit von überaus großer Wichtigkeit. Die Führungskräfte bei der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich sind darauf sensibilisiert, dass sie selbst und die MitarbeiterInnen Familie und ein Privatleben haben. Es herrscht daher ein großes Bewusstsein, dass es unterschiedliche Lebensphasen für MitarbeiterInnen gibt und die Führungskräfte gehen verantwortungsbewusst damit um.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Smart Office
- Neues Arbeiten im digitalen Zeitalter
- Interne und externe Kommunikation
- Evaluierung der familienfreundlichen Kennzahlen
- Führung in Teilzeit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Führung in Teilzeit
- Interne und externe Kommunikation
- Evaluierung familienfreundlicher Kennzahlen

RAML UND PARTNER STEUER- UND UNTERNEHMENSBERATUNG GMBH

Museumstraße 31a, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 732640000
E-Mail: office@raml-partner.at
Webseite: http://www.raml-partner.at
Kontakt: Mag. Markus Raml



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	38
Frauen:	28
Männer:	10
Teilzeitkräfte:	11
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Zur Umsetzung der Wünsche unseres Teams für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, haben wir für drei MitarbeiterInnen Telearbeitsplätze eingerichtet, die jeweils montags und freitags in Anspruch genommen werden. Damit kann auch eine Mitarbeiterin, die studiert, am Samstagvormittag den Telearbeitsplatz nutzen. Bei zwei Mitarbeiterinnen in Führungsfunktion wurde Bildungskarenz umgesetzt. Wir fördern aktiv Studium und Berufstätigkeit und passen die Arbeitszeitmodelle hier an. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzeugt eine gegenseitige Wertschätzung und offene Unternehmenskultur, die MitarbeiterInnen und besonders unser Kunden zu schätzen wissen: Wir wurden ausgezeichnet als Steuerberater des Jahres für Klein- und Mittelbetriebe sowie freie Berufe österreichweit.

Motive für die Teilnahme am Audit

Es ist für uns sehr wichtig, dass sich jeder bestmöglich entfalten kann und dass man auf die Stärken der Mitarbeiter/innen eingeht und diese unterstützt und fördert. Nur durch eine Ausgewogenheit zwischen Unternehmerinteressen und den Anforderungen unserer Mitarbeiter/innen ist eine optimale Unternehmenspolitik möglich. Um seine Ideen mit seinen Mitarbeitern/innen im Team umsetzen zu können, muss das Handling zwischen Arbeit und Familie funktionieren und im Bedarfsfall muss man auch kurzfristig reagieren können.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Regelmäßige Kapazitätenplanung
- Raml und Partner Wissensmanagement
- Begegnungszone für MitarbeiterInnen und KlientInnen
- Flying Dinner
- Einladung KarenzrückkehrerInnen zu Teambesprechungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Angebot von „Home Office“ insbesondere für Mitarbeiter/innen, die einen längeren Arbeitsweg haben
- Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle
- Teilzeitbeschäftigung auch für „Führungskräfte“
- laufende Weiterbildung im Rahmen des RamlundPartner Forums
- Frischer Obstkorb und freie Getränke wie Kaffee, Tee und Mineralwasser

RESEARCH-TEAM - JIMENEZ-SCHMON-HÖFER GMBH

Brandhofgasse 7, 8010 Graz

Tel.: +43 (0) 676/ 844 510 310

E-Mail: office@research-team.at

Webseite: www.research-team.at

Kontakt: Martin Weßel



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	16
Frauen:	9
Männer:	7
Teilzeitkräfte:	13
Branche:	Information/Consulting

Best Practice-Maßnahme

Ausgangssituation: Die Arbeitstätigkeit ist sehr stark projektbezogen und fordert von den Mitarbeiter/innen ein hohes Maß an Flexibilität. Gleichzeitig stieg in den letzten Jahren der Anteil an Mitarbeiter/innen mit Kindern. Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, haben wir sehr flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle. Unter der Voraussetzung, dass die Kunden gut serviert sind, können die Mitarbeiter/innen ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort (Büro oder Home Office) frei wählen. Dies führte zu einer offenen „geben und neben Kultur“.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir möchten mit dem Audit unsere familienfreundlichen Rahmenbedingungen nach außen tragen und somit auch anderen Unternehmen zeigen, dass vieles möglich ist, wenn man nur will.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verbesserung der Kommunikationsprozesse
- Führungspolitik
- Gemeinsame Aktivitäten zur Gruppenbildung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Unternehmenskultur: Entwicklung Leitbild und Formulierung gelebter familienfreundlicher Grundsätze
- Arbeitszeit: Rahmen und Grenzen von flexiblen Arbeitszeiten in einer Projektumgebung diskutieren und Regeln formulieren
- Wiedereinstiegsprozess bearbeiten und definieren
- Familienfreundlicheren Führungsrahmen halten und ausbauen
- Strategische Weiterentwicklung



SALZBURG AG FÜR ENERGIE, VERKEHR UND TELEKOMMUNIKATION

Bayerhamerstr. 16, 5020 Salzburg

Tel.: +43 (0) 662/8884-2366
E-Mail: silke.fortenbach@salzburg-ag.at
Webseite: www.salzburg-ag.at
Kontakt: Silke Fortenbach



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.251
Frauen:	383
Männer:	1.868
Teilzeitkräfte:	354
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

kinder.zimmer

Mit dem kinder.zimmer gibt es seit Jänner 2018 die Möglichkeit, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Fällt unvorhersehbar die Kinderbetreuung aus, etwa weil der Kindergarten geschlossen bleibt, Schulstunden ausfallen oder die Betreuung absagt, müssen sich Eltern nicht Urlaub oder Zeitausgleich nehmen. Sie buchen einfach das kinder.zimmer und können dort an einem voll ausgestatteten Arbeitsplatz weiterarbeiten. Gleichzeitig wissen sie ihren Nachwuchs gut aufgehoben – denn dieser findet im gleichen Raum abwechslungsreiche Spielmöglichkeiten. In der einjährigen Pilotphase 2018 wurde das kinder.zimmer sehr gut angenommen, sodass die rund 500 Eltern von insgesamt 750 Kindern unter dreizehn Jahren auch in Zukunft auf dieses familienfreundliche Angebot zurückgreifen können.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wiedererlangung des Gütezeichens. Wenn es um zufriedene Mitarbeiter geht, setzen wir konsequent auf Generationenmanagement, ein eigenes Innovationsprogramm und auf Chancengleichheit. Einen ebenso hohen Stellenwert hat die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir bieten als Arbeitgeber hohe Flexibilität und tragen so zu einer guten Work-Life-Balance bei. Wir bieten spannende Aufgaben in Zukunftsthemen, stellen modernste Arbeitsmittel zur Verfügung und investieren mit unterschiedlichen Förderprogrammen in die professionelle Aus- und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Familienfreundliches Employer Branding
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- kinder.zimmer2 Go - Mobile Kinderspielzeugbox zum Ausleihen für Außenstellen
- Stärkung der Vorbildwirkung der Führungskräfte
- Flexible Arbeitszeitmodelle der Zukunft

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- kinder.zimmer - Kinder mit an den Arbeitsplatz
- Babybrunch
- Robocamp für Mitarbeiterkinder zur Förderung digitaler Kompetenzen im Rahmen der Ferienbetreuung
- Angebot von Vaterkarenzmodellen und Papa-Monat
- Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle

SCHEBESTA HELMUT WIRTSCHAFTSTREUHAND STEUERBERATUNG GMBH & CO KG

Schreinerergasse 6, 3100 St. Pölten

Tel.: +43 (0) 2742/334

E-Mail: info@sh.at

Webseite: www.sh.at

Kontakt: Gabriele Schebesta-Schaupe



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	86
Frauen:	73
Männer:	13
Teilzeitkräfte:	36
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Am Anfang stand der Wunsch von beiden Seiten - Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen - nach flexiblem Arbeiten und Projekte eventuell auch von zu Hause aus fertigzustellen. Hemmnisse waren die unklaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die technische Umsetzbarkeit sowie datenschutzrechtliche Bedenken. Die Umsetzung erfolgte durch ein individuelles, mitarbeiterbezogenes Arbeitszeitmodell mit „Vertrauensarbeitszeit“ und Heimarbeitsplätzen. Dem Modell liegen entsprechende formalrechtliche Vereinbarungen zu Grunde. Die Auswirkung beschreibt ein leitender Mitarbeiter: „Familienfreundlichkeit bedeutet für mich vor allem eine flexible Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit, - wenn notwendig - kurzfristig Zeitausgleich oder Urlaub nehmen und andererseits aber auch über Home Office erreichbar sein zu können.“

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Basis für die Zusammenarbeit in der Kanzlei als „Familienbetrieb“. Das Audit *berufundfamilie* dient der Aufrechterhaltung der Standards, die sich die sh Beratungsgruppe in Bezug auf die Vereinbarkeit gesetzt hat bzw. ständig neu setzt!

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Pflege zu Hause
- Schnittstelle für junge und neue Mitarbeiter/innen
- Präventiv gegen Burn-out
- Gemeinsam Bewegen
- Mitarbeiter/innenbefragungen, Mitarbeiter/innengespräche

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Mitarbeiter/innen bezogenes Arbeitszeitmodell, Heimarbeitsplätze
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Ferienwohnungen für Mitarbeiter/innen und Angehörige im Salzkammergut
- Aktives Karenzmanagement
- Teilzeitbeschäftigung auch für Führungskräfte



SIEMENS PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH

Siemensstraße 90, 1210 Wien

Tel.: +43 (0) 51707-0
(bzw. -35430 DW Kontaktperson)
E-Mail: spdl1.at@siemens.com
Webseite: www.siemens.at/spdl
Kontakt: Natascha Edwards



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.712
Frauen:	308
Männer:	1.404
Teilzeitkräfte:	146
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Weil jede/r Mitarbeiter/in auch schwierige Zeiten durchlebt, hat SPDL ein „Employee Assistance Program“ in Kooperation mit einem externen Partner ins Leben gerufen. Dieser unterstützt die Mitarbeiter/innen der SPDL mit persönlichen, beratenden Gesprächen bei Problemen und Herausforderungen in verschiedensten beruflichen und privaten Belangen, die sich negativ auf die Leistung und das Wohlbefinden auswirken können (dies ersetzt allerdings keine langfristige Therapie). Trotz Anonymität bekommt die SPDL immer wieder sehr positive Rückmeldungen von Mitarbeiter/innen, die das Programm in Anspruch genommen haben. Abgesehen davon unterlegt die Häufigkeit der Konsumierung der von der SPDL zur Verfügung gestellten Einheiten den Erfolg und die Wichtigkeit dieses Programms.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir möchten als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Familienfreundlichkeit ist dabei ein wichtiger Aspekt. Zufriedene Mitarbeiter/innen sind das Kapital eines Unternehmens und Mitarbeiter/innen, die Familie & Beruf gut vereinbaren können, sind die zufriedeneren Mitarbeiter/innen. Es geht aber auch um die Mitarbeiter/innen der Zukunft und um diese herrscht ein reger Wettbewerb, in dem man sich positionieren muss. Deshalb wollen wir ein positives Arbeitsumfeld bieten, um die Besten für uns zu gewinnen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Professionelle Krisenberatung durch einen externen Kooperationspartner
- Verstärkte Weiterqualifizierung für Beschäftigte auf Stehzeit
- Gezielte Förderungen zum Wiedereinstieg nach der Karenz
- Laufende Sensibilisierung der Beschäftigterbetriebe und deren Führungskräfte
- Kommunikation in der Mitarbeiterzeitung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten und ggf. Fenstertagsregelungen
- Ferienbetreuungsangebote an einzelnen Standorten
- Betriebskindergarten an unseren Wiener Standorten
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Verankerung des Themas in der Unternehmenskommunikation

SOZIALMARKT KÄRNTEN

Kaufmannngasse 3, 9020 Klagenfurt

Tel.: +43 (0) 463 590146-1
E-Mail: soma.kaernten@aon.at
Webseite: www.sozialmarkt.kaernten.at
Kontakt: Liselotte Suette



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	13
Frauen:	11
Männer:	2
Teilzeitkräfte:	1
Branche:	Handel/Dienstleistung

Best Practice-Maßnahme

Soma als Arbeitgeber, ist ein Beitrag gegen die Altersarmut - 50+

Motive für die Teilnahme am Audit

SozialMärkte Kärnten sind Brückenschlag zwischen Überfluss und Bedarf.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ehrenamtliche Weiterarbeit zur Unterstützung der Beschäftigten
- Netzwerk und Öffentlichkeitsarbeit Vereinbarkeit
- Vereinbarkeit für Väter
- Fehlerkultur
- Hygiene-Fortbildungen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Teamarbeit
- Arbeitgeber für 50+
- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- Sonderzahlungen für Sommerkinderbetreuung
- Familienfreundliche Urlaubsplanung



STEUER- UND ZOLLKOORDINATION REGION MITTE SAMT ALLEN FINANZ- UND ZOLL-ÄMTERN IN DEREN WIRKUNGSBEREICH

Bahnhofplatz 7, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 50233575301
E-Mail: anita.gratzl-baumberger@bmf.gv.at
Webseite: www.bmf.gv.at
Kontakt: Dr.in Anita Gratzl-Baumberger



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.018
Frauen:	1103
Männer:	915
Teilzeitkräfte:	486
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Best Practice-Maßnahme

Im Rahmen des Audit *berufundfamilie* gaben die Vorstände/innen der Region ein gemeinsames Statement ab, welches an markanten Stellen platziert ist und bei Führungskräfte meetings laufend kommuniziert wird. Damit setzten sie ein starkes Zeichen, geschlossen hinter der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region Mitte des BMF zu stehen: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist längst nicht mehr nur eine Frage von sozialem Engagement, sondern von elementarer Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Österreich. Entscheidend für ein nachhaltiges Ergebnis wird allerdings sein, sich nicht auf Erfolge auszuruhen, sondern Auszeichnungen als Ansporn zu sehen, weiterhin konsequent bedarfsgerechte Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln und zu fördern.“

Motive für die Teilnahme am Audit

„Heutzutage ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein essenzielles Bedürfnis für die meisten Arbeitnehmer/innen. Vor allem junge Menschen bewerten verstärkt traditionelle Werte wie Familie und Freunde höher als Geld oder Leistung. Arbeitgeber sollten dies bei ihrer Positionierung am Arbeitsmarkt bedenken und ein Arbeitsumfeld schaffen, das es Bediensteten ermöglicht, sich nicht nur am Arbeitsplatz weiter zu entwickeln, sondern auch ein erfüllendes Familienleben zu haben“ - Zitat von Dr.in Anita Gratzl-Baumberger, Personalleiterin

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Sensibilisierung/Schulung zum Thema „Vereinbarkeit“
- Persönliche Entwicklungs- und Bildungspläne
- Eltern - Kind - Büro
- Anstoßen der internen Diskussion des Themas „Führen in Teilzeit“
- Gesundheits- und Sportangebote für Mitarbeiter/innen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Statement der Vorstände/innen zur Vereinbarkeit
- Führungsinstrumente in Bezug auf die Vereinbarkeit
- Umsetzung des internen und externen Kommunikationskonzeptes
- Familientag
- Teamleiter/innen bei Arbeitszeitgestaltung unterstützen



UNICREDIT BANK AUSTRIA AG

Rothschildplatz 1, 1020 Wien

Tel.: +43 (0) 50505-25
E-Mail: nachhaltigkeit@bankaustria.at
Webseite: www.bankaustria.at
Kontakt: Mag. Andrea Strohmayr



Daten & Zahlen

Mitarbeitende:	5.032
Frauen:	2.920
Männer:	2.112
Teilzeitkräfte:	1.917
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Implementierung und Weiterentwicklung der Initiative „Neue Arbeitswelt“

Ausgangssituation: Ausarbeitung und Vereinbarung eines Mobilitätskonzeptes zur Definition der Rahmenbedingungen von Remote-Work bzw. der Arbeitsplatzgestaltung unter den Gesichtspunkten der Ergonomie und optimaler Abläufe.

Umsetzung: Remote Work wurde für alle remote-fähigen Tätigkeiten ausgerollt. Im Zuge der Übersiedlung an den neuen Standort am Austria Campus wurde eine verstärkte Nutzung von Remote Work an den innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsstätten geschaffen und durch ein internes Regelwerk (Remote-Betriebsvereinbarung) abgerundet.

Auswirkungen: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die remote-fähige Tätigkeiten ausüben, können Remote Work in Anspruch nehmen.

Motive für die Teilnahme am Audit

In der UniCredit Bank Austria begreifen wir die Familie als eine wichtige „Kraftspenderin“ für die täglichen beruflichen Herausforderungen. Daher stehen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Schaffen von familienfreundlichen Rahmenbedingungen schon seit Jahren ganz oben auf der Agenda im Unternehmen. 2009 erhielt die UniCredit Bank Austria das Grundzertifikat Audit *berufundfamilie* und wird nun 2019 mit dem Zertifikat 3 Audit *berufundfamilie* für weitere drei Jahre ausgezeichnet. Als attraktiver Arbeitgeber ist die UniCredit Bank Austria weiterhin sehr daran interessiert, alle Aktivitäten von externen ExpertInnen genau „unter die Lupe“ nehmen zu lassen, um ein Feedback über den Status quo zu erhalten und bestehende familienfreundliche Maßnahmen laufend zu verbessern und auch umzusetzen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Unterstützungsmaßnahmen zur Arbeitsflexibilisierung
- Stärkung des Disability Managements
- Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Implementierung und Weiterentwicklung der Initiative „Neue Arbeitswelt“
- Unterstützungsangebot zur Aufrechterhaltung der physischen und psychischen Gesundheit in einer sich verändernden Arbeitswelt
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer fördernden Arbeitsumgebung



VERBUND

Am Hof 6a, 1010 Wien

Tel.: +43 (0) 5031354147
E-Mail: andrea.martens-horvath@verbund.com
Webseite: www.verbund.com
Kontakt: Andrea Martens-Horvath



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.819
Frauen:	492
Männer:	2.327
Teilzeitkräfte:	162
Branche:	Industrie

Best Practice-Maßnahme

Frauen und Männer in Führungspositionen ist ein Aspekt der Förderung der Familienfreundlichkeit. Wir haben wenige weibliche Führungskräfte, wollen das jedoch ändern. Daher haben wir allen Frauen (auch jenen in Karenz) die Gelegenheit gegeben, ihr Interesse an einer Führungsposition mitzuteilen. Über 10% der Frauen - mit und ohne Kinder, in Vollzeit, Teilzeit oder Karenz - haben davon Gebrauch gemacht. Das zeigt das weibliche Führungspotential bei VERBUND.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Wissen und vor allem das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von großer Bedeutung für die Entwicklung des Unternehmenserfolges. Wir schaffen Möglichkeiten Beruf und Privatleben zu vereinbaren und tragen damit zum Erhalt bzw. der Steigerung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringt nicht nur Nutzen für das Unternehmen sondern auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verbesserung der Kommunikation über Angebote, Aktivitäten und Maßnahmen
- Regelmäßige Sensibilisierung der Führungskräfte
- Systematische Nachfolgeplanung mit Fokus auf Diversität und Frauenförderung
- Verstärktes Thematisieren von „Pflege“ und entsprechender Lösungen und Modelle
- Handhabung der Telearbeit vereinheitlichen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Employee Assistance Programm für Mitarbeiter/-innen und Angehörige
- Einheitliches leistungsorientiertes Gehaltsmodell
- Krankenzusatzversicherung (auch f. Kinder und Partner/-innen)
- Kinderzulage
- Flexible Zeitmodelle: Gleitzeit, 4-Tage-Woche, Telearbeit, Teilzeitarbeit

WEICHENWERK WÖRTH GMBH

Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld

Tel.: +43 (0) 50304/28 88-22
E-Mail: office@wwg.co.at
Webseite: <http://www.wwg.co.at>
Kontakt: Mag. Barbara Suppan



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	120
Frauen:	16
Männer:	104
Teilzeitkräfte:	10
Branche:	Industrie

Motive für die Teilnahme am Audit

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance zählt heute zu den wichtigsten Anforderungen an ein modernes Arbeitsleben. Auch in Zeiten der Digitalisierung bleibt das Wichtigste im

Best Practice-Maßnahme

Die Gestaltung der Arbeitszeit spielt nach wie vor eine bedeutende Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, angepasst an die jeweiligen individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen, geht die Weichenwerk Wörth GmbH hier einen sehr individuellen familienfreundlichen Weg.

Unternehmen der Mensch. Qualifizierte und zufriedene Mitarbeiter/innen sind unser Wettbewerbsvorteil. Sie zu finden und zu binden ist Teil unserer Personalpolitik, denn ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für unternehmerischen und persönlichen Erfolg.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Aufnahme des Themenfeldes der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Unterlagen für Neueintritte
- Standardisierung des Auszeitmanagementents
- Schaffung eines Videokonferenz-Systems
- Angebot von arbeitsplatzspezifischen Maßnahmen für Schichtbetrieb bzw. andere besonders belastende Tätigkeiten
- Angebot einer Ferienbetreuung (in Kooperation mit benachbarten Unternehmen)

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Regelmäßige Veranstaltungen mit Familienangehörigen wie Betriebsausflug, Familientag, Wandertag, Nikolausfeier, Kinobesuch,...
- Kurse im eigens geschaffenen Energiezentrum (Rückenschule, Yoga, Autogenes Training,...)
- Arbeitsplatzspezifische Impulsvorträge und Gesundheitsworkshops (Ergonomisch richtig sitzen, Basenfasten, Raucherentwöhnung,...)



**WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG
VIENNA INSURANCE GROUP**

Schottenring 30, 1010 Wien

Tel.: +43 (0)50 350 350
E-Mail: kundenservice@wienersaetdtische.at
Webseite: www.wienersaetdtische.at
Kontakt: MMag. Astrid Limberger



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	3.834
Frauen:	1.608
Männer:	2.226
Teilzeitkräfte:	279
Branche:	Bank/Versicherung

Best Practice-Maßnahme

Teilzeitmonat für Väter

In der Kindererziehung sind längst nicht mehr nur die Mütter gefragt. Moderne Väter kümmern sich um den Nachwuchs, sie kochen, wickeln ihre Kinder und nehmen Elternkarenz in Anspruch. Wir schenken frischgebackenen Vätern eine Woche bezahlten Urlaub nach der Geburt ihres Kindes („Papawoche“). So können sie Mutter und Kind in dieser ersten, intensiven Zeit optimal unterstützen. Das erste Lebensjahr hält für die Eltern viele besondere Momente bereit: das erste Lächeln, der erste Zahn und mehr... Väter, die diese Zeit hautnah miterleben wollen, können in der Wiener Städtischen ein Teilzeit-Monat im ersten Lebensjahr ihres Kindes in Anspruch nehmen. Die Väter entscheiden selbst, wie viele Stunden sie mit der Familie und wie viele Stunden sie in der Arbeit verbringen möchten.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Thema „Familie“ ist fest in unserer Unternehmens-DNA verankert. Bereits 1974 haben wir als eines der ersten Unternehmen in Wien einen Betriebskindergarten eröffnet. Seitdem haben wir unser Angebot an Familien stetig erweitert. Flexible Arbeitszeitmodelle, Initiativen für Väter, Unterstützung für pflegende Angehörige sind nur ein paar Beispiele. In der heutigen Zeit ist Familienfreundlichkeit ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Daher lohnt sich ein genauer Blick auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen und eine Teilnahme am Audit *berufundfamilie*.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Teilzeitmonat für Väter im ersten Lebensjahr des Kindes
- Zugang zum Intranet für Karenzierte
- Employee Resource Group für homosexuelle Mitarbeiter/innen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinder- und Ferienbetreuungsangebote
- Papawoche
- Eltern-Kind Jause
- Unterstützung von MitarbeiterInnen in Pflegesituation
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office

WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH

Hessenplatz 3, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 5-90909
E-Mail: personal@wkoee.at
Webseite: jobs.wkoee.at
Kontakt: Mag. Stefan Totter, MBA



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	687
Frauen:	465
Männer:	222
Teilzeitkräfte:	258
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Best Practice-Maßnahme

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten vergrößern den Gestaltungsspielraum! Ob Gleitzeitregelung oder Teilzeitmodell - transparente, moderne und faire Rahmenbedingungen entfalten nur dann ihre Wirkung, wenn sie die jeweilige Lebensphase des Menschen berücksichtigen. Die WKO Oberösterreich hat über 200 unterschiedliche Zeitmodelle im Einsatz. Die MitarbeiterInnen werden in die Gestaltung aktiv miteinbezogen. Mit Hilfe dieser individuellen Möglichkeiten können MitarbeiterInnen den Umfang und die Lage der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren.

Motive für die Teilnahme am Audit

Wir sind die fachliche und emotionale Heimat für alle unternehmerisch denkenden Menschen in diesem Lande und sorgen für Standort- und Lebensqualität in Oberösterreich. Wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen dieser Bemühungen sind die MitarbeiterInnen der WKO Oberösterreich. Durch das Audit *berufundfamilie* soll eine noch stärkere Bindung der MitarbeiterInnen an die Organisation und eine Erhöhung der MitarbeiterInnen-Motivation erfolgen. Die Attraktivität der WKO Oberösterreich als zukunftsorientierter und verantwortungsbewusster Arbeitgeber soll damit gestärkt werden.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Top Weiterbildungsmöglichkeiten in jeder Lebensphase
- Verstärkte Information und Kommunikation über Vereinbarungsmanagement

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- WIR arbeiten lebensphasenorientiert: Über 200 unterschiedliche Zeitmodelle für 258 Teilzeit-MitarbeiterInnen
- WIR schaffen Möglichkeiten: Eine betriebliche Kinderbetreuung schafft optimale Voraussetzungen für Vereinbarkeit
- WIR informieren und bloggen: Ein eigener Personal-Blog hält gerade MitarbeiterInnen in Auszeit „up to date“!



WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Tel.: +43 (0) 590 900-5723
E-Mail: personalentwicklung@wko.at
Webseite: www.wko.at
Kontakt: Mag. Andrea Dvoracek-
Schützenhöfer



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.118
Frauen:	683
Männer:	435
Teilzeitkräfte:	285
Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung

Best Practice-Maßnahme

In der WKÖ ist das jährliche Mitarbeitergespräch ein strukturierter Dialog zwischen der Führungskraft und dem/der Mitarbeiter/in. Neben den gemeinsam definierten Zielen, werden auch individuelle Entwicklungspläne, die der fachlichen Kompetenz und der aktuellen Lebensphase entsprechen, festgehalten. Im Mitarbeiter/innengespräch wird konkret auf die Frage „Wie steht es um die Balance zwischen Beruf, Privatleben und Familie“ eingegangen. Sensible Themen, wie die Pflege im familiären Umfeld, können hier auf unkomplizierte Weise thematisiert und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit definiert werden. Im Rahmen des Audits wurden viele Maßnahmen dafür entwickelt, u.a. kann die Arbeitszeit kurzfristig an die Bedürfnisse angepasst oder für eine vorübergehende Telearbeit mobiles Arbeiten für Pflegende ermöglicht werden.

Motive für die Teilnahme am Audit

In ihrer Vorbildfunktion des modernen Unternehmertums bietet die WKÖ exzellente Leistung, innovative Lösungen und effiziente Arbeitsweisen für ihre Mitglieder. Um dies zu erreichen, bedarf es motivierter Mitarbeiter/innen, die den Fortschritt und das damit verbundene wertbasierte Denken und Handeln mittragen. Hier setzt das Audit *berufundfamilie* in der familienorientierten Unternehmenspolitik an: Die seit 2003 umgesetzten Maßnahmen richten sich nach den aktuellen Bedürfnissen und tragen zur Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen bei. Sie stärken die Bindung an den Arbeitgeber, steigern die Motivation und bilden die Basis für modernes wirkungsorientiertes Management.

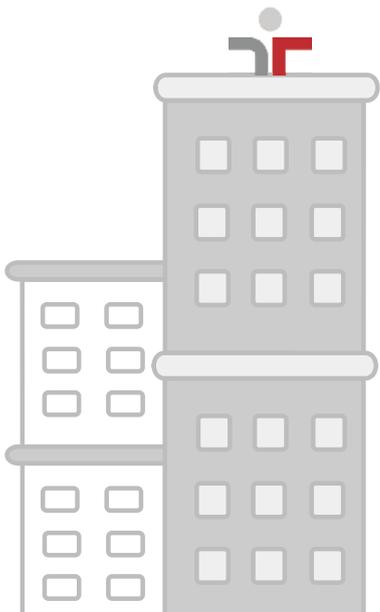
Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Umfangreiche Kommunikation des Themas
- Generationenbalance - umfangreiche Maßnahmen zum Wissenstransfer
- Vertretungsregelungen - Empfehlungen und Leitfäden für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Vereinbarkeit als Teil des Mitarbeiter/innengesprächs
- Umfangreiches Informationsangebot zum Thema „Pflege“
- Flexible Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle
- Tageweise, betriebliche Kinderbetreuung
- Eigene Intranetseite zum Thema „Audit *berufundfamilie*“





***Audit berufundfamilie
für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen***

KURZINFORMATION

Familienbewusstsein auf allen Ebenen

Pflegeeinrichtungen stehen vor großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Bei steigendem Einsparungsdruck, zunehmendem Fachkräftemangel und Überlastung des Personals muss das hohe Niveau der medizinischen Leistung und Pflege in Österreich aufrechterhalten werden.

Dies kann nur gelingen, wenn die Organisationsstruktur und der Arbeitsablauf in Pflegeeinrichtungen dahingehend geändert werden, dass Ärzteschaft, Pflege- und Verwaltungspersonal **bessere Arbeitsbedingungen** vorfinden und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird. So wird auch die **Belastung reduziert und Burn Out vorgebeugt**.

Das Audit *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen* ist ein Prozess, der alle Berufsgruppen der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen berücksichtigt und systematisch alle Organisationseinheiten miteinbezieht. Das Audit führt so nachhaltig zu einer Verbesserung des Ar-

beitsumfeldes in Bezug auf Familienfreundlichkeit in österreichischen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- Weniger Abwanderung von jungem Fachpersonal und hochqualifizierten Arbeitskräften
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz Schichtdiensten
- Weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Mitarbeiterloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Reduktion von Stress - Burn out Prävention
- Mitarbeitermotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Systematische Wiedereinstiegshilfe für Karenzierte
- Stärkung des familienfreundlichen Images
- Staatliches Gütezeichen
- Familienbewusstsein wird langfristig verankert
- Begleitung durch geschulte Auditor/innen
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachter/innen

Konkrete Lösungsansätze für alle Beschäftigten

Einsetzbar in allen Gesundheits- und Pflegeinstitutionen in Österreich, erfasst das Audit *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen* den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In definierten Handlungsfeldern werden das individuelle Entwicklungspotenzial systematisch und berufsgruppenspezifisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie entwickelt - SOLL-Zustand.

Familienfreundlichkeit wird gefördert

Durch das Förderprogramm der Familie & Beruf Management GmbH haben Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Auditierungsprozess zu beantragen.





LANDESKRANKENANSTALTEN-BETRIEBSGESELLSCHAFT - KABEG

Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt

Tel.: +43 (0) 463 55212 0

E-Mail: office@kabeg.at

Webseite: www.kabeg.at

Kontakt: Mag. Bernhard Goldbrunner, MAS



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	7.712
Frauen:	5.855
Männer:	1.857
Teilzeitkräfte:	2.712
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Mitarbeiter/innenbefragung zu „Beruf und Familie“ inkl. Maßnahmenevaluierung.

2018 wurde erstmals eine Online-Befragung flächendeckend für das Gesamtunternehmen KABEG durchgeführt. Die Befragung beinhaltete neben Themen wie Zusammenarbeit, Führung, Arbeitgeberimage insbesondere auch Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Rücklaufquote von 52% zeigt, dass es den Mitarbeiter/innen wichtig war, ihre Meinung abzugeben. Mit einem eigenen Tool werden nun die Ergebnisse erfasst sowie Verbesserungspotenziale definiert und strukturiert umgesetzt. Besonders der Themenbereich „Beruf und Familie“ wurde grundsätzlich positiv bewertet. Es zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind und ist gleichzeitig Anreiz, uns noch weiter zu verbessern.

Motive für die Teilnahme am Audit

Eine gute Work-Life-Balance und flexible Arbeitsbedingungen steigern die Attraktivität des Arbeitgebers bei den bestehenden sowie bei potenziellen Mitarbeiter/Innen. Der KABEG ist es wichtig, einen nachhaltigen Prozess zur Verbesserung der Rahmenbedingungen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu etablieren, die Mitarbeiter/innenzufriedenheit zu steigern, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und letztendlich auch zur Senkung von Krankenständen und Fluktuation beizutragen. Die Teilnahme am Audit ermöglicht es uns, unsere attraktiven Rahmenbedingungen sichtbar zu machen und Verbesserungspotenziale strukturiert umzusetzen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Unternehmenspolitik zu „Beruf und Familie“
- Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand
- KABEG Steuerungsgruppe zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Verbesserung der Informationen zur „Vereinbarkeit“
- Geringfügige Beschäftigung während Karenz

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Mitarbeiter/innenbefragung zu „Beruf und Familie“ inkl. Maßnahmenverfolgung
- Kinderbetreuung mit erweiterten Öffnungszeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle im Bereich der Verwaltung

SENECURA SOZIALZENTRUM SCHLADMING

Bahnhofstraße 428, 8970 Schladming

Tel.: +43 (0) 3687-24110
E-Mail: schladming@senecura.at
Webseite: schladming.senecura.at
Kontakt: Mag. Ewald Gallob



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	45
Frauen:	9
Männer:	36
Teilzeitkräfte:	7
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Im September 2018 wurde das regelmäßige Mitarbeiter-Treffen, das nun quartalsweise und bei Bedarf öfters stattfindet, eingeläutet. Zur Stabilisierung, Motivation und vor allem zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens, wurde im Team der „Vertrauensfall“ geübt. Ziel war es, sich näher zu kommen, sich gemeinsam zu halten und Vertrauen aufzubauen. Zusätzlich wurden die hausinternen Dienstleistungen für Mitarbeiter angeboten - Massageterminen, Stilberatungstermine und ärztliche Vergünstigungen. Ziel dieser Maßnahme ist es, vor allem im Hinblick auf das familiäre Umfeld eine „Work life balance“ zu schaffen, die sich langfristig auf Beruf und Familie auswirkt.

Motive für die Teilnahme am Audit

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, Motivation der bestehenden Mitarbeiter, Erleichterung der Arbeitsbedingungen

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Hauseigene Services und Leistungen
- Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation
- Initiativen zur Unterstützung in der Kinderbetreuung
- Unterstützung des Pflegeteams durch Ehrenamtliche

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gemeinschaftsfördernde Aktivitäten im Team
- Wohlfühlfaktor in der Arbeit durch Stilberatungen, Massagen und gesundheitsfördernde Vorträge im Haus
- Barfußweg im Atrium zur Gesundheitsförderung für Mitarbeiter und Bewohner

GERIATRISCHE GESUNDHEITZENTREN DER STADT GRAZ

Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz

Tel.: +43 (0) 3167060-0
E-Mail: anita.tscherne@stadt.graz.at
Webseite: www.ggz.graz.at
Kontakt: Anita Tscherne, MBA



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	679
Frauen:	523
Männer:	156
Teilzeitkräfte:	202
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Wir sind stolz darauf, dass Führung in Teilzeit zur Normalität geworden ist. Noch vor wenigen Jahren war eine Rückkehr aus der Karenz in eine Führungsposition mit einer Vollzeitverpflichtung verbunden. So verloren wir hervorragend ausgebildete, wertvolle KollegInnen. Durch den Kulturwandel in unserem Unternehmen und durch die Sensibilisierung des Managements in Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es nun unterschiedlichste Arbeitszeitvereinbarungen in Teilzeit für Führungskräfte. Neben der Gleitzeit gibt es für Führungskräfte der Gesundheitsberufe (Ärzt/innen, Pflegefachkräfte, Therapeut/innen) eine sog. Korridorzeit während der das Kommen und Gehen individuell möglich ist. So können familiäre Aufgaben mit den beruflichen Herausforderungen besser vereinbart werden.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Erhöhung der Altersstruktur der Mitarbeiter/innen muss mit den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen bestmöglich in Einklang gebracht werden. Auf die sog. „lebensphasenorientierte Unternehmensführung“ wird daher besonderes Augenmerk gelegt. Ziel ist es, gut ausgebildete neue Mitarbeiter/innen für uns zu begeistern, die Arbeits- und Lebenszufriedenheit zu steigern, bestehende Mitarbeiter/innen zu halten und sie bei der Erreichung von Fach- und Führungskarrieren zu unterstützen. Das bedeutet für uns das Sichtbarmachen der familienfreundlichen Rahmenbedingungen, strukturierte Vorgehensweisen im Umgang mit Problemsituationen, Führungskräfteentwicklung, offene Gesprächs- und Feedbackkultur.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Informationen zum Thema „Vereinbarkeit“ vertiefen
- Familienfreundliches Employer Branding
- Schulung der Dienstplanerstellungsmethoden
- Führungskräfteentwicklung fortsetzen und vertiefen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinderkrippe und Kindergarten mit angepassten Öffnungszeiten für den Schicht- und Wechseldienst
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitvereinbarungen
- Zusätzliche Karenzjahre
- Sabbatical, Bildungskarenz, Familienhospizfreistellung
- Fort-/Weiterbildung für Fach- und Führungskarrieren

KRANKENHAUS DER ELISABETHINEN GMBH

Elisabethinergasse 14, 8020 Graz

Tel.: +43 (0) 316 7063 6164

E-Mail: krankenhaus@elisabethinen.at

Webseite: www.elisabethinen.at

Kontakt: Elke Angerer



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	422
Frauen:	232
Männer:	99
Teilzeitkräfte:	152
Branche:	Gesundheit und Sozialwesen

Best Practice-Maßnahme

Kinderbetreuung in den Sommerferienzeiten ist für viele Eltern eine Herausforderung. Dies haben wir zum Anlass genommen, ein Angebot in Kooperation mit einem externen Partner zu schaffen, mit dem es Eltern möglich ist, die Kinder auch während Zeiten von Schließungen von Betreuungseinrichtungen in den Heimatgemeinden betreut zu wissen. Das Angebot wurde in den letzten Jahren regelmäßig von unseren Mitarbeiter/innen angenommen und die Rückmeldungen sind durchwegs positiv. Ein finanzieller Zuschuss durch unser Krankenhaus bietet natürlich einen zusätzlichen Anreiz. Wir sind bestrebt, dieses Angebot in dieser Form zu erhalten und auch weiter auszubauen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Es ist uns ein großes Anliegen als Arbeitgeber für unsere bestehenden wie auch zukünftigen Mitarbeiter/innen attraktiv zu sein und möchten so gut es geht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen eingehen können. Gemäß unseres Leitgedankens „Schau hin und handle“ haben wir die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in den 3. Satz unseres Leitbildes verankert und arbeiten in einem kontinuierlichen Prozess an der Verbesserung und Ausweitung unserer Initiativen und Ziele.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Leitbild und Charta an Führungskräfte verteilen
- Employer Branding mitarbeiterInnen- und familienfreundliches Krankenhaus
- Informationskultur und Kommunikationsregeln
- Mitarbeiter/innengespräche für alle Bereiche ausrollen
- Familienfreundliche Angebote unterstützen und bekannt machen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten im Bereich RWCO
- Kinderbetreuung in den Sommerferien mit finanziellem Zuschuss in Kooperation mit externem Partner
- Ganzjährige Kinderbetreuung mit finanziellem Zuschuss in Kooperation mit externem Partner





Audit hochschuleundfamilie

KURZINFORMATION

Familienbewusstsein auf allen Ebenen

Besonders im wissenschaftlichen Bereich ist es eine große Herausforderung berufliche Chancen nützen und Familie und Beruf optimal vereinbaren zu können. Ebenso ist es für den Studienerfolg betreuungspflichtiger Studierender wichtig, die Familie versorgt zu wissen.

Das Audit *hochschuleundfamilie* bietet ein **stimmiges Gesamtkonzept** zur besseren Vereinbarkeit von

- Wissenschaftlicher Karriere und Familie
- Familie und Beruf
- Studium und Familie

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- Leichtere Rekrutierung und Bindung hochqualifizierter (wissenschaftlicher) Mitarbeiter/innen
- Weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Mitarbeiterloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Reduktion von Stress

- Mitarbeitermotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Stärkung des familienfreundlichen Images der Hochschule
- Steigerung der Attraktivität der Hochschule für Studierende
- Verkürzung der durchschnittlichen Studiendauer durch flexiblere Rahmenbedingungen im Studium
- Senkung der Studienabbruchsquoten durch familienfreundliche Studienbedingungen
- Staatliches Gütezeichen „Audit *hochschuleundfamilie*“
- Familienbewusstsein wird langfristig an der Hochschule verankert
- Begleitung durch geschulte Auditor/innen
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachter/innen

Individuelle Lösungen für jede Hochschule

Einsetzbar **in allen Hochschulen in Österreich**, erfasst das Audit *hochschuleundfamilie* den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Lehre und Studium.

In definierten Handlungsfeldern werden das hochschulindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für die jeweilige Hochschule entwickelt - SOLL-Zustand.

Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst **passgenaue Lösungen** zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter/innen in der Verwaltung und der Studierenden.

Familienfreundlichkeit wird gefördert

Durch das Förderprogramm der Familie & Beruf Management GmbH haben Hochschulen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Auditierungsprozess zu beantragen.



DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems

Tel.: +43 (0)2732 893 0
E-Mail: info@donau-uni.ac.at
Webseite: www.donau-uni.ac.at
Kontakt: Mag. Dr. Brigitte Hahn, MAS



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	635
Frauen:	406
Männer:	229
Teilzeitkräfte:	245
Studierende:	8.713

Best Practice-Maßnahme

Für die Karriereförderung von Berufsrückkehrer/innen aus der Karenz ist bereits seit 2015 ein innovatives Karenzmanagement-System (KMS) etabliert. Das System „einer Karenzpatin/eines Karenzpaten“ wurde eingeführt. Darüber hinaus wurde speziell für Personen in Elternkarenz das „Programm für Wiedereinsteiger/innen“ der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies etabliert, im Rahmen dessen z.B. karriereorientierte Einzelcoachings und gezielte Weiterbildungen während der Karenzzeit in Anspruch genommen werden können.

Motive für die Teilnahme am Audit

Als einzige öffentliche Universität für Weiterbildung im deutschsprachigen Raum befasst sich die Donau-Universität Krems intensiv mit den aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen in Studium, Lehre und Forschung. Der Standort bietet ein serviceorientiertes und inspirierendes Umfeld für Studierende und Beschäftigte. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium ist uns ein besonderes Anliegen. Konkrete Ziele sind dabei die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie die Verkürzung der Auszeiten von der Hochschule.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Familienbewusste Führungskultur
- Weiterentwicklung „Dezentrale Arbeitserbringung“
- Erhebungen zu Themen der Vereinbarkeit von Hochschule und Familie
- Interne Kommunikation zum Thema „Vereinbarkeit“
- Technische Unterstützung der dezentralen Arbeitserbringung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Innovatives Karenzmanagement-System
- Betriebsvereinbarung regelt die Frühkarenz für Väter
- Mentoring-Programm f. Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen
- „Campus Kids“ mit 30 mitfinanzierten Betreuungsplätzen
- Arbeitszeitflexibilität (Gleitzeit) und Home Office



PRIVATE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE DER DIÖZESE LINZ

Salesianumweg 3, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 732/772666 4314
E-Mail: office@ph-linz.at
Webseite: www.ph-linz.at
Kontakt: Mag. (FH) Christian Reindl



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	353
Frauen:	233
Männer:	120
Teilzeitkräfte:	243
Studierende:	928

Best Practice-Maßnahme

Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen der Diözese Linz bieten Mitarbeiter/innen der Verwaltung der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz eine Reihe an Möglichkeiten, Vereinbarkeit von Hochschule und Familie zu fördern. Um im Bedarfsfall möglichst rasch und gezielt zu den entsprechenden Informationen zu gelangen, wurde eine übersichtliche Zusammenfassung der wesentlichen rechtlichen Ansprüche und innerbetrieblichen Angebote zu diesem Thema erstellt. Das fertigte Dokument samt zugehörigen Formularen werden jeder/jedem Verwaltungsmitarbeiter/-in via Intranet zur Verfügung gestellt. In der Praxis erweist sich diese Fördermaßnahme insbesondere für Mitarbeiter/-innen mit plötzlich auftretenden Betreuungspflichten als sehr hilfreich.

Motive für die Teilnahme am Audit

Das Leben und Arbeiten an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz mit all ihren Einrichtungen und Personen ist geprägt von Wertschätzung und Dialog. Sie versteht sich als lebendiger Ort von Bildung, Interdisziplinarität und Kooperation und versucht Begegnungsräume zu eröffnen. Die Zielsetzungen des Audits *hochschuleundfamilie* entsprechen dem Leitbild unserer Hochschule. Das Audit ist Ansporn für uns, die Rahmenbedingungen und die Angebote für die Vereinbarkeit von Hochschule und Familie qualitativ für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter/-innen weiterzuentwickeln.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Informationen zu „Studieren mit Betreuungsaufgaben“
- Einrichten einer Anlaufstelle
- Kommunikation von Unterstützungsmöglichkeiten
- Entwicklung eines Leitfadens für strukturierte Antritt- und Rückkehr-Gespräche hinsichtlich Auszeiten
- Verankerung in den schriftl. Unternehmensgrundsätzen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten
- Beratung, Supervision und Coaching
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei Termin- bzw. Urlaubsplanungen
- Sensibilisierung des Lehr- und Verwaltungspersonals

UNIVERSITÄT SALZBURG

Kapitelgasse 4-6, 5020 Salzburg

Tel.: +43 (0) 66280442330
E-Mail: universität@sbg.ac.at
Webseite: www.uni-salzburg.at
Kontakt: Mag. Günter Wageneder



GRUNDZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	2.890
Frauen:	1.485
Männer:	1.405
Teilzeitkräfte:	1.898
Studierende:	18.180

Best Practice-Maßnahme

Als ein fixer Bestandteil der Vereinbarkeitsmaßnahmen der Universität Salzburg gibt es seit vielen Jahren die vom Kinderbüro organisierte fünfwöchige Sommerbetreuung. Dabei werden pro Woche max. 22 Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren halb- oder ganztägig durch zwei qualifizierte Pädagog/inn/en betreut. Die fünf Wochen bieten ein abwechslungsreiches Programm mit Verschränkung zu universitären Kontexten in der Wissensvermittlung und punkten zudem mit hoher zeitlicher Flexibilität. Trotz der Ansprüche bei der Qualifizierung der Pädagog/innen werden die Tarife und die Gruppengröße niedrig gehalten. Das Angebot wird von der Universität und dem Land Salzburg kofinanziert. Die Maßnahme erfreut sich sowohl bei Eltern als auch bei den betreuten Kindern über große Beliebtheit.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Universität Salzburg steht im Ruf, ein sehr familienfreundliches Unternehmen zu sein. Dieser Ruf sollte nun auch durch eine entsprechende Zertifizierung bestätigt werden. Gleichzeitig gibt es in diesem - wie in allen anderen Bereichen auch - immer auch neue Entwicklungen und Verbesserungspotential. Dieses sollte im Rahmen des Audits systematisch erhoben, besprochen und adressiert werden. Letztlich will die Universität mit dem Audit ihrem gesellschaftlichen Auftrag nachkommen und über eine Thematisierung und Zertifizierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeiter/innen/n und Studierenden Vorbildwirkung erzeugen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Strategie zur sozialen Dimension des Studierens
- Ausbau von Welcome und Dual Career Services
- Berücksichtigung von Auszeiten beim Recruiting
- Vereinbarkeit als Teil des Mitarbeiter/innengesprächs
- Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit“

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Große Flexibilität beim Wiedereinstieg
- Große Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten
- Förderung von bzw. Ermutigung zur Väterkarenz
- Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, Kinderbetreuung im Sommer
- Betriebliche Gesundheitsförderung

ALPEN-ADRIA-UNIVERSITÄT KLAGENFURT

Universitätsstraße 65 - 67, 9020 Klagenfurt

Tel.: +43 (0) 463 2700

E-Mail: familienervice@aau.at

Webseite: www.aau.at

Kontakt: Fr. Mag.a phil. Bronwen Arbeiter-
Weyrer, Bakk.rer.soc.oec.



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.582
Frauen:	896
Männer:	686
Teilzeitkräfte:	1.015
Studierende:	11.664

Best Practice-Maßnahme

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt bietet eine flexible, stundenweise Kinderbetreuung für Kinder im Alter von acht Wochen (!) bis zwölf Jahren an. Die Öffnungszeiten wurden den nachgefragten Betreuungszeiten der Eltern angepasst und auf einen Ganzjahresbetrieb umgestellt. Die Sommerbetreuung wurde durch ein innovatives Bildungs- und Betreuungsangebot erweitert. Gerade in den sogenannten „studienfreien Zeiten“ nützen studierende Eltern die zusätzlichen Betreuungsangebote, um ihre wissenschaftlichen Arbeiten voranzutreiben bzw. sich auf Prüfungen vorzubereiten. Der Wiedereinstieg nach der Babypause erfolgt früher, sodass Wiedereinsteigerinnen auf ein ganzjähriges Angebot angewiesen sind. Die Wissenschaftlerinnen stehen in dem Spannungsfeld, ihre Forschungs- und Publikationsarbeit zügig voranzutreiben.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Alpen-Adria Universität hat bereits im Jahre 2011 an der Neuentwicklung des Audits *hochschuleundfamilie* für österreichische Universitäten maßgeblich mitgewirkt. Die Universität unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Studierenden bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungspflichten. Daher stehen die Weiterentwicklung von familienbewussten Arbeits- und Lernbedingungen sowie die Verankerung der Familienfreundlichkeit in der Hochschulkultur im Fokus der Bildungseinrichtung. Die Anziehungskraft eines Hochschulstandortes hat auch positive Einflüsse auf die regionale und lokale Strukturentwicklung.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Haus des Kindes / Betriebstageseltern
- Bau eines Kinderspielplatzes am Uni Campus
- Konzepterstellung und Umsetzung von Family Parkplätzen
- Erweiterte Pflegefreistellung
- Überprüfung der Rahmenbedingungen für Telearbeit

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Angebot einer stundenweise flexiblen Kinderbetreuung
- Leitfaden für MA-Gespräche mit Passus zur Vereinbarkeit
- Schaffung von Eltern-Kind-Plätzen
- Erweiterung der Öffnungszeiten der flexiblen Kinderbetreuung im Sinne eines Ganzjahresbetriebes
- Informationsmappe und Willkommensgeschenk bei der Geburt eines Kindes

FACHHOCHSCHULE BURGENLAND GMBH

Campus 1, 7000 Eisenstadt

Tel.: +43 (0) 5 7705
E-Mail: office@fh-burgenland.at
Webseite: www.fh-burgenland.at
Kontakt: Mag. (FH) Petra Kiradi



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	178
Frauen:	109
Männer:	69
Teilzeitkräfte:	80
Studierende:	2.400

Motive für die Teilnahme am Audit

In unserem Leitbild haben wir verankert, dass wir den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Wir an der FH Burgenland wollen ein Umfeld schaffen, in dem Persönlichkeiten

Best Practice-Maßnahme

Als Unterstützungsmaßnahme für Studierende mit Betreuungspflichten wurde in eine familien-gerechte und barrierefreie Infrastruktur investiert. Die Eingangsbereiche wurden mit automatischen Schiebetüren ausgestattet und es wurde an beiden Standorten ein Eltern-Kind-Raum zur Verfügung gestellt und liebevoll eingerichtet. Er bietet die Möglichkeit, sich zurückzuziehen, um das Baby in ruhiger Atmosphäre zu stillen. Zusätzlich ist der Eltern-Kind-Raum bestens mit Wickel-Gelegenheit, Spielzeug, Malsachen, etc. ausgestattet. Regelmäßig treffen sich dort Omas oder Papas, die den Nachwuchs betreuen, während Mama im Unterricht sitzt.

Besonderes zusammenbringen, wachsen und langfristige Verbundenheit entsteht. Wir unterstützen lebenslanges Lernen durch einzigartige Studienrichtungen, nachgefragte Fächerkombinationen und flexible Rahmenbedingungen. Eine ausgewogene Balance zwischen Studium, Beruf, Familie und Freizeit sowohl für unsere MitarbeiterInnen als auch für unsere Studierenden liegt uns am Herzen. Wir wollen uns dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ noch engagierter verschreiben, ganz nach dem Motto „die Kinder von heute sind die Studierenden und MitarbeiterInnen von morgen.“

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Beratungsleistungen in schwierigen Lebenssituationen
- Fachvorträge zu Pflege- und Gesundheitsthemen
- Bereitstellung diverser Sportartikel unter dem Motto „Gesunde Hochschule“
- Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich der Gestaltung einer familienbewussten Arbeitsorganisation
- Evaluierung der bestehenden Vereinbarungen zum ortsunabhängigen Arbeiten

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Gleitzeit und diverse Teilzeitmodelle
- Papa-Woche (Eine Woche Sonderurlaub b. Geburt eines Kindes)
- Keine Studiengebühren
- Rücksichtnahme auf Familienerfordernisse bei der Urlaubsplanung
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes



FACHHOCHSCHULE KUFSTEIN TIROL BILDUNGS GMBH

Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein

Tel.: +43 (0) 5372 71819

E-Mail: info@fh-kufstein.ac.at

Webseite: www.fh-kufstein.ac.at

Kontakt: Mag. (FH) Sara Neubauer



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	139
Frauen:	68
Männer:	71
Teilzeitkräfte:	40
Studierende:	1.818

Best Practice-Maßnahme

Die Studien- & Prüfungsordnung sah früher für Studierende als Entschuldigungsgrund für eine Abwesenheit nur die eigene Erkrankung vor. In den letzten Jahren erfolgte eine grundlegende Überarbeitung, welche die Bedürfnisse einer besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie berücksichtigt. Seitdem werden z.B. einerseits auch Erkrankungen betreuungspflichtiger Personen als Entschuldigungsgrund anerkannt, andererseits wurde auch die Möglichkeit geschaffen, Auslandsaufenthalte (Auslandssemester, Studienreise) besser vereinbar für Studierende mit Betreuungspflichten zu gestalten. Diese Anpassung verbessert die Studierbarkeit unserer Studiengänge und stößt auf sehr positive Resonanz bei unseren Studierenden und den InteressentInnen. Vor allem bei jenen, die sich für berufs begleitende Studiengänge bewerben.

Motive für die Teilnahme am Audit

Es ist uns wichtig, gute soziale Rahmenbedingungen für Mitarbeiter/innen und Studierende zu schaffen, um ihnen die Vereinbarung von Beruf bzw. Studium und Familie zu erleichtern. Zudem wollen wir uns als familienfreundliche Arbeitgeberin und familiengerechter Studienort profilieren. Wir sehen die Zertifizierung als zusätzliche Möglichkeit der Sensibilisierung und Signalwirkung nach innen und nach außen und sind uns der gesellschaftspolitischen Dimension als Hochschule bewusst. Wir möchten Studierenden als Führungskräfte der Zukunft ein Beispiel vorleben, das sie in ihrer späteren Berufstätigkeit nach draußen tragen können.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Verstärkter Einsatz von eLearning und Blended Learning
- Schaffung klarer Rahmenbedingungen für Home Office
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Karrierepfade
- Wissenschaftliche Bearbeitung von Themen zu Hochschule und Familie

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Bereitstellung eines Eltern-Kind-Raumes
- Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsordnung
- Berücksichtigung von Work-Life Themen im Curriculum
- Standardisierung des Auszeitenmanagements
- Einrichtung einer eigenen Anlaufstelle für Studierende

**FH CAMPUS WIEN - VEREIN ZUR FÖRDERUNG
DES FACHHOCHSCHUL-, ENTWICKLUNGS- UND
FORSCHUNGSZENTRUMS IM SÜDEN WIENS**

Favoritenstraße 226, 1100 Wien

Tel.: +43 (0) 1 606 68 77-6600

E-Mail: office@fh-campuswien.ac.at

Webseite: www.fh-campuswien.ac.at

Kontakt: FH-Prof.in Mag.a Ulrike Alker, MA



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	441
Frauen:	281
Männer:	160
Teilzeitkräfte:	202
Studierende:	6.500

Best Practice-Maßnahme

Die Betriebsvereinbarung „Papa-Eltern-Baby-Zeit“ ermöglicht es, bei Geburt oder Adoption eines Kindes bzw. Aufnahme eines Pflegekindes innerhalb der ersten zwölf Wochen nach der Geburt, Adoption bzw. Aufnahme bis zu vier Wochen Sonderurlaub unter Weiterbezug des Entgelts zu nehmen. Der Sonderurlaub kann als Block oder geteilt in Anspruch genommen werden. Die Festlegung erfolgt im Einvernehmen mit der Führungskraft gemäß den Bedürfnissen der Familiensituation. Diese Maßnahme unterstützt junge Familien auf zwei Ebenen: Durch Zeit zu Hause und auch finanziell durch den Weiterbezug des Entgelts – die FH Campus Wien setzt damit einen wegweisenden Schritt für mehr Familienfreundlichkeit!

Motive für die Teilnahme am Audit

Job, Studium und Familie unter einen Hut zu bringen, ist häufig eine Herausforderung. Deshalb ist es der Hochschulleitung ein Anliegen, familienbewusste Hochschulpolitik auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern. Ziel aller Aktivitäten ist es, Studierende und Mitarbeitende noch besser dabei zu unterstützen, familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Die FH ist sich als Arbeitgeberin und Hochschule ihrer sozialen Verantwortung bewusst und will Familienfreundlichkeit in der Hochschulstruktur bewusst fördern und nach innen und außen sichtbar machen – das Audit unterstützt uns dabei.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Familienfreundlichkeit im Leitbild verankern
- Informationen über Änderungen in der Prüfungsordnung
- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema „Pflege“
- Sensibilisierung der Studiengangsadministrationen hinsichtlich familienfreundlicher Gruppeneinteilung
- Weitere Verbesserung des Karenzmanagements

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betriebsvereinbarung „Papa-Eltern-Baby-Zeit“
- Kinderbetreuung an schulfreien Tagen
- Zufriedenheitsbefragung Mitarbeitende und Studierende
- Richtlinie für Empfang privater Postsendungen
- Infopakete für Familie/Eltern und pflegende Angehörige



FH DES BFI WIEN

Wohlmutschstraße 22, 1020 Wien

Tel.: +43 (0) 1 7201286-0

E-Mail: info@fh-vie.ac.at

Webseite: www-fh-vie.ac.at

Kontakt: Dr. Laura Dörfler, MSc



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	115
Frauen:	57
Männer:	58
Teilzeitkräfte:	34
Studierende:	2.107

Best Practice-Maßnahme

Im Oktober 2015 wurde die Familienfreundlichkeit in Leitbild und mittelfristiger Strategie verankert (z.B. Überarbeitung des Didaktikkonzepts), im Juni 2016 im Personalentwicklungskonzept verankert

Motive für die Teilnahme am Audit

Zweite Re-Auditierung, Neuformulierung und Adaptierung von Maßnahmen

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ausarbeitung und Einführung von klaren Richtlinien für office@home
- Schaffung neuer Rahmenbedingungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Durchführung einer Veranstaltungsreihe unter dem Titel „New Work New Business“

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Aufnahme des Aspekts der Familienfreundlichkeit in die Strategie, das Leitbild, die Führungsgrundsätze
- Etablierung eines familienbewussten Führungsverhaltens durch aktives Vorleben und Bekanntmachen (Storytelling)
- Betriebsvereinbarung „Verteilung der Arbeitszeit“

FHWIEN DER WKW

Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

Tel.: +43 (0) (1) 476 77-5791
E-Mail: birgit.lang@fh-wien.ac.at
Webseite: www.fh-wien.ac.at
Kontakt: Mag.a Mag.a Birgit Lang



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	164
Frauen:	112
Männer:	52
Teilzeitkräfte:	59
Studierende:	2.880

Best Practice-Maßnahme

„Mama/Papa, was machst du eigentlich den ganzen Tag?“ Um diese Frage zu beantworten, richtet die FHWien der WKW seit April 2016 jährlich den Family Day aus. Mit dieser Veranstaltung zeigt die FHWien der WKW den Kindern der Mitarbeiter/innen, dass ihre Eltern in einer innovativen und lebendigen Institution arbeiten, mit all ihren Facetten und zusätzlichen Bereichen, die für den Betrieb einer modernen Hochschule notwendig sind. Seit dem 2. Family Day haben wir den Einladungskreis erweitert und alle Familienangehörigen sind herzlich willkommen, das Arbeitsumfeld der FHWien der WKW kennenzulernen. Ein tolles Rahmenprogramm inklusive Rätselrallye, Schnupper-LVs, Forschungsexperimenten und der Tour durch das Fernseh- und Radiostudio machen den Family Day jährlich zu einem erfolgreichen Event für Groß und Klein.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die FHWien der WKW ist eine innovative akademische Bildungs- und Forschungseinrichtung, die sich zu ihrer Verantwortung gegenüber den Studierenden und Mitarbeiter/innen bekennt. Mit dem Audit *hochschuleundfamilie* wird das Ziel verfolgt, die vielfältigen, bereits bestehenden Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu strukturieren, zu koordinieren und weiter auszubauen. Das Audit dient hierfür als wichtiges strategisches Steuerungsinstrument. Die Rahmenbedingungen für Mitarbeiter/innen und Studierende mit Kinderbetreuungspflichten oder Pflegeaufgaben sollen dadurch laufend verbessert werden.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiter/innen
- Erhöhung der Planbarkeit für Studierende
- Mobile Working Kontingent für alle Beschäftigten
- Regelm. Fokusgruppe „Studieren mit Kind / Pflegeverpflichtung“

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Laufender Ausbau der E-Learningangebote
- Aufnahme von familienbedingten Befreiungsgründen in die Prüfungsordnung
- Jährlicher Family Day mit Programm für die Familien der MitarbeiterInnen
- Karenzmanagement



JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Altenberger Straße 69, 4040 Linz

Tel.: +43 (0) 732 2468 0
E-Mail: info@jku.at
Webseite: www.jku.at
Kontakt: Mag. Marietta Hainzer, MBA



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	3.068
Frauen:	1.288
Männer:	1.780
Teilzeitkräfte:	1.885
Studierende:	19.946

Best Practice-Maßnahme

Im Oktober 2015 wurde die JKU Krabbelstube für 1- bis 3-jährige Kinder eröffnet. Die Kinderbetreuung ist eine der nachhaltigen Maßnahmen der JKU zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um den Mitarbeiter/innen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Berufstätige Eltern werden entlastet, qualifizierten Frauen wird der Wiedereinstieg nach der Karenz erleichtert und somit ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt. Freundliche und großzügige (Bewegungs-) Räume inkl. einem großen Garten kennzeichnen die JKU Krabbelstube. Bis zu zehn Kinder werden zeitgleich nach den neuesten pädagogischen Erkenntnissen betreut, begleitet und gefördert. Aufgrund der zahlreichen positiven Rückmeldungen strebt die JKU einen Ausbau der Krabbelstube in den nächsten drei Jahren an.

Motive für die Teilnahme am Audit

Bereits Ende der 1990er Jahre wurden die gesellschaftspolitischen Schwerpunkte der Johannes Kepler Universität auf „Frauenförderung“ und „Gender Studies“ gelegt und die entsprechenden Strukturen geschaffen. Die JKU war unter den ersten Universitäten, die als Pilotuniversitäten das Audit *hochschuleundfamilie* mitentwickelt und durchgeführt haben. Ziel ist es, die JKU zu einer europäischen Spitzenuniversität weiterzuentwickeln. Dazu muss die JKU auch das entsprechende Umfeld bieten. Sie muss Arbeits-, Lebens- und Erholungsraum sein. Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Anliegen und auch ein Schlüssel zum Erfolg. Somit zeigt die JKU mit ihren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, dass sie auf dem richtigen Weg ist.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Aufnahme der Vereinbarkeitsthematik in das (Führungskräfte-) Aus- & Weiterbildungsangebot
- Ausbau E-Learning & Distance-Learning-Angebote
- Dual Career Services

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Familienfreundliche Infrastruktur (z.B.: Kinderecke im Zulassungsservice, Wickeltische am Campus, Hochstühle in der Mensa)
- Krabbelstube und flexible Kinderbetreuung
- JKU Balance - Betriebliche Gesundheitsförderung
- Dual Career Service

KUNSTUNIVERSITÄT LINZ

Hauptplatz 6, 4020 Linz

Tel.: +43 (0) 732 7898

E-Mail: pr.office@ufg.at

Webseite: www.ufg.at

Kontakt: Mag.a Kathrin Anzinger



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	550
Frauen:	296
Männer:	254
Studierende:	1.417

Best Practice-Maßnahme

Seit 2006 wird Studierenden und Mitarbeiter_innen der Kunstuniversität Linz die Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung geboten. Kinder von fünfzehn Monaten bis drei Jahren werden bis zu fünfzehn Stunden durch zwei Pädagog_innen des Hilfswerks OÖ betreut. In regelmäßigen Abständen erhebt die KuKi Kiste den Bedarf an Kinderbetreuung, um das Angebot entsprechend anpassen zu können. Die KuKi Kiste ist zudem Informations- und Beratungsplattform für Eltern. Bei Fragen u. a. zu finanziellen Förderungen, gesetzlichen Regelungen oder zum Wiedereinstieg in Beruf und Studium können sich die Eltern an die KuKi Kiste wenden. Dahingehend wie auch in Hinblick auf die Kinderbetreuung ist die Kunstuniversität Linz bestrebt, das Angebot sukzessive zu erweitern bzw. entsprechend dem Bedarf zu adaptieren.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Kunstuniversität Linz verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu erleichtern. Das Audit ermöglicht einerseits den Status quo zu aktualisieren und andererseits die Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeiter_innen kontinuierlich zu verbessern. Indem im Prozess der Bedarf an unterstützenden Maßnahmen erhoben wird, bietet das Audit die Chance durch deren Umsetzung die Zufriedenheit der Studierenden und Mitarbeiter_innen zu erhöhen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im künstlerisch-wissenschaftlichem Personal
- Regelmäßige Durchführung einer Mitarbeiter_innenbefragung im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal
- Ausbau der internen Information und Kommunikation über das Thema „Vereinbarkeit von Universität und Familie“

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betreuungsangebot für Kinder von fünfzehn Monaten bis zu drei Jahren
- Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten und freie Zeiteinteilung
- E-Learning-Angebote



MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN

Spitalgasse 23, 1090 Wien

Tel.: +43 (0) 14016011411
E-Mail: gundula.elvin@meduniwien.ac.at
Webseite: meduniwien.ac.at
Kontakt: Mag. Gundula Elvin



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	6.292
Frauen:	3.412
Männer:	2.880
Teilzeitkräfte:	2.642
Studierende:	7.722

Best Practice-Maßnahme

Der Family Day ist ursprünglich eine Maßnahme aus dem Handlungsfelds Informations- und Kommunikationspolitik und findet seit 2016 jährlich statt. Das Ziel ist Familie an der Hochschule sichtbar zu machen und damit auf allen Ebenen zur Sensibilisierung für Vereinbarkeitsthemen beizutragen. Der Family Day richtet sich an alle MitarbeiterInnen und Studierende mit Kind/ern sowie an MitarbeiterInnen in Elternkarenz. Das Programm des Tages beginnt mit einem Babybrunch für karenzierte Eltern, parallel gibt es für Schulkinder die Möglichkeit, diverse Workshops zu besuchen. Das Unterhaltungsprogramm am Nachmittag richtet sich an alle und bietet Vernetzungsmöglichkeit. Der Family Day 2018 wurde gemeinsam mit dem Betriebskindergarten veranstaltet. Der Family Day trägt zur Vernetzung, zum Erfahrungsaustausch und zur Information bei und ist als Maßnahme im Rahmen des Auszeitenmanagement zu sehen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Die Teilnahme am Audit unterstützt die MedUni Wien dabei, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen. Denn eine gelingende Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf fördert signifikant und nachhaltig die Kreativität und Produktivität der MitarbeiterInnen und Studierenden und steigert die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin. Ein familienbewusstes Arbeitsumfeld steigert die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen, verbessert das Betriebsklima und erhöht die Bewerberqualität. Gelebte Vereinbarkeit ist die Basis für exzellente und qualitativ hochwertige Forschung, Lehre und Patientenbetreuung, die herausragende Persönlichkeiten anzieht, begeistert und weiterentwickelt.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Checkliste für schwangere bzw. stillende Beschäftigte
- Unterstützung im Bereich Pflege von Angehörigen
- (Weiterführende) Kinderbetreuungsangebote
- Sensibilisierung im Themenfeld der Vereinbarkeit
- Berücksichtigung der Schulferien im transkulturellen Kalender

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Betriebskindergarten
- Informations- und Beratungsangebot Planungswerkstatt K³-„Karriere Kinder Klinik“
- Familienservice
- Informationen zu Kinderbetreuung und Pflege
- Dual Career Service

UNIVERSITÄT GRAZ

Universitätsplatz 3, 8010 Graz

Tel.: +43(0)316 380-0

E-Mail: info@uni-graz.at

Webseite: www.uni-graz.at

Kontakt: Mag. Julia Spiegl



ZERTIFIKAT

Daten & Zahlen

Mitarbeiter_innen:	4.335
Frauen:	2.276
Männer:	2.059
Teilzeitkräfte:	2.861
Studierende:	32.230

Best Practice-Maßnahme

Seit 1974 betreibt die Universität Graz eigene Kinderbetreuungseinrichtungen. Die engagierte Vorarbeit einiger Wissenschaftlerinnen in den 1990er-Jahren führte 2004 zur Gründung der Anlaufstelle für Vereinbarkeit, die Information und Beratung für Eltern über die reine Kinderbetreuungsplatzsuche hinaus bot. Dadurch konnten Sichtbarkeit und Akzeptanz einer wissenschaftlichen Karriere mit Familie erhöht werden. Zitat einer Professorin: „Vor 40 Jahren hat am Institut niemand gewusst, dass ich Kinder habe. Heute ist es selbstverständlich, dass junge Wissenschaftler_innen Familie gründen und dennoch ihre Karriere vorantreiben.“ Seit 2011 werden auch Information und Unterstützung für Studierende und Bedienstete, die familiäre Sorgepflichten gegenüber erwachsenen oder älteren Angehörigen wahrnehmen, angeboten.

Motive für die Teilnahme am Audit

Familienfreundliche Maßnahmen machen die Universität Graz als Arbeitgeberin besonders attraktiv und ziehen damit auch viele hoch qualifizierte Arbeitnehmer_innen an, in der Wissenschaft und Forschung ebenso wie in der Administration. Aufgrund ihrer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Universität Graz bereits mehrmals ausgezeichnet, was einen zusätzlichen Imagegewinn bedeutete sowie ihre Vorbildfunktion und gesellschaftliche Verantwortung unterstreicht.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Infoservice Vereinbarkeit für Führungskräfte und Mitarbeiter_innen auf Deutsch und auf Englisch
- Väterkarenz-Rolemodels vorstellen
- Ausweitung der flexiblen Kinderbetreuung
- Sichtbarmachung familienfreundlicher Orte
- Errichtung eines Familienraums im Rahmen des Neubaus der Universitätsbibliothek

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit unikid & unicare
- Betriebliche Kinderbetreuung seit 1974 (~200 Plätze)
- Willkommenspaket für frischgebackene Eltern
- Welcome Center und Dual Career Service für Familien aus dem Ausland
- Work-Life-Balance-Projekt an der Universität Graz



VETERINÄRMEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN

Veterinärplatz 1, 1210 Wien

Tel.: +43 (0)1 25077 0
E-Mail: communication@vetmeduni.ac.at
Webseite: www.vetmeduni.ac.at
Kontakt: MMag.a Sabine Trost



Daten & Zahlen

Mitarbeiter/innen:	1.410
Frauen:	929
Männer:	481
Teilzeitkräfte:	593
Studierende:	2.338

Best Practice-Maßnahme

Die Vetmeduni Vienna unterstützt Mitarbeiter/innen mit Kindern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein Kinderbetreuungsangebot am Campus. Bedarfsorientierte Betreuungsmöglichkeiten unterstützen Eltern dabei, ihren Alltag zu bewältigen und Zeit für ihre berufliche (Weiter-)Entwicklung aufzubringen. Seit 2015 bietet die Vetmeduni Vienna während der Sommerferien eine ganztägige, professionelle Kinderbetreuung an. Insgesamt stehen pro Woche 30 Plätze für Kinder im Alter zwischen drei und zwölf Jahren zur Verfügung. Über neun Wochen werden jeden Sommer rund 80 Kinder von Pädagog/innen betreut. Außerdem organisiert die Vetmeduni Vienna an den schulfreien Tagen zum Landesfeiertag und dem Pfingstdienstag eine kostenlose Kinderbetreuungsöglichkeit, die jährlich ca. 30 Kinder in Anspruch nehmen.

Motive für die Teilnahme am Audit

Unser Ziel ist es, alle Mitarbeiter/innen und Studierenden in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bestmöglich zu unterstützen. Familienfreundlichkeit bedeutet für uns, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und ein Arbeitsumfeld zu bieten, neben dem Familie ausreichend Platz findet. Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit und damit ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg unserer Universität. Eine gute Balance zwischen Familie und Beruf sowie ein gesundes Arbeitsklima stärken die Motivation für die Arbeit und damit auch die Verbundenheit mit unserer Universität.

Familienfreundliche Maßnahmen

Maßnahmen laut Zielvereinbarung

- Ausweitung der Öffnungszeiten der Universitätsbibliothek
- Lern- bzw. Gruppenzonen für Studierende mit Kind
- Ansprechperson für Anliegen von Mitarbeiter/innen in Zusammenhang mit Pflegeverpflichtungen für Angehörige
- Freiwillige Weiterzahlung des Bezugs für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes
- Evaluierung u. bedarfsorientierter Ausbau der Ferienbetreuung

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- Kinderbetreuung während der schulfreien Zeit
- Home Office-Regelung und individuelle Arbeitszeitmodelle
- Informationen zu Karenz- u. Auszeitenmanagement
- Dual Career Services



Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien

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

Fax: +43(0)1 218 50 70 - 70

E-Mail: audit@familieundberuf.at

www.familieundberuf.at

www.facebook.com/familieundberufat

www.instagram.com/familieundberufat



Impressum

Herausgeber: Familie & Beruf Management GmbH
im Auftrag des Bundeskanzleramtes

Inhalte: Alle Informationen basieren auf Angaben der Unternehmen, Hochschulen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Fotos: Alle Bildrechte liegen bei den ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen bzw. deren Fotograf/innen.

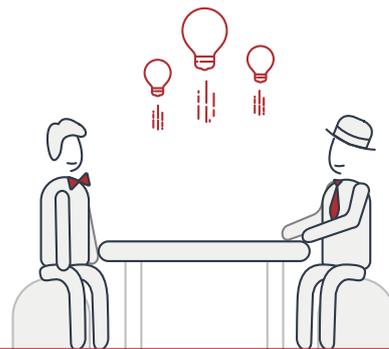
Redaktionelle Gestaltung: Familie & Beruf Management GmbH | Anja Mayer, BA und Mag. Jan Ledóchowski

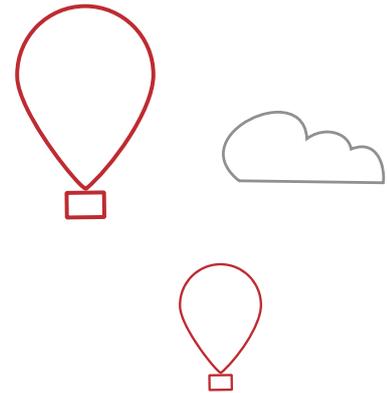
Grafische Gestaltung: Sabine Schmidt

Druck: Klaus Leistner | www.werbungundgestaltung.at



 www.facebook.com/familieundberufat
 www.instagram.com/familieundberufat





www.familieundberuf.at

 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat