



Die Familienallianz

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“

Welche Ziele verfolgt der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“?

Der erstmals 1999 durchgeführte Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ versteht sich als Anreiz, um Unternehmen, die eigeninitiativ frauen- und familienfreundliche Maßnahmen ergreifen, durch eine staatliche Auszeichnung zu unterstützen und ihr Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf öffentlichkeitswirksam anzuerkennen.

Was ist die Basis für den Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“?

Der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, in denen bereits seit einigen Jahren die frauen- und familienfreundlichsten Unternehmen des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden.

Aus den Gewinnern dieser Wettbewerbe werden von einer Expert/innenjury unter Vorsitz der Familie & Beruf Management GmbH die Bundessieger ermittelt. Unternehmen und Organisationen, die am Bundeswettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ teilnehmen wollen, müssen daher zuerst am Wettbewerb ihres Bundeslandes teilnehmen und dabei ausgezeichnet werden.

Durchführende Institution

Der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ wird von der Familie & Beruf Management GmbH durchgeführt.

Die Unternehmenskategorien

Kategorien in denen Unternehmen und Organisationen ausgezeichnet werden sind:

- privatwirtschaftliche Unternehmen
 - Kleinbetriebe (5-10 MA)
 - Mittelbetriebe (11-100 MA)
 - Großbetriebe (ab 101 MA)
- Non-Profit-Unternehmen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen



Welche Kriterien spielen beim Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ eine Rolle?

Die Kriterien des Bundeswettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ beziehen sich auf zentrale Handlungsfelder der Unternehmenspolitik, in denen Frauen und Mitarbeiter/innen mit Kindern gezielt unterstützt werden können. Je stärker diese Bereiche von einem Unternehmen abgedeckt werden und je intensiver die Unterstützung ist, desto frauen- und familienfreundlicher ist der Betrieb einzuschätzen.

Die Beurteilungskriterien des Bundeswettbewerbes

Die Gewinner des Bundeswettbewerbes der frauen- und familienfreundlichsten Betriebe werden auf Basis von 11 Kriterien beurteilt:

- Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Frauen-Weiterbildungsquote im Unternehmen
- Flexibilität der Arbeitszeit, Anteil der Teilzeitjobs
- Flexibilität des Arbeitsortes
- Quote der Wiedereinsteiger/innen im Unternehmen
- Vorbereitung des Wiedereinstieges durch das Unternehmen
- Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung
- Materielle Zusatzleistungen des Unternehmens für Familien
- Unternehmensinterne Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen
- Frauen und Familien in Unternehmensphilosophie & Personalpolitik

Die Jury

Die Jury wird von der Familie & Beruf Management GmbH einberufen.

Die Jury besteht aus:

- je einem/einer Vertreter/in der Bundesländer
- je einem/einer Vertreter/in der Sozialpartner
- einem/einer unabhängigen Expert/in (z.B. Wissenschaftler/in, Personalberater/in, etc)
- einem/einer stimmberechtigten Vertreter/in des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Die Abstimmung

Für die Gültigkeit der Abstimmung haben zumindest zwei Drittel der Jurymitglieder (oder deren Vertreter/innen) anwesend zu sein.

Die Abstimmung erfolgt schriftlich, wobei jede/r Juror/in

für den ersten Platz jeweils 5 Punkte

für den zweiten Platz jeweils 3 Punkte

für den dritten Platz jeweils einen Punkt

vergibt.

Als Sieger geht jener Betrieb hervor, der in seiner Unternehmenskategorie die meisten Punkte erhalten hat.

Was ist der Unterschied zwischen dem Audit FAMILIE & BERUF und dem Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“?

Der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ zeichnet Unternehmen öffentlichkeitswirksam aus, die in ihrem Bereich frauen- und familienfreundliche Maßnahmen gesetzt haben. Das Audit FAMILIE & BERUF ist hingegen ein Beratungsinstrument für Unternehmen, die einen strukturierten Prozess zur Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen anstreben. Das Audit FAMILIE & BERUF ermöglicht es dem einzelnen Unternehmen, seine Familienfreundlichkeit zu analysieren, die bisherigen Maßnahmen zu überprüfen und weitere Aktivitäten zu entwickeln. Unternehmen, die das Audit FAMILIE & BERUF umsetzen, werden mit einem staatlichen Gütesiegel ausgezeichnet.

Wie kann man am Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ teilnehmen?

Die Teilnahme am Bundeswettbewerb führt über die Teilnahme des Unternehmens am Wettbewerb des jeweiligen Bundeslandes. Das bedeutet: Wer an einem Landeswettbewerb teilnimmt und gewinnt, nimmt auch auf Bundesebene teil und hat die Chance ausgezeichnet zu werden. Denn aus den Gewinnern der Landeswettbewerbe werden von einer unabhängigen Expertenjury die Gewinner des Bundeswettbewerbes ermittelt.

Familie & Beruf Management GmbH
1020 Wien, Aspernbrückengasse 2/7
office@familienallianz.gv.at; www.familienallianz.gv.at

Ja, wir interessieren uns für Vereinbarkeit von Familie und Beruf, senden Sie uns bitte Informationen zu folgenden Themen zu:

- Die Familienallianz
- Audit FAMILIE & BERUF
- Audit kinder- und familienfreundliche Gemeinde

Organisation:.....

Adresse:.....

Ansprechpartner/in:.....

Tel:.....Fax:.....

Email:.....



**Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“
2006**

Teilnehmende Bundesländer
• Burgenland
• Kärnten
• Niederösterreich
• Steiermark
• Wien
• Tirol
• Vorarlberg

SIEGERBETRIEBE

KLEINBETRIEB	Betrieb	Bundesland	Punkte
1. Platz	Steiner-Bernscherer Hauptplatz 15, 2601 Sollenau	NÖ	33
2. Platz	Kanisfluh Bahnhof 366, 6870 Bezau	Vorarlb.	21
3. Platz	Pikal GesmbH Wickenburgg. 2, 1080 Wien	Wien	17

MITTELBETRIEB	Betrieb	Bundesland	Punkte
1. Platz	Deakon Degen GmbH Schulgasse 3, 8075 Hart bei Graz	Stkm	20
1. Platz	Call Consult Hofsteigstr. 112, 6858 Schwarzach	Vorarlb.	20
2. Platz	Sachen & Machen Marketing GmbH Industriegelände West 11 2460 Bruck an der Leitha	NÖ	19
3. Platz	Tiebedruck Bahnhofstr. 16, 9560 Feldkirchen	K	13
3. Platz	Best Western Premier Kaiserhof Frankenbergg 10 1040 Wien	W	13



GROSSBETRIEB	Betrieb	Bundesland	Punkte
1. Platz	IBM Obere Donaustraße 95, 1020 Wien	W	37
2. Platz	Schebesta Holzinger Kupferbrunnstr. 21, 3100 St. Pölten	NÖ	30
3. Platz	Trofana Tyrol An der Au 1, 6491 Mils bei Imst	Tirol	12

NON PROFIT	Betrieb	Bundesland	Punkte
1. Platz	ARGE f. Vorsorge und Sozialmed. Rheinstraße 61, 6900 Bregenz	Vorarlb.	44
2. Platz	Haus der Frauen Erholungs- und Bildungszentrum 7, 8222 St. Johan bei Herberstein	Stkm.	21
3. Platz	Wiener Hauskrankenpflege Schönbrunner Str. 127 1050 Wien	Wien	13

ÖFF-RECHTL.	Betrieb	Bundesland	Punkte
1. Platz	AMS Vorarlberg Rheinstr. 33, 6900 Bregenz	Vorarlb.	43
2. Platz	Amt d. NÖ Landesregierung Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten	NÖ	28
3. Platz	Gemeinde Parndorf Hauptstraße 52a, 7111 Parndorf	BGLD	13

Die Jury wählte die Siegerbetriebe aus insgesamt 29
Landessiegerbetrieben aus

Jurymitglieder 2006

Heike Trammer	<i>Familie und Beruf Management GmbH</i>
Gerda Hienert	<i>Landeswettbewerb Wien</i>
Mag. Astrid Kokoschinegg	<i>Landeswettbewerb Stmk</i>
Ursula Kuess	<i>Landeswettbewerb Kärnten</i>
Mag. Franz Schützeneder	<i>Landeswettbewerb Oberösterreich</i>
Andrea Gottweis	<i>Landeswettbewerb Burgenland</i>
Monika Lutz	<i>Landeswettbewerb Vorarlberg</i>
Elisabeth Gatterbauer	<i>Landeswettbewerb Niederösterreich</i>
Helga Hess-Knapp	<i>Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte</i>
Veronika Kotzab	<i>Industriellenvereinigung</i>
Edith Peter	<i>KIBIS Work Life Management</i>

Bundswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

1. Platz Kategorie Kleinbetriebe



Steiner-Bernscherer Fleischerfachgeschäft

Kontaktperson: Doris Steiner-Bernscherer, Chefin

Hauptplatz 15, 2601 Sollenau

Tel/Fax: 02628/47249

E-Mail: steiner@fleischer.at

Homepage: www.steiner.fleischer.at

Aus der Unternehmensphilosophie:

Wir denken positiv, sehen uns als Familie und leben Familienfreundlichkeit.

Unternehmen

Die Fleischerei Steiner-Bernscherer wurde 1964 gegründet und ist seit Bestehen ein Familienbetrieb. 80% der Mitarbeiter/innen sind weiblich, ein männlicher Lehrling wird derzeit ausgebildet. 2 Mitarbeiter/innen sind älter als 50 Jahre und von 6 Führungskräften sind 4 weiblich. Das gute Betriebsklima, die hohe Arbeitszufriedenheit und gute Gesprächsbasis basiert auf dem menschlichen und kompetenten Führungsstil der humorvollen Chefin, die ihre Mitarbeiter/innen sehr fördert und auch bei persönlichen Problemen unterstützt.

Arbeitszeit

Es gibt individuelle Arbeitszeitregelung für Beschäftigte mit Kindern. Weiters besteht die Möglichkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit zu wechseln. Die Arbeitszeit ist auf Kindergarten- und Schulzeiten sowie familiäre Bedürfnisse abstimmbare.

Weiterbildung

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeiter/innen externe und interne Weiterbildungsmöglichkeiten an. Die Weiterbildung findet während der Dienstzeit statt und wird vom Unternehmen finanziert. Dem Lehrling wird ein wöchentliches Training für Wettbewerbe ermöglicht.

Karenz und Wiedereinstieg

Väterkarenz wird im Unternehmen positiv gesehen und wurde auch schon in Anspruch genommen.

Karenzierte Mitarbeiter/innen können – z.B. durch Urlaubsvertretung - auch während der Karenz den Kontakt zum Unternehmen halten. Ebenso können sie an Weiterbildungsangeboten, am Betriebsausflug und Radwandertag teilnehmen. Das Unternehmen ist darauf bedacht, dass die Mitarbeiter/innen nach der Karenz wieder kommen. Der Wiedereinstieg wird durch Einschulung und flexible Arbeitszeiten erleichtert.

Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen

Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden. Bei Bedarf wird auch zu Weiterbildungsveranstaltungen Kinderbetreuung angeboten. Im Bedarfsfall können Mitarbeiter/innen auch erweiterte Pflegefreistellung beanspruchen.

Essen und Getränke werden im Betrieb für die Mitarbeiter/innen kostenlos zur Verfügung gestellt, auch die Kinder der Mitarbeiter/innen werden hier versorgt. Essen kann auch mit nach Hause genommen werden.

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

2. Platz Kategorie Kleinbetriebe



Steiner-Bernscherer Fleischerfachgeschäft

Kontaktperson: Astrid Wohlgenannt

Bahnhof 366, 6870 Bezaus

Tel.: 0664 / 5360090

E-Mail: ferienhaus.kanisfluh@aon.at

Homepage: www.fascination.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Wenn man in dieses Unternehmen kommt, hat man das Gefühl, in einer großen Familie zu sein.

Unternehmen

Das Erlebnis-Familiengästehaus Kanisfluh ist ein Beherbergungsbetrieb mit Halbpension. Derzeit sind im Unternehmen 6 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter beschäftigt. 3 Beschäftigte haben betreuungspflichtige Kinder. Astrid Wohlgenannt führt das Haus bereits in 3. Generation. Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz wird hier seit 38 Jahren aus „Tradition“ praktiziert. Bisher hat man damit nur die allerbesten Erfahrungen gemacht.

Arbeitszeit

2 Mitarbeiterinnen arbeiten Vollzeit, 3 Teilzeit und je eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter sind geringfügig beschäftigt. Alle Mitarbeiter/innen haben Gleitzeit, 5 Mitarbeiterinnen sind in einem geblockten Arbeitszeitmodell. Arbeitsorganisation und Personaleinsatzplanung werden an die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen angepasst.

Alle Mitarbeiterinnen haben in der Saison einen Nachmittag inklusive Abend pro Woche frei. Individuelle Arbeitszeitregelungen auf Grund familiärer Verpflichtungen sind mit dem Team abgesprochen und werden von diesem unterstützt.

Zwischen Voll- und Teilzeitarbeit kann grundsätzlich gewechselt werden.

Weiterbildung

Die Kosten für Weiterbildung übernimmt der Betrieb. Auch für karenzierte Mitarbeiterinnen besteht die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Bei der Terminplanung haben neben familiären Verpflichtungen auch Familien- und religiöse Feste Priorität.

Karenz und Wiedereinstieg

Karenzierte Mitarbeiterinnen haben auch in der Babypause Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen. Auf eigenen Wunsch ist eine freie oder geringfügige Mitarbeit möglich. Die Teilnahme an Betriebsfeiern oder Sitzungen ist eine Selbstverständlichkeit. Kinder (selbst Enkelkinder) können jederzeit ins Unternehmen mitgenommen werden.

Familienfreundliche Einrichtungen

Aus Rücksicht auf die Mitarbeiterinnen bleibt der Betrieb über Weihnachten ganz geschlossen und wird über Neujahr und im Sommer für 1 – 2 Monate nur an Selbstversorgergruppen vermietet.

Neben den Kindern sind auch die Partner der Mitarbeiterinnen im Betrieb gern gesehene Gäste. Die Betriebsausflüge finden in diesem Unternehmen immer mit Partner/innen statt, die betriebseigenen Räumlichkeiten können von den Mitarbeiter/innen auch für private Zwecke (z.B. Geburtstagsfeiern) genutzt werden.

Bundeswettbewerb
„Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

3. Platz Kategorie Kleinbetriebe



R.Pikal GesmbH
Kontaktperson: Roswitha Kliesch,
Geschäftsführerin
Wickenburggasse 2, 1080 Wien
Tel.: 406 46 39
Fax: 403 35 58
E-Mail: aonc@css-web.net
Homepage: www.art-of-cosmetic.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Herzenswärme und Toleranz, Authentizität, Kund/innen und die Arbeitnehmer/innen als Persönlichkeiten wahrnehmen und sie dadurch individuell behandeln.

Unternehmen

Das private Unternehmen ist ein Kleinbetrieb mit insgesamt 7 Mitarbeiterinnen - ausschließlich Frauen. Roswitha Kliesch führt den Betrieb gemeinsam mit zwei Partnerinnen – ehemalige Mitarbeiterinnen, die zuvor bei ihr angestellt waren. 3 der Mitarbeiterinnen haben Kinder unter 15 Jahre. Der Betrieb bietet Kosmetik, Massage, Beckenbodengymnastik und Fußpflege an. Besonders intensiv kümmert man sich im Betrieb um die Lehrlinge, denn sie sind es, die künftig Familien gründen werden. Die Lehrmädchen werden nach persönlichem Gespräch in der Runde mit allen Angestellten und nach einer Probezeit aufgenommen. Schulzeugnisse sind nicht Ausschlag gebend. Mädchen, die ein Jahr und länger eine Lehrstelle suchen, werden bevorzugt, damit sie eine Chance bekommen. Fr. Kliesch trifft sich einmal im Monat mit den Lehrmädchen, um den Lehrstoff durchzuarbeiten und zu helfen wo sie hängen (bei Bedarf auch ad hoc).

Arbeitszeit

Im Team werden die Arbeitszeiten immer wieder aufeinander abgestimmt und individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiterinnen – z.B. Schulzeit, Ferien, Krankheiten, Pflegebedarf – abgestimmt. Alle Mütter teilen sich die Arbeitszeit nach dem Stundenplan der Kinder ein.

Weiterbildung

Fachliche Weiterbildung wird intern kostenlos angeboten (Masseurin, eine der Geschäftsführerinnen übt am Abend mit den Auszubildenden).

Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Bedarfsfall können die Mitarbeiterinnen kostenlos psychologische und medizinische Betreuung in Anspruch nehmen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Pflegeurlaube werden intern geregelt auch unabhängig von der gesetzlich festgelegten Zeit. Es gibt eine betriebsinterne Zusatzpension.

Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden. Eine Mitarbeiterin, die frei hat, nimmt auch Kinder der anderen zu sich. Eine Mitarbeiterin hat schon ein Jahr vorher angekündigt, dass sie ein Kind haben möchte, damit die Planung reibungslos gehen kann.

Bundswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

1. Platz Kategorie Mittelbetriebe



Deakon Degen GmbH

Kontaktperson: Anneliese Degen, Geschäftsführerin
Schulgasse 3, 8075 Hart bei Graz
Tel.: 0316 / 49 17 92
Fax: 0316 / 49 17 92-4
E-Mail: deakon@aon.at
Homepage: www.deakon.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Wer aufhört besser zu werden, der hört auf gut zu sein!

Unternehmen

Die Deakon Degen GmbH produziert Kabel und Steckverbindungen. Geschäftsführerin Anneliese Degen leitet das Unternehmen bereits seit 18 Jahren, für sie sind familienfreundliche Maßnahmen selbstverständlich, denn, so sagt sie, sie weiß was Frauen leisten und daher sollen es ihre Mitarbeiterinnen im Betrieb guthaben. Im Unternehmen sind 14 Frauen und 4 Männer beschäftigt. In Führungspositionen sind Frauen zu 67 % vertreten, wobei auch die Geschäftsführung und Stellvertretung in weiblicher Hand ist. Die Produktionsleitung obliegt einem Mann. 2 Mitarbeiterinnen sind älter als 50 Jahre und 6 Mitarbeiter/innen haben Kinder unter 15 Jahren.

Arbeitszeit

Alle Mitarbeiter/innen arbeiten in Gleitzeit. Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich. Teilzeitarbeit ist auch für die stellvertretende Geschäftsführerin möglich. Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten und Schulzeiten und andere individuelle Bedürfnisse wie die Pflege naher Angehöriger oder persönlicher Termine abgestimmt werden.

Weiterbildung

Weiterbildungen finden extern und intern während der Dienstzeit oder abends statt, die Zeit wird stets der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt das Unternehmen

Karenz und Wiedereinstieg

Im Fall einer Karenz bietet das Unternehmen Kontaktmöglichkeiten in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung und Einladungen zu Betriebsfeiern. Als Wiedereinstiegshilfen werden Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung angeboten.

Familienfreundliche Maßnahmen

Bei Bedarf können Kinder in den Betrieb mitgenommen werden. Das Unternehmen bietet auch Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen.

In den Schulferien haben Mitarbeiter/innen mit Kindern Vorrang bei der Urlaubsplanung.



Das Unternehmen bietet einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzliche Ausmaß nach Bedarf.

Als zusätzliche finanzielle Leistungen gibt es für die Mitarbeiter/innen einen Weihnachtsgutschein, einmal jährlich eine Prämie, ein Geburtstagsgeschenk, eine Extraprämie für besondere Leistungen und besonderes Engagement sowie Benzingutschein bzw. eine Karte für die Therme Loipersdorf.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Als besonderes Gesundheitsengagement erhalten die Mitarbeiter/innen einen Gesundheits-Check und einmal monatlich eine Massage während der Arbeitszeit, wobei eine halbe Stunde der Dienstzeit gutgeschrieben wird.

Ältere Mitarbeiter/innen können Arbeitspausen einlegen und erhalten Hilfsmittel nach Bedarf.

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

1. Platz Kategorie Mittelbetriebe



Call Consult, Telefon & Marketing

Kontaktperson: Angelika–Maria Fertschnig,
Geschäftsführerin und Inhaberin
Hofsteigstrasse 112
6858 Schwarzach
Tel.: 05572 / 372262
E-Mail: office@call-consult.at
Homepage: www.call-consult.at

Unternehmensphilosophie: gutes Arbeitsklima, freundliche Atmosphäre und alle im Team sollen sich wohl fühlen.

Unternehmen

Die Firma Call Consult, Telefon & Marketing ist ein reines Frauenunternehmen mit 14 Mitarbeiterinnen und bietet ein umfangreiches Dienstleistungsspektrum im Bereich Telefonmarketing. Die Betriebsinhaberin, selbst Mutter von 3 Kindern, hat ihren familienfreundlichen Führungsstil von ihrer damaligen Patin, einer Wiedereinsteigerin, gelernt und gerne übernommen. Dass es kaum Krankenstände in ihrem Betrieb gibt, führt die Chefin auf das „Wohlfühlklima“, die flexible Arbeitseinteilung und die Rücksichtnahme auf private Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen zurück.

Arbeitszeit

Das Stundenausmaß und die Arbeitszeitlage werden auf die privaten Bedürfnisse und die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen abgestimmt. Zu Beginn eines jeden Schuljahres werden die Arbeitszeitmodelle an die neuen Stundenpläne angepasst. Da im Betrieb sehr oft Projektarbeit anfällt, braucht es flexible Mitarbeiterinnen. Der Vorteil für die Mitarbeiterinnen besteht darin, dass Mehrstunden in den Ferienzeiten abgebaut werden können. Auch unbezahlter Urlaub in den Sommerferien wird gewährt.

Abhängig vom Alter der Kinder oder einer veränderten familiären Situation ist der Wechsel zwischen verschiedenen Teilzeitmodellen immer möglich.

Die Backoffice-Leiterin arbeitet als Führungskraft ebenfalls in Teilzeit und kann ihre Arbeit notfalls auch mit nach Hause nehmen. Für Mitarbeiterinnen im Telefonbereich werden aus Qualitätsgründen keine Telefonplätze zu Hause eingerichtet.

Weiterbildung

Alle Mitarbeiterinnen besuchen regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen. Diese werden zu Gänze vom Unternehmen finanziert und die Zeit der Weiterbildung wird der Dienstzeit gutgeschrieben. Es wird darauf geachtet, dass am Wochenende keine Weiterbildungsveranstaltungen stattfinden, denn „das Wochenende gehört der Familie“!

Karenz und Wiedereinstieg

Mit Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienpause hat der Betrieb sehr gute Erfahrungen gemacht. Nach einer etwas intensiveren Einschulungsphase sind dies sehr wertvolle Arbeitskräfte, da sie gerne und mit Freude und aus Überzeugung zur Arbeit kommen.

Familienfreundliche Einrichtungen

Alle 13 Mitarbeiterinnen haben versorgungspflichtige Kinder, die bei Betreuungspässen auch ins Unternehmen mitgenommen werden können. Die Kinder können im Besprechungszimmer Aufgaben machen oder im Internet surfen.

Betriebsfeiern werden in diesem Unternehmen zuerst im „Frauen-Power-Team“ gefeiert, später kommen die Partner dann dazu.

Firmenrabatte und vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten (Metrokarte) werden auch an die Mitarbeiterinnen weitergeben und in Notfällen wird geholfen, wie immer dies erforderlich und möglich ist.

Bundswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

2. Platz Kategorie Mittelbetriebe



SACHEN & MACHEN Marketing GmbH

Kontaktperson: Sylvia Sima

Industriegelände West Nr. 11, 2460 Bruck/Leitha

Tel: 02162/64580, Fax: DW 15

E-Mail: ssima@sachen-machen.co.at

Homepage: www.sachen-machen.co.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Nur mit zufriedenen Mitarbeiter/innen erreichen wir jene Qualität, die Kunden von uns erwarten.

Unternehmen

Das Unternehmen ist als Dienstleister im Direct-Marketing und als Logistik-Spezialist für Verkaufsförderungs-Maßnahmen tätig. Von 11 Beschäftigten sind 10 Frauen, eine davon über 50 Jahre. Für Chefin Sylvia Sima ist Frauenförderung eine Selbstverständlichkeit - eine Haltung, die seit der Firmengründung vor 15 Jahren gelebt wird. Die wichtigsten Kriterien dabei sind Flexibilität bei den Arbeitszeiten, permanente Weiterbildung und Motivation sowie die innerbetriebliche Kommunikation. Leistung bringen soll Spaß machen. Das ist aber nur möglich, wenn Frauen nicht permanent in Stress kommen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Deshalb gibt es bei Gleitzeit für alle und individuelle Arbeitszeitregelungen. Auf Wunsch werden Teilzeit und Telearbeitsplatz angeboten. Und auch Sonderregelungen während und nach einer Karenz. Lehrlinge bekommen eine Mentorin zugewiesen, können an der Weiterbildung teilnehmen und bekommen eine Prämie bei ausgezeichnetem Lehrabschluss.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist auf Kindergarten- und Schulzeiten, familiäre Bedürfnisse, Kinderbetreuung und private Weiterbildung abstimmbare. 6 Mitarbeiter/innen haben einen Telearbeitsplatz, es gibt individuelle Arbeitszeitregelungen. Der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt ist jederzeit möglich, ebenso ein Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte.

Weiterbildung

Allen Mitarbeiter/innen wird externe und interne Weiterbildung aktiv angeboten und nahe gelegt. Führungskräfte besuchen im Durchschnitt 3 Seminare/Jahr. Die Kosten für die Kurse und Seminare trägt zur Gänze das Unternehmen

Karenz und Wiedereinstieg

Das Unternehmen hat Erfahrung mit Väterkarenz und eine positive Einstellung dazu; Väterkarenz wurde vom Vater der Kinder der Geschäftsführerin in Anspruch genommen. Kontakt mit den Karenzierten wird in Form von Urlaubsvertretungen, Teilnahme an Weiterbildungsseminaren, Sitzungen und Betriebsfeiern oder Projektarbeit gehalten. Eine spezielle Einschulung soll den Wiedereinstieg nach der Karenz erleichtern, es gibt auch Möglichkeit des gleitenden Wiedereinstiegs bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Karriereplan.



Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen

Heimarbeit wird ermöglicht z. B. Telefonmarketing, Adresserfassung, telefonischer Verkauf. Kinder können ins Büro mitgenommen werden, die MitarbeiterInnen können außerdem eine erweiterte Pflegefreistellung um 3 Tage in Anspruch nehmen.

Gesundheitsaktivitäten

Es wird täglich frisches Obst angeboten.

Für alle Mitarbeiter/innen gibt es spezielle Gesundheits-Büro-Sessel.

In Vorträgen wird über richtige Haltung und Bewegung aufgeklärt.

Sonstiges

Finanzielle Unterstützung gibt es z.B. für Behinderte: einem Mitarbeiter wurde ein Rollstuhlfahrrad finanziert.

Zusätzliche finanzielle Leistungen sind Gutscheine für Thermen und Freizeitparks für die ganze Familie und Einkaufsvergünstigungen mit Teamcard,

Die Mitarbeiter/innen erhalten Geschenke zu Weihnachten, Ostern, Frühlingsbeginn und zwischendurch, am Geburtstag gibt es einen freien Tag. Am Betriebsausflug können die Familienmitglieder teilnehmen.

Bundeswettbewerb
„Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

3. Platz Kategorie Mittelbetriebe



Tiebeldruck Tiebelkurier, Reinhard Bürger

Kontakt: Johanna Bürger

Administration und Kommunikation

Bahnhofstraße 16, 9560 Feldkirchen,

Tel.: 04276 4673 13

E-Mail: tiebeldruck.admin@tiebeldruck.com

Homepage: www.tiebeldruck.com

Aus der Unternehmensphilosophie: Geht es deinem Mitarbeiter gut, geht es dem Unternehmen gut. Für einander da zu sein ist bei uns selbstverständlich.

Das Unternehmen

Der Betrieb wird als Druckerei und Werbeagentur in der Sparte Information und Consulting geführt. Es sind 12 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon sind 9 Frauen. Die Hälfte der Mitarbeiter/innen hat Kinder unter 15 Jahren zu betreuen. Das Unternehmen ist klein, dynamisch überschaubar und dadurch flexibel, und über die Jahre steht die Familie ausgehend von der Geschäftsleitung, die das Unternehmen als junges Elternpaar mit drei Kleinkindern gegründet hat, an erster Stelle. Frauen und Familienförderung wird als Selbstverständnis im Betrieb gelebt.

Arbeitszeit

Durch flexible Arbeitszeitmodelle kann auf individuelle Bedürfnisse eingegangen werden. Bei der Urlaubseinteilung wird auf Betreuungspflichten Rücksicht genommen. 9 Mitarbeiter/innen arbeiten in Gleitzeit, es besteht auch die Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen. Der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeitarbeit und umgekehrt ist möglich.

Weiterbildung

Weiterbildung wird vom Betrieb aus aktiv gefördert und intern angeboten – auch für Teilzeit arbeitende Mitarbeiter/innen. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden der Dienstzeit gutgeschrieben und vom Unternehmen bezahlt.

Karenz und Wiedereinstieg

Für Mitarbeiter/innen in Karenz bestehen Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen durch Urlaubsvertretungen, die Teilnahme an Betriebsfeiern und Weiterbildungsseminaren, durch eine geringfügige Beschäftigung oder auch durch freie Mitarbeit. Der Wiedereinstieg wird durch Einschulungen und Seminare gefördert.

Familienfreundliche Maßnahmen

Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden, die Mitarbeiter/innen können aber auch vorübergehend auf Heimarbeit umsteigen, wenn die Kinderbetreuung ausfällt.



Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

3. Platz Kategorie Mittelbetriebe



Best Western Premier Kaiserhof Wien

Kontaktperson: Andrea Fuchs, Direktorin
Frankenberggasse 10, 1040 Wien
Tel.: 505 17 01-70
Fax: 505 88 75 88
E-Mail: a.fuchs@hotel-kaiserhof.at
Homepage: www.hotel-kaiserhof.at/

Aus der Unternehmensphilosophie: Begeisterte Gäste sind unsere Motivation

Unternehmen

Der Führung des Hotels Kaiserhof ist viel am Klima ihres Betriebes gelegen. Im Hotel sind 38 Mitarbeiter/innen aus 15 Nationen beschäftigt, darunter 28 Frauen. 5 Mitarbeiter/innen sind älter als 50 Jahre. 13 der Mitarbeiter/innen haben Kinder unter 15 Jahren zu betreuen. 7 der 8 leitenden Mitarbeiter/innen sind Frauen. Besonderer Wert wird auf Weiterbildung, Gesundheitsvorsorge und Wiedereinstieg nach der Karenz gelegt. Der Dienst kann ganz an individuelle Bedürfnisse angepasst werden.

Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen sind individuell möglich, die Mitarbeiter/innen können ihren Dienst auf Kinderbetreuung, Verkehrsmittel, und Partnerarbeitszeiten anpassen. Wenn notwendig wird auch spontan und kurzfristig auf familiäre Notwendigkeiten eingegangen.

Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle. So können die Mitarbeiter/innen nach eigener Zeiteinteilung arbeiten. 8 Mitarbeiter/innen arbeiten in Gleitzeit, ein Mitarbeiter hat eine geblockte Arbeitszeit. Die Mitarbeiter/innen können die Arbeitszeit zwischen Teilzeit und Vollzeit nach Bedarf wechseln. Derzeit arbeiten 7 Mitarbeiter/innen Teilzeit.

Weiterbildung

Weiterbildung ist dem Unternehmen besonders wichtig, und zwar auf allen Ebenen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

Karenz und Wiedereinstieg

Das Unternehmen spricht Mitarbeiter aktiv auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von VäternKarenz an. Für Mitarbeiter/innen in Karenz bestehen Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen durch Urlaubsvertretungen, die Teilnahme an Betriebsfeiern, Weiterbildungsseminaren und Sitzungen sowie durch die Firmenzeitung. Als Wiedereinstiegshilfe wird den Mitarbeiter/innen Einschulung angeboten.

Weitere Hilfestellungen sind Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder eine verlängerte Karenzierung



Familienfreundliche Maßnahmen

Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden.

Gesundheit

Auf die Gesundheit der Angestellten wird besonderes Augenmerk gelegt. Eine Physiotherapeutin kommt ins Haus um möglichen Rückenproblemen vorzubeugen. Ein an einem Schlaganfall erkrankter Mitarbeiter wurde nach der Rehabilitation wieder in den Betrieb aufgenommen, obwohl er seine ursprüngliche Aufgabe nicht mehr erfüllen konnte und geht jetzt langsam mit Altersteilzeit in Pension.

Es gibt regelmäßig anonyme Mitarbeiter/innenbefragungen und strukturierte Mitarbeitergespräche.



Die Familienallianz

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

1. Platz Kategorie Großbetrieb



IBM Österreich Ges.m.b.H, 1010 Wien

Kontaktperson: Mag. Martina Gramel
Diversity und Gleichbehandlungsbeauftragte
Obere Donaustr. 95, 1020 Wien
Tel.: 01/21145-3576
Fax: 01/21145-2150
E-Mail: martina_gramel@at.ibm.com
Homepage: www.ibm.com

Aus der Unternehmensphilosophie: Das Bekenntnis zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter/innen ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.

Unternehmen

IT-Spezialist IBM Österreich beschäftigt insgesamt 1960 MitarbeiterInnen, davon sind 587 Frauen. 319 MitarbeiterInnen sind älter als 50 Jahre, 550 haben Kinder unter 15 Jahre zu betreuen. Das Bekenntnis zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter/innen ist bei IBM Österreich seit jeher ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Bei gleicher fachlicher Eignung werden Bewerberinnen bevorzugt. Speziell für Frauen gibt es ein internes Frauennetzwerk, Frauen-Tage, Workshops und Mentoring. Die meisten Mitarbeiterinnen kehren nach der Karenz wieder in das Unternehmen zurück. Dies wird auch dadurch erleichtert, dass in der Kindergeldphase ein e-Learning-Programm angeboten wird. Das Arbeiten von Zuhause wird durch eine Energiepauschale unterstützt.

Arbeitszeit

Alle Beschäftigten arbeiten in Gleitzeit. Es gibt Telearbeitsplätze und die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Ebenso sind individuelle Arbeitszeiten etwa durch Job-Sharing, einen zeitlich befristeten Wechsel auf Teilzeit oder durch Zeitausgleich, da es einen jährlichen Durchrechnungszeitraum gibt. Der berufliche Aufstieg für Teilzeitarbeitskräfte im Unternehmen ist möglich. Dadurch wird die Abstimmung der Arbeitszeit auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen leichter ermöglicht.

Weiterbildung

Das Unternehmen bietet aktiv interne Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen an; die Kosten übernimmt das Unternehmen

Karenz und Wiedereinstieg

Das Unternehmen kann bereits 40 Männer vorweisen, die Väterkarenz in Anspruch genommen haben. Die Mitarbeiter werden auf diese Möglichkeit auch explizit angesprochen. Kontakt halten können die karenzierten Mitarbeiter/innen nicht nur durch Projektarbeit oder über Betriebsfeiern, die Teilnahme an Weiterbildungsseminaren und auf Wunsch durch eine geringfügige Beschäftigung sondern auch während der Karenz über den Zugriff zum Firmennetz und das firmeneigene Intranet.



Das Unternehmen fördert den Wiedereinstieg nach der Karenz durch ein Karenznetzwerk mit regelmäßigen Treffen und einen Karenzmentor in der Personalabteilung sowie durch Seminare, durch Karriereplan und das Angebot von Kinderbetreuung. Die Arbeitszeit kann mit Rücksicht auf Betreuungspflichten eingeteilt werden, bzw. gibt es die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder zu einer verlängerten Karenzierung

Familienfreundliche Maßnahmen

Für die Kinderbetreuung der Mitarbeiter/innen besteht eine Kooperation mit einem Kindergartenbetreiber. Wenn die Kinderbetreuung ausfällt können Mitarbeiter/innen auf vorübergehende Heimarbeit ausweichen. Das Unternehmen hilft auch bei der Organisation von Betreuungspersonen (z. B. bei Überstunden, Dienstreisen, in den Ferien)

Über externe Anbieter gibt es für die Mitarbeiter/innen kostenlose Beratungsleistungen für den Bereich Familie und Work Life Balance.

An zusätzlichen Leistungen werden eine Spitalskostenversicherung, eine Firmen-Witwen- und Waisenpension sowie eine Engeriepauschale für Heimarbeit angeboten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Es gibt eine Betriebsärztin und Arbeitsmedizinerin, es wird Ergonomieberatung angeboten und ebenso ein reichhaltiges Kursangebot im Haus wie etwa Stress Seminare, Rauchernentwöhnungskurse, Yoga, Pilates, Massagen.



Die Familienallianz

**Bundeswettbewerb
„Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006**

3. Platz Kategorie Großbetriebe

Schebesta & Holzinger

**KANZLEI SCHEBESTA & HOLZINGER Wirtschaftstreuhand
GmbH**

Kontaktperson: Mag. Helmut Schebesta (GF)

Schreinergergasse 6, 3100 St. Pölten

Tel: 02742/334-0

Fax: DW 44

E-Mail: info@office.sh

Homepage: www.scheho.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Wenn in der Familie alles passt, läuft es auch im Betrieb besser.

Unternehmen

Die Steuer- und Unternehmensberatung beschäftigt insgesamt 63 Mitarbeiter/innen darunter 51 Frauen. 19 Mitarbeiter/innen sind älter als 50 Jahre, von 10 Führungspositionen sind 3 weiblich besetzt. Das Unternehmen legt auf ein exzellentes Betriebsklima ganz besonders viel Wert. Zu diesem positiven Betriebsklima tragen in großem Maße die ständigen Schulungen, Trainings- und Mitarbeitergespräche bei. Für diese umfassenden Weiterbildungen ist die Geschäftsführung direkt verantwortlich. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird sichergestellt durch familienbewusste Personalpolitik, Karriereplanung und Arbeitsplatzgestaltung.

Arbeitszeit

Anwesenheit und Arbeitszeit werden flexibel gehandhabt und sind auf Kindergarten- und Schulzeiten, familiäre u. individuelle Bedürfnisse abstimmbare. Alle Mitarbeiter/innen arbeiten in Gleitzeit, 40 % der Beschäftigten - auch Führungskräfte arbeiten in Teilzeit. Es gibt 9 Telearbeitsplätze, die Möglichkeit der Heimarbeit, wobei das Unternehmen die Kosten für ein eventuell benötigtes Notebook übernimmt und es wird Vertrauensarbeitszeit praktiziert. Der Urlaub wird von den Beschäftigten selbst eingeteilt. Auf Wunsch können pensionierte Mitarbeiter/innen eine geringfügige Beschäftigung annehmen.

Weiterbildung

Die freiwillige Weiterbildung ist umfassend bis zur Elternbildung im Betrieb und mit großzügigem Budget ausgestattet. Ein eigener Schulungsbeauftragter, erfasst den Schulungsbedarf und erstellt auch bei Bedarf einen „Einschulungsplan“. Auch karenzierte Mitarbeiter/innen können an der Weiterbildung teilnehmen. Für Kinderbetreuung während der Qualifizierung wird gesorgt.



Karenz und Wiedereinstieg

Der Kontakt zur Firma wird während der Karenz in Form von Teilnahme an Firmenfeiern, Seminaren, durch Urlaubsvertretungen, Firmenzeitung etc. gehalten. Wiedereinstiegserleichterung gibt es durch flexible Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten, durch Einschulung, Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung und Karriereplan.

Familienfreundliche Maßnahmen

Es wird durch einen Pool Unterstützung bei der Kinderbetreuung angeboten, im Notfall können Kinder in den Betrieb mitgenommen werden. In den Sommermonaten gibt es in den Schulungsräumen Kinderbetreuung durch ausgebildete Pädagoginnen von 8.00 bis 13.00. Küche, Kuschelecke und angeschlossener Garten wird angeboten. Erweiterter Pflegeurlaub zur Behandlung eines kranken Kindes ist möglich. Eine eigene Frauenbeauftragte ist Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen, es gibt einen geregelten Frauenförderplan.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Das Unternehmen bietet ein präventives Haltungsturnen an – jede/r bekommt Übungsvorschläge.

Sonstiges

Periodische anonyme Befragungen der Mitarbeiter/innen bezüglich Arbeitsumgebung und Arbeitszufriedenheit (vierteljährlich) werden durchgeführt. Karriere-Planung beim Eintritt mit gemeinsamer Festlegung des Ziels.

Für den jährlichen Schitag wird vom Unternehmen ein Autobus zur Verfügung gestellt und der Schipass übernommen.

Das Unternehmen bietet Geldleistungen bei Heirat bzw. Geburt, Mitarbeiter/innen können eine firmeneigene Ferienwohnung in Kitzbühl nutzen.

Auf der Homepage wurde eine Tauschbörse für Kinderartikel eingerichtet.

Eine Botengängerin übernimmt Besorgungen, z.B. Bank, Post, Finanzamt, Medikamente, Einkäufe u. a.

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

3. Platz Kategorie Großbetrieb



Trofana Tyrol

Kontaktperson: Mag. Cornelia Stöllinger, Geschäftsleitung
An der Au 1, Mils bei Imst
Tel.: 0664-8309066
E-Mail: cornelia.stoellinger@trofanatyrol.at
Homepage: www.trofanatyrol.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Wir möchten unseren Mitarbeiter/innen ermöglichen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen

Unternehmen

Trofana Tyrol ist eine Autobahnraststätte in Form eines Tiroler Erlebnisdorfes mit Marktplatz, Restaurants, Hotel, Ausstellungs- und Veranstaltungsräumen u.v.m. Bereits vor Inbetriebnahme 2002 haben sich die Gesellschafter, allen voran Frau Christine Handl, in Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Interessensvertretungen sowie dem Land Tirol für eine Umsetzung eines familienfreundlichen Unternehmenskonzeptes eingesetzt. Besonders erwähnenswert ist der betriebseigene Kindergarten, aber auch die von Frau Handl initiierte direkte Anbindung des Trofana an die Liniennetze der öffentlichen Verkehrsmittel, was für berufstätige Eltern äußerst wichtig ist. Im Unternehmen gibt es eine eigene Familienbeauftragte und der Grundsatz der familienfreundlichen Arbeitswelt im Tourismus ist in den Unternehmensgrundsätzen verankert. Im Unternehmen arbeiten 107 Mitarbeiter/innen, davon sind 72 Frauen. In der vierköpfigen Geschäftsführung ist eine Frau, von 13 Abteilungsleiter/innen sind sieben weiblich.

Arbeitszeit

Der Betrieb bietet die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit ist möglich - genauso wie umgekehrt. Teilzeitarbeit behindert die Karriere nicht.

Die Arbeitszeit kann auf die Betriebszeiten öffentlicher Verkehrsmittel abgestimmt werden, ebenso auf Kindergarten- und Schulzeiten, auf die Betreuungsverpflichtungen bei Pflegefällen in der Familie und auf Ausbildungswünsche. Bei der Urlaubseinteilung wird auf Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten Rücksicht genommen

Weiterbildung

Das Unternehmen bietet externe wie interne Weiterbildungsmöglichkeiten an, die im vergangenen Jahr von ca 90 % der weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten und 30 % der Teilzeitbeschäftigten genutzt wurden. Während der Weiterbildung, die teilweise den Dienstzeiten zugerechnet wird, gibt es Kinderbetreuung; Die Kosten für die Kurse trägt das Unternehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

Mitarbeiterinnen in allen Unternehmenspositionen können nach der Karenz wieder ihre früheren Positionen einnehmen. Es besteht die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerter Karenzierung. Als Wiedereinstiegshilfen werden Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und „Schnullerpartys“ geboten, bei denen auch Berufs- bzw. Karriereverläufe besprochen und geplant werden. Es gibt Kindergeburtstage und Firmenfeiern.

Familienhospizkarenz (die Pflege schwerkranker Angehöriger) wird in Anspruch genommen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Es wurde ein Betriebskindergarten mit zugehöriger Kinderkrippe eingerichtet. Er ist ganzjährig geöffnet und kann von Mitarbeiter/innen des Trofana sowie der Firma Handl kostenlos in Anspruch genommen werden. Als weitere Unterstützung bietet das Unternehmen an, dass Kinder im Bedarfsfall in den Betrieb mitgenommen werden können. Möglich ist auch vorübergehende Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt

Als besondere, firmenspezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Familien bzw. für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird das Pilotprojekt "Familienfreundliche Arbeitswelt im Tourismus" in Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen und Land Tirol durchgeführt.

Bundeswettbewerb
„Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

1. Platz Kategorie Non Profit



**Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin,
gemeinnützige Betriebs GmbH**

Kontaktperson: Dipl. Kfm. Gerhard Amann
Rheinstraße 61, 6900 Bregenz
Tel.: 05574 / 64570-1033
E-Mail: gerhard.amann@aks.or.at
Homepage: www.aks.or.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Unsere Mitarbeiter/innen werden in ihren familiären Belangen und Lebensentwürfen durch das Unternehmen unterstützt und gefördert. Wir fördern Work-Life-Balance Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsqualität, der Effizienz und der Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen.

Unternehmen

Das Unternehmen Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin - aks - ist eine Einrichtung zur Unterstützung der Bevölkerung Vorarlbergs bei der Erhaltung und Förderung der Gesundheit. Derzeit sind 193 Mitarbeiter/innen regional in ganz Vorarlberg tätig. Der Frauenanteil beträgt 80%. In der erweiterten Geschäftsleitung sind in der ersten Führungsebene von den insgesamt 8 Führungskräften 3 Frauen, in der zweiten Führungsebene beträgt der Anteil der weiblichen Führungskräfte 10 von 14. 1/3 der ersten und 57% der zweiten Führungsebene arbeiten in Teilzeit. Der aks hat sich zum strategischen Ziel gesetzt, dass eine nachhaltige Personalpolitik bzw. Personalentwicklung unter der Berücksichtigung der Aspekte der Familienfreundlichkeit umgesetzt wird. Diese soll durch verschiedene Möglichkeiten der Evaluierung kontinuierlich erfasst und ausgewertet werden. Entsprechend dieser Ergebnisse werden die bisherigen und zukünftigen Maßnahmen jeweils ausgerichtet. Ein wichtiger Aspekt ist die kontinuierliche und frühzeitige Einbindung des Betriebsrates. Dadurch sollen einerseits die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst und andererseits die Akzeptanz sowie die Beanspruchung der angebotenen Maßnahmen erhöht werden.

Arbeitszeit

Der aks hat eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Dies hat sich vor allem infolge des hohen Anteils an Teilzeitkräften im Unternehmen ergeben. Alle Mitarbeiter/innen haben Gleitzeit ohne eine „echte“ Kernarbeitszeit. Wichtig ist dem Unternehmen, dass die Erreichbarkeit einer jeden Stelle gewährleistet und die Auslastung der Therapieräume optimal gestaltet wird.

Alle 193 Mitarbeiter/innen sind in einem geblockten Arbeitszeitmodell. Angesparte Zeit kann innerhalb des Arbeitsjahres uneingeschränkt konsumiert werden. Ferner haben die Beschäftigten ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit das Recht auf Sabbatical.

Die Ausweitung und Reduktion der Arbeitszeit wird, wenn immer möglich, bewilligt.



Weiterbildung

Neben der Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen wird vom Unternehmen auch die dafür aufgewendete Zeit bezahlt. Selbst Zeiten außerhalb der Normalarbeitszeit können dokumentiert werden. Bei der Planung der Weiterbildungsmaßnahmen haben die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, die Termine auf ihre familiären Bedürfnisse abzustimmen. Karenzierte Mitarbeiter/innen können ebenfalls Weiterbildungen besuchen. Dies wird im Weiterbildungsbudget extra berücksichtigt. Auch Bildungskarenzen werden unterstützt.

Karenz und Wiedereinstieg

Teilzeitkarenzen und Väterkarenzen wurden schon öfters in Anspruch genommen. Die Unterstützung von Karenzierten und Wiedereinsteigerinnen erfolgt sehr bewusst, soll aber künftig mit einem eigens entwickelten „Karenzpaket“ strukturierter angeboten werden. Geplant sind Austrittsgespräche, Orientierungsgespräche während der Karenz, regelmäßige Treffen mit Karenzierten und jährlich einem „Geschäftsleitungs-Karenzlerfrühstück“. Die Entwicklung dieses Paketes erfolgte zusammen mit karenzierten Mitarbeiterinnen.

WiedereinsteigerInnen erhalten neben persönlicher Unterstützung und Einschulung die Möglichkeit zu einem gleitenden Wiedereinstieg mit entsprechend flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten. Die Rückkehr in frühere Positionen ist möglich.

Familienfreundliche Einrichtungen

Fragen zur Kinderbetreuung werden meist innerhalb des Teams beraten und entsprechende Informationen ausgetauscht. Dennoch richtet der Betrieb im neu entwickelten Intranet eine Seite mit Kinderbetreuungsinformationen ein.

Mit Maßnahmen wie unbezahlter Urlaub aus familiären Gründen, Hilfe bei der Wohnungssuche (auch mit Firmeninseraten), zahlreiche Freizeit- und Sportangebote auch für Angehörige, einer Genderbeauftragten, einer eigenen Pensionskassenregelung mit der Möglichkeit einer Zusatzrente, einem Härtefonds und einem zusätzlich freien Tag für Väter bei der Geburt eines Kindes rundet das Unternehmen seine familienfreundlichen Bemühung

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

2. Platz Kategorie Non Profit



Haus der Frauen – Erholungs- und Bildungszentrum

Kontaktperson: Mag. Anna Pfleger,
Leiterin

Herberstein 7, 8222 St. Johann bei Herberstein

Tel.: 03113 / 2207

Fax: 03113 / 8010

E-Mail: kontakt@hausderfrauen.at

Homepage: www.eb-stmk.at/eb

Unternehmen

Das Haus der Frauen - Erholungs- und Bildungszentrum wartet mit einem vielfältigen Angebot für Erholung und Bildung auf. Das Haus ist eine Einrichtung der Diözese Graz-Seckau und offen für alle Menschen als Ort der Erholung, Glaubensvertiefung, Bildung und Gesundheitsvorsorge. Das Haus der Frauen beschäftigt 12 Mitarbeiter/innen, 11 davon sind Frauen. 5 Mitarbeiterinnen sind älter als 50 Jahre und 4 haben Kinder unter 15 Jahren. Die Führungspositionen haben 3 Frauen inne. Für Leiterin Anna Pfleger steht außer Zweifel, dass es für die Beschäftigten eine Balance zwischen Arbeit und Privaten geben muss, um motiviert arbeiten zu können. Deshalb ist man im Unternehmen auch stets darum bemüht, individuelle Problemlösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden.

Arbeitszeit

Den Mitarbeiter/innen werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten. So arbeiten 4 MitarbeiterInnen in Gleitzeit, 2 haben geblockte Arbeitszeiten, für eine Frau ist ein Telearbeitsplatz eingerichtet. 5 Frauen haben individuelle Arbeitszeitvereinbarungen. Teilzeitarbeit ist auch für Führungskräfte in der zweiten Führungsebene möglich. Zwischen Voll- und Teilzeit kann gewechselt werden. Es finden regelmäßig Mitarbeiter/innengespräche statt, wo individuelle Arbeitszeitlösungen speziell für Mütter mit Kleinkindern erarbeitet werden.

Weiterbildung

8 Frauen, davon 3 teilzeitbeschäftigte, haben 2005 an externen und internen Fachseminaren teilgenommen. Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit, am Wochenende oder abends statt. Die Zeit wird teilweise der Dienstzeit gutgeschrieben, die Kosten übernimmt das Unternehmen. Karenzierte Mitarbeiterinnen können an den Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

Während der Karenz bietet das Unternehmen Kontaktmöglichkeit in Form von Weiterbildungsseminaren, Urlaubsvertretungen, geringfügiger Beschäftigung, Sitzungen, freier Mitarbeit, Firmenzeitung und Einladungen zu Betriebsfeiern.

Der Wiedereinstieg wird gefördert und durch Einschulung, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung unterstützt.



Familienfreundliche Maßnahmen

Kinder können bei Bedarf stundenweise in den Betrieb mitgenommen werden. Das Unternehmen ist aber auch bei der Organisation von Kinderbetreuung behilflich.

Es gibt einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinaus. Als zusätzliche finanzielle Leistungen zahlt das Unternehmen eine monatliche Kinderzulage und eine monatliche Familienzulage für Alleinverdiener/innen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Als besonderes Gesundheitsengagement wird gesunde Ernährung angeboten sowie große Bildschirme und umweltverträgliche Putzmittel verwendet.

Bundeswettbewerb
„Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

3. Platz Kategorie Non Profit



Wiener Hauskrankenpflege
Kontaktperson: Susanne Pürer,
Personalwesen, Betriebsrathvorsitzende
Schönbrunner Str. 127, 1050 Wien
Tel.: 01 / 54 54 544- 20
Fax: 54 54 544
E-Mail: s.puerer@whs-wien.at
Homepage: www.whs-wien.at17

Aus der Unternehmensphilosophie: Wir respektieren jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter/innen wohl fühlen. Wir sind überzeugt, dass nur zufriedene Mitarbeiter/innen unsere Unternehmensziele tragen können.

Unternehmen

Die Wiener Hauskrankenpflege ist ein eingetragener Verein, der mit 175 Mitarbeiter/innen (davon 148 Frauen) in Kooperation mit der Stadt Wien Menschen in ganz Wien qualitativ hochwertige, an Ihre individuellen Bedürfnisse und Gewohnheiten angepasste Pflege und Betreuung in Ihrer vertrauten Umgebung anbietet. Die Mitarbeiter/innen können ihre Arbeitszeit frei gestalten, was viele, die nach Wien einpendeln, dazu nützen, in Blöcken zu arbeiten und so mehr zusammenhängende Freizeit zu haben. Besondere Rücksicht wird auf allein erziehende Mütter Pendler/innen oder auf familiäre Umstände (Pflege von Angehörigen, Religionszugehörigkeit,...) genommen.

Arbeitszeit

Die Mitarbeiter/innen im Außendienst geben ihrer Vorgesetzten monatlich ihren Wunschkdienstplan bekannt, danach wird der Dienstplan erstellt. Durch den Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten kann jede ihre Arbeitszeit frei gestalten. Es ist jederzeit möglich, Wochenstunden zu reduzieren oder zu erhöhen, je nachdem was die Mitarbeiter/in benötigt.

Weiterbildung

Weiterbildung und Höherqualifizierung ist für jede/n möglich, unterliegt keiner Altersbegrenzung und wird von der Organisation gefördert. Die Weiterbildung wird der Dienstzeit zugerechnet und vom Unternehmen bezahlt.

Karenz und Wiedereinstieg

Mitarbeiter/innen in Karenz werden auch in der Karenzzeit in den Betrieb eingebunden und können, sofern sie dies wünschen, jederzeit in dem ihnen möglichen Rahmen mitarbeiten. Väterkarenz wäre auch möglich, wurde aber noch nicht in Anspruch genommen. Als Wiedereinstiegshilfe gibt es Mitarbeitergespräche, um die Bedürfnisse zu klären.



Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Wiener Hauskrankenpflege leistet sich einen eigenen Betriebsarzt. Er hat das Projekt „Gesunder WHS“ ins Leben gerufen und steht jeder/jedem MitarbeiterIn mit Rat und Tat zur Seite. Ein angenehmes Detail daraus ist die jährliche kostenlose Grippeimpfung für alle Mitarbeiter/innen. Supervisionen werden, in Einzelgesprächen, allen Mitarbeiter/innen angeboten, da sie durch ihre Tätigkeit einer sehr großen emotionalen Belastung ausgesetzt sind. Älteren Mitarbeiter/innen werden leichtere Einsätze eingeteilt, damit sie die Arbeit körperlich auch bewerkstelligen können.

Bundswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

1. Platz Kategorie öffentlich rechtliche Unternehmen



Arbeitsmarktservice Vorarlberg
Kontaktperson: Cornelia Bichler-Zemp
Rheinstraße 33, 6900 Bregenz
Tel.: 05574/ 691 - 80305
E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Homepage: www.ams.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Wir sind überzeugt, dass es dem Unternehmen und der Gesellschaft allgemein nützt, wenn Beruf und Familie sich gut vereinbaren lassen. In Zeiten des immer angespannteren Arbeitsmarktes und der damit verbundenen hohen Arbeitsbelastung unserer Beschäftigten gewinnt die Familienfreundlichkeit noch mehr an Wert.

Unternehmen

Neben der Arbeit auch noch Zeit und Energie für die Familie zu haben – das will das AMS Vorarlberg seinen Mitarbeiter/innen durch flexible Arbeitszeiten und eine Vielzahl von Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglichen. Die sukzessive Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes und der familienbewussten Unternehmenspolitik erzeugte im AMS eine höhere Bindung ans Unternehmen und die Mitarbeiter/innen sind nachweislich zufriedener geworden.

Das AMS Vorarlberg beschäftigt 187 Mitarbeiter/innen, der Frauenanteil beträgt 66%. 43 Mitarbeiter/innen haben versorgungspflichtige Kinder. Derzeit ist keine Frau in der ersten Führungsebene. Es gab bis vor kurzem eine regionale Geschäftsstellenleiterin, die derzeit in Karenz ist. In der 2. Führungsebene beträgt der Frauenanteil 33 %. Je eine männliche und eine weibliche Führungskraft arbeiten in Teilzeit.

Arbeitszeit

55% aller Mitarbeiterinnen arbeiten in einem individuellen Teilzeitmodell. Die Bandbreite des Teilzeitumfanges liegt zwischen 40% bis 90% der Normalarbeitszeit.

Alle Mitarbeiter/innen haben Gleitzeit. Die Rahmenarbeitszeit beginnt um 6.30 Uhr und endet um 22 Uhr. In dieser Zeitspanne gibt es eine Kernarbeitszeit von 2 Stunden. Die Anspargung von Gleitzeit ist beim AMS in einem Ausmaß von plus 150 Stunden und minus 60 Stunden möglich. Insgesamt dürfen 44 Gleittage pro Jahr konsumiert werden.

Die Geschäftsstelle Bludenz ist eine „Saisongeschäftsstelle“, da in dieser Region zahlreiche Saisonarbeitskräfte zum Kundenkreis zählen. Daher gibt es hier in Einzelfällen auch Mitarbeiter/innen, die im Sommer mehr Gleittage erhalten.

Beim AMS ist auch Telearbeit möglich. Diese wird mit fixen Teletagen praktiziert. Für die unregelmäßige Nutzung dieses Angebotes steht pro Abteilung ein Laptop zur Verfügung, der für die Arbeit zu Hause verwendet werden kann.

Das Auf- und Abstocken der Arbeitszeit ist aus gesundheitlichen und familiären Gründen möglich, nicht jedoch zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung. Es gibt auch ein Jobsharingmodell.



Weiterbildung

In den meisten Fällen werden die Kosten für die Ausbildungen übernommen, die dafür aufgewendete Zeit wird meistens gutgeschrieben. Es besteht auch die Möglichkeit, die Grundausbildung entweder vor Ort in Linz oder als Teleausbildung in Vorarlberg zu absolvieren.

Karenz und Wiedereinstieg

Im AMS gibt es einige „echte“ Teilzeitkarenzen, da oft beide Elternteile beim AMS arbeiten. Auch Väterkarenzen werden gefördert und öfters beansprucht.

Karenzierte Mitarbeiter/innen werden sowohl regional als auch Österreichweit schriftlich zu Weiterbildungen eingeladen. Um eine möglichst hohe Wiedereinstiegsrate zu erreichen, gibt es beim AMS Richtlinien zur Förderung des Wiedereinstieges. Diese umfassen das Austrittsgespräch, Orientierungsgespräche, einen Ausbildungsplan und eine strukturierte Integrationsphase.

Familienfreundliche Einrichtungen

Das AMS legt großen Wert auf Gleichstellung, die Familienförderung wird als Teilbereich gesehen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Vereinbarkeitsmaßnahmen insbesondere in den Bereichen Gleichstellung und Förderung von weiblichen Arbeitskräften. Dazu gibt es einen eigenen Gleichstellungs- und Frauenförderplan und an jeder regionalen Geschäftsstelle eine Frauenbeauftragte. Unterstützung erhalten Eltern bei der Organisation einer Kinderbetreuung und bei der Wohnungssuche.

Mütter und Väter werden an schulfreien Arbeitstagen bevorzugt freigestellt. Sonderurlaube und Bildungskarenzen werden unbürokratisch bewilligt.

Es gibt ein anonymes Beratungsangebot („Ruf an“), das bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aber auch bei Familien- und Erziehungsfragen oder Schulproblemen Auskunft und Hilfestellungen bietet.

Karenzurlaube werden im AMS auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wobei die eigentliche Karenzzeit voll und die Anschlusskarenz (bis zum 6. Lebensjahr des Kindes) zur Hälfte gerechnet wird.

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

2. Platz Kategorie öffentlich rechtliche Unternehmen



Amt der NÖ Landesregierung, Abt. RU3
Kontaktperson: DI Peter Obricht, Abteilungsleiter
Landhausplatz 1, Haus 17, 3109 St. Pölten
Tel: 02742/9005-14360,
Fax: DW 14350
E-Mail: post.ru3@noel.gv.at
Homepage: www.noel.gv.at

Aus der Unternehmensphilosophie: Es zeigt sich, dass Mitarbeiter/innen und Mitarbeiter, die in der Abteilung gute Rahmenbedingungen für ihre persönliche Work Life Balance vorfinden, auch in der täglichen beruflichen Arbeit produktiver und motivierter sind - Familienfreundlichkeit bewährt sich.

Unternehmen

Abteilung Umweltwirtschaft und Raumordnungsförderung des Amtes der NÖ Landesregierung weist trotz des allgemein eher männlich dominierten Themas einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf. Von den 37 Mitarbeiter/innen sind 21 weiblich, auch sind 2 der 5 Führungspositionen weiblich besetzt. 5 Mitarbeiter/innen sind älter als 50 Jahre. Die Mitarbeiter/innen schätzen den partnerschaftlichen Führungsstil, den Teamgeist und das Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wird. Den Themen Familienfreundlichkeit, Väterkarenz und dem Gender-Aspekt wird Raum und Bedeutung gegeben. Großes Entgegenkommen bei der Zeitplanung, und z.B. die Möglichkeit der qualifizierten Teilzeit als Führungskraft erleichtern die Vereinbarung von Beruf und Familie.

Arbeitszeit

Es gibt eine individuelle Arbeitszeitregelung, die auf familiäre Bedürfnisse Rücksicht nimmt: z.B. Dienstplanverschiebung bei Teilzeitkräften, Ausnahmeregelung für Kernzeitverletzung, späterer Arbeitsbeginn, um Kinder in die Schule zu bringen u. a. 45 % der Beschäftigten, darunter eine Führungskraft, sind auf Wunsch teilzeitbeschäftigt .

Weiterbildung

Weiterbildung wird als Schlüssel zum Erfolg gesehen, daher werden die Mitarbeiter/innen zur Fortbildung aufgefordert und motiviert. Es werden interne und externe Qualifizierungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit kostenlos angeboten. Diese Weiterbildungsmöglichkeiten stehen auch Karenzierten offen. Auf Wunsch wird Kinderbetreuung angeboten. Ein Sabbatical-Vereinbarung ist möglich

Karenz und Wiedereinstieg

Werdende Väter werden zur Väterkarenz ermutigt, Väterkarenz wurde vom Dienststellenleiter beansprucht. Kontakt mit den Karenzierten kann durch Weiterbildung, Teilnahme an Betriebsfeiern und über E-Mail bestehen. Wiedereinstieghilfen gibt es durch Einschulung in neue Programme, flexibler Arbeitszeit, Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerter Karenzierung.

Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen

Der Landeskindergarten steht zur Verfügung, es wird dort auch Ferienbetreuung angeboten. Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden. Überdies gibt es eine 2. Woche Pflegefreistellung für Kinder unter 12, Kinderzulage und Kinderweihnachtsgeld

Betriebliche Gesundheitsförderung

Rückengymnastik, Yoga, Massagen, Impfungen usw. wird den Mitarbeiter/innen angeboten.

Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ 2006

3. Platz Kategorie öffentlich rechtliche Unternehmen



Gemeinde PARNDORF

Kontaktperson: Lydia Grafl, Angestellte
Hauptstraße 52 a
7111 Parndorf
Tel.: 02166/2300
Fax: 02166/230090
E-Mail: post@parndorf.bgld.gv.at,
Homepage: www.burgenland.at/parndorf

Aus der Unternehmensphilosophie: Die Entwicklung unserer Mitarbeiter/innen und Berücksichtigung deren persönlicher Bedürfnisse sind uns wichtig.

Unternehmen

Als hochrangiger Industriestandort befindet sich Parndorf in einer rasanten Entwicklungsphase. Dazu kommt ein reichhaltiges Kulturprogramm und ein umfangreiches Gemeindeangebot für die Parndorfer Bevölkerung – alles zusammen bedeutet dies für die Mitarbeiter/innen der Gemeinde viel Arbeitseinsatz und Verantwortung. Teamwork und Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen schaffen eine angenehme und motivierte Arbeitsatmosphäre. Das umfangreiche Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und die praxisorientierten Öffnungszeiten unterstützen das Bestreben nach Familienfreundlichkeit. Die Gemeinde beschäftigt 34 Mitarbeiter/innen, in überwiegender Zahl, nämlich 22, Frauen. Auch die Führungsebene wird von Frauen dominiert: es sind zwei Frauen und ein Mann in Führungspositionen eingesetzt. 9 Mitarbeiter/innen haben Kinder unter 15 Jahren. 4 Mitarbeiter/innen sind über 50 Jahre alt.

Arbeitszeit:

Durch flexible Arbeitszeiten und das Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen wird auf Familienfreundlichkeit Bedacht genommen.

6 weibliche Mitarbeiter/innen und eine Führungskraft sind Teilzeitbeschäftigt. Der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und von Vollzeit auf Teilzeit ist möglich. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind auch für Teilzeitbeschäftigte gegeben.

Die Arbeitszeit kann auf die Betriebszeiten der öffentlichen Verkehrsmittel, auf die Kindergarten- und Schulzeiten und auf sonstige individuelle Bedürfnisse abgestimmt werden.

Weiterbildung:

Es gibt die Möglichkeit von externen und internen Weiterbildungen, die auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden. Die Kurse finden während der Arbeitszeit und am Abend statt und werden der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten werden selbstverständlich von der Gemeinde getragen. Auch karenzierte Mitarbeiter/innen können an der Weiterbildung teilnehmen.

Karenz und Wiedereinstieg:

Seit 2000 haben 2 Frauen Karenz beansprucht und beide sind wieder zurückgekommen. Die Frauen waren 2- 3 Jahre in Karenz.

Die Kontaktmöglichkeiten während der Karenzzeit werden durch Urlaubsvertretungen, Weiterbildungsseminare, Sitzungen, Betriebsfeiern und freie Mitarbeit geschaffen.

Der Wiedereinstieg wird durch Einschulung und Seminare, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und der Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg gefördert. Mitarbeiter/innen kehren wieder auf ihre ursprüngliche Position zurück.

Familienfreundliche Maßnahmen:

Verlängerte Betreuungszeiten durch den Kindergarten erleichtern den Familien die Vereinbarkeit. Außerdem stehen Tagesmütter, eine Tagesheimschule und eine Kinderkrippe zur Verfügung. Im Bedarfsfall wird weiterer Pflegeurlaub ermöglicht. 14 Mal im Jahr wird eine Kinderzulage bezahlt.