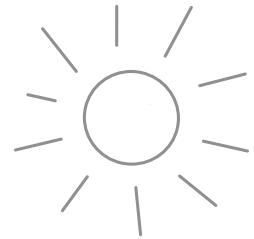


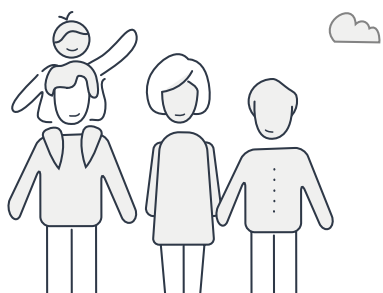


FAMILIE & BERUF

2019



Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie & Karriere



Familienfreundlichkeit wachsen lassen



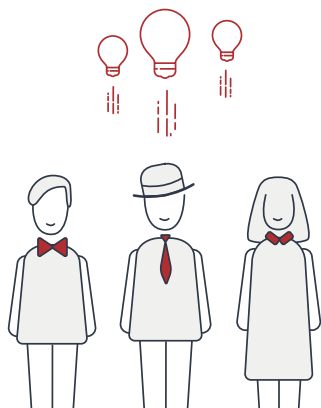
Gute und loyale Mitarbeiter/innen sowie eine starke Bindung der Beschäftigten an den Arbeitgeber sind wichtige Erfolgsfaktoren für einen Betrieb. Die heuer ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen haben den Wert einer familienfreundlichen Arbeitswelt bereits erkannt. Denn eine Personalpolitik, die es den Beschäftigten ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren bringt allen eine Win-win-Situation – die Motivation steigt, die Mitarbeiterbindung wird gestärkt und Krankenstände sinken nachweislich.


Alle heute Ausgezeichneten tragen einen wesentlichen Teil dazu bei, Österreich gemeinsam noch familienfreundlicher zu machen. Sie senden damit nicht nur ein positives Signal an ihre bestehenden und potenziellen Mitarbeitenden und Studierenden, sondern leisten auch einen wertvollen Beitrag dazu, das Thema „Familienfreundlichkeit“ noch stärker im Bewusstsein der Gesellschaft zu verankern.

Ich bedanke mich bei allen heuer ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen und freue mich darauf, gemeinsam mit Ihnen die Erfolge Ihrer familienfreundlichen Maßnahmen wachsen zu sehen. Geben wir gemeinsam unser Bestes und machen wir vieles für die Familien in Österreich einfacher!

Mag.ª Christine Aschbacher

Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend



 www.facebook.com/familieundberufat
 www.instagram.com/familieundberufat
 www.linkedin.com/company/familieundberufat

Liebe Leserinnen und Leser!

Familienfreundlichkeit lohnt sich – nach diesem Prinzip haben wir auch im vergangenen Jahr viel erreicht.

Rund 520 Unternehmen, Institutionen und Gesundheitseinrichtungen haben bereits ein Audit der Familie & Beruf Management GmbH absolviert. Sie dokumentieren damit nicht nur ihr Familienbewusstsein, sondern haben auch Maßnahmen definiert, um ihre Aktivitäten weiter voranzutreiben.

In diesem Jahrbuch präsentieren wir jene 110 Organisationen, die 2019 ihr Audit erstmals oder erneut absolviert haben. Wir stellen allen ausgezeichneten Unternehmen, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitutionen eine Seite zur Verfügung, um ihre Motivation zum Thema Familienfreundlichkeit sowie einen Auszug ihrer Aktivitäten vorzustellen.

Ein hoher Praxisbezug ist uns in diesem Jahrbuch stets ein besonderes Anliegen. In der Rubrik „Best Practice“ gibt jede Organisation daher einen kurzen Einblick in geplante oder bereits realisierte Maßnahmen.

Konkrete Erfahrungen mit einer familienbewussten Personalpolitik stellen wir auch in drei Highlight-Stories vor, in denen wir aktuellen Herausforderungen für familienorientierte Organisationen auf den Grund gehen: Was trägt eine Auditierung zum Employer Branding bei? Welche Vorteile und Herausforderungen bringt mobiles Arbeiten für Mütter und Väter? Und schließlich: Wie kann Women Empowerment Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entlasten? Wir greifen in diesen Beiträgen auch aktuellste Studien und wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema Familienfreundlichkeit auf.

Darüber hinaus geben wir in diesem Jahrbuch auch einen Rückblick, welche Themen und Aktivitäten bei der Familie & Beruf Management GmbH in den vergangenen 12 Monaten im Vordergrund standen. Es freut uns, dass wir mit unseren Veranstaltungen und Initiativen wieder deutlich machen konnten: Familienfreundlichkeit lohnt sich für alle, für Organisationen ebenso wie für Mitarbeiter/innen. Hinweisen möchten wir schließlich auf den Serviceteil im letzten Teil des Jahrbuchs. Sie finden darin nicht nur alle aktuell zertifizierten Organisationen, sondern weitere praktische Informationen für den Weg zu einem Mehr an Familienfreundlichkeit

Wir wünschen viel Inspiration und Nutzen von der Lektüre unseres Jahrbuchs!

Ihr Team der

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH

Intro	10
Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!	11
Statements	12
Aktuelles	15
Rückblick: 2019 auf dem Weg zu einem familienfreundlichen Österreich.....	16
Highlight Storys	23
HighLight Story – Employer Branding.....	24
HighLight Story – Mobiles Arbeiten	28
HighLight Story – Women Empowerment.....	32
Audit berufundfamilie	37
Kurzinformation.....	38
Familienfreundliche Arbeitgeber 2019: Zertifikatsverleihung	39
Grundzertifikate	40
3M Österreich GmbH	40
Architekten Ronacher ZT GmbH	41
BMD Systemhaus GesmbH	42
Bundeskanzleramt	43
DAS RONACHER Therme & Spa Resort*****	44
dekoster GmbH	45
Die Versicherei fair-insurances GmbH	46
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- und Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH...47	
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	48
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	49
Esterhazy Betriebe GmbH	50
Fleck Elektroinstallationen GmbH	51
Frauscher Sensortechnik GmbH – Frauscher Sensonic GmbH	52
Frutura Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	53
Gady Family: Franz Gady GmbH und Gady Opel GmbH	54
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH.....	55
HIRSCH Servo AG	56
Hotel Sandwirth GmbH	57
Kastner & Öhler AG	58
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	59
Krassgrün.at Werbeagentur GmbH	60
Linz Center of Mechatronics GmbH	61
Markas GmbH	62
Marketagent.com online reSEARCH GmbH	63
neuplusherz gmbh	64
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	65

Österreichisches Bundesheer/Jägerbataillon 18	66
OMV Aktiengesellschaft	67
OÖ Jugendherbergswerk.....	68
Ottakringer Getränke AG / Ottakringer Brauerei GmbH / Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsgmbH	69
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	70
Patscheider Sport GmbH	71
PILZ Ges.m.b.H.	72
Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen	73
Schurian & Gritschacher Stb Ub GmbH	74
Seifried United Auto GmbH.....	75
SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zweigniederlassung Wörgl - Filialen und TANN	76
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zentrale Dornbirn	77
Sparkasse Neunkirchen	78
Stadtwerke Klagenfurt AG	79
UNIQUARE Software Development GmbH	80
Valneva Austria GmbH.....	81
Weissenseer Holz-System-Bau GmbH.....	82
WINTERSTEIGER AG	83
Wolfgang Kinninger Karosserie GmbH.....	84
Wüstenrot Gruppe	85
Re-Auditierungen	86
Austrian Power Grid AG	86
BKS Bank AG	87
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	88
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	89
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	90
Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus	91
CISC Semiconductor GmbH	92
DELTA	93
dm drogerie markt GmbH	94
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	95
Familienbund Oberösterreich GmbH	96
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	97
Hackspiel & Partner Versicherungsmakler GmbH & Co KG	98
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	99
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	100
hollu Systemhygiene GmbH	101
Infineon Technologies Austria AG	102
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH.	103
KaBB GmbH	104
Kelag - Kärntner Elektrizitäts- Aktiengesellschaft	105
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	106
Klipp Frisör GmbH	107
KWF Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds.....	108

LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	109
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	110
Lidl Österreich GmbH	111
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	112
market calling Marketing GesmbH.....	113
MERKUR Warenhandels AG	114
MPREIS Warenvertriebs GmbH	115
Neurauter frisch GmbH	116
Niederösterreichische Versicherung AG	117
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG.....	118
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	119
Pensionsversicherungsanstalt, Landesstelle Vorarlberg	120
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	121
Raiffeisen Holding NÖ/Wien – Raiffeisen Landesbank NÖ/Wien.....	122
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	123
Raiffeisen-Leasing GmbH	124
REWE Group Österreich Zentralbereiche.....	125
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	126
Russia Fachspedition Dr. Lassmann GmbH	127
Saubermacher Dienstleistungs AG	128
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung St. Pölten	129
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	130
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	131
VBV - Vorsorgekasse AG	132
Volksbank Niederösterreich AG	133
VOLKSBANK WIEN AG	134
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	135
Waldviertler Sparkasse Bank AG	136
Wiener Linien GmbH & Co KG.....	137
Wiener Neustädter Sparkasse.....	138
Wirtschaftskammer Tirol	139
Zaltech International GmbH	140
Audit berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	143
Kurzinformation.....	145
Re-Auditierungen	146
A. Ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	146
Hilfswerk Kärnten	147
St. Hemma-Haus, Caritasinstitut für Betreuung und Pflege	148

Audit hochschuleundfamilie	151
Kurzinformation.....	153
Grundzertifikat	154
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	154
Re-Auditierungen	155
Fachhochschule Salzburg GmbH	155
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	156
Universität Innsbruck	157
Wirtschaftsuniversität Wien	158
Service	161
Auf einen Blick: Auditierte Unternehmen und Institutionen	162
Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit... ..	172
Kontakt und Links	174
Impressum	174





Intro

Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!

Unternehmen

Mit einer familienbewussten Personalpolitik positionieren sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber und fördern die Motivation sowie die Identifikation der Mitarbeiter/innen.

Mitarbeiter/innen

Für berufstätige Mütter und Väter zählt konkrete Unterstützung bei den zentralen Themen wie Arbeitszeit, Kinderbetreuung, etc. So gelingt es, die Erfordernisse für die Familie mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen.

Bewerber/innen

In Bezug auf die Jobattraktivität ist das Thema Vereinbarkeit bereits der zweitwichtigste Faktor, gleich nach der Bezahlung.

Gemeinden

Mit Familienfreundlichkeit positionieren sich Gemeinden als attraktiver Wohnort und besetzen einen wichtigen Standortfaktor.



„Wenn Unternehmen Durchlässigkeit schaffen für Frauen, wirkt sich dies nachweislich positiv auf die Innovationskraft aus und die Entscheidungsfindung verbessert sich. Letztlich steigen der Unternehmenserfolg und der Aktienkurs.“

Mag.^a Barbara Lutz, Expertin für Business Excellence und Gründerin des Frauen-Karriere-Index

„Die linke Hand an der Babywippe, während die rechte eine Videokonferenz startet – das ist nicht Vereinbarkeit.“

Prof. Michael Bartz, IMC FH Krems

„Wir können belegen, dass die österreichischen Unternehmen in den letzten Jahren etwas familienfreundlicher geworden sind. Der Trend geht somit in die richtige Richtung, wenn auch eindeutig Luft nach oben ist.“

Prof. Helmut Schneider, Direktor des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Steinbeis Hochschule Berlin

„Viele führende Positionen bei uns sind mit Frauen besetzt. Um sie nach der Karenz nicht zu verlieren, haben wir das Modell des Führens in Teilzeit entwickelt.“

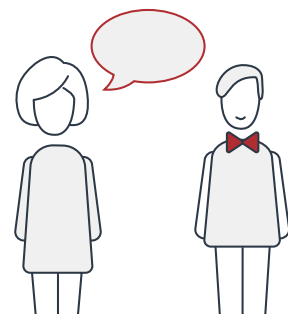
Anita Jurina, Personalservice Kastner & Öhler

„Die Arbeitszeiten können bei uns weitgehend frei gestaltet werden und es kann auch von Zuhause aus gearbeitet werden. Das macht es möglich, Familie und Beruf leichter unter einen Hut zu bringen. Unsere Beschäftigten können auch private Termine in ihren Tagesablauf integrieren.“

Dr. Markus Pistauer, CISC Semiconductor

„Führungskräfte können mit verringertem Stundenausmaß wieder einsteigen und so Familie und Beruf vereinbaren.“

Mag.^a Isabella Göschl, Leiterin der Personalentwicklung Universität Innsbruck



„Wir haben ein umfangreiches Karenzmanagement erarbeitet, das neben Informationen für Beschäftigte und Führungskräfte auch Leitfäden für Gespräche vor, während und nach der Karenz beinhaltet. Diese stellen wir in einer übersichtlichen Mappe allen Filialleitungen zur Verfügung.“

Dr.ⁱⁿ Andrea Pavelka-Brandstetter, HR-Managerin der Merkur Warenhandels AG

„Mit einer starken Kommunikation unserer Aktivitäten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir unsere Position als Leitbetrieb und attraktiver Arbeitgeber deutlich gestärkt.“

Dr. Hubert Schultes, Generaldirektor der Niederösterreichischen Versicherung

„Jede Kollegin bekommt die Chance, mit Hilfe von Workshops und Mentorinnen von Frau zu Frau zu wachsen.“

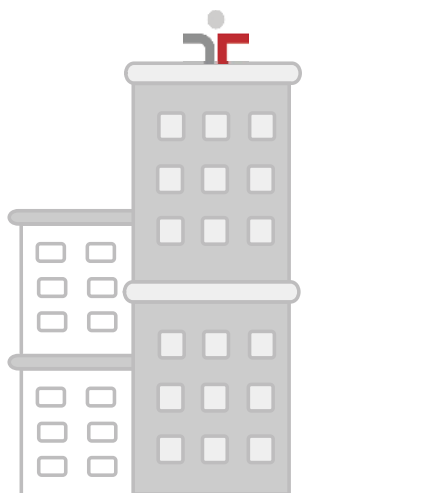
Mag.^a Carolin Czermak, Personalentwicklerin Raiffeisenlandesbank Tirol

„Wir setzen bei der Umsetzung von Home Office ein hohes Maß an Vertrauen in unsere Mitarbeiter/innen. Dies ist ebenso wichtig wie die Eigenverantwortung, das Erbringen vereinbarter Leistungen und das Thema Erreichbarkeit.“

Sonja Rappl, Personalabteilung der Bundesimmobiliengesellschaft (BIG)

„Das Home Office-Projekt wurde durch die Themen Erreichbarkeit und Technik komplexer als zu Beginn gedacht. Darüber hinaus war die damit einhergehende teilweise Veränderung der Unternehmenskultur ein spannender Aspekt.“

Mia Deubner, Personalentwicklung bei der Donau Versicherung





Aktuelles

Rückblick:

2019 auf dem Weg zu einem familienfreundlichen Österreich

Von Zertifikatsverleihungen bis zu einem breiten Veranstaltungsprogramm setzte die Familie & Beruf Management GmbH im vergangenen Jahr wiederum vielfältige Akzente. Inhaltlich standen unsere zwei Schwerpunktthemen Women Empowerment und mobiles Arbeiten im Vordergrund.

Der Jahresaufakt stand ganz im Zeichen unseres Audits *berufundfamilie*: Im Jänner 2019 wurden in der Aula der Wissenschaften in Wien die **familienfreundlichen Arbeitgeber/innen** des Jahres 2018 ausgezeichnet.

112 österreichische Unternehmen, Hochschulen und Pflegeeinrichtungen erhielten für ihr familienfreundliches Engagement ein

Zertifikat. Bei dieser alljährlichen Veranstaltung gab es 2019 zwei Premieren: Zum einen konnten wir die brandneuen Ergebnisse des *berufundfamilie*-Index präsentieren, zum anderen stand eine exklusive Vorschau auf die neue Online-Plattform „Unternehmen für Familien“ auf dem Programm. Die Online-Plattform bietet umfangreiche Möglichkeiten für eine niederschwellige Vernetzung und einen praxisorientierten Austausch.

In der Aula der Wissenschaften in Wien wurden im Jänner 2019 die familienfreundlichen Arbeitgeber/innen 2018 ausgezeichnet.





FAMILIENFREUNDLICHKEIT IN GEMEINDEN

Beim Österreichpreis „Gemeinden für Familien“ standen dann im Juni 2019 die Aktivitäten auf der Ebene der Kommunen im Mittelpunkt. Der Wettbewerb zeichnet alle zwei Jahre herausragende Maßnahmen zu einem Schwerpunktthema aus. Alle

Wie fördern Kommunen die aktive Beteiligung Jugendlicher? Der Österreichpreis „Gemeinden für Familien“ kürte dazu drei herausragende Projekte.

zertifizierten familienfreundlichen Gemeinden können daran teilnehmen. 2019 suchten wir Projekte zum Thema „Jugendpartizipation“. Die Bandbreite der eingereichten Maßnahmen war groß und zeigte das außerordentliche Engagement und die kreative Vielfalt der Gemeinden. Über die eingereichten Projekte wurde zunächst mit einem Online-Voting öffentlich abgestimmt, in einem zweiten Schritt traf eine Expertenjury aus dieser Shortlist die finale Auswahl. Gewonnen hat die Tiroler Gemeinde Kauns mit ihrem „Kauner Kinderparlament“.

Den zweiten Platz holte sich Bad Vöslau mit einem „Jugendflohmarkt“, der von den Jugendlichen der Gemeinde mitgestaltet wird. Das Projekt „Gemeinde Bilderbuch“ der Marktgemeinde Schweiggers wurde mit dem dritten Platz ausgezeichnet. Die Verleihung des Österreichpreises fand im Rahmen des Gemeindetages in Graz statt. Alle eingereichten Projekte sind als Best Practice-Maßnahmen auf der Online-Plattform „Unternehmen für Familien“ zu finden.



Facts & Figures zu Familie & Beruf



Mehr als **520** Unternehmen, Institutionen und Gesundheitseinrichtungen haben bereits das Audit *berufundfamilie* absolviert. Über 370.000 Mitarbeiter/innen sind dort beschäftigt.

30 Hochschulen und Universitäten haben das Audit *hochschuleundfamilie* absolviert. Es sind dort rund 36.000 Mitarbeiter/innen und rund 167.000 Studierende aktiv.

Mehr als **530** Gemeinden sind nach dem Audit *familienfreundlichegemeinde* zertifiziert. Es leben dort über 2,5 Millionen Bürger/innen. 250 UNICEF Zusatzzertifikate erreichen 1,5 Millionen Bürger/innen.

Unser Netzwerk „**Unternehmen für Familien**“ zählt bereits mehr als **550** Partner/innen. 180 Maßnahmen und 260 Best Practices geben Einblick in die Möglichkeiten für familienfreundliche Unternehmen und Gemeinden.



Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Standortfaktor für die Kommunen – das dokumentierten 111 Gemeinden und eine Region anlässlich der Zertifikationsverleihung *familienfreundliche Gemeinde*.

AUDIT FAMILIENFREUNDLICHE GEMEINDE

Das Engagement in den Kommunen stand nochmals zum Jahresabschluss bei der **Zertifikatsverleihung *familienfreundliche Gemeinde*** auf der Agenda: Ende November 2019 wurden 111 familienfreundliche Gemeinden und eine Region ausgezeichnet. 72 Gemeinden konnten sich darüber hinaus über das UNICEF-Zusatzzertifikat „Kinderfreundliche Gemeinde“ freuen. Immer mehr Bürgermeisterinnen und Bürgermeister setzen auf gelebte Familienfreundlichkeit und stärken damit den Wirtschafts- und Lebensraum Gemeinde. Insgesamt haben bereits mehr als 530 Gemeinden an unserem Audit teilgenommen, das ist fast ein Drittel aller österreichischen Kommunen.

VERNETZUNG MIT DER LOKALEN WIRTSCHAFT

Familienfreundlichkeit als Standortfaktor steht auch im Zentrum der **Wirtschaftsstammtische**, die von familienfreundlichen Gemeinden und uns unterstützt werden. Für Gemeinden, die sich als attraktiver Wohnort positionieren wollen, ist die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft vor Ort von wesentlicher Bedeutung. Davon profitieren letztlich alle: Gemeinden erreichen durch eine familienfreundliche Haltung den Verbleib und den Zuzug von Familien sowie ein aktives Miteinander aller Generationen. Re-

gionale Arbeitgeber/innen wiederum profitieren durch ein familienfreundliches Commitment von einer langfristigen Bindung von Fachkräften aus der Region sowie einer höheren Motivation und Produktivität. Die **lokale Wirtschaft** wird zudem von **Auditorinnen und Auditoren** zum Austausch mit bereits zertifiziert familienfreundlichen Arbeitgeber/innen eingeladen. In Wien, Kärnten und Tirol wurde mit viel Empathie, Interesse und an Hand umgesetzter Best Practice-Beispielen gezeigt, dass sich Familienfreundlichkeit auszahlt.



Familienfreundlichkeit lohnt sich! Das war das Motto einer Veranstaltung in der Wirtschaftskammer Landeck.

500. PARTNER BEI „UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN“

Ein produktiver, praxisorientierter Austausch steht bei unserem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ im Zentrum. Mit großer Freude durften wir im Februar 2019 den Flugzeugkomponenten-Hersteller **FACC als 500. Partner** willkommen heißen. Das oberösterreichische Unternehmen bietet seinen 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen – von flexiblen Arbeitszeitmodellen über eine Vielzahl an Sozialleistungen bis zu umfangreichen Kinderbetreuungsangeboten.

SCHWERPUNKT WOMEN EMPOWERMENT

Veranstaltungen sind ein wichtiger Schwerpunkt von „Unternehmen für Familien“ – sie ermöglichen, Erfahrungen sowie Anliegen auszutauschen und an Lösungen zu arbeiten. Wir setzen uns dazu halbjährliche Schwerpunkte, um Themen mit Präsenzformaten gemeinsam zu reflektieren und im Anschluss auf unserer Online-Plattform zusammenzufassen. Den Anfang machte im ersten Halbjahr 2019 das Thema **Women Empowerment**. Wir organisierten dazu eine **Workshopreihe** mit Stationen in Wien, Salzburg und Graz.



Workshop „Women Empowerment für Unternehmen“ mit Mag.^a Maren Wölfl: Wie kann Chancengleichheit gefördert werden?

Die zwei Fokusbereiche der Familie & Beruf Management GmbH

Audits

Unsere Audits sind ein Gütezeichen zum Thema Familienfreundlichkeit. Sie dokumentieren das Engagement der zertifizierten Organisationen und unterstützen darüber hinaus bei der Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen. Zugeschnitten auf unterschiedliche Bedürfnisse bieten wir drei Audits an:

- Das Audit *berufundfamilie* für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen und Rechtsformen
- Das Audit *familienfreundlichegemeinde* als kommunalpolitischen Prozess für österreichische Gemeinden, Marktgemeinden und Städte
- Das Audit *hochschuleundfamilie* als Personalmanagement-Instrument für eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik

„Unternehmen für Familien“

Lernen von den Besten, sich Anregungen holen und Mut machen lassen – das ist die Idee unseres Netzwerks „Unternehmen für Familien“. Mit ihrem Beitritt bekennen sich Unternehmen und Gemeinden zu konkreten Beiträgen für Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz und am Wohnort.

Unsere Partner/innen positionieren sich damit als attraktiver Arbeitgeber bzw. attraktiver Lebensraum und profitieren von vielfältigen Online- und Offline-Angeboten: von Vernetzungstreffen bis zu Best Practices im Mitgliederbereich.



AKTUELL

Gemeinsam mit Workshopleiterin **Mag.^a Maren Wölfl** diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmern Möglichkeiten, im eigenen Einflussbereich Akzente zu setzen. Darüber hinaus wurden Schritte besprochen, um den Frauenanteil in Betrieben zu erhöhen. Als zentrale Maßnahmen wurden die Bedeutung von Role Models und Best Practice-Beispielen identifiziert.

Besonders wichtig sind uns die regelmäßigen **Vernetzungstreffen** von „Unternehmen für Familien“ – Round-Table-Diskussionen mit rund 20 Vertreterinnen und Vertretern von Partnerunternehmen. Die Ergebnisse dieser Veranstaltungen präsentieren wir im Mitglieder-Bereich unseres Netzwerks. Bei unserer Partnerin **IBM** fand solch ein Vernetzungstreffen zu unserem ersten Schwerpunktthema statt. Unter dem Titel **„Women Empowerment in der Technologiebranche“** diskutierten wir, wie Frauen verstärkt für technische Berufe zu begeistern sind und welche Rolle eine familienbewusste Personalpolitik dabei spielen kann.

Der Fachkräftemangel ist Realität, gerade in der Technologiebranche. Familienfreundlichkeit kann beim War for Talents ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein: Bei der Jobauswahl ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits der zweitwichtigste Faktor.

PARTNERTAG ZU WOMEN EMPOWERMENT

Das Thema Women Empowerment bildete auch den inhaltlichen Rahmen unseres **Partnertages** von „Unternehmen für Familien“. Zahlreiche nationale und internationale Gäste fanden sich im Power Center der Partnerin **Energie AG** ein.



Wie können Betriebe Frauen in Führungspositionen unterstützen? - Zahlreiche Führungskräfte kamen zum Women Executive Breakfast von „Unternehmen für Familien“ bei Ernst & Young.

Die Keynote hielt **Mag.^a Barbara Lutz**, Expertin für Business Excellence und Chancengleichheit.

Im Zentrum ihres Vortrags stand der kulturelle Wandel der Arbeitswelt mit immer kürzeren Entwicklungszyklen, Fachkräftemangel und steigendem Innovationsdruck. Der von **Mag.^a Barbara Lutz** entwickelte Frauen-Karriere-Index belegt, dass die Entwicklung von erfolgreichen Frauenkarrieren eine zeitgemäße Unternehmenskultur fördert. Diversity steht für die Veränderungsfähigkeit einer Organisation und bietet eine strukturelle Agilität, die Geschäftsmodelle der Zukunft ermöglicht.

Im Anschluss diskutierte ein Expertenpanel aus unterschiedlichen Perspektiven über das Thema Women Empowerment. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten schließlich in Workshops erste konkrete Schritte für ihr Unternehmen oder ihre Institution entwickeln.

Unser Schwerpunkt Women Empowerment fand mit einem **Führungskräfte-Frühstück** bei unserem Partnerunternehmen **Ernst & Young** in Wien seinen Abschluss. In exklusiver Atmosphäre diskutierten wir mit Expertin **Mag.^a Barbara Lutz** über die Förderung weiblicher Führungskräfte. Als ein zentrales Kriterium wurde die Einleitung eines umfassenden Bewusstseinswandels in Österreich festgehalten.

Mag.^a Barbara Lutz beim Partnertag in Linz: Diversity und Chancengleichheit ermöglichen Geschäftsmodelle der Zukunft.



Prof. Michael Bartz zeigte bei Workshops zum Thema mobilen Arbeiten wichtige Rahmenbedingungen auf.

SCHWERPUNKT MOBILES ARBEITEN

Das zweite Halbjahr 2019 stand bei „Unternehmen für Familien“ im Zeichen **der neuen Welt des Arbeitens**. Technischer Fortschritt, Globalisierung und demographischer Wandel prägen die Arbeitswelt von morgen. Zeitliche und örtliche Strukturen werden aufgebrochen und machen Platz für mehr Flexibilität und Selbstorganisation.

Damit wird es auch einfacher, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinen. Welche Möglichkeiten gibt es, auf diese Veränderungen bestmöglich zu reagieren? Welche Maßnahmen setzen die Unternehmen und Institutionen bereits um? Welche Rahmenbedingungen braucht es, um mehr Flexibilität im Betrieb einräumen zu können? Was muss bei Home Office-Lösungen berücksichtigt werden? Diesen Fragen gingen wir im Zuge einer **Workshopreihe** zum Thema „Moderne Arbeitswelten – Mobiles Arbeiten“ mit **Prof. Michael Bartz** von der IMC FH Krets auf den Grund. An drei Terminen in Wien, Klagenfurt und Linz standen die Spielregeln im Mittelpunkt, die es für ein reibungsloses mobiles Arbeiten braucht.

Vorab zu diesem Schwerpunktthema organisierten wir bereits im Jänner 2019 ein **Vernetzungstreffen in Innsbruck**. Wir diskutierten dabei mit unseren Partnerinnen und Partnern über ihre Erfahrungen mit mobilem sowie flexiblem Arbeiten und die Chancen sowie Herausforderungen der neuen Art des Arbeitens.

VORSCHAU 2020: EMPLOYER BRANDING

Nächstes Schwerpunkt-Thema im ersten Halbjahr 2020 ist nun **familienfreundliches Employer Branding**. Einen Höhepunkt planen wir dazu im Rahmen des Staatspreises „Familie & Beruf“: Es wird ein Sonderpreis für das beste familienfreundliche Employer Branding vergeben. Wir hoffen auf viele, spannende Projekte – denn es gibt zahlreiche Möglichkeiten für Arbeitgeber, familienfreundliches Engagement nach außen und innen zu zeigen.

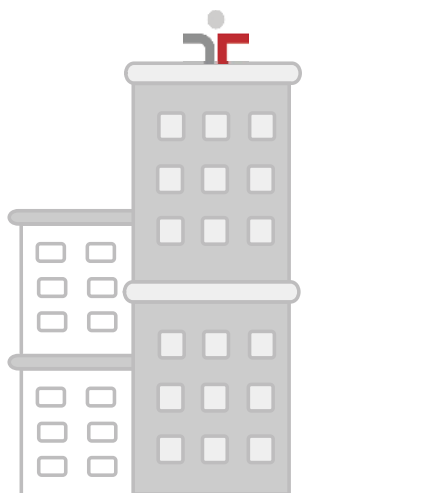
Folgen Sie uns online!



Website Familie & Beruf Management GmbH
www.familieundberuf.at

 www.facebook.com/familieundberufat
 www.instagram.com/familieundberufat
 www.linkedin.com/company/familieundberufat

Website „Unternehmen für Familien“
www.unternehmen-fuer-familien.at





Highlight Storys

So profitieren Unternehmen von Familienfreundlichkeit

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, können sich in der Regel über hohe Arbeitszufriedenheit und Motivation sowie eine gesteigerte Produktivität freuen. Außerdem haben familienfreundliche Arbeitgeber/innen im Wettbewerb um die besten Köpfe eindeutig die Nase vorn.

Familie und Beruf gut unter einen Hut zu bringen, ist nicht nur für Österreichs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein großes Anliegen. Auch für rund zwei Drittel der Unternehmen steht dieses Thema ganz weit oben auf der Agenda, wie eine repräsentative Umfrage unter 372 Personalverantwortlichen im Auftrag der Familie & Beruf Management GmbH Ende 2018 zeigt. Von möglichen 7 Punkten wiesen die Befragten dem Thema Vereinbarkeit im Schnitt 5,9 Punkte zu. Für die Zukunft rechnen sie mit einem weiteren Anstieg der Bedeutung der Familienfreundlichkeit für ihr Unternehmen.

MESSBAR FAMILIENFREUNDLICHER MIT LUFT NACH OBEN

Dazu beantworteten die Teilnehmer/innen unter anderem die 21 Fragen des berufundfamilie-Index, der auf wissenschaftlicher Basis das betriebliche Familienbewusstsein misst. „Die Ergebnisse helfen dabei, Stärken und Potenziale der eigenen Personalpolitik im Bereich Vereinbarkeit zu überprüfen und sich auch mit anderen zu vergleichen“, erläutert Studienleiter Prof. Helmut Schneider, Direktor des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Steinbeis-Hochschule Berlin.

„Da wir dieselbe Befragung schon 2011 durchgeführt haben, können wir nun belegen, dass die österreichischen Unternehmen in den letzten Jahren etwas familienfreundlicher geworden sind.“ Auf einer Skala von 0 bis 100 erreichten die Teilnehmer/innen 2011 einen Wert von 66,7 und 2018 von 68,3. „Der Trend geht somit in die richtige Richtung, wenn auch eindeutig Luft nach oben ist“, kommentiert Prof. Schneider die aktuellen Ergebnisse.

POSITIVE WIRKUNG AUF BETRIEBLICHE KENNZAHLEN

Ein zentrales Argument für mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist deren nachweislich positive Auswirkung auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen. So erreichen laut Studie sehr familienfreundliche Unternehmen im Vergleich zu kaum familienfreundlichen Unternehmen bei der Anzahl an Bewerbungen, bei Motivation und Produktivität der Beschäftigten oder der



Unser primäres Ziel ist es, bestmöglich auf individuelle Lebenssituationen einzugehen und allen die Chance zu geben, über sich hinauszuwachsen, unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden pro Woche.

Mag.ª (FH) Petra Mathi-Kogelnik, Geschäftsführerin dm drogerie markt, verantwortlich für das Ressort Mitarbeiter/innen



Mitarbeiter/innen- bzw. Kundenbindung deutlich bessere Werte – Details zeigt auch die untenstehende Grafik. Wie zentral sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur und gezielte Maßnahmen für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf den Erfolg des Unternehmens auswirken können, beweisen auch die Ergebnisse einer repräsentativen Studie unter zertifizierten Unternehmen des Audits *berufundfamilie*, die das Österreichische Institut für Familienforschung ÖIF 2018 durchführte. Insbesondere in vier Bereichen orteten die Unternehmen starke Anstiege:

- bei der Bindung der Mitarbeiter/innen ans Unternehmen
- bei der Verbesserung des Wiedereinstiegs nach der Elternkarenz
- bei der Arbeitszufriedenheit und
- beim Image des Unternehmens nach außen.

Für alle harten Rechner/innen interessant ist, dass jeder einzelne dieser Anstiege signifikante Korrelationen zur Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens aufweist. So kommt es laut Studie zum Beispiel bei einer Steigerung des Images nach außen auch zu einer deutlichen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.

Diese Erfahrung teilt auch die dm drogerie markt GmbH: „Wir sind seit 2013 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert“, berichtet dm Geschäftsführerin Mag.^a (FH) Petra Mathi-Kogelnik, verantwortlich für das Ressort Mitarbeiter/innen. „Unser primäres Ziel ist es, bestmöglich auf individuelle Lebenssituationen einzugehen und allen die Chance zu geben, über sich hinauszuwachsen,



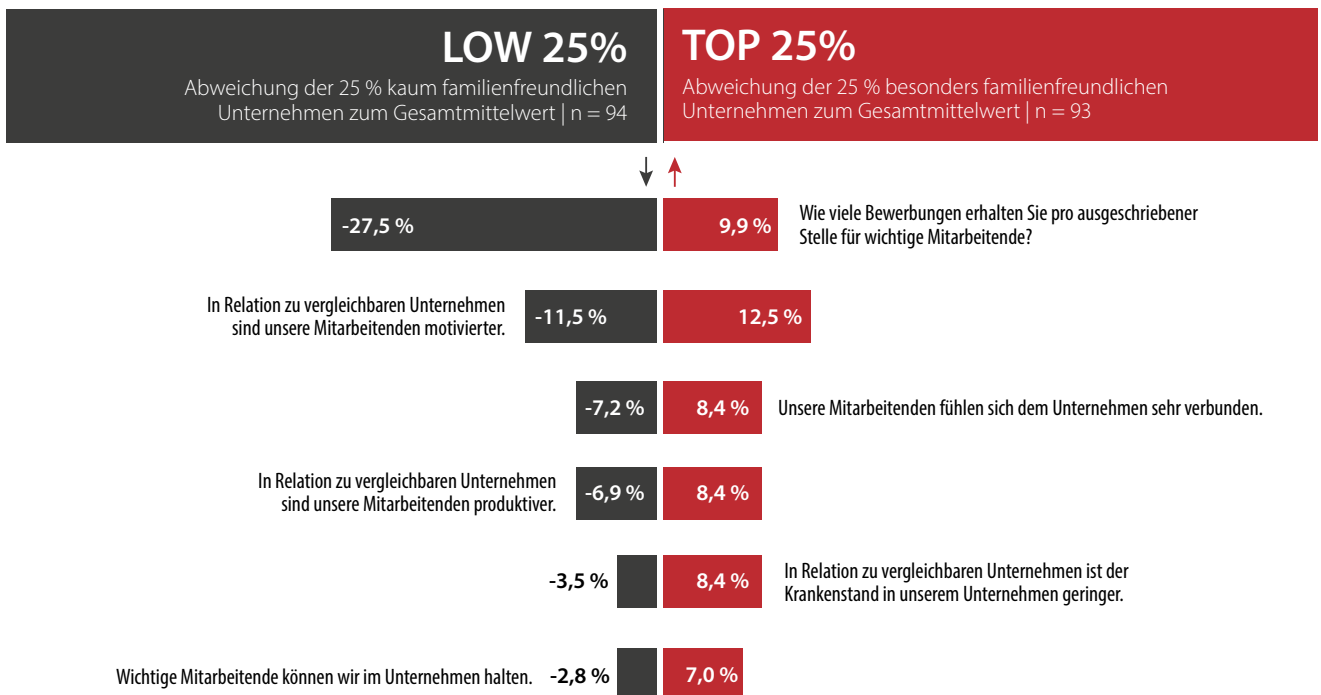
Im Krankenhaus haben wir wechselnde Dienste, was eine Herausforderung für die Abdeckung von Betreuungspflichten darstellt. Daher haben wir eine flexible Kinderbetreuung am Standort Wels eröffnet, die genau dafür passende Lösungen bietet.

Mag.^a Julia Stierberger, Leiterin Personalmanagement am Klinikum Wels-Grieskirchen



unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden pro Woche“. Einer der Effekte der flexiblen Arbeitszeitmodelle von Telearbeit bis Job-Sharing ist, dass die Rückkehr-Quote nach der Karenz bei dm sehr hoch ist. Außerdem profitiert das Unternehmen beim Image nach außen, freut sich Mag.^a (FH) Mathi-Kogelnik: „Im Ranking der Top-Arbeitgeber Österreichs von trend und kununu wählten uns unsere Mitarbeiter/innen auf Rang vier!“

Die Grafik zeigt, in welchen Bereichen sich Familienfreundlichkeit besonders stark auswirkt. Im Schnitt erreichen sehr familienbewusste Unternehmen im Vergleich zur Gesamtheit über alle Variablen um 9,2 Prozent bessere Werte, kaum familienbewusste Unternehmen schneiden im Schnitt um 9,8 Prozent schlechter ab. (Nach: Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2019.)



DIE BELIEBTESTEN MASSNAHMEN FÜR MEHR FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Was sind nun aber konkret die Schritte, die familienfreundliche Unternehmen laut Umfrage umsetzen? Fast alle Befragten implementierten bereits flexible Arbeitszeiten und verschiedene Teilzeitleösungen, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten zu erleichtern. Häufig unterstützen Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen, um Lücken in der Kinderbetreuung abzudecken. So zum Beispiel das Klinikum Wels-Grieskirchen, wie die Leiterin des Personalmanagements Mag.^a Julia Stierberger berichtet. „Im Krankenhaus haben wir wechselnde Dienste, was oft eine Herausforderung für die Abdeckung von Betreuungspflichten darstellt. Schon seit über 25 Jahren gibt es bei uns daher einen Betriebskindergarten. Zusätzlich haben wir am Standort Wels eine flexible Kinderbetreuung eröffnet, die genau für den Bedarf unserer Mitarbeiter/innen und ihrer Kinder passende Lösungen bietet.“

In vielen Fällen längst Standard ist auch ein aktives Karenzmanagement mit laufendem Kontakt zu Karenzierten und einem geplanten Wiedereinstieg. Führungskräfte, so die Studie, haben außerdem in den auditierten Unternehmen eine gewisse Sensibilität für das Thema Familienfreundlichkeit entwickelt, wenn auch konkrete Schulungen für diese Gruppe eher selten zu sein scheinen.

Wo es dennoch ganz bewusst einen Fokus auf Führungskräfteentwicklung zum Thema Vereinbarkeit gibt, ist SPAR St. Pölten. „Neben verschiedensten Teilzeitvarianten und Mobile Working-Möglichkeiten für unsere Beschäftigten sowie einem aktiven Karenzmanagement haben wir ein familienfreundliches Führungseminar ins Leben gerufen“, berichtet Familienbeauftragte Mag.^a Kerstin Putzenlechner. „Auch für Führungskräfte sollen sich



Auch für Führungskräfte sollen sich Familienleben und Arbeit bestmöglich verbinden lassen. Daher sind wir bestrebt, das Führen in Teilzeit flächendeckend möglich zu machen.

Mag.^a Kerstin Putzenlechner, Familienbeauftragte bei SPAR St. Pölten



Familienleben und Arbeit bestmöglich verbinden lassen. Daher sind wir bestrebt, das Führen in Teilzeit flächendeckend möglich zu machen.“

EIN ECHTES ASSET IM EMPLOYER BRANDING

Ein zentraler Plus-Punkt einer familienfreundlichen Unternehmenskultur ist für viele, dass diese auch zu einem erfolgreichen Employer Branding beiträgt. Denn in der heutigen Zeit legen junge Frauen und Männer, die auf den Arbeitsmarkt kommen, immer größeren Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben.

Folgerichtig ist die Positionierung eines Unternehmens als familienfreundlich ein ausschlaggebender Faktor, um im Wettbewerb um die besten Köpfe als attraktive/r Arbeitgeber/in zu gelten. Wer familienorientierte Personalpolitik glaubwürdig umsetzt und nach innen und außen kommuniziert, kann die eigene Familienfreundlichkeit als zentrales Markenzeichen etablieren.

EIN ANERKANNTES GÜTEZEICHEN IST HILFREICH

Was die optimale Kommunikation der eigenen Familienfreundlichkeit betrifft, hat das deutsche Trendence-Institut 2019 Interessantes zu sagen. 9.000 Fachkräfte wurden befragt, was ihnen im Zuge von Stellenausschreibungen wichtig ist und wie sich Unternehmen hier optimal präsentieren sollten. Unter den Top-5-Antworten fanden sich nicht nur eine hohe Transparenz und Genauigkeit bei der Stellenbeschreibung, bewusstes Gendern und der Verzicht auf Geschlechterstereotype, sondern auch das Kommunizieren von externen Auszeichnungen oder Gütezeichen. Jede/r Fünfte stimmte voll und ganz zu, dass Arbeitgeber/innen durch eine Prüfung oder Auditierung von dritter Seite ihre Wertschätzung für Mitarbeiter/innen unter Beweis stellen können.



Mit einer starken Kommunikation unserer Aktivitäten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir unsere Position als attraktiver Arbeitgeber deutlich gestärkt.

Dr. Hubert Schultes, Generaldirektor der Niederösterreichischen Versicherung



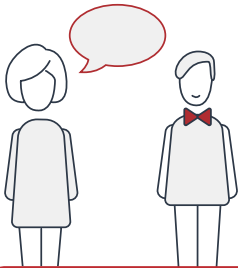


„WIR SIND EIN FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER!“

Das staatliche Gütezeichen des Audits *berufundfamilie* hat einen besonderen Stellenwert. Es signalisiert, dass sich das Unternehmen nachhaltig zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekennt und sich dahingehend laufend weiterentwickelt. Alle Träger/innen des Gütezeichens erhalten unter anderem den Aufkleber „Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“. Tipps für eine optimale Kommunikation der Auszeichnung nach innen und außen finden sich außerdem im Leitfaden „Employer Branding“ auf der Website der Familie & Beruf Management GmbH.

Die Niederösterreichische Versicherung bekennt sich klar zu ihrer familienfreundlichen Personalpolitik und hat weitreichende Maßnahmen gesetzt wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle

und umfangreiche freiwillige Sozialleistungen, die die Familien entlasten. Das Unternehmen ist außerdem als Leitbetrieb zertifiziert, der sich dadurch auszeichnet, dass er alles tut, dass Mitarbeiter/innen ihre volle Leistung erbringen können. Familienfreundlichkeit ist dafür ein entscheidender Faktor. Dies kommuniziert die Niederösterreichische Versicherung intensiv nach innen und außen. „Wir haben im Intranet eine eigene Rubrik zum Thema Vereinbarkeit, berichten regelmäßig über durchgeführte Maßnahmen in der Mitarbeiterzeitung und platzieren das Gütezeichen des Audits *berufundfamilie* im Recruiting sowie auf der Fassade beim Hauszugang unserer Zentrale“, sagt Gen.Dir.Dr. Hubert Schultes. „Mit einer starken Kommunikation haben wir unsere Position als Leitbetrieb und attraktiver Arbeitgeber deutlich gestärkt.“



IM INTERVIEW:

Prof. DDr. Helmut Schneider, Direktor des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Steinbeis Hochschule Berlin



Sie haben die Familienfreundlichkeit österreichischer Unternehmen Ende 2011 und abermals Ende 2018 untersucht. Was sind zentrale Ergebnisse?

Zwei Befunde halte ich für bemerkenswert. Erstens ist die Bedeutung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Unternehmen nochmals gestiegen. Schon in 2011 war für gut jedes zweite Unternehmen eine bessere Vereinbarkeit (sehr) bedeutsam. In 2018 stimmten dem nun bereits über zwei Drittel der Unternehmen zu. Zweitens hat sich auch das Niveau der Vereinbarkeit in den Unternehmen verbessert. Auf dem zur Messung eingesetzten *berufundfamilie*-Index, der Werte zwischen 0 (sehr schlechte Vereinbarkeit) bis 100 (sehr gute Vereinbarkeit) annehmen kann, wiesen 2011 noch 17 Prozent der Unternehmen einen Indexwert kleiner als 50 auf, 2018 waren dies nur mehr 12,9 Prozent. Einen Wert von über 75 erreichte 2011 gut ein Drittel und 2018 bereits 38,7 Prozent.

Wo besteht aus Ihrer Sicht noch Handlungsbedarf?

Da richtet sich für mich der Blick klar auf die rund 10 Prozent der Unternehmen, die die Bedeutung des Themas noch nicht erkannt haben und ein entsprechend geringes Vereinbarkeitsniveau aufweisen. Es wäre sicher lohnenswert, nicht nur für die dort Beschäftigten, sondern angesichts der veränderten Personalmärkte natürlich auch für die Unternehmen, darüber nachzudenken, wie man diese Gruppe für das Vereinbarkeitsthema sensibilisieren kann.

Und wie steht es um den Nutzen für Unternehmen? Lohnt es sich, in eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu investieren?

Diese Frage kann ich mit einem klaren Ja beantworten. Wir haben bei insgesamt 19 betriebswirtschaftlich relevanten Variablen die besonders familienfreundlichen Unternehmen mit den kaum familienfreundlichen Unternehmen verglichen. Bei 13 dieser 19 Variablen schneiden die familienfreundlichen Unternehmen signifikant besser ab. Im Durchschnitt erreichen die besonders familienfreundlichen Unternehmen bei diesen Variablen knapp 10 Prozent bessere Ergebnisse und die kaum familienfreundlichen Unternehmen um rund 10 Prozent schlechtere. Vergleichbare Befunde haben wir auch schon bei der Vorgängeruntersuchung sowie bei ähnlich konzipierten Studien in Deutschland festmachen können.

Mobiles Arbeiten: Die neue Produktivität Out of Office

Das mobile Arbeiten bedeutet einen enormen Kulturwandel: Organisationen verabschieden sich von fixen Arbeitsplätzen und Nine-to-Five-Mentalität. Die neue Flexibilität im Beruf bringt für Arbeitgeber wie Beschäftigte viele Vorteile, sie macht es auch einfacher, Familie und Beruf miteinander zu verbinden.

Wie viel Zeit werden wir Zukunft noch im Betrieb verbringen? Laut internationaler Vergleichsstudien bieten in den skandinavischen Ländern heute bereits mehr als die Hälfte der Unternehmen mobiles Arbeiten an. In Österreich sind es hingegen nicht einmal 20 Prozent, wie Erhebungen der IMC FH Krems zeigen. Diese zeigen aber auch: „Rund 70 Prozent der arbeitenden Bevölkerung wünscht sich jedoch auch bei uns mobiles Arbeiten. Damit sehen wir in Österreich eine große Lücke zwischen dem Angebot und dem tatsächlichen Bedarf“, betont Prof. Michael Bartz von der IMC FH Krems.

Mobiles Arbeiten ist zu einem zentralen Kriterium geworden. Prof. Michael Bartz beim Workshop „Moderne Arbeitswelten“ mit HR-Fachleuten in Wien.



PRODUKTIVITÄTS-PLUS DURCH MOBILES ARBEITEN

Mobiles Arbeiten ist zu einem zentralen Kriterium geworden, der zunehmend von Beschäftigten und Bewerbern/innen eingefordert wird, Organisationen können sich damit als attraktive/r Arbeitgeber/in positionieren. Internationale Studien zeigen, dass es für Unternehmen auch aus ökonomischen Gründen sinnvoll ist, den Schritt zum mobilen Arbeiten zu wagen: Denn sogenannte „softe“ Faktoren geben laut Prof. Bartz nachhaltige Impulse, die laut IMC-Langzeituntersuchungen letztlich zu einem Produktivitäts-Plus von 3 – 5 Prozent führen. Es entwickelt seine eine neue Identifikation mit dem Unternehmen, die Bereitschaft sich einzubringen steigt. Auch die freie Wahl des Arbeitsortes fördert die Effizienz: Die Mitarbeiter/innen suchen sich so den besten Platz für eine bestimmte Aufgabe aus und ziehen sich z. B. für fokussiertes Arbeiten an einen stillen Ort zurück.

EINGESPARTE FAHRZEITEN FÜR FAMILIE NUTZEN

Mobiles Arbeiten reduziert auch unproduktive Zeiten, wie die tägliche Fahrt in den Betrieb und wieder nach Hause. Insbesondere Pendler/innen profitieren davon – und dies sind in Österreich immerhin 1,2 Mio. Menschen.

Die gewonnene Zeit kann für Aufgaben in der Familie und im Haushalt genutzt werden. Eltern haben so mehr Anteil am Leben ihrer Kinder und können sie bei vielen Themen unkompliziert unterstützen – ein Termin bei dem/der Kinderarzt/-ärztin, eine Vorführung in der Schule oder das Abprüfen für einen Vokabeltest lassen sich so einfacher integrieren.

Gute Erfahrungen in dieser Richtung machte z. B. das Kärntner IT-Unternehmen CISC Semiconductor. „Die Arbeitszeiten können bei uns weitgehend frei gestaltet werden und es kann auch von Zuhause aus gearbeitet werden. Das macht es möglich, Familie und Beruf leichter unter einen Hut zu bringen. Unsere Beschäftigten können auch private Termine in ihren Tagesablauf integrieren“, sagt Dr. Markus Pistauer von CISC.

Der berufliche und der persönliche Zeitplan lassen sich durch mobiles Arbeiten besser aufeinander abstimmen. Frühaufsteher/innen können etwa schon morgens um 7.00 Uhr mit der Arbeit beginnen, nach sechs Stunden fokussierter Arbeit ist dann am Nachmittag Zeit für die Familie oder für Me-Time – das Training für einen Marathon, einen Einkaufsbummel usw. Am Abend wird dann nochmals die Mailbox gecheckt. Wesentlich ist jedoch: Arbeit und Kinderbetreuung bleiben zwei getrennte Themen. „Die linke Hand an der Babywippe, während die rechte eine Video-Konferenz startet – das ist nicht Vereinbarkeit“, betont Prof. Bartz. Familien-Aufgaben haben während der Arbeitszeit nichts verloren. Multitasking ist hier weder für die Arbeitsleistung noch für die Familie ein sinnvoller Zugang: Wenn die Eltern beim Spielen nebenbei Mails checken, ist die Aufmerksamkeit nicht wirklich bei den Kindern.

DIGITALE COLLABORATION

Möglich wird mobiles Arbeiten durch die neuen digitalen Tools. Ihr Einsatz lässt sich relativ rasch in Organisations-Abläufe integrieren, es erfordert allerdings einen längeren Prozess, tragfähige, verbindliche Standards zu entwickeln und einen verant-



Die Arbeitszeiten können bei uns weitgehend frei gestaltet werden und es kann auch von Zuhause aus gearbeitet werden. Das macht es möglich, Familie und Beruf leichter unter einen Hut zu bringen. Unsere Beschäftigten können auch private Termine in ihren Tagesablauf integrieren.

Dr. Markus Pistauer, CISC Semiconductor



Zwei häufige Fragen zum mobilen Arbeiten

Sollen die mobilen Arbeitstage pro Woche begrenzt werden?

Viele Führungskräfte haben Angst vor leeren Büros und wünschen sich daher fixe Präsenzzeiten im Büro. Die Forschung an der IMC FH Krems zeigt, dass sich das mobile Arbeiten bei rund 1,2 Tagen pro Woche einpendelt – unabhängig davon, ob ein typisches Limit von 2 Tagen pro Woche gesetzt wird oder nicht.

Die Regelung ist daher aus rationaler Sicht nicht notwendig. Aus Change-Gesichtspunkten ist sie jedoch oft ein wichtiger Hygienefaktor, gerade im ersten Jahr der Einführung mobiler Arbeitsweisen.

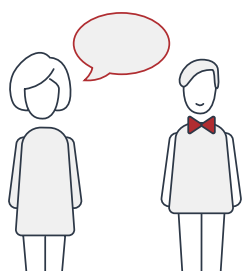
Wie wichtig ist der elektronische Kalender?

Der Einsatz eines elektronischen Kalenders, der gegenseitig offengelegt wird, ist eine wichtige Muss-Regelung. Ohne konsequent genutzten elektronischen Kalender läuft mobiles Arbeiten Gefahr, im Chaos zu enden. Forschung von Prof. Bartz zeigt: Der elektronische Kalender hat sich als Dreh- und Angelpunkt für Koordination in Arbeitsumgebungen erwiesen, die auf mobiles Arbeiten setzen. Da alle im Unternehmen zusammenarbeiten, muss er von allen verwendet werden, auch von jenen, die nicht mobil arbeiten. Im Kalender werden eingetragen: interne und externe Termine, mobile Arbeitstage, Nicht-stören-Zeiten, nicht überbuchbare private Termine, Zeitausgleich und Urlaub.

wortungsbewussten Umgang mit der digitalen Kommunikation zu lernen. Beides ist jedoch wesentlich, denn ansonsten kann das fundamentale Freiheitsversprechen rasch ins Gegenteil einer digitalen Kette kippen: statt von 9 bis 5 arbeitet man (gefühl) rund um die Uhr.

SPIELREGELN FÜR EINEN EFFIZIENTEN WORKFLOW

Mobiles Arbeiten braucht also klare Rahmenbedingungen. Eine formale, verschriftlichte Vereinbarung sorgt für eindeutige sowie einheitliche Standards. Sich auf eine gelebte Praxis zu verlassen,



IM INTERVIEW:

Prof. Michael Bartz von der IMC FH Krems



Welcher Kulturwandel ist mit dem mobilen Arbeiten verbunden?

Das mobile Arbeiten bringt eine neue Fluidität. Jeder Tag ist anders, jede Aufgabe kann auf unterschiedliche Möglichkeiten gelöst werden. Das stellt gerade die Führungskräfte vor neue Herausforderungen, es sind andere Kompetenzen bei der Steuerung und vor allem in der Kommunikation gefragt.

Betriebe müssen lernen, mit den Faktoren Fluidität und Flexibilität zurechtzukommen. Projektorientiertes Arbeiten wird wichtig, und der Faktor Vertrauen gewinnt an Relevanz: Erfüllen Kollegen auch ihre Aufgaben, wenn sie nicht im Betrieb sind? Kann ich mich darauf verlassen, dass alle einen fairen und gleichwertigen Beitrag leisten? Diese Fragen verdeutlichen: Es ist eine massive Veränderung im Betrieb notwendig, von einer Kontroll- hin zu einer Vertrauenskultur.

Sie haben 2019 für die Familie & Beruf Management GmbH mehrere Workshops zum Thema mobiles Arbeiten gehalten. Welche Anliegen standen hier im Vordergrund?

Die Workshops zeigten: Der Grad der Auseinandersetzung ist hoch. Die Teilnehmer/innen stellten sehr gezielte Fragen. Viele Unternehmen haben das Thema am Radar, sie überlegen konkret, wie sie diesen kulturellen Wandel bewältigen können.

Mit den Workshops konnten wir Sicherheit geben, wie Betriebe die Schwelle gut überschreiten können. Wir sahen auch: Selbst Betriebe mit ersten Erfahrungen haben noch offene Fragen zum Thema mobiles Arbeiten, der Austausch untereinander ist wirklich wichtig.

Worin sind Organisationen bei der Einführung von mobilem Arbeiten besonders gefordert?

Neben administrativen und technischen Themen sind neue Kompetenzen im Management wesentlich. Das Führen physisch nicht anwesender Teams stellt andere Anforderungen. Manager/innen müssen umlernen, sie führen nicht mehr kurzfristig über spontane Aufgaben, sondern mittelfristig über messbare Ziele. Die Führungskraft wird vom Kontrolleur zum Coach, der Beschäftigte dort unterstützt, wo sie gerade Hilfe brauchen.

Worin liegen die Herausforderungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Das wichtigste Thema ist die Abgrenzung. Zu Hause lauern drei Gefahren: der Kühlschrank, die Waschmaschine und das Sofa. Alle drei haben während der Arbeit Pause. Die gute Nachricht ist: Das kann man lernen, auch durch Rituale wie die Kleidung im Home Office. Auch in anderer Sicht ist es wichtig, sich abzugrenzen, etwa, wenn man konzentriert arbeitet und nicht von anderen gestört werden will. Der elektronische Kalender ist hier sehr hilfreich, indem man etwa Zeiten für konzeptionelles Arbeiten blockiert.

birgt hingegen Risiken aufgrund unterschiedlicher Erwartungshaltungen und verdeckter Regeln, die nicht allen bewusst sind. Auch Prof. Bartz ist überzeugt: „Schriftliche Spielregeln vermeiden Unsicherheiten und Stress, denn sie decken alle erfolgskritischen organisatorischen Fragestellungen systematisch ab. In einem Unternehmen mögen es fünf Seiten sein, in einem anderen 30 – den Umfang und auch die Tonalität (z. B. streng oder liberal) bestimmt die Unternehmenskultur, aber es ist wichtig, dass es diese Vereinbarung gibt und dass sie weiterentwickelt wird.“

SPIELREGELN FÜR EINEN EFFIZIENTEN WORKFLOW

Bei diesen Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten gilt es unterschiedliche Bedürfnisse und individuelle Lebensrhythmen zu respektieren, sofern sie dem reibungslosen Workflow im Team nicht entgegenstehen. Im beruflichen Alltag bewährt sich oft, konkrete Abmachungen die Teams selbst treffen zu lassen. Freiräume der Selbstorganisation – im Rahmen unternehmensweiter Eckpfeiler – führen zu praktikablen Lösungen, die von vielen mitgetragen werden.

Mobiles Arbeiten bringt damit ein neues Mindset in Organisationen, der Faktor Vertrauen gewinnt an Bedeutung. Das bestätigt auch Sonja Rappl von der Personalabteilung der Bundesimmobiliengesellschaft (BIG), die Home Office im Zuge des Audits *berufundfamilie* eingeführt hat. „Wir setzen bei der Umsetzung ein hohes Maß an Vertrauen in unsere Mitarbeiter/innen. Dies ist ebenso wichtig wie die Eigenverantwortung, das Erbringen vereinbarter Leistungen und das Thema Erreichbarkeit.“



Das Home Office-Projekt wurde durch die Themen Erreichbarkeit und Technik komplexer als zu Beginn gedacht. Darüber hinaus war die damit einhergehende teilweise Veränderung der Unternehmenskultur ein spannender Aspekt.

Mia Deubner, Personalentwicklung bei der Donau Versicherung



Wir setzen bei der Umsetzung von Home Office ein hohes Maß an Vertrauen in unsere Mitarbeiter/innen. Dies ist ebenso wichtig wie die Eigenverantwortung, das Erbringen vereinbarter Leistungen und das Thema Erreichbarkeit.

Sonja Rappl, Personalabteilung der Bundesimmobiliengesellschaft (BIG)



ERREICHBARKEIT UND REAKTIONSZEIT

Gemeinsam mit der Reaktionszeit ist die Erreichbarkeit eine zentrale Herausforderung beim mobilen Arbeiten. In diesem Zusammenhang sind wichtige Fragen zu klären: Haben auch mobile Arbeitstage ein definitives Ende oder sind mobile Mitarbeiter/innen selbst abends noch erreichbar? Wie sieht es mit E-Mails am Wochenende aus? Innerhalb welchem Zeitfenster wird mit einer Antwort auf eine E-Mail gerechnet: innerhalb einer Stunde oder innerhalb eines Tages?

Zu den digitalen Kommunikationskanälen ist insgesamt Augenmerk gefragt: Neue Tools wie Video-Chat oder Social-Media unterstützen Mitarbeiter/innen im Mobile Office sehr, mit dem Geschehen im Betrieb am Laufenden zu bleiben. So manche Abstimmung lässt sich auch über eine Video-Konferenz erledigen und der elektronische Kalender ist überhaupt ein zentrales Hilfsmittel. Zu bedenken ist allerdings auch der Zeitaufwand, der damit verbunden ist – ausufernde CC-Mails und institutionalisierte Jour-fixe-Chats gehen auf das Zeitkonto, oft ohne die Erledigung der anstehenden Aufgaben wirklich zu unterstützen.

Themen zur digitalen Kommunikation waren auch bei der DONAU Versicherung im Zuge der Realisierung einer Home-Office-Regelung zentral: „Das Projekt wurde durch die Themen Erreichbarkeit und Technik komplexer als zu Beginn gedacht. Darüber hinaus war die damit einhergehende teilweise Veränderung der Unternehmenskultur ein spannender Aspekt“, erinnert sich Mia Deubner, Personalentwicklung bei der Donau Versicherung. Diese Themen strukturiert aufzubereiten, war für die erfolgreiche Einführung des mobilen Arbeitens ein wichtiger Faktor. Bei einer ersten Evaluierung äußerte sich eine deutliche Mehrheit sehr positiv zum Home Office – es soll jetzt weiter ausgebaut werden.

Women Empowerment: Frauen stärken für bessere Vereinbarkeit

Die bewusste Förderung von Frauen durch Maßnahmen wie Führen in Teilzeit oder ein gutes Karenzmanagement kann zu einer ausgewogeneren Teilhabe führen. Davon profitieren nachweislich nicht nur die Frauen, sondern auch die Unternehmen, und letztlich verbessert sich die Vereinbarkeit für alle.

Familie und Beruf – das ist heute nicht mehr ein entweder/oder, sondern ein sowohl/als auch. Zumindest in der Theorie, denn tatsächlich erledigen Frauen immer noch einen Großteil der Familienarbeit, während Männer sich tendenziell stärker auf die Karriere konzentrieren. Wussten Sie, dass in den Führungsgremien österreichischer Unternehmen im Schnitt nur 13 Prozent Frauen sind? Und dass in den fünfzig größten börsennotierten Unternehmen 88 Prozent der Vorstandsetagen ganz ohne weibliche Vorstände auskommen? Die aktuellen Zahlen des Gender Diversity Index Österreich 2019 der Boston Consulting Group sprechen eine deutliche Sprache. Entsprechend kommt die OECD in ihrem Länderbericht Österreich 2019 zum Schluss, dass die Ungleichheit der Geschlechter in Sachen Karrieremöglichkeit hierzulande höher ist als in vergleichbaren Staaten.

Umso wichtiger ist Women Empowerment – eine gezielte Förderung für Frauen, die ihnen die Freiheit und Unterstützung gibt, ihr gewünschtes Lebensmodell umzusetzen, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihre Chancen zu nutzen.

FRAUENFÖRDERUNG LÄSST DIE UNTERNEHMENS-ZAHLEN STEIGEN

Es sind aber nicht nur die Frauen selbst, die von Frauenförderung profitieren, wie eine Reihe von Studien bereits zeigen. Mag.^a Barbara Lutz, Expertin für Business Excellence und Gründerin des



„Unser Frauen-Netzwerk unterstützt jede Kollegin mit Workshops und Mentorin von Frau zu Frau bei ihrer Weiterentwicklung in Richtung einer verantwortungsvollen Position.“

**Mag.^a Carolin Czermak,
Personalentwicklung Raiffeisenlandesbank Tirol**



Frauen-Karriere-Index, weiß: „Wenn Unternehmen durchlässig für Frauen sind, trägt dies zu kulturellen und strukturellen Veränderungsprozessen bei, die Veränderungsfähigkeit des Unternehmens selbst steigt. Das ist gerade in Zeiten von Digitalisierung und New Work wichtig.“ Gemischte Teams zeichnen sich laut einer aktuellen Erhebung der Boston Consulting Group durch eine höhere Innovationskraft aus und treffen signifikant bessere Entscheidungen. Handfeste betriebswirtschaftliche Vorteile errechnete darüber hinaus 2019 die Internationale Arbeitsorganisation ILO der Vereinten Nationen: Mindestens 30 Prozent Frauen im Management lassen demnach das Unternehmensergebnis um bis zu 15 Prozent steigen.

DIE UNTERNEHMENSKULTUR MUSS STIMMEN

Viele gute Gründe also für Unternehmen, Frauen zu stärken und damit nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch die betrieblichen Zahlen zu verbessern. Allerdings, gibt Mag.^a Barbara Lutz zu bedenken: „Familienbewusste Personalpolitik ist zu wenig. Maßnahmen greifen am besten, wenn sie in einer entsprechenden Unternehmenskultur verankert sind.“

Ein Beispiel für gelingende Frauenförderung liefert die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, die neben Maßnahmen wie variable Arbeitszeitmodelle, Karenzmanagement und Sozialleistungen für Familien auch ein eigenes Frauen-Netzwerk für ihre Mitarbeiterinnen initiiert hat. „Unser Frauen-Netzwerk unterstützt jede Kollegin mit Workshops und einem eigenen Mentorinnenprogramm bei ihrer Weiterentwicklung in Richtung einer verantwortungsvollen Position“, erklärt Personalentwicklerin Mag.^a Carolin Czermak. Teilzeitbeschäftigte mit und ohne Betreuungspflichten sind genauso Teil des Netzwerks wie Mitarbeiterinnen in Vollzeit. „Jede Kollegin bekommt die Chance, mit Hilfe der Workshops und der Begleitung von Mentorinnen an ihren Karrierevorstellungen gezielt zu arbeiten.“

FÜHREN IN TEILZEIT FÖRDERT FRAUEN BESONDERS WIRKSAM

Als besonders wertvoll für Frauen, die Führungspositionen anstreben, hat sich übrigens die Möglichkeit des Führens in Teilzeit erwiesen. Das Österreichische Institut für Familienforschung



Viele führende Positionen bei uns sind mit Frauen besetzt. Um sie nach der Karenz nicht zu verlieren, haben wir das Modell des Führens in Teilzeit entwickelt.

Anita Jurina, Personalservice Kastner&Öhler



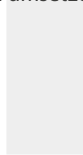
ÖIF hat 2018 die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen untersucht, die bereits am Audit *berufundfamilie* teilgenommen haben. Interessanterweise stellte sich heraus, dass Top-Sharing und Job-Sharing mehr zur Förderung von Frauen beitragen können als Frauenförderprogramme generell.

Dennoch ist Führen in Teilzeit in Österreich nach wie vor ein Nischenprogramm. Hierzulande haben wir zwar nach den Niederlanden die zweitmeisten Teilzeitkräfte in der EU, doch gerade in den höheren Ebenen scheint sich immer noch die starke

Top-Tipps: So gelingt der Wiedereinstieg

1. Miteinander reden

Vor, während und nach der Karenz aktiv kommunizieren stellt sicher, dass der Kontakt zum Team nicht verloren geht. Außerdem lassen sich individuelle Bedürfnisse und Wünsche auf beiden Seiten besser artikulieren und umsetzen.



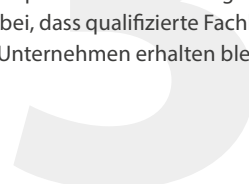
2. Rechtzeitig planen

Personalplanung ist für die meisten Unternehmen sehr wichtig. Schon vor der Karenz sollten daher mögliche Wiedereinstiegstermine und –Szenarien besprochen werden. Auch die Karenzvertretung will durchdacht sein.



3. Führungskräfte einbeziehen

Karenzierte Mitarbeiter/innen gehören nach wie vor zum Team. Strukturierte Antritts-, Zwischen- und Wiedereinstiegsgespräche mit Vorgesetzten – am besten anhand von Gesprächsleitfäden – tragen dazu bei, dass qualifizierte Fachkräfte dem Unternehmen erhalten bleiben.



HIGHLIGHT STORY – WOMEN EMPOWERMENT

Präsenzkultur durchzusetzen. Im Endeffekt, so vermuten die Expertinnen und Experten von Österreichs führender Human Resources-Plattform HRweb, scheitert Führen in Teilzeit vor allem an solchen kulturellen Hürden. Damit es dennoch gelingt, empfehlen die HR-Fachleute:

- Am wichtigsten: Das eindeutige Commitment des Unternehmens, unterschiedliche Lebensphasen und Ansprüche an die Vereinbarkeit seitens der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu berücksichtigen.
- Eine klare Trennung von Führungs- und operativen Aufgaben
- Klare Entscheidungsstrukturen: Wer ist für welchen Bereich verantwortlich
- Transparenz darüber, wann genau eine Führungskraft ansprechbar ist, etwa durch definierte Kommunikations- bzw. Meetingfenster

Die Kaufhauskette Kastner&Öhler ist eines der Unternehmen, das sich zum Ziel gesetzt hat, Führen in Teilzeit zu fördern. „Viele führende Positionen bei uns sind mit Frauen besetzt“, erklärt Anita Jurina vom Personalservice Kastner&Öhler. „Um sie nach der Karenz nicht zu verlieren, haben wir das Modell des Führens in Teilzeit entwickelt“. Erste Tests waren sehr positiv, sodass ab 2020 Frauen mit 20 oder 30 Stunden wieder einsteigen können. „Ihre Führungsaufgaben teilen die weiblichen Führungskräfte dann mit einer zweiten Person, oder sie erhalten eine Stellvertretung zur Unterstützung“, so Jurina.

Auch die Universität Innsbruck ermöglicht Führungskräften nach der Babypause bzw. mit familiären Betreuungspflichten die Leitung einer Organisationseinheit in Teilzeit. „Unsere Erfahrungen damit sind sehr gut“, betont die Leiterin der Personalentwicklung Mag.^a Isabella Göschl. „Führungskräfte können mit verringertem Stundenausmaß wieder einsteigen und so Familie



Die Möglichkeit der Führung in Teilzeit soll alle Personen mit familiären Verpflichtungen oder geplanter Familie ermutigen, eine Führungsposition anzustreben.

Mag.^a Isabella Göschl, Leiterin der Personalentwicklung der Universität Innsbruck



Wir haben ein umfangreiches Karenzmanagement erarbeitet, das neben Informationen für Beschäftigte und Führungskräfte auch Leitfäden für Gespräche vor, während und nach der Karenz beinhaltet. Diese stellen wir in einer übersichtlichen Mappe allen Filialleitungen zur Verfügung.

**Dr.ⁱⁿ Andrea Pavelka-Brandstetter,
HR-Managerin der Merkur Warenhandels AG**



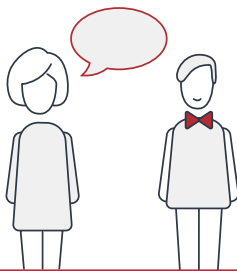
und Beruf vereinbaren.“ Aufgrund der positiven Resonanz wird der Fokus nun erweitert: Das Angebot der Führung in Teilzeit soll durch intensive Kommunikation allen Personen mit geplanter Familie bewusst gemacht werden, um auch sie zu ermutigen, eine Führungsposition anzustreben.

Karenzmanagement hilft, Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Ein gut geplanter Wiedereinstieg nach Familien-Auszeiten ist aber nicht nur für Führungskräfte wichtig. Familienfreundliche Unternehmen, denen die Vereinbarkeit verschiedener Lebensphasen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Beruf ein Anliegen ist und entsprechende Maßnahmen setzen, tun sich viel leichter, Fachkräfte zu gewinnen und vor allem zu halten. Denn eines ist klar: Eine Karenz muss nicht das Ende einer Beschäftigung sein. Vielmehr wäre der Verlust von hochqualifizierten, erfahrenen Team-Mitgliedern auf Grund von fehlender Unterstützung Vereinbarkeit ein Verschwenden von wertvollem Potenzial.

Zentral für gelingendes Karenzmanagement ist in jedem Fall das Kontakt halten. Das beginnt bei der Planung, geht weiter mit der bewussten Einbindung Karenzierter in unternehmensinterne Kommunikationsmaßnahmen und mündet in gezielte Wiedereinstiegs-Gespräche. So hat sich zum Beispiel die Merkur Warenhandels AG im Rahmen des Audits *berufundfamilie* das Ziel gesetzt, die Integration von Beschäftigten in Karenz zu verbessern. „Wir haben ein umfangreiches Karenzmanagement erarbeitet, das neben Informationen für Beschäftigte und Führungskräfte auch Leitfäden für Gespräche vor, während und nach der Karenz beinhaltet. Diese stellen wir in einer übersichtlichen Mappe allen Filialleitungen zur Verfügung“, erläutert Merkur HR-Managerin Dr.ⁱⁿ Andrea Pavelka-Brandstetter. „Außerdem gibt es für Führungskräfte eigene Schulungen, in denen sie ihre Sensibilität für alle Fragen rund um Karenz und Wiedereinstieg schulen und

das rechtliche Rüstzeug bekommen.“ Dass bei Merkur Familienfreundlichkeit und ein wertschätzender Umgang mit Karenzienten zur Unternehmenskultur gehört, zeigt sich auch sehr schön an der eigens designten Merkur Babytasche mit nützlichen Utensilien sowie Gutscheinen des Betriebsrats, die alle frischgebackenen Eltern erhalten.

Eine kleine Aufmerksamkeit, die den Einstieg in die Karenz für Eltern und letztlich auch den Wiedereinstieg ins Unternehmen erleichtert: Die Babytasche samt Karenzmanagement-Mappe der Merkur Warenhandels AG.



IM INTERVIEW:

Mag.^a Barbara Lutz, Expertin für Business Excellence und Gründerin des Frauen-Karriere-Index



Warum ist Frauenförderung für Unternehmen wichtig?

Es gibt sehr gute Forschung dazu, die zeigt, dass Unternehmen mit diversen Teams erfolgreicher sind als solche mit monotonen Teams. Frauen sind da einfach der größte Faktor. Wenn Unternehmen Durchlässigkeit schaffen für Frauen, wirkt sich dies nachweislich positiv auf die Innovationskraft aus, und die Entscheidungsfindung verbessert sich. Letztlich steigen der Unternehmenserfolg und der Aktienkurs.

Was konkret können Unternehmen tun?

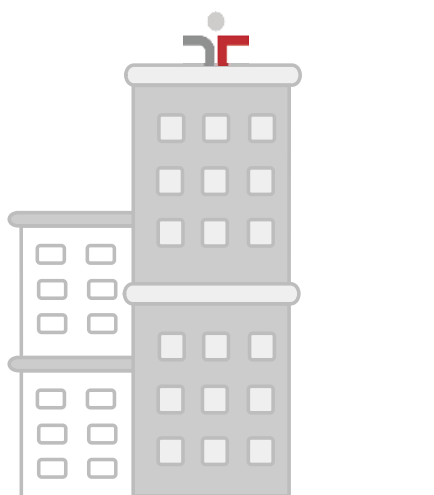
Das Wichtigste ist, das unternehmerische Klima auf Women Empowerment auszurichten. Es braucht auf allen Ebenen Akzeptanz und Commitment, sonst werden konkrete Maßnahmen etwa bei Beförderungen oder Einstellungen gar nicht genutzt. Am besten gelingt dies, wenn gemeinsam eine Geschichte entwickelt wird, warum im Unternehmen Frauenförderung entscheidend ist. Da geht es dann häufig um Fachkräftemangel oder darum, dass Frauen als Kundinnen erreicht werden sollen.

Viele Frauen möchten Teilzeit arbeiten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Ist das auch für Frauen in Führungspositionen ein Thema?

Es gibt vereinzelt Teilzeitmodelle für Führungskräfte, auch in Österreich. Allerdings halten viele Teilzeit für eine Lösung, die für immer gilt, was Karrieren – und später auch Pensionsansprüche – hemmt. Führung in Teilzeit ist für Frauen und auch Männer dann erfolgreich, wenn sie für einen bestimmten Abschnitt vereinbart wird, etwa für Karenz- oder Pflegezeiten.

Wie funktioniert gutes Karenzmanagement bzw. wie gelingt der Wiedereinstieg?

Es gilt für beide Seiten, Kontakt zu halten und den Wiedereinstieg gemeinsam zu planen. Für Führungskräfte ist vielleicht ein Kindergarten mit üblichen Öffnungszeiten nicht ausreichend. Eigene Notfallkonzepte, die leider nur von den wenigsten Unternehmen genutzt werden, würden hier viel Sicherheit geben.





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 Fehltag
- 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

Familienfreundliche Arbeitgeber 2019: Zertifikatsverleihung

Familienfreundlichkeit ist weiter am Vormarsch! Das familienfreundliche Engagement von 110 österreichischen Unternehmen, Hochschulen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen steht am Dienstag, 28. Jänner 2020 im Zentrum. An diesem Tag findet die feierliche Zertifikatsverleihung „Familienfreundliche Arbeitgeber 2019“ in der Aula der Wissenschaften in Wien statt.

Die ausgezeichneten Arbeitgeber haben erfolgreich am Auditprozess *berufundfamilie* bzw. *hochschuleundfamilie* teilgenommen. Sie haben dadurch unter Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maß-geschneiderte familienfreundliche Maßnahmen entwickelt.

Viele der Leistungen im Bereich der Familienfreundlichkeit sind Vorzeigebispiele, die auch andere Betriebe und Institutionen motivieren sollen, hier einen Beitrag zu leisten und noch größeres Bewusstsein für die Relevanz des Themas zu schaffen.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Kranichberggasse 4, 1120 Wien
Telefon: +43 (0)1 866 86 0
E-Mail: innovation@mmm.com
Website: www.mmm.com/at
Kontakt: Mag.^a (FH) Petra Gabriel, MA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 103
Frauen: 47
Männer: 56
Teilzeitkräfte: 24



www.facebook.com/3MAustria
 www.instagram.com/3m
 www.linkedin.com/company/3M

MOTIVATION

Hoher Rückhalt im Unternehmen für Audit

Es waren unsere Mitarbeiter/innen, die sich eine erneute Teilnahme am Audit *berufundfamilie* gewünscht haben. Durch die **gemeinsame Erarbeitung von Maßnahmen** und deren laufende Umsetzung wollen wir am Standort Österreich das **Wir-Gefühl** stärken. Dies ist uns auch deshalb wichtig, weil durch Remote-Management und der Arbeit in globalen Teams die Verbundenheit manchmal schwieriger zu erreichen ist.

Wir wollen uns nach außen als noch **attraktiverer Arbeitgeber** positionieren und nach innen die **Bindung an das Unternehmen** fördern.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Etablieren von 3M Go und 3M Go Austria als zentrale Kommunikationsmedien
- Überarbeitung und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit- und Homeoffice-Regelung
- Planung und Umsetzung eines Familienfestes anlässlich des 60-jährigen Bestehens von 3M Österreich

BEST PRACTICE

Ganzheitliche Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

In einer schnelllebigen Gesellschaft und Arbeitswelt kann es vorkommen, dass man das Ich vernachlässigt und dadurch auch für die Familie nicht mehr genug Kraft hat. Hier wollen wir durch gesundheitsfördernde Maßnahmen gegensteuern. Unser Fokus ist die **Prävention**, um Burn-out-Syndromen sowie **psychosomatischen Erkrankungen** vorzubeugen. Gemeinsam mit unserem externen Partner Keep Balance organisierten wir Vorträge und Workshops zu den Themen „Stress lass nach“ und „Ich lass mich nicht hetzen“.

Die **Aktivitäten** in dieser Richtung wollen wir **fortsetzen**: Mit Unterstützung durch das Arbeitsmedizinische Zentrum planen wir Einheiten zu „Bodybrain & Faszienyoga“ sowie zu „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“. Auch ein Vortrag zu „Gender-Medizin“ steht auf unserer Agenda.

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen die Möglichkeit bieten, in sich hineinzuhören. Wer die eigenen **Bedürfnisse** erkennt, kann gestärkt und **motiviert arbeiten** und diese Bereicherung auch mit nachhause nehmen.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: -
Adresse: Khünburg 86, 9620 Hermagor
Telefon: +43 (0)4282 3585
E-Mail: office@architekten-ronacher.at
Website: www.architekten-ronacher.at
Kontakt: Birgit Ortner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 18
Frauen: 12
Männer: 6
Teilzeitkräfte: 4



MOTIVATION

Balance zwischen Familie und Beruf fördern

Wir haben uns im Anschluss an eine **Beratung** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Audit entschlossen. Unser Anliegen ist, die Balance zwischen Familie und Beruf weiter zu fördern und durch einen **dokumentierten Managementprozess** abzusichern.

Mit dem Audit *berufundfamilie* stärken wir das familienfreundliche Image unseres Unternehmens nach innen und außen. Es ist uns ein Anliegen, die **familiären Bedürfnisse** unserer Mitarbeiter/innen zu erkennen und im Rahmen der Möglichkeiten zu **unterstützen**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Services für Familien: Kooperationen mit ortsansässigen Unternehmen für vergünstigte Konditionen
- Prävention und gesundheitsfördernde Maßnahmen: gesunde Ernährung, Personal-Coaching
- Öffentlichkeitsarbeit in Form eines Kommunikationskonzeptes

Wir wollen insgesamt als attraktiver Arbeitgeber gesehen werden – die Themen Wertschätzung und Motivation sowie das Halten und Gewinnen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen liegen uns besonders am Herzen.

BEST PRACTICE

Konkrete Unterstützung für Familien

Wir haben ein positives **Arbeitsklima** – dies wollen wir erhalten und weiter fördern. Familienfreundliche Maßnahmen sehen wir in diesem Zusammenhang als eine wesentliche Säule. Im Zuge des Audits *berufundfamilie* konzentrieren wir uns auf die Bereiche Personalpolitik, Gesundheit und Services für Familien.

So sind wir z. B. bemüht, in nahe gelegenen Geschäften **besondere Konditionen** für unsere Mitarbeiter/innen und deren Angehörige zu vereinbaren – sie kommen der ganzen Familie zugute. Auch die **Gesundheit** ist ein wichtiger Faktor: Wir wollen die Mitarbeiter/innen motivieren, auf ihren Körper zu achten. Hierzu bieten wir **Personal-Coaching** im Unternehmen an und die Gestaltung der **Arbeitsplätze** wird überprüft. Die Hauswirtschafterin der Geschäftsführung bekoacht das Team zweimal wöchentlich frisch und gesund.

Im Rahmen der **Personalpolitik** führen wir bei Bedarf gezielte Einzelgespräche, in denen im Rahmen der Möglichkeiten konkret auf individuelle Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen wird.

GRUNDZERTIFIKAT






KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Sierninger Straße 190, 4400 Steyr
Telefon: +43 (0)50 883
E-Mail: bmd@bmd.at
Website: www.bmd.com
Kontakt: Mag.^a Romana C. Hausleitner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 581
Frauen: 311
Männer: 270
Teilzeitkräfte: 138



 www.facebook.com/BMDBusinesssoftware
 www.instagram.com/bmdsoftware
 www.linkedin.com/company/bmd-systemhaus-gesmbH

MOTIVATION

Begleitung aller Lebensphasen einer Familie

Das Motto unserer Geschäftsführung lautet: „Geht’s den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut, geht’s der BMD gut.“ In diesem Sinne setzen wir **seit vielen Jahren Maßnahmen** zur Familienfreundlichkeit um: Flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Väterkarenz bzw. Papa-Monat und Elternteilzeit sind bereits BMD-Standard geworden.

Nahezu alle kehren nach der **Karenz** ins Unternehmen zurück (unser Frauenanteil liegt bei über 50 Prozent). Das zeigt, dass sich die Maßnahmen bewähren. Unsere Mitarbeiter/innen sind motivierter und ausgeglichener, **weil flexible Arbeitszeiten** mehr Möglichkeiten bieten, Familie und Beruf zu vereinen. Im Laufe eines Arbeitslebens kann sich jedoch viel verändern. Dafür bieten wir durch **lebensphasenbezogenes Arbeiten** Unterstützung. Aufgrund der Altersstruktur unserer Mitarbeiter/innen stand lange

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Sommer-Kinderbetreuung
- Broschüre für pflegende Angehörige
- Broschüre für Karenz

Zeit das Kinderthema an erster Stelle, nun kommen neue Aufgaben durch **Pflege** und Betreuung von Angehörigen auf uns zu.

Durch die Teilnahme am Audit *berufundfamilie* verleihen wir dem Thema Familienfreundlichkeit einen Motivationsschub und setzen es auf eine andere und nachhaltigere Ebene. Es lässt uns den Familienbegriff größer denken und so können wir weiterhin für potenzielle und aktive Mitarbeiter/innen als **attraktiver Arbeitgeber** punkten.

BEST PRACTICE

Informationen und Kontakt zu Betreuungsthemen

Für viele unserer Mitarbeiter/innen ist das Thema **Kinder** präsent, für andere ist ein anderes Thema aktuell – die **Pflege** und Betreuung von Angehörigen. Damit verbunden stehen **andere Herausforderungen** an, die Pflege und Betreuung ist oft mit emotionalen Belastungen verbunden. Mitarbeiter/innen, die in eine Pflege- bzw. Betreuungssituation kommen, stellen sich viele Fragen und dies werden wir künftig verstärkt unterstützen.

Der Informations-Dschungel soll sich durch kompakt zusammengestelltes Material lichten – es werden eigene **Broschüren** zu den Themen Karenz und Pflege erstellt. Für erste auftretende Fragen wird eine interne **Ansprechperson** zur Verfügung stehen. Als weitere Maßnahme ist die Aufnahme von Informationen ins **Intranet** geplant.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Ballhausplatz 2, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)1 531 15-0
E-Mail:	post@bka.gv.at
Website:	www.bundeskanzleramt.gv.at
Kontakt:	Mag. ^a (FH) Sandra Franz

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.203
Frauen:	693
Männer:	510
Teilzeitkräfte:	223



MOTIVATION

Positionierung als zukunftsorientierter Arbeitgeber

Das Bundeskanzleramt als moderner Arbeitgeber nimmt seine **Verantwortung** gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere jenen Bediensteten mit Betreuungspflichten (Kinder oder zu pflegende Angehörige) wahr, schafft Möglichkeiten, den **Arbeitsalltag flexibler** zu gestalten und dadurch Familie und Beruf leichter zu vereinbaren.

Große Anliegen dabei sind, Spannungen, die diese Doppelbelastungen mit sich bringen, aktiv zu verringern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern.

Die **Digitalisierung** der Arbeitswelt stellt den Bundesdienst vor große Herausforderungen, bietet jedoch auch Chancen, einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten zu können. Die Bearbeitung dieser und anderer Themen im Audit

berufundfamilie, die Betrachtung aus **verschiedenen Blickwinkeln** und die daraus gezogenen Erkenntnisse erweitern die Basis für den bereits eingeschlagenen Weg in die Zukunft. Mit der Durchführung des Audits *berufundfamilie* setzt das Bundeskanzleramt ein sichtbares Zeichen für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im **öffentlichen Dienst**, auch als Motivation für andere Ressorts und Institutionen im öffentlichen Dienst, sich intensiver mit dem Thema zu befassen.

BEST PRACTICE

Weiterentwicklung des Maßnahmenpakets

Das Bundeskanzleramt versteht unter dem Begriff „**Familie**“ jenen Personenkreis, der ein soziales System bildet, von dem gegenseitige **Unterstützung** erwartet werden kann und für den Verantwortung übernommen wird. Dahingehend ist zu berücksichtigen, dass die **flexible Gestaltung der Arbeitszeit** einen maßgeblichen Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.

Das Bundeskanzleramt bietet hier vielfältige Möglichkeiten an (z. B. **Gleitzeit, Telearbeit, mobile Arbeitsplätze**, Ferienbetreuung), die im Rahmen des Audits *berufundfamilie* analysiert wurden und nun durch die vereinbarten Maßnahmen angepasst, erweitert und gegebenenfalls neu ausgerichtet werden sollen.

Vor allem aufgrund der Digitalisierung müssen **Rahmenbedingungen** geschaffen werden, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen **Mehrwert** hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Telearbeit und mobiler Arbeitsplatz
- Verstärkte interne Kommunikation zu den Maßnahmen des Audits *berufundfamilie*

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Thermenstrasse 3, 9546 Bad Kleinkirchheim
Telefon:	+43 (0)4240 282
E-Mail:	direktion@ronacher.com
Website:	www.ronacher.com
Kontakt:	Waltraud Tschuschnig

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	90
Frauen:	67
Männer:	13
Teilzeitkräfte:	-



MOTIVATION

„Menschen in ihrer gesamten Persönlichkeit wahrnehmen“

Eine ausgewogene **Work-Life-Balance** bildet das Fundament für leistungsstarke Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und damit auch für den Erfolg des Unternehmens. Das Erkennen von **Verbesserungspotenzialen** in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war ein wesentliches Motiv für die Teilnahme am Audit *berufundfamilie*. Wir können damit das eigene Familienbewusstsein evaluieren und außerdem aktiv gestalten, wie es nach innen und außen sichtbar wird.

Familienfreundlichkeit bedeutet für uns, die Menschen in ihrer gesamten Persönlichkeit wahrzunehmen, die Gäste ebenso

wie unsere Mitarbeiter/innen. Das Audit inspiriert uns zu neuen Schritten und dient als Motivator in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur.

Wir schaffen damit ein **attraktives Arbeitsumfeld**, das dem Bedürfnis nach Sicherheit, Stabilität und Ausgleich im Alltag entspricht. Die **Wertschätzung**, die wir als Unternehmer von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten, ist spürbar – in weiterer Konsequenz auch für den Gast.

BEST PRACTICE

Zauberwort Wertschätzung

Das Audit *berufundfamilie* unterstützt uns bei der **Weiterentwicklung** einer nachhaltigen und familienfreundlichen Personalpolitik.

Familienbewusstsein, erfolgreiches Miteinander und Respekt bilden in unserem Unternehmen eine wichtige Allianz. Für uns ist zentral, dass sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter am eigenen Arbeitsplatz **wohl fühlt**. Nur wenn alle in unserem Team wirklich gerne ihrer Arbeit nachgehen, ist garantiert, dass sich auch die Gäste in unserem Haus gerne aufhalten.

Wertschätzung ist dabei das Zauberwort: Die vielen langjährigen Mitarbeiter/innen sind der Beweis, dass sich jede/r Einzelne wertgeschätzt und wie ein **Familienmitglied** fühlt.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Öffentlichkeitsarbeit – Employer Branding
- Themenbezogene Pinnwände mit Schwerpunkt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Aktuelles, Marktplatz Tausche/Finde und Presse)
- Thematisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmensleitbild

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Eisenkappler Straße 10, 9141 Eberndorf
Telefon:	+43 (0)4236 2471
E-Mail:	office@dekoster.at
Website:	www.dekoster.at
Kontakt:	Ing. Arnold Toplitsch

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	25
Frauen:	21
Männer:	4
Teilzeitkräfte:	11



-  www.facebook.com/dekoster.schmuck
-  www.instagram.com/dekoster_schmuck
-  www.linkedin.com/company/dekoster-gmbh

MOTIVATION

Verständnis für die Anliegen von Familien

Als familiengeführtes Unternehmen mit einem **hohen Frauenanteil** haben wir bereits bisher viele Maßnahmen umgesetzt, die Eltern unterstützen. Für die **Unternehmensgründerin** Andrea Toplitsch selbst war es beim Start von dekoster ein **wichtiges Motiv**, Familie und Beruf gut miteinander verbinden zu können. Sie hat auch Kinder und kennt die vielen Herausforderungen des Alltags. Es war daher naheliegend, mit dem Audit *berufundfamilie* unsere Aktivitäten auf eine neue Stufe zu heben.

Wir wollen für unsere Mitarbeiter/innen ein Arbeitsumfeld schaffen, das ein Miteinander von Familie, Beruf und Karriere ermöglicht – begleitend in allen Lebenslagen. Diese Haltung ist

auch in unserem Leitbild verankert. Mit unseren 3 Vs – **Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung** – bildete das Leitbild die Basis für den Audit-Prozess.

Mit der Zertifizierung profilieren wir uns als **attraktiver Arbeitgeber** in der Region und tragen zur Motivation und Zufriedenheit unseres Teams bei.

BEST PRACTICE

„Cool, was Mama da macht!“

Für die Familienangehörigen unserer Belegschaft haben wir 2019 einen **Familienkirchtag** veranstaltet – ein **familienfreundlich gestaltetes Event** mit Festzelt, Musik und Kinderprogramm.

Die Mitarbeiter/innen konnten bei **Firmenführungen** ihren Partnern/innen und Kindern zeigen, wo und wie sie arbeiten. Damit wurden **Wertschätzung** und Verständnis für die Tätigkeit geschaffen – frei nach dem Motto- „Cool, was Mama da macht!“

Mit mehr als 100 Besucherinnen und Besuchern war der Familienkirchtag eine gelungene Veranstaltung, die zusammen mit der Zertifizierung ein positives Echo in der Region hervorgerufen hat.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- 20 verschiedene Arbeitszeitmodelle mit Gleitzeit
- Eigenverantwortliche Zeiteinteilung der Abteilungen
- Familienkirchtag für Ehe- und Lebenspartner/innen, Kinder und Angehörige

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg
Telefon: +43 (0)662 275 700
E-Mail: office@versicherei.at
Website: www.versicherei.at
Kontakt: Christine Leitner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 7
Frauen: 3
Männer: 4
Teilzeitkräfte: 6



MOTIVATION

Entwicklungspotenzial für mehr Familienfreundlichkeit ausloten

Da bereits unsere Holding fair-finance vor 6 Jahren den Auditprozess erstmalig durchlaufen hat, kam die erste Anregung bei unserer Neugründung aus Wien.

Individuelles Ziel der Firma in Salzburg war es, die bereits aus unserer Sicht bestehende **familienfreundliche Familienkultur zu überprüfen** und ein mögliches Entwicklungspotenzial auszuarbeiten. Dabei erwarten wir uns eine laufende **gemeinsame Entwicklung im Team** und im Zusammenhang mit dem Thema.

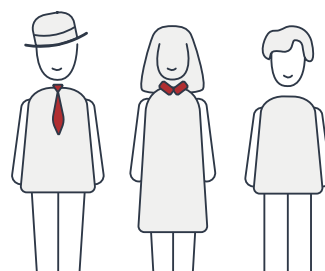
TOP-3-MASSNAHMEN:

- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit - Kommunizieren der Familienfreundlichkeit an die Kunden/innen
- Motivationsseminar, Teambuilding-Wochenende
- Firmenausflüge mit Familien

BEST PRACTICE

Vereinbarkeit gehört für jede/n zum Alltag

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört für jede/n Einzelne/n von uns zum Alltag. Ob das Kleinkind betreut ist, der Haushalt geregelt oder die Kranken gepflegt sind, unabhängig vom Alter ist **jede/r auf seine/ihre Art betroffen**. Nur wenn Privates und Berufliches in Balance sind, kann auch eine **entspannte Arbeitsatmosphäre** bestehen. Die Selbstverständlichkeit dafür stand bereits vor unserer Firmengründung als Leitfaden fest und darf sich noch weiter entwickeln.





KONTAKTDATEN

Branche: Industrie
Adresse: Industriezeile 1-3, 5280 Braunau
Telefon: +43 (0)7722 883 247
E-Mail: ursula.ulmer@draexlmaier.com
Website: www.draexlmaier.at
Kontakt: Ursula Ulmer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 713
Frauen: 231
Männer: 482
Teilzeitkräfte: 63
Studierende: 5



f www.facebook.com/DRAEXLMAIERGroup
ig www.instagram.com/draexlmaiergroup
in www.linkedin.com/company/draxlmaier-group-deutschland

MOTIVATION

Vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur

Bei der DRÄXLMAIER Group setzen wir auf **Initiative** und **Kreativität**. Unsere Mitarbeiter/innen haben große **Freiräume**, um eigenverantwortlich und unternehmerisch zu denken und zu handeln. Gleichzeitig ermutigen wir sie, mit ihren Ideen und Vorschlägen aktiv einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

Wir sind davon überzeugt, dass eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, die Attraktivität unseres Unternehmens erhöht. Innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen leisten wir es uns, gemeinsam mit unseren Beschäftigten **individuelle Vereinbarkeitslösungen** für die unterschiedlichsten Lebensphasen zu erarbeiten.

Mit den vielen bereits vorhandenen Maßnahmen und den ergänzenden Ideen unserer internen **Fokusgruppe** haben wir uns

dem Audit *berufundfamilie* gestellt, um das Thema Vereinbarkeit strukturiert aufzubereiten und partizipativ weiterzuentwickeln. Mit Blick in die Zukunft geht es uns darum, motivierte **Beschäftigte** zu halten sowie neue dazuzugewinnen.

BEST PRACTICE

Individuelle Lösungen für alle Lebensphasen

Ein besonderes Anliegen ist es uns, die **Lebensphasenorientierung** im betrieblichen Kontext weiterhin erfolgreich umzusetzen. Attraktive Maßnahmen wie **Teilzeit** oder **Home-Office** anzubieten ist gut – genau so wichtig ist es, mit den Beschäftigten darüber zu sprechen und sie aktiv in die Entwicklung dieser Maßnahmen einzubeziehen.

Zuhören, miteinander reden und sich beteiligen – das sind Schlüsselbausteine, welche die Unternehmenskultur positiv prägen. Sie bleiben auch den Mitarbeitern/innen wertschätzend in Erinnerung.

Wir sind uns bewusst, dass nicht alle Menschen gleichermaßen von allen Angeboten profitieren. Das macht eine **gemeinsame Ausarbeitung** von Aktivitäten umso bedeutender.

Die Orientierung an den Lebensphasen zählt für Beschäftigte mit Kindern oder **Pflegeverantwortung** ebenso wie für ältere Menschen aus der Belegschaft, welche sich für **Altersteilzeit** bzw. flexible Übergangsmöglichkeiten in den Ruhestand interessieren.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Lebensphasenorientierung
- Sommerferienbetreuung für „DRÄXLMAIER Kids“
- Familienfreundliche betriebliche Gesundheitsförderung

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Ludwig-Benedek-Gasse 1, 8054 Graz Brown Boveri Straße 1B, 2351 Wr. Neudorf
Telefon:	+43 (0)316 281790 20 / +43 (0)316 281790 30
E-Mail:	s.hr@eam-systems.at
Website:	www.eam.at
Kontakt:	Mag. ^a Ingrid Trummer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	118
Frauen:	13
Männer:	105
Teilzeitkräfte:	11



 www.facebook.com/EAM-Systems-GmbH

MOTIVATION

„Bei intelligenter Gebäudetechnik zählt der Mensch“

Bei eam soll der Job perfekt zum Leben passen. Dazu bieten wir zukunftssichere Arbeitsplätze, persönliche Entwicklungs-Möglichkeiten und eine runde **Work-Life-Balance**. Ebenso ist Familienfreundlichkeit seit Jahrzehnten bei uns verankert und gelebte **Unternehmenskultur**.

Nun wollen wir diesem Anliegen einen Rahmen geben und es weiter ausbauen bzw. intensivieren. Wir widmen uns diesem Thema strukturiert innerhalb eines Prozesses mit **externer Begleitung** und stellen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig eine **Ansprechperson** für Vereinbarkeitsthemen zur Seite.

Durch die Umsetzung der Maßnahmen und eine transparente **Kommunikation** nach innen und außen wollen wir die Zufrie-

denheit unserer Beschäftigten erhöhen, potenzielle Mitarbeiter/innen ansprechen und damit zu einer erfolgreichen Zukunft von eam beitragen.

BEST PRACTICE

Gleitzeitregelung unterstützt Familien

Wir leben und arbeiten nach dem Leitsatz „Beständig ist nur der Wandel“. So ist es jetzt an der Zeit, unsere langjährigen fixen Arbeitszeiten aufzulockern und eine **Gleitzeitregelung** einzuführen.

In der Vorbereitung für das Audit *berufundfamilie* haben unsere Mitarbeiter/innen den Wunsch nach Gleitzeit eingebracht. Auch aus **Unternehmenssicht** bringt eine Loslösung von fixen Arbeitszeiten viele Vorteile. Wir sehen diese Flexibilisierung positiv und als gute Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erhöhen. Diese Maßnahme ermöglicht uns, den Erwartungen bestehender und potenzieller Mitarbeiter/innen gerecht zu werden. Wir wollen daher das Thema **Gleitzeit** – mit einer fixen Kernzeit in definierten Bereichen – realisieren.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Gleitzeit mit fixer Kernzeit in definierten Bereichen
- Weitere Forcierung Home-Office (Erreichbarkeit im Home-Office basierend auf Gleitzeitvereinbarung)
- Vereinbarkeits-Kommunikation intern (Intranet, Folder, Willkommensmappe, etc.) und extern (Website, Bewerbungsgespräche, Inserate)

Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: –
Adresse: Radetzkystrasse 2, 9020 Klagenfurt
Telefon: +43 (0)463 590 099
E-Mail: office@businessfrauencenter.at
Website: www.businessfrauencenter.at
Kontakt: Mag.^a Daniela Stein

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 7
Frauen: 7
Männer: -
Teilzeitkräfte: 2



f www.facebook.com/businessfrauencenter
@ www.instagram.com/business_frauen_center
in www.linkedin.com/company/business-frauen-center

MOTIVATION

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar machen

Als Business Frauen Center gehört unser **Herzblut der Chancengleichheit** und der Frauenförderung. Zu unseren Werten gehören die Freude am Leben und am Tun mit hohem Qualitätsanspruch und ganzheitlichen Kompetenzen.

Für die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frauen sehen wir als wichtigstes Instrument die **finanzielle Eigenständigkeit**. Wir sprechen nicht nur über Vereinbarkeit, wir leben sie auch. Und wo ist die Auditierung besser aufgehoben als bei uns! Schon lange haben wir an der Umsetzung der Auditierung gearbeitet

und heuer hat es einfach gepasst. Unsere Auditorin hat uns vor Ort kompetent und empathisch betreut. Es ist uns wichtig, **den Spirit der Vereinbarkeit nach außen zu tragen**, um so auch andere Unternehmen von der Wichtigkeit der Auditierung zu überzeugen.

BEST PRACTICE

Workshops für Work-Family-Balance

Wie Unternehmen die Work-Family-Balance ihrer Mitarbeiter/innen unterstützen können und warum Arbeitgeber/innen davon profitieren, erfahren sie in unserer „**MiM Lehrgang - Mama managt Beruf und Familie**“. Die Auftaktveranstaltung fand bereits Ende November 2019 statt.

Wir bieten praxisorientierte Workshops mit Referenten/innen an, um einerseits effizientes Arbeiten im Unternehmen und andererseits ein qualitatives Leben in der Familie zu unterstützen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- BFC Baby Treff – quartalsweise für Mitglieder und Mitarbeiterinnen
- MiM Lehrgang - Mama im Management
- Sichtbarkeit der Auditierung auf Webseite, Facebook, eMail-Signatur, Newsletter, etc.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Esterházyplatz 5, 7000 Eisenstadt
Telefon: +43 (0)2682 630 04 135
E-Mail: l.kanz@esterhazy.at
Website: www.esterhazy.at
Kontakt: Mag.^a Lisa-Marie Asperger-Kanz, MBA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 193
Frauen: 94
Männer: 99
Teilzeitkräfte: 57



 www.facebook.com/Esterhazy.Wirtschaft
 www.instagram.com/esterhazy.at

MOTIVATION

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Die Esterhazy Betriebe möchten mithilfe des Audits *berufundfamilie* die Wahrnehmung als **familienfreundlicher Arbeitgeber**, sowohl intern als auch extern, stärken. Wir sind überzeugt: Eine nachhaltige, lebensphasenorientierte Personalpolitik erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten sowie ihre Bindung an das Unternehmen und unterstützt die Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen.

Eine offene, interne **Kommunikation** ist uns ein besonderes Anliegen. Unser Fokus ist, Informationen durchgängig bereitzustellen sowie eine stärkere Vernetzung im Unternehmen und einen abteilungsübergreifenden Austausch zu forcieren. All dies kommt letztlich auch dem **Betriebsklima** zugute. Unser Ziel ist die Entwicklung und Umsetzung unterschiedlicher Instrumente, um eine strategisch ausgerichtete familien- und lebensphasenbewusste Personalarbeit einzuführen. Durch Einbindung der

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Esterhazy Kids 2020: Ferienbetreuung für Kinder
- Schrittweise Implementierung von Mobile Working
- Verankerung der Themen Beruf, Familie und Freizeit in unserem Führungsleitbild

Führungskräfte soll ein **Führungsleitbild** entstehen, in dem die Mitarbeiter/innen im Fokus stehen. Denn das Spannungsfeld zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird wachsen. Wir sind überzeugt: Karriere ist wichtig, aber die **Familie** ist für jeden Menschen das **Allerwichtigste**. Warum haben wir uns zu diesem Zeitpunkt für das Audit *berufundfamilie* entschieden? „Die beste Zeit, etwas zu tun, ist immer **jetzt**.“ Nach diesem Zitat des Schweizer Autors Kurt Haberstick möchten wir uns diesem Thema nun stellen!

BEST PRACTICE

Ferienbetreuung „Esterhazy Kids“

Unseren Schwerpunkt setzen wir beim Handlungsfeld „Arbeitsort“. Hier evaluieren wir derzeit die Umsetzung von **Home-Office**-Arbeitsplätzen. Darüber hinaus greifen wir mit dem Handlungsfeld „Serviceleistungen für Familien“ weitere Anliegen auf, die unsere Mitarbeiter/innen intensiv beschäftigen. An erster Stelle steht hier die **Ferienbetreuung** von Kindern. Die Schulferien stellen für Eltern eine große Herausforderung dar. Bei der Betreuung von Kindergarten- und Schulkindern gilt es, alleine im Sommer neun Wochen zu überbrücken – hinzu kommen noch Weihnachts-, Semester-, Oster- und Herbstferien.

Mit den Esterhazy Kids organisieren wir im **Sommer 2020** eine Ferienbetreuung für Kinder. Unser Angebot gilt für alle Mitarbeiter/innen mit betreuungspflichtigen Kindern zwischen 5 und 12 Jahren. Mit dieser Serviceleistung unterstützen wir Eltern mit zwei einwöchigen Sessions, bei denen unsere **eigenen Locations** entsprechend intergriert werden.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Wienerbergstraße 25b, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 601 560
E-Mail:	office@fleck.at
Website:	www.fleck.at
Kontakt:	Oliver Moser

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	147
Frauen:	19
Männer:	128
Teilzeitkräfte:	9



[in linkedin.com/company/fleck-elektroinstallationen-gmbh](https://www.linkedin.com/company/fleck-elektroinstallationen-gmbh)

MOTIVATION

Gezielte Unterstützung für Familien

Fleck ist ein innovativer Systemanbieter für Energie, Information sowie Sicherheit und ein erfolgreiches **Familienunternehmen**. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf sind zentrale **Werte** unserer Unternehmensphilosophie. Familienfreundlichkeit wird daher seit langem bei uns gelebt, sie war bisher aber noch nicht formal verankert.

Wir hatten bereits vor der Zertifizierung einzelne Maßnahmen zu diesem Thema umgesetzt und wollten mithilfe des Audits *berufundfamilie* weitere **Verbesserungspotenziale** ermitteln. Die Zertifizierung haben wir genutzt, um die Maßnahmen zur

Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu systematisieren und um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Zukunft noch **gezieltere Unterstützung** zukommen zu lassen. Das Audit stellt damit auch symbolisch die **Weichen** für alle weiteren geplanten Maßnahmen.

BEST PRACTICE

Integration familienunterstützender Aktivitäten in die Unternehmenskommunikation

Eine zentrale Maßnahme ist die Integration der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die interne und externe **Kommunikation**. Im Rahmen des Audits *berufundfamilie* haben wir festgestellt, dass einige der bereits realisierten Maßnahmen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch nicht bekannt waren. Ebenso wurde das Thema bisher in der externen Unternehmenskommunikation sowie im **Recruiting-Prozess** nicht berücksichtigt.

Diesen Aspekten wollen wir künftig verstärkt gerecht werden. Wir wollen einen **Flyer** gestalten, der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Maßnahmen zum Thema Familie und Beruf informiert. Außerdem sollen aktuelle Informationen zu **Veranstaltungen** bei Kooperationspartnern aufgenommen werden.

Dies soll sicherstellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Fleck über die Möglichkeiten, die wir bieten, informiert sind. Parallel soll auch die **Awareness** für das Thema Familienfreundlichkeit durch zielgerichtete Kommunikation erhöht werden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Abstimmung der Arbeitsabläufe nach den Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung von Kinderbetreuung im Rahmen des Förderprogramms für Mitarbeiter/innen
- Integration des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die interne und externe Kommunikation






KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen Bauhofstraße 4, 4774 St. Marienkirchen
Telefon:	+43 (0)7711 2920-0
E-Mail:	office@frauscher.com office@sensonic.com
Website:	www.frauscher.com www.sensonic.com
Kontakt:	Doris Wallner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	286
Frauen:	92
Männer:	194
Teilzeitkräfte:	37



-  www.facebook.com/FrauscherSensortechnik
-  www.linkedin.com/company/frauscher-sensor-technology
-  www.linkedin.com/company/sensonic

MOTIVATION

Gute Rahmenbedingungen für Eltern weiter optimieren

Bei Frauscher setzen wir uns schon seit längerem mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander. Es gibt inzwischen ein breites Angebot und gute Rahmenbedingungen für Mitarbeiter/innen mit Kindern. Die Aktivitäten werden laufend ergänzt und optimiert. Neben **flexiblen Arbeitszeit- und Karenzmodellen** bieten wir seit 2019 auch eine ganzjährige kostenlose **Kinderbetreuung** bei uns im Haus an. Zusätzlich gibt es über das ganze Jahr verteilt verschiedene Angebote für Eltern und Kinder, wie z. B. die Ferienbetreuung, das Babyfrühstück usw.

Durch den Auditprozess und die Evaluierung des bestehenden Angebots erhoffen wir uns klare Maßnahmen, die eine **Optimierung** ermöglichen. Das Audit *berufundfamilie* soll außerdem das Bewusstsein unserer bestehenden Mitarbeiter/innen für das

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Umsetzung des Kinderprogramms LOKO + zugehörige Kommunikation
- Karenz- und Auszeitenmanagement
- Informationsaufbereitung rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Thema Familienfreundlichkeit und die Möglichkeiten im Unternehmen weiter stärken. Wir rechnen in den nächsten Jahren mit einem weiteren starken **Mitarbeiterwachstum**, gerade auch durch unser neu gegründetes Unternehmen Frauscher Sensonic. In diesem Zusammenhang wollen wir durch die Zertifizierung unser Image als **attraktiver Arbeitgeber** weiter stärken: Zukünftigen Bewerberinnen und Bewerbern möchten wir die Vorteile und Möglichkeiten bei Frauscher nahebringen.

BEST PRACTICE

LOKOclub: von Kinderbetreuung bis Familienkino

Mit dem LOKO-Projekt haben wir viele bereits angebotene Aktionen zusammengefasst. Sie haben damit einen gemeinsamen Aufhänger und ein Gesicht. Namensgebend für das Projekt war unser Maskottchen **LOKolino**. Wer dem LOKOclub beitrifft, verpasst zukünftig keine **Informationen** und wichtigen **Events** mehr, wie etwa das Familienkino oder Ausflüge. In Sachen Kinderbetreuung wollen wir die Mitarbeiter/innen bestmöglich unterstützen. Seit 2016 bieten wir mit den Kinderfreunden jeden Sommer eine gut besuchte **Ferienbetreuung** an, das LOKOcamp.

Zusätzlich haben wir nun mit LOKOcare eine **ganzjährige Betreuung** für Kinder von 6 Monaten bis 12 Jahren geschaffen, es ist das Herzstück unseres Projektes. Die Räume befinden sich direkt am Firmengelände. Mit LOKOcare haben wir einen wichtigen Meilenstein umgesetzt. Alle Programme sind für die Mitarbeiter/innen von Frauscher Sensortechnik und Frauscher Sensonic komplett **kostenlos**.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Fruturastraße 1, 8224 Hartl bei Kaindorf
Telefon:	+43 (0)3334 41800 146
E-Mail:	n.grabner@frutura.com
Website:	www.frutura.com
Kontakt:	Nicole Grabner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	314
Frauen:	213
Männer:	101
Teilzeitkräfte:	61
Studierende:	4



 www.facebook.com/Frutura-Obst-Gemüse-Kompetenzzentrum-GmbH-255078691200309

MOTIVATION

Das Wachstum eines echten Familien-Unternehmens

Frutura ist ein Unternehmen, das von drei **Landwirte-Familien** gegründet wurde und zu einem international tätigen Vermarkter und Produzenten von **LEBENS**mitteln herangewachsen ist. Unsere **familiären Wurzeln** bilden die Basis unserer unternehmerischen Tätigkeit, und dies mittlerweile generationenübergreifend. Somit hat für uns das Thema Familie unweigerlich einen ganz wesentlichen Stellenwert. Uns war es schon immer ein großes Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Unternehmen zu leben.

Unser rasches **Wachstum** und der damit verbundene rapide Anstieg der Anzahl der Mitarbeiter/innen geben dem Thema noch mehr Relevanz. Mithilfe des Audits *berufundfamilie* wollen wir für unsere Beschäftigten bestmögliche, individuelle Lösungen finden, um ihnen ein **ausgewogenes Familien- und Sozialleben**

zu ermöglichen. Da wir ein wachsendes Unternehmen sind, ist es für uns umso bedeutender, als attraktiver und **zukunftsorientierter Arbeitgeber** gesehen zu werden. Die strategische Weiterentwicklung unseres Familienunternehmens sollte durch das Audit in diesem Themenfeld in Zukunft noch sichtbarer gemacht werden.

BEST PRACTICE

Tag der offenen Tür für die „Frutura-Familie“

Familienfreundlichkeit heißt für uns den Wert Familie sowohl nach innen, als auch nach außen zu leben. Unter diesem Gesichtspunkt ist es uns besonders wichtig, den Familien unserer Mitarbeiter/innen den **Berufsalltag** ihres Familienmitgliedes zu zeigen.

Eine spezielle Maßnahme, die wir im Rahmen des Audits umsetzen möchten, ist ein Tag der offenen Tür bzw. ein **Familihtag** für unsere Mitarbeiter/innen und deren Familien. Im Zuge dessen werden wir Führungen durch unser Unternehmen und ein **Rahmenprogramm für Kinder** anbieten. Dies soll auch unsere Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermitteln.

Wir wünschen uns durch diese Maßnahme, dass uns die Familien als Unternehmen besser kennen lernen: Sie sehen, welche Leistungen ihr Familienmitglied bei uns erbringt, wie das **Arbeitsumfeld** aussieht und wer die Kolleginnen und Kollegen sind. Dadurch wollen wir erreichen, dass die mittlerweile große „Frutura-Familie“ noch familiärer wird.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Tag der offenen Tür – Familientag
- Gesundheitstag für Mitarbeiter/innen
- Führungskräfteentwicklung

Gady Family: Franz Gady GmbH und Gady Opel GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring
Telefon: +43 (0)3182 2457
E-Mail: info@gady.at
Website: www.gady.at
Kontakt: Martina Roth | martina.roth@gady.at

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 316
Frauen: 60
Männer: 256
Teilzeitkräfte: 29



www.facebook.com/gadyfamily
 www.instagram.com/gadyfamily
 www.linkedin.com/company/gady

MOTIVATION

Teamwork in der Gady Family

Aus unserer Sicht ist es entscheidend, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute **Rahmenbedingungen** zu bieten. Denn das erhöht die Identifikation mit dem Unternehmen und erleichtert das Finden qualifizierter sowie engagierter Beschäftigter. Um für die Anforderungen der Zukunft gerüstet zu sein, haben wir uns daher dazu entschlossen, das Audit *berufundfamilie* zu absolvieren.

Zunächst wurden Mitarbeiter/innen in unterschiedlichen **Lebenssituationen** zu ihren Anliegen befragt: Was macht es schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren? Wo sind die großen Herausforderungen im Alltag, nicht nur mit Kindern, sondern auch bei der Pflege von Angehörigen? Die Evaluierung zeigte auch, dass die Gady Family bereits eine Vielzahl an familienfreundlichen Maßnahmen umsetzt – vom Angebot der **betrieblichen Gesundheitsförderung** bis hin zum **Gady Family Fest**. In zwei **Workshops** unter externer Begleitung wurden schließlich 13 Einzelziele mit

konkreten, familienfreundlichen Maßnahmen definiert. Wir sind davon überzeugt, dass zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter/innen zu ihrem Arbeitgeber stehen und mehr Engagement in ihre Arbeit investieren. Durch klare Ziele und Maßnahmen wollen wir unser „**Mehr-Prinzip**“ voranbringen – mehr Motivation und mehr Mitarbeiterzufriedenheit!

BEST PRACTICE

Interne Information offline und online

Die interne Kommunikation ist ein wesentlicher Teil unseres Maßnahmenkatalogs. Über die neue **Mitarbeiterzeitung Gady Family** werden wir künftig z. B. über Zuschüsse für Ferienbetreuungen, Schwimmkurse oder Pflegekarenz und Pflegeteilzeit informieren.

Ein zweiter wesentlicher Faktor ist unser CORE-Netzwerk, das eine große Themenbandbreite vom **Intranet** bis zum **Wissensmanagement** abdeckt, Mitarbeiter/innen können hier auch innovative Ideen einreichen. Das CORE-Netzwerk sorgt damit für tagesaktuelle Information zu vielfältigen Themen. Es gibt hier jetzt eine eigene Kommunikationsgruppe „Beruf und Familie“, die für alle Mitarbeiter/innen freigeschaltet ist. Sie ist die zentrale **Kommunikationsdrehscheibe** zu den Themen Audit, Projektteam sowie aktuelle Aktivitäten und bietet auch die Möglichkeit zu Diskussion und Austausch. Sämtliche CORE-Beiträge werden von den Mitgliedern der Gady Family selbst verfasst – vom Chef bis zum Lehrling. Die Beiträge werden dann nach kurzer Durchsicht durch die **Modulmanager/innen** freigegeben.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Mitarbeiterzeitung mit eigenem Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Einführung einer internen Kommunikationsplattform
- Kinderzuschuss für Ferienbetreuung

Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Au 22, 6134 Vomp
Telefon:	+43 (0)5242 647 46
E-Mail:	buero@gwtirol.at
Website:	www.gwtirol.at
Kontakt:	Theresa Lochner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	284
Frauen:	95
Männer:	189
Teilzeitkräfte:	31



 www.facebook.com/GWTirolVomp

MOTIVATION

Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik

Die Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH (GW Tirol) bietet Arbeitsplätze für **Menschen mit Behinderung**, die aufgrund ihrer Behinderung am freien Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen können. Sie hat sich als Zulieferer und Lohnfertiger namhafter Betriebe erfolgreich etabliert.

Für die GW Tirol ist Integration kein Schlagwort, sie wird jeden Tag aufs Neue gelebt. Die Aufgabe ist es, für Menschen mit Behinderung einen **adäquaten Arbeitsplatz** und ein sicheres Arbeitsverhältnis zu schaffen. Durch die unterschiedlichen Bereiche mit speziell ausgebildeten **Fachkräften** ist es möglich, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter nach den behinderungsbedingten

Möglichkeiten und Fähigkeiten einzusetzen. Das Erkennen von Verbesserungspotenzialen und die Erhöhung der **Arbeitszufriedenheit** sind große Anliegen.

Um sich in diesem Sinne stetig weiterzuentwickeln, hat sich die GW Tirol entschlossen, am Audit *berufundfamilie* teilzunehmen. Dies bietet die Möglichkeit, die bereits bestehenden Maßnahmen zu analysieren, sowie **neue Ziele** zur Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik zu schaffen.

BEST PRACTICE

Vereinbarkeit in Mitarbeitergespräche integrieren

Bis Juni 2021 wird die GW Tirol bei **Mitarbeitergesprächen** die Vereinbarkeit von Familie und Beruf integrieren, um auf die persönlichen Anliegen jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters noch besser eingehen zu können.

Der GW Tirol war es bereits in der Vergangenheit wichtig, eine **familienfreundliche Kultur** im Unternehmen fest zu verankern, da nicht nur eine gute Bezahlung, **respektvoller Umgang**, oder die Nähe zum Arbeitsort wichtige Faktoren in der Arbeitswelt sind. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GW Tirol zählt vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Verknüpfung des Auditprozesses mit dem bestehenden Organisationsentwicklungsprozess
- Supervision zur Psychohygiene
- Integration der Vereinbarkeit in Mitarbeitergespräche

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Glanegg 58, 9555 Glanegg
Telefon:	+43 (0)4277 2211-0
E-Mail:	office.servo@hirsch-gruppe.com
Website:	www.hirsch-gruppe.com
Kontakt:	Barbara Wagner-Drolle

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	264
Frauen:	43
Männer:	187
Teilzeitkräfte:	34



-  www.facebook.com/hirsch.porzell
-  www.linkedin.com/company/hirschporzell

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit sichtbarer machen

Der HIRSCH Servo Gruppe liegt das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Neben Maßnahmen zur Sicherheit und **Gesundheit am Arbeitsplatz** bieten wir zusätzliche Benefits wie z. B. flexible **Arbeitszeitmodelle**, Essenszuschüsse sowie Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Darüber hinaus unterstützen uns eine besondere Arbeitsumgebung, Gleitzeitregelungen, Support für Sport und Fitness, Firmenevents, ein umfassendes Informationssystem u. v. m., um effizient und motiviert zu arbeiten. Einen besonderen Fokus legen wir auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* nutzen wir ein innovatives, modernes Qualitätsmanagement-Instrument, um:

- die Position als **attraktiver Arbeitgeber** zu stärken
- die Familienfreundlichkeit unseres Unternehmens **systematisch** zu erheben sowie sichtbar zu machen und

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Family office
- Familienfest
- Pausenraum Außeninsel

- unsere familienbewusste Personalpolitik unter **Einbeziehung unserer Mitarbeiter/innen** weiter auszubauen.

Der richtige Zeitpunkt für eine Teilnahme am Audit war für uns gegeben, da wir laufend auf der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind und das Thema Work-Life-Balance einen immer höheren Stellenwert in der Entscheidung für ein Unternehmen einnimmt. Zudem können wir mit dem Zertifikat noch sichtbar machen, was bei uns im Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit gelebte Realität ist.

BEST PRACTICE

Eltern-Kind-Arbeitsplatz „Family office – parents@work“

Im Zuge des Audits *berufundfamilie* entstand die Idee des „Family office“. Es ist ein eigens **adaptierter Büroraum**, in dem sich Eltern gemeinsam mit ihren Kindern aufhalten können. So können dringende Arbeiten im Büro erledigt werden, wenn es kurzfristig eine **Lücke in der Kinderbetreuung** gibt. Für die Kinder gibt es eigenes **Material zum Spielen und Basteln**, das unterschiedliche Interessen und Altersgruppen anspricht – von Malsachen bis zu interaktiven Spielen. Der Nachwuchs kann damit beaufsichtigt mit ins Büro kommen und stört auch keine Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Das „Family office“ ist für **sämtliche Bürotätigkeiten** nutzbar. Mehrere Mitarbeiter/innen haben das Angebot bereits genutzt, es ist gerade für die Überbrückung einiger Stunden hilfreich. Einige Medien haben sogar darüber berichtet.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Pernhartgasse 9, 9020 Klagenfurt
Telefon:	+43 (0)463 56 209
E-Mail:	hotel@sandwirth.at
Website:	www.sandwirth.at
Kontakt:	Johanna Glaser

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	46
Frauen:	32
Männer:	14
Teilzeitkräfte:	5



MOTIVATION

„Nur wenn es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht, geht es dem Unternehmen gut“

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ist ein wesentlicher Bestandteil unserer **Unternehmensphilosophie**. Unser Traditionshaus wurde 1735 neben dem Villacher Tor in Klagenfurt gegründet und wird seither mit viel Herzlichkeit geführt. Wir sind ein Gastgeber aus Leidenschaft, der mit Freude und Konsequenz daran arbeitet, die Wünsche der Gäste zu erfüllen.

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir gute und sichere Arbeitsplätze in einem starken **Leitbetrieb** sowie eine familiäre und kollegiale Atmosphäre. **Teamegeist** ist uns wichtig und wird auch bei gemeinsamen Ausflügen gelebt.

Als zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber sind wir stets bemüht, ein Augenmerk auf das **Wohlbefinden** unserer Mitarbeiter/innen zu haben. Entsprechende Maßnahmen haben wir im Rahmen der Auditierung festgelegt. Sie ermöglichen unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gute **Work-Life-Balance**. Dies trägt dazu bei, dass sie sich im Unternehmen wohlfühlen und unterstützt die Motivation und Leistungsbereitschaft ebenso wie die Bindung zum Unternehmen. Wir sind überzeugt: Nur wenn es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht, geht es dem Unternehmen gut.

BEST PRACTICE

Info-App zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Immer mehr Beschäftigte äußern den Wunsch, Familien- und Berufsleben besser in Einklang bringen zu können. Als Arbeitgeber sehen wir es als unsere Verpflichtung, uns mit dem Thema **familienfreundliches Arbeitsumfeld** auseinanderzusetzen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein täglicher **Balanceakt**. Viel Flexibilität und Organisationsaufwand sind notwendig, um zwischen Arbeit und familiären Verpflichtungen einen Ausgleich zu finden. Dabei dürfen auch die eigenen Bedürfnisse nicht zu kurz kommen.

Wir möchten unsere Mitarbeiter/innen bei diesen Herausforderungen unterstützen. Eine konkrete Maßnahme in diesem Zusammenhang ist die **Info-App** hotel kit: Unsere interne Kommunikations-App für alle Mitarbeiter/innen werden wir um das Thema Vereinbarkeit erweitern. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Kooperationen konkrete **Benefits** an. Sie ermöglichen günstigeres Einkaufen, Nächtigungen in Partnerhotels, etc.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Info-App
- Benefits für Mitarbeiter/innen
- Ausarbeitung eines Leitbilds



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Sackstrasse 7-13, 8010 Graz
Telefon: +43 (0)316 870 35 20
E-Mail: anita.jurina@kastner-oeehler.at
Website: www.kastner-oeehler.at
Kontakt: Anita Jurina

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 1.813
Frauen: 1.434
Männer: 379
Teilzeitkräfte: 1.097



 www.facebook.com/KastnerOehler

MOTIVATION

Frauen im Lebensverlauf unterstützen

Wir haben in unserem Unternehmen einen sehr **hohen Frauenanteil**, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Lebensverlauf ist uns daher ein großes Anliegen. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* können wir für dieses Ziel **konkrete Maßnahmen** erarbeiten sowie umsetzen und damit die Bindung unserer Mitarbeiter/innen an das Unternehmen fördern sowie unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Sehr schätzen wir auch die professionelle und unkomplizierte externe Begleitung im Audit.

Wir erheben derzeit den Bedarf einer betrieblichen **Kinderbetreuung** und werden nach der Evaluierung entscheiden, ob hier ein Angebot gemeinsam mit einem externen Partner sinnvoll ist. Kurzfristig konnten wir bereits eine Maßnahme für ein ausgewogenes Familien- und Sozialleben umsetzen: Mitarbeiterinnen

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Psychologischer Erste-Hilfe-Kontakt mit entsprechender Begleitung für alle Mitarbeiter/innen
- Karenzrückkehr - Führungskraft in Teilzeit
- Bedarfserhebung betrieblicher Kindergärten (mögliche Kooperation mit WIKI)

und Mitarbeitern mit **privaten oder beruflichen Problemen** bieten wir nun eine professionelle Unterstützung an. Seien es Probleme in der Familie oder persönliche Schicksalsschläge, seien es herausfordernde Führungsaufgaben oder Stresssituationen. Um diese und andere Themen gut zu bewältigen, können unsere Mitarbeiter/innen nun eine psychologische Beratung in Anspruch nehmen. Sie kontaktieren dabei direkt unsere externen Partner und vereinbaren bis zu vier Beratungsstunden – damit ist absolute Vertraulichkeit und Anonymität garantiert. In schwierigen Situationen, in denen eine stützende Hand gefragt ist, können wir damit helfen, den richtigen Weg zu finden.

BEST PRACTICE

Führen in Teilzeit nach der Karenz

In unserem Unternehmen sind viele führende Positionen mit Frauen besetzt. Mit einem neuen Angebot wollen wir Führungskräften, die aus der Karenz zurückkehren, den **Wiedereinstieg** erleichtern. Wir haben hierzu ein Modell des Führens in Teilzeit entwickelt.

Nach ersten versuchsweisen Erfahrungen, die gute Ergebnisse zeigten, werden wir dieses Programm 2020 starten. Wir bieten den Führungskräften nach der Karenz einen Wiedereinstieg mit 20 bis 30 Stunden pro Woche an. Die Frau kann ihre Position mit einer **zweiten Person** teilen oder sie erhält Unterstützung durch eine Stellvertretung. Diese starke rechte Hand kann z. B. eine Trainee in Ausbildung sein. Sie sorgt für reibungslose Workflows, wenn die Führungskraft abwesend ist.

Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH



KONICA MINOLTA

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Amalienstraße 59-61, 1130 Wien
Telefon: +43 (0)50 8788 0
E-Mail: office@konicaminolta.at
Website: www.konicaminolta.at
Kontakt: Daniela Neureiter

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 353
Frauen: 264
Männer: 89
Teilzeitkräfte: 32



f www.facebook.com/konicaminolta.at
in www.linkedin.com/company/konica-minolta-business-solutions-austria-gmbh

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit auf allen Ebenen leben

Wir möchten, dass sich jede und jeder bei uns wohlfühlt – sowohl unsere Kolleginnen und Kollegen als auch zukünftige Mitarbeiter/innen. Unser Ziel ist es, **Familienfreundlichkeit bei Konica Minolta zu leben**. Das gelingt uns schon in vielen Bereichen sehr gut, wir möchten aber unser Angebot stetig erweitern, wie z. B. im Bereich Karenzmanagement.

Wir sind in Österreich rund 360 Mitarbeiter/innen aus unterschiedlichen Bereichen. So bietet sich nicht jeder Benefit gleichermaßen für jede/n an. Wir möchten jedoch alle mit positiven Maßnahmen erreichen, denn auch **Familienfreundlichkeit betrifft uns alle**. Deswegen haben wir uns für das Audit *berufundfamilie* entschieden. So profitieren zum Beispiel auch Personen ohne Familie von flexibleren Arbeitszeiten und Home Office-Möglichkeiten für **eine gute Work-Life-Balance** oder von unserem umfassenden Gesundheitsmanagement.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Flexible Regelung zu Arbeitszeit und Home-Office
- Erweiterung des Karenzmanagements
- Policy für die Mitnahme von Kindern ins Unternehmen (z. B. an schulautonomen Tagen)

Da das Audit kein abgeschlossener Prozess ist, ist Familienfreundlichkeit unser ständiger Begleiter. Abgesehen davon, dass es uns sehr wichtig ist, dass wir alle Job und Familie gut unter einen Hut bringen, möchten wir uns nachweislich **als familienfreundlicher Arbeitgeber nach außen positionieren**. Uns liegt außerdem viel daran, dass Familienfreundlichkeit klar und transparent kommuniziert wird und unser Management ebenfalls Familienfreundlichkeit lebt.

BEST PRACTICE

Flexible Arbeitszeit und Home-Office

Im Rahmen einer **Roadtour durch unsere Niederlassungen** in Österreich haben wir wünschenswerte, familienfreundliche Maßnahmen bei allen Kolleginnen und Kollegen abgefragt. Eine flexible Arbeitszeitregelung gibt es zwar bereits und wir starten am Freitag am frühen Nachmittag ins wohlverdiente Wochenende. Im Rahmen der Gespräche zeigte sich aber ganz stark der **Wunsch nach einer noch flexibleren und einheitlichen Arbeitszeit- und Home-Office-Vereinbarung**.

Bei dieser Maßnahme steht für uns im Vordergrund: eine harmonische Work-Life-Balance, die Entlastung unserer Kolleginnen und Kollegen mit familiären Pflichten, eine klare Handhabung, **gegenseitiges Vertrauen** zwischen Führungskraft und Beschäftigten und vor allem Freude am Job. Wir freuen uns sehr, dass wir damit zukünftig Job und Familie noch besser unter einen Hut bringen können.

GRUNDZERTIFIKAT






KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Nikolaiplatz 2, 9500 Villach
Telefon: +43 (0)4242 256 82
E-Mail: office@krassgruen.at
Website: www.krassgruen.at
Kontakt: Anna Nocnik

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 6
Frauen: 3
Männer: 3
Teilzeitkräfte: 2
Studierende: 2



 www.facebook.com/Krassgruen.at
 www.instagram.com/krassgruen.at
 www.linkedin.com/company/krassgruen-at

MOTIVATION

Das Team als Familie sehen

Das Ziel der Teilnahme am Audit war und ist es, die Arbeitsbedingungen und das **Arbeitsklima im Betrieb** auszubauen und zu festigen. Ein Team kann nur dann richtig gut arbeiten, wenn das Klima untereinander stimmt und sich jede/r am Arbeitsplatz wohlfühlt.

Unser Team sieht sich als eine Art Familie, deshalb stand es für uns außer Frage, dass wir am Audit teilnehmen, um dieses Gefühl zu verstärken. Da Familie für uns aber nicht nur die Eltern, der/die Partner/in und die eigenen Kinder bedeutet, wollen wir auch ein **offener Betrieb für Freunde, Verwandte und natürlich auch Haustiere** sein. Unser Unternehmen soll ein Ort zum Wohlfühlen und Austauschen sein, wo sich jede/r gleichermaßen willkommen fühlt.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Tag der offenen Tür für Kunden/innen, Freunde/innen und Familien
- Vergünstigungen für Mitarbeiter/innen bei Kunden/innen
- Mentoring für Berufsrückkehrer/innen

Zusätzlich wollen wir mit der Zertifizierung ein positives **Vorbild für andere Unternehmen** sein und zeigen, wie wichtig Familienfreundlichkeit innerhalb eines Betriebes ist. Die **Zertifizierung wertet ein Unternehmen extern und intern immens auf** und sorgt auch für ein besseres Gefühl der Mitarbeiter/innen untereinander und dem Unternehmen gegenüber.

BEST PRACTICE

So definieren wir Familienfreundlichkeit

Um die Familienfreundlichkeit und das generelle Arbeitsklima in unserem Betrieb zu festigen und zu verbessern, haben wir für die Zukunft Maßnahmen geplant, welche uns dabei unterstützen.

Geplant ist ein **Tag der offenen Bürotür**, an dem wir gemeinsam mit unseren Kunden/Kundinnen, Freunden/Freundinnen und unseren Familien einen gemütlichen und lustigen Tag verbringen und ihnen Einblicke in unseren Betrieb geben wollen. Dieser Tag der offenen Bürotür soll vor allem zur Kundenbindung dienen und um den geladenen Gästen zu zeigen, **wie wir in unserem Betrieb Familienfreundlichkeit definieren**.

Eine weitere Maßnahme, welche wir bereits durchgeführt haben und die in Zukunft regelmäßig am Programm stehen wird, ist ein **Wandertag** mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dieser Tag soll zur internen Stärkung des Teams dienen. Es soll Vertrauen untereinander aufgebaut und eine Möglichkeit für einen außerbetrieblichen Austausch geschaffen werden.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: –
Adresse: Altenberger Straße 69, 4040 Linz
Telefon: +43 (0)732 2468 6003
E-Mail: office@lcm.at
Website: www.lcm.at
Kontakt: Gerda Klammer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 118
Frauen: 24
Männer: 94
Teilzeitkräfte: 54



www.facebook.com/linzcenterofmechatronics
 www.linkedin.com/company/linz-center-of-mechatronics

MOTIVATION

Mit Vereinbarkeit Mitarbeiter/innen binden

Mit dem Audit *berufundfamilie* möchte LCM das **Arbeitgeberimage stärken**. Nach innen und nach außen werden die Maßnahmen besser sichtbar gemacht. Davon erwarten wir uns **mehr Bewerbungen** und einen Beitrag zur **Bindung der Mitarbeiter/innen**.

Viele unserer Mitarbeiter/innen befinden sich in einer intensiven Familienphase. Daher ist es wichtig, jetzt die **Vereinbarkeit in den Fokus** zu stellen. Gleichzeitig wollen wir auch schon Maßnahmen für jene Lebensphasen konzipieren, in denen die **Pflege von Angehörigen** eine neue Herausforderung darstellen wird.

BEST PRACTICE

Mit dem Familientag ein Zeichen setzen

Viele unserer Mitarbeiter/innen sind in der Phase der Familiengründung und wir dürfen uns über zahlreichen Nachwuchs freuen. Die **Geburt des 100sten Kindes** bietet einen schönen **Anlass für eine Feier**, mit der wir als Arbeitgeber ein Zeichen setzen, dass **Vereinbarkeit ein zentrales Thema** im Unternehmen ist.

Beim Familientag soll den Kindern unserer Mitarbeiter/innen der Arbeitsplatz der Eltern näher gebracht werden. Ziel dieser Maßnahmen ist eine **langfristige Bindung** unserer Mitarbeiter/innen

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Im Führungsleitbild die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankern
- Employer Branding mit Fokus auf Familienfreundlichkeit
- Familientag und Babyparty





KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Dürauergasse 10, 3100 St. Pölten
Telefon: +43 (0)2742 31 31 31
E-Mail: at@markas.com
Website: www.markas.com/de
Kontakt: Claudia Papesch

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 2.189
Frauen: 1.823
Männer: 366
Teilzeitkräfte: 1.399



www.facebook.com/MarkasGmbH
www.linkedin.com/company/markas

MOTIVATION

Maßnahmen zur Vereinbarkeit flächendeckend fördern

Als **Familienunternehmen** und Arbeitgeber von über 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Österreich - 83 Prozent davon sind Frauen - ist es Markas seit jeher ein zentrales Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Da die Mitarbeiter/innen von Markas österreichweit tätig sind, ist die **Implementierung von flächendeckenden familienfreundlichen Maßnahmen** stets eine Herausforderung. Mit dem Zertifikat *berufundfamilie* hat sich das Unternehmen nun einem langfristigen Projekt gewidmet, um so ausgewählte Maßnahmen und Initiativen zu implementieren, die möglichst viele Arbeitnehmer/innen erreichen.

Markas betrachtet die aktive Auseinandersetzung mit diesem Thema nicht nur als **richtungsweisend** für die Zukunft, sondern auch als einer jener Schwerpunkte, der die **Attraktivität von Markas als Arbeitgeber** noch stärker fördern soll.

BEST PRACTICE

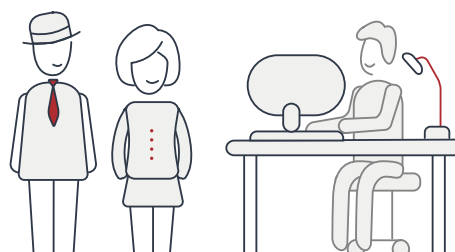
Flexibler mit Homeoffice

Besonders wichtig ist uns die Einführung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **mehr Flexibilität und Mobilität** in ihrer täglichen Arbeit zu gewährleisten.

Dieses Projekt befindet sich mitten in der Test- bzw auch schon in der Umsetzungsphase und kann voraussichtlich ab Jänner 2020 auf die **gesamte Unternehmenszentrale** ausgeweitet werden. Dies soll eine bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit** für die Mitarbeiter/innen ermöglichen und spart ihnen auch Zeit und Kosten.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Homeoffice - Mobiles Arbeiten
- Einführung eines aktiven Karenzmanagements
- Implementierung eines Employee Assistance Programs



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Mühlgasse 59, 2500 Baden
Telefon: +43 (0)2252 909 009
E-Mail: info@marketagent.com
Website: www.marketagent.com
Kontakt: Lisa Patek

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 28
Frauen: 22
Männer: 6
Teilzeitkräfte: 11



MOTIVATION

Den „We are family“-Gedanken nach außen tragen

Marketagent sieht sich insbesondere seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber verpflichtet. So wird **Familienfreundlichkeit bei uns groß geschrieben** und bekommt durch das Audit *berufundfamilie* einen offiziellen Charakter. Wir freuen uns, dass wir unseren „We are family“-Gedanken zukünftig auch durch ein staatliches Gütezeichen nach außen tragen dürfen.

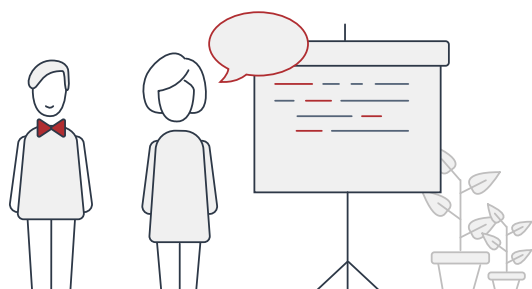
TOP-3-MASSNAHMEN:

- Regelmäßiges Jour fixe und Aktivitäten zur Stärkung der Gemeinschaft im Alltag
- Rahmen für Homeoffice
- Employer Branding als familienfreundlicher Arbeitgeber

BEST PRACTICE

Eingebunden bleiben

Flexible Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter/innen mit Kindern werden bei Marketagent seit Anbeginn gelebt. Damit wächst im Laufe der Zeit aber auch die Herausforderung, interne Abläufe effizient zu koordinieren und den **Kommunikationsstrang** unter den Kollegen/Kolleginnen **nicht abreißen** zu lassen. Dank unseres nun regelmäßig stattfindenden **Jour fixe** gehen keine Informationen verloren und die Mitarbeiter/innen werden in laufende Arbeitsprozesse eingebunden. Das stärkt nicht nur das Gemeinschaftsgefühl, sondern auch den Teamzusammenhalt.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Zeltgasse 12/11, 1080 Wien
Telefon: +43 (0)1 890 30 98
E-Mail: office@neuplusherz.at
Website: www.neuplusherz.at
Kontakt: Mag.^a Gabi Neuherz

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 11
Frauen: 7
Männer: 4
Teilzeitkräfte: 2



 www.facebook.com/neuplusherz
 www.instagram.com/neuplusherz

MOTIVATION

Work-Life Balance und familiäre Unternehmenskultur

neuplusherz legt bereits seit der Gründung großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf(ung) und Familie. Unsere **zentralen Werte Respekt, Fairness und Vertrauen** haben einen sehr großen Stellenwert in unserer Unternehmenskultur. Gerade in Zeiten der Digitalisierung möchte neuplusherz allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine **ausgeglichene Work-Life Balance** bieten.

Wir werden sehr oft auf unsere familiäre Unternehmenskultur und -führung angesprochen und nun können wir unsere

Ideen und Modelle - zertifiziert - einer breiteren Öffentlichkeit präsentieren. Wir sehen die **Zertifizierung als Qualitätssiegel für unsere Arbeit** - und darauf sind wir alle sehr stolz!

BEST PRACTICE

Flexibilität und Absicherung

Wir sehen uns als Gemeinschaft von Kreativen. Wir arbeiten in dynamischen, interdisziplinären Teams, die bestrebt sind, großartige Ideen zu entwickeln und diese wachsen zu lassen.

Wir möchten gut motiviert in einem positiven Umfeld selbstbestimmt arbeiten und unser gutes Betriebsklima erhalten.

Es ist unsere Mission, jede/n im Team als wertvollen Teil des Ganzen in seinen/ihren Stärken zu fördern. Daher leben wir **freie Zeiteinteilung** und **flexible Arbeitszeiten**, haben eine **finanzielle Absicherung** im Alter umgesetzt und entwickeln derzeit eine **Altersteilzeit** für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Finanzielle Zukunftssicherung der Mitarbeiter/innen
- Förderung der Work-Life Balance
- Employer Branding durch familienfreundliche Unternehmenskultur

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Goethestraße 89, 4020 Linz
Telefon:	+43 (0)5 055460-203 66
E-Mail:	ursula.haider@oog.at
Website:	www.oog.at
Kontakt:	Mag. ^a (FH) Ursula Haider

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	8.302
Frauen:	6.524
Männer:	1.778
Teilzeitkräfte:	4.420



MOTIVATION

Familie hat Vorrang

Zufriedene und gesunde Mitarbeiter/innen sind der OÖ Gesundheitsholding (OÖG) ein wichtiges Anliegen. Das Thema Familie hat Vorrang, daher wurden in den letzten Jahren innerbetriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflicher Tätigkeit gesetzt. Im Rahmen der **Lebensphasen-orientierten Arbeitsgestaltung** wurde ein Maßnahmenkatalog für ein bedarfsgerechtes **Angebot an Kinderbetreuungsplätzen** entwickelt. Damit wird Müttern und Vätern der berufliche Wiedereinstieg bzw. der Klinikalltag wesentlich erleichtert.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung als strategischer Unternehmensschwerpunkt
- Flexible Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle, systematisches Auszeiten- und Karenzmanagement
- Familienfreundliche Angebote wie Betriebstagesmütter, Sommerkinderbetreuung, Krabbelstuben und Betriebskindergärten

Die bessere **Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Pflege- und Betreuungsaufgaben** von Angehörigen ist uns aufgrund des demographischen Wandels sowie durch veränderte Erwerbsmuster und Familienstrukturen ein weiteres wichtiges Thema. Im Rahmen des Auditprozesses werden weitere konkrete Maßnahmen erarbeitet, die es den pflegenden Beschäftigten ermöglichen, in der Berufstätigkeit zu bleiben und die pflegerischen Anforderungen besser in Einklang zu bringen.

BEST PRACTICE

Unterstützung, wenn Angehörige zu pflegen sind

Ein Pflegefall im familiären Umfeld tritt meist plötzlich ein. In solchen akuten und krisenhaften Situationen benötigen sowohl die Mitarbeiter/innen als auch deren Vorgesetzte **adäquate Unterstützungsangebote** für die Bewältigung der Arbeits- und Betreuungsaufgaben. Denn nicht selten fordert die Pflege eines/ einer Angehörigen sehr stark. In vielen Fällen wird durch diese Doppelbelastung die Berufstätigkeit (zumindest vorübergehend) eingeschränkt oder völlig aufgegeben.

In den nächsten Jahren soll ein **über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehender** Maßnahmenkatalog erstellt und umgesetzt werden, der den Beschäftigten die Berufstätigkeit und die Vereinbarkeit von pflegerischen Anforderungen ermöglicht.

Österreichisches Bundesheer/ Jägerbataillon 18



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Brunn 13, 8770 St. Michael i. O.
Telefon:	+43 (0)50201 53 31-604
E-Mail:	jgb18@bmlv.gv.at
Website:	http://www.bundesheer.at/sk/lask/brigaden/jgbrig7/baon/jgb18.shtml
Kontakt:	Major Mag. (FH) Peter Huber

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	255
Frauen:	10
Männer:	245
Teilzeitkräfte:	-



 www.facebook.com/OEAJgB18
 www.instagram.com/oeajgb18

MOTIVATION

Strukturierte Unterstützung für familiäre Anliegen

Das Jägerbataillon 18 möchte eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen umsetzen, um einerseits die Bediensteten in familiären Angelegenheiten bestmöglich zu unterstützen und um andererseits für zukünftige Mitarbeiter/innen als **attraktiver Dienstgeber** wahrgenommen zu werden.

Das Audit *berufundfamilie* bietet dem Jägerbataillon 18 eine sehr gute Möglichkeit, um Anliegen und Wünsche der Bediensteten über die **Hierarchieebenen** hinweg anzusprechen und in weiterer Folge in **Projekten** zu verwirklichen.

BEST PRACTICE

Familientag: Ein Blick hinter die Kulissen

„Was machst du eigentlich den ganzen Tag?“ Damit diese Frage in Zukunft durch die **Angehörigen** nicht mehr gestellt werden muss, ist vielen Bediensteten die Durchführung eines Familientages ein großes Anliegen. Die Familienangehörigen können so einen Blick hinter die Kulissen ihrer Liebsten erhalten.

Als positive Begleiterscheinung kann dadurch auch mehr **Verständnis** für die Herausforderungen am Arbeitsplatz geschaffen werden, wenn vor allem in stressigen Zeiten der **Gleichzeitigkeitsbedarf** für den Beruf und die Familie sehr groß wird.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- „Mission first - family always“
- Temporäre Kinderbetreuung in den Ferien
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen für Bedienstete und Familienangehörige



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien
Telefon:	+43 (0)1 40440-0
E-Mail:	info@omv.com
Website:	www.omv.com
Kontakt:	Mag. ^a Nazanin Siller, MA, MBA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	3.419
Frauen:	867
Männer:	2.552
Teilzeitkräfte:	236



-  www.facebook.com/OMV
-  www.instagram.com/omv
-  www.linkedin.com/company/omv

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit unterstreicht Stellenwert der Mitarbeiter/innen

Als eines der führenden Industrieunternehmen in Österreich legen wir viel Wert darauf, auch ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein. Unsere Mitarbeiter/innen haben uns zu dem gemacht, was wir heute sind. Für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft geben **engagierte und zufriedene Mitarbeiter/innen** uns den wesentlichen Antrieb. Mit dem Zertifikat *berufundfamilie* unterstreichen wir den Stellenwert unserer Mitarbeiter/innen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Interne Kommunikation zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienbewusste Meetingkultur
- Flexibilisierung der Arbeitszeit

BEST PRACTICE

Maßnahmen verstärkt kommunizieren

Wir wollen das **Bewusstsein von Führungskräften und Beschäftigten** für die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **stärken**. Zu diesem Zweck wollen wir innerhalb unseres Unternehmens noch mehr als bisher **kommunizieren**, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den Erfolg eines Unternehmens ist. Über verschiedene Kommunikationskanäle sollen die vielfältigen bestehenden Maßnahmen wie die Gleitzeit, unsere Teilzeitmodelle, der OMV Betriebskindergarten und die Sommerbetreuung für Kinder – das „OMV Summer Kids Camp“ – sowie Best Practice Modelle noch **genauer vorgestellt** werden, damit unsere Mitarbeiter/innen diese aktiv nutzen.

Unsere **Entwicklungsprogramme für Führungskräfte** gehen auf das Thema Diversity und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und schärfen das Bewusstsein der Führungskräfte dafür.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Dinghoferstraße 4/4, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)732 78 27 20
E-Mail: sallinger@jutel.at
Website: www.jutel.at
Kontakt: Mag.^a Barbara Sallinger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 25
Frauen: 24
Männer: 1
Teilzeitkräfte: 14



 www.facebook.com/oo.jugendherbergswerk

MOTIVATION

Die Vereinbarkeit leben

Das OÖ Jugendherbergswerk versucht schon viele Jahre, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leben und den **Mitarbeiter/innen** diesbezüglich **Unterstützung zu geben**.

Das Audit *berufundfamilie* war eine sehr gute Gelegenheit, die Anliegen mit der gesamten Belegschaft bewusst durchzuarbeiten.

TOP-3-MASSNAHMEN:

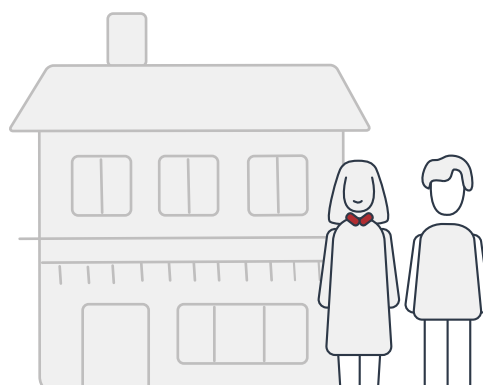
- Jährlicher Bericht im Newsletter
- Ausweisung als familienfreundlicher Arbeitgeber auf Webseite und sozialen Medien
- Workout im Jutel

BEST PRACTICE

Workout im Jutel

Die Jutels des OÖ Jugendherbergswerks verfügen über eigene Fitnessräume und Tischtennisräume. Im Außenbereich gibt es einen Funcourt, ein Trampolin und Tischtennistische für die Gäste. Ziel der Maßnahme ist, dass nun auch die **Mitarbeiter/innen zusammen mit ihren Kindern** die sportlichen Angebote **nutzen** können, denn dies fördert die Gesundheit und ermöglicht Bewegung und gemeinsamen Spaß.

Dafür kommen ausgebildete Trainer/innen ins Jutel und bieten Workouts für Mitarbeiter/innen und deren Familie an.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien
Telefon:	+43 (0)1 49100-021 61
E-Mail:	nadja.fuchs@ottakringerkonzern.com
Website:	www.ottakringerkonzern.com
Kontakt:	Nadja Fuchs

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	266
Frauen:	76
Männer:	190
Teilzeitkräfte:	39



MOTIVATION

Vereinbarkeit stärkt die Bindung der Mitarbeiter/innen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein zentraler Bestandteil unseres nachhaltigen Erfolgs, da wir nur gemeinsam unsere Ziele erreichen können.

Deshalb ist uns das Thema Familie und Beruf sehr wichtig, denn somit können wir das bestehende Vertrauen sowie die **Bindung zum Unternehmen stärken** und die **Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Home Office / Mobile Office
- Kinderbetreuung
- Ausbau von Vergünstigungen und Kooperationen

Das Audit soll einerseits aufzeigen, was wir bereits in diesem Bereich leisten und somit für alle greifbarer machen. Andererseits können wir mit Hilfe der verschiedenen Workshops auch neue Ansatzpunkte sichtbar machen, damit wir in Zukunft noch gezielter die **Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen unterstützen** können.

BEST PRACTICE

Bedarfsanalyse für Ferienbetreuung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern stehen regelmäßig vor der Herausforderung, eine **Betreuung für Ferienzeiten bzw. Fenstertage** zu organisieren. Deshalb wollen wir einen wichtigen Schritt in Richtung mehr Familienfreundlichkeit unternehmen und eine entsprechende Lösung anbieten.

Hierfür werden wir mit einer Bedarfsanalyse starten und im Anschluss **eine passende Lösung erarbeiten** (z.B. durch Kooperation mit Betreuungsstätten in der Nähe), die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nötige **Entlastung** bietet.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Czeija-Nissl-Gasse 11, 1210 Wien
Telefon:	+43 (0)1 270 16 20
E-Mail:	office@pacovis.at
Website:	www.pacovis.at
Kontakt:	Beatrix Weixelbraun

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	44
Frauen:	13
Männer:	16
Teilzeitkräfte:	12
Studierende:	3



MOTIVATION

Familie und Beruf nicht nur unter einen Hut, sondern in Einklang miteinander bringen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer wichtiger! Wir sehen dieses Zusammenspiel als eine Grundvoraussetzung und Chance, **unsere familienfreundlichen Leistungen aufzuzeigen** und die Entwicklung der getroffenen Maßnahmen und Ziele voran zu treiben, sowie **als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden**.

Unser Ziel ist es, auf **die individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzugehen und sie **zu unterstützen**, sodass beide Lebensbereiche im

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Home Office-Regelung
- Verbindlichkeit schaffen durch familienfreundliche Vereinbarung von Arbeitszeiten und Aufgaben
- Individuelle Mitarbeiter/innenentwicklung schaffen und schriftlich festhalten

Einklang zueinander stehen können. Diese Grundwerte entsprechen unserer Unternehmenskultur, sowie Zielen, welche sich auch im Pacovis-Leitbild wiederfinden.

Wir sind stolz darauf, von nun an **unsere familienfreundliche Personalpolitik auch nach außen sichtbar** zu machen und sehen diese Zertifizierung als Unterstützung in diesem Sinne.

BEST PRACTICE

Home Office für Eltern

In unserem Unternehmen sind immer mehr Eltern tätig. Diese haben aus unterschiedlichen Gründen häufig Abwesenheitszeiten, die in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung stehen. Das Thema Home Office rückte daher mehr und mehr in den Fokus.

Für uns war es eine Notwendigkeit, aus diesem Grund für das zu Hause Arbeiten eine **klare Regelung** sowie die technischen Voraussetzungen zu schaffen.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus
Telefon:	+43 (0)5476 62 02
E-Mail:	info@patscheider.com
Website:	www.patscheider.com
Kontakt:	Helmut Dollnig

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	85
Frauen:	35
Männer:	50
Teilzeitkräfte:	11



-  www.facebook.com/patscheider.sport
-  www.instagram.com/patscheidersport

MOTIVATION

Vereinbarkeit ist ein breit gefächertes Thema

Unsere Firmenphilosophie lautet „WE MAKE PEOPLE HAPPY“. Das gilt für unsere Kundinnen und Kunden sowie auch für unsere Mitarbeiter/innen. Deshalb ist es für uns wichtig, mit dem Audit das Thema **Familie und Beruf im Unternehmen fix zu verankern**. Mit den getroffenen Maßnahmen möchten wir unsere Mitarbeiter/innen aktiv unterstützen.

Im Zuge des Audits *berufundfamilie* hat sich herausgestellt, dass das Thema Familie und Beruf breiter gefächert ist, als wir ursprünglich gedacht haben. In den Workshops sind dabei **zahlreiche Ideen und Vorschläge** entstanden, die wir umsetzen werden.

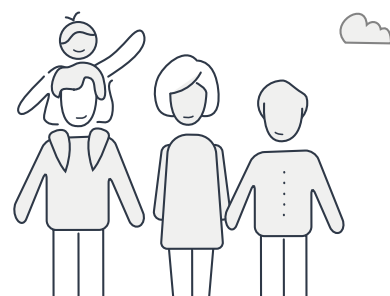
BEST PRACTICE

Im Team kommunizieren

Wir investieren in Menschen. Als Betrieb in einer Tourismus-Destination beschäftigen wir unterschiedliche und zumeist neue Mitarbeiter/innen. Am Wichtigsten ist es für uns, die vielfältigen Themen immer wieder im Team zu kommunizieren und **ein offenes Ohr für die Anliegen unserer Mitarbeiter/innen** zu haben, um uns so als Arbeitgeber weiterzuentwickeln.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Regelmäßige Teambesprechungen zum Thema Familie und Beruf
- Aufnahme des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Bewerbungsgespräche
- Lehrlinge nach der Lehrzeit in unserem Unternehmen halten und Perspektiven für die Zukunft bieten



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Modecenterstraße 14, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)1 798 62 63-0
E-Mail: pilz@pilz.at
Website: www.pilz.at
Kontakt: Ing. Walter Eichner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 52
Frauen: 17
Männer: 35
Teilzeitkräfte: 10
Studierende: 1



 www.facebook.com/pilzAT
 www.linkedin.com/company/pilz-ges-mb-h

MOTIVATION

Zufriedene Mitarbeiter/innen sind unser Ziel

Das Bestreben, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein, basiert schon auf der Tatsache, dass wir ein familiengeführtes Unternehmen sind. Dadurch **haben Familien einen besonderen Stellenwert**. Pilz Österreich blickt auf eine 50-jährige Erfolgsgeschichte zurück und dieser Erfolg basiert auf dem Einsatz motivierter Mitarbeiter/innen. Wir als Arbeitgeber wollen daher jede/n Mitarbeiter/in in seinem/ihrem familiären Umfeld und den damit verbundenen Herausforderungen unterstützen. **Familie und Arbeit dürfen nicht im Widerspruch stehen**. Unser Ziel ist es, zufriedene Mitarbeiter/innen zu beschäftigen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Entwicklung von Regeln und Kriterien für flexibles und mobiles Arbeiten
- Erweiterung des Mitarbeiter/innen-Gesprächs um Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und des Employer Branding als familienfreundlicher Arbeitgeber

Mit diesen Voraussetzungen wollen wir uns außerdem **attraktiv auf dem Arbeitsmarkt präsentieren**. Die junge Generation, die dabei ist eine eigene Familie zu gründen, stellt moderne Ansprüche an mögliche Arbeitgeber/innen. Um diesen gerecht zu werden, ist der **Informationsaustausch mit Profis** von essentieller Bedeutung und der Zeitpunkt dafür genau richtig.

BEST PRACTICE

Offene Gestaltung der Arbeitszeit

Unser Unternehmen ist stetig gewachsen, und dieses Wachstum bedingt auch eine **laufende Anpassung der Organisationsstruktur und der internen Abläufe**. Damit einher geht auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Im Detail meint das die offene Gestaltung der Arbeitszeit und beinhaltet auch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Dies ist unser zentrales Vorhaben für das kommende Jahr. Wir wollen damit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht werden und uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren.




KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Europaplatz 7, 3100 St. Pölten
Telefon:	+43 (0)5 95005
E-Mail:	info@rbstp.at
Website:	www.rbstp.at
Kontakt:	Petra Dürr petra.duerr@rbstp.at

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	195
Frauen:	120
Männer:	75
Teilzeitkräfte:	64



 www.facebook.com/rbstp.at
 www.instagram.com/raiffeisenbank_stpoelten

MOTIVATION

Mit Vereinbarkeit die Wettbewerbsfähigkeit ausbauen

Die Raiffeisenbank Region St. Pölten ist eine in der Region stark verankerte Genossenschaftsbank. Wir legen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Deshalb bieten wir schon jetzt viele Maßnahmen an, die dies gewährleisten. Mit der Zertifizierung möchten wir diese **Vereinbarkeit** sowohl bei **unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** als auch bei **unseren Kundinnen und Kunden** verstärkt **ins Bewusstsein rücken**.

Ein großes Ziel ist es daher, durch bestmögliche Mitarbeiterbindung und gesteigerte Arbeitgeberattraktivität unsere Wettbewerbsfähigkeit abzusichern sowie weiter auszubauen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Mobiles Arbeiten
- Freizeit statt Geld
- Gesundheitsförderung

BEST PRACTICE

Unterstützung in allen Lebenszeiten

VollZEIT?! - ElternteilZEIT?! - BildungsteilZEIT?! - AltersteilZEIT?! - FreiZEIT?! Unsere Berufszeit unterliegt einem ständigen Wandel. Wir als Unternehmen möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich in allen Lebenszeiten unterstützen. Verschiedenste Zeitmodelle werden deshalb schon jetzt angeboten und gerne genutzt. **Flexibles Arbeiten** - ganz egal ob im Büro oder von zu Hause aus - unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ist uns im Zuge des Audits ein besonderes Anliegen.

Zudem möchten wir die Möglichkeit anbieten, bestimmte **geldwerte Vorteile** wie z.B. Gutscheine zur Geburt eines Kindes oder Jubiläen **in mehr Freizeit umwandeln** zu können.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Lendorf 289, 9811 Lendorf
Telefon: +43 (0)676 931 931 2
E-Mail: info@grischu.at
Website: www.grischu.at
Kontakt: Ingrid Gritschacher

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 8
Frauen: 6
Männer: 2
Teilzeitkräfte: 3



MOTIVATION

Wir brauchen noch viel mehr Familienfreundlichkeit

Adolph Kolping sagt: „Das erste, das der Mensch im Leben vorfindet, das letzte, wonach er die Hand ausstreckt, das Kostbarste, was er im Leben besitzt, ist die Familie“. Ganz in diesem Sinne erscheint es uns insbesondere in Zeiten des demographischen Wandels, des Generationenmanagements und disruptiver Technologien wichtig, **den Menschen ganzheitlich zu sehen und in seinen Wurzeln zu stärken.**

Wir sind Fans des lebenslangen Lernens, **(Weiter-) Entwicklung** ist uns besonders wichtig. Im Audit *berufundfamilie* sahen wir die Chance, zum einen sichtbar zu machen, was da ist, zum anderen mit Weiterentwicklungsansätzen in Berührung zu kommen und die **Vereinbarkeit lebendig zu halten.**

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Weiterbildungsmaßnahmen, die die Vereinbarkeit stützen
- Familien-/Kindertag
- 4 Tage-Woche

Es ist uns wichtig, ein Statement zu setzen und auch nach außen zu sagen: „Ja, wir sind familienfreundlich, finden das sogar ziemlich cool und sind überzeugt davon, dass unsere Arbeits- und Lebensumwelten, ja wir als Gesellschaft, noch viel mehr Familienfreundlichkeit brauchen.“

BEST PRACTICE

Tun. Mitmachen. Lernen.

Wir sind Fortbildungsfreaks und haben unsere fachspezifischen Fortbildungen schon vor ein paar Jahren um technologie-spezifische Fortbildungen ergänzt. Die Teilnahme am Projekt „Lebenswelt.Beruf“ hat uns gezeigt, dass wir noch eine dritte Fortbildungssäule brauchen, wollen wir auch in Zukunft gute Arbeitgeber sein: **Weiterbildungsmaßnahmen, die Vereinbarkeit im beruflichen Alltag stützen** und den Lebens- und Berufsalltag unserer Mitarbeiter/innen, aber auch unserer Klienten/innen erleichtern.

Egal welche konkreten Projekte wir gerade ersinnen (Kinder/Familientag, 4 Tage-Woche, etc.), scheint uns diese **dritte Säule im Jahreskreis unserer Fortbildungen** wesentlich, damit wir stets noch besser werden und uns die Ideen im Themenkreis Vereinbarkeit nie ausgehen.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Moos 12, 4710 Grieskirchen
Telefon:	+43 (0)7248 683 40
E-Mail:	christine.seifried@unitedauto.at
Website:	www.unitedauto.at
Kontakt:	Christine Seifried

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	29
Frauen:	5
Männer:	24
Teilzeitkräfte:	7



www.facebook.com/seifriedunitedauto
www.instagram.com/seifriedunitedauto

MOTIVATION

Ein Bewusstsein für ein familienfreundliches Umfeld schaffen

Seit Jahren steht der Name Seifried für Handschlagqualität, Vertrauen und die Leidenschaft für großartige Autos. Unser Motto lautet: Durch Menschen bewegt leben wir nach innen und außen. Als Familienbetrieb sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wichtigste Aushängeschild: Leidenschaft, Vielfalt, Fairness, Kompetenz und Nachhaltigkeit werden in unserem Unternehmen seit über 50 Jahren gelebt.

Die **Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen steht im Mittelpunkt**, weshalb wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Lebensphasen ermöglichen möchten.

Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* wurde dieses Verständnis **erstmalig in einem koordinierten Prozess** verarbeitet, um ein erweitertes **Bewusstsein für ein familienfreundliches Umfeld** zum Wohle der Belegschaft zu schaffen.

BEST PRACTICE

Familienfreundliche Urlaubsplanung

Seit Juli 2019 besitzen wir einen großen **Urlaubsplaner mit farblich abgestimmten Bereichen**. Rot gekennzeichnete Bereiche sind sehr arbeitsintensive Phasen, in denen es Urlaub nur in Ausnahmefällen gibt. Die Urlaubsplanung kann dadurch konfliktfreier und familienfreundlicher unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Geschäftsführung abgestimmt werden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Mitarbeiter/innen-Gespräch mit Familienagenden
- Feedbacksystem für Führungskultur – Buddy System
- Übersicht von Ferienangeboten in den umliegenden Gemeinden

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Spar Straße 1, 6300 Wörgl
Telefon: +43 (0)5332 796 323 10
E-Mail: manuela.lechner@spar.at
Website: www.spar.at
Kontakt: Manuela Lechner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 2.989
Frauen: 2.439
Männer: 550
Teilzeitkräfte: 1.588
Studierende: 25



MOTIVATION

Fokus auf Familienfreundlichkeit für das ganze Unternehmen

Nachdem wir bereits seit Jahren das Zertifikat *berufundfamilie* für das Großhandelshaus in Wörgl besitzen, wollten wir auch **den nächsten großen Schritt gehen** und am Audit für unser TANN Fleischwerk in Wörgl sowie **alle unsere Nordtiroler und Salzburger SPAR-Filialstandorte** sowie TANN-Filialen in den INTERSPAR Häusern teilnehmen.

Dabei war uns die Meinung und der Erfahrungsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Märkten bzw. den verschiedenen Abteilungen sehr wichtig und wahnsinnig wertvoll.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Abstimmung der Personaleinsatzplanung mit familiären Bedürfnissen
- Mehr Transparenz über Strategie und Ziele herstellen
- Familientag

Ein wichtiger Punkt dabei war und ist die **Personaleinsatzplanung**, die vermehrt auf familiäre Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht nimmt.

BEST PRACTICE

Kinder entdecken den Arbeitsplatz der Eltern

Es arbeiten im SPAR Großhandel und im TANN Fleischwerk über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die meisten Familienangehörigen, insbesondere die Kinder, haben jedoch bisher noch keinen Einblick auf das Betriebsgelände und den Arbeitsplatz der Eltern erhalten. Dies war ein intensiver Wunsch der Audit-Workshop Teilnehmerinnen und Teilnehmer, den wir prompt im September 2019 erfüllten. Knapp 500 SPAR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Angehörige, vor allem über 100 Kinder, bekamen Hausführungen und genossen ein tolles Familienprogramm.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Wallenmahd 46, 6850 Dornbirn
Telefon:	+43 (0)5572 309
E-Mail:	judith.hanspeter@spar.at
Website:	www.spar.at
Kontakt:	Judith Hanspeter

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.992
Frauen:	1.556
Männer:	436
Teilzeitkräfte:	996



MOTIVATION

Führungskräfte für Vereinbarkeit sensibilisieren

SPAR schafft familienfreundliche Bedingungen aus Überzeugung. Denn nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die zentralen Lebensbereiche wie Familie und Beruf in Einklang bringen können, sind zufrieden und wechseln seltener den Arbeitgeber.

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist unabdingbar. Daher ist eine Steigerung des Wohlfühlfaktors eine wichtige Maßnahme. Dazu gehört vor allem auch die **Ausbildung bestehender Führungskräfte** hinsichtlich deren Führungskompetenz sowie deren Sensibilisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Wochenarbeitszeit: Fünf Arbeitstage im Filialbereich
- Regelmäßige Kommunikation von *berufundfamilie* in regionalen Mitarbeiter/innen-Medien
- Firmeninterne Kinderbetreuung für SPAR-Mitarbeitende

BEST PRACTICE

Unterstützung beim Wiedereinstieg

In unseren Strategiesitzungen in der SPAR-Zentrale Dornbirn ist klar hervorgegangen, dass eine Ausgewogenheit zwischen Freizeit und Beruf sowie eine Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten von großer Wichtigkeit sind. Es ist uns somit ein Anliegen, den oftmals schwierigen Spagat zwischen diesen zwei Lebensbereichen zu erleichtern. Mit einer Erleichterung in der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsmaßnahmen soll ein **Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag** für kompetente Fachkräfte **unterstützt** werden. Hier soll sowohl eine finanzielle Rentabilität gegeben sein, als auch eine Anpassung an berufliche Vorgaben im Handel beachtet werden.

Zudem soll in einem weiteren Projekt eine Vollzeitbeschäftigung eine **Wochenarbeitszeit von fünf Tagen** für Mitarbeiter/innen der SPAR-eigenen Filialen nicht übersteigen. Diese Maßnahmen sollen zu einem ausgeglichenen Verhältnis vom privaten und beruflichen Umfeld mit sich bringen.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Hauptplatz 2, 2620 Neunkirchen
Telefon:	+43 (0)5 0100 202 41
E-Mail:	service@neunkirchen.sparkasse.at
Website:	www.neunkirchen.sparkasse.at
Kontakt:	Mag. ^a Gertrude Schwebisch, MBA MRICS

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	169
Frauen:	90
Männer:	79
Teilzeitkräfte:	53



www.facebook.com/sparkasse.neunkirchen

www.linkedin.com/company/sparkasse-neunkirchen-at

MOTIVATION

Leitbetrieb geht mit Familienfreundlichkeit voran

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt der Sparkasse Neunkirchen als Arbeitgeberin besonders am Herzen. Wir sehen eine **familienfreundliche Unternehmenskultur** als wichtigen Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen in dieser Hinsicht zu berücksichtigen, ist Teil unserer Philosophie und wird auf allen Ebenen gelebt.

Wir wollen unseren Gründungsauftrag von 1871 mit Leben erfüllen, das ist auch ein gesellschaftspolitischer Auftrag. Die Sparkassen sind in der regionalen Wirtschaft, vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben, stark verankert. Sie positionieren sich bewusst

durch ihre enge Bindung an die Gemeinden, durch ihr hohes Engagement bei Privatkundinnen und -kunden sowie freien Berufen und vor allem durch ihre **hohe Corporate Social Responsibility** gegenüber Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Bevölkerung. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir auf die **Zusammenfassung der bestehenden familienfreundlichen Maßnahmen und deren stärkere Kommunikation**, um als Leitbetrieb in unserem Bezirk fungieren zu können. Die Sparkasse bekennt sich zu einem Führungsstil, der die **Mitarbeiter/innen, deren Kompetenz, Erfahrung und Eigenverantwortung wertschätzt**, in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbindet und Entscheidungen möglichst transparent macht.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Erstellung eines Leitfadens für die Rückkehr aus der Karenz
- Gesundheits- und Sportangebote für Mitarbeiter/innen
- Familienbeauftragte/r als Vertrauensperson mit klaren Kompetenzen für alle Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

BEST PRACTICE

Synergien mit familienfreundlichen Filialgemeinden

Die Sparkasse soll als Leitbetrieb für den gesamten Bezirk Neunkirchen dienen. Eine Besonderheit des Projekts liegt darin, dass eine **Vernetzung auf kommunaler Ebene** aufgebaut werden soll und zukünftig auch Synergieeffekte mit familienfreundlichen Gemeinden geschaffen werden sollen. Davon können **sowohl Mitarbeiter/innen als auch Gemeindebürgerinnen und -bürger langfristig profitieren**. Um dieses Vorhaben umzusetzen, soll zunächst Kontakt mit den Filialgemeinden aufgenommen und der Status der Familienfreundlichkeit erhoben werden. Information und eine mögliche Zusammenarbeit stehen hier im Vordergrund.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon:	+43 (0)463 521-7100
E-Mail:	hrm@stw.at
Website:	www.stw.at
Kontakt:	Mag. ^a Petra Brunner, Leitung Personal und Recht

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	886
Frauen:	174
Männer:	712
Teilzeitkräfte:	46



 www.facebook.com/stadtwerkeklagenfurt
 www.instagram.com/stadtwerkeklagenfurt

MOTIVATION

Erfolgreiche Personalpolitik setzt auch auf Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Stadtwerke Klagenfurt ein **wesentlicher Bestandteil einer attraktiven und nachhaltigen Personalpolitik**. Zufriedene Mitarbeiter/innen, welche in unserem Unternehmen die Möglichkeit haben, ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen gut vereinbaren zu können, sind unser bestes Kapital, um als Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich agieren zu können.

Um die Stadtwerke auch in Zukunft als attraktiven und innovativen Arbeitgeber positionieren zu können, sind wir an einer **stetigen Weiterentwicklung der Vereinbarkeit** von Familie und Beruf interessiert. Durch die Auditierung zeigte sich, dass wir bereits vieles für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen und umsetzen konnten. Seit Jahren bestehende Maßnahmen

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Unterstützung bei der Kinderbetreuung, vor allem in den Ferien
- Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Kommunikationskonzept Vereinbarkeit von Familie und Beruf

wurden so wieder bewusst gemacht. Dies ist nun Ansporn für uns, weitere Maßnahmen in Angriff zu nehmen.

BEST PRACTICE

Haltung und Maßnahmen kommunizieren

Als frisch zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber ist es uns sehr wichtig, dass alle unsere Mitarbeiter/innen, wie auch alle künftigen Mitarbeiter/innen, über bestehende und geplante Maßnahmen der Stadtwerke in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert sind. Aus diesem Grund arbeiten wir bereits an einem entsprechenden Kommunikationskonzept, um unsere **familienfreundliche Haltung und die dazugehörigen Maßnahmen nach innen und außen noch besser kommunizieren** zu können.

Wir konnten in den letzten Jahren bereits einiges umsetzen, wie z. B. interessante Modelle der **Arbeitszeitflexibilisierung**. Genau in diesem Bereich möchten wir noch weitere Möglichkeiten evaluieren und diese unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur besseren Vereinbarkeit anbieten.

Außerdem planen wir in Bezug auf die Kinderbetreuung, unseren Beschäftigten verstärkt unter die Arme zu greifen, wie zum Beispiel durch **Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen** in den Ferien.

UNIQUARE Software Development GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Lannerweg 9, 9201 Krumpendorf am Wörthersee
Telefon:	+43 (0)4229 4000
E-Mail:	info@uniquare.com
Website:	www.uniquare.com
Kontakt:	Natalia Bouwmeester, MSc

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	104
Frauen:	31
Männer:	73
Teilzeitkräfte:	22



www.linkedin.com/company/uniquare

MOTIVATION

Vielfältige Maßnahmen für mehr Balance in Familie und Beruf

Schon immer war es ein großes Anliegen von UNIQUARE, ihre Mitarbeiter/innen durch eine **besondere Arbeitsumgebung und zahlreiche Benefits** dabei zu unterstützen, Job und Familien- bzw. Privatleben unter einen Hut zu bringen. Seit Jahrzehnten bietet UNIQUARE ihren Mitarbeiter/innen die Gleitzeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an persönliche Lebenssituationen anpassen, verschiedenste Maßnahmen zur Gesundheitsförde-

rung und vieles mehr. Um **mit aktuellen Entwicklungen in Sachen Mitarbeiter/innen-Motivation und -Zufriedenheit sowie Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten**, sind wir für neue Ideen und Impulse offen. Mit dem Audit *berufundfamilie* können wir unser bisheriges Angebot besser verstehen, erweitern, strukturiert kommunizieren und **gezielt und systematisch weiterentwickeln**.

BEST PRACTICE

„Tue Gutes und rede darüber“

Die vielen freiwilligen sozialen Leistungen und die große Flexibilität für die Mitarbeiter/innen sind seit Jahrzehnten stark in unserem Alltag verankert und sind Teil unserer Unternehmenskultur. Für uns im Unternehmen ist all das selbstverständlich, allgemein in der Arbeitswelt schaut es jedoch oft anders aus. Frei nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ möchten wir **intern wie extern mehr Bewusstsein für das Thema Vereinbarkeit** von Beruf und Familien- bzw. Privatleben schaffen und unseren bestehenden und potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den umfassenden Mehrwert von UNIQUARE besser vermitteln. Alle Aspekte unserer Familienfreundlichkeit werden zusammengetragen und vor allem **in den Bereichen interne Kommunikation und Employer Branding transparent gemacht**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Unternehmensweites Gremium zur systematischen Umsetzung und Weiterentwicklung von *berufundfamilie*-relevanten Themen
- Beruf und Familie als Themenschwerpunkt im unternehmensweiten Wiki-Kommunikationstool
- Schaffung einer Informationsdrehseibe zur Kinderbetreuung und Angehörigenpflege

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 20620 1348
E-Mail:	janine.kuegle@valneva.com
Website:	www.valneva.com
Kontakt:	Janine Kügler, LL.B., M.A.

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	186
Frauen:	116
Männer:	70
Teilzeitkräfte:	50



 www.facebook.com/ValnevaSE

 www.linkedin.com/company/valneva

MOTIVATION

Unterstützung in fordernden Lebensphasen

Valneva ist ein internationales Impfstoff-Biotechnologie-Unternehmen. Unser Erfolg beruht auf dem großen Engagement und der Kompetenz unserer Mitarbeiter/innen. Wir sind stolz darauf, unseren Beschäftigten die **Möglichkeit zur Weiterentwicklung** zu bieten und **gleichzeitig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern**.

Dass unsere Mitarbeiter/innen in bestimmten Lebensphasen von ihren Familien besonders stark gebraucht werden, ist uns bewusst. Zudem nimmt auch die Geschwindigkeit des Alltags- und Berufslebens zu. Wir wollen daher **solide Rahmenbedingungen schaffen**, die die Bewältigung dieser Herausforderungen erleichtern.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Bündelung, Dokumentation und verstärkte Kommunikation bereits bestehender Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schaffung einer möglichen Regelung für Home-Office
- Evaluierung: Valneva-Impfstoffe für Mitarbeiter/innen

Mit dem Zertifikat und den neuen Maßnahmen wollen wir ein klares internes und externes Bekenntnis zu einer familienfreundlichen Arbeitskultur ablegen. Wir möchten unsere Angebote stärker kommunizieren, um das **Bewusstsein für die Familienfreundlichkeit** bei Valneva zu erhöhen.

BEST PRACTICE

Angebote weiterentwickeln und kommunizieren

Aus verschiedenen Abteilungen und mit unterschiedlichen familiären Hintergründen machte sich das Valneva-Projektteam auf den Weg zum Zertifikat. Beim Brainstorming kristallisierten sich rasch die ersten Verbesserungspotenziale heraus. Jedoch zeigte sich auch, dass Valneva bereits einiges in punkto Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten hat. Wir sammelten die einzelnen Angebote wie **Gleitzeit, geförderter Campus-Kindergarten oder Yoga** und setzten sie wie Puzzlestücke zusammen. Gleichzeitig wurde uns klar, dass wir einen Kommunikationsbedarf haben. Denn **nur, wenn unsere Angebote sichtbar sind, können sie auch in Anspruch genommen werden** und ihre positive Wirkung entfalten. Daher einigte sich das Valneva-Projektteam unter anderem auch darauf, die bereits bestehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bündeln und verstärkt zu kommunizieren.



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Weissensee Straße 1, 9761 Greifenburg
Telefon:	+43 (0)4712 932 39
E-Mail:	office@weissenseer.com
Website:	www.weissenseer.com
Kontakt:	Julia Weissenseer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	45
Frauen:	8
Männer:	37
Teilzeitkräfte:	2
Studierende:	2



MOTIVATION

Rahmenbedingungen für individuelle Bedürfnisse schaffen

Wir sind nur so gut wie die Menschen, die hinter uns stehen. Die Basis unseres Erfolgs ist Empowerment, Wertschätzung, selbstständiges Arbeiten, Vertrauen, Fachkompetenz und Sinnhaftigkeit. Das **Erkennen von Verbesserungspotenzialen in Bezug auf die Vereinbarkeit** von Familie und Beruf war für uns ein wesentliches Motiv für die Teilnahme am Audit *berufundfamilie*. Es stärkt unsere Unternehmensphilosophie „Aus Verantwortung für die Zukunft“. Wir haben somit nicht nur ein Bewusstsein für gesundes, energieautarkes und umweltschonendes Wohnen, sondern tragen auch die **Verantwortung für bewusste, motivierende und lösungsorientierte Führung**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Verankerung der Vereinbarkeit bei Meetings, Agenda und Einzelgesprächen
- Kommunikationskonzept, PR- und Öffentlichkeitsarbeit zu Vereinbarkeit
- Schaffen von bestmöglichen familienfreundlichen Rahmenbedingungen

Im Zuge des Audits setzen wir **mit gezielten familienfreundlichen Maßnahmen** nachhaltige Impulse für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen und bestmögliche Rahmenbedingungen für aktuelle wie auch zukünftige Herausforderungen zu schaffen, um die **Vereinbarkeit noch stärker zu leben**. Davon erwarten wir uns Wertschätzung, Sichtbarkeit nach innen und außen, Motivation sowie Halten und Gewinnen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

BEST PRACTICE

Wachstum, Wissen und Wandel

Innovation bedeutet für uns unter anderem Wachstum, Wissen und Wandel, vor allem auch im Bereich der **Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**. Im Wandel der Zeit wachsen wir mit der neuen Generation und nutzen das Wissen, die familienfreundlichen Rahmenbedingungen, die Führungskultur und die Personalpolitik bestmöglich danach auszurichten.



KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Johann-Michael-Dimmelstraße 9, 4910 Ried im Innkreis
Telefon:	+43 (0)7752 9190
E-Mail:	office@wintersteiger.at
Website:	www.wintersteiger.com
Kontakt:	Paul Scheran

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.041
Frauen:	163
Männer:	878
Teilzeitkräfte:	57



-  www.facebook.com/wintersteigerag
-  www.instagram.com/wintersteiger.ag
-  www.linkedin.com/company/wintersteiger

MOTIVATION

Bewusstsein schaffen für Familienfreundlichkeit

Wir haben uns für das Audit *berufundfamilie* entschlossen, um einerseits nach innen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst zu machen, was wir schon alles für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tun und dass wir **soziale Verantwortung und Mitarbeiter/innen-Bindung ernst nehmen**. Zum anderen ist unser Ziel, am lokalen Arbeitsmarkt noch besser **als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Intensivierung der Kommunikation und Information durch moderne Plattformen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- WINTERSTEIGER Sozialfonds - finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen und Familienangehörige in Notlagen

Wir erwarten uns durch familienfreundliche Maßnahmen eine Hebung des Bewusstseins für Arbeitgeberbindung bei den Führungskräften sowie allgemein eine bessere Wahrnehmung dieser Aspekte.

BEST PRACTICE

Home-Office und Zeitausgleich

Im Zuge des neuen Arbeitszeitgesetzes haben wir im Angestelltenbereich die Betriebsvereinbarung für Gleitzeit adaptiert und neu abgeschlossen. Zusätzlich zur **wöchentlichen Home-Office-Möglichkeit** bieten wir auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit All-In-Verträgen die Möglichkeit zu **ganztägigem Zeitausgleich**. Im nächsten Schritt wird nun geprüft, inwieweit die Arbeitszeit in der **Produktion flexibler und familienfreundlicher gestaltet** werden kann.

Wolfgang Kinninger Karosserie GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Willendorfer Gasse 3, 1230 Wien
Telefon: +43 (0)1 667 01 56
E-Mail: office@kinninger.at
Website: www.kinninger.at
Kontakt: Sandra Kinninger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 13
Frauen: 2
Männer: 11
Teilzeitkräfte: 1



 www.facebook.com/Wolfgang-Kinninger-Karosserie-GmbH-320878021276577

MOTIVATION

Vereinbarkeit ist aus eigener Erfahrung wichtig

Wir führen ein Familienunternehmen und sind selber Eltern von Kindern. Daher wissen wir, wie wichtig es ist, **Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren** zu können. Dieses Thema liegt uns sehr am Herzen und wir versuchen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **mit individuellen Lösungen in ihrer jeweiligen familiären Situation zu unterstützen**.

Der richtige Zeitpunkt, um das Audit zu beginnen, war jetzt, da die nachfolgende Generation eine immer wichtigere Rolle in Sachen Hauptverantwortung spielt und auch für die Mitarbeiter/innen die Anlaufstelle für Anregungen und Fragen ist.

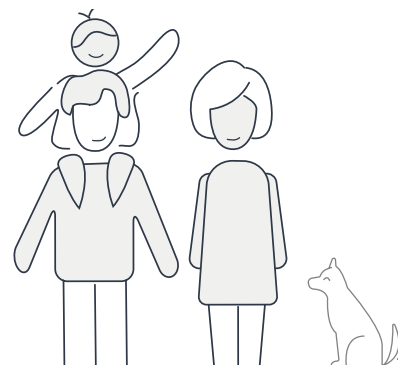
TOP-3-MASSNAHMEN:

- Einführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen
- Überprüfung der Arbeitsabläufe und -inhalte
- Der Arbeitgeber reagiert auf wichtige private Anlässe

BEST PRACTICE

Im Gespräch Lösungen finden

Eines unserer wichtigsten Themen sind unsere Mitarbeiter/innen. Durch **regelmäßige Mitarbeiter/innen-Gespräche** möchten wir folgende Punkte verbessern: Stärkung der Mitarbeiter/innen-Bindung, der Weiterbildung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Konfliktvermeidung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Verbesserungspotential bei einzelnen Arbeitsabläufen herausfinden, Wünsche und Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einholen und umsetzen.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Alpenstraße 70, 5033 Salzburg
Telefon: +43 (0)57070 100
E-Mail: info@wuestenrot.at
Website: www.wuestenrot.at
Kontakt: Mag. Walter Nowotny

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 1.707
Frauen: 880
Männer: 827
Teilzeitkräfte: 321



MOTIVATION

Das Arbeitsumfeld familienfreundlich weiterentwickeln

Wüstenrot ist es ein großes Anliegen, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein **familienfreundliches Arbeitsumfeld zu bieten**.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll **stets „up to date“ über alle angebotenen familienfreundlichen Leistungen** des Unternehmens sein. Informationen über neue Initiativen, Aktionen und Projekte sollen rasch und unkompliziert an alle Betroffenen kommuniziert werden. Mit dem Audit *berufundfamilie* bündeln wir Maßnahmen und **entwickeln neue Ideen**, um uns auch hier kontinuierlich weiterzuentwickeln

BEST PRACTICE

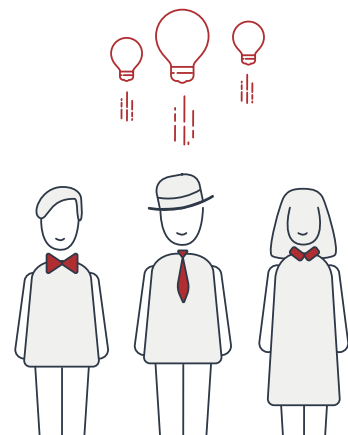
Alle können sich einbringen

Wir setzen bei der internen Kommunikation auf einen regelmäßigen **Informationsaustausch mit allen Führungskräften und Beschäftigten**.

Über unsere **interne Innovationsplattform** bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich in den Prozess „Beruf und Familie“ einzubinden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Flexibles Arbeiten
- Interne Kommunikation
- Unterstützung der Führungskräfte hinsichtlich familienbewusstem Personalmanagement





KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien
Telefon:	+43 (0)50320 - 161
E-Mail:	apg@apg.at
Website:	www.apg.at
Kontakt:	Mag. ^a Katja Moschini-Klom

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	545
Frauen:	106
Männer:	439
Teilzeitkräfte:	41



MOTIVATION

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Gütesiegel

Die **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf sowie eine ausgeglichene **Work-Life-Balance** sind für ein modernes Unternehmen unverzichtbar. Denn entscheidend ist heute nicht die reine Arbeitskraft, sondern die Motivation der Mitarbeiter/innen.

Das Audit *berufundfamilie* brachte eine höhere **Sensibilität zum Thema**, gerade bei den Führungskräften, sowie positive **Veränderungen** in Richtung **Homework**, 4-Tages-Woche, **Gleitzeiten**, Führungsqualitäten, etc.

Neue, vor allem junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen das Zertifikat als ein **Gütesiegel** wahr.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Interne Kommunikation – eigener Bereich im Intranet zum Thema Familie und Beruf
- Kommunikation und weiteres Deployment des neuen Führungsleitbildes
- Überarbeitung der Betriebsvereinbarung zum Thema Pflegekarenz und Pflegezeit

BEST PRACTICE

Gemeinsame Erarbeitung eines flexiblen Arbeitsmodells

Am Beginn der Überlegungen zum Audit *berufundfamilie* stand das Interesse, das Unternehmen sowohl für bestehende als auch für neue Mitarbeiter/innen attraktiver zu machen. Ein konkreter Wunsch waren mehr **Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort**.

Führungskräfte und Mitarbeiter/innen diskutierten gemeinsam über unterschiedliche Wünsche und erarbeiteten **Strategien, Ziele** und konkret realisierbare **Maßnahmen**. Bereits getroffene Aktivitäten werden seit 2015 in regelmäßigen Meetings evaluiert und weitere Verbesserungen besprochen. Die neuen Regelungen ermöglichen eine hohe Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort haben bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen **Motivationsschub** geschaffen.

Der **Input von außen** durch Beratungs- und Zertifizierungsstelle sowie der Austausch mit anderen Unternehmen liefert für uns immer wieder wertvollen Input, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

ZERTIFIKAT seit 2010



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt
Telefon: +43 (0)463 5858-0
E-Mail: bks@bks.at
Website: www.bks.at
Kontakt: Mag.^a Petra Ibounig-Eixelsberger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 849
Frauen: 470
Männer: 379
Teilzeitkräfte: 249



 www.facebook.com/bksbank
 www.linkedin.com/company/857946

MOTIVATION

Den Kraftort Familie stärken

Wir sehen die Familie als Ort der Kraft und möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können. Von der daraus resultierenden **Erfahrung und Motivation** profitieren nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch unsere Kundinnen und Kunden sowie in einem weiteren Kontext die BKS Bank selbst.

Durch das Audit *berufundfamilie* können wir folgende Ziele erreichen:

- eine hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- eine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Kostenlose und anonyme Beratung für Mitarbeiter/innen durch ein unabhängiges Institut
- Unterstützung bei der Fenstertags- und Ferienbetreuung
- Flexible Arbeitszeitmodelle – Gleitzeit ohne Kernzeit

- eine lange durchschnittliche Beschäftigungsdauer
- eine hohe Rückkehrquote aus der Karenz
- eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Führungskräften
- eine permanente Verbesserung unserer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

BEST PRACTICE

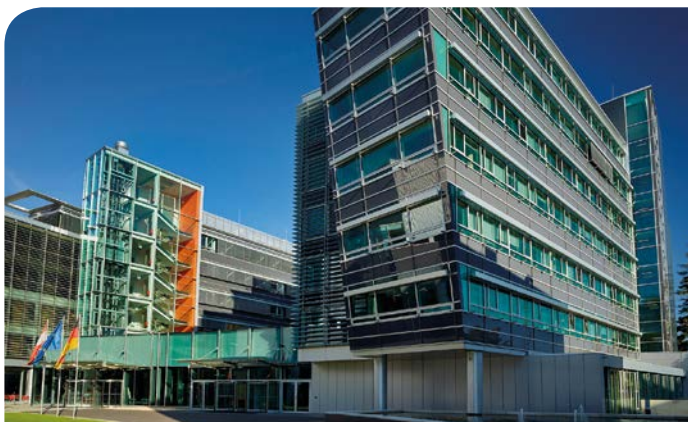
Unterstützung in fordernden Situationen

Steigende Anforderungen bei der Arbeit, organisatorische Veränderungen im Unternehmen, eine drohende Scheidung, die plötzliche Erkrankung eines nahen Angehörigen – dies sind nur einige Beispiele, wie sich das Leben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern plötzlich ändern kann.

Um in diesen **schwierigen Lebenssituationen eine gute Unterstützung** bieten zu können, ist die BKS Bank eine Partnerschaft mit dem EAP-Institut für Mitarbeiterberatung eingegangen.

Unsere Mitarbeiter/innen können sich dort seit 2015 **anonym und kostenlos beraten lassen** – zu beruflichen, aber auch privaten Themen, die für sie belastend sind. Zusätzlich übernimmt das EAP-Institut Rechercharbeiten und unterstützt bei der Suche nach Pflege- und Kindergartenplätzen etc. Ein regelmäßig im Intranet veröffentlichter **Newsletter** gibt Tipps zur Steigerung der Resilienz, zu Gesundheit und einer besseren **Work-Life-Balance**.

ZERTIFIKAT seit 2010



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Dr. Boehringer-Gasse 5 - 11, 1121 Wien
Telefon:	+43 (0)1 80 105-0
E-Mail:	info@boehringer-ingelheim.at
Website:	www.boehringer-ingelheim.at
Kontakt:	Mag. ^a Susanna Steirer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	2.006
Frauen:	972
Männer:	1.034
Teilzeitkräfte:	284



 www.facebook.com/BoehringerAT
 www.linkedin.com/company/boehringer-ingelheim

MOTIVATION

Gutes Angebot weiter ausbauen

Als **Familienunternehmen** möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben bestmöglich unterstützen.

In diesem Sinne wurden in den letzten Jahren bei Boehringer Ingelheim bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Zu nennen sind z. B. die Implementierung von **Gleitzeitmodellen**, die Veranstaltung von **Familientagen** oder Maßnahmen zur besseren Wiedereingliederung von Kolleginnen und Kollegen, die aus der **Karenz** zurückkehren. Es wurden damit wichtige Akzente in Richtung Familienfreundlichkeit gesetzt.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Weiterentwicklung und Optimierung flexibler Arbeitszeitgestaltung
- Integration des Themas Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in ausgewählte Maßnahmen für Führungskräfte
- Erarbeitung eines Konzepts zur Pausenkultur, zur Förderung des positiven Images von Pausen

Für die kommenden Jahre hat sich Boehringer Ingelheim zum Ziel gesetzt, unter Mitwirkung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot weiter auszubauen – der **Bedarf verändert** sich, daran werden wir die **Aktivitäten anpassen**.

BEST PRACTICE

Mehr Zeit für die Familie

Viele unserer Mitarbeiter/innen schätzen die zahlreichen, unterschiedlichen Benefits. Das macht es schwierig, sich auf ein einzelnes Thema zu beschränken. Ein zentraler Beitrag sind die Angebote zur **flexiblen Arbeitszeitgestaltung**. Abhängig von den Job-Gegebenheiten und in Abstimmung mit den Vorgesetzten bieten wir vielseitige Möglichkeiten an: Gleitzeit- und Schichtmodelle, Teilzeitarbeit und auch Home-Office-Regelungen.

Ein großer Benefit für Familien ist die **Feiertagsregelung**. Geschäftsführung, Personalabteilung und Betriebsrat legen in jedem Jahr gemeinsam zusätzliche freie Tage fest – sie werden durch eine tägliche Einarbeitungszeit von 15 Minuten erreicht. Damit gibt es an **Fenstertagen** oder zu Weihnachten **keine schwierigen Abstimmungen**, da alle in einer Abteilung frei haben, sofern dies in betrieblicher Hinsicht möglich ist. Die Mitarbeiter/innen erhalten durch diese Regelung je nach Feiertags-Situation zwischen sieben und neun Tagen pro Jahr zusätzlich frei.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien
Telefon:	+43 (0)5 0244-111 03
E-Mail:	sonja.rappl@big.at
Website:	www.big.at
Kontakt:	Sonja Rappl

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	948
Frauen:	326
Männer:	622
Teilzeitkräfte:	118



MOTIVATION

Attraktiver Arbeitgeber mit zukunftsweisenden Angeboten

Die Bundesimmobiliengesellschaft ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber. Wir wissen, dass dadurch auch **Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft** gefördert werden und nur so können wir als Unternehmen erfolgreich sein. Als einer der größten Immobilieneigentümer Österreichs trägt die BIG **generationenübergreifende Verantwortung** und ist landesweit vor Ort. Rund 500.000 Menschen gehen täglich in unseren Gebäuden ein und aus. Dies war mit ein Grund, weshalb das Audit *berufundfamilie* ein Fixpunkt in unserer Personalpolitik geworden ist.

Für uns ist es wichtig, unsere Mitarbeiter/innen langfristig an das Unternehmen zu binden und ein attraktives Arbeitsumfeld bereitzustellen. Dazu bieten wir besondere Leistungen an, von Aus- und **Weiterbildungsangeboten** bis hin zu flexiblen Arbeitsmodellen, wie z. B. **Home-Office, Gleittage**, etc.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Home-Office
- Vier-Tage-Woche
- Arbeits- und Meeting-Policy zur „Always-Online-Mentalität“

Das Audit zeigt uns, dass wir am richtigen Weg sind. Es unterstützt uns bei der Evaluierung von bereits umgesetzten Maßnahmen und trägt zur Erkennung von **Verbesserungspotenzialen** bei.

Für unsere Branche ist es unerlässlich, gute und engagierte Mitarbeiter/innen zur Bewältigung der aktuellen und **künftigen Anforderungen** zu haben. So ist es uns auch ein großes Anliegen, beim Gewinnen von **Top-Kräften** ganz vorne mitzuwirken. Das Audit ist dabei ein unterstützendes und richtungweisendes Instrument.

BEST PRACTICE

Schritt zum Home-Office

Um mehr Flexibilität zu schaffen und um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, haben wir uns dazu entschlossen, uns mit dem Thema **Home-Office** auseinanderzusetzen und in weiterer Folge diese Arbeitsform anzubieten.

Mit Abschluss der Home-Office-Vereinbarung besteht für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeit von zu Hause aus durchzuführen. Sie können somit in gewissen **Alltagssituationen flexibler** agieren.

Wir setzen bei der **Umsetzung** ein hohes Maß an **Vertrauen** in unsere Mitarbeiter/innen. Dies ist ebenso wichtig wie die **Eigenverantwortung** zu den Themen **Erreichbarkeit** und dem Erbringen vereinbarter **Leistungen**. Diese Faktoren sehen wir als wichtige Grundvoraussetzungen für das Funktionieren dieser Flexibilisierungs-Maßnahme.

ZERTIFIKAT seit 2002



KONTAKTDATEN

Branche: Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse: Stubenring 1, 1010 Wien
Telefon: +43 (0)1 711 00-805 555
E-Mail: service@bmdw.gv.at
Website: www.bmdw.gv.at
Kontakt: Mag.^a Sylvia Vana

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 948
Frauen: 501
Männer: 447
Teilzeitkräfte: 96



 www.facebook.com/bmdw.gv.at

MOTIVATION

Familienfreundliche Organisationskultur

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationskultur des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW), da Familie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen **Stellenwert** besitzt. Die Ziele des letzten Audits *berufundfamilie* wurden zur Gänze **umgesetzt**, die Familienfreundlichkeit wurde signifikant gefördert.

Das BMDW setzt sich für die kontinuierliche Weiterentwicklung einer Organisationskultur ein, die für die **Chancengleichheit** von Frauen und Männern steht. Ein wesentliches Augenmerk liegt

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Integration der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Leitbild und als Querschnittsthema im BMDW, entsprechendes Employer Branding
- Informations- und Kommunikationspolitik zu Elternschaft, Pflegekarenz, Väterkarenz, mobiles Arbeiten
- Bewusste Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beruflichen Veränderungen (insbesondere in den Außenstellen)

außerdem auf der Optimierung der Vereinbarkeit von **familiären und beruflichen Verpflichtungen** für beide Geschlechter.

Wir verstehen Familien als in dauerhafter Beziehung stehende Menschen verschiedener **Generationen**, die füreinander in wechselnden Lebenssituationen auch Verantwortung tragen und beziehen eine Vielfalt an Lebensformen ein. Damit wollen wir auch **beispielgebend für Unternehmen** in der Privatwirtschaft sein.

BEST PRACTICE

Wertschätzende Maßnahmen für Familien

Die Ressortkultur bietet mehrere Möglichkeiten, Familie und Beruf besser zu verbinden. Hervorzuheben sind die öffentlichen **Ehrungen** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Bundesministerin in Anwesenheit der Familienmitglieder. Dies hilft auch, den Beruf der eigenen Familie näher zu bringen und zeigt die **Wertschätzung** des BMDW gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Familien.

Der **Kidsday** für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sommer wird sehr positiv angenommen. Die Rahmenbedingungen für **Telearbeit** wurden verbessert. Pflegetage können stundenweise in Anspruch genommen werden. Beispielgebend ist auch die Rücksichtnahme auf Familien bei Entsendungen an die ständigen Vertretungen in Brüssel sowie Genf und die Wiedereingliederung nach der Rückkehr.

ZERTIFIKAT seit 2015



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Stubenring 1, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)1 711 00-0
E-Mail:	office@bmnt.gv.at
Website:	www.bmnt.gv.at
Kontakt:	Barbara Enzenberger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.072
Frauen:	638
Männer:	434
Teilzeitkräfte:	207



MOTIVATION

Erfolgreich am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit

Dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus ist es wichtig, eine lebenswerte und familienfreundliche Kultur als Teil der **Personalpolitik** zu stärken. Es ist uns ein wesentliches Anliegen, die **bestmöglichen Voraussetzungen** zu schaffen, damit eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig unterstützt werden kann.

Mit der Re-Zertifizierung setzt das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus diesen Weg fort, um die bereits

praktizierten familienbewussten Maßnahmen noch **besser sichtbar** zu machen. Das Audit *berufundfamilie* unterstützt uns damit weiterhin, Ziele und Maßnahmen zur **Weiterentwicklung** und **Optimierung** einer familienbewussten Personalpolitik **verbindlich zu definieren** und umzusetzen.

BEST PRACTICE

Unterstützung bei Pflege von Angehörigen

Es wurden konkrete Möglichkeiten entwickelt, um die Pflege älterer Angehöriger, wie Eltern oder Schwiegereltern, mit dem Beruf besser vereinbaren zu können. Der Fokus waren zunächst **dienstrechtliche Möglichkeiten**, wenn die Bedingungen für einen Rechtsanspruch nicht erfüllt sind – die betreuten Angehörigen also z. B. nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Außerdem wurde untersucht, wie die Arbeitsmöglichkeiten flexibler gestaltet werden können.

Es gibt nun die Möglichkeit einer Dienstfreistellung, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt, aber keine anderen Betreuungspersonen verfügbar sind. Unmittelbare Vorgesetzte können diese **Freistellung bis zu drei Tagen** pro betreuter Person gewähren. Dauert die aktuelle Pflege- und Betreuungssituation länger, kann im Einvernehmen mit den unmittelbaren Vorgesetzten und entsprechend den Anforderungen des Dienstes mobiles Arbeiten vereinbart werden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Externe Arbeitspsychologische Beratungsstelle bei belastenden Situationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Gesundes Führen - Unterstützung zu Themen wie Work-Life-Balance und zu individuellen Voraussetzungen der Mitarbeitenden
- Begleitende Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte zur mobilen Arbeit (neue Arbeitsorganisation)

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Lakeside B07a, 9020 Klagenfurt
Telefon: +43 (0)463 508 808
E-Mail: office@cisc.at
Website: www.cisc.at
Kontakt: Mag.^a Julia Wolte

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 33
Frauen: 8
Männer: 25
Teilzeitkräfte: 12



 www.facebook.com/cisc

MOTIVATION

„Familie und Beruf leichter unter einen Hut zu bringen“

Die Unterstützung von Familien und eine **Balance zwischen Arbeit und Freizeit** werden in unserem Unternehmen seit langem großgeschrieben: Die Arbeitszeiten können weitgehend frei gestaltet werden. Wenn der Bedarf gegeben ist, kann auch von **Zuhause** aus gearbeitet werden. Das macht es möglich, Familie und Beruf leichter unter einen Hut zu bringen.

Das angenehme Betriebsklima mit den freiwilligen **Sozialleistungen** sorgt darüber hinaus für einen hohen Wohlfühlfaktor. Unser CEO ist selbst Vater von vier Kindern und weiß, wel-

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Intranet mit eigenem Schwerpunkt zur Balance zwischen Familie und Beruf
- Betriebliches Vorschlagswesen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gesundes Essen für die Mitarbeiter/innen

che Herausforderungen das **Zeitmanagement** in einer Familie manchmal mit sich bringt. Familienfreundlichkeit liegt ihm persönlich sehr am Herzen.

BEST PRACTICE

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Unserem Unternehmen sind flexible Arbeitszeiten besonders wichtig. Eine **Gleitzeit ohne Kernzeit** ermöglicht eine weitgehend flexible Anpassung der Arbeitszeit an die Anforderungen von Familien. Unsere Mitarbeiter/innen haben so die Möglichkeit, auch **private Termine** in ihren Tagesablauf zu integrieren. Ebenso wird bei der Urlaubsplanung auf den Ferien- und Feiertags-Kalender Rücksicht genommen.

Auch **Pflegeurlaub**, **Karenz** und die **Väterkarenz** werden unterstützt. Ein technischer Gruppenleiter verbrachte zwei Monate in Karenz. Es war für ihn ein echtes Herzensanliegen, Entwicklungsschritte seines Sohnes direkt mitzuerleben.



KONTAKTDATEN

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Zaunergasse 4, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)664 807 561 65
E-Mail: o.winkler@delta.at
Website: www.delta.at
Kontakt: Mag.^a Olga Winkler

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 122
Frauen: 50
Männer: 72
Teilzeitkräfte: 28



 www.facebook.com/DELTAGruppeAT
 www.instagram.com/delta_gruppe
 www.linkedin.com/company/delta-gesamtdienstleister-für-den-bau

MOTIVATION

Strategischer Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für DELTA sind die Zufriedenheit, die Gesundheit und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wichtig. Die Präsenz des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Unternehmensstrategie von DELTA ist eine Bestätigung dieser Bedeutung. Unser Fokus liegt auf der **kontinuierlichen Entwicklung neuer Maßnahmen**, die einen Beitrag zur Zufriedenheit der DELTA- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Projekt Diversity inklusive des Aspektes der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Aufnahme des Themenfeldes Familie und Beruf ins Mitarbeitergespräch
- Standortfest mit Familie

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen es, dass wir sie **als ganze Menschen ernst nehmen** und Verantwortung für ihre Zufriedenheit übernehmen.

Diese Haltung kommunizieren wir auch gerne nach außen, damit wir **Bewerberinnen und Bewerber ansprechen**, welchen die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie auch wichtig ist.

BEST PRACTICE

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen

Wir haben unternehmensweit eine Bedarfserhebung bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt und Maßnahmen zur **Unterstützung des Bewegungsapparates** bzw. für eine gesunde Wirbelsäule implementiert. Dazu gehören eine neue Bestuhlung, höhenverstellbare Tische und viele **Vorträge zum Thema Gesundheit**, zu denen wir externe Spezialistinnen und Spezialisten einladen.

ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals
Telefon: +43 (0)662 85 83-0
E-Mail: presse@dm.at
Website: www.dm-drogeriemarkt.at
Kontakt: Mag.^a Maria Striedinger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 6.988
Frauen: 6.668
Männer: 320
Teilzeitkräfte: 4.728



 www.facebook.com/dm.Oesterreich
 www.instagram.com/dm_oesterreich

MOTIVATION

„Wir wollen nicht Einkommensplätze schaffen, sondern Arbeitsplätze!“

Seit 2013 ist dm als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Diese Auszeichnung sehen wir nicht nur als Auszeichnung für Bestehendes, sondern vor allem als Ansporn, unsere Wirtschaftsgemeinschaft zu einem **Vorbild für Familienfreundlichkeit** zu entwickeln. In Zukunft soll noch stärker darauf Wert gelegt werden, dass alle Mitarbeiter/innen die Familie mit den Erfordernissen im Berufsalltag in Einklang bringen können. Dies funktioniert bereits sehr gut, wie die hohe Rückkehr-Quote nach der Karenz zeigt.

Wesentlich ist hier sicherlich, dass dm verschiedene **moderne Arbeitszeitmodelle** bietet – das beginnt bei der Möglichkeit der **Telearbeit** und reicht bis zum **Führungs-Tandem**. Primäres Ziel ist es, bestmöglich auf individuelle Lebenssituationen einzugehen und allen die Chance zu geben, über sich hinauszuwachsen, unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden pro Woche.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Pflege-Management
- Führungs-Tandem
- Karenz-Mentoring

Was diese Haltung bewirkt, zeigte sich jüngst im **Ranking der Top-Arbeitgeber** Österreichs durch das Wirtschaftsmagazin trend in Zusammenarbeit mit der Bewertungsplattform kununu und dem Marktforscher Statista: Unsere Mitarbeiter/innen wählten dm auf **Rang vier**. Der Leitsatz „Wir wollen nicht Einkommensplätze schaffen, sondern Arbeitsplätze!“ zeigt also Wirkung. Damit meinen wir: Wir wollen die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit der Beruf nicht bloße Erwerbsarbeit ist, sondern ein **sinnstiftender Teil des Lebens**.

BEST PRACTICE

Arbeitszeiten im Team vereinbart

Familienfreundlichkeit ist bei dm untrennbar mit **Arbeitszeit nach Maß** verbunden. Schließlich schaffen flexible Arbeitszeitmodelle für unsere Mitarbeiter/innen die idealen Rahmenbedingungen, um Familiensituationen mit den Erfordernissen der Organisation in Einklang zu bringen. **Mitarbeitereinsatzpläne** werden nicht durch das Management oder in der Zentrale festgelegt, sondern direkt im Team vereinbart. Die gemeinsame Erarbeitung schafft mehr Verbundenheit und Verbindlichkeit für alle. Spätestens Mitte des Monats sollen alle Mitarbeiter/innen wissen, wann sie im nächsten Monat arbeiten werden, um sich entsprechend organisieren zu können. Das ist ganz wesentlich, schließlich sind 95 Prozent der Mitarbeiter/innen bei dm Frauen, fast 2/3 davon arbeiten in Teilzeit. Durch Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle und ein umfangreiches **Karenzmanagement** schafft dm eine **familienbewusste Unternehmensstruktur**, die Müttern, Vätern und deren Kindern zugutekommt.

ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Schottenring 15, 1010 Wien
Telefon: +43 (0)50 330-700 00
E-Mail: donau@donauversicherung.at
Website: www.donauversicherung.at
Kontakt: Mia Deubner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 1.334
Frauen: 528
Männer: 806
Teilzeitkräfte: 109



MOTIVATION

Beruf- und Privatleben im Einklang

Seit 2013 trägt die DONAU Versicherung das staatliche Gütesiegel eines familienfreundlichen Arbeitgebers. Lebensumstände, persönliche Verpflichtungen oder Interessen sowie die Vorstellung, was Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem für eine Person bedeutet, ändern sich im Lauf der Zeit. Es geht in dieser dynamischen Zeit darum, diesen Bereich **regelmäßig zu evaluieren** und anzupassen.

Mitarbeiter/innen und potenzielle Neuzugänge sollen die DONAU auch in Zukunft als **attraktive Arbeitgeberin** erleben und empfehlen. Im Frühling 2019 wurde deshalb eine neuerliche Evaluierung des Unternehmens im Zuge des Audits *berufundfamilie* gestartet. Das hat die DONAU als Anlass genommen, wieder in die Belegschaft hineinzuhören und alle zur **aktiven Mitarbeit**

an diesem wichtigen Thema aufzurufen. Entscheidend ist, dass in unserem Unternehmen besonders die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben – auch unabhängig von familiären Betreuungspflichten – in den Vordergrund gerückt wird. Durch gezielte Initiativen in den letzten Jahren wuchs das **Bewusstsein** für Vereinbarkeitsthemen bei Führungskräften und Mitarbeiter/innen gleichermaßen.

BEST PRACTICE

Großes Ja zur Home-Office-Regelung

Im Zuge der Re-Auditierung im Jahr 2016 führte die DONAU das **mobile Arbeiten** ein. Der Grundstein für eine Home-Office-Regelung im Innendienst wurde im Zuge der Renovierung der Generaldirektion und dem damit verbundenen Platzmangel im Ausweichquartier gelegt.

Viele Punkte mussten bedacht, diskutiert, entschieden, aber auch wieder verworfen werden. Das Projekt wurde durch die Themen **Erreichbarkeit und Technik** komplexer als zu Beginn gedacht. Darüber hinaus war die damit einhergehende Veränderung der **Unternehmenskultur** ein spannender Aspekt.

Umso schöner waren die Ergebnisse zur **Evaluierung** der Einführung. Eine überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte mit und ohne Home-Office-Regelung äußerte sich sehr positiv über die neuen Möglichkeiten des flexibleren Arbeitens. Ein Ausbau ist in Planung.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Lösungen und Klarstellungen zu Auszeiten-Möglichkeiten im Außendienst
- Diversity-Initiativen
- Schulung der Führungskräfte zur Verbesserung der Führungskultur und zum Umgang mit den Bedürfnissen unterschiedlicher Generationen

ZERTIFIKAT seit 2013




KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Hauptstraße 83 - 85, 4040 Linz
Telefon: +43 (0)732 60 30 60
E-Mail: office@ooe.familienbund.at
Website: www.ooe.familienbund.at
Kontakt: Mirela Karac

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 297
Frauen: 286
Männer: 11
Teilzeitkräfte: 230



 www.facebook.com/ooefamilienbund
 www.instagram.com/ooefamilienbund
 www.linkedin.com/company/ooefamilienbund

MOTIVATION

„Wir leben Familie!“

Der OÖ Familienbund versteht sich als sehr familienfreundlich und dieses **Selbstverständnis** möchten wir auch nach außen sichtbar machen. Es ist für uns von großer Bedeutung, auf die **individuellen Bedürfnisse** und Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und diese zu berücksichtigen. Wir sehen das Audit *berufundfamilie* als Chance, unsere vorhandenen familienfreundlichen Leistungen aufzuzeigen und weitere Maßnahmen zu entwickeln. Wir möchten uns damit als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

Wir leben Familie und tragen ihren hohen **Stellenwert** in der **Gesellschaft** nach außen. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, nicht nur familienfreundliche Maßnahmen für unsere Mitarbeiter/innen mit Kindern auszubauen, sondern auch unsere anderen

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Öffentlichkeitsarbeit – Employer Branding
- Thematisierung familienbewusster Angebote im Vorstellungsgespräch
- Arbeitsorganisation – Schaffung haltgebender Strukturen

Beschäftigten mit attraktiven Angeboten zu unterstützen. Mit diesen Maßnahmen wollen wir Zufriedenheit und die Bindung unserer Mitarbeiter/innen festigen.

Nach dem Auditprozess und der Re-Zertifizierung war es für uns selbstverständlich, dass wir uns auch dem **zweiten Re-Audit** unterziehen.

BEST PRACTICE

Gemeinsam der Gesundheit Gutes tun

Eine der Maßnahmen, die im letzten Audit *berufundfamilie* umgesetzt wurde, war der **MitarbeiterInnenbrief**. Dieser wurde quartalsweise an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versendet. Dadurch wollten wir den Informationsfluss in unserer Organisation erhöhen und mehr Transparenz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen.

Eine weitere Maßnahme war die **Gesundheitsförderung** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir starteten mit täglichen fünf Minuten Bewegungsübungen, daraus hat sich schließlich eine vegane **Kochgruppe** entwickelt. Diese besteht aus sechs Mitarbeitern/innen, die abwechselnd an zwei Tagen in der Woche kochen und die anderen Kolleginnen und Kollegen dazu einladen, gemeinsam die Pause zu verbringen und zu essen.

Auch in diesem Auditprozess arbeiten wir weiter an der Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Guglgasse 15, 1110 Wien
Telefon:	+43 (0)1 716 46 0
E-Mail:	Ilkim.Oezsel-DeAlmeida@ts.fujitsu.com
Website:	www.fujitsu.com/at
Kontakt:	Mag. ^a Ilkim Özsel-De Almeida

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	121
Frauen:	32
Männer:	89
Teilzeitkräfte:	23
Studierende:	2



MOTIVATION

Bewusstsein für Vereinbarkeit in der Unternehmenskultur fördern

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben nimmt bei Fujitsu seit langem eine wichtige Rolle ein. Seit unserer Zertifizierung im Jahr 2013 arbeiten wir stetig an der **Optimierung der Work-Life-Balance** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Uns ist es wichtig, ein allgemeines Bewusstsein für die Förderlichkeit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu schaffen sowie **Führungskräfte** und Schlüsselpersonen bezüglich möglicher Chancen und Risiken **zu sensibilisieren**.

Gemäß unserem Motto „driving a trusted future“ streben wir nach einer kontinuierlichen Verbesserung, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Zukunft ein **vertrauenswürdiges Arbeitsumfeld bieten** zu können, das familienfreundlich sowie gesundheitsförderlich ist.

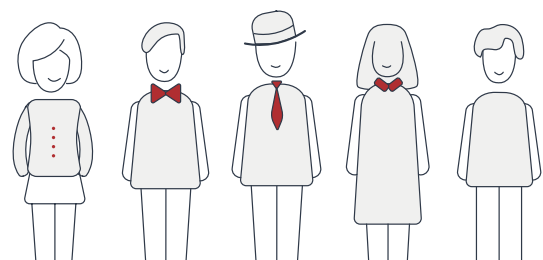
BEST PRACTICE

Integriert bleiben in der Karenz

Durch die **Einbeziehung Karenzierter bei internen Firmen-Events**, zum Beispiel bei unserem Bring Your Family Day oder unseren Town Hall Meetings, bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen weiterhin integriert. So entstehen auch eine Plattform sowie die Möglichkeit für Informationsaustausch, Networking und eine aufrechte Einbindung ins Firmengeschehnis.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Flexible Arbeitszeiten: Gleit- und Teilzeit
- Veranstaltung „Bring Your Family Day“
- Familiengerechte Termin- und Meeting-Planung



Hackspiel & Partner Versicherungs- makler GmbH & Co KG

DR. HACKSPIEL
& PARTNER

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Römerstraße 32, 6900 Bregenz
Telefon: +43 (0)5574 83600-0
E-Mail: christine.riedmann@hackspiel.at
Website: www.hackspiel.at
Kontakt: Christine Riedmann

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 8
Frauen: 5
Männer: 3
Teilzeitkräfte: 3



 www.instagram.com/office_hackspiel

MOTIVATION

Soft Skills im Employer Branding

Familie und Beruf leichter zu vereinbaren, ist uns ein wichtiges Anliegen. Sowohl das grundlegende **Bewusstsein** als auch die täglich **gelebte Praxis** machen das Gelingen aus, davon sind wir überzeugt. Ebenso wie in unserer Beratung als Versicherungsmakler sind wir davon überzeugt, dass individuelle Lösungen der richtige Weg sind.

Soft Skills sind nicht nur bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch auf der Seite der Arbeitgeber entscheidend. Im Wettbewerb um die besten Kräfte sind bereits heute, aber noch in deutlichem größerem Ausmaß in Zukunft diese Faktoren entscheidend, um Mitarbeiter/innen zu gewinnen und zu halten. So kann es gelingen, sich gemeinsam nachhaltig zu entwickeln.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Schaffung von mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Rasche Integration von Elternteilen, die aus der Karenzzeit zurückkehren

BEST PRACTICE

Coaching für vielfältige Anliegen

Wir haben innerbetrieblich ein **Coaching** eingeführt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für unterschiedliche Situationen einen externen Coach in Anspruch nehmen, der ihnen im Umgang mit dem jeweiligen Anliegen zur Seite steht.

Diese Beratung ist möglich für schwierige familiäre, persönliche oder berufliche Situationen. Sie kann zur Aufrechterhaltung der Motivation beitragen oder um eine **externe Sichtweise** zu einem Thema zu eröffnen.







KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Baumgasse 20A, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 712 26 84-0
E-Mail:	office@kh-herzjesu.at
Website:	www.kh-herzjesu.at
Kontakt:	Mag. ^a Brigitte Awart-Resei

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	503
Frauen:	339
Männer:	164
Teilzeitkräfte:	234



 www.facebook.com/herzjesukrankenhaus
 www.instagram.com/herzjesukrankenhauswien

MOTIVATION

Arbeiten im Einklang mit Familien-Bedürfnissen

Die Zertifizierung hat im Unternehmen neben Stolz auf bereits Erreichtes auch den Ehrgeiz geweckt, stetig besser zu werden. Um Anliegen und Ideen aller Berufs- und Altersgruppen berücksichtigen zu können, wurde eine interdisziplinäre **Projektgruppe** ins Leben gerufen. In diesem Team werden quartalsweise Ideen besprochen, gesetzte Maßnahmen evaluiert und neue Ziele gesetzt. Seit dem ersten Audit setzten wir mehrere positive Maßnahmen um: Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern sind dies angepasste Kinderbetreuungszeiten im Herz-Jesu Kindergarten sowie ein kollektivvertraglich verankerter Papamonat und individuelle Karenzmodelle.

Für andere **Lebenssituationen** realisierten wir einen Anspruch auf Altersteilzeit, Pflegekarenz und eine sechste Urlaubswoche ab dem 50. Lebensjahr. Wir bieten damit als Arbeitgeber ein gewisses „Mehr am Arbeitsplatz“. Mit der Re-Auditierung wollen wir

sowohl für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch für Patientinnen und Patienten ein Zeichen setzen: Wir bieten optimale Lösungen für individuelle Lebenssituationen, fördern **Potentiale** und halten somit unser Personal langfristig im Unternehmen. Wenn unsere Teams sorglos und mit Freude arbeiten können, profitieren auch unsere Patientinnen und Patienten durch eine herzliche und kompetente Betreuung. Die Re-Zertifizierung **dokumentiert** somit unsere **Bemühungen** für die bestmögliche Unterstützung unserer Belegschaft im fordernden Krankenhausalltag.

BEST PRACTICE

Papamonat: Zu 100 Prozent bei der jungen Familie

Aus Sicht eines Ordensspitals freut uns besonders, dass wir mit unseren Maßnahmen die **Bedeutung der Familie** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt rücken. Sie können sich mithilfe verschiedener Maßnahmen **Zeit für ihre Familien** nehmen. Damit junge Väter in der wichtigsten Zeit zu 100 Prozent für ihre Familie da sein können, wurde der **Papamonat** kollektivvertraglich verankert, er wird in der Praxis sehr gut angenommen.

Egal ob für kleine Kinder, pflegebedürftige Eltern oder Partnerinnen und Partner – die freie und flexible **Dienstplanung** in den meisten Bereichen des Krankenhauses sorgt für eine optimale Zeiteinteilung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, mit der **Altersteilzeit** einen sanften Ausstieg aus dem Berufsleben zu planen. Mit **Führungskräften** werden in spezifischen Situationen kurzfristige und individuelle Lösungen erarbeitet, um alle Interessen abzudecken.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Flexible Dienstzeitmodelle
- Karenzmodelle
- Papamonat und Altersteilzeit

Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH



ZERTIFIKAT seit 2007





KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten
Telefon: +43 (0)2742 249
E-Mail: office@noe.hilfswerk.at
Website: www.hilfswerk.at/niederoesterreich
Kontakt: Mag.^a Sabine Fauland

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 3.100
Frauen: 2.850
Männer: 250
Teilzeitkräfte: 2.800



 www.facebook.com/noe.hilfswerk
 www.instagram.com/hilfswerkniederoesterreich

MOTIVATION

2.000 Kinder der „Hilfswerk-Familie“

Die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gerade in einem Unternehmen wie dem Hilfswerk Niederösterreich von besonderer Bedeutung: Liegt doch der **Frauenanteil** branchentypisch bei über 90 Prozent, ein Großteil davon sind Mütter. Fast 2.000 Kinder unter 16 Jahren gehören damit zur „Hilfswerk-Familie“.

Als **sozialer Dienstleister**, der unter anderem durch flexible Angebote in der Kinderbetreuung das alltägliche **Familienmanagement** unterstützt und erleichtert, ist uns dies auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein großes Anliegen. Dass dies gelingt, zeigt nicht zuletzt die **Mitarbeiterzufriedenheit**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Aktive Arbeit an der Führungs-, Team- und Organisationskultur
- Mitarbeitergespräche inklusive Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gestaltung eines klar strukturiertes, hilfreiches Arbeitsumfelds und Steigerung der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Rund 90 Prozent unserer Beschäftigten sind stolz darauf, beim Hilfswerk zu arbeiten. Dieser hohe Wert ist ebenso erfreulich wie entscheidend für unsere Tätigkeit: Denn die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen ist eine wichtige Voraussetzung für engagierte und **professionelle Arbeit** und damit für die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden.

BEST PRACTICE

Coaching-Angebot Employee Service

Das Hilfswerk Niederösterreich hat bereits viele Vereinbarkeitsmaßnahmen umgesetzt. Eines der erfolgreichsten Angebote ist das Employee Service: **Berater/innen der Familien- und Beratungszentren** unterstützen die Mitarbeiter/innen bei **beruflichen wie auch bei privaten Problemen**.

Ob Überforderung, Mobbing, Burnout, Verlust- oder Zukunftsängste, Beziehungsprobleme oder Erziehungsfragen – bei all diesen Herausforderungen können die Therapeuten/innen und Psychologen/innen bei der Lösungsfindung beraten. Die Gespräche ermöglichen, psychische **Belastungen** rechtzeitig zu erkennen und zu bearbeiten.

Unsere Mitarbeiter/innen nehmen dieses Service gerne in Anspruch. Sie leisten einen sehr **geringen Kostenbeitrag**, den Rest der Ausgaben trägt das Hilfswerk. Jährlich nutzen rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Employee Service, das auch ein wichtiger Beitrag zur Erhaltung der **Arbeitskraft** ist.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Salzstraße 6, 6170 Zirl
Telefon:	+43 (0)5238 528 00-640
E-Mail:	personal@hollu.com
Website:	www.hollu.com
Kontakt:	Sandra Holzer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	409
Frauen:	123
Männer:	286
Teilzeitkräfte:	37



MOTIVATION

Den Herausforderungen für Familien optimal begegnen

Wir sind ein umsichtiges, fortschrittliches Unternehmen, das seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **moderne Arbeitsplätze** und wertvolle Zusatzleistungen bietet. Als Österreichs führender Hygienespezialist nehmen wir unsere **soziale Verantwortung** ernst.

Eine Balance von Familie und Beruf liegt uns sehr am Herzen. So sind wir stets bestrebt, unsere familienfreundlichen Maßnahmen weiterzuentwickeln und noch bessere Lösungen zu finden, um den individuellen Bedürfnissen und Herausforderungen unserer Zeit optimal zu begegnen. **Work-Life-Balance** ist für uns kein Schlagwort, sondern ein Anspruch, den es tagtäglich zu erfüllen gilt.

Um speziell Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern eine flexible Arbeitszeitgestaltung anbieten zu können, wurde **Home-**

Office eingeführt. Die Beschäftigten können dadurch ihr Familienleben ideal mit der Arbeitswelt verbinden.

Für den Nachwuchs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es außerdem eine **Schulstarthilfe**. Jedes Kind erhält eine Schultüte mit Süßigkeiten und gesunden Snacks. Die Eltern dürfen sich zusätzlich über einen Gutschein in der Höhe 50 EUR als Unterstützung für Schreib- und Schulbedarf freuen.

BEST PRACTICE

Individuelles Ausbildungsprogramm für Führungskräfte

Die **Führungskräfteentwicklung** ist eine besonders nachhaltige Maßnahme. Wir starteten einen **Ausbildungsprozess**, der in alle firmenrelevanten Prozesse eingreift und sie verbessert. Das Projekt ist für die einzelnen Beschäftigten, für die gesamte Personalstruktur und darüber hinaus auch für die Kultur des Unternehmens von großem Vorteil.

Gemeinsam mit einem externen Partner von ComTeam entwickelten wir zunächst ein **Ausbildungs-Konzept**. Rund 65 Führungskräfte erhalten nun in vier Modulen fundiertes Basiswissen in den Bereichen Führung, Kommunikation und Konfliktfähigkeit. Die Möglichkeit dies in **interdisziplinären Gruppen** außerhalb der operativen Tätigkeit zu erleben, unterstützt das gegenseitige Verständnis und verbindet das Führungsteam von hollu. Die Ausbildung wurde auf zwei Jahre konzipiert, das Team der Personalentwicklung erarbeitet bereits daran anschließende Tools.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Führungskräfteentwicklung
- Home-Office
- Schulstarthilfe



KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Siemensstraße 2, 9500 Villach
Telefon:	+43 (0)5 1777 2422
E-Mail:	sigrun.alten@infineon.com
Website:	www.infineon.com
Kontakt:	Sigrun Alten

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	4.558
Frauen:	826
Männer:	3.732
Teilzeitkräfte:	207



MOTIVATION

Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur verankert

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit Leidenschaft für den Erfolg von Infineon. Gemeinsam machen wir das Unternehmen zu einer **High Performance Company**. Wir setzen deshalb alles daran, unsere Talente und Leistungsträger/innen zu halten – damit ihre Begeisterung für Infineon zu arbeiten, auch in Zukunft Bestand hat. Ein wichtiger Faktor dabei sind Maßnahmen, damit Frauen und Männer ihr privates und ihr berufliches Leben besser miteinander vereinbaren können.

Wir trachten danach, **Familienbewusstsein** zu leben und in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Denn wir sind überzeugt, dass im **Wettbewerb um die besten Köpfe** Familienfreundlichkeit, **Chancengleichheit** und **attraktive Arbeitswelten** in Zukunft ausschlaggebend sein werden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Generationenmanagement: Werkstatt 21
- Betriebliches Eingliederungsmanagement nach langem Krankenstand
- Erweiterung International Daycare Center

Als attraktiver Arbeitgeber sind wir daher bestrebt, ein lebenswertes und **wertschätzendes Arbeitsumfeld** zu bieten. Die zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen, insbesondere die sukzessive Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes, trugen neben anderen Maßnahmen zu einer deutlichen **Erhöhung des Frauenanteils** bei.

BEST PRACTICE

Ambitionierte Kinderbetreuung mit zweisprachigem Konzept

Mit dem **International Daycare Center** initiierten wir in Villach 2012 eine Betreuung für Kinder vom ersten bis zum sechsten Lebensjahr. Das **bilingual** und naturwissenschaftlich-technisch ausgerichtete **pädagogische Konzept** ist ein besonderes Qualitäts- und Alleinstellungsmerkmal in der Region. Die Kinder werden auf Englisch und Deutsch betreut, ihre Eltern kommen aus mehr als 20 Nationen.

Wir starteten zunächst mit 70 Plätzen. Nach einem großzügigen Neubau und einer Erweiterung im Jahr 2016 konnten wir auf 120 Plätze ausweiten. Im Rahmen der massiven Expansion des Unternehmens folgte im September 2019 die **dritte Erweiterung** in Form eines zweiten Standortes mit 70 Kinderbetreuungsplätzen. Zur Überbrückung des Engpasses zwischen Jahresbeginn und Inbetriebnahme des neuen Hauses finanzierte Infineon eine Wohnung und drei Tagesmütter, die in dieser Zeit zehn Kinder betreuten.



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven
Telefon:	+43 (0)7274 6536-238
E-Mail:	zentrale@institut-hartheim.at
Website:	www.institut-hartheim.at
Kontakt:	David Burger, MAS, MA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	679
Frauen:	444
Männer:	235
Teilzeitkräfte:	500
Studierende:	3



 www.facebook.com/Institut-Hartheim-gemeinnuetzige-Betriebs-GmbH-140569142792754

MOTIVATION

Work-Life-Balance und Wir-Gefühl unterstützen

Mit vielfältigen Angeboten ermöglicht das Institut Hartheim Menschen mit Beeinträchtigungen ein weitgehend **selbstbestimmtes und selbständiges Leben**. Wir entlasten damit auch Familien, die für ihre Angehörigen die bestmögliche Begleitung, Betreuung oder Pflege suchen.

Unsere Einrichtung wird getragen von verantwortungsbewussten, engagierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist für uns daher sehr wesentlich, die **Bedürfnisse und Fähigkeiten unserer Beschäftigten** zu kennen. In diesem Zusammenhang stellen wir uns dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wir wollen die Anliegen unserer Mitarbeiter/innen bestmöglich mit den strukturellen sowie organisatorischen Rahmenbedingungen in Einklang bringen. Aufgrund des deutlich spürbaren **Fachkräftemangels** wird es auch zunehmend wichtiger, sich mit den Anforderungen potenzieller neuer Mitar-

beiter/innen intensiv auseinanderzusetzen. Ein adäquater Lohn ist nur einer von vielen entscheidenden Faktoren für ein Unternehmen. Mittlerweile beeinflussen gleichermaßen weitere Kriterien den Entschluss, sich um eine Stelle zu bewerben: die **Work-Life-Balance**, das Wir-Gefühl im Team, die Persönlichkeit der Vorgesetzten oder die **wertorientierte Arbeit**.

Die Teilnahme am Audit ermöglicht uns eine wertvolle Reflexion über die bestehenden und zu entwickelnden Projekte zwischen den **Polen Familie und Arbeit**.

BEST PRACTICE

Fülle an familienunterstützenden Angeboten

Die gesellschaftlichen und betrieblichen Entwicklungen verlangen immer wieder **neue Angebote** und Ideen, die dem Wohl der Mitarbeiter/innen dienen. Die Teilnahme am Audit ermöglicht, diesem Anliegen auf der Spur zu bleiben. Mit **Teamtagen** unterstützen wir den Zusammenhalt zwischen den Kolleginnen und Kollegen. Außerdem bieten wir für unsere Mitarbeiter/innen umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie vergünstigte **Einkaufsmöglichkeiten** bei vielen Unternehmen.

Mit **Obstkörben** und einem **Fitnessraum** unterstützen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen. Als familienfreundliches Unternehmen bieten wir schließlich auch zahlreiche Feste, bei denen die Familien unserer Beschäftigten willkommen sind.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Bereitstellen eines Aushilfskräftepools
- Mitarbeiter-Handbuch für das Onboarding
- Transparenz zu familienfreundlichen Angeboten



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Breitwiesergutstraße 10, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)599 87
E-Mail: office@kabb.at
Website: www.kabb.at
Kontakt: Philipp Kaufmann

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 24
Frauen: 14
Männer: 10
Teilzeitkräfte: 12



 www.facebook.com/KaBB2007

MOTIVATION

Vereinbarkeit ist ein zentrales Gestaltungselement im Unternehmen

Das Audit *berufundfamilie* ist für die KaBB GmbH seit der ersten Zertifizierung ein wesentliches Instrument des Wertemanagements und der Unternehmensführung. Mit den regelmäßigen Workshops und Zielvereinbarungen entwickelt sich das Unternehmen kontinuierlich weiter. Besonders positiv ist es, dass **alle Mitarbeiter/innen aktiv eingebunden** sind und mit diesem Prozess den **gemeinsamen Arbeitsraum mitgestalten**. So können gute Ideen schneller umgesetzt werden und alle finden sich in der gelebten Unternehmenskultur wieder. Spannend war es, seit der ersten Zertifizierung die Veränderung in den Problemstellungen zu erleben – waren es 2012 mehr Themen der Ausbildung, der Wohnungssuche und des Büroklimas, beschäftigten wir uns 2016 erstmals mit Fragen der Kindererziehung und Karenz und 2019 nunmehr auch mit

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Gesunder Freitag: Gemeinsam fit und gesund mit Yoga und M.A.N.D.U.
- Digitaler Workflow und cloudbasiertes Projektmanagement
- Mitarbeitergespräche mit Einbeziehung von Familienagenden

Hospiz-Karenz, Pflege von Angehörigen und der Betreuungssituation von Kindern. Im Sinne unseres FSW-Ansatzes, der für „Freier“, „Schneller“ und „Weiter“ steht, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Gestaltungselement der KaBB und auch seiner Beteiligungen wie etwa dem Franchisegeber M.A.N.D.U. one life GmbH. Seit der ersten Zertifizierung hilft das Audit bei der **Suche von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** und verschafft uns als KMU ein **Alleinstellungsmerkmal**, mit dem wir besonders motivierte und engagierte Persönlichkeiten finden, die zu unserer Unternehmenskultur passen.

BEST PRACTICE

Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Seit dem ersten Audit setzen wir uns konkrete Ziele für die Senkung der Krankheitstage und für die Fitness aller. Wesentliche Maßnahme ist es, dass wir **im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche Messungen mit der innovativen Waage** des Herstellers Inbody durchführen. Dabei wird nicht nur die Körperzusammensetzung gemessen, sondern auch mit dem Phasenwinkel ein Wert, der über die Vitalität des Körpers eine gute Aussage trifft. Die Analyse hilft jedem einzelnen in seiner Einschätzung der Ist-Situation; darauf aufbauend wird für das nächste Jahr ein **individuelles Betreuungskonzept** erarbeitet, welches Muskeltraining mit M.A.N.D.U., Ernährung sowie den Ausdauerbereich umfasst. Mit der regelmäßigen Visualisierung durch die Inbody-Messung findet eine Bewusstseinsbildung statt. Weitere Maßnahmen sind laufende Schulungen und Trainings sowie das **wöchentliche gemeinsame Yoga**.

Kelag - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft



ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt
Telefon: +43 (0)463 525-1167
E-Mail: christian.moertl@kelag.at
Website: www.kelag.at
Kontakt: Mag. Christian Mörtl

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 1.360
Frauen: 262
Männer: 1.098
Teilzeitkräfte: 96



www.facebook.com/KelagEnergie
 www.linkedin.com/company/kelag

MOTIVATION

Nachhaltige, familienorientierte Personalpolitik

Motivierte und **engagierte Mitarbeiter/innen** sind die Voraussetzung für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Kelag. Die Gestaltung von flexiblen und ansprechenden Arbeitsbedingungen leistet einen wesentlichen Beitrag zur **Zufriedenheit** der Mitarbeiter/innen und damit zur Erhaltung sowie weiteren Verbesserung unserer Arbeitgeberattraktivität.

Wir setzen es uns zum Ziel, die Anforderungen des Unternehmens mit der **Familiensituation** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich in Einklang zu bringen. Das Audit *beruf-undfamilie* unterstützt uns in diesem Sinne in der Umsetzung ei-

ner nachhaltigen, familienorientierten Personalpolitik. Wir freuen uns, diesen Weg weiterhin erfolgreich gehen zu können!

BEST PRACTICE

Kindertagesstätte für die „Energiebündel“ von morgen

In unmittelbarer Nähe der Kelag-Zentrale in Klagenfurt bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kindertagesstätte „Energiebündel“. Die Kinder werden dort unter **professioneller Führung** und mit gut geschulten Beschäftigten in einem ansprechenden **Ambiente** betreut.

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen den Müttern und Vätern ein stressfreies Bringen und Abholen ihrer Kinder. Sie wissen ihren Nachwuchs bestens versorgt und können sich fokussiert ihrem Berufsleben widmen. Dies drückt sich u.a. unmittelbar in der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen aus. Die Betreuungsstätte ist damit eines von vielen **Erfolgsmodellen** der Familienfreundlichkeit in unserem Unternehmen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Eigene Betreuungsstätte für Kinder unter 3 Jahren
- Attraktive und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- „Familie isst“: Günstige Mitnahmemöglichkeit von qualitativ wertvollen Speisen aus der Betriebsküche

ZERTIFIKAT seit 2016





KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels
Telefon: +43 (0)7242 41 50
E-Mail: post@klinikum-wegr.at
Website: www.klinikum-wegr.at
Kontakt: Mag.^a Julia Stierberger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 4.111
Frauen: 3.353
Männer: 758
Teilzeitkräfte: 1.979



 www.facebook.com/klinikumwegr
 www.instagram.com/klinikumwegr
 www.linkedin.com/company/klinikum-wels-grieskirchen

MOTIVATION

Eine Balance zwischen allen Interessen und Bedarfen schaffen

Als Ordenskrankenhaus hat **die Familie für uns einen besonderen Stellenwert**. Die Erfahrung hat uns gezeigt, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer/innen von einer konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren.

Die Re-Auditierung ist für uns selbstverständlich, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nie an Aktualität verliert und aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen auch laufend Anpassungen sinnvoll und notwendig sind. Das Geheimnis für den Erfolg liegt dabei in der **Einbindung von Personen mit unterschiedlichen Sichtweisen und Bedarfen**, sodass immer auch eine Balance zwischen allen Interessensgruppen im Unternehmen gewährleistet ist und eine möglichst **hohe Akzeptanz in der gesamten Belegschaft** erreicht wird. Wir sind davon überzeugt, dass uns die Zertifizierung dabei unterstützt, unsere familienfreundliche Personalpolitik am Puls der Zeit zu halten und dabei auch über den Tellerrand zu blicken (Best Practice-Beispiele). Unsere Mitarbeiter/innen schätzen diese Auseinandersetzung mit ihren Bedürfnissen sehr. Darüber hinaus bringt uns das Gütesiegel auch **Vorteile bei der Positionierung am Arbeitsmarkt**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Laufende Sensibilisierung der Führungskräfte, um diese als Multiplikatoren zu gewinnen und Role Models zu schaffen
- Mitarbeiter/innenbefragung zum Schwerpunkt familienorientierte Personalpolitik
- Suche nach Kommunikationskanälen für Mitarbeiter/innen ohne PC- Zugang und Karenzierte

BEST PRACTICE

Flexible Kinderbetreuung im Betrieb

Bereits vor rund 25 Jahren hat das Klinikum Wels-Grieskirchen die Weichen in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt und einen **Betriebskindergarten** eröffnet. 2009 und 2011 wurde dieses Angebot um **Krabbelstuben** an beiden Standorten ergänzt. Da im Krankenhaus die Abdeckung eines Betreuungsbedarfes aufgrund wechselnder Dienste eine besondere Herausforderung für die Mitarbeiter/innen darstellt, haben wir 2016 eine **flexible Kinderbetreuung am Standort Wels** eröffnet, die genau dafür eine passende Lösung bietet. Ebenfalls seit 2016 bieten wir jährlich eine 3-wöchige **Sommerkinderbetreuung** an, um die Schließzeiten anderer Betreuungseinrichtungen zu überbrücken.

Gerade für Berufsgruppen, bei denen zeitliche Flexibilität eine wichtige Rolle spielt, sind eigene Betreuungseinrichtungen unerlässlich, um den Beschäftigten bei der Bewältigung dieser Herausforderung als verlässlicher Partner zur Seite zu stehen. Dies schafft auch eine erhöhte Bindung zum Unternehmen.



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Klippstraße, 4600 Wels
Telefon:	+43 (0)7242 657 55
E-Mail:	info@klipp.at
Website:	www.klipp.at
Kontakt:	Julia Krusch

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.482
Frauen:	1.437
Männer:	45
Teilzeitkräfte:	798



www.facebook.com/klipp.frisoer

www.instagram.com/klipp.frisoer

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit ist fest in der Unternehmenskultur verankert

Den Spagat zwischen Familie und Beruf zu meistern ist für viele eine große Herausforderung. Beides darf sich nicht ausschließen, sondern muss **in einer guten Vereinbarkeit lebbar** sein.

Mit einem Frauenanteil von 97 Prozent ist es für KLIPP besonders wichtig, seine familienfreundliche Personalpolitik zu stärken und weiter auszubauen. Daher war auch der Wunsch nach einer Re-Zertifizierung selbstverständlich. Als österreichisches Familienunternehmen ist Familienfreundlichkeit **fest in der Unternehmenskultur verankert**. Mit dem Audit *berufundfamilie* und den daraus folgenden Maßnahmen gelingt es uns, die Familienfreundlichkeit im Unternehmen **intern und extern sichtbar**

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei Randarbeitszeiten
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Schulung der Salonleiter/innen im Umgang mit Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

zu machen und uns so als **attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt** zu positionieren. Seit der Verleihung des Grundzertifikats im November 2016 werden gezielte Maßnahmen zur fortlaufenden Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf **gemeinsam mit unseren Beschäftigten entwickelt und umgesetzt**. Familienorientierung wird dadurch als kontinuierlicher Prozess im Unternehmen etabliert. Es geht darum, Bestehendes zu stärken und Potentiale für die Zukunft zu entdecken – immer orientiert an den aktuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

BEST PRACTICE

Up to date beim Wiedereinstieg

Neben der Weiterentwicklung und Sensibilisierung einer familienbewussten Unternehmenskultur wurde im vorangegangenen Zertifizierungsprozess ein besonderer Schwerpunkt auf Themen rund um karenzierte Mitarbeiterinnen gesetzt. Es wurde ein KLIPP **Wegweiser für Schwangerschaft und Karenz** entwickelt, der Mitarbeiter/innen durch alle Formalitäten rund um eine Karenz leiten soll. Auch ein eigenes kreierte Geschenk zur Geburt eines jeden KLIPP-Nachwuchses sorgte für besonders positives Feedback und durch die **Einladung karenzierter Mütter zu betrieblichen Veranstaltungen** wird die Bindung zwischen Mitarbeiterin und Unternehmen gestärkt. Zusätzlich wird der Wiedereinstieg nach der Karenz durch das **vielfältige Schulungsangebot der KLIPP Akademie** gefördert. So können Friseur/Friseurinnen beim Comeback nach der Karenz auch fachlich up to date bleiben.

ZERTIFIKAT seit 2010



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Völkermarkter Ring 21–23, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon:	+43 (0)463 55 800 0
E-Mail:	office@kwf.at
Website:	www.kwf.at
Kontakt:	Mag. Karl-Heinz Gallmayer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	36
Frauen:	22
Männer:	14
Teilzeitkräfte:	8



 www.facebook.com/kwf.at

MOTIVATION

Gestaltung der neuen Arbeitswelt

Familie, Privatleben und Beruf besser miteinander zu vereinbaren ist ein Thema, das alle betrifft, von dem alle profitieren und das am besten gemeinsam umzusetzen ist. Denn die **Lebensbereiche verschmelzen** heute zunehmend, eine klare Trennung gehört der Vergangenheit an. Es gilt daher, die neue Arbeitswelt zum Wohle aller zu gestalten – rechtzeitig und nachhaltig.

Der KWF hat sich in diesem Sinne daher zur Teilnahme am Audit *berufundfamilie* entschlossen. Dabei waren insbesondere die folgenden Gründe ausschlaggebend:

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Gleitzeitarbeit
- Flexible Teilzeitmodelle
- Laufende Mitarbeiterqualifizierung

- **Vorbildwirkung** für Unternehmen in Kärnten
- Aufdeckung von **Verbesserungspotenzialen**
- Stärkung des familienfreundlichen **Images** des KWF

BEST PRACTICE

Flexibles Gleitzeitmodell

Der KWF ist die Einrichtung des Landes Kärnten zur Wirtschaftsförderung und damit als **Dienstleistungsorganisation** in einem sehr dynamischen und sich ständig weiterentwickelnden Umfeld tätig.

Das im KWF etablierte **Gleitzeitmodell** ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre beruflichen sowie privaten Aufgaben und Herausforderungen zielgerichtet und flexibel zu planen. Damit wird ein individuell gestaltbares und **motivierendes Arbeitsumfeld** geschaffen, in dem die privaten und beruflichen Lebensbereiche ausreichend Platz finden.

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Hermann Mark Gasse 8, 1100 Wien
Telefon: +43 (0)1 606 95 00
E-Mail: lds@lds.at
Website: www.lds.at
Kontakt: Dr. Michael Lederer

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 59
Frauen: 27
Männer: 32
Teilzeitkräfte: 9
Studierende: 1



 www.facebook.com/LDS.Lederer
 www.instagram.com/lds.lederer

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit ist ein Erfolgsfaktor

Bei LDS Lederer steht **der Wert Familie** seit Anbeginn ganz oben. Die Gründer Elisabeth und Michael Lederer beschlossen schon 1994, mit ihren Mitarbeitern/innen bei familienorganisatorischen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Beruf stets gemeinsam Lösungen zu finden.

Seit 2016 sind wir als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Damit können wir unsere seit 25 Jahren gelebte **familienfreundliche Unternehmensphilosophie** sichtbar machen.

Für uns ist Familienfreundlichkeit ein Erfolgsfaktor, um als **attraktiver Arbeitgeber** zu punkten. Wir sprechen damit ausgezeichnete Mitarbeiter/innen an, können sie gewinnen und langfristig halten.

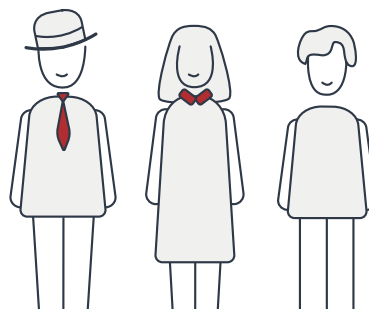
BEST PRACTICE

Die Arbeitszeit familienfreundlich gestalten

Die Bedürfnisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind individuell unterschiedlich. Um diesen gerecht zu werden, bieten wir unseren Mitarbeitern/innen eine **flexible Arbeitszeitgestaltung**. Diese Möglichkeit wird von zahlreichen Beschäftigten in Anspruch genommen und vor allem in Bezug auf Familienfreundlichkeit sehr geschätzt.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Unternehmensfinanzierte Deutschkurse für LDS Reinigungsfachpersonal und deren Familien
- Unternehmensinterne Ansprechperson für private Belange (z. B. Wohnungssuche, Kindergartenplatz)
- Familienfreundliche Führungskultur - Schulung der Führungskräfte hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie



ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Ottensheimer Straße 32, 4040 Linz
Telefon: +43 (0)732 7093-217
E-Mail: linz.office@leitnerleitner.com
Website: www.leitnerleitner.com
Kontakt: Susanne Wagner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 110
Frauen: 100
Männer: 10
Teilzeitkräfte: 53



 www.facebook.com/LeitnerLeitner
 www.linkedin.com/company/leitnerleitner

MOTIVATION

Vereinbarkeit führt zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit

Wir wollen uns stetig weiter entwickeln. Eine einmalige Zertifizierung ist für uns daher nicht ausreichend und so haben wir uns zur Re-Auditierung entschlossen. Mit verschiedensten Maßnahmen und ihrer Umsetzung können unsere Mitarbeiter/innen erkennen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für uns nicht nur am Papier wichtig ist, sondern **tatsächlich gelebt** wird.

Wir bemühen uns stets, die Anliegen unserer Mitarbeiter/innen ernst zu nehmen und ein **ausgewogenes Nebeneinander von Familie und Beruf** zu gewährleisten. Dies führt zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit sowie einer stärkeren Identifikation mit LeitnerLeitner.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Erstellen einer Kommunikationsrichtlinie
- Professionelles Karenzmanagement
- Weiterbildung für Führungskräfte und Partner/innen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

BEST PRACTICE

Betriebseigene Tagesmütter

Besonders am Herzen lag uns die Einführung einer **betriebs-eigenen Kinderbetreuung in Form von qualifizierten Tagesmüttern**. In der Regel werden dort Kinder von 1 bis 4 Jahren betreut. Dieses Projekt hatte für unser Unternehmen hohe Priorität, da es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der **Wiedereinstieg ins Berufsleben stark erleichtert**.

Die Kinderbetreuung wird sowohl von den Eltern als auch den Kindern sehr gut angenommen. Sie wirkt sich aber auch auf die Gesamtatmosphäre des Unternehmens positiv aus.

Aufgrund des großen Erfolges wurde die Kinderbetreuung um eine **Ferienbetreuung im Sommer** erweitert. Hierbei werden die Kinder von 4 bis 10 Jahren für zwei Wochen von erfahrenen Pädagogen/innen betreut. Es gibt auch gemeinsame Ausflüge, wie zum Roten Kreuz, auf einen Bauernhof, etc. Da für viele Eltern die Betreuung ihrer Kinder besonders im Sommer eine große Herausforderung darstellt, wird auch dieses Angebot sehr geschätzt und ist immer wieder ein voller Erfolg.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg
Telefon:	+43 (0)662 442 83 31-092
E-Mail:	personal@lidl.at
Website:	www.lidl.at
Kontakt:	Sandra Goster

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	5.147
Frauen:	4.000
Männer:	1.147
Teilzeitkräfte:	3.815



MOTIVATION

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Wunscharbeitgeber zu sein. Deshalb ist uns auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wichtig: Denn nur wer auch in seinem Privatleben Ausgleich findet, hat die Energie, im Beruf sein Bestes zu geben. Als moderner und familienfreundlicher Arbeitgeber schaffen wir Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter/innen, die **nicht nur berufliche, sondern vor allem auch private Zufriedenheit** ermöglichen. Das Audit *berufundfamilie* unterstützt uns dabei.

Seit dem ersten Audit hat sich sehr viel getan. Wir haben **in den letzten drei Jahren über 70 Maßnahmen umgesetzt**, die unseren

Mitarbeitern/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben helfen. Diese Maßnahmen entfalten ihre Wirkung aber nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern machen uns als Arbeitgeber auch in der Außenwirkung attraktiver. Davon profitieren die Arbeitgeber-Marke und das Recruiting.

BEST PRACTICE

„Mama/Papa, wo arbeitest du?“

Als eine von vielen Maßnahmen im Rahmen des Audits *berufundfamilie* starteten wir im Oktober 2017 in der Zentrale Salzburg sowie in den Regionalgesellschaften mit den ersten **Lidl Österreich Familien-Nachmittagen**. Hier haben Familien und Freunde aller Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, Lidl Österreich als Arbeitgeber näher kennenzulernen.

Eingeladen sind alle Mitarbeiter/innen inklusive karenzierte Beschäftigte von Lidl Österreich. Ziel des Familien-Nachmittags war es, Familie und Arbeit sichtbar zu machen („Mama/Papa, wo arbeitest du?“) und vor allem den Kindern die Möglichkeit zu geben zu sehen, wo Mama/Papa arbeiten. Natürlich gab es neben einem bunten und abwechslungsreichen Programm auch ein geschmackiges Buffet mit Lidl Produkten.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Karenzmanagement
- Flexibilisierung des Arbeitsortes
- Zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung

Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)

Magenta®

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Rennweg 97-99, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)1 795 85-0
E-Mail: -
Website: www.magenta.at
Kontakt: Sabine Stancl

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 2.474
Frauen: 940
Männer: 1.534
Teilzeitkräfte: 486



www.facebook.com/magentatelekom.at
www.instagram.com/magentatelekom.at
www.linkedin.com/company/magenta-telekom

MOTIVATION

Raum für gesunde Work-Life-Balance schaffen

Für Magenta Telekom bedeutet es ein familienfreundliches Unternehmen zu sein, sich **individuell auf die Lebenssituation der Mitarbeiter/innen** einzustellen und Raum für eine gesunde Work-Life-Balance zu schaffen.

Es geht einerseits darum, Mütter und Väter bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen, indem wir zum Beispiel flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen anbieten. Andererseits möchten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf die Pflege von Angehörigen ermöglichen. Magenta Telekom ist es wichtig, dass alle Beschäftigten die Rahmenbedingungen vorfinden, **Familie, Beruf und Freizeit in Einklang** zu bringen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

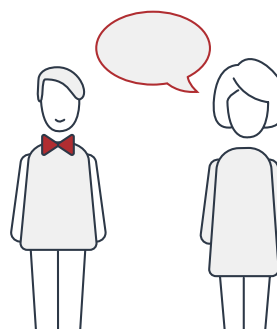
- Professionelles Karenz- und Auszeitmanagement
- Leadership Journey
- Flexibilisierung der Arbeitszeit

BEST PRACTICE

Maßnahmen so vielseitig wie die Mitarbeiter/innen

Aus unserer Sicht ist es nicht eine einzelne Maßnahme, die zum Gelingen rund um das Thema Familienfreundlichkeit beiträgt. Wir sind überzeugt, wir brauchen ebenso vielseitige Maßnahmen wie unsere Kolleginnen und Kollegen vielseitig sind.

Wir bieten daher unterschiedliche Initiativen an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Das beginnt bei **Mobile Working**, geht über **Kinderbetreuung in den Ferien**, über flexible Arbeitszeitmodelle bis hin zu unserem Kindergarten. Daneben adressieren wir das Thema im Rahmen von **Leadership Development Programmen**.





KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen
Telefon:	+43 (0)5 9000-4000
E-Mail:	office@marketcalling.at
Website:	www.marketcalling.at
Kontakt:	Judith Seiwald, MA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	145
Frauen:	134
Männer:	11
Teilzeitkräfte:	65



MOTIVATION

Das Zusammenspiel Familie und Beruf kontinuierlich erleichtern

Die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekommt einen immer höheren Stellenwert in der Unternehmenskultur von market calling. Bereits seit der Firmengründung wurde jährlich an einer Optimierung mit Maßnahmen wie gestütztem Mittagessen, Familienausflug, Familienfest, geldwerter Unterstützung, Homeoffice-Plätzen in der Karenz, Lernstunden, Weiterbildungen uvm. gearbeitet.

Um einen **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** zu erreichen, zählen wir auf **Ideen und Vorschläge unserer Mitarbeiter/innen** und nehmen uns deren Anliegen und Wünsche für eine noch bessere Vereinbarkeit zu Herzen – immer mit dem Ziel, eine weitere Erleichterung für das Zusammenspiel von Beruf und Familie für sie zu erreichen. **Ausgeglichene, einsatzbereite und motivierte**

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Weiterbildungen für die Mitarbeiter/innen
- Familienfest und Familienausflug
- Diverse geldwerte Unterstützungen

Mitarbeiter/innen sind unser wichtigstes Kapital und ein **entscheidender Faktor** für höchste Qualität im täglichen Kundenkontakt. Für uns stellte sich daher die Frage der Re-Zertifizierung erst gar nicht - wir wissen, dass dies ein weiterer Schritt in die richtige Richtung für market calling ist.

BEST PRACTICE

Nicht mehr gestresst kochen

Ein familienfreundliches Projekt in unserer Firma betrifft das **gestützte Mittagessen**: Mitarbeiter/innen wählen eine Woche im Vorhinein über eine Datenbank aus verschiedenen, wöchentlich neu hinterlegten Menüs aus und geben ihre Bestellungen ab. Jedes erste Essen pro Tag wird seitens der Firma mit einem Zuschuss gefördert. Für alle zusätzlich bestellten Essen gilt der gut ausgehandelte normale Menüpreis, der unkompliziert monatlich bei der Gehaltsabrechnung in Abzug gebracht wird.

Neben einer **warmen Mahlzeit in der Mittagspause**, die frisch gekocht direkt in die Firma geliefert wird, bringt diese Maßnahme auch für **Mütter, die vormittags** arbeiten und dann zu ihren Kindern nach Hause fahren, eine wesentliche Erleichterung mit sich. Sie müssen nicht mehr gestresst kochen, bevor die Kinder heimkommen, sondern **nehmen das frisch gekochte Menü direkt mit**. Mittlerweile wurde dieses Angebot auf fünf Tage pro Woche sowie der Kooperation mit zwei Gasthäusern ausgeweitet und wird sehr gut angenommen.

ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: IZ NÖ Süd, Straße 3, Objekt 16,
2355 Wiener Neudorf
Telefon: +43 (0)2236 600-7025
E-Mail: a.pavelka-brandstetter@merkur.co.at
Website: www.merkurmarkt.at
Kontakt: Dr.ⁱⁿ Andrea Pavelka-Brandstetter

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 9.850
Frauen: 7.529
Männer: 2.321
Teilzeitkräfte: 5.839



MOTIVATION

Familienbewusste Personalpolitik umsetzen

MERKUR engagiert sich für eine nachhaltige, familienbewusste Personalpolitik, um der **sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** gerecht zu werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gelebte Realität.

Die Re-Auditierung ist für MERKUR daher in mehrerlei Hinsicht wichtig: Zum einen dient sie der **Selbstüberprüfung**, wie gut die vereinbarten Maßnahmen des letzten Audits umgesetzt wurden. Zum anderen ist es ein willkommener Anlass, um uns regelmäßig **mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter/innen auseinanderzusetzen**. Den zeitlichen Rahmen dafür schafft das Re-Audit selbst. Seit der ersten Auditierung begleiten MERKUR regelmäßig Gedanken, Maßnahmen und Optimierungen, um die Balance

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Erarbeiten eines Führungsleitbilds mit Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Evaluierung eines Employee Assistance Programms
- Verbesserung des Rückkehrmanagements und des Karenzmanagements

von Beruf und Familie bestmöglich umzusetzen. Die **Ferien-camps**, die im Sommer 2016 ins Leben gerufen wurden, gelten als Best Practice-Beispiel für Maßnahmen aus dem Audit *berufundfamilie*.

BEST PRACTICE

MERKUR Kinder-camps entlasten die Beschäftigten

In den Sommermonaten Juli und August bietet MERKUR Camps für unterschiedliche Altersgruppen an: Kids-camps für 6- bis 10-Jährige, Abenteuer-camps für 10- bis 14-Jährige und Englisch-camps ebenfalls für 10- bis 14-Jährige. Diese **Sommerferienbetreuung** ist bei unseren Beschäftigten von Beginn an auf sehr gute Resonanz gestoßen.

Da gerade vor Feiertagen der Einsatz im Handel sehr fordernd sein kann, gab es im Jahr 2017 erstmals auch ein **Ostercamp** in der Karwoche, in dem Kinder und Jugendliche bestens versorgt wurden und sehr viel Spaß hatten.

Für Kinder, die nicht auswärts schlafen wollen, hat MERKUR heuer erstmals **Tagescamps** realisiert: So haben die Kinder die Möglichkeit, tagsüber mit Gleichaltrigen schöne Tage zu verbringen und abends bei der eigenen Familie zu sein.

An einer **Kinderbetreuung für die österreichweit geplanten Herbstferien** im Jahr 2020 arbeiten wir derzeit mit viel Motivation.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Landesstraße 16, 6176 Völs
Telefon:	+43 (0)5 0321 4293
E-Mail:	sabine.leimbeck@mpreis.at
Website:	www.mpreis.at
Kontakt:	Sabine Leimbeck

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	5.550
Frauen:	4.283
Männer:	1.267
Teilzeitkräfte:	2.795



MOTIVATION

Familienfreundlichkeit beginnt bei der Mitarbeiter/innen-Suche

MPREIS ist seit der Gründung im Jahr 1920 ein Familienunternehmen, in dem das Thema Familienfreundlichkeit seit jeher intensiv gelebt wird. Wir setzen viel daran, unseren bestehenden und künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **attraktive Arbeitsplätze** in einem ästhetischen Umfeld zu bieten und ihnen **die richtige Balance zwischen Familie, Beruf und Karriere zu ermöglichen**.

Um diese Haltung deutlich und sichtbar zu machen, haben wir nach dem Erhalt des Grundzertifikats im Jahr 2015 an der Re-Auditierung teilgenommen. Wir verstehen diese Auszeichnung als Auftrag, weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Unternehmen zu implementieren. Wir haben bereits mit der Umsetzung einiger definierter Ziele be-

gonnen. Unsere Bestrebungen richten sich an Familien im weitesten Sinne und kommen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen zu Gute.

Mit unserem Angebot möchten wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz erhöhen und **als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt** sichtbar werden. Familienfreundlichkeit findet bereits bei der Mitarbeiter/innen-Suche Berücksichtigung: die **Nähe des Arbeitsplatzes** zum Wohnort bzw. zum Ort der Kinderbetreuung und die Arbeitszeit werden **auf die familiäre Situation abgestimmt**. Denn Mitarbeiter/innen, die Freude an ihrer Tätigkeit haben, sind die Grundlage für ein angenehmes Arbeitsklima und ein wesentliches Element für Kundenzufriedenheit.

BEST PRACTICE

Zuschuss für Tageseltern entlastet

Die **Betreuung der Kinder** stellt viele Familien vor große Herausforderungen. Oft ist es schwer, in Gemeindeeinrichtungen einen freien Platz für sein Kind zu bekommen. Daher können Frauen nach ihrem Karenzurlaub die Arbeit nicht bzw. nur sehr eingeschränkt aufnehmen. Langfristig gesehen erwerben sie dadurch nicht genügend Beitragszeiten für einen Pensionsanspruch. Aus diesem Grund bietet sich die Kinderbetreuung durch ausgebildete Tageseltern an. Die Betreuungszeiten können flexibel gestaltet werden und die Kinder werden in den Kleingruppen bestens gefördert und betreut.

Wir haben mit den Tageseltern die **Rahmenbedingungen geschaffen** und können nun in einem Pilotgebiet einen **monatlichen Zuschuss für die Betreuung** der Kinder durch Tageseltern anbieten. Dies bedeutet eine **finanzielle Entlastung** für die Familien und mehr **Flexibilität in der Wahl der Arbeitszeit**. Dieses Angebot gilt selbstverständlich auch für männliche Mitarbeiter und ist auch für Bewerber/innen interessant.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Entwicklung von Führungsstandards
- Zuschuss zur Kinderbetreuung durch Tageseltern
- Neuorganisation des Onboarding-Prozesses



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Olympstraße 14, 6430 Ötztal-Bahnhof
Telefon: +43 (0)5266 8901
E-Mail: office@neurauter-frisch.at
Website: www.neurauter-frisch.at
Kontakt: Klara Neurauter

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 78
Frauen: 18
Männer: 60
Teilzeitkräfte: 10



www.facebook.com/NeurauterFrisch

MOTIVATION

Kleine Maßnahmen mit großer Wirkung

Neurauter frisch* ist ein **Familienunternehmen mit langer Tradition**. Drei Generationen der Familie Neurauter arbeiten tatkräftig im Unternehmen mit und **leben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor**. Auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen wir eine familienfreundliche Work-Life-Balance.

Daher haben wir uns für das Audit *berufundfamilie* entschlossen. Auch wenn die Hürde am Anfang groß ist, sich auf diesen Auditierungsprozess einzulassen, überwiegen die positiven Aspekte in der Rückschau definitiv.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Zeitmanagement, um Mitarbeiter/innen zu entlasten
- Organigramm und Stellenbeschreibungen für mehr Klarheit bzgl. Aufgaben und Verantwortung
- Verbesserung der Unternehmenskommunikation

Es war überraschend, dass kleine Maßnahmen große Wirkung haben können. Auch wenn diese nicht überbewertet werden sollen, haben genau diese Kleinigkeiten **Nähe und Verbundenheit zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** ausdrücken können und somit werden wir ein Stück weit mehr den Ansprüchen eines Familienunternehmens als Arbeitgeber gerecht.

BEST PRACTICE

Always on-Mentalität verbessert

Wir liefern frische Produkte an Hotels und Gastronomie, die natürlich durchgehend geöffnet haben. Mitunter führt dies bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer Always On-Mentalität, einem Gefühl, ebenfalls ständig verfügbar sein zu müssen. Um für alle eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen, haben wir daher ein **klares Zeitmanagement** entwickelt, sodass zwar immer jemand im Haus verfügbar ist, aber auch für jede/n **bewusst Zeit für Privates und Familie** bleibt. Dies entlastet die Mitarbeiter/innen und schafft mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Neue Herrengasse 10, 3100 St. Pölten
Telefon:	+43 (0)2742 9013-0
E-Mail:	info@nv.at
Website:	www.nv.at
Kontakt:	Herta FahnI

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	669
Frauen:	246
Männer:	423
Teilzeitkräfte:	148



MOTIVATION

Auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen eingehen

Im Jahr 2015 wurden wir mit dem zweiten Platz „Familienfreundlichster Arbeitgeber Niederösterreichs“ in der Kategorie Großbetriebe ausgezeichnet. Diese Auszeichnung hat uns gezeigt, dass der eingeschlagene Weg einer familienfreundlichen Personalpolitik richtig ist.

Durch die **Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen**, wie z.B. der Schaffung weiterer Heimarbeitsplätze, flexibler Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsprävention etc. sowie einer starken Kommunikation nach innen und außen, haben wir unsere **Position als attraktiver Arbeitgeber gestärkt** und unsere Famili-

enfreundlichkeit im Bewusstsein unserer Mitarbeiter/innen und Kunden/innen verankert. Durch gezielte Maßnahmen, Kommunikation und **Sensibilisierung der Führungskräfte** wollen wir auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen eingehen und versuchen, für individuelle Erfordernisse Lösungen zu finden.

Das wertvollste Kapital eines Unternehmens sind die Mitarbeiter/innen. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und bieten unseren Beschäftigten eine Unternehmenskultur, die familiäre Bedürfnisse und berufliche Belange miteinander in Einklang bringt. Mit der Teilnahme am Re-Audit wollen wir die Wichtigkeit der Themen Familie und Beruf sowie Work-Life-Balance hervorheben.

BEST PRACTICE

Vereinbarkeit auf Führungsebene verankern

Die Unternehmensleitung bekennt sich ganz klar zu einer familienfreundlichen Personalpolitik. Eine der wichtigsten Maßnahmen ist daher die Sensibilisierung der Führungskräfte. **Familienfreundlichkeit** muss **in allen Hierarchieebenen** verankert sein. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird regelmäßig bei Tagungen thematisiert sowie **in die Führungskräfteentwicklung integriert**. Nur wo Familienfreundlichkeit **vorgelebt** wird, ist sie auch für alle Mitarbeiter/innen erlebbar. Sehr wichtig sind ein gutes Betriebsklima und der Zusammenhalt der Mitarbeiter/innen innerhalb der Abteilungen bzw. des gesamten Unternehmens. Wir fördern dies auch durch die Gestaltung gemeinsamer Aktivitäten.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Kommunikation von Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, z.B. in Intranet und Mitarbeiterzeitung und Teilnahme am Netzwerk „Unternehmen für Familien“
- Sensibilisierung der Führungskräfte für Teilzeitmodelle, Heimarbeitsplätze, Rückkehr nach der Karenz
- Gesundheitsförderung im Haus wie z.B. sensomotorisches Training

Österreichische Beamtenversicherung, VVaG



ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Grillparzerstraße 11, 1016 Wien
Telefon: +43 (0)59 808
E-Mail: service@oebv.com
Website: www.oebv.com
Kontakt: Claudia Dwulit, Abteilungsleiterin Personalmarketing und -entwicklung

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 600
Frauen: 258
Männer: 342
Teilzeitkräfte: 203



 www.facebook.com/Oesterreichische.Beamtenversicherung

MOTIVATION

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit sehen

In der ÖBV ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon immer ein wichtiger **Bestandteil der Unternehmenskultur**. Unsere im Rahmen der Grundzertifizierung beschlossenen Maßnahmen konnten wir größtenteils erfolgreich umsetzen.

Die Resonanz unter unseren Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften war sehr positiv. Die Re-Auditierung sehen wir als Möglichkeit, unsere familienorientierten Maßnahmen auszubauen und **weiter für das Thema zu sensibilisieren** - zum Beispiel indem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Rubrik „Beruf und Familie“ in unserem **Intranet** über unsere Maßnahmen am Laufenden halten und zum Mitwirken einladen. Unser Ziel ist es, das Bewusstsein, dass **Beruf und Familie nicht getrennt voneinander betrachtet** werden können, tief im Un-

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Schaffung zusätzlicher Auszeitenmodelle
- Angebot von Teilzeit für Führungskräfte (Top-Sharing)
- Inhouse Kinderferienbetreuung im Sommer

ternehmen zu verankern. Besonders wichtig ist es uns, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften zu zeigen, dass sie uns in ihrer Gesamtheit, als Menschen, am Herzen liegen, nicht als „Leistungsträger“.

BEST PRACTICE

Gleitzeit ohne Kernzeit

Für eine leichte Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist eine hohe **Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung** essenziell. Daher haben wir in Zusammenarbeit mit dem ÖBV Betriebsrat unsere Gleitzeitregelung überarbeitet und ein Modell ohne Kernzeit eingeführt. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dadurch den größtmöglichen Spielraum in der Einteilung ihrer Arbeitszeit. Die Tagesarbeit kann innerhalb des zeitlich vorgegebenen Rahmens zwischen 7:00 Uhr und 19:00 Uhr erledigt werden. So sind auch **private Termine unkompliziert in den Arbeitsalltag integrierbar**.

Unabhängig von Funktion und Position kommt diese Maßnahme allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Innendienst zugute. Da unser Außendienst in puncto Zeitmanagement ohnehin eigenverantwortlich agiert, ist somit gewährleistet, dass alle ÖBV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit gut mit ihrem Familien- und Privatleben abstimmen können.

Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)



ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: –
Adresse: Rochusplatz 1, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)577 67-0
E-Mail: personalentwicklung@post.at
Website: www.post.at
Kontakt: Gabriele Birnstingl
gabriele.birnstingl@post.at

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 2.118
Frauen: 857
Männer: 1.261
Teilzeitkräfte: 197



www.facebook.com/unserepost
 www.instagram.com/unserepost
 www.linkedin.com/company/österreichische-post-ag

MOTIVATION

Maßnahmen für gelebte Work-Life-Balance schaffen

Als führendes Logistik- und Dienstleistungsunternehmen in Österreich sind wir uns der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit der Re-Auditierung setzen wir weiterhin bewusst Schritte in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein **Arbeitsumfeld mit gelebter Work-Life-Balance** anzubieten.

Maßnahmen aus der vorherigen Auditierung sind z. B. die **Einbindung von karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** in das interne Informationsnetz oder eine umfangreiche Informationsplattform zu Themen wie Karenz und Mutterschutz. Damit

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Interne Kommunikation des Audits *berufundfamilie* sowie des Themas der Vereinbarkeit
- Familienfreundliche Infrastruktur (z. B. Kinderbetreuung an Fenstertagen) an der Schnittstelle Familie und Beruf
- Erhalten der Employability durch Bereitstellung gesundheitsfördernder Maßnahmen

bleiben wir in Kontakt mit Karenzierten und erleichtern den Wiedereinstieg.

Durch die erneute Teilnahme am Audit und den gesetzten Zielen möchten wir unser Unternehmen nachhaltig **als Arbeitgeber attraktiv gestalten**.

BEST PRACTICE

Informationen zum Karenzmanagement

Auf der internen Informationsplattform für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen rund um Familie und Beruf finden sich übersichtlich Informationen zum Karenzmanagement, rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen sowie umfangreiche Linksammlungen.

Besonders hilfreich ist der **Karenzleitfaden**. Er informiert über die wichtigsten Schritte bei Schwangerschaft, Väterkarenz etc. Der Leitfaden bietet einen Überblick, was Führungskräfte und Mitarbeiter/innen beachten müssen und enthält wertvolle Kontaktinformationen.

Pensionsversicherungsanstalt, Landesstelle Vorarlberg



ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse: Zollgasse 6, 6850 Dornbirn
Telefon: +43 (0)5 0303
E-Mail: pva-lsv@pensionsversicherung.at
Website: www.pensionsversicherung.at
Kontakt: Dr. Werner Bischof

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 148
Frauen: 116
Männer: 32
Teilzeitkräfte: 28



MOTIVATION

Soziale Sicherheit ist die Basis für die Leistungsfähigkeit

„Die Pensionsversicherungsanstalt – Ihr Partner für soziale Sicherheit in Gegenwart und Zukunft.“ Dieser Kernsatz unseres Leitbildes verpflichtet uns auch als Dienstgeber.

Sehr viele von uns tragen im familiären Umfeld **Verantwortung für jüngere und/oder ältere Generationen**. Dies darf aber nicht zu Nachteilen und Überforderungen im Berufsleben führen. Der **Einklang von Familie und Beruf** ist die Basis für Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

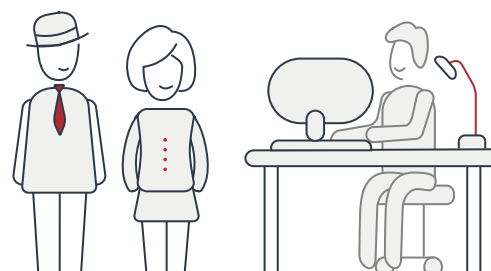
TOP-3-MASSNAHMEN:

- Realisierung einer überbetrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung mit Partnerorganisationen
- Flexible Teilzeitmodelle nach der Karenz und für pflegende Angehörige
- Fortbildung von Führungskräften zu spezifischen Themen

BEST PRACTICE

Kinderbetreuung im Fokus

Besonders wichtig war für uns die Realisierung eines **überbetrieblichen Angebots zur Kinderbetreuung**, die uns durch die erfreulich gute und reibungslose Zusammenarbeit mehrerer Stakeholder gelungen ist. Aufgrund der verhältnismäßig jungen Belegschaft war uns dies ein großes Anliegen.





KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Donau-City-Straße 7, 1220 Wien
Telefon:	+43 (0)1 501 88 0
E-Mail:	human.capital@at.pwc.com
Website:	www.pwc.at
Kontakt:	Elizabeth Pfeiffer, MBA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.324
Frauen:	788
Männer:	536
Teilzeitkräfte:	296



-  www.facebook.com/wachsenmitpwc
-  www.instagram.com/pwc_austria
-  www.linkedin.com/company/pwc-austria

MOTIVATION

Lebensphasen und Beruf in Einklang bringen

Besondere Talente brauchen ein besonderes Umfeld, um ihr volles Potenzial zu entwickeln – ein **Umfeld, das individuelles Wachstum fordert und fördert, beruflich und privat**. Unterschiedliche Denkweisen, Erfahrungen, Ausbildungen, Bedürfnisse wie auch Kulturen machen uns zu dem, was wir sind: ein Unternehmen mit Panorama-Blick nach vorne.

Weil wir davon überzeugt sind, arbeiten wir kontinuierlich an der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und haben bereits seit 2010 das staatliche Gütezeichen *berufundfamili-*

lie. Besonders wichtig ist uns dabei der **Familienbegriff**, den wir bei PwC sehr umfassend und den vielfältigen Lebensumständen entsprechend sehen: dazu gehören **alle Menschen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern emotional nahestehen**. Durch flexible Lösungsansätze unterstützen wir sie dabei, ihre persönlichen Vorstellungen und unterschiedlichen **Lebensphasen mit den Anforderungen unseres beruflichen Umfeldes in Einklang zu bringen**.

Dabei haben wir auch einen Blick auf die Gesundheit. Unter dem Motto “Be well, work well” thematisieren wir Initiativen zum **emotionalen, mentalen, physischen und spirituellen Wohlbefinden** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Verbesserung des flexiblen Arbeitens durch Activity-based Working, technische und räumliche Ausstattung, Flexwork Policy
- Month of Mindfulness - Workshopreihe zum Thema Achtsamkeit
- Kinder-Events mit dem Schwerpunkt Digitalisierung

BEST PRACTICE

Be well, work well

Bereits in der ersten Re-Auditierung 2013 haben wir **Maßnahmen zur Gesundheit** am Arbeitsplatz festgehalten. Sechs Jahre später arbeiten wir im globalen Netzwerk im Rahmen von “Be well, work well” nach einem differenzierten Konzept. Entsprechend der Säulen “emotional, mental, physical and spiritual” erarbeiten wir gezielt Maßnahmen zum besseren Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Grundstein für diese Maßnahmen wird oft in den **Workshops im Rahmen des Audits berufundfamilie** gelegt.

Raiffeisen Holding NÖ/Wien – Raiffeisen Landesbank NÖ/Wien

Raiffeisen-Holding
Niederösterreich-Wien 

Raiffeisenlandesbank
Niederösterreich-Wien 

ZERTIFIKAT seit 2004 / ZERTIFIKAT seit 2010



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz,
1020 Wien
Telefon: +43 (0)51 700-928 29
E-Mail: claudia.tesch@raiffeisenbank.at
Websites: www.raiffeisenholding.com
www.raiffeisenbank.at
Kontakt: MMag.^a Claudia Tesch

DATEN & ZAHLEN





Mitarbeiter/innen: 126 / 1.031

Frauen: 60 / 578

Männer: 66 / 453

Teilzeitkräfte: 30 / 260



 www.facebook.com/raiffeiseninwien
 www.instagram.com/raiffeisenclub_noe_wien
 [www.linkedin.com/company/
raiffeisenlandesbank-niederosterreich-wien](https://www.linkedin.com/company/raiffeisenlandesbank-niederosterreich-wien)
 [www.linkedin.com/company/
raiffeisen-holding-niederosterreich-wien](https://www.linkedin.com/company/raiffeisen-holding-niederosterreich-wien)

MOTIVATION

Die Werte der Raiffeisen-Familie umsetzen

Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben in der Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien und in der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien eine **lange Tradition**. Das Grundzertifikat wurde bereits 2004 bzw. 2010 erworben. Seither entwickeln beide Organisationen, die ihren Sitz am selben Standort haben und das Thema Vereinbarkeit auch in Personalunion gemeinsam umsetzen, laufend neue Angebote und Serviceleistungen. In den letzten Jahren wurde eine **Vielzahl an Maßnahmen aus den Audits** für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Holding und RLB erfolgreich implementiert. Dies hilft, entsprechend der Werte der Raiffeisen-Familie bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen.

Das **LifeBalanceCenter** bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Betriebsarzt vielfältige Gesundheitsangebote und Vergünstigungen. Das halb-

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Tageweise Kinderbetreuung im Raiffeisenhaus
- Umfassendes Gesundheitsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Optimierung des Karenzmanagements

jährliche **Karenzfrühstück** ist für Eltern in Karenz eine gute Gelegenheit, mit Raiffeisen in Kontakt zu bleiben und stellt immer ein besonderes Highlight für alle Beteiligten dar. Anlässlich der Erweiterung des Raiffeisenhauses konnte ein **Betriebskindergarten** geschaffen werden, der gerne angenommen wird. Regelmäßige Aktionen der Kindergartenkinder, z.B. zu Ostern oder zu Weihnachten, sorgen für Abwechslung im Arbeitsalltag. Auch in Zukunft wollen wir mit verschiedenen Angeboten und Serviceleistungen ein **interessanter Arbeitgeber** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Die Rückmeldungen aus dem Auditprozess helfen uns dabei.

BEST PRACTICE

Flying Nannies an schulfreien Tagen

Die große Zahl an schulfreien Tagen ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsverpflichtungen oftmals eine Herausforderung. Im Rahmen des letzten Audits wurde der Wunsch geäußert, für **punktueller schulfreie Tage eine Kinderbetreuung im Haus** anzubieten. In Zusammenarbeit mit dem Kinderbüro der Universität Wien konnten für einige Tage wie Osterdienstag, Pfingstdienstag, Allerseelen oder Leopoldi die Flying Nannies für die Betreuung von Kindern im Alter von 3 bis 12 Jahren engagiert werden. An diesen Tagen verwandeln sich die Räumlichkeiten im Raiffeisenhaus in ein Spiel- und Bastelparadies. Interessante Ausflüge in die Umgebung runden das Programm ab. Die Rückmeldungen zeigen, dass diese Maßnahme eine echte **Erleichterung des Arbeitsalltages** für unsere Mütter und Väter im Unternehmen darstellt, sodass für die neuen Herbstferien 2020 nun ebenfalls ein Betreuungsangebot organisiert wird.

Foto: © Raiffeisen-Holding NÖ-Wien/RLB NÖ-Wien AG



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Lilienbrunnngasse 7-9, 1020 Wien
Telefon:	+43 (0)1 99 399 0
E-Mail:	office@r-it.at
Website:	www.raiffeiseninformatik.at
Kontakt:	Mag. ^a Ursula Freiseisen-Pfneiszl

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	717
Frauen:	143
Männer:	574
Teilzeitkräfte:	79



MOTIVATION

Vereinbarkeit als fixer Teil der Personalstrategie

Die Identifikation unserer Mitarbeiter/innen mit dem Unternehmen und die Zufriedenheit hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen wesentlich zum Erfolg der Raiffeisen Informatik bei. Wir sehen es daher als **unsere Pflicht**, neben sicheren Arbeitsplätzen auch **die besten Bedingungen zur Vereinbarkeit zu bieten**. Aus diesem Grund ist das Audit fixer Bestandteil der familienorientierten Unternehmens- und Personalpolitik und wurde auch **in der Personalstrategie verankert**.

Bei den familienorientierten Maßnahmen, wie z.B. beim Angebot der Kinderbetreuung, beim Konzept zur Führung in Teilzeit sowie bei der Überarbeitung unserer Telework-Richtlinien stand im Vordergrund, unsere Mitarbeiter/innen zu unterstützen, ihren Alltag stressfrei und strukturiert bewältigen zu können. Ein neues Arbeitszeitmodell bietet die Möglichkeit, Zeit für Pflege oder einer sonstigen karitativen Tätigkeit zu haben. Die Zerti-

fizierung machte (wieder) transparent, welche Leistungen das Unternehmen für Mitarbeiter/innen nicht nur hinsichtlich der Vereinbarkeit erbringt, initiierte neue Ideen und **förderte die Mitarbeitermotivation und -bindung** nachhaltig. So wurden z.B. die Corporate Benefits geclustert und übersichtlich dargestellt und ein eigener Informationskanal über die Themen der Vereinbarkeit ins Leben gerufen. Im Zuge der Mitarbeiter/innenbefragung zum Handlungsfeld „Beruf & Familie“ und auch generell erhielten wir äußerst positive Rückmeldungen hinsichtlich unseres Engagements.

BEST PRACTICE

Zeit- und ortsunabhängige Telearbeit

Aufgrund unserer flexiblen Arbeitszeitmodelle ohne Kernzeiten bieten wir schon seit langem gute Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter/innen, um ihr Familien- und Arbeitsleben auf einen Nenner zu bringen. Im Zuge des **New Way of Work** Projekts wurde allerdings die Telearbeit in einem völlig neuen Licht betrachtet. Die Vision, von überall aus arbeiten zu können, also zeit- und ortsunabhängig, war das Ziel der neuen Arbeitsweise. Dafür wurden **die technologischen Voraussetzungen** mittels neuer Hardware und Software am Arbeitsplatz und in den Unternehmensräumlichkeiten **für virtuelles Zusammenarbeiten** (mit oder ohne Videoübertragung) geschaffen. Aber es war auch notwendig, die Rahmenbedingungen für die Telearbeitsrichtlinien neu zu gestalten und **auch die Führungskräfte einzustimmen**, dass künftig die physische Anwesenheit der Mitarbeiter/innen nicht ausschließlich erforderlich sein wird.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Alternatives flexibles Arbeitszeitmodell
- Kinderbetreuung
- Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Mosslackengasse 12, 1190 Wien
Telefon:	+43 (0)1 716 01-0
E-Mail:	leasing@rl.co.at
Website:	www.raiffeisen-leasing.at
Kontakt:	Christoph Mandl

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	304
Frauen:	182
Männer:	122
Teilzeitkräfte:	112



MOTIVATION

Familie und Beruf einfach machen

Ganz nach dem Slogan der Raiffeisen-Leasing „leasing.einfach.machen“ möchten wir auch die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf einfach machen**. Die Re-Auditierung hilft uns dabei, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu gehen.

Wir setzen uns sinnvolle und praktikable Ziele, die das Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter/innen familienfreundlich gestalten. Alle Maßnahmen werden laufend überprüft und es wird auf die **Schärfung der Treffsicherheit** geachtet.

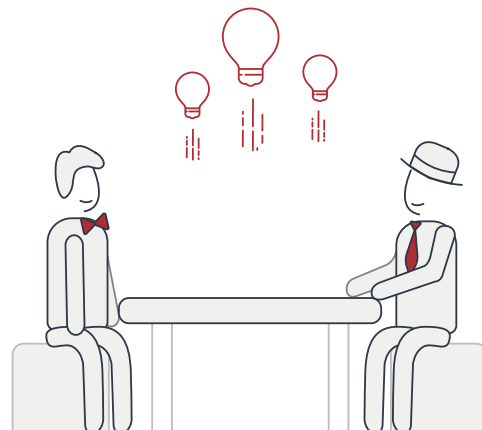
TOP-3-MASSNAHMEN:

- Laufende Kommunikation der familienfreundlichen Maßnahmen
- Klärung der Erwartungshaltung in Bezug auf Erreichbarkeit und Reaktionszeiten
- Flexibilisierung der Familienbetreuung in den Sommermonaten

BEST PRACTICE

Klären, was wem wichtig ist

In Workshops konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die verschiedenen Sozialleistungen und auch deren **Relevanz für sie selber diskutieren**. Da die Gruppen in verschiedene Altersstufen unterteilt waren, gab es sehr unterschiedliche Präferenzen, was wem wichtig ist. Die Ergebnisse wurden dann **mit den Führungskräften geteilt**. Dieser Prozess hat das Wissen um die **vielfältigen und verschiedenen Fringe Benefits** massiv erhöht.



REWE Group Österreich Zentralbereiche



ZERTIFIKAT seit 2010



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	IZ NÖ Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf
Telefon:	+43 (0)2236 600-0
E-Mail:	office@rewe-group.at
Website:	www.rewe-group.at
Kontakt:	Stefanie Kasper

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	2.050
Frauen:	1.150
Männer:	900
Teilzeitkräfte:	314



MOTIVATION

Wirksame Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Solidarität, Loyalität und Zusammenhalt stehen bei uns ganz klar im Vordergrund. Wir stehen füreinander ein, vertrauen einander gegenseitig und stehen zusammen zu unseren gemeinsamen Zielen. Die Re-Auditierung ist ein hervorragendes Instrument zur regelmäßigen Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit ihres Berufs-, Familien- und Privatlebens. Dass wir auf einem guten Weg sind, zeigen uns auf der einen Seite die **positiven Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und andererseits die **interessierten Reaktionen der Bewerberinnen und Bewerber**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Weiterentwicklung des Karenzmanagements
- Unterstützung der Führungskräfte bei der Wissensvermittlung zu Familienfreundlichkeit
- Ausweitung des mobilen Arbeitens

Im Jahr 2010 bewarben wir uns für das Grundzertifikat mit einem bunten Strauß an Maßnahmen, die wir seither weiterentwickelt oder erweitert haben. Unter unseren Angeboten finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut genutzte und wirksame „Klassiker“, jedoch auch neue, innovative Maßnahmen, um ein aktives Berufsleben mit dem Privaten in Einklang zu bringen. Beispiele für reale, wirksame Unterstützungsangebote sind die **flexiblen Arbeitszeitmodelle** und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, die **Kinderbetreuung** an schulfreien Fenstertagen in der Zentrale und die **maßgeschneiderte Beratung der Führungskräfte** in allen Belangen durch die HR Business Partner.

Diese und noch viele weitere Maßnahmen tragen dazu bei, dass die REWE Group Österreich Zentralbereiche ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist.

BEST PRACTICE

Familienfreundlich führen lernen

Führungskräfte erfüllen eine Schlüsselrolle in der Möglichkeit, Beruf, Familie und Privatleben erfolgreich zu vereinbaren. Um diese wichtige Aufgabe wahrnehmen zu können, ist schon 2014 der Themenbereich „Gesundheitsförderliches Führen“ fixer Bestandteil zweier unserer **Aus- und Weiterbildungsprogramme**: der REWE International Führungskräfte Akademie (RIAK) für neue Führungskräfte und der Management Circles für das mittlere Management.

Das Ziel dabei ist es, den Führungskräften einen **an den Lebensphasen orientierten Führungsstil** und die zu diesem Zweck in unserem Unternehmen vorhandenen **Angebote und Instrumente näher zu bringen**. Mit diesen beiden Maßnahmen erreichen wir kontinuierlich eine große Anzahl an Führungskräften, können aktuelle Themen transportieren und erhalten durch den Austausch im Seminarsetting auch Rückmeldungen zur Weiterentwicklung der Angebote im Bereich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Seilbahnstrasse 42, 6533 Fiss
Telefon: +43 (0)5476 200 86
E-Mail: luggi.ruetz@intersport-pregenzner.com
Website: www.intersport-pregenzner.com
Kontakt: Ludwig Ruetz

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 20
Frauen: 9
Männer: 10
Teilzeitkräfte: 1



 www.facebook.com/intersport.pregenzner

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit ist attraktiv für neue Mitarbeiter/innen

Fiss Serfaus Ladis ist eine der größten Familiendestinationen. Daher ist es für uns eine Verpflichtung, für unsere Mitarbeiter/innen Familie und Beruf auch erlebbar und lebbar zu gestalten.

Die Zielerreichungen vom ersten Audit waren für den Betrieb sehr positiv. Das war für uns die Entscheidungsgrundlage, die Re-Auditierung in Angriff zu nehmen.

Seit dem Beginn gilt unser Unternehmen als sehr innovativ. Auch die herbstliche **Mitarbeiter/innen-Suche für die Wintersaison ist nun wesentlich einfacher geworden**. Viele Mitarbeiter/innen melden sich auf Grund der Info „**Familienfreundlicher Betrieb**“ bei uns. Die Stamm-Mitarbeiter/innen haben jetzt einen Jahresjob, und die Saison-Mitarbeiter/innen kommen mit wenigen Ausnahmen im Herbst immer gerne zurück. Somit ist eine hohe

Leistung im Betrieb möglich. Im Re-Audit wird jetzt die Betriebsnachfolge bzw. die Übergabe als Prozess abgearbeitet - immer unter der Einbeziehung auch der Mitarbeiter/innen.

BEST PRACTICE

Kommunikation in alle Richtungen

Es wurde das System „TEAM-KIT“ als Kommunikations-Ebene im Betrieb installiert. Dies ermöglicht die Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von Abteilungsleiterinnen und -leitern bis zu Lehrlingen in alle Richtungen. In diesem System sind auch alle relevanten Infos an Ausbildungen, internen Abläufen, Stellenbeschreibungen usw. für jeden zugänglich. Bei allen Meetings dazu wurden die Mitarbeiter/innen miteinbezogen. Unser System wird auch immer wieder von anderen Betrieben studiert und dann installiert.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Weiterentwicklung des Führungs-Teams
- Betriebsübergabe an die dritte Generation
- Weiterentwicklung des TEAM-Kit mit Fokus auf Arbeitszeitgestaltung

Russia Fachspedition Dr. Lassmann GmbH



ZERTIFIKAT seit 2015



KONTAKTDATEN

Branche: Transport/Verkehr
Adresse: Talpagasse 8, 1230 Wien
Telefon: +43 (0)1 865 01 01
E-Mail: office@russia.at
Website: www.russia.at
Kontakt: Mag. Lukas Lassmann

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 17
Frauen: 8
Männer: 9
Teilzeitkräfte: -



MOTIVATION

Motivierte Mitarbeiter/innen stärken unsere Konkurrenzfähigkeit

Als Familienunternehmen legen wir seit über 40 Jahren sehr großen Wert auf ein respektvolles Miteinander, gute Arbeitsbedingungen und einen familiären Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Audit *berufundfamilie* hat einen Prozess in Gang gesetzt, bei dem wir Schwächen erkannt haben und die **Zufriedenheit des Teams verbessern** konnten. Die Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin soll weiter gefördert

werden, um so eine **nachhaltige und familienorientierte Personalpolitik** zu gewährleisten.

Die hohe Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Bindung an das Unternehmen **stärkt unsere Konkurrenzfähigkeit** und positioniert uns als modernes und attraktives Unternehmen am Markt.

BEST PRACTICE

Geringe Fluktuation sichert Know-how

Die Familienfreundlichkeit und die daraus resultierende Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen spiegeln sich in einer **äußerst loyalen Mitarbeiterstruktur** sowie einer sehr geringen Fluktuation. Eine Reihe von Beschäftigten ist schon mehr als 30 Jahre für das Unternehmen tätig - jüngere Mitarbeiter/innen sowie Kundinnen und Kunden profitieren von ihrem einzigartigen Know-how.

Für die Geschäftsführung sind die Mitarbeiter/innen eine große Familie und wir sind sehr daran interessiert, bereits vorhandene familienfreundliche Angebote weiter auszubauen und laufend zu verbessern. Dadurch soll die **Zufriedenheit des Teams gesteigert** werden, um auch für künftige Mitarbeiter/innen ein Umfeld zu schaffen, in dem man sich wohl fühlt.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Integration von Telearbeit unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse
- Entwicklung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zur Steigerung der Effizienz und Flexibilität

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Transport/Verkehr
Adresse: Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen
Telefon: +43 (0)59 800
E-Mail: personal@saubermacher.at
Website: www.saubermacher.at
Kontakt: Annemarie Gräßler

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 962
Frauen: 225
Männer: 737
Teilzeitkräfte: 106



MOTIVATION

Mit Familienfreundlichkeit die besten Talente binden

Familienfreundlichkeit ist bereits in den Werten der Eigentümerfamilie und in den Unternehmenswerten von Saubermacher verankert. In einer sich wandelnden und herausfordernden Zeit will Saubermacher ein verlässlicher und fairer Arbeitgeber mit **außergewöhnlichen Arbeitsplätzen** sein. Das Zertifikat *berufundfamilie* und die Re-Auditierung machen diese familienfreundliche Haltung sichtbar. Damit gelingt es uns, uns **vom Mitbewerb abzuheben**, die besten Talente zu gewinnen und langfristig zu binden.

Für unsere bestehenden Mitarbeiter/innen brachte das Audit positive Veränderungen mit sich. **Mit flexiblen Arbeitszeitmodel-**

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Internationale Implementierung der unternehmensinternen Vertrauenspersonen „My Guide“ und des Unterstützungsvereins „Helping Hands“
- Bedarfsanalyse im Hinblick auf betreuungsfreie Zeiten in den Ferien (z.B. Sommercamps)
- Weiterführen von Karenzfrühstück und Family Day

len und Home Office nehmen wir heute wesentlich mehr Rücksicht auf Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten, entlasten sie in Phasen der Familiengründung und ermöglichen ihnen, eine Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu finden.

Durch die Auditierung hat auch das **Thema „Pfleger“ eine höhere Wertigkeit** bekommen. Die Führungskräfte sind heute darauf sensibilisiert, dass Mitarbeiter/innen durch die Pflege älterer und kranker Angehöriger privat belastet sein können. Gemeinsam mit den unternehmensinternen MyGuides und dem Verein Helping Hands finden sie Lösungen.

Saubermacher übernimmt soziale **Verantwortung für die Mitarbeiter/innen in ihrer jeweiligen familiären Situation** - ganzheitlich, bedarfsgerecht und individuell.

BEST PRACTICE

Eltern als Arbeitskräfte erhalten

Mit dem **Karenzfrühstück** wird Familienfreundlichkeit bei Saubermacher sichtbar und erlebbar gemacht. Dazu eingeladen sind alle karenzierten Mitarbeiter/innen, Schwangere und Frauen in Mutterschutz sowie deren Führungskräfte. Damit alle Jungeltern teilnehmen können, sind auch ihre Kinder herzlich willkommen! Bei der Veranstaltung stehen Ansprechpartner/innen der HR Abteilung zur Verfügung, um Fragen zu Mutterschutz, Karenz, Papamonat und Elternteilzeit zu beantworten.

Da die Administration von Saubermacher über einen hohen Frauenanteil verfügt, kommt dem Karenzfrühstück eine hohe Priorität zu. Trotz Elternschaft bleiben wertvolle Mitarbeiter/innen als Arbeitskräfte erhalten. Es stellt den **Kontakt des Unternehmens zu den karenzierten Beschäftigten** sicher und ermöglicht es, Wünsche hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitsausmaß und Betätigungsfeld nach der Karenz frühzeitig abzuklären. So können diese noch besser berücksichtigt werden.

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Lagergasse 30, 3100 St. Pölten
Telefon: +43 (0)2742 866-0
E-Mail: office.stpoelten@spar.at
Website: www.spar.at
Kontakt: Mag.^a Kerstin Putzenlechner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 7.516
Frauen: 5.120
Männer: 2.396
Teilzeitkräfte: 3.582



www.facebook.com/SPARNiederosterreich
 www.facebook.com/SPARWien

MOTIVATION

Stetige Weiterentwicklung bei der Vereinbarkeit

SPAR ist ein zu 100 Prozent privates österreichisches Familienunternehmen. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst und leben den **Gedanken der SPAR-Familie** von den Beschäftigten in den Filialen, den Kolleginnen und Kollegen im Lager und Fuhrpark, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Großhandel bis hin zu den Führungskräften.

Seit der ersten Zertifizierung im Jahr 2016 hat sich vieles getan: Flexible **Arbeitszeitmodelle** und Mobile Working für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro sind gängige Praxis. Ein aktives **Karenzmanagement** begleitet unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte bei Themen wie Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz und beim Wiedereinstieg. Unsere Mitarbeiter/innen nehmen vermehrt Papa-Monate und Väterkarenz in Anspruch. Auch dabei werden sie durch die Führungskräfte unterstützt und bei ihrem Weg in die Familienzeit und auch wieder

zurück in den Joballtag begleitet. Wir bilden unsere Mitarbeiter/innen und Führungskräfte auch bei Vereinbarkeitsthemen stetig weiter. Damit unsere Beschäftigten keine wertvolle Familienzeit für Ausbildungsmaßnahmen „verlieren“, haben wir ein **familienfreundliches Führungsseminar** ins Leben gerufen: Das Seminar findet an mehreren Tagen ohne Übernachtung statt. Durch das Audit *berufundfamilie* arbeiten wir täglich an uns: wie können wir den Arbeitsalltag für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich gestalten, damit sich **Arbeit und Familienleben bestmöglich miteinander verbinden** lassen.

BEST PRACTICE

Führung in Teilzeit – das geht!

Eine spannende, verantwortungsvolle und noch dazu flexibel einteilbare Aufgabe nach der Karenzzeit übernehmen? Ja, das geht! Aktives Karenzmanagement hilft uns schon im Vorfeld, Karenzzeiten und die geplante Rückkehr ins Berufsleben zu planen. Bereits vor Beginn des Mutterschutzes stimmen Führungskraft und Mitarbeiterin die Dauer der Karenz und auch den Wiedereintritt ab. Dies schafft Verbindlichkeit gegenüber der Mitarbeiterin und Planbarkeit für die Führungskraft. Verschiedenste **Teilzeitvarianten und Gleitzeit gepaart mit Mobile Working-Möglichkeit** für Büromitarbeiter/innen erlauben es, den Arbeitsalltag optimal an Kindergartenöffnungszeiten, Betreuungsgänge etc. anzupassen und zu gestalten. Durch die in den letzten drei Jahren geschaffenen Maßnahmen kehren unsere Mitarbeiterinnen **früher ins Berufsleben zurück** und übernehmen auch **in Teilzeit Führungsaufgaben und neue Projekte**.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Teilzeit-Modelle zum Thema machen
- Führen in Teilzeit flächendeckend möglich machen
- Kontakt zu karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern halten

Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG



ZERTIFIKAT seit 2007



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Domgasse 5, 3100 St. Pölten
Telefon: +43 (0)5 0100 733 36
E-Mail: martina.kindig@spknoe.at
Website: www.spknoe.at
Kontakt: Martina Kindig

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 454
Frauen: 245
Männer: 209
Teilzeitkräfte: 157



MOTIVATION

Bewerber/innen schätzen Familienfreundlichkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat als einer der Grundwerte der Sparkasse NÖ Mitte West AG schon lange Tradition. Das Grundzertifikat haben wir bereits 2007 erhalten. Die Re-Auditierungen zeigten uns, dass es immer wieder viele neue Möglichkeiten gibt, Positives im Unternehmen zu bewirken. Bewährte Traditionen, die gut angenommen werden, wollen wir aber auch weiterhin beibehalten.

Es ist uns ein Anliegen, **ein attraktiver Arbeitgeber** zu sein, was mit der Auszeichnung mit dem **Gütesiegel für Familienfreundlichkeit im Betrieb positiv verstärkt** wird. Vermehrt sprechen dies auch Bewerber/innen im Vorstellungsgespräch an.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Home Office und Mobiles Arbeiten
- Gesundheitsförderung
- Nachhaltigkeit

Unsere Mitarbeiter/innen profitieren in vielen verschiedenen Bereichen vom Audit *berufundfamilie*. Sensibilisierung im Unternehmen für dieses Thema ist uns wichtig. Die Wertschätzung der Mitarbeiter/innen zählt. Letztendlich soll es **eine Win-Win-Situation sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für das Unternehmen sein**. Alle profitieren davon!

BEST PRACTICE

So gelingt der Wiedereintritt nach der Karenz

Unser „Leitfaden Schwangerschaft/Karenz/Wiedereinstieg“ ist eine Anleitung für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, wie eine Abwesenheit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin bis zum **Wiedereintritt optimal geplant bzw. durchgeführt** werden kann. Die werdenden Eltern nehmen diesen Leitfaden sehr gerne als Hilfestellung an, denn darin sind viele Informationen enthalten, was vor/während/nach einer Geburt wichtig ist. Auch Informationen zu Papamonat und Väterkarenz sind enthalten. Die Gesprächsleitfäden werden gerne genutzt, um den **Kontakt zum Unternehmen** etwa durch zwischenzeitliche Gespräche mit der Führungskraft während der Abwesenheit aufrecht zu halten. Der Leitfaden wird laufend aktualisiert und überarbeitet.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Köglstraße 14, 4020 Linz
Telefon:	+43 (0)732 77 82 41-0
E-Mail:	office@trauner.at
Website:	www.trauner.at
Kontakt:	Sabine Ebner

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	73
Frauen:	57
Männer:	16
Teilzeitkräfte:	20



 www.facebook.com/traunergastro

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit erhöht Attraktivität für Bewerber/innen

Familienfreundlichkeit hat in unserem Unternehmen schon eine lange Tradition. Weil etwas nur wirken kann, wenn es auch **nachhaltig betrieben** wird, haben wir uns zur Re-Auditierung entschlossen. Wir wollen als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen werden, weil das am Arbeitsmarkt die Attraktivität bei Bewerberinnen und Bewerbern erhöht.

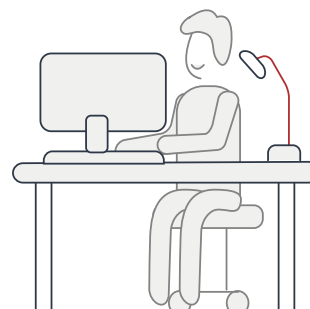
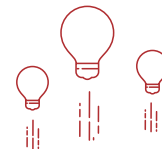
TOP-3-MASSNAHMEN:

- Onboarding-Mappe für neue Mitarbeiter/innen
- Kreativaoasen für innen und außen
- Betriebliche Gesundheitsförderung

BEST PRACTICE

Väter für Elternkarenz begeistern

Zwei Drittel unserer Mitarbeiter/innen sind weiblich. Durch die Auditierung konnten wir aber auch bei unseren jungen Männern ein Bewusstsein schaffen, dass auch sie in Elternkarenz gehen können. Konkret wurde dies bis jetzt bereits von drei Männern für fünf Kinder in Anspruch genommen.



ZERTIFIKAT seit 2015



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien
Telefon: +43 (0)1 217 01
E-Mail: info@vorsorgekasse.at
Website: www.vorsorgekasse.at
Kontakt: Alexandra Kovacs

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 43
Frauen: 34
Männer: 9
Teilzeitkräfte: 13
Studierende: 4



 www.linkedin.com/company/vbv-gruppe

MOTIVATION

Vereinbarkeit ist ein Kernthema für Bewerber/innen

Wir haben uns für die Re-Auditierung entschlossen, weil das Thema Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen für das Unternehmen und für die Mitarbeitenden ist. Die **strukturierte, externe Bewertung** hat für uns einen sehr hohen Wert.

Schon mit dem ersten Audit *berufundfamilie* ist die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben besser in der Strategie und im Alltag des Unternehmens verankert. Die Zertifizierung hat unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** enorm gesteigert.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Evaluierung einer Regelung zum Remote Working
- Einrichtung eines „Family Boards“
- Interner, regelmäßiger Informationstransfer zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Immer mehr junge und auch neue Mitarbeiter/innen fordern Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit aktiv ein. Gleichzeitig sind der **Stolz auf das Unternehmen** und das Vertrauen in uns als Arbeitgeber gewachsen.

BEST PRACTICE

Ausfallssicherheit durch Karenzmanagement

Aktives **Karenzmanagement** ist dem Unternehmen ein besonders wichtiges Anliegen. Es wurden **Stellvertreterregelungen** formell aufgesetzt und laufend aktualisiert, damit jederzeit alle Aufgaben von mindestens zwei Mitarbeitenden durchgeführt werden können. Der daraus resultierende Schulungsbedarf wird gedeckt. Laufendes **Kontakthalten** mit den Karenzierten erleichtert den Wiedereinstieg. Nach Rückkehr der Karenzierten ist das Spezialwissen breiter verteilt und wir sind dadurch ausfallssicherer.



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Brunngasse 10, 3100 St. Pölten
Telefon:	+43 (0)2742 391-0
E-Mail:	kundenservice@vbnoe.at
Website:	www.vbnoe.at
Kontakt:	Birgit Reiböck

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	508
Frauen:	305
Männer:	203
Teilzeitkräfte:	215



 www.facebook.com/vbnoe

MOTIVATION

Gelebte Familienfreundlichkeit im Unternehmen zeigen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens bei. Die Volksbank Niederösterreich als führende Regionalbank ist sich dieser Verantwortung bewusst. Wir pflegen und wertschätzen die Leistung und Arbeit unserer Mitarbeiter/innen und sorgen dafür, **dass es den Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld gut geht**. Besonders in Zeiten der Veränderung des Umbruchs sind Stabilität und das Gefühl der Sicherheit besonders wichtig.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Remote Work: die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten
- Interne Kommunikation des Themas Vereinbarkeit zur Bewusstseinsstärkung
- Maßnahmen zu Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit

Dies wollen wir auch zeigen, extern wie intern. Die Auditierung stärkt die Außenwirkung der Volksbank Niederösterreich als familienfreundliches Unternehmen und hilft, **als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen** zu werden. Intern schafft sie Bewusstsein für die bereits gelebte familienfreundliche Unternehmenskultur.

BEST PRACTICE

Familien lernen den Arbeitsplatz kennen

Der **Volksbank Familientag** bot allen Familienmitgliedern die Möglichkeit, die Unternehmenszentrale des Arbeitgebers und auch sich untereinander besser kennenzulernen – Mitarbeiter/innen aus regional weiter entfernten Niederlassungen hatten somit die Möglichkeit, ihre Kolleginnen und Kollegen persönlich zu treffen. Das Rahmenprogramm diente zur Information und Unterhaltung für Jung und Alt. Künftig ist angedacht, den Familientag zu dezentralisieren und regional anzubieten.



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Dietrichgasse 25, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 401 37-0
E-Mail:	kundenservice@volksbankwien.at
Website:	www.volksbankwien.at
Kontakt:	Gabriele Girschele

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.248
Frauen:	690
Männer:	558
Teilzeitkräfte:	367



	www.facebook.com/volksbank
	www.instagram.com/volksbank
	www.linkedin.com/company/volksbank

MOTIVATION

Flexibles Arbeiten für alle unterstützt die Vereinbarkeit

Der Volksbank Wien AG ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Anliegen. Das Angebot wird **seit vielen Jahren laufend erweitert und verbessert**. So haben wir z. B. eine sehr **flexible Arbeitszeitregelung** mit dem Betriebsrat vereinbart. Zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten werden angeboten und kommuniziert. Darüber hinaus bietet die Volksbank Wien AG ein **flächendeckendes Remote-Arbeitsmodell** an. Alle diese Maßnahmen werden durch das Audit noch einmal transparent gemacht. Wir erreichen damit unsere Mitarbeiter/innen und gleichzeitig potentielle Bewerber/innen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Flexible Arbeitszeitregelung sowie Regelung zum Urlaubsverbrauch
- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften
- Angebot von Remote Working für alle

BEST PRACTICE

Gleitzeit und Gleitort

Der **Verzicht auf eine fixe Kernzeit** sowie umfangreiche Gleitmöglichkeiten unterstützen unsere Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit beruflicher und privater Themen. Gleichzeitig wurde auch eine Betriebsvereinbarung zum Verbrauch von Urlauben abgeschlossen. Es ist uns sehr wichtig, unseren Kolleginnen und Kollegen entsprechende **Auszeiten zu ermöglichen**. Darüber hinaus wurde mit dem Abschluss einer weiteren Betriebsvereinbarung „Remote-Work“ eine **Flexibilisierung des Arbeitsortes** („Gleitort“) entwickelt. So können die Mitarbeiter/innen der Volksbank Wien AG ihre beruflichen und privaten Bedürfnisse optimal aufeinander abstimmen.

Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH



ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Quellenstraße 1, 2540 Bad Vöslau
Telefon:	+43 (0)2252 401-0
E-Mail:	info@voeslauer.at
Website:	www.voeslauer.com
Kontakt:	Mag. ^a Daniela Kornberger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	241
Frauen:	72
Männer:	169
Teilzeitkräfte:	28



MOTIVATION

Vereinbarkeit gehört zur unternehmerischen Verantwortung

Nachhaltigkeit ist Teil der Unternehmensphilosophie und -strategie von Vöslauer und damit ein ganz wesentlicher und in alle Bereiche des Unternehmens hineinspielender Wert. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** gehört daher auch zur **unternehmerischen Verantwortung** und ist von zentraler Bedeutung.

Die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter/innen ist Teil unseres Anspruchs, uns stetig weiterzuentwickeln. Zufriedene und motivierte Kolleginnen und Kollegen, die gerne bei uns arbeiten und langfristig im Unternehmen bleiben, sind uns wichtig. Wir positionieren uns damit auch als **attraktiver Arbeitgeber**. Von unseren vielfältigen Maßnahmen sind vor allem **das flexible Arbeiten, die Einführung von zusätzlichen**

Papapagen und die Ausweitung der Ferienbetreuung besonders gut aufgenommen worden. Seit der Grundzertifizierung 2016 konnte der Blick für die Vereinbarung von Familie und Beruf im Unternehmen weiter geschärft werden. Die Familienfreundlichkeit wurde im Unternehmensleitbild und im Nachhaltigkeitsbericht verankert und die **Kommunikation sowohl intern als auch extern verstärkt**. Es gab zahlreiche Aktivitäten, in die die Familienmitglieder aktiv eingebunden wurden. Durch den Prozess im Vorfeld der Zertifizierung *berufundfamilie* profitieren wir von der Möglichkeit, neue Stärken und Potenziale zu entdecken, aufzugreifen und umzusetzen.

BEST PRACTICE

Maßgeschneiderte Balance

Das Thema flexibles Arbeiten ist ein wichtiges Projekt, das alle unsere Mitarbeiter/innen miteinschließt, egal, ob es dabei um die Möglichkeit geht, **Sabbaticals** in Anspruch zu nehmen, eine **familienfreundliche Meetingpolicy** zu etablieren oder in Bereichen, wo es möglich ist, **Mobile Work** zuzulassen. Auch die Weiterentwicklung unseres Gesundheits- und Sportprogramms wurde von allen Beteiligten sehr gut aufgenommen. Im Grunde war es uns wichtig, uns Maßnahmen zu überlegen, die **berufliches und familiäres Engagement in eine gute Balance bringen**. Wichtig dabei: unsere Programme so zu gestalten, dass jede und jeder die Möglichkeit hat, spannende Aktivitäten in Anspruch zu nehmen, egal ob man im Schichtdienst, im Außendienst oder im Büro tätig ist – nicht für alle alles, aber für jede/n etwas.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Erarbeitung konkreter Modelle für flexibles Arbeiten und Verbesserungen für saisonabhängiges Arbeiten
- Schaffen eines gezielten Führungskräfte-Austausches sowie Guidelines zu Familie und Beruf-Themen
- Interne Kommunikation der bestehenden Angebote und externe Kommunikation der Familienfreundlichkeit



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl
Telefon:	+43 (0)5 0100 793 00
E-Mail:	office@wspk.at
Website:	www.wspk.at
Kontakt:	Dir. Mag. Michael Hag

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	288
Frauen:	164
Männer:	124
Teilzeitkräfte:	63



 www.facebook.com/waldviertler.sparkasse
 www.instagram.com/waldviertler.sparkasse

MOTIVATION

Nachhaltige Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit

Da wir der attraktivste Arbeitgeber in unserem Lebensraum sein wollen, sind uns alle Maßnahmen, die die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen erhöhen, sehr wichtig. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll optimiert werden. Daher ist die Teilnahme am Audit *berufundfamilie* eine logische Konsequenz, durch die einerseits bereits bestehende Leistungen unserer Sparkasse verdeutlicht werden sollen und andererseits eine Weiterentwicklung im Sinne von Ausbau nachhaltiger familienfreundlicher Maßnahmen vorangetrieben wird.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Informations- und Kommunikationspolitik: Button im Intranet mit Informationen zu Aktivitäten und Begünstigungen zum Thema Familie und Beruf
- Führungskultur: Laufende Schulungen auch zum Thema Vereinbarkeit
- Installation einer Personalentwicklungsplattform für vertraulichen Austausch von Veränderungswünschen

BEST PRACTICE

Variable Arbeitszeit stärkt das Vertrauen

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Zusammenspiel von Familie und Beruf zu erleichtern, haben wir eine **variable Arbeitszeit** eingeführt. Durch diese wurde ein wichtiger Schritt in Richtung einer **Vertrauensbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in** gesetzt. Mit der abgeschlossenen Vereinbarung haben wir die persönliche Arbeitszeitplanung der Mitarbeiter/in vereinfacht.



ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Transport/Verkehr
Adresse: Erdbergstraße 202, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)1 7909
E-Mail: post@wienerlinien.at
Website: www.wienerlinien.at
Kontakt: Claudia Paluselli

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 8.625
Frauen: 1.097
Männer: 7.528
Teilzeitkräfte: 172



MOTIVATION

Teilzeit auch im Fahrdienst erhöht die Familienfreundlichkeit

Da die Wiener Linien als großes Unternehmen mit rund 8.700 Mitarbeitern/innen ein wichtiger Dienstleister und Arbeitgeber sind, sehen wir es als **Selbstverständlichkeit, dass unsere Mitarbeiter/innen ihr Familien- und Berufsleben gut vereinbaren können.** Dieses Selbstverständnis führte 2016 dazu, dass wir uns um die Zertifizierung als **familienfreundlicher Arbeitgeber** erfolgreich bemüht haben. Das Unternehmen hat schon davor einige Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und stetig auszubauen.

Unser Anspruch ist es auch, von unabhängiger Stelle als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet und **von potenziellen Bewerbern/innen als solcher wahrgenommen zu werden.** Getreu unseres Mottos „Wir gegen Stillstand“ ist uns der Erhalt der

Zertifizierung Ansporn und Motivation zugleich, immer wieder neue Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen.

Mit einer unserer auch nach außen hin sicher auffälligsten Maßnahmen – Teilzeit im Fahrdienst - konnten wir im Zuge eines Pilotprojekts erstmals **Fahrdienst-Mitarbeiter/innen in Form einer Teilzeitbeschäftigung** einstellen. Das Projekt war ein großer Erfolg und so wurde eine Ausrollung auf andere Betriebsbereiche als Maßnahme für unsere Re-Auditierung aufgenommen.

BEST PRACTICE

Flexibel in Zeit und Ort

Durch ein umfassendes **Home-Office-Angebot** und eine neue **Gleitzeitregelung** können wir vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible, ortsunabhängige Arbeitszeitgestaltung ermöglichen.

Die Wiener Linien tragen dadurch maßgeblich zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ihrer Mitarbeiter/innen bei.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Teilzeit im Fahrdienst
- Mitarbeiter/innen-App und Intranet mit Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Thema Vereinbarkeit im Mitarbeiter/innen-Orientierungsgespräch

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Neunkirchner Straße 4,
2700 Wiener Neustadt
Telefon: +43 (0)5 0100 38 200
E-Mail: info@wrneustadt.sparkasse.at
Website: www.sparkasse.at/wrneustadt
Kontakt: Sabine Heißenberger

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 208
Frauen: 127
Männer: 81
Teilzeitkräfte: 62



[f www.facebook.com/sparkassewrneustadt](https://www.facebook.com/sparkassewrneustadt)
[i www.instagram.com/wiernerneustaedtersparkasse](https://www.instagram.com/wiernerneustaedtersparkasse)

MOTIVATION

Arbeitsfreude steigt durch gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Als Marktführer in der Region strebt die Wiener Neustädter Sparkasse die Qualitätsführerschaft an. Dafür brauchen wir kompetente und engagierte Mitarbeiter/innen. Mit einem hohen Frauenanteil der Beschäftigten ist es uns besonders wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leben. Vor allem für junge Mitarbeiter/innen ist unser **Engagement für eine wertschätzende Kultur** ein großer Anreiz, hebt die Arbeitsfreude und stärkt die Bindung ans Unternehmen. Unsere Zielvereinbarung auf die nächsten drei Jahre stellt sicher, dass die entsprechenden Maßnahmen eingeführt und integriert werden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Erweiterte Elternteilzeit nach den gesetzlichen sieben Jahren auf weitere drei Jahre mit 80 Prozent
- Storytelling von positiven Beispielen intern und auf der Homepage
- Impulsvortrag für Führungskräfte zu New World of Work und Lebbarkeit von Familie und Beruf

Die größte Veränderung seit der ersten Zertifizierung ist unser **erweitertes Eltern-Teilzeitmodell**. Bisher haben wir das achte Jahr nach Geburt des Kindes und Ende der ETZ mit 80 Prozent unter bestimmten Voraussetzungen angeboten. Dies haben wir 2019 auf drei Jahre erweitert, damit die Eltern (bei uns nur Mütter) **die schulische Entwicklung ihrer Kinder aktiv begleiten** können. Durch den Punkt Vereinbarkeit Familie und Beruf im **Mitarbeiter/innen-Gespräch** wird das Thema mit allen Beschäftigten angesprochen.

BEST PRACTICE

Erfolgsmodell Sonder-Elternteilzeit

Das Sondermodell Elternteilzeit wurde von einem Jahr auf drei Jahre verlängert. Das bedeutet, dass nach Ende der Elternteilzeit weitere drei Jahre zu 80 Prozent (statt 100 Prozent) gearbeitet werden kann. In den Audit-Workshops und auch in Anfragen bei der Familienbeauftragten wurde der **Wunsch nach einer längeren Teilzeitmöglichkeit** geäußert. Da dies mehr als ein Viertel unserer weiblichen Mitarbeiterinnen betrifft, war es für die Wiener Neustädter Sparkasse ein wichtiger Schritt. Eine spürbar positive Unternehmenskultur, gute Ergebnisse und **letztendlich zufriedene Mitarbeiter/innen** bestätigen unsere Entscheidung.



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck
Telefon:	+43 (0)5 90 905 0
E-Mail:	office@wktirol.at
Website:	www.wko.at/tirol
Kontakt:	Graziella Musumeci

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	410
Frauen:	249
Männer:	161
Teilzeitkräfte:	138



 www.facebook.com/WirtschaftskammerTirol
 www.instagram.com/wktirol

MOTIVATION

Als Vorbild bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangehen

Das Audit *berufundfamilie* hat viel Positives in der Tiroler Wirtschaftskammer bewirkt. Wichtige Vereinbarkeits-Projekte und Maßnahmen wurden umgesetzt, unter anderem eine **noch größere Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung** wie z. B. durch Telearbeit unserer Mitarbeiter/innen und die **Einrichtung der hauseigenen Kinderkrippe „KiWi“** (Kinder in der Wirtschaft). Im fünften Stock unseres Hauses können Mitarbeiter/innen ihre Kinder in qualifizierte Hände geben, die unmittelbare Nähe zum Arbeitsplatz ermöglicht und erleichtert diesen Beschäftigten ihre Arbeit im Haus. Diese und andere **Maßnahmen haben auch unser Employer Branding verbessert!**

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Sensibilisierung zur Prävention von Burn-Out
- Einführung kreativer Arbeitsmethoden im Sinne einer Werte-orientierten Organisation
- Bereitstellung von Informationen zum Thema Beruf und Pflege von Angehörigen

Auf Grund dieses Erfolges, aber auch weil es beim Thema Familie und Beruf heißt „dran zu bleiben“ – eine Kultur entwickelt sich nicht von heute auf morgen, sondern braucht Zeit – haben wir uns dazu entschlossen, eine Re-Auditierung durchzuführen. Zudem wollen wir **weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber** für unsere Mitarbeiter/innen und für unsere Beschäftigten von morgen sein und als Unternehmerkammer für unsere Unternehmen **als gutes Vorbild vorangehen**.

BEST PRACTICE

Karenzmanagement neu aufgesetzt

Eine Maßnahme, die wir besonders hervorheben möchten, ist das **Karenzmanagement**. Dank dem Audit *berufundfamilie* haben wir dies verändert und einen neuen Prozess gestartet: Sobald eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft bekannt gibt, startet der vom Personalmanagement begleitete Prozess in mehreren Phasen, **von der Mutterschaft über die Karenz bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz in Teilzeit**. Das Karenzmanagement erleichtert die Wiedereinstiegs-Planung für alle. Auch während der Karenz haben die Mitarbeiter/innen Zugang zum Intranet, können Weiterbildungsangebote nutzen und vieles mehr. Damit bleibt der Kontakt der Mitarbeiter/innen zum Unternehmen auch während der karenzbedingten Abwesenheit aufrecht.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Salzburger Straße 1, 5141 Moosdorf
Telefon:	+43 (0)7748 322 00
E-Mail:	office@zaltech.com
Website:	www.zaltech.com
Kontakt:	Thomas Puschnig

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	56
Frauen:	18
Männer:	38
Teilzeitkräfte:	15
Studierende:	1



 www.facebook.com/zaltech.worldofspices

MOTIVATION

Unser Team und deren Familien gehören zusammen

Gemeinsam arbeiten und dabei gut leben in der Welt der Gewürze: Das war für uns schon immer wichtig. Denn der wertvollste Rohstoff unserer Erfolge sind die Menschen. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf möchten wir **Vorreiter und gleichzeitig Vorbild** innerhalb der Region und Branche sein.

Im neuen Firmengebäude von Zaltech International wurden **perfekte Rahmenbedingungen realisiert**. Vom täglichen gemeinsamen Frühstück bis zum Wellnessbereich, vom Büro bis zum Konferenzraum, vom Ideenaustausch bis zum Workshop – wir sind ein Team, die **Zaltech-Familie**. Die **Familien der Mitarbeiter/innen**

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Ferienbetreuung für Kinder
- Patensystem für neue Mitarbeiter/innen
- Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung

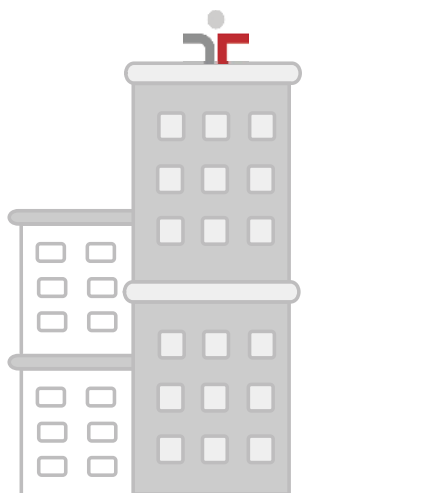
ter/innen werden aktiv mit einbezogen, von Familienfesten, gemeinsamen Events, transparenten, modernen Arbeitsplätzen bis hin zur individuellen und flexiblen Arbeitszeitgestaltung in allen Bereichen.

BEST PRACTICE

Patent/innen unterstützen neue Mitarbeiter/innen

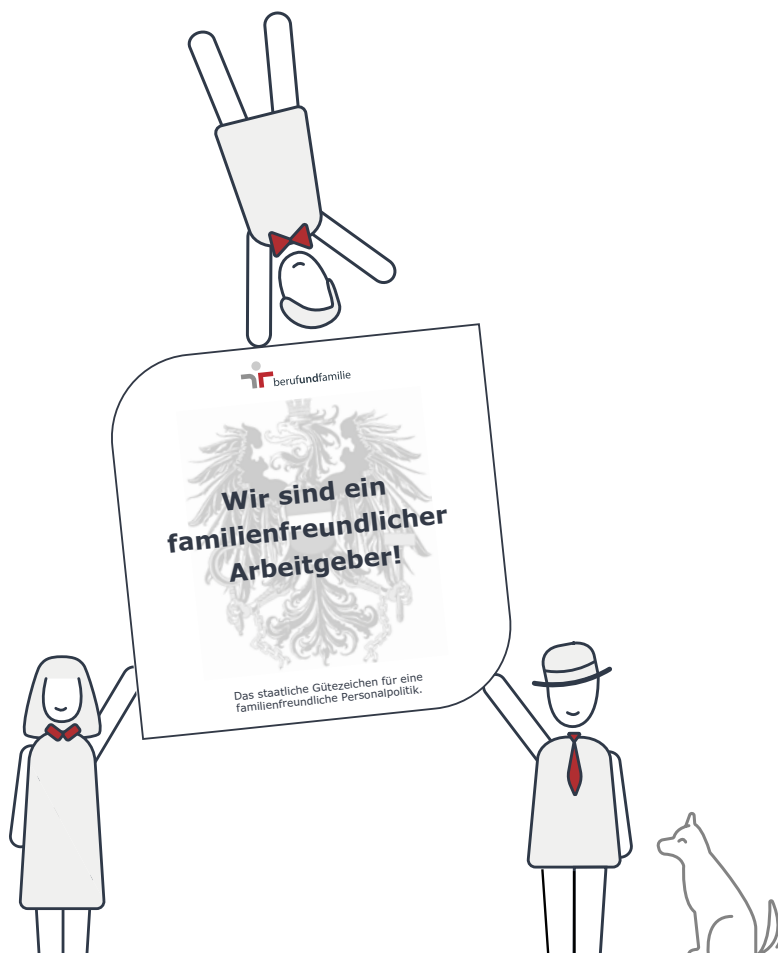
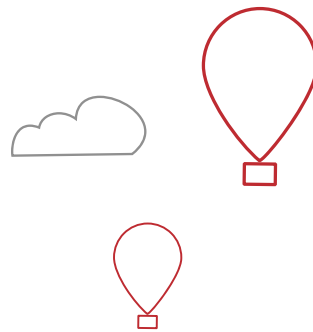
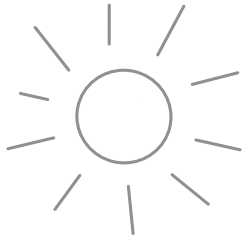
Eine **hohe Bindung** der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen entwickeln, die familienfreundliche Unternehmenskultur verinnerlichen, sowie die fachlichen Fähigkeiten an die Erfordernisse der Stelle angleichen haben im Zaltech Team oberste Priorität. Neue Mitarbeiter/innen bekommen von Anfang an **eine/n Patent/in zur Seite gestellt**, der bei der sozialen und persönlichen Integration unterstützt. Er vermittelt dem neuen Kollegen/der neuen Kollegin die teilweise ungeschriebenen Gesetze des Unternehmens, die gegebenen Umgangsformen, erklärt Prozessabläufe und ist Vermittler/in zu Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen und auch aus anderen Abteilungen. Alle Mitarbeiter/innen werden über die Ankunft des neuen Kollegen/der neuen Kollegin informiert. Neben der persönlichen Vorstellung im Rahmen des täglichen gemeinsamen Frühstücks wird jede/r Mitarbeiter/in über die interne Kommunikationsplattform (Videowall im Eingangsbereich) vorgestellt und willkommen geheißen.







***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 Arbeitsumfeldes in Bezug auf mehr 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 Fehltag
- 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 Auditoren/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.

ZERTIFIKAT seit 2015



KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: St. Veiter Straße 12, 9360 Friesach
Telefon: +43 (0)4268 2691-0
E-Mail: office@dokh.at
Website: www.dokh.at
Kontakt: Dr. Ernst Benischke, MBA

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 353
Frauen: 261
Männer: 92
Teilzeitkräfte: 138



 facebook.com/dokhFriesach

MOTIVATION

Starke Gemeinschaft mit Freude am Miteinander

Wir sind ein Krankenhaus mit einem besonders ausgeprägten **Wir-Gefühl**. Zusammenhalt, hohe Leistungsbereitschaft und Innovationsgeist unserer rund 350 Mitarbeiter/innen sind auch für unsere Patientinnen und Patienten spürbar.

Unsere **Mission** ist, innovativ zu helfen, verantwortungsbewusst zu heilen und dabei immer die **Menschen** im Fokus zu behalten. Wir sind die innovative **Gesundheitsdrehscheibe im Norden Kärntens**. Wir nehmen Rücksicht auf die **unterschiedlichen Lebenssituationen** unserer Mitarbeiter/innen. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten wir Unterstützung nach ganzen Kräften, deshalb steht eine eigene **Kindertagesstätte** ebenso auf der Projektagenda wie viele weitere **gesundheitsfördernde Maßnahmen**. Nur wer sich im stressigen Krankenhaus-Job wohlfühlt und seinen Alltag ohne Probleme meistern kann, ist auf Dauer zufrieden, motiviert und leistungsfähig. Uns ist es wichtig, mit all

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Kinderbetreuung durch Betriebstagesmütter
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe
- Gesundheitsförderprogramm

unserem Handeln für die Menschen eine **lebenswerte Zukunft** in einer intakten Umwelt im Auge zu haben. Wir orientieren uns daher an den „Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen, die Unternehmen helfen, ihre Ziele und Tätigkeiten auf eine **nachhaltige Entwicklung** auszurichten. Das erneute Audit *berufundfamilie* ist für uns ein wichtiger Teil, um diese Ziele zu erreichen.

BEST PRACTICE

Vielfältige soziale Aktivitäten

Zur Stärkung des Wir-Gefühls wurde bereits zu Beginn des Audits *berufundfamilie* der Fokus auf gemeinschaftsfördernde Aktivitäten gelegt.

Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter/innen und Wiedereinsteiger/innen sehen wir ebenso als wichtige Akzente wie Weihnachtsfeiern und gemeinsame Grillfeste. Besonders freut uns auch die rege Teilnahme am alljährlich stattfindenden Businesslauf in Klagenfurt. Es gehen für uns regelmäßig bis zu 30 Läuferinnen und Läufer aus allen Berufsgruppen an den Start – sie repräsentieren damit unser Krankenhaus und ihr Bewusstsein zum Thema Gesundheit in der Öffentlichkeit.

Unsere zahlreichen Aktivitäten unterstützen das Zusammengehörigkeitsgefühl und helfen dabei, die **täglichen Herausforderungen gemeinsam zu meistern**. Der professionelle und respektvolle Umgang miteinander wird gestärkt und die berufsübergreifende **Zusammenarbeit** verbessert.



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	8.-Mai-Straße 47, 9020 Klagenfurt
Telefon:	+43 (0)50 544 00
E-Mail:	office@hilfswerk.co.at
Website:	www.hilfswerk.at/kaernten
Kontakt:	Christian Havelka

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	639
Frauen:	595
Männer:	44
Teilzeitkräfte:	563



 www.facebook.com/Hilfswerk.Kaernten
 www.instagram.com/hilfswerkkaernten

MOTIVATION

Gelebtes Commitment zur Familienfreundlichkeit

Nicht nur qualifizierte, sondern motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament unserer täglichen Arbeit. Neben der beruflichen Tätigkeit bildet vor allem auch die Familie eine wichtige **Quelle der Motivation**, davon sind wir beim Hilfswerk Kärnten überzeugt. Die Vereinbarkeit beider Themen ist allen Verantwortlichen daher ein großes Anliegen.

Neben unserem umfangreichen **Weiterbildungsprogrammen** sorgen wir durch gezielte Maßnahmen im Rahmen des Audits *berufundfamilie* für eine ausgewogene **Work-Life-Balance**. Damit konnten in den letzten Jahren die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen und die Fluktuationsrate deutlich verbessert werden.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Führungsleitlinien „Vereinbarkeit Beruf & Familie“
- Aufbau Informationsschiene Vereinbarkeit speziell für Führungskräfte
- Aufbau Unternehmensbindung bei Pensionsantritt und Elternkarenz

Mittlerweile zählt das Familienbewusstsein zu den Fixbestandteilen unseres **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses**. Die neuerliche Re-Zertifizierung ist uns Auftrag und Verpflichtung gleichermaßen, auch in Zukunft das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im laufenden Fokus zu behalten!

BEST PRACTICE

Qualifizierte Begleitung der Kinder an Fenstertagen

Die Balance von Familie und Beruf ist für Eltern von betreuungspflichtigen Kindern stets eine große Herausforderung. Gerade an Fenstertagen gibt es kaum Betreuungsmöglichkeiten. Das Hilfswerk Kärnten entlastet daher seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine kostenlose **Kinderbetreuung an allen Fenstertagen** des Jahres. Diese Maßnahme im Rahmen des Audits *berufundfamilie* wird sehr gerne angenommen.

Unsere eigenen Pädagoginnen und Pädagogen betreuen und fördern dabei Kinder unserer Mitarbeiter/innen im Alter von 3 bis 14 Jahren. Sie erhalten beispielsweise die Gelegenheit, den **Arbeitsplatz ihrer Eltern kennenzulernen** oder bei Schönwetter Abenteuer in der Natur zu erleben. Währenddessen können die Eltern in Ruhe und entspannt ihrer Arbeit im Hilfswerk Kärnten nachgehen.

St. Hemma-Haus, Caritasinstitut für Betreuung und Pflege

Caritas
&Du

ZERTIFIKAT seit 2012



KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Conventgasse 2, 9360 Friesach
Telefon: +43 (0)4268 2257
E-Mail: m.bauer@caritas-kaernten.at
Website: www.caritas-kaernten.at
Kontakt: Michaela Natascha Bauer, MSc

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen: 45
Frauen: 33
Männer: 12
Teilzeitkräfte: 23



MOTIVATION

Weiterentwicklung unter neuer Leitung

2019 wechselte die Leitung des Hemma-Hauses. Gemeinsam mit einer Supervisorin und einer neuen Visorin wird nun daran gearbeitet, die **Rahmenbedingungen** weiterzuentwickeln. Ziel ist ein **Teamgefüge**, das neue und ältere Mitarbeiter/innen zusammenführt und die kollegiale Zusammenarbeit zwischen den Schnittstellen optimiert. Es werden auch **Fortbildungsschwerpunkte** entwickelt, die speziell auf das Haus ausgerichtet sind.

Mehrere Maßnahmen unterstützen die **Betreuungsaufgaben von Familien**: Die Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit, Pflegekarenz, Pfl egeteilzeit und Familienhospizkarenz zu konsumieren.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Wertschätzung, sozial wie auch religiös
- Familienfreundlichkeit im täglichen Tun
- Kommunikation

Väter können auch ein Geburts-Sabbatical in Anspruch nehmen. Eine derzeit laufende **Umfrage** wird weitere Informationen für künftige Aktivitäten zu den Themen Lebensqualität, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen liefern.

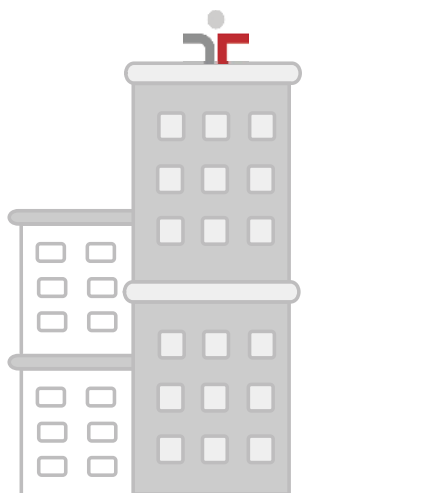
BEST PRACTICE

Familienfreundlicher Dienstplan mit Wunschbuch freier Tage

Der Dienstplan ist ein wichtiges **Motivations-Werkzeug** in der Pflege. Bei seiner Festlegung wird besonders darauf geachtet, alle Mitarbeiter/innen **gleichberechtigt** und ohne Bevorzugungen zu behandeln. In einem **Wunschbuch** können die Mitarbeiter/innen Tage bekannt geben, an denen sie gerne frei haben – im Dienstplan wird dies vermerkt und berücksichtigt. Außerdem wurden Möglichkeiten umgesetzt, die den einzelnen Berufsgruppen mehr **Mitbestimmung** beim Gestalten des Dienstplanes ermöglichen. Die Maßnahmen unterstützen gegenseitige Wertschätzung, offene Kommunikation und einen höheren Teamspirit.

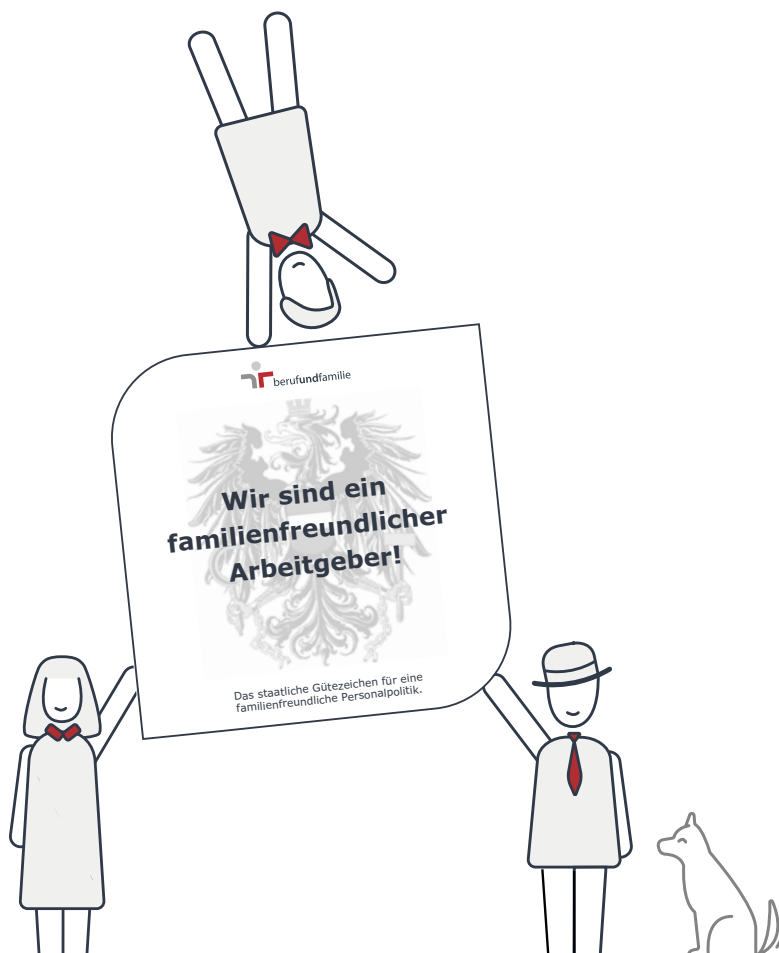
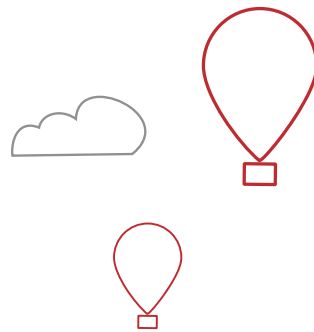
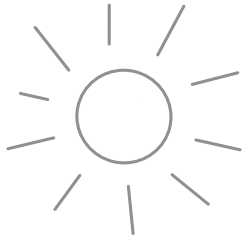
Außerdem kehrten zwei Mitarbeiterinnen nach längerer **Babypause** wieder zurück. Ihr fundiertes Grundwissen kommt damit wieder zum Einsatz, Defizite zu aktuellen Anforderungen konnten durch spezielle Fortbildungen und eine **gezielte Einarbeitungszeit** ausgeglichen werden.







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 Auditoren/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.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Kaplanhofstraße 40 & Huemerstraße 3-5, 4020 Linz
Telefon:	+43 (0)732 7470-0
E-Mail:	office@ph-ooe.at
Website:	www.diePaedagogische.at
Kontakt:	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Marion Döll, Prof. Dr. Paul Reinbacher

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	214
Frauen:	126
Männer:	88
Teilzeitkräfte:	32
Studierende:	22.000



 www.facebook.com/PHOOELinz
 www.instagram.com/diephooe

MOTIVATION

Studierenden mit beruflichen und familiären Pflichten gerecht werden

Das Audit *hochschuleundfamilie* geht an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich auf eine Initiative des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zurück. Es ist u.a. Ausdruck der Tatsache, dass sich die Hochschule mit ihren Studienangeboten in besonderer Weise an berufstätige Studierende und an Studierende mit familiären Betreuungspflichten wendet. Diese sind mit anderen Herausforderungen konfrontiert als jene, die unmittelbar nach dem Erlangen der Hochschulreife ein Vollzeitstudium aufnehmen. Um den Ansprüchen dieser Studierenden bestmöglich gerecht zu werden, sind auf Seiten der Hochschulangehörigen und v.a. der Lehrenden **eine hohe Flexibilität und eine erweiterte zeitliche Verfügbarkeit des Lehrpersonals** (z.B. am Abend und am Wochenende) sowie spezielle räumliche Gegebenheiten erforderlich. Der Anspruch, zwischen diesen externen und internen Anforderungen einen besseren Ausgleich

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Ausgleich der unterschiedlichen Anforderungen an die Organisation von Forschung und Lehre
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote z.B. während des Studienbetriebs und bei Tagungen
- Aufbau einer Informationsplattform mit Angeboten zu familiären Betreuungspflichten

herzustellen, ist eine an die Maßnahmen des Audits *hochschuleundfamilie* gerichtete Erwartung. Darüber hinaus unterstreicht dieses Vorhaben die in der strategischen Positionierung zum Ausdruck kommende Werthaltung, der sich die Hochschule verschrieben hat. Schon heute werden an der Hochschule **flexible zeitliche und räumliche Lösungen für Probleme, die sich aus der Vereinbarkeit mit familiären Betreuungspflichten ergeben**, gefunden. Das Audit soll nun die strukturierte Auseinandersetzung mit den Problemen und die **strukturelle Verankerung** der Lösungen befördern.

BEST PRACTICE

Die Hochschule bietet Platz für Familien

Ein zentraler Mechanismus zum **Ausgleich der Anforderungen von externen und internen Anspruchsgruppen**, insbesondere von Studierenden einerseits und Lehrenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung andererseits, ist die familienfreundliche Organisation des Lehr- und Forschungsbetriebs, insbesondere in zeitlicher Hinsicht. Dieser soll einerseits auf die familienbedingten Bedürfnisse der Studierenden, der Lehrenden und der Mitarbeiter/innen Rücksicht nehmen und andererseits sowohl die Erfordernisse des Hochschulbetriebs (z.B. Besprechungen) als auch die Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs (z.B. Teilnahme an Tagungen) unterstützen. Darüber hinaus soll die **Hochschule in ihrer räumlichen Dimension** zu einem Ort weiterentwickelt werden, an dem Familien ihren Platz haben, nicht nur in den Hörsälen und Seminarräumen, sondern auch in ansprechenden Rückzugsbereichen wie in speziellen **Eltern-Kinder-Zonen, Arbeits- und Lernkojen oder im Lehr- und Lerngarten**.



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Urstein Süd 1, 5412 Puch/Salzburg
Telefon:	+43 (0)50 2211-2000
E-Mail:	office@fh-salzburg.ac.at
Website:	www.fh-salzburg.ac.at
Kontakt:	MMag. ^a Cornelia Rieß

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	379
Frauen:	209
Männer:	170
Teilzeitkräfte:	179
Studierende:	2.796



MOTIVATION

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Arbeit

Als Bildungseinrichtung sind wir ein Kompetenz- und **Transferzentrum**, ein Ort, an dem Wissen und Fähigkeiten generiert und ausgetauscht werden. Damit wir dieser Verantwortung nachkommen können, braucht es **Rahmenbedingungen**, die flexibles Studieren und Arbeiten unterstützen. In diesem Sinne wollen wir uns kontinuierlich weiterentwickeln, um die Vereinbarung von Familie, Studium und Arbeit zu fördern. Die Re-Auditierung bietet uns dafür den Rahmen und schafft Verbindlichkeit.

Auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule sind wir seit dem ersten Audit *hochschuleundfamilie* einen großen Schritt vorangekommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw.

Studium wird durch viele Akzente unterstützt. Es hat sich eine gewisse Selbstverständlichkeit ergeben, die familienunterstützenden Maßnahmen sind Teil unserer **Kultur** geworden.

Für die Mitarbeiter/innen ergibt sich dadurch eine Klarheit über Maßnahmen, die an der FH Salzburg fokussiert bearbeitet werden. Sie haben laufend die Möglichkeit, sich aktiv an der **Maßnahmenentwicklung** und -umsetzung **einzubringen** und damit die Schwerpunkte im Prozess zu beeinflussen.

Das Audit *hochschuleundfamilie* bietet der FH Salzburg damit konkrete und strategische Ansatzpunkte, sich als attraktiver Arbeitgeber zu platzieren.

BEST PRACTICE

Professionelle Begleitung von Auszeiten

Durch die Einführung eines **Karenzmanagement**-Prozesses gelingt der Wiedereinstieg viel effektiver und rascher, und es wird eine bessere Planung erreicht. Teil des Karenzmanagements ist ein **Gesprächsleitfaden** für Führungskräfte zu den drei Themen Austritt, Wiedereintritt und Karenzzwischengespräch. Es werden dadurch die Möglichkeiten eines Einstiegs in geringem Ausmaß im Rahmen der Zuverdienstgrenze besser kommuniziert. Dies ist insbesondere für Personen aus Lehre und Forschung interessant.

Wir bekennen uns zu einem proaktiven Elternkarenzmanagement und ermöglichen unseren karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Zugang zu Informationen aus dem Unternehmen. Ebenso ist das aktive **Kontakt halten** von und mit unseren Führungskräften ausdrücklich erwünscht.

Das **Auszeitenmanagement** wurde in den vergangenen Jahren erweitert und umfasst inzwischen Altersteilzeit, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Elternkarenz und Elternteilzeit, Forschungs- und Praxismonat, Pflegekarenz und Pflegezeit sowie eine Sabbatical-Auszeit.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Weitere Flexibilisierung der Prüfungsordnung (Teilstudium, flexible Prüfungsantritte)
- Entwicklung von Schulungsformaten speziell für Führungskräfte zur Förderung der Führungskultur
- Informationen und Veranstaltungen zu Pflegethemen (Familienhospizkarenz, Sterbebegleitung, flexibler Umgang bei Pflegenotfällen)



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Roseggerstraße 15, 4600 Wels
Telefon:	+43 (0)5 0804 10
E-Mail:	info@fh-ooe.at
Website:	www.fh-ooe.at
Kontakt:	Michael Kurt Scheinecker

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	784
Frauen:	318
Männer:	466
Teilzeitkräfte:	163
Studierende:	5.793



	www.facebook.com/fhooe.at
	www.instagram.com/fhooe/
	www.linkedin.com/school/fachhochschule-oberoesterreich

MOTIVATION

Sensibilisierung zum Thema Familienfreundlichkeit

Die Fachhochschule OÖ nützt das Audit *hochschuleundfamilie*, um familienunterstützende Maßnahmen zu setzen und eine **Bewusstseinsbildung** zum Thema Familienfreundlichkeit zu erreichen.

Das Projekt selbst wird innerhalb der Hochschule als ein **kontinuierlicher Prozess** wahrgenommen. Er wurde in Gang gesetzt, um sowohl für die **Mitarbeitenden** als auch die **Studierenden** eine bestmögliche Balance zwischen Familie, Studium und Arbeit zu erzielen.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Ausbau virtueller Lehr- und Lernformen (Blended Learning)
- Aufnahme der Themen „Arbeitszufriedenheit“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ins Reflexionsgespräch
- Familienfreundliche Infrastruktur an allen Fakultäten der Hochschule

Mit der **Re-Auditierung** wurde ein weiterer wichtiger Schritt zur nachhaltigen Verankerung der Thematik der Vereinbarkeit innerhalb der Hochschule gesetzt. Die Fachhochschule OÖ rückt damit konsequent die **Menschen** als Mitarbeitende, als Studierende sowie als Stakeholder in den Mittelpunkt und setzt geeignete Maßnahmen, um individuelle Bedürfnisse bestmöglich wahrzunehmen.

BEST PRACTICE

Familienbewusste Mitarbeitergespräche

Im Zuge des ersten Audits *hochschuleundfamilie* wurde eine Maßnahme zur Adaptierung des Reflexionsgesprächs definiert. Dabei handelt es sich um ein **Mitarbeitergespräch**, das die Dienstvorgesetzten alle zwei Jahre durchführen.

Es wurde nunmehr um die Themen „Arbeitszufriedenheit“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erweitert. Themen zur Balance zwischen Familie und Beruf können damit institutionalisiert vorgebracht, diskutiert und individuell behandelt werden.

Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen umgesetzt, die es **Studierenden** mit Betreuungspflichten erleichtern, Familie und Studium zu verbinden – von der Bereitstellung von **Informationen** bis zu Überlegungen in Richtung familienfreundlicher **Infrastruktur**.



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Innrain 52, 6020 Innsbruck
Telefon:	+43 (0)512 507-0
E-Mail:	rektorenteam@uibk.ac.at
Website:	www.uibk.ac.at
Kontakt:	Mag. ^a Isabella Göschl

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	5.006
Frauen:	2.219
Männer:	2.787
Teilzeitkräfte:	3.600
Studierende:	27.046



 www.facebook.com/uniinnsbruck
 www.instagram.com/uniinnsbruck

MOTIVATION

Den Arbeits- und Studienort familienfreundlich gestalten

Die Universität Innsbruck ist Studien-, Forschungs- und Arbeitsplatz von über 32.000 Menschen und damit sowohl die größte Forschungs- und Bildungseinrichtung in Westösterreich als auch eine der größten Arbeitgeberinnen Tirols. Ihrer gesellschaftlichen Relevanz und der Rolle als **Signallegerin in der Region** ist sich die Universität Innsbruck bewusst. Sie baut die intern gelebte Praxis, Familie und Beruf vereinbaren zu können, kontinuierlich aus und stärkt damit auch ihr Profil als **attraktiver, familienfreundlicher Arbeits- und Studienort** nach außen hin.

Der Begriff Familie umfasst an der Universität Innsbruck mehr als Personen mit Kinderbetreuungspflichten. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung gewinnt die Pflege von Angehörigen weiter an Bedeutung. Die Universität Innsbruck versteht

daher seit 2013 die Zertifizierung *hochschuleundfamilie* als Chance, ihre vielfältigen familienfreundlichen Maßnahmen extern bewerten zu lassen und kontinuierlich zu verbessern. Denn gerade eine gute **Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familie erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft** und damit den Gesamterfolg und die gesellschaftliche Vorbildwirkung der Universität Innsbruck.

BEST PRACTICE

Flexible Kinderbetreuung am Universitätsstandort

Die Universität Innsbruck bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten. Das erfordert auch eine flexible Kinderbetreuung. In den **universitätseigenen „Spielräumen“** können Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auch von Studierenden von 6 Monaten bis zum vollendeten 10. Lebensjahr stundenweise betreut werden. Die „Spielräume“ verstehen sich **als flexible Option** für Universitätsangehörige, die für einige Stunden in der Woche neben Kinderkrippe, Kindergarten und Schule ein (zusätzliches) Betreuungsangebot benötigen. Durch stundenweise Betreuung kann auch **der Wiedereinstieg ins Berufsleben bzw. Studium erleichtert** werden. Die Kinder werden direkt am Universitätsstandort Innrain von pädagogischen Fachkräften betreut, wenn z. B. die Tagesmutter ausfällt, kurzfristige Betreuungsengpässe auftauchen, Kindergarten oder Schule geschlossen haben oder eine Betreuung während des Besuchs von Vorlesungen, Seminaren und Veranstaltungen benötigt wird.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Familienfreundliche Campusgestaltung & Erstellung eines familienfreundlichen Campusplans
- Förderung des Führens in Teilzeit
- Bereitstellung von Informationen rund um das Thema Pflege



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
Telefon:	+43 (0)1 31 336-5191
E-Mail:	personalabteilung@wu.ac.at
Website:	www.wu.ac.at
Kontakt:	Mag. Georg Hanke, LL.B.

DATEN & ZAHLEN

Mitarbeiter/innen:	1.953
Frauen:	1.097
Männer:	856
Teilzeitkräfte:	726
Studierende:	22.946



- www.facebook.com/wu.wirtschaftsuniversitaet.wien
- www.instagram.com/wuvienna
- www.linkedin.com/school/wu-wirtschaftsuniversität-wien

MOTIVATION

Familien gerecht werden ist eine gesellschaftliche Verantwortung

Die WU bekennt sich zu ihrer **gesellschaftlichen Verantwortung** und ihrer Rolle als verantwortungsvolle Arbeitgeberin. Das Audit *hochschuleundfamilie* unterstützt uns dabei, Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu bündeln und **blinde Flecken in der eigenen Organisation aufzuspüren**.

Unserer Verantwortung gerecht werden, das heißt für uns, aus verschiedenen Perspektiven auf die Herausforderungen zu schauen und dadurch innovative Problemlösungen gemeinsam zu entwickeln.

TOP-3-MASSNAHMEN:

- Ausbau virtueller Lehrangebote zur Unterstützung einer familiengerechten Studienorganisation
- Förderung der internationalen Forschungstätigkeit von Wissenschaftlern/innen mit Betreuungspflichten
- Einrichtung eines WU Family Boards

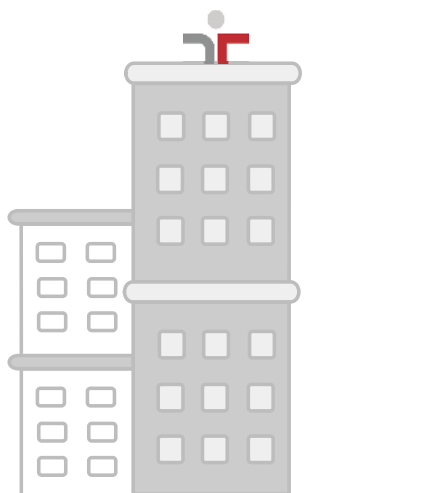
BEST PRACTICE

Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle

An der WU wurde in der vergangenen Periode eine **Policy zur familiengerechten Arbeitskultur** entwickelt, die konkrete Handlungsempfehlungen zu Themen wie Terminplanung, Meetingkultur und Kommunikationsverhalten von Führungskräften enthält.

Sie macht deutlich, welche Erwartungshaltung die WU als Arbeitgeberin dazu hat und zeigt auch, **was Führungskräfte tun können**, um dies auch umsetzen zu können. Führungskräfte fungieren vielfach als Multiplikatoren und nehmen hier eine Schlüsselrolle ein.







Service

Auf einen Blick: Auditierte Unternehmen und Institutionen

Diese Übersicht listet alle aktuell auditierten Unternehmen und Institutionen in Österreich auf. Es ist jeweils angegeben, welches Audit absolviert wurde:

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

Zusätzlich wird angezeigt, ob die Organisation auch Partner beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ist.

Bitte beachten: Es gibt Organisationen, die nur bei „Unternehmen für Familien“ aktiv sind, diese sind hier nicht angeführt.

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
2M – Walter und Michael Müller	Pernerstorfergasse 92, 1100 Wien	8	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	
3M Österreich GmbH	Kranichberggasse 4, 1120 Wien	103	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	St. Veiter Straße 12, 9360 Friesach	353	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2015	x
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH	Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt	798	Industrie	berufundfamilie	2018	
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG	Griesfeldstraße 15, 2351 Wiener Neudorf	1.405	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2017	
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	Promenade 11-13, 4021 Linz	1.600	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Allianz Elementar Versicherungs-Aktiengesellschaft	Hietzinger Kai 101-105, 1130 Wien	3.337	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2011	x
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	Universitätsstraße 65-67, 9020 Klagenfurt	923	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Altstoff Recycling Austria AG	Mariahilferstraße 123, 1062 Wien	131	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2012	
AMZ Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum Mödling GmbH	Rathausplatz 3, 2351 Mödling	90	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	
Arbeitsmarktservice	Treustraße 35-43, 1200 Wien	5.831	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2017	x
ARBÖ NÖ	Wiener Straße 64, 2514 Traiskirchen	158	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2017	
Architekten Ronacher ZT GmbH	Khünburg 86, 9620 Hermagor	18	-	berufundfamilie	2019	
asma gmbh	Gmündner Straße 229, 3970 Weitra	121	Industrie	berufundfamilie	2011	x
Austria PUMA Dassler GmbH	Münchner Bundesstraße 119, 5020 Salzburg	74	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
Austrian Power Grid AG	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	545	Industrie	berufundfamilie	2015	
AV Stumpfl GmbH	Mitterweg 46, 4702 Wallern	100	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2014	x
Bank Gutmann Aktiengesellschaft	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	247	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	
Bärenwirt, Manuel & Claudia Ressi GnbR	Hauptstraße 17, 9620 Hermagor	10	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2018	
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	Johannes von Gott Platz 1, 1020 Wien	1.000	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	x
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft	Am Belvedere 1, 1100 Wien	260	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2006	x
BAWAG PSK	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien	2.970	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (BDO Austria Wien)	QBC 4 - Am Belvedere 4/ Eingang Karl-Popper-Straße 4, 1100 Wien	437	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Beinschab Entsorgungs GmbH & Beinschab Handels GmbH	Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf	20	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Berufsförderungsinstitut Wien	Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien	643	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
BILLA AG	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	19.201	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2012	x
BIPA Parfümerien Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	4.141	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	
BKS Bank AG	St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt	849	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	x
BMD Systemhaus GesmbH	Sierninger Straße 190, 4400 Steyr	581	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & CO KG	Dr. Boehringer Gasse 5-11, 1121 Wien	2.006	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2010	x
Brau Union Österreich AG	Poschacherstraße 35, 4021 Linz	2.289	Industrie	berufundfamilie	2017	x
Bundesbeschaffung GmbH	Lassallestraße 9b, 1020 Wien	104	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien	948	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2010	x
Bundeskanzleramt	Ballhausplatz 2, 1010 Wien	1.203	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2019	
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Minoritenplatz 5, 1010 Wien	688	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	Stubenring 1, 1010 Wien	948	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2002	
Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus	Stubenring 1, 1010 Wien	1.072	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	
Bundesrechenzentrum GmbH	Hintere Zollamtstraße 4, 1030 Wien	1.229	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2005	
BUWOG	Hietzinger Kai 131, 1130 Wien	331	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Caritas der Erzdiözese Wien gemeinnützige GesmbH - Betreuen und Pflegen Wien, Haus St. Antonius & Haus St. Martin	Albrechtskreithgasse 19-21, 1160 Wien	45	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2014	x
Caritas Diözese St. Pölten	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten	2.310	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Central European Gas Hub AG	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	16	Industrie	berufundfamilie	2017	
CISC Semiconductor GmbH	Lakeside B 07, 9020 Klagenfurt a. W.	33	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	
Coca-Cola HBC Austria GmbH	Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien	929	Industrie	berufundfamilie	2017	x
Constantia Teich GmbH	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg	950	Industrie	berufundfamilie	2015	
DAS RONACHER Therme & Spa Resort *****	Thermenstraße 3, 9546 Bad Kleinkirchheim	90	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
dekoater GmbH	Eisenkappler Straße 10, 9141 Eberndorf	25	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
DELTA Holding GmbH, Delta Projektconsult GmbH (Wels), Delta Projektconsult GmbH (Wien), Delta Baumanagement GmbH, Delta Netconsult GmbH, Delta Ziviltechniker GmbH	Kalkofenstraße 2, 4600 Wels	122	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	x
DER "STASTA" Wiener Küche und Komfortzimmer	Lehmannsgasse 11, 1230 Wien	30	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2016	x
DER EDERER Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering	Weizberg 2, 8160 Weiz	55	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2018	
Die Versicherei fair insurances GmbH	Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg	7	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	x
dm drogerie markt GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	6.988	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	Schottenring 15, 1010 Wien	1.334	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
Donau-Universität Krems	Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems	613	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2018	
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH	Industriezeile 1-3, 5280 Braunau	713	Industrie	berufundfamilie	2019	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	Ludwig-Benedek Gasse 2, 8054 Graz	118	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
EBNER Industrieofenbau Gesellschaft m.b.H.	Ebner-Platz 1, 4060 Leonding	650	Industrie	berufundfamilie	2018	
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Niederösterreichring 2, Haus A, 3100 St. Pölten	94	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2012	x
Energie AG Oberösterreich	Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz	1.928	Industrie	berufundfamilie	2012	x
Energie Graz GmbH & Co KG	Schönaugürtel 65, 8010 Graz	301	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	Radetzkystraße 2, 9020 Klagenfurt	7	–	berufundfamilie	2019	
Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH, Ernst & Young Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH, Ernst & Young ServicegmbH & OG Steuerberatungsgesellschaft, Pelzmann Gäll Rechtsanwälte GmbH	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	973	Information/ Consulting	berufundfamilie	2015	
Erste Bank und Sparkassen Leasing GmbH	Am Belvedere 1, 1100 Wien	151	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Erste Group Bank AG, Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Am Belvedere 1, 1100 Wien	4.490	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	1999	x
Esterhazy Betriebe GmbH	Esterhazyplatz 5, 7000 Eisenstadt	193	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
Fa. Elektro ZIEGLER GmbH	Florianigasse 12-14, 8072 Fernitz-Mellach	20	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Fachhochschule Burgenland GmbH	Campus 1, 7000 Eisenstadt	172	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2015	x
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H	Wohlmutterstraße 22, 1020 Wien	102	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	
Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung	Villacher Straße 1, 9800 Spittal an der Drau	308	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein	561	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fachhochschule Salzburg GmbH	Campus Urstein Süd 1, 5412 Puch/ Salzburg	379	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn	301	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH	Johannes-Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt	336	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	x
fair-finance Vorsorgekasse AG	Alser Straße 21, 1080 Wien	20	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2014	x
Familienbund Oberösterreich GmbH	Hauptstraße 83-85, 4040 Linz	297	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2013	x
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.	Märzstraße 1, 1150 Wien	63	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt.	46	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	x
FESOTEC Franz Josef Staggl	Gewerbegebiet 4, 6493 Mils	7	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
FH Campus Wien	Favoritenstraße 226, 1100 Wien	441	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2015	x
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	Franz-Fritsch-Straße 11, 4600 Wels	784	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2016	x
FH Technikum Wien	Hochstädtplatz 6, 1200 Wien	317	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
FHWien der WKW	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien	164	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fleck Elektroinstallationen GmbH	Wienerbergstraße 25b, 1100 Wien	147	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Flughafen Graz Betriebs GmbH	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen	147	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2013	x
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Flughafen, 1300 Wien	3.301	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2015	x
Fonatsch GmbH	Industriestraße 6, 3390 Melk	31	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/ innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Frauscher Sensortechnik GmbH, Frauscher Sensonic GmbH	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen	286	Industrie	berufundfamilie	2019	
Fritz Holter GmbH	Sengerstraße 27, 4600 Wels	833	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Frutur Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	Fruturastraße 1, 8224 Hartl	314	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	Guglgasse 15, 1110 Wien	121	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	
Gady Family: Franz Gady GmbH und Gady Opel GmbH	Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring	316	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg.Gen.m.b.H.	Ferdinand Buchbergergasse 9, 2340 Mödling	38	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
Generali Versicherung AG	Landskrongasse 1-3, 1010 Wien	4.309	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2012	x
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz	682	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH	Au 22, 6134 Vomp	284	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg	440	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2015	x
Gesundheitszentrum St. Agatha, Ordination Dr. Johanna und Dr. Martin Schiffkorn	Pilatstraße 2, 4084 St. Agatha	8	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	
GMS GOURMET GmbH, 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten	Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien	602	Industrie	berufundfamilie	2012	x
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart	537	Industrie	berufundfamilie	2018	
Hackspiel & Partner Versicherungsmakler GmbH & Co KG	Römerstraße 32, 6900 Bergenz	8	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	
Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH, Hammerer Aluminium Industries GmbH, Hammerer Aluminium Industries Extrusion GmbH	Lamprechtshausener Straße 69, 5282 Ranshofen	636	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Handl Tirol GmbH	Bundesstraße 33, 6551 Pians	431	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2017	
Haus der Barmherzigkeit	Seeböckgasse, 1160 Wien	1.848	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	x
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	Baumgasse 20 A, 1030 Wien	503	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2016	x
Hilfswerk Kärnten	8.-Mai-Straße 47, 9020 Klagenfurt	639	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten	3.100	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2007	x
Hirsch Servo AG	Glanegg 58, 9555 Glanegg	264	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	Angermayergasse 1, 1130 Wien	46	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	
HOFER KG	Hofer Straße 1, 4642 Sattledt	12.135	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH	Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz	2.452	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
hollu Systemhygiene GmbH	Salzstraße 6, 6170 Zirl	409	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Hotel Sandwirth GmbH	Pernhartgasse 9, 9020 Klagenfurt	46	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
HYPO Oberösterreich	Landstraße 38, 4020 Linz	414	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	
IKEA Austria GmbH	Shopping City Süd, Südring, 2334 Vösendorf	2.558	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2008	x
Infineon Technologies Austria AG	Siemensstraße 2, 9500 Villach	4.558	Industrie	berufundfamilie	2013	x
Ing. Gerhard Hofer e.U.	Untere Donaulände 8, 4020 Linz	17	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2014	x
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven	679	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2004	
Institute of Science and Technology (IST) Austria	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg	568	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)	Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien	76	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2015	x
i-tax Steuerberatungs GmbH	Triester Straße 14, 2351 Wr. Neudorf	19	Information/ Consulting	berufundfamilie	2013	x
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	659	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
JIPP.IT GmbH	Neugasse 111, 8200 Gleisdorf	15	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	x
Johannes Kepler Universität Linz	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	3.070	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
KaBB	Breitwiesergutstraße 10, 4020 Linz	24	Information/ Consulting	berufundfamilie	2012	x
Kapsch Gruppe (KBC, KAG, KTC, KPS, KCC, KCOMP)	Am Europlatz 2, 1120 Wien	1.965	Industrie	berufundfamilie	2014	x
Karl-Franzens-Universität Graz	Universitätsplatz 3, 8010 Graz	4.334	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Kastner & Öhler AG	Sackstraße 7-13, 8010 Graz	1.813	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
KELAG-Kärntner Elektrizitäts- Aktiengesellschaft	Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt	1.360	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Kellner & Kunz AG	Boschstraße 37, 4600 Wels	632	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Kendrion (Eibiswald) GmbH	Dr. Wilhelm Binder Straße 1, 8552 Eibiswald 269	142	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Kink	Kaiserbergstraße 4, 6341 Ebbs	12	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels	4.111	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2016	x
KLIPP Frisör GmbH	Klippstraße 1, 4600 Wels/ Thalheim	1.482	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Komet Reisen GesmbH	Ing. Julius Raab-Straße 7A, 7423 Pinkafeld	34	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2014	
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	Amalienstraße 59-61, 1130 Wien	353	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen	Staig 32, 4690 Schwanenstadt	37	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	Elisabethnergasse 14, 8020 Graz	422	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2014	x
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	Dornbacher Straße 20-28, 1170 Wien	762	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2011	x
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau	488	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2014	x
Krassgrün.at Werbeagentur GmbH	Nikolaipplatz 2, 9500 Villach	6	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	x
KWF – Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds	Völkermarkter Ring 21-23, 9020 Klagenfurt	36	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2010	
LAFER+PARTNER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs-GmbH	Business Park 4, 8200 Gleisdorf	22	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	7.712	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2018	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien	59	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	Ottensheimer Straße 32, 4040 Linz	110	Information/ Consulting	berufundfamilie	2013	x
Lidl Österreich GmbH	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg	5.147	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Linz Center of Mechatronics GmbH	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	118	Industrie	berufundfamilie	2019	
Lutz + Achleitner Steuerberater GmbH & Co KG	Am Neubau 1, 4840 Vöcklabruck	18	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	
MACO Gruppe	Alpenstraße 173, 5020 Salzburg	1.321	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	Rennweg 97-99, 1030 Wien	2.474	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
MAGS Beschriftungen - Markus Gerstgrasser	Stampfle 173a, 6500 Stanz bei Landeck	7	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/ innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
MAM Babyartikel GmbH	Lorenz-Mandlgasse 50, 1160 Wien	98	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Markas GmbH	Dürauergerasse 10, 3100 St. Pölten	2.189	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
market calling Marketing GesmbH	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen	145	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2007	
Marketagent.com online reSEARCH GmbH	Mühlgasse 59, 2500 Baden	28	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Medizinische Universität Wien	Spitalgasse 23, 1090 Wien	4.999	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
MERKUR Warenhandels AG	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf	9.850	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Microsoft Österreich GmbH	Am Euro Platz 3, 1120 Wien	362	Information/ Consulting	berufundfamilie	2011	x
Mindshare GmbH & Co KG	Gigergasse 8/6, 1030 Wien	74	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Landesstraße 16, 6176 Völs	5.550	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Nagel Austria GmbH	Gewerbestraße 15, 2514 Traiskirchen	381	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2018	
neuplusherz gmbh	Zeltgasse 12/11, 1080 Wien	11	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Neurauter frisch GmbH	Olympstraße 14, 6430 Ötztal Bahnhof	78	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Neurologisches Rehabilitationszentrum "Rosenhügel" Errichtungs- und Betriebs-GmbH	Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien	225	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Niederösterreichische Versicherung AG	Neue Herrengasse 10, 3100 St. Pölten	669	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
NÖM AG	Vöslauerstraße 109, 2500 Baden	482	Industrie	berufundfamilie	2016	
NOVOMATIC AG	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen	1.217	Industrie	berufundfamilie	2015	x
NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich GARANTA Versicherungs-AG Österreich	Moserstraße 33, 5020 Salzburg	359	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	x
ÖAMTC	Baumgasse 129, 1030 Wien	2.180	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2012	x
Oberbank AG	Untere Donaulände 28, 4020 Linz	1.707	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2011	
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	Goethestraße 89, 4020 Linz	8.301	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2019	
OeKB Gruppe	Am Hof 4, 1010 Wien	379	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2006	x
Oesterreichische Nationalbank	Otto Wagner-Platz 3, 1090 Wien	1.153	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2012	
OMV Aktiengesellschaft	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien	3.419	Industrie	berufundfamilie	2019	
OÖ Jugendherbergswerk	Dinghoferstraße 4/4, 4020 Linz	25	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Blumauerstraße 46, 4020 Linz	155	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisinger Straße 109, 1130 Wien	878	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2006	x
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	Grillparzerstraße 11, 1016 Wien	600	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
Österreichische Bundesforste AG	Pummgasse 10-12, 3002 Purkersdorf	1.018	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	x
Österreichische Finanzmarktaufsicht	Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien	448	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	x
Österreichische Lotterien GmbH	Rennweg 44, 1038 Wien	542	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2011	x
Österreichische Nationalbibliothek	Josefsplatz 1, 1015 Wien	370	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2008	x
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	Rochusplatz 1, 1030 Wien	2.118	–	berufundfamilie	2013	x
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	Tenschertstraße 7, 1239 Wien	154	Information/ Consulting	berufundfamilie	2009	x
Österreichisches Bundesheer/Jägerbataillon 18	Brunn 13, 8770 St. Michael in der Ober- steiermark	255	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2019	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Lasallerstraße 3, 1020 Wien	3.177	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2008	x
Ottakringer Getränke AG, gemeinsam mit der Ottakringer Brauerei GmbH und Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsmH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	266	Industrie	berufundfamilie	2019	
ÖTZ-NLP&NLpt Arthur Schütz & Co KG	Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien	13	Information/ Consulting	berufundfamilie	2004	x
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	Czeija-Nissl-Gasse 11, 1210 Wien	44	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Pädagogische Hochschule Burgenland	Thomas Alva Edison-Straße 1, 7000 Eisenstadt	128	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	Kaplanstraße 40, 4020 Linz	214	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2019	
Paris-Lodron-Universität Salzburg	Kapitelgasse 4-6, 5020 Salzburg	2.894	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2018	
Patscheider Sport GmbH	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus	85	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Peek & Cloppenburg KG	Mechelgasse 1, 1030 Wien	2.158	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
PENNY Markt	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	2.740	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Pensionsversicherungsanstalt, Landesstelle Vorarlberg	Zollgasse 6, 6850 Dornbirn	148	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	
Pfizer Corporation Austria GmbH	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	221	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2008	x
PILZ Ges.m.b.H.	Modecenterstraße 14, 1030 Wien	52	Industrie	berufundfamilie	2019	
Prauchner GmbH	Mankerstraße 13, 3380 Pöchlarn	99	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
PRISMA solutions	Klostergasse 18, 2340 Mödling	32	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2017	x
Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz	Salesianumweg 3, 4020 Linz	202	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2018	
pro mente Kärnten	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	340	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	x
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Donau City Straße 7, 1220 Wien	1.324	Information/ Consulting	berufundfamilie	2010	x
Raiffeisen Holding NÖ-Wien reg.Gen.m.b.H.	F.W. Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien	126	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2004	
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	Lilienbrunnengasse 7-9, 1020 Wien	717	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	
Raiffeisen Landesbank Kärnten	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt	402	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2014	x
Raiffeisenbank Region Ried i. l. eGen	Friedrich-Thurner-Straße 14, 4910 Ried im Innkreis	137	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2018	
Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen	Europaplatz 7, 3100 St. Pölten	195	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	x
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	F.-W.-Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien	1.031	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Europaplatz 1a, 4020 Linz	1.740	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	x
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Adamgasse 1-7, 6021 Innsbruck	392	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2011	x
Raiffeisen-Leasing GmbH	Mooslackengasse 12, 1190 Wien	304	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Museumstraße 31a, 4020 Linz	27	Information/ Consulting	berufundfamilie	2009	x
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13, 1220 Wien	125	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
RECON Europe GmbH	Wildbichler Straße 2, 6341 Ebbs	34	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
research-team - Jimenez-Schmon-Hofer GmbH	Brandhofgasse 7, 8010 Graz	12	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
REWE Group Österreich Zentralbereiche	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	2.050	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2010	x
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH	Feldgasse 19, 4600 Wels	446	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Rieder Bau GmbH & Co KG	Egerbach 12, 6334 Schwoich	130	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

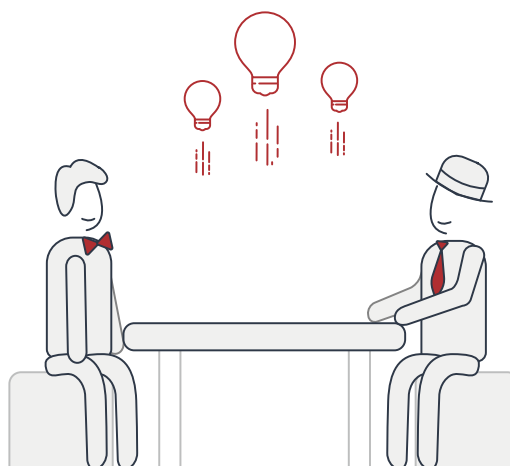
Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/ innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	Seilbahnstraße 42, 6533 Fiss	20	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Russia Fachspedition Dr. Lassmann GesmbH	Talpagasse 8, 1230 Wien	17	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2015	x
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg	2.164	Industrie	berufundfamilie	2012	x
Sanofi-Aventis GmbH	Leonard-Bernsteinstrasse 10, 1220 Wien	173	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	
Saubermacher Dienstleistungs AG	Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen bei Graz	962	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2016	x
Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	Schreinerergasse 6, 3100 St. Pölten	98	Information/ Consulting	berufundfamilie	2005	x
Scheuch GmbH	Weierfing 68, 4971 Auroolzminster	653	Industrie	berufundfamilie	2012	
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	Biróstraße 11, 1230 Wien	178	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	Lendorf 289, 9811 Lendorf	8	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
Seifried United Auto GmbH	Moos 12, 4710 Grieskirchen	29	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
SeneCura Sozialzentrum Schladming gemeinnützige GmbH	Bahnhofstraße 428, 8970 Schladming	47	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2018	
Shire	Industriestraße 67, 1220 Wien	3.943	Industrie	berufundfamilie	2008	
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	Siemensstraße 90, 1210 Wien	1.324	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Silicon Austria Labs GmbH	Europastraße 12, 9524 Villach	60	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	
SIMACEK Facility Management Group GmbH	Ignanz Köck Straße 8, 1210 Wien	7.000	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Sony DADC Europe Limited	Sonystraße 20, 5081 Anif	575	Industrie	berufundfamilie	2018	
Sozialbau AG	Lindengasse 55, 1070 Wien	217	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
SozialMarkt Kärnten	Kaufmannsgasse 3/2/6, 9020 Klagenfurt	13	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2015	x
SPAR & TANN Kärnten / Osttirol	SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal	2.032	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg)	Europastraße 3, 5020 Salzburg	1.000	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zweigniederlassung Wörgl (Zentrale)	Spar-Straße 1., 6300 Wörgl	566	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zweigniederlassung Wörgl – Filialen und TANN	Spar-Straße 1, 6300 Wörgl	2.989	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
SPAR Österreichische Warenhandels AG; Zweigniederlassung Dornbirn	Wallenmahl 46, 6850 Dornbirn	1.992	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
SPAR Österreichische Warenhandels-AG Zweigniederlassung St. Pölten	Lagergasse 30, 3100 St. Pölten	7.516	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz	Hafnerstraße 20, 8055 Graz	3.490	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk	5.184	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
Sparkasse Kufstein, Tiroler Sparkasse von 1877	Oberer Stadtplatz 1, 6330 Kufstein	229	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Sparkasse Neunkirchen	Hauptplatz 2, 2620 Neunkirchen	169	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	Domgasse 5, 3100 St. Pölten	454	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	x
St. Hemma-Haus, Caritasinstitut für Betreuung und Pflege	Conventgasse 2, 9360 Friesach	45	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Stadt Wien - Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	Medwedweg 14/Unit 5, 1110 Wien	370	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	
Stadtamt Kufstein - Dienststelle Rathaus	Oberer Stadtplatz 17, 6330 Kufstein	50	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2017	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Stadtwerke Klagenfurt AG (Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH, BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	886	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Steuer- und Zollkoordination Region Mitte, Finanzamt Braunau Ried Schärding, Finanzamt Freistadt Rohrbach Urfahr, Finanzamt Gmunden Vöcklabruck, Finanzamt Grieskirchen Wels, Finanzamt Kirchdorf Perg Steyr, Finanzamt Linz, Finanzamt Salzburg Stadt, etc.	Bahnhofplatz 7, 4020 Linz	2.050	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	x
Stift Klosterneuburg	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg	186	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2011	x
The Skills Group GmbH	Margaretenstraße 70, 1050 Wien	20	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	
trafomodern Transformatorenges.m.b.H.	Industriestraße II/11, 7053 Hornstein	70	Industrie	berufundfamilie	2014	x
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	Köglstrasse 14, 4020 Linz	73	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2012	x
Umweltbundesamt GmbH	Spittelauer Lände 5, 1090 Wien	500	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
UNICONCONSULT Steuerberatung GmbH	Lastenstraße 38, 4020 Linz	13	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
UNICONCONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis	61	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	
UniCredit Bank Austria AG	Rothschildplatz 1, 1020 Wien	6.865	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	
UNIQUARE Software Development GmbH	Lannerweg 9, 9201 Krumpendorf am Wörthersee	104	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz	Hauptplatz 6, 4020 Linz	548	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
Universität Innsbruck	Innrain 52, 6020 Innsbruck	5.006	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Universität Mozarteum Salzburg	Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg	766	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	
Valneva Austria GmbH	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien	186	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2019	
VBV - Vorsorgekasse AG	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	43	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	Graumanngasse 7, 1150 Wien	300	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2014	x
VERBUND AG	Am Hof 6a, 1010 Wien	2.819	Industrie	berufundfamilie	2009	x
Verein pro mente: kinder jugend familie	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	149	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	
VERITAS Verlags- und Handelsges.m.b.H. & Co. OG	Hafenstraße 2a, 4020 Linz	98	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	x
Veterinärmedizinische Universität Wien	Veterinärplatz 1, 1210 Wien	1.383	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Volksbank Niederösterreich AG	Brunnegasse 10, 3100 St. Pölten	508	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	
VOLKS BANK WIEN AG	Dietrichgasse 25, 1030 Wien	1.248	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	241	Industrie	berufundfamilie	2016	x
Waldviertler Sparkasse Bank AG	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl	288	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	
Weichenwerk Wörth GmbH	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld	120	Industrie	berufundfamilie	2006	
Weissenseer Holz System Bau GmbH	Weissensee Straße 1, 9761 Greifenburg	45	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Wien Holding GmbH	Universitätsstraße 11, 1010 Wien	43	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Wiener Linien GmbH & Co KG	Erdbergstraße 202, 1031 Wien	8.625	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2016	x
Wiener Netze GmbH	Erdbergstraße 236, 1110 Wien	2.508	Industrie	berufundfamilie	2018	
Wiener Neustädter Sparkasse	Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt	208	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL AUDITIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Mitarbeiter/innen	Branche	Audit	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Wiener Rotes Kreuz	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien	973	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG	Schottenring 30, 1010 Wien	3.613	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	x
WIENER STADTWERKE GmbH	Thomas Klestil Platz 13, 1030 Wien	274	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	x
WINTERSTEIGER AG	Johann-Michael-Dimmelstraße 9, 4910 Ried/I.	1.041	Industrie	berufundfamilie	2019	x
Wirtschaftskammer Kärnten	Europlatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee	203	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	
Wirtschaftskammer Niederösterreich	Landsbergerstraße 1, 3100 St. Pölten	759	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2008	
Wirtschaftskammer Oberösterreich	Hessenplatz 3, 4020 Linz	705	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	x
Wirtschaftskammer Österreich	Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien	1.122	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2003	x
Wirtschaftskammer Tirol	Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck	410	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	
Wirtschaftsuniversität Wien	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien	1.953	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Wolfgang Kinnerer Karosserie GmbH	Willendorfer Gasse 3, 1230 Wien	13	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Wucherer Energietechnik GmbH	Malsersstraße 84, 6500 Landeck	8	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Wüstenrot Gruppe	Alpenstraße 70, 5020 Salzburg	1.707	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	
Zaltech International GmbH	Salzburger Straße 1, 5141 Moosdorf	56	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	
ZG Lighting Austria GmbH	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	127	Industrie	berufundfamilie	2018	
Zingl Bau GmbH - Verwaltung	Großmarktstraße 20, 1230 Wien	47	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2015	



Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit...

Mehr Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz und im eigenen Lebensraum – mit dem Audit *berufundfamilie* und dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“, können Unternehmen und andere Institutionen ihr Engagement dokumentieren und weiter vorantreiben.

Partner/in beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Unternehmen und Gemeinden können beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ Partner/in werden.

1. Zunächst die Website aufrufen: www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden
2. Das Online-Formular ausfüllen und erste Unterlagen uploaden (Partnerpräsentation, Commitment-Urkunde, Foto und Logo).
3. Nach der Prüfung der Informationen wird Ihr Zugang bereits aktiviert. Sie haben uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen auf unserer Plattform und sind aktiver Teil der Community. Sie haben nun zwei Monate Zeit, um Ihre Partnerpräsentation auf unserer Website zu vervollständigen.

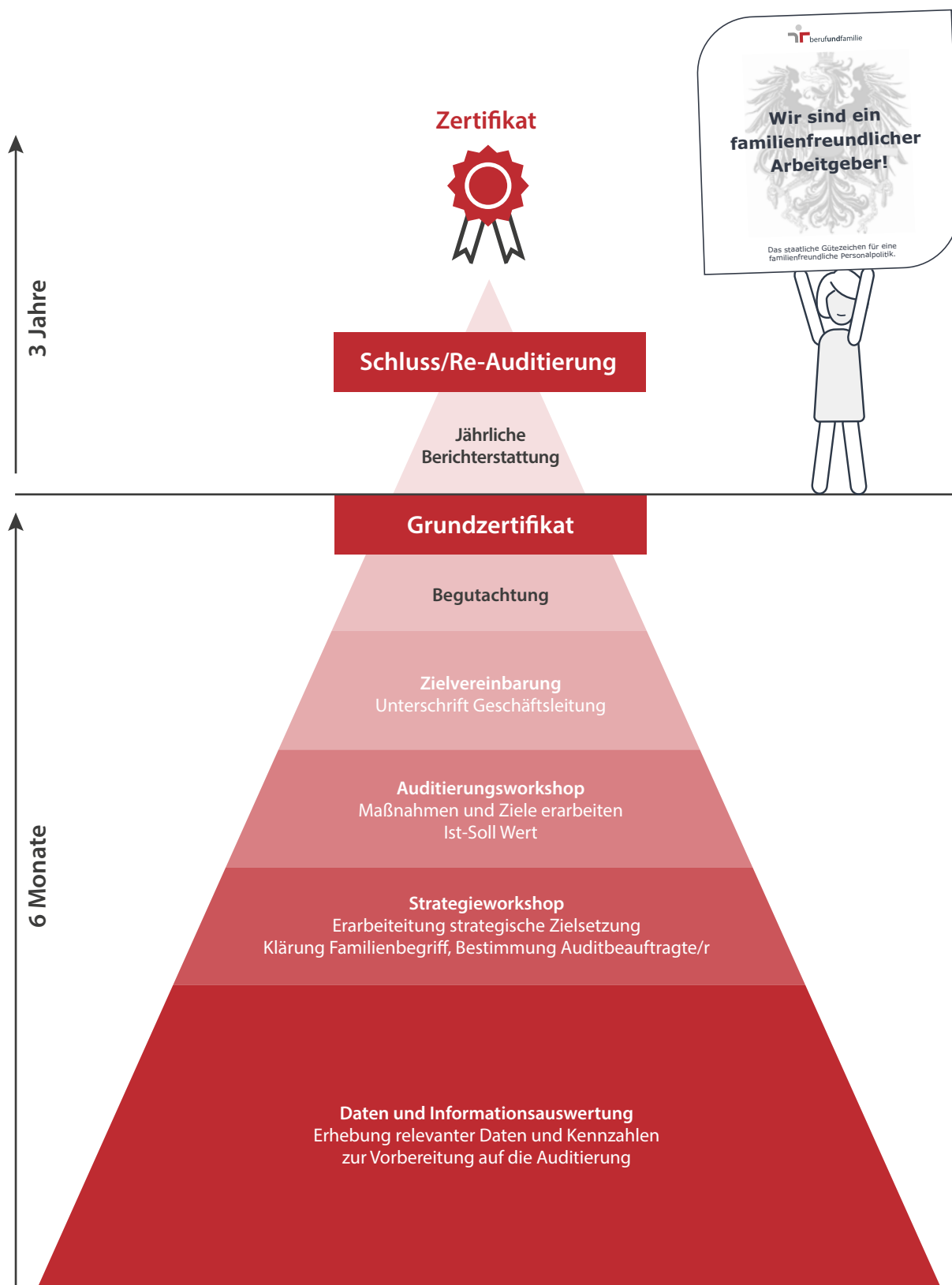
Audit berufundfamilie

Unternehmen können mit einem Audit ihr Familienbewusstsein langfristig verankern und weiterentwickeln.

1. Am Beginn des Auditprozesses stehen eine Daten-Evaluierung und ein Strategieworkshop zur Definition der strategischen Zielsetzungen des Unternehmens.
2. Im Anschluss werden von einer repräsentativen Projektgruppe konkrete Maßnahmen entwickelt.
3. Am Ende des Auditprozesses erfolgt eine Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle.
4. Nach positivem Abschluss erhält das Unternehmen das Grundzertifikat für drei Jahre. Es wird vom zuständigen Bundesministerium verliehen.
5. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine Re-Auditierung möglich.

Nähere Informationen zu allen unseren Audits:
www.familieundberuf.at/audits





Kontakt und Links



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

Website: www.familieundberuf.at

 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat

 www.linkedin.com/company/familieundberufat

Weitere Web-Links

Netzwerk „Unternehmen für Familien“: www.unternehmen-fuer-familien.at

Kampagne „Familienfreundlichkeit lohnt sich“: familienfreundlichkeit.at

Österreichisches Institut für Familienforschung: www.oif.ac.at

Impressum

Herausgeber: Familie & Beruf Management GmbH | Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien, Austria

Redaktionelle Gestaltung: Mag.^a Alexandra Kropf, Mag.^a Sabine Starzer

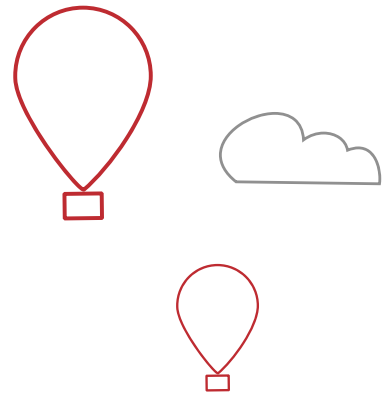
Grafische Gestaltung: Sabine Schmidt

Druck: Klaus Leistner | www.werbungundgestaltung.at

Inhalte: Die Informationen im Kapitel „Auszeichnungen“ basieren auf Angaben der Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitutionen. Für die Richtigkeit der angegebenen Informationen in diesem Buch kann keine Haftung übernommen werden.

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





www.familieundberuf.at

 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat

 www.linkedin.com/company/familieundberufat