familien freundlicher betrieb Vorarlberg unser Land

Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb 2014–2015

Netzwerk für Beruf und Familie:

Vorarlberg unser Land · WKO Wirtschaftskammer Vorarlberg · iv Industriellenvereinigung Vorarlberg · AK Vorarlberg · ÖGB Vorarlberg · AMS Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Inhalte

Vorworte 3

Erfolgsformel Familienfreundlichkeit 4

Die Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ 5

Beurteilungskriterien 6

Erfolgsbeispiele: 65 Mal familienfreundlich

Kleinbetriebe 8

Mittelbetriebe 9

Großbetriebe 12

Non-Profit-Unternehmen 14

Öffentlich-rechtliche Unternehmen 18

Impressum 19

Eine Gesellschaft für die Veränderungen der Zukunft zu rüsten heißt, einen sichtbaren Schwerpunkt für Kinder, für Jugendliche, für Familien zu setzen. Das geschieht in Vorarlberg: finanziell ebenso wie strukturell und ideell schaffen Land und Gemeinden die Rahmenbedingungen, die es braucht, um die Familien bestmöglich zu unterstützen. Das Ziel lautet, Vorarlberg noch kinder- und familienfreundlicher zu machen. Dazu ist nötig, die Stärken und Potenziale unserer Familien in allen Lebensbereichen zu stärken und zu fördern.

In die richtige Richtung geht der Weg bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seitens des Landes werden verschiedenste Schwerpunkte gesetzt, damit diese Vereinbarkeit besser gelingen kann. Sehr massiv wird etwa in den verstärkten Ausbau der Kinder- und Schülerbetreuung investiert. Kräftig investiert wird darüber hinaus in den Bau und den Erhalt von Kinderbetreuungseinrichtungen. Eine wichtige Maßnahme ist auch die für 2014 beschlossene Aufstockung des Familienzuschusses.

Unverzichtbar ist zudem der engagierte Einsatz der Vorarlberger Wirtschaft, wenn es darum geht, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Dafür danke ich im Namen des Landes ganz herzlich.

Mag. Markus Wallner
Landeshauptmann

Seit dem Jahr 1998 werden in Vorarlberg besonders familienfreundliche Unternehmen ausgezeichnet. Heuer werden die Gütesiegel bereits zum neunten Mal verliehen. Noch nie hat es so viele Einreichungen wie in diesem Jahr gegeben. Das zeigt, dass sich immer mehr heimische Betriebe mit konkreten Taten und Leistungen zu einer kinder- und familienfreundlichen Unternehmenskultur bekennen. Das ist ein starkes Signal, vor allem deshalb, weil die Bedeutung der beiden Themen Familienfreundlichkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf ungebrochen ist.

Die Auszeichnung ist mittlerweile zu einer über die Landesgrenzen hinaus bekannten und vielbeachteten Marke geworden. Welche Bedeutung die Thematik innehat, haben auch die Vereinten Nationen unterstrichen, indem das Jahr 2014 zum "Internationalen Jahr der Familie" ausgerufen wurde. Es ist auffallend und erfreulich zugleich, wie viele Klein-, Mittel- und Großbetriebe, öffentliche Betriebe und Non-Profit-Organisationen in Vorarlberg genau diesen Wert familienfreundlicher Personalpolitik erkannt haben. Den ausgezeichneten Betrieben gratuliere ich sehr herzlich.

Dr. Greti Schmid
Familienlandesrätin

Erfolgsformel Familienfreundlichkeit

Die Vorarlberger Landesregierung rief die Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ im Jahr 1998 ins Leben. 2014 wird die Auszeichnung bereits zum 9. Mal vergeben – die Initiative ist zu einem bekannten und begehrten Gütesiegel geworden.

Die Zahl der einreichenden Betriebe stieg dabei über die Jahre hinweg kontinuierlich an. Dies macht deutlich, dass das Thema Familienfreundlichkeit nach wie vor brandaktuell ist und sich Vorarlbergs Unternehmen deren Wichtigkeit mehr als bewusst sind: Sie setzen konkrete familienfreundliche Maßnahmen tagtäglich in unterschiedlichem Umfang um. Die Umstände, Bedingungen, Möglichkeiten und Spielräume für eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben sind dabei klar definiert und es kommt ihnen innerhalb des Unternehmens die entsprechende Bedeutung zu. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen spielen vor allem Themen wie Karenz und Wiedereinstieg, Chancengleichheit, Elternförderung und familienbewusste Serviceleistungen eine bedeutende Rolle.

Positive Auswirkungen

Zahlreiche ausgezeichnete Unternehmen heben die positiven Auswirkungen der Familienfreundlichkeit und des Gütesiegels „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ hervor. Dabei profitieren Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen gleichermaßen. Vor allem für Klein- und Mittelbetriebe sind familienfreundliche Maßnahmen auch eine Existenzsicherung. In Zeiten des akuten Fachkräftemangels wird die Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen immer wichtiger. Ist beispielsweise die Kinderbetreuung generell mit privaten Bedürfnissen sowie mit dem Beruf gut vereinbar oder sind flexible Arbeitszeiten möglich, erhöht sich die Loyalität der Mitarbeiter/innen gegenüber dem Betrieb. Gleichzeitig steigt die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, die Fluktuation der Mitarbeiter/innen ist gering.

2014 – Das Jahr der Familie

Vorarlbergs Unternehmen wissen, dass familienfreundliche Maßnahmen auf keinen Fall ein kurzfristiger Trend sind. Vielmehr sind sie Teil eines langfristigen und nachhaltigen Prozesses. Auch die Vereinten Nationen sind sich der Bedeutung der Familien in der Gesellschaft bewusst und ernannten das Jahr 2014 – nach 1994 zum zweiten Mal – zum internationalen Jahr der Familie. Dies unterstreicht die Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen in den Betrieben weltweit.

Der Bericht der Vereinten Nationen konzentriert sich dabei auf mehrere relevante Bereiche, wobei die Schaffung eines Gleichgewichts zwischen Familie und Arbeit einer davon ist.

Die Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“

Das Gütesiegel und der Bewertungsprozess

Die Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ zeichnet im Zwei-Jahres-Rhythmus familienbewusste Unternehmenskultur sowie Personalpolitik aus. Die teilnehmenden Betriebe erhalten durch das Gütesiegel die Möglichkeit, ihre familienorientierten Maßnahmen zu unterstreichen und sie der Öffentlichkeit zu präsentieren. Darüber hinaus positionieren sie sich am Markt klar als familienfreundlicher Betrieb.

Am Bewertungsprozess teilnehmen können:

- Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten
- Mittelbetriebe mit elf bis 100 Beschäftigten
- Großbetriebe mit über 101 Beschäftigten
- Non-Profit-Unternehmen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Die Voraussetzungen für die Auszeichnung mit dem Gütesiegel ist die Teilnahme am objektiven und mehrstufigen Bewertungsverfahren. Die Projektverantwortlichen werten dabei in einem ersten Schritt alle beantworteten Fragebögen der teilnehmenden Betriebe aus. Ausschlaggebend für die Bewertung sind dabei die familienfreundlichen Möglichkeiten, die das Unternehmen hat, sowie deren Umsetzung.
Den zweiten Teil des Bewertungsprozesses bilden die persönlichen Gespräche mit Beschäftigten, Betriebsrat, Führungskräften und Personalverantwortlichen. Die Projektverantwortlichen hinterfragen und prüfen an dieser Stelle die Antworten und Angaben im Fragebogen. Für beide Bestandteile der Bewertung – Fragebogen und persönliche Gespräche – vergeben die Verantwortlichen Punkte. Ein unabhängiger und sachverständiger Beirat überprüft im Anschluss deren Ergebnisse. Erreichen die einreichenden Betriebe die festgelegte Mindestpunktezahl, erhalten sie das Gütesiegel und können dieses nun für ihre firmeneigenen Drucksorten sowie für Website und Inserate nutzen.

Auszeichnung zum 9. Mal vergeben

Dieses Jahr führte das Land Vorarlberg die Initiative – in Kooperation mit dem Netzwerk für Beruf und Familie – bereits zum 9. Mal durch. Die Anzahl der teilnehmenden Firmen war dabei noch nie so hoch wie heuer: 65 Vorarlberger Betriebe erhalten 2014 das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“:

- 10 Kleinbetriebe
- 17 Mittelbetriebe
- 18 Großbetriebe
- 15 Non-Profit-Unternehmen
- 5 Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Daten und Fakten

- 9 Bewerbe seit 1998
- 65 Betriebe erhalten 2014 das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“
- 40 Prozent der Betriebe sind zum ersten Mal zertifiziert, 60 Prozent sind rezertifiziert
- 13.510 Menschen in Vorarlberg arbeiten in einem Unternehmen mit dem Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb 2014-2015“

Der Beirat

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe, die immer wichtiger wird. Politik und Unternehmen sind hier gleichermaßen aufgefordert, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen sowie eine familienbewusste Unternehmenspolitik- und kultur zu fördern.“ Darin sind sich die Beiratsmitglieder einig.
Das Gremium sichert durch Überprüfung der Einreichungen mittels aufwendigem Kontrollverfahren die Qualität und den hohen Standard der Auszeichnung.

Das Expertengremium

MMag. Mathias Burtscher, Industriellenvereinigung Vorarlberg
Dr. Christoph Jenny, Wirtschaftskammer Vorarlberg
Mag.ª Monika Lindermayr, Vorarlberger Landesregierung
Ing. Thomas Müller MAS, Vorarlberger Landesregierung
Mag.ª Angelika Nocker, Arbeiterkammer Vorarlberg
Mag.ª Sabine Rudigier, ÖGB Vorarlberg
Mag.ª Kamila Simma, Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Beurteilungskriterien

Familienbewusste Maßnahmen können in sieben betrieblichen Handlungsfeldern verankert werden. Daraus leiten sich die Beurteilungskriterien der Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ ab.

1. Arbeitszeit

Grundlage für eine gelungene Vereinbarung zwischen Familie und Beruf ist eine möglichst flexible Abstimmung der Arbeit auf die individuellen familiären Bedürfnisse. Ein allgemein gültiges Modell dafür existiert nicht – vielmehr legen die Unternehmen betriebsspezifische und individuelle Lösungen für den Einzelfall fest. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote sind dabei effiziente Instrumente für die familienorientierte Arbeitszeitgestaltung. Besonders bewährt haben sich Varianten, die sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeiter/innen Zeitsouveränität und Flexibilität bieten sowie die Möglichkeit, je nach Bedarf die Arbeitszeit zu reduzieren oder aufzustocken.

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Möglichkeit zu Teil- bzw. Gleitzeit für Frauen und Männer
- Flexible Arbeitszeitmodelle, die sowohl auf die familiäre Situation als auch auf die vorhandene Infrastruktur Rücksicht nehmen (z. B. Abstimmung der Arbeitszeiten mit den Zeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und den Fahrzeiten der öffentlichen Verkehrsmittel, Zeitkonten, Blockzeiten, Schichtmodelle)
- Flexible Formen der Arbeitsorganisation wie z. B. Job-Sharing, Telearbeit und Heimarbeit
- Die Möglichkeit, Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln und umgekehrt

2. Karenz und Wiedereinstieg

Dem Unternehmen bieten sich vielfältige Möglichkeiten, mit den karenzierten Mitarbeiter/innen während der Karenz in Kontakt zu bleiben. So bleibt zum einen die Bindung zum Unternehmen aufrecht, zum anderen sind die Hürden beim Wiedereinstieg niedriger. Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Kontaktmöglichkeiten zwischen Unternehmen und karenzierten Mitarbeiter/innen:
  - regelmäßige Kommunikation mit den Karenzierten z. B. durch Info-Briefe usw.
  - Einladung zu Betriebsfeiern, Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen etc.
  - Möglichkeit der Mitarbeit im Unternehmen (z. B. Urlaubsvertretung, geringfügige Beschäftigung)
- Vorbereitung des Unternehmens auf Wiedereinstieg sowie Einschulung und individuelle Unterstützung der Mitarbeiterin beim Wiedereinstieg („sanfter Wiedereinstieg“, d.h. beispielsweise mit reduzierter Arbeitszeit beginnen um Überforderung zu vermeiden)
- Flexible Arbeitszeiten bei Wiedereinstieg

3. Elternförderung

Die Unternehmen haben unterschiedliche Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und bringen so ihre Familienfreundlichkeit zum Ausdruck:

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Berücksichtigung der familiären Erfordernisse und Bedürfnisse bei Urlaubsplanung und Aufgabenzuteilung
- Abstimmung von Besprechungsterminen sowie Fortbildungen mit den gesicherten Betreuungszeiten
- Möglichkeiten zur Heim- bzw. Telearbeit, wenn bspw. die Betreuungsperson ausfällt
- Besondere Väterförderung: Ermunterung zur Väterkarenz, familienorientierte Arbeitszeitgestaltung auch explizit für Väter
- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung
- Möglichkeit, Kinder in Notfällen mit in den Betrieb zu nehmen
- Erweiterter Pflegefreistellungsanspruch, Sonderurlaub
- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung (Kontingente in Betreuungseinrichtungen, Kinderbetreuung in Kooperation mit anderen Firmen, eigener Betriebskindergarten)

4. Beruf und Pflege

Neben dem vielfältigen Angebot an Betreuungs- und Pflegemöglichkeiten sind es vor allem fast immer die Angehörigen, die die kranken oder älteren Familienmitglieder pflegen. Familienfreundliche Unternehmen ermöglichen durch individuelle Maßnahmen eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflegetätigkeit.

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Rücksichtnahme auf Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten
- Freie Gestaltung von Randzeiten, Sonderurlaube, Freistellungen
- Rücksichtnahme bei der Arbeitseinteilung
- Psychosoziale Beratungsangebote
- Sensibilisierung der Belegschaft für die Situation von Kolleg/innen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen

5. Familienbewusste Serviceleistungen

Je besser ein Betrieb die Beschäftigten bei der Vereinbarung von Familie und Beruf entlastet und unterstützt, desto zufriedener und unternehmenstreuer sind die Mitarbeiter/innen. Unternehmen können ihre Wertschätzung gegenüber Familien mit zusätzlichen Serviceleistungen zum Ausdruck bringen. Der Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt.

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Freiwillige Zusatzleistungen zur Entlastung des Familienbudgets und der Familienorganisation (bspw. durch serviceorientierte Maßnahmen: Familienangehörige dürfen Betriebskantine ebenso besuchen wie Mitarbeiter/innen, private Verwendung des Firmenautos etc.)

- Eigene Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen im Betrieb, Vermittlung von psychosozialer Beratung
- Anrechnung von Erziehungszeiten
- Familiendarlehen und Notfallkredite
- Prämien und Zeitgeschenke
- Unternehmensinterne Freizeit-, Kultur-, Sport- und Gesundheitsangebote auch für Angehörige
- Hilfe bei der Wohnungssuche
- Vergünstigter Personaleinkauf und Rabatte

6. Chancengleichheit in der Führung und Weiterbildung

Frauen soll der Aufstieg in alle Unternehmensebenen möglich sein. Familiäre Bedürfnisse dürfen dabei der Karriere nicht im Wege stehen und diese hemmen. Dieses Kriterium ist abhängig von der Betriebsgröße: In klein- und mittelgroßen Unternehmen ist die/der Inhaber/in vielleicht die einzige Führungskraft.

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Relation der Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten
- Stellenwert der von Frauen eingenommenen Führungspositionen
- Teilzeitarbeit in Führungsebenen für Frauen und Männer

Weiterbildung ist einer der wichtigsten Faktoren für berufliche Weiterentwicklung. Unter Berücksichtigung der betrieblichen und branchenspezifischen Situation können Unternehmen die Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten unterstützen.

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Allgemeines Weiterbildungsangebot des Unternehmens
- Anteil von Frauen und Teilzeitbeschäftigten bei Weiterbildungen
- Anrechnung von Weiterbildungszeit auf die Arbeitszeit
- Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse bei der Planung von Weiterbildungen

7. Familienbewusste Unternehmenskultur

Familienfreundliche Maßnahmen sind nur dann effizient, wenn sie in der Unternehmenskultur verankert sind. Alle Mitarbeiter/innen müssen die Maßnahmen kennen, von deren Wert überzeugt und sensibel sein für die vielschichtigen Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Folgende Maßnahmen fließen in die Bewertung ein:

- Positionen und Werthaltungen des Unternehmens zur Familienförderung (z. B. im Leitbild, Gegenstand der Öffentlichkeitsarbeit)
- Familienfreundlichkeit als Thema in allen betrieblichen Ebenen und Gremien
- Information der Mitarbeiter/innen über familienfreundliche Maßnahmen (z. B. durch Internet, Broschüren, Veranstaltungen, eigene Ansprechperson)
- Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit in Mitarbeiter/innen-Gesprächen

Erfolgsbeispiele: 65 Mal familienfreundlich

Kleinbetriebe

BA-Barbisch Raumgestaltung GmbH, Gaschurn

www.raumausstatter.montafon.at
Branche: Raumausstatter, Bodenleger
Beschäftigte: 6 (4w/2m)

Wir ziehen alle an einem Strang, das ganze Team. Die jeweiligen Arbeitszeiten, die Termineinteilung für Kundenbesuche, Montage usw. orientieren sich bestmöglich an den persönlichen Wünschen und Familienverhältnissen der Mitarbeiter/innen. Kinder können in Notfällen auch zur Arbeit mitgenommen werden.
Andreas Barbisch, Geschäftsführer

Früh Architekturbüro ZT GmbH, Hard

www.frueh.at
Branche: Ziviltechniker, Architekturbüro
Beschäftigte: 9 (6w/3m)

Wir sind eine Familie und leben das auch – bei gemeinsamen Schitagen, Bootsausflügen mit Partner/innen oder Grillabenden. Die individuell angepassten Lösungen richten sich nach den Bedürfnissen der einzelnen Mitarbeiter/innen. Dies funktioniert sehr gut, bedarf aber auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung.
Alexander Früh, Geschäftsführer

Gasthaus Frühlingsgarten Reiter Christine e.U., Lustenau

Branche: Gastronomie
Beschäftigte: 7 (5w/2m)

Die Chemie zwischen Mitarbeiter/innen und Geschäftsführerehepaar, das Miteinander stimmt. Wir gehen auf einander ein und jede/r schaut, dass es den anderen gut geht, und umgekehrt. Das Servicepersonal besteht aus Teilzeitkräften, dadurch ist die Flexibilität gegeben und wir können rasch reagieren, wenn ein/e Mitarbeiter/in ausfällt.
Christine Reiter, Geschäftsführerin

ikp Vorarlberg GmbH, Dornbirn

www.ikp.at
Branche: Kommunikationsberatung
Beschäftigte: 10 (9w/1m)

Wir leben Familie, privat wie beruflich. Die Familienfreundlichkeit ist im Leitbild verankert: Wir nehmen Rücksicht bei der Diensteinteilung auf den Stundenplan der Kinder, auf Arbeitszeiten der Lebenspartner/innen oder Kinderbetreuungszeiten.
Martin Dechant, Geschäftsführer

Media-Team Kommunikationsberatung Ges.m.b.H., Röthis

www.media-team.at
Branche: Werbung, Kommunikation
Beschäftigte: 4 (3w/1m)

Mir ist wichtig, dass man sich am Arbeitsplatz wohl fühlt. Das ist ein Spielplatz, an dem man sich einbringen und verwirklichen kann. Dazu erforderlich ist, dass entsprechende Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit zwischen Erwerbsleben und Familien-/Privatleben geboten werden.
Lydia Mathis, Geschäftsführerin

Ordination Dr. Fabianek-Türtscher, Blons

www.dr-fabianek.at
Branche: Gesundheitswesen
Beschäftigte: 5 (5w)

Wir sind ein flexibles Team, in dem Geben und Nehmen im Ausgleich stattfindet. Als Mutter sehe ich den Nutzen aber auch die Notwendigkeit einer familienfreundlichen Personalpolitik und ermögliche meinen Mitarbeiter/innen Teilzeitarbeitsplätze sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen.
Michaela Fabianek-Türtscher, Ärztin

Piepmatz Gebraucht- & Neuwarenhandel für Kinder, Feldkirch

www.piepmatz.cc
Branche: Einzelhandel
Beschäftigte: 3 (3w)

Wir sind sowohl familienfreundlich gegenüber unseren Mitarbeiterinnen, als auch gegenüber den Kund/innen. Die Arbeitszeiten orientieren sich am Stundenplan, bei Bedarf kann das Kind mitgebracht werden und bei Firmenfeiern ist immer die ganze Familie eingeladen.
Monika Allgäuer, Geschäftsführerin

POS Kassen- und EDV-Systeme GmbH, Lauterach

www.pos-kassen.at
Branche: Mechatronic – Computer- u. Registrierkassenhandel
Beschäftigte: 5 (1w/4m)

Ich bin selbst Vater und weiß wie schwierig es sein kann. Unsere Mitarbeiter/innen können die Arbeitszeiten flexibel einteilen. Diese orientiert sich an Urlauben, Krankheiten, besonderen Bedürfnissen der Kinder usw. Bisher war dies für beide Seiten eine Win-win-Situation.
Rene Bickel, Geschäftsführer

Rechtsanwaltskanzlei Kinz, Bregenz

www.kinz.at
Branche: Rechtsanwalt
Beschäftigte: 6 (4w/2m)

Wir nehmen Rücksicht auf familiäre Verhältnisse, Schulzeiten der Kinder oder auch auf Ausbildungszeiten des Lehrlings – es ist ein Geben und Nehmen. Die Rückmeldungen unserer Klient/innen auf das Gütesiegel sind sehr positiv.
Hubert F. Kinz, Rechtsanwalt

Silvretta-Haus Bielerhöhe, Partenen

www.silvretta-bielerhoehe.at
Branche: Tourismus, Gastronomie
Beschäftigte: 6 (4w/2m)

Wir haben ein kleines Team, in dem sich die langjährigen Mitarbeiter/innen sehr wohl fühlen. Wir helfen einander aus, wenn Not am Mann/an der Frau ist. Wenn der Gast zufrieden ist, ist die Firma zufrieden und auch das Team.
Mirko Mijovic, Hoteldirektor

Mittelbetriebe

3P Geotechnik ZT GmbH und 2P Baumesstechnik GmbH, Bregenz

www.3pgeo.com
Branche: Ziviltechniker-Büro, Baubranche
Beschäftigte: 19 (10w/9m)

Wir nehmen Rücksicht auf die familiäre Situation, Betreuungssituationen oder diverse Ehrenämter und versuchen auch innerhalb des Unternehmens als „Familie" zusammenzuarbeiten. Bei Firmenfeiern sind die Angehörigen selbstverständlich dabei.
Christa Plankel, Finanz- und Personalverwaltung

Bahl Fend Bitschi Fend Steuerberatung GmbH & Co KG, Rankweil

www.bfbf.at
Branche: Steuerberatung
Beschäftigte: 26 (23w/3m)

Uns ist es ein Anliegen, unseren Mitarbeiter/innen ihre Arbeitszeiten flexibel abgestimmt auf ihre jeweilige familiäre Situation zu ermöglichen. Wir bemühen uns, rasch auf geänderte Situationen wie etwa bei der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zu reagieren. Erst dann ist ein entspanntes und produktives Arbeiten möglich. Unsere neuen, freundlichen Büroräumlichkeiten sollen den Arbeitsplatz bei uns noch attraktiver machen.
Patricia Fend, Steuerberaterin

Buchdruckerei Lustenau GmbH, Lustenau

Branche: Druckerei
Beschäftigte: 99 (33w/66m)

Wir sind sehr stolz auf die Auszeichnung – wir bemühen uns stets unkompliziert und rasch Lösungen für die jeweilige familiäre Situation zu schaffen. Eine Mitarbeiterin arbeitet auch als Hebamme – sie betreut die schwangeren Mütter während der Arbeitszeit und gibt außerhalb der Arbeitszeit auch Kurse. Bei Betriebsfeiern freuen wir uns, wenn die ganzen Familien dabei sind.
Christine Schwarz-Fuchs, Geschäftsführerin

ENJO International GmbH, Altach

www.enjo.com
Branche: Produktion & Handel von Reinigungsartikel
Beschäftigte: 55 (38w/17m)

Die Mitarbeiter/innen sind das wichtigste Glied unseres Unternehmens. Wir gehen auf deren individuelle Bedürfnisse ein und fokussieren uns auf deren Stärken – das stellt eine Win-win-Situation für beide Seiten dar. Die Familienfreundlichkeit ist bei ENJO im Leitbild verankert.
Daniela Böhler, Personal und Marketing

GANTNER Electronic GmbH, Schruns

www.gantner.com
Branche: Elektronik
Beschäftigte: 98 (32w/66m)

Durch unsere erstmalige Bewerbung konnten wir die Ist-Situation bei Gantner detailliert erheben. Wir gehen sehr individuell auf die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen ein. Aufgrund unserer offenen Gesprächskultur und der flachen Hierarchie ist es möglich, im Bedarfsfall spezifische und maßgeschneiderte Lösungen gemeinsam zu finden.
Elmar Hartmann, Geschäftsführer

Erfolgsbeispiele: 65 Mal familienfreundlich

Glatz Stempel GmbH, Bregenz

www.glatz.at
Branche: Stempelproduktion
Beschäftigte: 18 (18w)

Das Gütesiegel vor zwei Jahren hatte sehr positive Auswirkungen – das, was immer „normal" war, hat einen Namen bekommen. Das Bewusstsein für familienfreundliche Maßnahmen ist gewachsen – wir stellen den Mensch mit Rücksicht auf seine persönliche Situation in den Mittelpunkt.
Sandra Jehle-Troy, Geschäftsführerin

Hotel Birkenhöhe Bantel KG, Hirschegg

www.birkenhoehe.com
Branche: Hotellerie
Beschäftigte: 20 (12w/8m)

Sowohl bei den Arbeitszeiten als auch bei der Diensteinteilung nehmen wir Rücksicht auf die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen sowie auf die Arbeitszeiten der Partner/innen. Wir leben mit unseren Mitarbeiter/innen, wir leben Familie.
Bärbel Bantel, Hoteldirektorin und Eigentümerin

Josef Feuerstein GmbH & Co KG, Nüziders

www.feuerstein.eu
Branche: Bau- und Möbeltischlerei
Beschäftigte: 42 (9w/33m)

Wir passen die Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter/innen an die Betreuungsmöglichkeiten an, auch bei Urlaubsplanungen wird auf schulpflichtige Kinder Rücksicht genommen. Wir bieten zudem die Möglichkeit von Telearbeitsplätzen und Heimarbeit. Das Gütesiegel auf der Homepage hat uns schon zusätzlichen Umsatz gebracht.
Thomas Feuerstein, Geschäftsführer

Kur- und Sporthotel Post GmbH & Co KG, Bezau

www.hotelpostbezau.com
Branche: Tourismus
Beschäftigte: 50 (28w/22m)

Nach der ersten Auszeichnung kennen die Mitarbeiter/innen das Gütesiegel – das Thema ist ständig präsent. Die Initiative bietet die Möglichkeit zu zeigen, was man alles tut. Wir haben beispielweise variable Zeitmodelle, die täglich angepasst werden können und auch eine Mitarbeiter/innen-Beauftragte, die immer ein offenes Ohr hat.
Caroline Riesner, Mitglied der Geschäftsleitung

NIGGBUS GmbH, Rankweil

www.niggbus.at
Branche: Busunternehmen im öffentlichen Personennahverkehr
Beschäftigte: 60 (19w/41m)

Ein wertschätzender Umgang und ein angenehmes Arbeitsklima sind wichtig, um die täglichen Herausforderungen, die der Beruf als Linienbusfahrer mit sich bringt, stemmen zu können. Ein zusätzliches Plus – flexibel gestaltbare Dienstpläne – unterstützen unsere Mitarbeiter/innen, Familie und Beruf optimal aufeinander abzustimmen. Das macht uns auch für Alleinerzieher/innen zu einem attraktiven Arbeitgeber.
Brigitte Gmeiner, Mitarbeiterin in der Verwaltung

proTask IT-Management GmbH, Dornbirn

www.protask.cc
Branche: IT-Dienstleistung, Beratung
Beschäftigte: 21 (6w/15m)

Die flexible Gestaltung der Freiräume unserer Mitarbeiter/innen in Bezug auf Zeit, Platz und Inhalt spielt bei uns eine wesentliche Rolle. Dabei vertrauen wir auf deren Eigenverantwortung. Unser Leitsatz lautet „miteinander gewinnen" – es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen, viele Kleinigkeiten fördern dabei die Bindung.
Robert Matt, Geschäftsführer

Raiffeisenbank Walgau – Großwalsertal reg. Gen.mbH, Nenzing

www.raibawalgau.at
Branche: Bankwesen
Beschäftigte: 68 (43w/25m)

Wir haben uns die nachhaltige und konsequente Familienfreundlichkeit zum Ziel gesetzt, denn das Thema betrifft uns vor allem aufgrund von Karenz und Wiedereinstieg sehr stark. Unsere Karenzierten treffen sich regelmäßig und wir möchten diese informellen Treffen als betriebliches Angebot etablieren, um in Kontakt mit den Mitarbeiter/innen zu bleiben.
Klaus Kessler, Vorstandsdirektor

Reha-Klinik Montafon Betriebs-GmbH, Schruns

www.rehaklinik-montafon.at
Branche: Gesundheitswesen / Sonderkrankenanstalt
Beschäftigte: 83 (69w/14m)

Wir bieten unter anderem sehr flexible Arbeits- und Teilzeitmo-

delle und nehmen Rücksicht auf Dienst- und Urlaubsplanung. Es gibt eine Wiedereinstiegsplanung und Weiterbildungsmöglichkeiten für Karenzierte. Wünsche, die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit betreffend, haben bei uns einen großen Stellenwert.
Sybille Brandstetter, Leitung Personalabteilung

TECTUM GmbH, Hohenems

www.tectum.cc
Branche: Gewerbe, Spenglerei und Bauwerksabdichtung
Beschäftigte: 34 (4w/30m)

Wir haben das Thema Familienfreundlichkeit mit unseren Mitarbeiter/innen besprochen und sie gebeten, Maßnahmen aufzuschreiben. Ein offenes Gesprächsklima, die Vertraulichkeit und Unterstützung bei privaten Themen und die hohe Flexibilität bei familienbedingten Anforderungen sind bei uns selbstverständlich.
Anna Schinnerl, Controlling

Thurnher Druckerei GmbH, Rankweil

www.dth.at
Branche: Druckerei, grafisches Gewerbe
Beschäftigte: 44 (15w/29m)

Als Chefehepaar leben wir unseren Mitarbeiter/innen vor, dass Familie und Kinder eine wichtige Säule im Leben sind. Wir beschäftigen viele Wiedereinsteigerinnen und überdurchschnittlich viele Frauen. Bei der Urlaubsplanung sowie bei Ausmaß und Einteilung der Arbeitszeit nehmen wir besondere Rücksicht. Das Gütesiegel hat uns schon sehr gute Bewerbungen gebracht.
Gabi Thurnher, Buchhaltung

Dipl.-BW. (FH) Jörg Übelher Steuerberatung GmbH, Bizau

www.uebelher.net
Branche: Steuerberatung, Buchhaltung, Lohnverrechnung
Beschäftigte: 18 (15w/3m)

Kundinnen und Kunden schätzen das Engagement im Bereich Familienfreundlichkeit. Für mich ist dies vor allem soziale Kompetenz mit wirtschaftlichem Hintergrund. Gute Mitarbeiter/innen zu finden ist sehr schwer und deren Einschulung zeitaufwendig. Wiedereinsteigerinnen müssen kaum eingeschult werden.
Jörg Übelher, Steuerberater

Walser KG, Meiningen

www.walser-metzgerei.at
Branche: Produktion und Handel
Beschäftigte: 53 (30w/23m)

Wir sprechen das Thema Familienfreundlichkeit bereits beim Einstellungsgespräch an, schauen, welche Bedürfnisse es gibt und berücksichtigen diese. Immer öfter bedarf es individueller Regelungen aufgrund von Pflegetätigkeiten – hier ermöglichen wir auch kurzfristige Freistellungen. Unsere langjährigen Mitarbeiter/innen schätzen unser Engagement.
Herbert Walser, Geschäftsführer

Erfolgsbeispiele: 65 Mal familienfreundlich

Großbetriebe

BAUR Prüf- und Messtechnik GmbH, Sulz

www.baur.at
Branche: Elektro/Elektronik
Beschäftigte: 155 (32w/123m)

Wir leben Familienfreundlichkeit und pflegen einen persönlichen und offenen Umgang miteinander. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen und sich die Mitarbeiter/innen wertgeschätzt fühlen, sind sie bereit, jene Leistungen zu erbringen, die für unseren derzeitigen und künftigen Erfolg verantwortlich sind.
Martina Draxl, Personalleitung

Dorf-Installationstechnik GmbH, Götzis

www.dorfinstallateur.at
Branche: Sanitär-, Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik
Beschäftigte: 111 (19w/92m)

Beim Dorfinstallateur nehmen wir Rücksicht auf die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen. Personalisierte Arbeitszeitmodelle ermöglichen die Vereinbarung von Familie, Freizeit, Beruf und Weiterbildungen. Die gemeinsame Formel zum Erfolg ist unser Motto: "Gern gmacht. Guat gmacht." Die Mitarbeiter/innen tragen Verantwortung, wir bringen ihnen Vertrauen entgegen.
Samuel Feuerstein, Gerd Loacker, Geschäftsführer

Dornbirner Sparkasse Bank AG, Dornbirn

www.sparkasse.at/dornbirn
Branche: Finanzdienstleistungen
Beschäftigte: 350 (202w/148m)

Der Slogan der Sparkasse – „In jeder Beziehung zählen die Menschen" – wird im Unternehmen täglich gelebt. Die Arbeitszeit wird auf die familiären Erfordernisse abgestimmt, auch Teilzeitarbeit ist möglich. Außerdem bieten wir eine Kinderzulage, Geburten- und Heiratsbeihilfe, Kinderbetreuungsgutscheine und vieles mehr.
Gerald Loacker, Personalleitung

Etiketten CARINI GmbH, Lustenau

www.carini.at
Branche: Druckerei
Beschäftigte: 130 (41w/89m)

Menschlichkeit und Familienfreundlichkeit bedingen einander. Dies sind zentrale Kernthemen unserer Philosophie und seit vielen Jahren im Leitbild verankert. In den vergangenen Jahren sind unsere Mitarbeiter/innen zu 100 Prozent aus der Karenz wieder ins Unternehmen zurückgekehrt, drei Mitarbeiterinnen haben zudem einen sanften Wiedereinstieg gemacht.
Edgar Sohm, Geschäftsführer

INHAUS Handels GmbH, Hohenems

www.inhaus.eu
Branche: Heizungs- und Sanitärgroßhandel
Beschäftigte: 194 (67w/127m)

Das Gütesiegel wird von Kund/innen und Mitarbeiter/innen gleichermaßen geschätzt. Im Mittelpunkt der Inhaus-Familie und der starken Unternehmenskultur stehen auch die Mitarbeiter-Familien und deren Bedürfnisse. Ein faires Lohnsystem und sehr flexible Arbeitszeitmodelle – 23 an der Zahl – sind eine Selbstverständlichkeit.
Oliver Wehinger, Personalleitung

Julius Blum GmbH, Höchst

www.blum.com
Branche: Metallindustrie
Beschäftigte: 4.473 (445w/4.028m)

Der Erfolg unseres Unternehmens wird ganz wesentlich durch die Identifikation, Leistungsbereitschaft und Lernfähigkeit der Mitarbeiter/innen bestimmt. Wir unterstützen diese in privaten Dingen, bieten aktive strukturierte Unterstützung, Info-Veranstaltungen zu Elternkarenz und –teilzeit sowie eine eigene Anlaufstelle für familiäre Anliegen, die auch anonym in Anspruch genommen werden kann.
Johannes Berger, Personalleitung

METRO Cash & Carry Österreich GmbH, Dornbirn

www.metro.at
Branche: Großhandel
Beschäftigte: 138 (89w/49m)

Zufriedene, motivierte und ausgeglichene Mitarbeiter/innen sowie gut ausgebildete Nachwuchskräfte sind unser höchstes Gut und Basis für unseren Erfolg. Aufgrund der langen Öffnungszeiten können wir verschiedene Dienst- und Schichtmöglichkeiten anbieten. Dabei berücksichtigen wir individuelle Wünsche und familiäre Bedürfnisse.
Günther Kreuzhuber, Geschäftsleiter

Mondelez Österreich Production GmbH, Bludenz

www.mondelezinternational.at
Branche: Nahrungsmittelindustrie
Beschäftigte: 313 (111w/202m)

Zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter/innen produzieren die beste Milka-Schokolade. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in unserem Leitbild fest verankert. Die Berücksichtigung der privaten Lebensphasen unserer Mitarbeiter/innen – sei es die Pflege

eines Angehörigen, die Betreuung der Kinder oder ein Sabbatjahr – ist für uns selbstverständlich. Auch die Kontaktpflege mit Karenzierten und eine gute Re-Integration beim Wiedereinstieg sind zentrale Themen in unserem Unternehmen.
Matthias Zoller, Geschäftsführer

OMICRON electronics GmbH, Klaus

www.omicron.at
Branche: Energietechnik
Beschäftigte: 378 (90w/288m)

Familienfreundliche Maßnahmen zu setzen macht Spaß – es ist schön, wenn die Partner/innen und Kinder unserer Belegschaft am familieninternen Angebot „Get Together" teilnehmen. Vor allem bei Zuzug ist die Integration der gesamten Familie wichtig. Weitere Schwerpunkte bilden Karenz und Wiedereinstieg sowie die Info-Veranstaltung „From Pregnancy to Comeback".
Cornelia Pichler, Human Resources

Raiffeisenbank Im RHEINTAL eGen., Dornbirn

www.raibaimrheintal.at
Branche: Finanzbranche/Bankwesen
Beschäftigte: 132 (75w/57m)

Beruf und Familie zu vereinen ist nichts anderes, als einen Spagat auf einem Hochseil zu schlagen. Wer dies regelmäßig schafft, verdient Bewunderung. Dazu braucht es Talent, aber auch vernünftige Rahmenbedingungen. Alles, was wir in der Bank tun, zeigt letztlich nicht nur Auswirkungen auf unser Berufsleben, sondern ebenso auf unser Familienleben. Wir versuchen durch aktive Rücksichtnahme auf zahlreiche persönliche und organisatorische Aspekte gute Rahmenbedingungen für diesen Hochseilakt zu gestalten.
Gernot Erne, Vorstand

Raiffeisenlandesbank Vorarlberg, Bregenz

www.raiba.at
Branche: Finanzdienstleistung, Bank
Beschäftigte: 307 (151w/156m)

Wir pflegen ein gutes „Mit.Einander" und bieten unseren Mitarbeiter/innen im Unternehmen ein stabiles und verlässliches Umfeld. Wir fördern deren Entwicklung auch mit Coachingangeboten, gehen proaktiv mit unkonventionellen Lösungen und flexiblen Arbeitszeiten um und berücksichtigen deren familiäre Bedürfnisse.
Andreas Stieger, Personalleitung

Rauch Fruchtsäfte GmbH & Co OG, Rankweil

www.rauch.cc
Branche: Lebensmittelindustrie – Produktion Fruchtsaft
Beschäftigte: 791 (146w/645m)

Ziel der Bewerbung bei der Initiative war es, einen Ist-Stand an familienbewussten Maßnahmen im Unternehmen zu erheben, denn das Thema wird immer wichtiger. Unseren Mitarbeiter/innen bieten wir verschiedene Teilzeitvarianten, flexible Arbeitszeiten für Vollzeitkräfte sowie familienbewusste Sozialleistungen, Gutscheine für den Lebensmittelhandel und vieles mehr.
Matthias Linder, Leiter Personal

Rhomberg Bau GmbH, Bregenz

www.rhombergbau.at
Branche: Baugewerbe, Bauindustrie
Beschäftigte: 299 (65w/234m)

Familienfreundlichkeit gehört zur täglich ge- und erlebten Unternehmenskultur, denn die Mitarbeiter/innen sind unser Fundament. Wir bieten attraktive Rahmenbedingungen für deren Arbeitsumfeld und Aufgaben und schaffen so Raum für ein erfülltes Familienleben. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und vieles mehr.
Alexandra Schröder, Teamleiterin Recruiting & Beratung

Schwärzler Hotels und Gastronomie

www.s-hotels.com
Branche: Tourismus, Hotellerie
Beschäftigte: 172 (98w/74m)

In den Schwärzler Hotels und Gastronomiebetrieben, einem traditionsreichen Vorarlberger Familienunternehmen (in 3. Generation), leben wir Familienfreundlichkeit und die Balance zwischen Arbeit und Familie. Auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/innen gehen wir individuell ein und bieten eine Vielzahl von Benefits (z. B. Freizeitmöglichkeiten) für eine aktive Work-Life-Balance.
Verena Huter, Human Resources & Marketing

Sparkasse Bregenz Bank AG, Bregenz

www.sparkasse.at/bregenz
Branche: Kreditinstitut
Beschäftigte: 110 (72w/38m)

Unsere Mitarbeiter/innen sind unser wertvollstes Potenzial, die soziale Verantwortlichkeit ist im Leitbild verankert. Die mittlere Führungsebene besteht zur Hälfte aus Frauen und Männern – das ist im Bankensektor eine absolute Ausnahme. Teilzeitmodelle mit familienfreundlichen Arbeitszeiten sind selbstverständlich, für Mütter und deren Babys organisieren wir Treffen.
Klaudia Forster, Personalleitung

Sutterlüty Handels GmbH, Egg

www.sutterluety.at
Branche: Lebensmitteleinzelhandel
Beschäftigte: 691 (550w/141m)

Wir sind ein Familienunternehmen und das spiegelt sich auch im Umgang mit den Mitarbeiter/innen wider. Wir bieten unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitszeiten, bei denen wir auf die Wünsche der Mitarbeiter/innen eingehen. Wiedereinsteigerinnen sind herzlich willkommen.
Barbara Außerwöger, Geschäftsführung Finanzen

Versluis Restaurant GmbH (Vorarlberg)

www.imlovinit.at
Branche: Systemgastronomie
Beschäftigte: 269 (223w/46m)

Die Mitarbeiter/innen sind Teil der Firmenphilosophie: die wichtigste Säule und wertvollste Investition. Wir setzen uns ehrlich mit Familienfreundlichkeit und verschiedenen Arbeitszeitmodellen auseinander – dies ist nicht nur ein starres Konzept, sondern wird gelebt. Höhere Motivation, höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft sowie eine geringere Mitarbeiter/innen-Fluktuation sind unter anderem die Folge.
Anette Versluis, Verwaltung

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG, Bregenz

www.hypovbg.at
Branche: Bankinstitut
Beschäftigte: 688 (413w/275m)

Die Hypo Landesbank lebt eine offene Kultur, in der auch das Thema Familie seinen Platz findet. Familienfreundliche Maßnahmen sichern langfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit, indem wir gut qualifizierte, langjährige Arbeitskräfte im Unternehmen halten können. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die sich auch an Kinderbetreuungszeiten orientieren, versuchen wir den Eltern bei der Gestaltung ihrer beruflichen und familiären Situation entgegen zu kommen. Um nicht den Anschluss zu verlieren, werden die Mitarbeiter/innen auch vor ihrem Wiedereintritt zu Firmenveranstaltungen eingeladen. Für alle Fragen während des Mutterschutzes und der Karenz steht ihnen jederzeit ein Ansprechperson zur Verfügung.
Egon Helbok, Leiter Personal

Non-Profit-Unternehmen

aqua mühle frastanz soziale Dienste gGmbH, Frastanz

www.aqua-soziales.com
Branche: Soziale Dienstleistung
Beschäftigte: 217 (143w/74m)

Familienfreundlichkeit ist Teil unseres Organisationsprinzips. Zu unseren Kernkompetenzen gehören die Vermittlung und Integration am Arbeitsmarkt, daher liegt uns die Thematik am Herzen. Wir haben Vertrauen in die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter/innen und Verständnis sowie Respekt für familiäre Bedürfnisse. Es besteht Mut zu neuen Lösungen und die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung.
Peter Hämmerle, Geschäftsleitung

Bregenzer Festspiele GmbH, Bregenz

www.bregenzerfestspiele.com
Branche: Kultur
Beschäftigte: 76 (30w/46m)

Wir fühlen uns vom Thema Familienfreundlichkeit sehr angesprochen und haben uns aus diesem Grund an der Initiative beteiligt. Uns ist wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeit für ihre Familien haben. Zufriedenheit schafft Motivation, privat wie beruflich. So ermöglichen wir unter anderem Mitarbeitenden mit Kindern in den Sommerferien ihren Urlaub trotz Festspielzeit.
Theresa Wagner, Personalbüro

Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH, Bregenz

www.festspielhausbregenz.at
Branche: Kultur
Beschäftigte: 65 (34w/31m)

Es existieren keine Kernarbeitszeiten und wir versuchen bei der Erstellung der Dienstpläne die Wünsche unserer Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Wir betrachten bei der Urlaubsplanung auch die Betriebsurlaube der Partnerinnen und Partner und beziehen die Familien grundsätzlich so oft wie möglich ein. So gibt es beispielsweise Bühnen- und Hausführungen speziell für die Kinder unserer Mitarbeitenden.
Christian Hartmann, Personalbüro

Caritas der Diözese Feldkirch, Feldkirch

www.caritas-vorarlberg.at
Branche: Soziales
Beschäftigte: 438 (334w/104m)

Das Thema Familienfreundlichkeit ist inzwischen selbstverständlich und etabliert, die Maßnahmen im Grundlagenpapier seit Jahren verankert und gefestigt. Neu ist die Erweiterung des Papiers um den Aspekt der Angehörigenpflege. Flexible Arbeitszeiten und verschiedene Teilzeitmöglichkeiten bieten wir ebenfalls wie die Wahlmöglichkeit zwischen frühem Wiedereinstieg oder verlängerter Karenz.
Monika Kawaus, Personalleitung

Ehe- und Familienzentrum, Feldkirch

www.efz.at
Branche: Bildung, Beratung, Seelsorge
Beschäftigte: 9 (7w/2m)

Die Förderung der Familien in ihrer inneren und äußeren Entfaltung ist unser Auftrag und auch in den Statuten verankert. Ehe, Familie und Beruf sollen gemeinsam „lebbar" sein. Gelebte Familienfreundlichkeit ist daher auch in unserem Arbeitsalltag selbstverständlich. Nach außen sichtbar ist vor allem unser Bildungs- und Beratungsangebot.
Edgar Ferchl-Blum, Leitung

Erfolgsbeispiele: 65 Mal familienfreundlich

Integra Vorarlberg gem. GmbH, Wolfurt

www.integra.or.at
Branche: soziale Integration
Beschäftigte: 230 (111w/119m)

Die Firmen Integra und Werkzeit Vorarlberg fusionierten im September 2013. Bezüglich Familienfreundlichkeit ziehen wir am selben Strang und haben bereits unabhängig von einander den IST-Stand der familienfreundlichen Maßnahmen erhoben und die Gemeinsamkeiten herausgearbeitet. Diese Auszeichnung ist die erste gemeinsame und zugleich eine integrative Botschaft an unsere Belegschaft.
Stefan Koch, Robert Baljak, Geschäftsführung

Jugendinformationszentrum Vorarlberg aha – Tipps & Infos für junge Leute, Dornbirn

www.aha.or.at
Branche: Dienstleistung für Jugendinformation
Beschäftigte: 28 (26w/2m)

Wir gehen auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse jedes Menschen ein. Eine gelebte familien-, kinder- und jugendfreundliche Kultur ist dabei selbstverständlich. Der Umgang unter den einzelnen Mitarbeiter/innen ist sehr familiär. Die Erfahrungen und beruflichen Kompetenzen lassen sich ins Familienleben übernehmen und auch umgekehrt.
Monika Paterno, Geschäftsführung

Krankenpflegeverein Lustenau

www.krankenpflegeverein-lustenau.at
Branche: Pflege
Beschäftigte: 19 (19w)

Durch familienfreundliche Maßnahmen reduzieren wir Stress und Unvereinbarkeiten berufstätiger Eltern. Innerhalb unserer Personalpolitik nehmen wir Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse und bieten flexible Arbeitszeitmodelle. Dadurch entsteht eine Win-win-Situation von der Mitarbeiter/innen und Unternehmen gleichermaßen profitieren.
Manuela Koch, Leitung

SeneCura Sozialzentrum Haus Bludenz gGmbH

www.senecura.at
Branche: Soziales
Beschäftigte: 83 (69w/14m)

Seit der letzten Bewerbung erhielten Führungskräfte im Rahmen einer Veranstaltung gezielt Infos zur Familienfreundlichkeit. Individuelle Arbeits- und Teilzeitmodelle ermöglichen eine Arbeitsgestaltung, die sich an den persönlichen Bedürfnissen orientiert. „Frei-Wunschtage" berücksichtigen wir so gut wie möglich, karenzierte Mitarbeiter/innen sind in das Geschehen eingebunden – in Teamsitzungen, bei Festlichkeiten oder durch die Haus- und Mitarbeiter/innen-Zeitung.
Roland Staffler, Heimleitung

Sozialdienste Götzis GmbH

www.sozialdienste.goetzis.at
Branche: Sozialwesen (Pflege, Jugendarbeit, Schülerbetreuung)
Beschäftigte: 115 (103w/12m)

90 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen – wir achten besonders darauf, Alleinerzieherinnen optimale Bedingungen zu bieten. Wir suchen immer nach der besten Lösung, denn die Mitarbeiter/innen sind unsere wichtigste Ressource. Die Balance zwischen Beruf und Familie ist immens wichtig – gelobt wird, wer pünktlich geht.
Martin Herburger, Geschäftsführer

Sozialzentrum Altach gGmbH

www.sozialzentrum.altach.at
Branche: Pflege, Kinder- und Jugendbetreuung
Beschäftigte: 104 (96w/8m)

Besonders das neu eingeführte Pflegekonzept berücksichtigt die Bedürfnisse aller Mitarbeiter/innen. Kurzfristige Dienstplanänderungen bei Krankheit der Kinder oder Partner/in sind ebenfalls möglich sowie Teilzeitmodelle und Ausnahmen bei Wochenenddiensten. Neben einer Broschüre, die die Leistungen des Arbeitgebers aufzeigt, planen wir auch eine Mitarbeiter/innen-Befragung bezüglich der familienfreundlichen Rahmenbedingungen.
Alfred Bargetz, Geschäftsführer

St. Anna-Hilfe für ältere Menschen gGmbH, Bregenz

www.st.anna-hilfe.at
Branche: Altenhilfe
Beschäftigte: 403 (345w/58m)

Der Leitgedanke der Stiftung Liebenau „In unserer Mitte, der Mensch" wird gelebt. Die Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit ist im Leitbild verankert. In strukturierten Gesprächen besprechen wir die individuellen Wünsche der Mitarbeiter/innen. Unser Projekt „Job & Kids" ermöglicht ihnen, ihr Kind zur Arbeit mitzubringen. Groß angelegte Schulungsprojekte für alle Mitarbeiter/innen fördern die wertschätzende Unternehmenskultur. Individuell angepasste Arbeitszeitmodelle ermöglichen es unseren jungen Müttern sowie Wiedereinsteigerinnen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinen.
Winfried Grath, Verwaltungsleiter

Stiftung Jupident, Schlins

www.jupident.at
Branche: Soziales
Beschäftigte: 137 (106w/31m)

Seit der letzten Bewerbung ist ein großes Bewusstsein für das Thema vorhanden – der Mensch ist mehr in den Mittelpunkt gerückt, die Führungskräfte erhielten eine intensive Schulung und das Arbeitsklima, das Wohlfühlen, ist ein wesentlicher Faktor. Die Work-Life-Balance wird in der Dienstplangestaltung berücksichtigt und der interne Informationsfluss, beispielsweise durch die Einrichtung des Intranets, optimiert.
Manfred Ganahl, Geschäftsführung

Verein Lebensraum Bregenz

www.lebenraum-bregenz.at
Branche: Soziales
Beschäftigte: 5 (4w/1m)

Lebensqualität ist unser Vereinsziel – wir setzen positive Impulse für familienfreundliche Begegnungsmöglichkeiten wie bspw. Kinderflohmärkte, Spielenachmittage, Seniorenerholung, Märkte an Ostern und Weihnachten etc. Familienfreundlichkeit ist generationenübergreifend – vom Kleinkind bis hin zu Personen mit Pflege- oder Betreuungsbedarf. Das Thema Familie liegt allen Mitarbeiter/innen am Herzen – das spiegelt sich auch intern im Team wieder. Bei konkreten Anliegen sind wir flexibel und bemühen uns um eine passende Lösung.
Peter Weiskopf, Geschäftsführung

Vorarlberger Familienverband, Bregenz

Branche: Soziales
Beschäftigte: 19 (18w/1m)

Als größte Interessensvertretung für Familien im Land ist für uns gelebte Familienfreundlichkeit gegenüber unseren Mitarbeiter/innen eine Selbstverständlichkeit. Flexible Arbeitszeitmodelle und finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung sind Beispiele dafür. Das außerordentliche Engagement der Belegschaft, wenig Krankenstände und langjährige Betriebszugehörigkeit zeigen uns, dass sich familienfreundliche Maßnahmen für jeden Betrieb bezahlt machen.
Andrea Kramer, Geschäftsführerin

Erfolgsbeispiele: 65 Mal familienfreundlich

Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Landeskrankenhaus Hohenems

www.lkhh.at
Branche: Gesundheitswesen
Beschäftigte: 393 (304w/89m)

Wir haben einen sehr hohen Frauenanteil mit Kindern und Familien, die Elternteilzeit fließt in die Dienstplangestaltung mit ein. In drei Jahren werden wir ca. 40 Personen in Elternteilzeit haben – daher kommt zum einen einer optimalen Re-Integration von Elternteilzeitmitarbeiter/innen als auch verschiedenen Entwicklungsmodellen zur Vorbeugung kommender Personalengpässe eine besondere Bedeutung zu.
Arno Geiger, Pflegedienstleiter

Marktgemeinde Bezau

www.bezau.at
Branche: öffentlicher Dienst, Gemeindeamt
Beschäftigte: 35 (23w/12m)

Familie und Beruf sind nicht immer leicht zu vereinbaren. Die Marktgemeinde Bezau bietet ihren Mitarbeiter/innen attraktive Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle, Kinderbetreuungsplätze, Wiedereinstieg nach Karenz sowie die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen – auch bei der Urlaubsplanung.
Georg Fröwis, Bürgermeister

Marktgemeinde Götzis

www.goetzis.at
Branche: öffentliche Verwaltung
Beschäftigte: 129 (81w/48m)

Die Marktgemeinde Götzis bekennt sich zur Familie – dies setzen wir auch aktiv und konsequent unter Einbindung der Ortsvereine und der Bevölkerung um. Wir haben stets ein offenes Ohr für die Bediensteten der Gemeinde, berücksichtigen deren familiäre Belange und schaffen so den Rahmen für individuelle Lösungen. Außerdem ist uns die Einbeziehung karenzierter und pensionierter Mitarbeiter/innen ein großes Anliegen.
Werner Huber, Bürgermeister

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, Landesstelle Vorarlberg

www.svagw.at
Branche: Sozialversicherung
Beschäftigte: 59 (38w/21m)

Das Gütesiegel ist für uns eine Verpflichtung, auch im Alltag familienfreundlich zu agieren. Darüber hinaus werden wir auch öfters darauf angesprochen – wir haben hier eine Vorbildwirkung für andere Firmen. Nur wenn das Team funktioniert, kann es auch gute Leistungen erbringen. Das Arbeitsumfeld und die Sicherheit spielen dabei eine entscheidende Rolle in der Mitarbeiter/innen-Bindung.
Johannes Pfefferkorn, Betriebsratsvorsitzender

Vorarlberger Gebietskrankenkasse, Dornbirn

www.vgkk.at
Branche: öffentliche Verwaltung
Beschäftigte: 375 (222w/153m)

Das Thema Familienfreundlichkeit wird positiv gesehen und mitgetragen – auf allen Ebenen. Der Anteil von Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern liegt bei 30 Prozent, daher ist Elternförderung ein wichtiges Thema. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer spielt ebenso eine Rolle wie das Eingehen auf die individuellen Wünsche der Mitarbeiter/innen sowie flexible Arbeitszeitmodelle.
Marcella Hammerer, Genderbeauftragte

Impressum

Herausgeber und Medieninhaber:
Amt der Vorarlberger Landesregierung, Fachbereich Jugend und Familie, 6901 Bregenz. Erscheinungsort: Bregenz
Telefon: +43 5574/511 24144
E-mail: familie@vorarlberg.at
Homepage: www.vorarlberg.at/familieundberuf
Redaktion: Monika Lutz, Text: ikp Vorarlberg GmbH
Gestaltung: Helmut Kiessler, Fotos: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Peter Metzler, Monika Lutz
Druck: Thurnher Druckerei GmbH

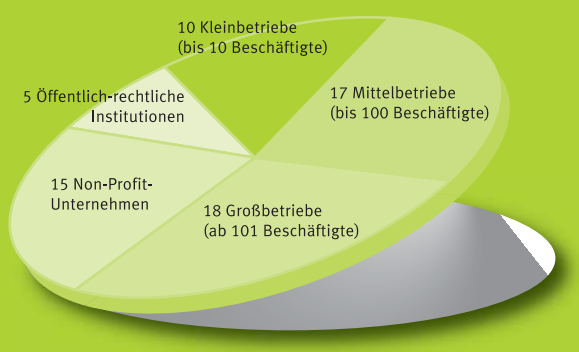
Vorarlberg unser Land

Familie & Beruf Management GmbH

bmwfj Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

TATEN statt WORTE

Die ausgezeichneten familienfreundlichen Betriebe 2014–2015 auf einen Blick



Altach: ENJO International GmbH
Sozialzentrum Altach gGmbH

Bezau: Kur- und Sporthotel Post GmbH & Co KG
Marktgemeinde Bezau

Bizau: Dipl.-BW. (FH) Jörg Übelher Steuerberatung GmbH

Blons: Ordination Dr. Fabianek-Türtscher

Bludenz: Mondelez Österreich Production GmbH
SeneCura Sozialzentrum Haus Bludenz gGmbH

Brand: Schwärzler Hotels und Gastronomie (Vorarlberg)

Bregenz: 3P Geotechnik ZT GmbH und 2P Baumesstechnik GmbH
Bregenzer Festspiele GmbH
Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH
Glatz Stempel GmbH
Raiffeisenlandesbank Vorarlberg
Rechtsanwaltskanzlei Dr. Hubert F. Kinz
Rhomberg Bau GmbH
Sparkasse Bregenz Bank AG
St. Anna-Hilfe für ältere Menschen gGmbH
Verein Lebensraum Bregenz
Vorarlberger Familienverband
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG

Dornbirn: Dornbirner Sparkasse Bank AG
ikp Vorarlberg GmbH
Jugendinformationszentrum Vorarlberg, aha - Tipps & Infos für junge Leute
METRO Cash & Carry Österreich GmbH
proTask IT-Management GmbH
Raiffeisenbank Im RHEINTAL eGen.
Vorarlberger Gebietskrankenkasse

Egg: Sutterlüty Handels GmbH

Feldkirch: Caritas der Diözese Feldkirch
Ehe- und Familienzentrum
Piepmatz Gebraucht- & Neuwarenhandel für Kinder
Sozialversicherungsanstalt der gewerbl. Wirtschaft, Landesstelle Vlbg.

Frastanz: aqua mühle frastanz soziale Dienste gGmbH

Gaschurn: BA-Barbisch Raumgestaltung GmbH

Götzis: Dorf-Installationstechnik GmbH
Marktgemeinde Götzis
Sozialdienste Götzis GmbH

Hard: Früh Architekturbüro ZT GmbH

Hirschegg: Hotel Birkenhöhe Bantel KG

Höchst: Julius Blum GmbH

Hohenems: INHAUS Handels GmbH
Landeskrankenhaus Hohenems
TECTUM GmbH

Klaus: OMICRON electronics GmbH

Lauterach: POS Kassen- und EDV-Systeme GmbH

Lustenau: Buchdruckerei Lustenau GmbH
Etiketten CARINI GmbH
Gasthaus Frühlingsgarten Reiter Christine e.U.
Krankenpflegeverein Lustenau

Meiningen: Walser KG

Nenzing: Raiffeisenbank Walgau – Großwalsertal reg. Gen.mbH

Nüziders: Josef-Feuerstein Ges.m.b.H. & Co KG

Partenen: Silvretta-Haus Bielerhöhe

Rankweil: Bahl Fend Bitschi Fend Steuerberatung GmbH & Co KG
NIGGBUS GmbH
Rauch Fruchtsäfte GmbH & Co OG
Thurnher Druckerei GmbH
Versluis Restaurant GmbH

Röthis: Media - Team Kommunikationsberatung Ges.m.b.H.

Schlins: Stiftung Jupident

Schruns: GANTNER Electronic GmbH
Reha-Klinik Montafon Betriebs-GmbH

Sulz: BAUR Prüf- und Messtechnik GmbH

Wolfurt: Integra Vorarlberg gem. GmbH