

## themen

- ExpertInnentreffen "Familienbewusste Führung"
- ISO 26000 - Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung
- Aktueller Blick nach Deutschland: "Charta für familienbewusste Arbeitszeiten"
- BIG - ein auditiertes Unternehmen stellt sich vor
- Rückblick: KiBiS-Netzwerktreffen "Familienbewusste Führung"
- Statement: Mag. Werner Wutscher, Vorstand REWE International AG



Werte Leserinnen und Leser,

Warum ist familienbewusste Führung unverzichtbarer Bestandteil familienbewusster Personalpolitik? Bei der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen, die zugleich den Unternehmenserfolg im Fokus haben, spielen Führungskräfte eine entscheidende Rolle.

Um diesen neuen Herausforderungen zu begegnen, hat KiBiS Work-Life Management ein Expertenhearing und ein Netzwerktreffen abgehalten. Spannende Diskussionen und großes Interesse zeigen uns, wie wichtig es ist, Führungsinstrumente zukunftsfähig zu gestalten.

Die neue Norm ISO26000 ermöglicht als Leitfaden, Organisationen weltweit, ihre gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit zu entwickeln.

Die BIG zeigt ihr familienbewusstes Engagement mit ihrem „BIG Baby Day“, der bundesweit abgehalten wird. Im Rahmen des Audits berufundfamilie wird dem Thema „Familienbewusste Führung“ besonderes Augenmerk gewidmet.

Schließen und für Ihr großes Interesse danken möchte ich mit einem Satz von Daniel Goleman: „Die grundlegende Aufgabe von Führungskräften besteht darin, in den Menschen die sie führen positive Gefühle zu wecken... Resonanz zu erzeugen!“

Edith Peter  
KiBiS Work-Life-Management

## ExpertInnentreffen zum Thema "Familienbewusste Führung"

Bereits allseits bekannt ist: Beschäftigte verlassen nicht ihr Unternehmen, sondern ihre unmittelbaren Vorgesetzten!

Führungskräfte haben einfach die Schlüsselfunktion in der Umsetzung nachhaltiger, familienbewusster Personalpolitik. Sie schaffen die Rahmenbedingungen, dass Beschäftigte ihr Leistungspotenzial bestmöglich einsetzen können. Als "Work-Life Manager" stellen sie sicher, dass die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben bestmöglich gewährleistet wird und sorgen dafür, dass qualifizierte Fachkräfte gefunden und im Unternehmen gehalten werden können. Damit tragen sie wesentlich zum Unternehmenserfolg bei.

Um dieses innovative Thema gemeinsam mit HR-Experten zu bearbeiten, lud KiBiS zum "ExpertInnentreffen Familienbewusste Führung". Die Ergebnisse wurden im darauffolgenden Netzwerktreffen "Familienbewusste Führung" präsentiert. Eine Fülle von Aspekten wurde angesprochen und damit die Komplexität und Vielschichtigkeit der Thematik sichtbar.

### Schlüsselrolle des Managements

- Was kann Führung dazu beitragen?
- Woran kann "Familienbewusste Führung" festgemacht werden?
- Welcher Rahmenbedingungen bedarf "Familienbewusste Führung"?
- Was sind die größten Hindernisse in der Umsetzung?
- Welche Maßnahmen können konkret gesetzt werden?

Ausgegangen wurde von einem motivationstheoretischen Ansatz, der auf Lutz von Rosenstiel zurückgeht. Dieser beschreibt die Parameter, die zur Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens notwendig sind: **Wollen-Können-Dürfen-Sollen**. Um dies zu erfüllen, sollte eine Führungskraft alle vier Parameter mitbringen bzw. im Unternehmen vorfinden. Nur eine familienbewusste Einstellung/Grundhaltung, gepaart mit dem notwendigen Wissen und Fähigkeiten wird zum Erfolg führen. Ein weiterer Aspekt, ist die Wichtigkeit von Vorbildern. Erlebte Beispiele familienbewusster Führungskräfte, ermutigen auch andere, dieses Verhalten nachzuahmen.



Zusammenfassend hat das ExpertInnentreffen viele wichtige Inputs aus der Unternehmenspraxis für die Weiterentwicklung des Themas "Familienbewusste Führung" gebracht.

### Nächster Veranstaltungstermin: Netzwerktreffen "Familienbewusste Arbeitszeiten"

Termin: 6. Oktober 2011, 9.30h - 13.30h

Veranstaltungsort: Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG  
Dr. Boehringer Gasse 5-11, A-1121 Wien

## ISO 26000 - Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung

Eine internationale Arbeitsgruppe entwickelte einen Leitfaden gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit seit Anfang 2005. Am 1. November 2010 wurde er veröffentlicht.

Erstmals liegt mit der Norm ISO 26000 ein Leitfaden vor, der es Organisationen weltweit ermöglicht, ihre gesellschaftliche Verantwortung systematisch zu entwickeln.

Damit werden viele grundlegende Anforderungen für glaubhafte soziale Verantwortung definiert, die ein breites Themenfeld abdecken:

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. Prinzipien der Unternehmensführung | 5. Faire Handlungsweisen                                 |
| 2. Menschenrechte                     | 6. Verbraucherfragen                                     |
| 3. Arbeitspraktiken                   | 7. Beteiligung an der Gemeinschaft und Weiterentwicklung |
| 4. Die Umwelt                         |  |

Die ISO 26000 geht von 7 Grund-Prinzipien der sozialen Verantwortung aus:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Rechenschaftspflicht                                | 5. Respekt für die Rechtsstaatlichkeit                   |
| 2. Transparenz   | 6. Die Achtung der Internationalen Normen des Verhaltens |
| 3. Ethisches Verhalten                                 | 7. Die Achtung der Menschenrechte                        |
| 4. Die Beachtung der Bedürfnisse der Interessengruppen |  |

Die internationale Norm ISO 26000 beruht auf Freiwilligkeit und ist nicht als Grundlage für eine Zertifizierung gedacht.

Inwieweit eine Organisation ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt, kann laut ISO 26000 unter anderem die Wettbewerbsfähigkeit, das Ansehen, die Fähigkeit Erwerbstätige zu gewinnen bzw. zu binden und die Erhaltung der Arbeitsmoral und Leistung der Beschäftigten beeinflussen.

### **Aktueller Blick nach Deutschland:**

**„Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ wird von der Bundesregierung gemeinsam mit Wirtschaft und Gewerkschaften am 8.2.2011 in Berlin unterzeichnet**

#### **Bundesregierung und Wirtschaft setzen sich für familienbewusste Arbeitszeiten ein**

Auf Einladung von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder sind Vertreter und Vertreterinnen von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Unternehmen zum Spitzengespräch „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort – Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten“ in Berlin zusammengekommen, um für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung in Deutschland zu werben. „Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine wichtige Voraussetzung für einen zukunftsfähigen Standort Deutschland“, erklärte die Bundeskanzlerin anlässlich der Veranstaltung.



Das gesamtgesellschaftliche Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten wurde dokumentiert mit der Unterzeichnung einer Charta durch Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder, Prof. Dr. Dieter Hundt (Präsident Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann (Präsident Deutscher Industrie- und Handelskammertag), Otto Kentzler (Präsident Zentralverband des Deutschen Handwerks) und Dietmar Hexel (Bundesvorstandsmitglied Deutscher Gewerkschaftsbund). „Mit der Charta setzen wir erstmals auf höchster Ebene ein starkes Signal für die Förderung einer familienbewussten Arbeitszeitorganisation in Deutschland, von dem Unternehmen wie Beschäftigte profitieren werden“, erklärte Bundesministerin Schröder.

In der anschließenden Diskussionsrunde tauschte sich die Bundesfamilienministerin mit 31 ausgewählten Wirtschafts- und Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen über eine flexible Arbeitszeitgestaltung aus, mit der Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen können. Vorstandsmitglieder namhafter Unternehmen (Deutsche Telekom, E.ON, Daimler, Microsoft, Fraport) sowie Arbeitgeber aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, Krankenhäusern, Kommunen und Hochschulen warben dabei für eine familienbewusste Arbeitszeitorganisation und riefen auch andere Unternehmen und Institutionen in Deutschland zu flexiblen Lösungen auf.

## Beruf und Kinder kein Widerspruch BIG - ein auditiertes Unternehmen stellt sich vor

Die Bundesimmobiliengesellschaft - kurz BIG - ist der Immobilienmanager des Bundes und eines der größten Immobilienunternehmen Österreichs. Durch die Teilnahme am Audit berufundfamilie soll den über 800 Beschäftigten eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden. Die Installierung einer Projektgruppe im Rahmen des Audits berufundfamilie gewährleistet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit dem Betriebsrat in die Umsetzung des Themas Beruf und Familie immer miteingebunden sind.



### BIG Baby Day



Eine für uns - aber im Besonderen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - wichtige familienbewusste Maßnahme ist die Abhaltung des BIG Baby Day, bei dem für die Großen und für die Kleinen etwas dabei ist.

Der zweite BIG Baby Day, der am 16.9.2010 in der BIG stattgefunden hat, war wieder ein großer Erfolg. Wir konnten mehr als 100 BIG Eltern mit ihren BIG Girls und BIG Boys empfangen.

Neben dem umfangreichen Programm für die Kids wie z.B. Kasperltheater, Kinderschminken und verschiedene Spiele, konnten sich die Eltern bei einem Vortrag über Steuertipps für Jungfamilien informieren. Ein gemeinsames Mittagessen rundete den BIG Baby Day ab.

Stolz sind wir darauf, dass wir den BIG Baby Day im Vorjahr erstmals auf unsere Bundesländer ausdehnen konnten. Auch in den Bundesländern erfreute sich der BIG Baby Day größter Beliebtheit, sodass nicht nur die Kinder, sondern auch die Eltern großen Spaß dabei hatten und sich schon auf den nächsten BIG Baby Day freuen.



BIG Baby Day - Linz



BIG Baby Day - Wien



BIG Baby Day - Graz



BIG Baby Day - Salzburg



BIG Baby Day - Innsbruck

### Die BIG - ein familienfreundliches Unternehmen



Durch die kompetente Vorbereitung und Unterstützung von KiBiS Work-Life-Management konnten wir im November 2010 das Grundzertifikat als familienfreundliches Unternehmen entgegen nehmen.

Im Zuge des Audit berufundfamilie ist uns - als eines der größten Immobilienunternehmen Österreichs - bewusst geworden, dass wir in unserem Unternehmen schon sehr viele familienbewusste Maßnahmen eingeführt und auch umgesetzt haben. Zum Beispiel: Sehr flexible Arbeitszeitgestaltung, Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Elternkarenz kann flexibel gestaltet werden etc.

Gezeigt hat uns das Audit auch, dass es trotz aller schon vorhandener Maßnahmen, noch weitere Verbesserungsvorschläge gibt. Unser Ziel ist nun die Umsetzung dieser Ideen, um weiterhin eine familienfreundliche Personalpolitik in unserem Unternehmen

betreiben zu können. Ein besonderes Augenmerk werden wir auf das "Familienbewusste Führen" legen und unsere Führungskräfte entsprechend weiterbilden.

In den nächsten drei Jahren werden wir mit dem erarbeiteten Umsetzungsplan die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter stärken und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch attraktiver gestalten, denn der Erfolg unseres Unternehmens wird maßgeblich durch den motivierten Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getragen.

Mag. Alexander Mäder  
Leiter Personal BIG Konzern



## Rückblick auf das KiBiS-Netzwerktreffen „Familienbewusste Führung“

### KiBiS zu Gast bei: Raiffeisenlandesbank NÖ/Wien und Holding

Herr Mag. Norbert Wendelin, Personalleiter und Frau Mag. Michaela Steinacker, begrüßten die Gäste mit eindrucksvollen Schilderungen ihrer ganz persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betonten den hohen Stellenwert und mit welcher großer Ernsthaftigkeit sie sich diesem, immer wichtigeren Thema widmen. Die „Holding“ ist seit dem Jahre 2004 und die Raiffeisenlandesbank seit 2009 im Auditierungsprozess „berufundfamilie“.



Nach seinem ausführlichen Expertenvortrag zum Thema, leitete Herr Mag. (FH) Peter Rieder, Auditbeauftragter der RLB Wien-NÖ und R-Holding die Podiumsdiskussion mit:

Elizabeth Hull, Director Human Capital Leader Austria PwC PricewaterhouseCoopers, Mag. Alexander Mäder, Prokurist, Personalleiter BIG Bundesimmobilienges.m.b.H., Mag. Eva Singer-Meczes, Human Resources T-Systems Austria und Mag. (FH) Wolfgang Schabata, Leiter Personal & Infrastruktur NÖ Hilfswerk

In einem anregenden Austausch konnten die TeilnehmerInnen ihre unterschiedlichen Meinungen darlegen und diskutieren.

Frau MMag<sup>a</sup> Wegleitner, KiBiS Work-Life-Management referierte zum Thema **„Indikatoren familienbewusster Führung - ein Konzept für die Zukunft“**

Kann familienbewusstes Führungsverhalten gemessen werden?  
Was sind die Merkmale familienbewusster Führung?  
Wie motivieren wir Führungskräfte dazu?  
Kann familienbewusste Führung ein Teil von Ziel- und Bonusvereinbarungen sein?  
Welche mögliche Indikatoren können dazu gefunden werden?



Wir bedanken uns bei den TeilnehmerInnen für den regen Austausch, das große Interesse und das positive Feedback, welches uns anspornt diese innovativen Themen gemeinsam weiter zu vertiefen und zu bearbeiten. Vielen Dank auch dem hervorragenden Gastgeber!

### Impressum

**Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:**  
Edith Peter / KiBiS Work-Life-Management / Unternehmensberatung

### Kontakt:

KiBiS Work-Life-Management, 1010 Wien, Dr. Karl-Lueger-Ring 10  
Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21  
Email: [office@kibis.at](mailto:office@kibis.at)  
Internet: <http://www.kibis.at>



### „Die MitarbeiterInnen - der Schlüssel zum Erfolg“

Bei REWE International AG ist diese Phrase gelebte Philosophie, denn unsere MitarbeiterInnen sind entscheidend für die Festigung unserer Position als Marktführer im Lebensmittel- und Drogeriefachhandel, sie sind die Botschafter unserer Marken, jeder einzelne ist Teil der REWE Group Familie. Die MitarbeiterInnen sind daher auch eine wesentliche Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie, welche wir im Rahmen eines Nachhaltigkeitsprozesses im Jahr 2008 implementiert haben. So bündeln wir seitdem unsere vielfältigen nachhaltigen Maßnahmen und haben sie unternehmensweit in einen ganzheitlichen strategischen Prozess eingebettet. Nachhaltigkeit ist demnach bei uns nicht nur ein Schlagwort, sondern wird im Unternehmen tagtäglich umgesetzt.

Das Audit „berufundfamilie“ ist für uns ein weiterer Schritt in Richtung optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vorerst in einem Pilotprojekt in den Abteilungen und Bereiche der REWE International DienstleistungsgmbH werden Maßnahmen - wie etwa flexible Karenzmodelle, betriebliche Gesundheitsförderung oder betriebliche Altersvorsorge - noch weiter strukturiert und forciert sowie in weiterer Folge ausgebaut. Auch für die Zukunft haben wir uns einiges vorgenommen: Geplant sind zusätzliche Projekte, wie beispielsweise die Flexibilisierung der Arbeitszeit, standardisiertes Karenzmanagement oder die Förderung der Väterkarenz. Von der Begleitung und Prüfung dieses langfristigen Projektes „Beruf und Familie“ durch externe Auditoren und Gutachter, wie von „KiBiS Work-Life-Management“, profitieren nicht nur unsere MitarbeiterInnen - sondern langfristig auch wir als Unternehmen. Denn nur zufriedene, ausgeglichene und motivierte MitarbeiterInnen können sich entfalten und ihr Bestes geben - privat und beruflich.

Mag. Werner Wutscher  
Vorstand REWE International AG