



Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb 2016-2017

Netzwerk für Beruf und Familie:

Inhalte

04 Erfolgsformel Familienfreundlichkeit

05 Die Initiative „Ausgezeichneter
familienfreundlicher Betrieb“

06 Beurteilungskriterien

Erfolgsbeispiele: 84 Mal familienfreundlich

08 Kleinbetriebe

10 Mittelbetriebe

15 Großbetriebe

19 Non-Profit-Unternehmen

23 Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Familien stärken, heißt Zukunftsfähigkeit sichern



Weil starke Familien für die positive gesellschaftliche Entwicklung eine grundlegende Voraussetzung sind, setzt sich die Landesregierung engagiert dafür ein, optimale Rahmenbedingungen für Familien bereitzustellen. Diese konsequente Unterstützung ist mit Blick auf die vielen wichtigen Aufgaben, die unsere Familien in der Gesellschaft übernehmen, unverzichtbar. Zudem ist Familienfreundlichkeit längst bedeutender Standortfaktor geworden. Umso kinder-, jugend- und familienfreundlicher eine Region ist, umso höher ist auch die Lebens- und Standortqualität vor Ort.

Die besondere Wertschätzung, die den Familien in Vorarlberg entgegengebracht wird, kommt im breiten Bogen an Maßnahmen zum Ausdruck, der für die Familien gespannt ist: vom Familienzuschuss, über die Kinder- und Schülerbetreuung, den Familienpass bis hin zu den Elternbildungsmaßnahmen. Gerade die konsequente Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsangebotes ist ein großes Anliegen, mit dem Ziel, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und

Berufsleben zu sorgen. Hier muss auch der engagierte Einsatz der Vorarlberger Wirtschaft hervorgehoben werden.

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. Mit der Auszeichnung besonders familienfreundlicher Unternehmen soll das vorbildliche Engagement sichtbar gemacht werden.

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. Dafür danke ich im Namen des Landes ganz herzlich.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Markus Wallner', written in a cursive style.

Markus Wallner
Landeshauptmann

10 Mal „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“

Im Jahr 1998 rief die Vorarlberger Landesregierung die Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ ins Leben. Heuer feiert der Bewerb ein Jubiläum – im Jänner 2016 werden zum zehnten Mal familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet. Die Initiative, die im Zwei-Jahres-Rhythmus Unternehmen vor den Vorhang holt, die ihren Beschäftigten familienbewusste Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, ist über die Jahre eine bekannte Marke geworden, das belegen auch die steigenden Bewerber-Zahlen.

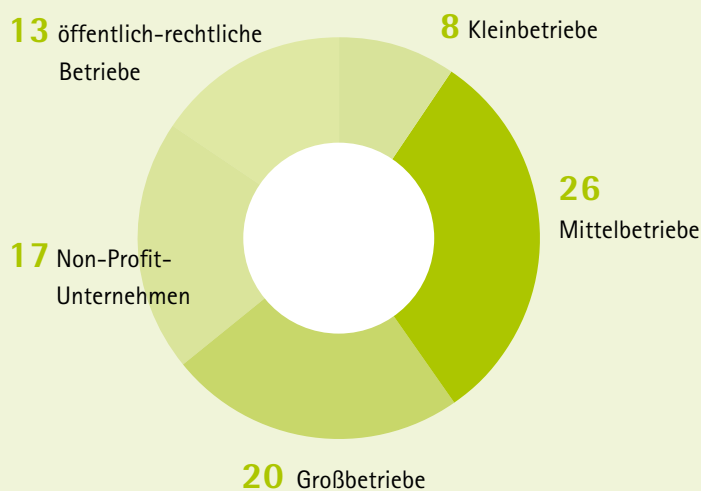
59 Unternehmen bewarben sich im Jahr 2011 für das Gütesiegel, 2013 nahmen bereits 67 Betriebe teil und heuer langten 96 Bewerbungen für die Auszeichnung „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ ein. Von den 96 teilnehmenden Unternehmen schlossen 84 Betriebe das Bewerbungsverfahren positiv ab und erhalten somit das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“.

Darunter sind acht Kleinbetriebe, 26 Mittelbetriebe, 20 Großbetriebe, 17 Non-Profit-Unternehmen und 13 öffentlich-rechtliche Betriebe.

Familienfreundlichkeit in den Köpfen verankert

Diese Entwicklung zeigt, dass immer mehr Vorarlberger Betriebe mit ihrer Bewerbung für das objektive und mehrstufige Bewertungsverfahren im Rahmen der Initiative ein starkes Signal setzen. Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in den Köpfen der Unternehmerinnen und Unternehmer, der Personalrinnen und Personaler und der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur angekommen, sondern auch verankert. So verankert wie auch die konkreten Leistungen und Maßnahmen, die zu einer kinder- und familienfreundlich gelebten Unternehmenskultur beitragen.

Vor allem in Zeiten des akuten Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, gute und motivierte Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Am brandaktuellen Thema Familienfreundlichkeit kommt kein Unternehmen, keine Institution mehr vorbei – flexible Arbeitszeiten, Karenz und Wiedereinstieg, Chancengleichheit, Elternförderung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege mit dem Beruf sowie familienbewusste Serviceleistungen spielen eine immer wichtigere Rolle bei bestehenden sowie potentiellen Beschäftigten. Gleichzeitig danken die Mitarbeitenden diese familienfreundliche Maßnahmen mit Loyalität, Motivation und Zufriedenheit.



Die Initiative „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“



Das Bewerbungsverfahren

Für das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ können sich Betriebe unterschiedlicher Größe bewerben:

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

Das Bewertungsverfahren verläuft dabei zweistufig. In der ersten Stufe werten die Projektverantwortlichen die ausgefüllten Fragebögen der Unternehmen aus. Großes Augenmerk liegt dabei auf den betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen und deren Umsetzung. In der zweiten Stufe finden dann persönliche Gespräche mit Beschäftigten, Führungskräften, dem Betriebsrat und den Personalverantwortlichen statt. Gegenstand der Gespräche sind die im Fragebogen angeführten Maßnahmen. Für beide Stufen verteilen die Projektverantwortlichen Punkte.

Beirat überprüft Einreichung

Der unabhängige und sachverständige Beirat überprüft in einem nächsten Schritt die Einreichung in einem aufwendigen Kontrollverfahren. Gibt es hier keine Unstimmigkeiten und erreicht der teilnehmende Betrieb die fixierte Mindestpunktzahl, erhält das Unternehmen das Siegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ und darf fortan das Siegel für firmeneigene Drucksorten, die Website oder Inserate nutzen.

Das Gremium aus Expertinnen und Experten für das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“:

Mathias Burtscher, Industriellenvereinigung Vorarlberg
Brigitte Hutterer, Arbeiterkammer Vorarlberg
Christoph Jenny, Wirtschaftskammer Vorarlberg
Monika Lindermayr, Vorarlberger Landesregierung
Harald Moosbrugger, Vorarlberger Landesregierung
Thomas Müller, Vorarlberger Landesregierung
Sabine Rudigier, ÖGB Vorarlberg
Kamila Simma, Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Daten und Fakten

10. Bewerb seit 1998

- 96 Anmeldungen
- 41 Neuanträge
- 55 Anträge auf Re-Zertifizierung
- 84 Betriebe erhalten das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“, darunter 8 Kleinbetriebe, 26 Mittelbetriebe, 20 Großbetriebe, 17 Non-Profit-Unternehmen und 13 öffentlich-rechtliche Betriebe
- 18.000 Personen sind in Vorarlberg in den neu zertifizierten Betrieben beschäftigt

Die Beurteilungskriterien

Familienfreundliche Maßnahmen sind in sieben betrieblichen Handlungsfeldern umsetzbar. Die Beurteilungskriterien für die Auszeichnung „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ leiten sich daraus ab. Die sieben Handlungsfelder mit ihren in die Bewertung einfließenden Maßnahmen sind:

1. Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote sind effiziente Instrumente für die familienorientierte Arbeitszeitgestaltung:

- Möglichkeit zu Teil- bzw. Gleitzeit für Frauen und Männer
- Flexible Arbeitszeitmodelle, die auf familiäre Situationen oder vorhandene Infrastruktur Rücksicht nehmen, bspw. Abstimmung der Arbeitszeiten je nach Kinderbetreuungszeiten oder Fahrzeiten öffentlicher Verkehrsmittel usw.
- Flexible Formen der Arbeitsorganisation, bspw. Job-Sharing, Telearbeit und Heimarbeit
- Möglichkeit, Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln und umgekehrt

2. Karenz und Wiedereinstieg

Familienfreundliche Maßnahmen während der Karenz ermöglichen, mit dem Betrieb in Kontakt zu bleiben – so bleibt die Bindung zum Unternehmen aufrecht, das Unternehmen signalisiert die Bereitschaft, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nach der Karenz wieder im Betrieb aufzunehmen und die Hürden beim Wiedereinstieg nach der Karenz sind geringer.

- Kontaktmöglichkeiten zwischen Betrieb und karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bspw. Info-Briefe, Einladung zu Betriebsfeiern, Teilnahme an Weiterbildungen usw.
- Einschulung und individuelle Unterstützung, die Wiedereinstieg erleichtern
- Flexible Arbeitszeiten bei Wiedereinstieg

3. Elternförderung

Der Betrieb fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Rücksichtnahme auf Eltern mit familienfreundlichen Maßnahmen wie bspw.:

- Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei Urlaubsplanung und Aufgabenverteilung
- Abstimmung von Terminen bzw. Besprechungen, Weiterbildungen usw.
- Heim- oder Telearbeit bei Ausfall der Betreuungsperson
- Väterförderung, bspw. durch Ermunterung zur Väterkarenz, familienorientierte Arbeitszeitgestaltung
- Unterstützung bei Organisation der Kinderbetreuung, bspw. eigener Betriebskindergarten, Kontingente in Betreuungseinrichtungen usw.
- Kinder können in Notfällen zur Arbeit mitgebracht werden
- Erweiterter Pflegefreistellungsanspruch, Sonderurlaub

4. Beruf und Pflege

Familienfreundliche Maßnahmen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegetätigkeit:

- Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Betreuungspflichten bei Arbeitseinteilung
- Freie Gestaltung von Randzeiten, Sonderurlaube und Freistellungen
- Psychosoziale Beratungsangebote
- Sensibilisierung der Belegschaft für Betreuungssituationen von Kolleginnen und Kollegen



5. Familienbewusste Serviceleistungen

Unternehmen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche Serviceleistungen an und bringen so ihre Wertschätzung zum Ausdruck:

- Freiwillig Zusatzleistungen, bspw. Familienangehörigen dürfen Betriebskantine besuchen, private Verwendung von Firmenautos usw.
- Eigene Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen
- Anrechnung von Erziehungszeiten
- Familiendarlehen und Notfallkredite
- Prämien und Zeitgeschenke
- Unternehmensinterne Freizeit-, Kultur-, Sport- und Gesundheitsangebote auch für Angehörige
- Hilfe bei Wohnungssuche
- Vergünstigter Personaleinkauf und Rabatte

6. Chancengleichheit in der Führung und Weiterbildung

Familiäre Bedürfnisse stehen Karrierechancen nicht im Wege (Kriterien abhängig von Betriebsgröße):

- Relation der Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu ihrem Anteil an Gesamtbeschäftigten
- Stellenwert der von Frauen eingenommenen Führungspositionen
- Teilzeitarbeit für männliche und weibliche Führungskräfte

Weiterbildung unterstützt die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden:

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

7. Familienbewusste Unternehmenskultur

In der Unternehmenskultur verankerte familienfreundliche Maßnahmen sind effizient:

- Positionen und Werthaltungen des Unternehmens zur Familienförderung, bspw. im Leitbild, Gegenstand der Öffentlichkeitsarbeit usw.
- Familienfreundlichkeit als Thema in allen betrieblichen Ebenen und Gremien
- Information über familienfreundliche Maßnahmen, bspw. durch Ansprechperson, Broschüren, Veranstaltung usw.
- Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen

84

Erfolgsbeispiele Mal familienfreundlich

Kleinbetriebe

ikp Vorarlberg GmbH

Branche: Kommunikationsberatung

Beschäftigte: 10 (9 Frauen, 1 Mann)

Aus meiner Sicht ist es fahrlässig, sich nicht mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinanderzusetzen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgen wir intern seit Jahren – eine Qualitätssteigerung ist die Folge. Die Rezertifizierung alle zwei Jahre ist dabei immer eine gute Möglichkeit, die eigenen Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls neue Impulse zu setzen.

Martin Dechant, Geschäftsführer

Kaplina Engineering GmbH & Co KG

Branche: Ingenieurbüro, Mechatronik

Beschäftigte: 4 (2 Frauen, 2 Männer)

Da ich selbst vier Kinder habe, weiß ich, wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Mitarbeiterbindung und ein privater Umgang untereinander haben bei uns einen hohen Stellenwert und werden auch täglich in unserem Unternehmen gelebt. Auf Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in punkto Arbeitszeit, Zeitausgleich, Urlaub usw. gehen wir gerne ein.

Stefan Bitschnau, Geschäftsführer

Licht- und Elektroplanungsbüro Hecht

Branche: Licht- und Elektroplanung

Beschäftigte: 5 (2 Frauen, 3 Männer)

Familienfreundlichkeit liegt im Ursprung unseres Familienunternehmens, in dem anfangs die ganze Familie tätig war. Das heißt, die Rücksichtnahme auf Eltern und ihre Kinder war immer schon Teil unserer Personalverantwortung. Unsere Mitarbeitenden können u.a. Arbeitszeiten und -umfang an Stundenpläne und Betreuungszeiten anpassen und, wenn nötig, auch kurzfristig freinehmen. Gerne bieten wir auch Unterstützung an, wenn dies das Privatleben erfordert.

Matthias Hecht, Büroleiter

Media Team Kommunikationsberatung Ges.m.b.H.

Branche: Werbung, Kommunikation

Beschäftigte: 5 (3 Frauen, 2 Männer)

Mir ist wichtig, dass Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden im Einklang sind. Zufriedene und ausgeglichene Beschäftigte geben dies auch zurück. Der Bewerb ist ein sehr gutes Tool, um einen Ist-Stand im Unternehmen zu erheben und bestätigt, dass man die richtigen familienfreundlichen Maßnahmen setzt.

Lydia Mathis, Geschäftsführerin



Ordination Dr. Fabianek-Türtscher

Branche: Gesundheitswesen

Beschäftigte: 5 Frauen

Wir leben Familienfreundlichkeit vor allem durch das Job-Sharing. Meine vier Mitarbeiterinnen arbeiten jeweils so viele Stunden, wie es die momentane Lebenssituation erlaubt. So bleiben sie im Arbeitsmarkt integriert. Mit der Auszeichnung möchte ich auch als gutes Beispiel im Großen Walsertal vorangehen und das Bewusstsein für die Familienfreundlichkeit in anderen Betrieben dadurch fördern.

Michaela Fabianek-Türtscher, Ärztin

Piepmatz Gebraucht- und Neuwarenhandel für Kinder Monia Allgäuer e.U.

Branche: Einzelhandel, Secondhand

Beschäftigte: 4 Frauen

Wir bieten Müttern mit Kindern die Möglichkeit bei uns einzusteigen – Ausbildungen oder Vorkenntnisse sind von Vorteil, aber nicht zwingend nötig. Mütter sind wahre Organisationstalente, geduldig und die besten Beraterinnen, wenn es um Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und Kinder geht. Unser kleiner Betrieb ist wie eine Familie an den Aufgaben gewachsen.

Monia Allgäuer, Geschäftsführerin

Silvretta-Haus Illwerke Tourismus

Branche: Tourismus

Beschäftigte: 7 (6 Frauen, 1 Mann)

Wir bieten bewusst mehr familienfreundliche Maßnahmen an als andere Betriebe, um eine Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben zu ermöglichen. Nur zufriedene Mitarbeiterinnen sind auch gute. Ein Arbeitsplatz auf 2.000 Metern ist natürlich eine Herausforderung – wir unterstützen durch frühzeitige Planung regelmäßige Auszeiten. So haben die Mitarbeiterinnen genügend Zeit, um von der Bielerhöhe ins Tal zu fahren.

Mirko Mijovic, Geschäftsführer

Pzwei. Pressearbeit.

Branche: Kommunikationsberatung

Beschäftigte: 8 (7 Frauen, 1 Mann)

Familienfreundlichkeit ist für mich eine gesellschaftliche Verantwortung, die auch wir als Unternehmen wahrzunehmen haben. Motivierte Mitarbeiterinnen sind für uns wichtig. Daher ist es selbstverständlich, dass wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen eingehen. Gewinnmaximierung kann auch in Form von Lebensqualität erfolgen.

Wolfgang Pendl, Geschäftsführer

Mittelbetriebe

3P Geotechnik ZT GmbH 2P Baumesstechnik GmbH

Branche: Zivilingenieurbüro für Geotechnik
Beschäftigte: 45 (17 Frauen, 28 Männer)

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine äußerst flexible und individuelle Arbeitszeitgestaltung. Bei den Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergesprächen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besprochen und in der Folge reagiert, bspw. bei der Auswahl der Größe des Firmenautos, bei Gleitzeiten usw. Ein jährlicher Skitag, ein dreitägiger Firmenausflug oder Aufmerksamkeiten zu Geburtstagen, Hochzeiten usw. stärken die Zusammengehörigkeit.

Christa Plankel, Finanz- und Personalverwaltung

Alpen Hotel Post e.U.

Branche: Tourismus
Beschäftigte: 23 (17 Frauen, 6 Männer)

Wir stellen bevorzugt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien ein und bieten verschiedene Arbeitszeitmodelle an. So können die Mütter beispielsweise abends arbeiten, wenn ihre Männer zu Hause sind. Die Kinder unserer Beschäftigten können auch die hotelinterne Kinderbetreuung besuchen sowie im Betrieb essen.

Nicole Reich, Geschäftsführerin

Architekturbüro Nikolussi Hänsler Ziviltechniker OG

Branche: Architektur
Beschäftigte: 16 (6 Frauen, 10 Männer)

Wir bieten eine Vielzahl von familienfreundlichen Maßnahmen an: flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstieg in dieselbe Position, Homeworking, sportliche Aktivitäten mit den Familienangehörigen, finanzielle Unterstützung und vieles mehr. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und zeigen das auch. Das Gütesiegel kann so positiv auf potentielle Beschäftigte wirken, die zukünftig an eine Familiengründung denken.

Konrad Hänsler, Architekt

Bahl Fend Bitschi Fend Steuerberatung GmbH & Co KG

Branche: Steuerberatung
Beschäftigte: 28 (23 Frauen, 5 Männer)

Die Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Durch gezielte Maßnahmen und Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – je nach der individuellen persönlichen Situation – bemühen wir uns, ein angenehmes und entspanntes Arbeitsklima zu schaffen. Insbesondere auch das rasche Reagieren und Entgegenkommen bei Pflegebedarf von Angehörigen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die zusätzliche familiäre Belastung erleichtern.

Patricia Fend, Geschäftsführerin und Partnerin

Bewegungsberg Golm – Illwerke Tourismus

Branche: Tourismus
Beschäftigte: 81 (31 Frauen, 50 Männer)

Der Golm ist ein „Familienberg“ und bietet den Gästen ein vielseitiges Programm für die ganze Familie. Die Familienorientierung nach außen zu leben ist die eine Sache, aber nachhaltige Familienfreundlichkeit kann nur dann entstehen, wenn diese auch nach innen gelebt wird. Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit und auch die -bindung sind wichtige Unternehmensschwerpunkte. Langjährige und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es nur in einem Arbeitsumfeld, das mit dem Privat- und Familienleben im Einklang steht.

Hannes Jochum, Geschäftsführer

Bitsche Optik GmbH

Branche: Optik- und Akustikbranche

Beschäftigte: 20 (11 Frauen, 9 Männer)

Wir sind ein Familienunternehmen mit zwei aktiven Generationen im Betrieb – d. h. wir kennen die Herausforderung, den beruflichen Alltag mit dem Familienleben unter einen Hut zu bringen. Daher sind wir bemüht, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passende Arbeitszeitleösungen zu finden, die wir auch immer wieder optimieren. Bei gemeinsamen Freizeitaktivitäten oder offiziellen Firmenveranstaltungen sind die Familien unserer Beschäftigten immer herzlich eingeladen.

Jennifer Bitsche, Marketing und Kommunikation

Bregenzer Festspiele GmbH

Branche: Kultur

Beschäftigte: 79 (30 Frauen, 49 Männer)

Wir tun unser Bestmöglichstes, dass die Familien unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an erster Stelle stehen. Dabei unterstützen wir Väter und Mütter beispielsweise bei der Arbeitszeitgestaltung gleichermaßen. Darüber hinaus bilden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Festspielfamilie.

Theresa Wagner, Mitarbeiterin Personalbüro

Buchdruckerei Lustenau GmbH

Branche: Druckerei

Beschäftigte: 97 (32 Frauen, 65 Männer)

Glückliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gerne zur Arbeit kommen, identifizieren sich besser mit dem Unternehmen und leisten mehr. Eltern mit Kleinkindern unterstützen wir besonders bei ihrem Wiedereinstieg, finanziell bei den Kosten für die Kinderbetreuung in unserem Betriebsgebiet etc. Das Gütesiegel gewinnt zusehends an Bedeutung – seine Wirkung bei Kundinnen und Kunden sowie neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist deutlich spürbar.

Christine Schwarz-Fuchs, Geschäftsführerin

Consolidate Software GmbH & Co KG

Branche: Softwareentwicklung

Beschäftigte: 14 (6 Frauen, 8 Männer)

Ein gutes Arbeitsklima, der stetige Austausch mit dem Team und Vorgesetzten, die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung usw. sind wichtige Ansprüche an den Arbeitsmarkt. Consolidate bietet diese Voraussetzungen als Unternehmen und fördert bewusst die Vereinbarkeit von Berufs- und Familien- bzw. Privatleben. Wir sind davon überzeugt, dass diese Vereinbarkeit Motivation und Leistung unterstützt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben viele Möglichkeiten, ihre Anforderungen eigenständig zu gestalten und klar definierte Freiheiten in Bezug auf Einsatz- und Arbeitsplanung.

Simonetta Beck, Managementberatung

ENJO International GmbH

Branche: Produktion und Handel von Reinigungsartikeln

Beschäftigte: 58 (44 Frauen, 14 Männer)

Die Familienfreundlichkeit im Unternehmen ist eine soziale Verantwortung und gehört für mich zu den sozialen Grundwerten. Das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse stellt auf verschiedenen Ebenen eine Win-win-Situation für beide Seiten – Beschäftigte und Unternehmen – dar. Unser Angebot ist vielschichtig und reicht von täglich frischem Obst, gesunder Jause, verlängerter Pause bis hin zu Rückenschule, Vorträgen oder einem Sommerzirkus für die Kinder der Mitarbeitenden u. v. m.

Johannes Engl, Geschäftsführer

Fidel Gmeiner GmbH & Co KG

Branche: Papierverarbeitung

Beschäftigte: 31 (8 Frauen, 23 Männer)

Wir tragen aktiv zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und sehen dies als wichtige Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Gesellschaft im Allgemeinen. Neben einer großen Ackerfläche für die Beschäftigten stellen wir auch 15 vergünstigte Wohnungen zur Verfügung. Sowohl der Freitagnachmittag als auch die Wochenenden sind überwiegend arbeitsfrei. Ein weiterer Fokus der internen Maßnahmen liegt auf der aktiven Gesundheitsförderung sowie großzügigen Urlaubsregelungen.

Claudius Bereuter, Geschäftsführer

Glatz Stempel GmbH

Branche: Stempelproduktion

Beschäftigte: 13 (12 Frauen, 1 Mann)

Wir stellen den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt – wir nehmen Rücksicht auf die persönliche Situation unserer Belegschaft und unterstützen sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Bewusstsein für eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist stetig gewachsen und wir sind stolz, das Gütesiegel bereits zum wiederholten Mal zu erhalten. Es zeichnet uns als attraktiven Arbeitgeber aus. Wir stellen gerade in Bewerbungsgesprächen immer wieder fest, dass die Auszeichnung ein sehr positives Signal nach außen sendet.

Sandra Jehle-Troy, Geschäftsführerin

Hotel Post Bezau GmbH & Co KG und Susanne Kaufmann Kosmetik GmbH

Branche: Tourismus und Handel

Beschäftigte: 66 (46 Frauen, 20 Männer)

Als familiengeführtes Unternehmen ist uns bewusst, dass die unterschiedlichen Generationen zum langfristigen Erfolg des Betriebes von Bedeutung sind. Von einem angenehmen Arbeitsklima und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren nicht nur unsere Beschäftigten und deren Familien, sondern in Folge auch unsere Gäste durch motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Geschäftsleitung hat immer ein offenes Ohr für deren Bedürfnisse und ermöglicht Unterstützung, flexible Anpassung der Arbeitszeiten, eine 5-Tage-Woche, Zeitausgleich u. v. m.

Wolfgang Michl, Hoteldirektor

icare sales & services Dialogmarketing GmbH

Branche: Callcenter / Dienstleistung

Beschäftigte: 49 Frauen

Unsere Mitarbeiterinnen sind unser höchstes Gut. Wir bieten ihnen eine Vielzahl von familienfreundlichen Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Vereinbarungsmaßnahmen bei Kinderbetreuung und Krankenpflege, Heimarbeit usw. und berücksichtigen die jeweilige Familiensituation. Wir finden immer eine Lösung.

Jana Gutensohn-Hiersemann, Call-Center Leiterin

Ivoclar Vivadent Manufacturing GmbH

Branche: Dentalindustrie

Beschäftigte: 97 (54 Frauen, 43 Männer)

Werte. Worte. Taten. Das Fundament unseres Erfolgs. Unsere Unternehmenskultur kann mit folgenden Schlüsselworten beschrieben werden: RESPEKTIEREN Menschen auf Augenhöhe begegnen; LÄCHELN Lächeln kostet nichts, wirkt aber Wunder; HANDELN Starten statt warten. Familienfreundliche Arbeitszeiten und die Unterstützung sowie Förderung von weiterbildungsbereiten Beschäftigten sind selbstverständlich. Alle haben die gleichen Chancen sich intern zu verändern bzw. sich zu verbessern.

Elisabeth Mahner, Leitung Human Resources

Josef Feuerstein GmbH & Co KG

Branche: Gewerbe und Handwerk

Beschäftigte: 47 (10 Frauen, 37 Männer)

Wir nehmen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rücksicht auf die familiäre Situation, bieten Hilfe bei finanziellen Problemen oder auch bei der Wohnungssuche. Kinder unserer Beschäftigten werden bei Bewerbungen um Praktika, Ferienjobs oder Lehrstellen vorrangig berücksichtigt. Bei Betreuungsgenpässen ist es jederzeit möglich, die Kinder mit in den Betrieb zu bringen. Das Gütesiegel und das damit bestätigte familienfreundliche Unternehmensklima haben eine sehr gute Wirkung nach außen – das merken wir bei Lehrlingen und deren Eltern, Bewerberinnen und Bewerbern und auch bei Kundinnen und Kunden.

Thomas Feuerstein, Geschäftsführer



NIGG BUS GmbH

Branche: Busunternehmen

Beschäftigte: 62 (20 Frauen, 42 Männer)

Im Unternehmen wird auf ein gutes Gesprächsklima geachtet. Die gegenseitige Wertschätzung und Unterstützung fördern die Zusammenarbeit sowie ein gutes Betriebsklima. Dies wird auch von der Führungsebene gelebt. Unsere langjährigen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch Alleinerzieherinnen oder Personen mit im Laufe der Jahre wechselnden familiären Bedürfnissen, weisen uns immer wieder als attraktiven Arbeitgeber aus.

Alfred Herburger, Geschäftsführer

proTask IT-Management GmbH

Branche: Dienstleistung

Beschäftigte: 19 (3 Frauen, 16 Männer)

Flexible Arbeitszeitgestaltung, Firmenfeiern mit Familien, Möglichkeit zum Home-Office, Pflege- und Betreuungsfreistellungen sind nur einige unserer familienfreundlichen Maßnahmen. Wir fördern Chancengleichheit und sprechen Themen wie die Väterkarenz offen im Unternehmen an. Die Führungskräfte bringen eine hohe Sozialkompetenz und Akzeptanz für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit.

Stefan Szabó, Geschäftsführer

Raiffeisenbank Vorderland reg. Gen.m.b.H.

Branche: Finanz- und Bankwesen

Beschäftigte: 40 (27 Frauen, 13 Männer)

Der Förderauftrag der Raiffeisenbank bringt auch eine Verantwortung nach innen mit sich. Rücksichtnahme auf die familiäre Situation – unter anderem mit Teilzeitarbeitszeiten auch in Führungspositionen – ist jederzeit bei uns möglich. Die Teilnahme am Bewerb macht das transparent und zeigt auf, was unternehmensintern alles passiert. Das Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen zum Gütesiegel hatte einen positiven „Aha-Effekt“ bei der Belegschaft zur Folge.

Aydin Aktas, Vorstand

Reha-Klinik Montafon Betriebs GmbH

Branche: Gesundheitswesen

Beschäftigte: 96 (77 Frauen, 19 Männer)

Die Reha ist Hilfe zur Selbsthilfe – bei uns arbeiten Menschen für Menschen. Eine positive Ausstrahlung sowie zufriedene, motivierte Beschäftigte sind in unserer Branche sehr wichtig. Menschen haben verschiedene Vorstellungen wie sie Beruf, Familie und Freizeit leben wollen. Unser Ziel ist es, diese in Einklang mit der Firma zu bringen. Wir betrachten die Lebenssituationen ganzheitlich und bilden Lebensentwürfe ab, gehen auf Lebenssituationen ein und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ulf Wolfgang May, Verwaltungsdirektor

Mittelbetriebe

Tectum GmbH

Branche: Baugewerbe

Beschäftigte: 31 (3 Frauen, 28 Männer)

Wir sorgen unternehmensintern für vertrauensvolle Beziehungen, sprechen die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und finden gemeinsam Lösungen.

Wir arbeiten konsequent an der Nachhaltigkeit und dem Gemeinwohl. Mit der eigenen Kleinkinderbetreuung leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und positionieren uns damit langfristig als attraktiver Arbeitgeber.

Anna Schinnerl, Controlling

Thurnher Druckerei GmbH

Branche: Druckerei

Beschäftigte: 50 (17 Frauen, 33 Männer)

Wir gehen auf individuelle Familiensituationen ein und haben bisher immer gute Lösungen gefunden und ermöglicht. Wir haben auch Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben. Hier reagieren wir mit individuellen Arbeitszeitlösungen. Das Team der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters unterstützt und entlastet die Kollegin oder den Kollegen. Immer wieder gute Erfahrungen machen wir auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach einer längeren Familienpause wieder in den Beruf zurückkehren.

Gabriele Thurnher, Buchhalterin

Übelher Steuerberatung GmbH

Branche: Steuerberatung

Beschäftigte: 19 (14 Frauen, 3 Männer)

Das Potential von Mitarbeitenden mit Familien möchten wir nutzen. Familienfreundlichkeit ist das Thema der Zukunft und wird immer wichtiger, um gutes Personal zu erhalten. Nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die familienfreundlichen Maßnahmen, sondern auch die Kundinnen und Kunden reagieren positiv auf das Gütesiegel. Beim geplanten Neubau nehmen wir bewusst auf die Familienfreundlichkeit Rücksicht.

Jörg Übelher, Geschäftsführer

Vitalhotel Quellengarten – Lingenau Wellness GmbH

Branche: Tourismus, Gastronomie

Beschäftigte: 30 (21 Frauen, 9 Männer)

Wir nehmen als Führungskräfte die beruflichen, familiären und privaten Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr ernst und sind stets bemüht, Lösungen zu finden und bei etwaigen Problemen weiterzuhelfen. Beim regelmäßig stattfindenden „Familihtag“, zu dem Familienangehörige herzlich eingeladen sind, lernen die Familien das Arbeitsumfeld im Haus kennen und sie erfahren, was das Familienmitglied täglich bei uns macht.

Sandra Lipinski-Gloser, Hotelleiterin

Walser KG

Branche: Produktion und Handel von Fleisch- und Wurstwaren

Beschäftigte: 54 (31 Frauen, 23 Männer)

Es wird immer schwieriger, gutes Personal zu finden. Eine Balance von Familie und Beruf ist dabei besonders wichtig. Familienfreundlichkeit ist ein Geben und Nehmen. Wir nehmen bei der Arbeitszeitgestaltung besonders Rücksicht auf die persönlichen Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und planen unter anderem auch deren Fahrtwege mit ein. Sie danken es uns mit Motivation und Fleiß. Beschäftigte über 50 Jahre sind herzlich willkommen.

Herbert Walser, Geschäftsführer

Wellnesshotel Linde GmbH

Branche: Tourismus, Gastronomie

Beschäftigte: 32 (24 Frauen, 8 Männer)

Wir nehmen bei der Organisation sowie der Einteilung der Dienste bestmöglich Rücksicht auf familiäre und private Bedürfnisse und ermöglichen „Frei-Wünsche“. Hier greifen wir auch auf Aushilfen zurück, damit die Mitarbeitenden frei bekommen. In Stelleninseraten und auf unserer Homepage sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie unsere Werte als Arbeitgeber stets angeführt.

Ulrike Göser, Hotelleiterin

Großbetriebe

ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG

Branche: Kunststoffverarbeitendes Gewerbe
Beschäftigte: 653 (132 Frauen, 521 Männer)

Wir haben als Familienunternehmen den Anspruch, ein Unternehmen zu sein, in dem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohlfühlen. So stand auch heuer unser 60-jähriges Jubiläum unter dem Motto „we are family“ – das heißt, gemeinsam was erleben, gemeinsam feiern und gegenseitiges Unterstützen, genau wie dies auch in Familien üblich ist. Mit dem Kinderhaus „Alpla Kids“ haben wir eine eigene (Klein-)Kinderbetreuung, die eine liebevolle Betreuung für die Kinder und eine hohe Arbeitszeitflexibilität für die Eltern ermöglicht. Das Kinderhaus wird gerade zum zweiten Mal erweitert.

Uwe Breuder, Personalleiter

Carcoustics Austria Ges.m.b.H.

Branche: Automobilzulieferer
Beschäftigte: 245 (47 Frauen, 198 Männer)

Wir bieten individuelle Lösungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und haben ein offenes Ohr für deren Anliegen. Eine langfristige Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten ist unser Ziel, deshalb versuchen wir, für individuelle Bedürfnisse Lösungen zu finden. Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ist sehr wichtig und wir respektieren die Zeit außerhalb des Unternehmens als Privatsphäre.

Lisa Rangger, Human Resources

Dorf-Installationstechnik GmbH

Branche: Handwerk und Gewerbe
Beschäftigte: 147 (20 Frauen, 127 Männer)

Egal, für welches Aufgabengebiet ein Teammitglied zuständig ist – jedermann(frau) ist gleichermaßen von Bedeutung. Dafür spricht die hohe Frauenquote, die der Dorfinstalleur in der technischen Abteilung aufweisen kann. Neben unserer Elternförderung, die Karriere mit Kind ermöglicht, sind zusätzliche freiwillige Sozialleistungen selbstverständlich. Denn nur so können berufliche Entfaltung und persönliche Zufriedenheit ermöglicht werden.

Samuel Feuerstein, Geschäftsführer

Dornbirner Sparkasse Bank AG

Branche: Bank
Beschäftigte: 348 (210 Frauen, 138 Männer)

Bei individuellen Wünschen und Anliegen suchen wir eine ebenso individuelle Lösung. Finanzielle Unterstützung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Geburtenbeihilfe, Kinderzulage und Betreuungsgutscheine. Die Arbeitszeiten erlauben eine flexible Abstimmung der Aufgaben auf die familiären Erfordernisse. Unsere Beschäftigten bewerteten uns heuer beim Wettbewerb „Great place to work“ so gut, dass wir den zweiten Platz in unserer Kategorie erreicht haben – das spricht für sich.

Gerald Loacker, Personalleiter

Etiketten CARINI GmbH

Branche: Druckerei
Beschäftigte: 137 (48 Frauen, 89 Männer)

Unsere Vision: Der Mensch und sein Umfeld stehen im Mittelpunkt. Tagtäglich treten wir den Beweis an, dass Menschlichkeit die Basis für langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind begeistert von ihrer Führungskraft und arbeiten dank des Führungsstils sowie der Unternehmenskultur gerne bei CARINI. Wenn wir es schaffen, Begeisterung bei unseren Beschäftigten zu erzeugen, dann sind wir unserer Vision ein großes Stück näher gekommen. Nach dem Motto „der Weg ist das Ziel“ arbeiten wir tagtäglich an der Umsetzung.

Edgar Sohm, Geschäftsführer

Gantner Electronic GmbH

Branche: Gewerbe
Beschäftigte: 124 (36 Frauen, 88 Männer)

Unser Unternehmen findet für jede familiäre Herausforderung eine passende, individuelle Lösung – egal, ob ein kurzfristiger Bedarf oder eine längerfristige Lösung notwendig ist. Gantner findet immer einen Weg, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen und Familienangehörige miteinzubinden. Das Gütesiegel hat dazu geführt, dass ein offenes Denken stattfindet sowie Zufriedenheit und ein hohes Bewusstsein für das Thema Familienfreundlichkeit herrscht.

Christine Schoder, Kommunikation und Personal



Gesundhotel Bad Reuthe – Bad Reuthe Frick GmbH

Branche: Tourismus, Gastronomie

Beschäftigte: 124 (94 Frauen, 30 Männer)

Es ist entscheidend, dass wir in unserer Rolle als Arbeitgeber eine gute Betriebskultur, geregelte Arbeitszeiten, gute Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familiäre Atmosphäre, einen herzlichen Umgang u. v. m. definieren. Von den Maßnahmen profitiert auch das Unternehmen, denn die Mitarbeitenden danken es uns unter anderem mit langen Betriebszugehörigkeiten und hohen Wiedereinstiegsraten nach der Karenz.

Jutta Frick, Geschäftsführerin

Hofer KG, Vorarlberg

Branche: Handel

Beschäftigte: 302 (266 Frauen, 36 Männer)

Vor dem Hintergrund, dass bei Hofer mehr als 80 % weiblich und teilzeitbeschäftigt sind, möchten wir unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestmöglich dabei unterstützen, Beruf und Familie in jeder Arbeits- und Lebensphase miteinander zu verbinden. Die entsprechende Basis für eine gute Work-Life-Balance schaffen wir zum einen mit zahlreichen Maßnahmen, wie zum Beispiel flexiblen Arbeitszeitmodellen, Mobile Working oder einer „Here comes my baby“-Karenzmappe. Zum anderen durch Weiterentwicklungsmöglichkeiten von vorhandenen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Organisationstalent, Kommunikationsfähigkeit, Engagement und Verantwortungsbewusstsein. Eigenschaften, die sowohl in Familien als auch bei der Hofer KG entscheidend sind.

Günther Helm, Generaldirektor

illwerke vkw

Branche: Energiewirtschaft

Beschäftigte: 1.238 (163 Frauen, 1075 Männer)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen zu leben ist eine wichtige und schöne Herausforderung. Wir bieten unseren Mitarbeitenden einen bunten Strauß an sozialen, strukturellen und finanziellen Unterstützungsleistungen an, um das Spannungsverhältnis Beruf und Familie zu minimieren. In dem sich ständig ändernden beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld bleibt die Herausforderung weiterhin spannend.

Christoph Purtscher, Leiter Personal

Inhaus Handels GmbH

Branche: Großhandel

Beschäftigte: 186 (70 Frauen, 116 Männer)

Mit 186 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir kein kleines Unternehmen mehr, aber trotzdem um jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter bemüht. Dazu gehören nicht nur der wertschätzende Umgang miteinander, sondern auch das Zuhören bei persönlichen und familiären Problemen. Oftmals sogar mit Hilfestellungen, die weit über die Arbeitgeberpflichten hinausgehen. Gerade die Möglichkeit einer raschen und flexiblen Änderung von Arbeitszeiten hilft den Beschäftigten mit Betreuungspflichten weiter. Bei Inhaus haben wir derzeit 40 verschiedene Teilzeitmodelle.

Claudia Küng, Personalmitarbeiterin

Julius Blum GmbH

Branche: Metallindustrie

Beschäftigte: 5.012 (506 Frauen, 4.506 Männer)

Familienfreundlichkeit geht mit dem Verständnis von Zusammenarbeit einher. Wir streben eine langfristige Zusammenarbeit und einen langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit an. Das heißt, auch evolutionäre Entwicklung wie beispielsweise beim Thema Homeoffice zuzulassen. Bei unserer internen Servicestelle für die Belegschaft werden die Beschäftigten persönlich und individuell beraten. Auch das oberste Management trägt die familienfreundlichen Maßnahmen mit.

Johannes Berger, Leiter Personal

METRO Cash & Carry Österreich GmbH

Branche: Großhandel

Beschäftigte: 137 (85 Frauen, 52 Männer)

Wir vertrauen unseren zufriedenen, motivierten, emotional stabilen und ausgeglichenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sind unser höchstes Gut und der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Erfolg. Mit unserer Teilnahme und unseren Bemühungen wollen wir am Standort Dornbirn österreichweit innerhalb des Unternehmens eine Vorreiterrolle einnehmen und aufzeigen, dass es sich lohnt, familienfreundlich zu sein. Wir bieten viele verschiedene Arbeitszeitmodelle an, achten auf Gegenschichten der Partnerinnen und Partner und haben stets ein offenes Ohr. Wir sind stolz auf die Auszeichnung.

Günther Kreuzhuber, Geschäftsleiter

Mondelez Österreich Production GmbH

Branche: Lebensmittelindustrie

Beschäftigte: 320 (112 Frauen, 208 Männer)

Familienfreundlichkeit ist für uns eine Selbstverständlichkeit und seit langem in unseren Unternehmenszielen sowie unserem Leitbild verankert. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und

hilft uns, die beste Milka-Schokolade herzustellen. Durch nachhaltige und intensive Maßnahmen sowie laufende Thematisierung der Familienfreundlichkeit konnten wir in der Führungsebene Verständnis und Unterstützung erreichen. Die Mitarbeitenden sind dankbar – und das kommt zurück.

Beate Kreyer, HR

Omicron electronics GmbH

Branche: Energietechnik

Beschäftigte: 426 (90 Frauen, 336 Männer)

Die Familie ist im Idealfall das Wichtigste im Leben. Wenn die Partnerinnen und Partner sowie die Kinder zufrieden und glücklich sind, sind es auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es macht großen Spaß, familienfreundliche Maßnahmen zu setzen, weil es spürbar ist, wie gut dies den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tut. Auch seit der letzten Auszeichnung entwickelten wir uns ständig weiter und haben zusätzliche Maßnahmen wie z. B. einen Papa-Monat in der Arbeitszeit-Regelung, Lieferung der privaten Gemüsekiste ins Unternehmen, Infoveranstaltung zum Thema Pflege und gezielte Infos zur Väterkarenz initiiert.

Cornelia Pichler, HR

Raiffeisenbank Im Rheintal eGen

Branche: Finanz- und Bankwesen

Beschäftigte: 126 (73 Frauen, 53 Männer)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schöpfen ihre zahlreichen Talente und Potenziale auch innerhalb der eigenen Familie und setzen diese in der täglichen Arbeit im Unternehmen gewinnbringend für alle Beteiligten ein. Der Raiffeisenbank Im Rheintal ist dies wichtig und sie fördert die Beschäftigten dabei. Die Gestaltung vernünftiger Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist unternehmerisch und menschlich. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belohnen ihr Unternehmen mit großer Loyalität, einer hohen Arbeitsmotivation und letztlich sich selbst mit einem Mehr an persönlicher Zufriedenheit.

Gernot Erne, Vorstand

Raiffeisenlandesbank Vorarlberg Waren- und Revisionsverband reg.Gen.m.b.H

Branche: Finanzdienstleistung

Beschäftigte: 329 (175 Frauen, 154 Männer)

Familienfreundlichkeit ist eine Wertschätzung für jede Einzelne und jeden Einzelnen. Ein persönlicher Umgang und ein gutes Miteinander haben einen hohen Stellenwert. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein stabiles Umfeld mit flexiblen Arbeitszeiten, fördern und begleiten diese mit Coachingangeboten, gehen langfristige Bindungen ein und befassen uns stetig mit Themen wie Personalentwicklung und Work-Life-Balance. Die Personalabteilung unterstützt nicht nur die Beschäftigten individuell bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen, sondern auch die Führungskräfte.

Andreas Stieger, Personalleiter

Sutterlüty Handels GmbH

Branche: Lebensmittelhandel

Beschäftigte: 592 (473 Frauen, 119 Männer)

Für Sutterlüty ist es schon lange ein großes Anliegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Wir freuen uns daher umso mehr, dass wir gemeinsam mit unseren Teammitgliedern in den letzten Jahren ein größeres Bewusstsein und einen sensibleren Umgang mit diesem Thema entwickeln konnten. Flexible Arbeitszeitlösungen, gezielte Aus- und Weiterbildungen in der hauseigenen Sutterlüty Akademie inklusive Kinderbetreuung, die Begleitung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern und der persönliche Kontakt bis zum Chef sind nur einige der Maßnahmen, die Sutterlüty als Arbeitgeber b'sundrig attraktiv machen.

Eva Wolf, Leitung Personalentwicklung

Versluis Restaurant GmbH

Branche: Systemgastronomie

Beschäftigte: 271 (211 Frauen, 60 Männer)

Oft ist es für Eltern schwierig, die Ausübung eines Berufes bzw. starre Arbeitszeiten mit den Anforderungen der Familie zu vereinbaren. Wir sehen unseren Auftrag als familienfreundliches Unternehmen auch in der Ermög-

lichung von entsprechenden Arbeitszeitmodellen. Durch Teilzeitanstellungen und flexible Gestaltung der Arbeitstage im Schichtbetrieb haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, die Berufstätigkeit an ihre persönlichen Lebensumstände und Bedürfnisse anzupassen. Wir gehen auf die Bedürfnisse der Familien ein, im Gegenzug bekommen wir höhere Motivation und Leistung.

Annette Versluis, Verwaltung

Volksbank Vorarlberg e. Gen.

Branche: Finanzdienstleistung, Bank

Beschäftigte: 290 (168 Frauen, 122 Männer)

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ist heute schwieriger denn je. Das Ziel der Volksbank Vorarlberg e. Gen. ist es, mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem Kinderbetreuungsangebot alle Angestellten zu unterstützen und in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern. Wir begleiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv als Partner in allen Lebensphasen. Über die Auszeichnung freuen wir uns ganz besonders. Diese bestärkt uns nicht nur in unserem Selbstverständnis als familienfreundlicher Arbeitgeber, sondern ist Ansporn dafür, noch mehr Anreize zu schaffen.

Gerhard Hamel, Vorstandsvorsitzender

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Branche: Finanzdienstleistung, Bank

Beschäftigte: 698 (417 Frauen, 281 Männer)

Sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch das Unternehmen profitieren von familienfreundlichen Maßnahmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heute für viele Beschäftigte ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeits- und Lebensqualität. Die Auszeichnung mit dem Gütesiegel erachten wir als Auftrag, die bestehenden Rahmenbedingungen weiter zu optimieren. Derzeit bieten wir unter anderem einen Erste-Hilfe-Kurs mit Schwerpunkt „Notfall bei Kindern“, Auszahlung einer einmaligen Geburts-/Heiratsbeihilfe über das Gehalt, laufender Ausbau des Karenzangebotes für werdende Eltern und individuelle Teilzeitmodelle an.

Egon Helbok, Leiter Personal

Non-Profit-Unternehmen

ab*austria, Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen

Branche: Dienstleistung

Beschäftigte: 12 Frauen

Wir bieten eine Vielfalt spezifischer Leistungen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben erleichtern sollen. Ein wichtiges Angebot sind die flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle. Das Modell Top-Job-Sharing wird auf Geschäftsführungsebene bereits seit 18 Jahren gelebt und seit 2015 auch auf Leitungsebene am Standort Vorarlberg praktiziert. Es bietet eine optimale Möglichkeit, Familie und Privatleben mit der Verantwortung einer Führungsposition zu vereinbaren. Ein systematisiertes Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement leben wir intern, zusätzlich coachen wir andere Unternehmen in diesem Bereich.

Daniela Schallert, Geschäftsführerin

Alten-, Wohn- und Pflegeheim der Kreuzschwestern GmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 70 (64 Frauen, 6 Männer)

Wir haben flache Hierarchien, die Mitarbeitenden können mit ihren Anliegen und Themen kommen. Familienfreundlichkeit ist intern gelebte Kultur, gehört zu unserem Beruf, unserer Wertehaltung und entspricht den gelebten Grundsätzen des Ordens: respektvoller Umgang, gelebte Nächstenliebe, Ehrlichkeit und Toleranz. Die wirtschaftlichen und inhaltlichen Ergebnisse zeigen, dass wir damit richtig liegen.

Thomas Vranjes, Geschäftsführer

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 355 (216 Frauen, 139 Männer)

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich wohlfühlen. Das Verständnis für private und familiäre Bedürfnisse ist genauso selbstverständlich, wie ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander. Wir bieten flexible Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, die die individuelle Gestaltung von Beruf und Privatleben ermöglichen. Wir passen diese gemeinsam an die jeweilige Situation an, da die Gewichte auf der Work-Life-Balance-Waage im Lebensverlauf variieren.

Peter Hämmerle, Geschäftsführer

Büro für Berufsintegrationsprojekte Öhe GmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 13 (10 Frauen, 3 Männer)

Wir sind ein junges Team, in dem die familiären Ansprüche steigen. Daher bieten wir eine größtmögliche Flexibilität und eine eigenverantwortliche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit. Die Bindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine geringe Fluktuation sind genauso wichtig wie ein gutes Klima und ein unterstützendes Team.

Philipp Gantner, Organisatorischer Leiter

Caritas der Diözese Feldkirch

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 451 (338 Frauen, 113 Männer)

Familienfreundlichkeit ist bei uns etabliert und selbstverständlich gelebte Kultur, strukturierte Maßnahmen sind im Grundlagenpapier nachhaltig gefestigt und verankert. Es gibt bei uns eine Wahlmöglichkeit zwischen frühem Wiedereinstieg oder verlängerter Karenz, zudem besonders flexible Arbeitszeiten und vielfältige Teilzeitmöglichkeiten. In den letzten zwei Jahren wurde ein zusätzlicher Schwerpunkt auf das Thema ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelegt.

Monika Kawaus, Leitung Personal

dafür gem. GmbH

Branche: Sozialwirtschaft

Beschäftigte: 40 (33 Frauen, 7 Männer)

Im Mittelpunkt steht der Mensch. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Kapital der Firma. Es ist wichtig, diese langfristig im Unternehmen zu halten und ihnen die größtmögliche Unterstützung für ihre anspruchsvolle Arbeit zukommen zu lassen. Durch eine Gleitzeitvereinbarung können sie ihre Zeit frei einteilen. Durch Teilzeitmodelle berücksichtigen wir auch die persönliche Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kurt Öhe, Geschäftsführer

Ehe- und Familienzentrum

Branche: Bildung, Beratung, Seelsorge

Beschäftigte: 9 (7 Frauen, 2 Männer)

Das Ehe- und Familienzentrum fördert und unterstützt Familien in ihrer Entfaltung. Gelebte Familienfreundlichkeit ist daher auch im Arbeitsalltag eine Selbstverständlichkeit und spiegelt sich auch im Beratungs- und Bildungsangebot wider. Es muss intern stimmen, was wir nach außen tragen. Familienbewusste Personalpolitik ist somit eine Selbstverständlichkeit für uns.

Edgar Ferchl-Blum, Geschäftsleitung

INTEGRA Vorarlberg gem. GmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 122 (51 Frauen, 71 Männer)

Das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ bietet die Möglichkeit der Evaluation und Weiterentwicklung. Zu unseren familienfreundlichen Maßnahmen zählen individuelle Teilzeitmodelle, die auf Betreuungszeiten und familiäre Bedürfnisse abgestimmt sind. Supervision, vorrangige Berücksichtigung bei der Urlaubsplanung, Sonderurlaube, betriebliche Pensionsvorsorge, Zeitanparmodelle u. v. m. Das familiäre Arbeitsumfeld trägt zur Motivation bei und ist Garant für qualitativ hochwertige Arbeit, die die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden sicherstellt.

Brigitte Krepl, Gleichstellungsbeauftragte

Seminar- und Gästehaus „Im Kloster Bezau“

Branche: Tourismus

Beschäftigte: 7 (5 Frauen, 2 Männer)

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gerne im Haus, sie kommen gerne und fühlen sich wohl. Wichtig ist, dass man beide Lebensbereiche – Beruf und Familie – gut unter einen Hut bringt. Unsere Devise: Wenn man will, klappt alles – man muss nur darüber miteinander sprechen. Das tun wir und es funktioniert super.

Simone Hatheier, Geschäftsführerin

SeneCura Sozialzentrum Haus Bludenz GmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 83 (67 Frauen, 16 Männer)

Individuelle Teilzeitmodelle ermöglichen den Mitarbeitenden in unserem Haus eine persönliche Arbeitszeitgestaltung. Bei der Dienst- und Urlaubsplanung berücksichtigen wir die Wünsche zum größten Teil. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebliche Gesundheitsförderung (Rückenschule, Laufgruppe, Supervision) sowie Freiwunschstage. Karierte Mitarbeiterinnen sind im Team eingebunden. Eine zunehmende Herausforderung sind die Wünsche nach fixen Einsatztagen.

Roland Staffler, Heimleitung

Sozialdienste Götzis GmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 128 (115 Frauen, 13 Männer)

Vor allem der Pflegebereich ist noch immer ein „Frauenberuf“. Gerade deswegen – wir haben viele Mütter – ist es besonders wichtig, eine Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in unserem Unternehmen die wichtigste Ressource, deshalb bieten wir ihnen auch die besten und vor allem maßgeschneiderte Lösungen. Familienfreundlichkeit ist ein großes Thema.

Daniel Lins, Heimleiter

St. Anna-Hilfe gGmbH

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 407 (363 Frauen, 44 Männer)

Als innovative Trägerin in der Altenhilfe verfolgt die St. Anna-Hilfe konsequent den bewohner- und mitarbeiterorientierten Leitsatz „In unserer Mitte – Der Mensch“. Familienfreundlich ist die St. Anna-Hilfe schon wegen ihres sozialen Auftrags, aber auch aus Überzeugung – egal, ob es um Kinderbetreuung, Gesundheitsangebote, Dienstplanregelungen oder die individuelle Arbeitszeitgestaltung geht. Die St. Anna-Hilfe unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer sinnstiftenden Aufgabe nach Kräften.

Winfried Grath, Verwaltungsleiter

Stiftung Jupident

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 154 (121 Frauen, 33 Männer)

Wir haben eine Arbeitsphilosophie, die sich spezifisch auf unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien bezieht. Deshalb ist das Thema Familienfreundlichkeit nicht eigens in unserer Vision verankert, sondern gelebte Praxis. Wir sind bemüht, offen und transparent mit unseren Mitarbeitenden umzugehen. Es gibt Bereiche, in denen unsere Flexibilität Grenzen hat, aber wir bieten eine frühe Urlaubsplanung sowie einen früh zur Verfügung stehenden Dienstplan, Dienste können getauscht werden, Fortbildungen werden angeboten u. v. m.

Manfred Ganahl, Geschäftsführer

Verein Familie & Beruf Vorderland, KiPa

Branche: Kleinkinderbetreuung

Beschäftigte: 6 Frauen

Wir bieten Frauen Teilzeitarbeitsplätze an und gehen auf die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen, wie z. B. flexible Dienstzeiten, ein. Mitarbeiterinnen können bei uns zu Mittag kostenlos essen sowie Getränke inkl. Kaffee und Jause konsumieren. In Notsituationen kann die Mitarbeiterin auch einmal einen Tag zuhause bleiben – wir springen gerne füreinander ein.

Klaudia Safarik, Geschäftsführerin

Verein Lebensraum Bregenz

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 5 (4 Frauen, 1 Mann)

Als kleiner Verein sind wir auf flexible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Eine gute Balance von Geben und Nehmen ist zum Vorteil von beiden Seiten. Wir unterstützen familiäres Engagement und die Erfahrung zeigt, dass dies mit hohem Engagement, Flexibilität und absolutem Teamwork von Seiten der Beschäftigten zurückkommt. Wir sind ein wirklich stabiles Team, arbeiten sehr gut zusammen und fühlen uns wohl.

Peter Weiskopf, Geschäftsführer

Volkshochschule Götzis

Branche: Erwachsenenbildung

Beschäftigte: 22 (19 Frauen, 3 Männer)

Wir versuchen individuell und flexibel auf die familiären Bedürfnisse und Nöte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Familiäre Rahmenbedingungen führen zu einem guten und entspannten Arbeitsklima. Nicht zuletzt, weil ich selbst drei Kinder habe, weiß ich um die Gegebenheiten, Verpflichtungen und Organisation einer Familie bestens Bescheid.

Stefan Fischnaller, Geschäftsführer

Vorarlberger Familienverband

Branche: Soziale Dienstleistung

Beschäftigte: 13 (12 Frauen, 1 Mann)

Familienfreundlichkeit gehört zu unserem Tagesgeschäft und ist eine Selbstverständlichkeit für uns. Wir finden immer individuelle Lösungen bei Bedarf und bemühen uns, das Familien- und Arbeitsleben vereinbar zu machen. Wir möchten durch unsere Teilnahme am Bewerb auch Vorbild sein für andere Betriebe.

Andrea Kramer, Geschäftsführerin



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.

Landeshauptmann Markus Wallner

Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Amt der Stadt Dornbirn – Rathaus Verwaltung

Branche: Öffentliche Verwaltung
Beschäftigte: 146 (71 Frauen, 75 Männer)

Dornbirn ist sehr familienfreundlich. Wir zeigen das mit zahlreichen Angeboten und Aktionen für unsere Familien. Auch die Dornbirner Verwaltung lebt Familienfreundlichkeit. Beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Das Wissen, dass die Kinder unsere Zukunft sind, zeigt sich in der hohen Wertschätzung unseren Familien gegenüber. Mit der Auszeichnung als „familienfreundlicher Betrieb“ wird dieses Engagement auch nach außen sichtbar.

Andrea Kaufmann, Bürgermeisterin

Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Branche: Dienstleistung öffentlichen Rechts
Beschäftigte: 235 (164 Frauen, 71 Männer)

Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und bietet eine Arbeitsumgebung, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie gut vereinbaren können. Flexible Arbeitszeitmodelle im Interesse der Beschäftigten, Sabbaticals, Altersteilzeitmodelle, Telearbeitszeitmodelle und geblockte Arbeitszeiten sind einige von vielen Angeboten. Um Chancengleichheit zu wahren, fördern wir einen raschen Wiedereinstieg nach der Karenz, fördern Väterkarenz, bieten Orientierungsgespräche und die Organisation und Finanzierung professioneller Kinderbetreuungseinrichtungen während der Grundausbildung und bei internen Weiterbildungsveranstaltungen.

Maria Liepert, Personalleiterin

Fachhochschule Vorarlberg GmbH

Branche: Bildung
Beschäftigte: 252 (120 Frauen, 132 Männer)

Wir haben ein klares Commitment zu gender- und diversity-gerechter Hochschulentwicklung inklusive dem Thema Familienfreundlichkeit. Wir bieten unter anderem eine Anlaufstelle für die Beratung rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein Platzkontingent in einer überbetrieblichen Kinderbetreuung, höchstmögliche Ausweitung der Gleitzeit, bevorzugte Urlaubsberücksichtigung für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten, Ausweitung des Familienbegriffs bei Betreuungspflichten, professionelles Karenz-Management, Väterförderung u. v. m. Das Thema Familienfreundlichkeit ist auch im Leitfaden für die Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgenommen.

Birgit Blenke, Gleichbehandlungsbeauftragte

Gemeinde Mäder

Branche: Öffentliche Verwaltung
Beschäftigte: 58 (47 Frauen, 11 Männer)

Wir bemühen uns seit eh und je, im Rahmen unserer Möglichkeiten sehr familienfreundlich zu sein. Durch die Bewerbung wollten wir dies überprüfen lassen und vergleichen. Familienorientierung ist eine Grundhaltung, nach innen und nach außen. Individuelle Wünsche und Bedürfnisse einzelner Mitarbeitenden werden berücksichtigt, wir finden Lösungen, wenn jemand Hilfe benötigt. Wir haben ein sehr gutes Betriebsklima und das Team hilft sich gegenseitig. Bei Notfällen gewähren wir „Sonderurlaube“.

Helmut Giesinger, Gemeindesekretär

Kongresskultur Bregenz GmbH

Branche: Kultur

Beschäftigte: 68 (36 Frauen, 32 Männer)

Wir versuchen individuell auf jede Herausforderung unserer Beschäftigten einzugehen und Rücksicht zu nehmen – die Bedürfnisse sind unterschiedlich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gemeinsam mit dem Gesundheitsmanagement ein zentrales Anliegen. Der Betriebsrat und die Personalabteilung ziehen hier gemeinsam an einem Strang und entwickeln die Familienfreundlichkeit weiter. Das Bewusstsein für das Thema ist seit der letzten Auszeichnung noch größer geworden.

Christian Hartmann, Personalleiter

Landeskrankenhaus Bludenz

Branche: Gesundheitswesen

Beschäftigte: 388 (277 Frauen, 111 Männer)

Die gegenseitige Rücksichtnahme ist ein ungeschriebenes Gesetz. Wir pflegen intern eine sehr offene Kultur, die Chefärztin, der Verwaltungsdirektor und der Pflegedirektor sowie der Betriebsrat stimmen sich untereinander ab. Wir haben einen sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit flexiblen Arbeitszeiten – die familienfreundlichen Arbeitszeitbedingungen im Krankenhaus sind ein wichtiges Instrument, um bestehendes Personal zu binden und neues zu finden. Für persönliche Anliegen haben wir stets ein offenes Ohr und versuchen lösungsorientiert für alle Beteiligten die Situation zu meistern.

Harald Bertsch, Verwaltungsdirektor

Landeskrankenhaus Bregenz

Branche: Gesundheitswesen

Beschäftigte: 751 (562 Frauen, 189 Männer)

Wir bemühen uns, familienfreundliche Arbeitsplätze zu bieten. Wir gehen in der Dienstplangestaltung auf Wünsche ein – man findet immer eine Lösung. Viele individuelle Lösungen setzen wir beispielsweise auch um, wenn es um Weltreisen, Auszeiten oder Sonderurlaube geht. Auch kümmern wir uns beispielsweise um unsere Mitarbeiterinnen ab Beginn der Schwangerschaft

(Beratung, eigene Kinderbetreuung, Ferien- und Schülerbetreuung), fördern den Papa-Monat und ermöglichen auch Ärztinnen und Ärzten Teilzeitleösungen.

Patricia Zangerl, Betriebsrätin

Landeskrankenhaus Hohenems

Branche: Gesundheitswesen

Beschäftigte: 428 (329 Frauen, 99 Männer)

Familienfreundlichkeit ist ein Begriff, der im Landeskrankenhaus Hohenems nicht mehr wegzudenken ist. Wir sind sehr engagiert bei diesem Thema und nehmen die Herausforderung Familienfreundlichkeit sehr gerne an. Durch die Zunahme der Teilzeitkräfte sind wir in unserer Flexibilität täglich gefordert und versuchen hier eine positive Entwicklung zu erzeugen. Derzeit gibt es schon zahlreiche familienfreundliche Arbeitsmodelle über alle Berufsgruppen verteilt. Ärztinnen mit angepassten Teilzeitmodellen, Teilzeitkräfte in der mittleren Führungsebene, zahlreiche Modelle im Bereich Elternteilzeit in der Pflege, Gleitzeitmodelle in der Berufsgruppe Verwaltung, usw. Das Ziel ist es, jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter einen attraktiven Arbeitsplatz anbieten zu können.

Arno Geiger, Pflegedirektor

Marktgemeinde Bezau

Branche: Öffentliche Verwaltung

Beschäftigte: 34 (23 Frauen, 11 Männer)

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, stellt oft eine große Herausforderung dar. Die Marktgemeinde Bezau bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitlösungen, Kinderbetreuungsplätze, fördert den Wiedereinstieg nach der Karenz und nimmt Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen. Auch unsere männlichen Mitarbeiter finden die familienfreundlichen Rahmenbedingungen sehr positiv. Wir möchten Vorbild sein und haben auch andere Betriebe in Bezau motiviert, sich an dieser Initiative zu beteiligen.

Gerhard Steurer, Bürgermeister

Marktgemeinde Götzis

Branche: Öffentliche Verwaltung

Beschäftigte: 155 (101 Frauen, 54 Männer)

Die Familie ist wichtig und Familienstrukturen müssen erhalten bleiben. Die Marktgemeinde Götzis ist bemüht, die Arbeitsplätze und das Umfeld so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich gegeben ist. Für unsere Belegschaft ist es aber ein Geben und Nehmen. Wir brauchen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir fördern auch die Familienfreundlichkeit innerhalb der Gemeinde.

Christian Loacker, Bürgermeister

Marktgemeinde Rankweil

Branche: Öffentliche Verwaltung

Beschäftigte: 158 (100 Frauen, 58 Männer)

Die Marktgemeinde Rankweil bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Möglichkeiten für Teilzeitarbeit. Das „A+0“ ist eine gute Kinderbetreuung, die beiden Elternteilen ermöglicht, in dem Umfang zu arbeiten, wie sie es möchten bzw. es für sie in der Lebensphase möglich ist. In den letzten Jahren wurden dazu erhebliche Anstrengungen unternommen. Wir möchten dran bleiben, uns entwickeln, im Austausch sein. Die Kooperation mit anderen Rankweiler Unternehmen, ein gemeinsames Betreuungsangebot zu schaffen und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zuzuschneiden, ist ein Gewinn für alle.

Martin Summer, Bürgermeister

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Branche: Sozialversicherung

Beschäftigte: 59 (38 Frauen, 21 Männer)

Wir sind bereits zweifach ausgezeichnet und sind stolz auf diese Auszeichnung. Unser Kollektivvertrag bietet familienfreundliche Rahmenbedingungen, darüber hinaus fördern wir eine familienfreundliche Personalpolitik. Es gibt sehr flexible Teilzeitleösungen und Gleitzeitmodelle, die an Kinderbetreuungsmöglichkeiten angepasst werden können. Darüber hinaus haben wir kürzlich strukturierte Karenz- und Planungsgespräche sowie „Karenzrückkehrgespräche“ eingeführt. Ein Sozialfond federt finanzielle Belastungen bei der Kinderbetreuung ab.

Johannes Pfefferkorn, Betriebsratsvorsitzender

Vorarlberger Gebietskrankenkasse

Branche: Sozialversicherung

Beschäftigte: 376 (226 Frauen, 150 Männer)

Wir leben eine sehr soziale Betriebskultur mit Chancengleichheit für Frauen und Männer und unterstützen je nach Möglichkeit die Wünsche in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen wie z. B. flexible Gleitzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Sabbatical, usw. ermöglichen wir eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir bieten vielfältige Weiterbildungsangebote und ein breites Spektrum an betrieblicher Gesundheitsförderung. Unser Betriebsrat ist sehr engagiert und organisiert immer wieder familienbewusste Aktionen.

Melanie Masal, Personal

Auf einen Blick – Die ausgezeichneten familien- freundlichen Betriebe 2016-2017

3P Geotechnik ZT GmbH und 2P Baumesstechnik GmbH	Landeskrankenhaus Bregenz
Alpen Hotel Post e.U.	Landeskrankenhaus Hohenems
ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG	Licht- und Elektroplanungsbüro Hecht
Alten-, Wohn- und Pflegeheim der Kreuzschwestern GmbH	Marktgemeinde Bezau
Amt der Stadt Dornbirn – Rathausverwaltung	Marktgemeinde Götzis
AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH	Marktgemeinde Rankweil
Arbeitsmarktservice Vorarlberg	Media Team Kommunikationsberatung Ges.m.b.H.
Architekturbüro Nikolussi Hänslers Ziviltechniker OG	METRO Cash & Carry Österreich GmbH
Bahl Fend Bitschi Fend Steuerberatung GmbH & Co KG	Mondelez Österreich Production GmbH
Bewegungsberg Golm – Illwerke Tourismus	NIGG BUS GmbH
Bitsche Optik GmbH	Omicron electronics GmbH
Bregenzer Festspiele GmbH	Ordination Dr. Fabianek-Türtscher
Buchdruckerei Lustenau GmbH	Piepmatz Gebraucht- und Neuwarenhandel für Kinder
Büro für Berufsintegrationsprojekte Öhe GmbH	proTask IT-Management GmbH
Carcoustics Austria Ges.m.b.H.	Pzwei. Pressearbeit.
Caritas der Diözese Feldkirch	Raiffeisenbank Im Rheintal eGen.
Consolidate Software GmbH & Co KG	Raiffeisenbank Vorderland reg. Gen.m.b.H
dafür gem. GmbH	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg
Dorf-Installationstechnik GmbH	Reha-Klinik Montafon Betriebs-GmbH
Dornbirner Sparkasse Bank AG	Seminar- und Gästehaus "Im Kloster Bezau"
Ehe- und Familienzentrum	SeneCura Sozialzentrum Haus Bludenz gGmbH
ENJO International GmbH	Silvretta-Haus, Illwerke Tourismus
Etiketten CARINI GmbH	Sozialdienste Götzis GmbH
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, Landesstelle Vorarlberg
Fidel Gmeiner GmbH & Co KG	St. Anna-Hilfe für ältere Menschen gGmbH
Gantner Electronic GmbH	Stiftung Jupident
Gemeinde Mäder	Sutterlüty Handels GmbH
Gesundhotel Bad Reuthe – Bad Reuthe Frick GmbH	Tectum GmbH
Glatz Stempel GmbH	Thurnher Druckerei GmbH
Hofer KG, Vorarlberg	Übelher Steuerberatung GmbH
Hotel Post Bezau GmbH & Co KG und Susanne Kaufmann Kosmetik GmbH	Verein abz*austria, Vorarlberg
icare sales & services Dialogmarketing GmbH	Verein Familie & Beruf Vorderland, KiPa
ikp Vorarlberg GmbH	Verein Lebensraum Bregenz
illwerke vkw	Versluis Restaurant GmbH
Inhaus Handels GmbH	Vitalhotel Quellengarten – Lingenau Wellness GmbH
INTEGRA Vorarlberg gem. GmbH	Volksbank Vorarlberg e. Gen.
Ivoclar Vivadent Manufacturing GmbH	Volkshochschule Götzis
Josef Feuerstein Ges.m.b.H & Co. KG.	Vorarlberger Familienverband
Julius Blum GmbH	Vorarlberger Gebietskrankenkasse
Kaplina Engineering GmbH & Co KG	Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG
Kongresskultur Bregenz GmbH	Walser KG
Landeskrankenhaus Bludenz	Wellnesshotel Linde GmbH

Die Standorte der ausgezeichneten familienfreundlichen Betriebe 2016-2017

- 1 Altach
- 1 Au
- 3 Bezaun
- 1 Bizau
- 1 Blons
- 7 Bludenz
- 14 Bregenz
- 1 Bürs
- 9 Dornbirn
- 1 Egg
- 5 Feldkirch
- 1 Frastanz
- 5 Götzis
- 1 Hard
- 1 Höchst
- 5 Hohenems
- 2 Klaus
- 1 Lingenau
- 2 Lustenau
- 1 Mäder
- 1 Meiningen
- 1 Nüziders
- 1 Partenen
- 7 Rankweil
- 1 Reuthe
- 2 Röthis
- 1 Schlins
- 2 Schruns
- 1 Sulz
- 1 Sulzberg
- 1 Vandans
- 2 Wolfurt



Impressum:

Herausgeber und Medieninhaber:
Amt der Vorarlberger Landesregierung,
Fachbereich Jugend und Familie, 6901 Bregenz.
Erscheinungsort: Bregenz
T +43 5574/511 24144 | familie@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/familieundberuf

Redaktion: Monika Lutz

Text: ikp Vorarlberg GmbH

Gestaltung: Sylvia Dhargyal

Fotos: Amt der Vorarlberger Landesregierung,
istock Photo

Druck: Thurnher Druckerei GmbH
Stand Jänner 2016