

## ***Richtlinie***

für die Durchführung des

***„european work & family audit®“***

***Dezember 2001***

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1. Präambel</b>	<b>3</b>
<b>2. Die Partner im <i>European work &amp; family audit</i><sup>®</sup></b>	<b>3</b>
2.1. Europäische Koordinationsstelle (Beruf & Familie gGmbH)	3
2.2. Nationaler Träger	4
2.3. Audit-Rat	4
2.4. Gutacher (optional)	4
2.5. Auditor	5
2.6. Unternehmen / Organisationen	5
<b>3. Die Durchführung des <i>European work &amp; family audit</i><sup>®</sup></b>	<b>5</b>
3.1. Grundsätzliches	5
3.2. Ablaufplan	5
3.2.1. Orientierungsgespräch und Basisworkshop	5
3.2.2. Präsentationsworkshop und Definition der Maßnahmen	5
3.2.3. Dokumentation und Überprüfung	6
3.2.4. Zertifizierungen	6
3.2.4.1. Auszeichnung mit dem Grundzertifikat	6
3.2.4.2. Auszeichnung mit dem Zertifikat und Re-Auditierung	6
3.2.4.3. Verbesserungsmöglichkeit	6
3.2.4.4. Nutzungsmöglichkeiten des (Grund)Zertifikats	7
3.2.4.5. Aberkennung des (Grund)Zertifikats	7
3.2.5. Dauer	7
<b>4. Qualitätssicherung</b>	<b>7</b>
4.1. Ausbildungen und Schulungen	7
4.1.1. Expertentraining für Audit-Rat Mitglieder	7
4.1.2. Auditoren- / Berater- / Gutachterschulungen	7
4.2. Erfahrungsaustausch	7
4.2.1. Nationalstaatlicher Erfahrungsaustausch	7
4.2.2. Europäischer Erfahrungsaustausch	8
<b>5. Die Instrumente des <i>European work &amp; family audit</i><sup>®</sup></b>	<b>8</b>
5.1. Europäische Richtlinie / Nationale Durchführungsrichtlinie	8
5.2. Europäischer Kriterienkatalog	8
Nationaler Kriterienkatalog	8
<b>6. Meldungen an die europäische Koordinationsstelle</b>	<b>8</b>
<b>7. Förderungen</b>	<b>9</b>

## 1. Präambel

Die Globalisierung der Wirtschaft mit ihren Auswirkungen auf die Arbeitswelt, sowie die Veränderungen der familiären und demografischen Strukturen erfordern neue Antworten auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Sitz: Frankfurt a.M., Deutschland) wurde daher 1996 für Deutschland das Audit Beruf & Familie<sup>®</sup> entwickelt. Zur Umsetzung des Audits Beruf & Familie<sup>®</sup> hat die Gemeinnützige Hertie-Stiftung eigens die Beruf & Familie gemeinnützige GmbH gegründet, welche die europäischen Markenrechte am Audit Beruf & Familie<sup>®</sup> innehat.

Das Audit Beruf & Familie<sup>®</sup> ist ein Managementinstrument für Unternehmen und Organisationen zur Optimierung einer familienorientierten Personalpolitik. Ziel ist es, eine tragfähige Balance zwischen Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelangen zu erreichen.

Bereits 1998 erfuhr das Audit Beruf & Familie<sup>®</sup> eine Erweiterung durch die Einführung in Österreich. Das Österreichische Ministerium für Familienangelegenheiten als Nationaler Träger ließ das Instrumentarium an die gesetzlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten des Landes anpassen. Zahlreiche Unternehmen haben sich bisher daran beteiligt. Seit dem Frühjahr 2001 wird auch an der Einführung des Audits Beruf & Familie<sup>®</sup> in *Ungarn* gearbeitet.

Im Hinblick auf eine weitere, einheitliche Verbreitung (Ausdehnung des Anwendungsgebietes) des Audits Beruf & Familie<sup>®</sup> in andere europäische Staaten wurde im Auftrag der Beruf & Familie gemeinnützige GmbH das *european work & family audit*<sup>®</sup> entwickelt. Auf Basis der mehrjährigen Erfahrungen in den anwendenden Staaten liegt ein verbindlicher europäischer Mindest-Standard vor, der einheitliche Auditierungen im Bereich der familienbewussten Personalpolitik in allen Vertragsstaaten garantiert. Dies ermöglicht nicht nur die grenzüberschreitende Anerkennung der Auszeichnungen, sondern legt auch den Grundstein für die Entwicklung eigener, weiterführender paneuropäischer Qualitätsstandards in Fragen der Familienfreundlichkeit von Unternehmen und Organisationen.

Das *european work & family audit*<sup>®</sup> führt das Unternehmen durch einen internen Prozess, in dem Ziele und Maßnahmen einer familienorientierten Personalpolitik definiert und umgesetzt werden. Dabei stellt das Unternehmen zunächst den Status-quo der aktuell angebotenen Maßnahmen zur besseren Balance von Erwerbsarbeit und Familie fest und ermittelt anhand eines differenzierten Kriterienkatalogs systematisch das betriebsindividuelle Entwicklungspotential.

Mittels zielorientierter Anregungen von geschulten Auditoren oder Beratern, die das Audit begleiten, werden Impulse zur Entwicklung von unternehmensspezifischen personalpolitischen Strategien und zur Umsetzung konkreter Maßnahmen gegeben. Somit wird ein Prozess initiiert, Familienbewusstsein langfristig im Unternehmen zu verankern und zu leben.

Das *european work & family audit*<sup>®</sup> kann entweder im gesamten Unternehmen oder auch nur in einzelnen Bereichen durchgeführt werden. Bei großen Unternehmen mit unterschiedlichen Geschäftsfeldern oder einer dezentralen Organisation sind gegebenenfalls mehrere Audits notwendig.

Die im folgenden festgelegte Richtlinie ist für alle Nationalen Träger verbindlich und ist um nationalstaatliche Besonderheiten zu vertiefen. Die Weiterentwicklung dieser Richtlinie wird ausschließlich durch die europäische Koordinationsstelle vorgenommen.

## 2. Die Partner im *european work & family audit*<sup>®</sup>

### 2.1. Europäische Koordinationsstelle (Beruf & Familie gGmbH)

Als europäische Koordinationsstelle fungiert die Beruf & Familie gemeinnützige GmbH - eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die Beruf & Familie gemeinnützige GmbH ist Inhaberin der europaweit geschützten Markenrechte und verantwortlich für eine einheitliche Durchführung des *european work & family audit*<sup>®</sup>.

Die Europäische Koordinationsstelle ist oberste Entscheidungs- und Kontrollinstanz und überwacht damit auch die Einhaltung der Verträge sowie der Richtlinie. Bei der Entziehung der Rechte der nationalen Trägerschaft hat die europäische Koordinationsstelle mitzuwirken. Schließlich ist sie oberstes Qualitätssicherungsorgan und hat in dieser Funktion regelmäßigen Kontakt zu den Nationalen Trägern und/oder Audit-Räten zu halten und diese über alle Entwicklungen zu informieren. Die Koordinationsstelle kann die Nationalen Träger zur Berichtslegung auffordern, jedenfalls sind seitens der Nationalen Träger jährliche Fortschrittsberichte in deutscher, englischer oder französischer Sprache zu legen.

Zu ihren Aufgaben gehört es auch, das Instrumentarium zu optimieren und das *European work & family audit*<sup>®</sup> auf breiter Ebene zu institutionalisieren.

## 2.2. Nationaler Träger

Nationaler Träger ist jene Organisation im Nationalstaat, die die Rechte für die Implementierung und Durchführung des *European work & family audit*<sup>®</sup> vertraglich erworben hat. Nationale Träger können Institutionen und Organisationen von großer nationalstaatlicher Bedeutung für Arbeits- Wirtschafts- und/oder Familienangelegenheiten sein, wie z.B. Ministerien, Verbände, Stiftungen.

Der Nationale Träger hat die Aufgabe, die nationale Anpassung der Audit-Instrumentarien (Richtlinie, Basis-Kriterienkatalog) unter Information der europäischen Koordinationsstelle vorzunehmen und geeignete Unterlagen für die Durchführung bereit zu stellen. Der Basis-Kriterienkatalog bleibt unverändert.

Der Nationale Träger ist erster Ansprechpartner für die europäische Koordinationsstelle, sofern keine andere Person oder keine andere Einrichtung zur Führung der Geschäfte namhaft gemacht wird. Ferner hat der Nationale Träger auch die Einrichtung des Audit-Rates vorzunehmen und die formelle Verleihung der (Grund)Zertifikate durchzuführen.

## 2.3. Audit-Rat

Der Audit-Rat ist das nationale Gremium zur Sicherung der Qualität des *European work & family audit*<sup>®</sup>. Dieses Gremium sollte interdisziplinär zusammengesetzt werden (z.B. aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Interessenvertretung, Nationaler Träger,...) und hat die Aufgabe, die weiterführenden nationalen Standards des *European work & family audit*<sup>®</sup> zu definieren und die einzelnen Instrumente auf nationalstaatlicher Ebene zu evaluieren. Zu seinen Aufgaben zählt auch die etwaige Prüfung der Auditoren bzw. Gutachter.

Der Audit-Rat entscheidet über die Vergabe der Auszeichnungen (Grundzertifikat, Zertifikat) an auditierte Unternehmen auf der Grundlage einer schriftlichen Dokumentation, die den gesamten Prozess der Audits widerspiegelt. Zur Überprüfungen der Dokumentation kann dem Audit-Rat die Tätigkeit eines geprüften Gutachters vorgeschaltet werden.

Der Audit-Rat gibt sich eine Geschäftsordnung, die vorsehen kann, dass stichprobenweise Überprüfungen in auditierten Unternehmen vorgenommen werden.

## 2.4. Gutacher (optional)

Zu Entlastung des Audit-Rates können Gutachter eingesetzt werden, die überprüfen, ob eine der Durchführungsrichtlinie konforme Umsetzung des *European work & family audits*<sup>®</sup> im Unternehmen erfolgte. Sie leiten ihr Gutachten an den Audit-Rat weiter, der auf dieser Grundlage über die Vergabe der Auszeichnungen (Grundzertifikat, Zertifikat) entscheidet.

Als Gutachter im Rahmen des *European work & family audit*<sup>®</sup> können natürliche Personen tätig werden, die als Unternehmensberater im Bereich Personalwesen und Personalentwicklung sowie in der Durchführung von Qualitätsauditierungen (z.B. ISO Zertifizierungen) mehrjährige Erfahrung nachweisen können. Diese Personen haben die nationalstaatlich angebotenen Schulungen zu absolvieren, sowie ggf. eine Prüfung vor dem Audit-Rat abzulegen. Gutachter haben an den ggf. angebotenen Tagungen zur Qualitätssicherung (Erfahrungsaustausch) teilzunehmen.

Die geschulten und geprüften Gutachter werden vom Nationalen Träger bzw. vom Audit-Rat in einem Verzeichnis geführt.

## **2.5. Auditor**

Der Auditor begleitet die Durchführung des „*European work & family audits*®“ im Unternehmen. Der Auditor ist ein geschulter Spezialist, der mittels zielorientierter Anregungen die Entwicklung von unternehmensspezifischen Strategien zur Verbesserung der familienbewussten Personalpolitik begleitet und Hilfestellung bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen geben kann.

Der Auditor legt eine umfassende Dokumentation des Auditierungsprozesses sowie des Ergebnisses dem Audit-Rat vor.

Als Auditor für die Begleitung und Durchführung des „*European work & family audit*®“ können natürliche Personen tätig werden, die als Unternehmensberater im Bereich Personalwesen und Personalentwicklung mehrjährige Erfahrung nachweisen können und die nationalstaatlich angebotenen Schulungen absolviert haben, sowie an den ggf. angebotenen Tagungen zur Qualitätssicherung (Erfahrungsaustausch) teilnehmen.

Die Auditoren werden vom Nationalen Träger bzw. vom Audit-Rat in einem Verzeichnis geführt.

## **2.6. Unternehmen / Organisationen**

Zur Teilnahme am *European work & family audit*® sind jene Wirtschaftsunternehmen, Non Profit Organisationen, Betriebe des öffentlichen Sektors angesprochen, die ihre Unternehmenskultur nachhaltig in Richtung einer tragfähigen familienbewussten Personalpolitik (weiter)entwickeln und ihr Engagement bescheinigen lassen wollen.

Unternehmen / Organisationen die am *European work & family audit*® teilnehmen, verpflichten sich zur Einhaltung der Durchführungsrichtlinie und können bei positivem Abschluss - sofern dies nationalstaatlich vorgesehen ist - eine entsprechende Förderung erhalten.

# **3. Die Durchführung des *European work & family audit*®**

## **3.1. Grundsätzliches**

Die Durchführung des *European work & family audit*® erfolgt auf Basis der durch den nationalen Träger zu erlassenden Durchführungsrichtlinie. Diese baut auf der gegenständlichen Richtlinie auf und enthält detaillierte Bestimmungen über die handelnden Personen und Gremien sowie deren Wirkungsweise.

## **3.2. Ablaufplan**

### **3.2.1. Orientierungsgespräch und Basisworkshop**

Das *European work & family audit*® wird im Unternehmen durch einen Auditor begleitet. Zunächst wird das Instrumentarium und die Zielsetzung der Unternehmensleitung in einem Orientierungsgespräch vorgestellt. Die Unternehmensleitung definiert den zu auditierenden Bereich. Danach setzt die Unternehmensleitung eine Projektgruppe ein, die aus einem repräsentativen Querschnitt der Belegschaft besteht und max. 15 Personen umfasst. Unter der Moderation des Auditors findet in der Projektgruppe anhand des Kriterienkatalogs eine Analyse des Status Quo der familienbewussten Personalpolitik des Unternehmens und der wünschenswerten weiteren Maßnahmen statt.

### **3.2.2. Präsentationsworkshop und Definition der Maßnahmen**

Auf der Grundlage der im Basisworkshop stattgefundenen Diskussion sowie der Analyse des ausgefüllten Kriterienkatalogs erstellt der Auditor Handlungsempfehlungen. Handlungsempfehlungen sind konkrete, unternehmensintern umsetzbare Maßnahmen, die zu einer verbesserten

familienbewussten Personalpolitik des Unternehmens führen. Die Projektgruppe diskutiert die Vorschläge und definiert die gewünschten Maßnahmen.

Dieses Ergebnis wird der Unternehmensleitung präsentiert. Die Unternehmensleitung setzt verbindlich fest, welche der vorgeschlagenen Maßnahmen im Laufe der nächsten drei Jahre umgesetzt werden sollen.

### **3.2.3. Dokumentation und Überprüfung**

Der Auditor führt über den gesamten Ablauf eine ausführliche, den Prozess widerspiegelnde Dokumentation.

Wurde der Audit-Prozess durch einen Auditor begleitet, übermittelt der Auditor eine ausführliche, den Gesamtprozess darlegende Dokumentation an den Audit-Rat. Dieser nimmt die Überprüfung der durchführungsrichtlinienkonformen Umsetzung vor und entscheidet über die (Grund)-Zertifikatsverleihung. Dazu kann der Audit-Rat durch geprüfte Gutachter unterstützt werden, die sowohl die Prüfung der Unterlagen als auch eine Begutachtung vor Ort im Unternehmen durchführen. In diesem Fall entscheidet der Audit-Rat nach Vorlage des Prüfberichts des Gutachters.

### **3.2.4. Zertifizierungen**

#### **3.2.4.1. Auszeichnung mit dem Grundzertifikat**

Nach positiver Entscheidung des Audit-Rates wird das Unternehmen durch den Nationalen Träger für max. drei Jahre mit dem Grundzertifikat zum *european work & family audit*<sup>®</sup> ausgezeichnet.

Die Vergabe des Grundzertifikats besagt, dass sich das Unternehmen dem Prozess der Auditierung gestellt, sich Ziele gesetzt und weiterführende Maßnahmen erarbeitet hat, die in den folgenden drei Jahren zu verwirklichen sind.

Über den Stand der Umsetzung dieser Maßnahmen hat das Unternehmen jährlich einen Zwischenbericht an den Audit-Rat zu legen. Die Vergabe des Grundzertifikats ist unabhängig von den schon vor der Auditierung vorhandenen familienbewussten Angeboten und Maßnahmen.

#### **3.2.4.2. Auszeichnung mit dem Zertifikat und Re-Auditierung**

Nach Ablauf von 3 Jahren findet die Überprüfung der Umsetzung der im Rahmen der Auditierung definierten Maßnahmen statt. Fällt die Überprüfung positiv aus, wird das Unternehmen mit dem Zertifikat des *european work & family audit*<sup>®</sup> ausgezeichnet.

Das Zertifikat bescheinigt dem Unternehmen, dass es eine familienbewusste Personalpolitik betreibt und nachweisbare Fortschritte hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie gemacht hat.

Unternehmen, die den *european work & family audit*<sup>®</sup> Prozess weiterführen wollen, können eine Re-Auditierung vornehmen. Zur erneuten Standortbestimmung führt das Unternehmen abermals einen Basisworkshop (vgl. Punkt 3.2.1.) durch. Dabei wird erneut mit Unterstützung des Auditors bzw. Beraters der Kriterienkatalog diskutiert und erneut eine Status Quo Analyse erstellt und Maßnahmen für die Überprüfung nach weiteren drei Jahren definiert. Diese Maßnahmen werden neuerlich von der Unternehmensleitung überprüft und verbindlich gemacht. Die Anforderungen an Dokumentation sowie Berichtslegung während der Umsetzungsphase und Überprüfung entsprechen Punkt 3.2.3.

#### **3.2.4.3. Verbesserungsmöglichkeit**

Stellt der Audit-Rat Mängel bei der Überprüfung fest, so kann dem Unternehmen, sofern dies zweckmäßig erscheint, eine angemessene Frist zur Verbesserung gewährt werden. Entspricht das Ergebnis danach wieder nicht den Anforderungen der Durchführungsrichtlinie, ist ein negatives Gutachten auszustellen. Das Unternehmen hätte, um das (Grund)Zertifikat zu erlangen erneut den Audit-Prozess durchzuführen.

#### **3.2.4.4. Nutzungsmöglichkeiten des (Grund)Zertifikats**

Mit der Verleihung des (Grund)Zertifikats zum *european work & family audit*<sup>®</sup> erhält das Unternehmen das Recht, das europaweit geschützte Markenzeichen auf Veröffentlichungen und Druckschriften in den nächsten drei Jahren zu verwenden. Im Falle der Aberkennung erlischt dieses Recht mit dem Zeitpunkt der Aberkennung.

#### **3.2.4.5. Aberkennung des (Grund)Zertifikats**

Wurde das *european work & family audit*<sup>®</sup> (Grund)Zertifikat erschlichen, wird die Auszeichnung rückwirkend mit dem Tag der Verleihung entzogen.

Weicht ein (grund)zertifiziertes Unternehmen von seiner familienorientierten Unternehmenspolitik ab und handelt somit gegen die Intentionen des *european work & family audit*<sup>®</sup>, kann vom Audit-Rat eine Frist zur Verbesserung der Situation gewährt werden. Lässt der Betrieb diese Frist ungenutzt verstreichen oder werden lediglich geringfügige Verbesserungen vorgenommen, ist dem Unternehmen das Zertifikat mit sofortiger Wirkung zu entziehen.

Wird über das Vermögen des Unternehmens ein Konkurs- oder Ausgleichsverfahren eröffnet, wird dem Unternehmen das (Grund)Zertifikat entzogen.

Hat sich das Unternehmen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbaren Handlungen schuldig gemacht, wird das (Grund)Zertifikat mit Urteilsspruch entzogen.

#### **3.2.5. Dauer**

Die Auditierung zum Grundzertifikat dauert in der Regel 3 bis 4 Monate und sollte jedenfalls innerhalb von 6 Monaten abgeschlossen sein.

### **4. Qualitätssicherung**

#### **4.1. Ausbildungen und Schulungen**

##### **4.1.1. Expertentraining für Audit-Rat Mitglieder**

Die vom Nationalen Träger nominierten Mitglieder des Audit-Rates nehmen an einem Expertentraining teil. Im Rahmen dieses vom Nationalen Träger ausgerichteten Trainings erhalten die Teilnehmer Einblick in Geschichte, Zielsetzung und Umsetzung des *european work & family audit*<sup>®</sup>. Sie werden mit den eigenen Aufgabenstellungen vertraut gemacht und erhalten Unterlagen zur Unterstützung ihrer Tätigkeit.

##### **4.1.2. Auditoren- / Gutachterschulungen**

Interessierte Unternehmensberater und Qualitätsauditoren werden vom Nationalen Träger bzw. in weiterer Folge vom Audit-Rat auf eigene Kosten eingeladen, an einer Ausbildung zum Auditor oder Gutachter teilzunehmen. Mit dieser Schulung erhalten die Teilnehmer differenziertes Know-how über den Hintergrund des *european work & family audit*<sup>®</sup>, die Durchführung sowie ihre jeweiligen Aufgabenstellungen. Es kann vorgesehen werden, dass Auditoren bzw. Gutachter eine Prüfung vor dem Audit-Rat abzulegen haben.

#### **4.2. Erfahrungsaustausch**

##### **4.2.1. Nationalstaatlicher Erfahrungsaustausch**

Zu Zwecken des gegenseitigen Austauschs wie auch der Qualitätssicherung und Anpassung der Instrumente führt der Nationale Träger mindestens einmal jährlich einen Erfahrungsaustausch für alle Auditoren, Gutachter und Mitglieder des Audit-Rates durch. Dabei werden spezifische Probleme und Anliegen diskutiert, die gegebenenfalls zu Adaptierungen der Instrumente führen.

Die Teilnahme an diesem Erfahrungsaustausch ist für Auditoren und Gutachter verpflichtend. Es müssen auch zumindest zwei Mitglieder des Audit-Rates sowie Vertreter des Nationalen Trägers anwesend sein.

#### **4.2.2. Europäischer Erfahrungsaustausch**

Einmal jährlich richtet die europäische Koordinationsstelle einen Erfahrungsaustausch für alle Nationalen Träger aus. Dabei werden die Fortschritte in den einzelnen Staaten vorgestellt und diskutiert, sowie gegebenenfalls Anpassungen des Basis-Kriterienkatalog und der Europäischen Richtlinie angeregt. Jeder Nationale Träger hat spätestens drei Wochen vor dieser Tagung einen Jahresbericht an alle Teilnehmer zu senden. Gegebenenfalls werden Maßnahmen wie z.B. Evaluation beschlossen. Schließlich wird die Koordination der Öffentlichkeitsarbeit vorgenommen.

### **5. Die Instrumente des *European work & family audit*<sup>®</sup>**

#### **5.1. Europäische Richtlinie / Nationale Durchführungsrichtlinie**

Die europäische Richtlinie gibt die Mindeststandards in der Durchführung und Implementierung des *European work & family audit*<sup>®</sup> vor. Diese Richtlinie ist für alle Vertragsparteien verbindlich, bedarf aber zur unmittelbaren Anwendbarkeit der nationalstaatlichen Ausgestaltung. Damit wird ein einheitliches Instrument mit fixem Kern sicher gestellt und darüber hinaus gewährleistet, dass die Besonderheiten des Staates berücksichtigt werden. Wesentlicher Effekt dabei ist es, dass die verliehenen (Grund)Zertifikate auch in den anderen Vertragsstaaten Anerkennung finden.

Die nationale Durchführungsrichtlinie trägt den Anforderungen und Bedürfnissen des jeweiligen Nationalstaates, bedingt durch die jeweilige Gesetzeslage, Interessen der Unternehmen, Organisationen und Arbeitnehmer, Rechnung.

#### **5.2. Europäischer Kriterienkatalog / Nationaler Kriterienkatalog**

Der Kriterienkatalog ist ein Screeningmodul, anhand dessen die systematische Überprüfung der aktuellen familienbewussten Personalpolitik durchgeführt und das betriebsindividuelle Entwicklungspotential festgestellt werden kann. Der Kriterienkatalog ist in neun Handlungsfelder eingeteilt.

Die Handlungsfelder sind:

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
8. Service für Familien
9. Betriebsspezifika

Zu diesen Handlungsfeldern enthält der Europäische Kriterienkatalog relevante Fragen zur Praxis der familienbewussten Personalpolitik und bietet darüber hinaus Raum für weitere, nationalstaatliche relevante Fragestellungen. Der Europäische Kriterienkatalog ist die verbindliche Basis des nationalstaatlich auszubauenden Kriterienkatalogs.

### **6. Meldungen an die europäische Koordinationsstelle**

Die nationalen Träger sowie der Audit-Rat sind gemäß der jeweiligen Aufgabenzuteilung verpflichtet, der europäischen Koordinationsstelle in jährlichen Abständen folgende Daten und Ereignisse zu melden:

- Nationale Durchführungsrichtlinie sowie alle Adaptierungen
- Nationaler Kriterienkatalog samt ausgewerteter Ergebnisse der auditierten Unternehmen und Institutionen

- Hinweise zu Schwierigkeiten bei der Durchführung
- Daten der Unternehmen, die sich am Audit-Prozess beteiligen (diese Daten werden auch für die Datenbank der Online-Infobörse [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de) der Beruf & Familie gemeinnützigen GmbH genutzt)
- Grundzertifikatsverleihung - auszuzeichnende Unternehmen, Termine
- Zertifikatsverleihung - auszuzeichnende Unternehmen, Termine
- Herausragende Best Practice Beispiele

Die europäische Koordinationsstelle verwendet diese Daten zum Aufbau einer europäischen Datenbank, für Fragen der Qualitätssicherung sowie für die Öffentlichkeitsarbeit.

## **7. Förderungen**

Der Nationale Träger hat zu prüfen, inwieweit die Förderung der durch die Auditierung anfallenden Beratungskosten durch nationalstaatliche Organisationen oder Institutionen möglich ist. Dies hat sich bisher als Anreizinstrument für Unternehmen bewährt, die eine Teilnahme prüfen.