



Staatspreis
Familie & Beruf 2024





Familienfreundlichkeit im Unternehmen hat viele Gesichter

Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Indem Arbeitgeber familienfreundliche Arbeitsbedingungen und passgenaue Maßnahmen schaffen, leisten sie einen wesentlichen Beitrag, um den komplexen Bedürfnissen von Familien gerecht zu werden. Dabei zeigt sich, dass eine familienfreundliche Personalpolitik nicht nur das Wohlbefinden der Beschäftigten erhöht, sondern auch entscheidend zur Steigerung der Produktivität, zur Mitarbeiterbindung und zur Attraktivität am Arbeitsmarkt beiträgt.

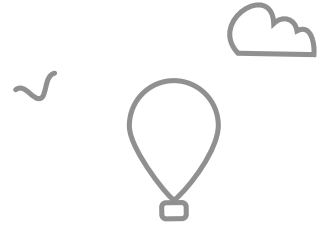
Der Staatspreis „Familie & Beruf“ präsentiert jene Arbeitgeber, die durch ihre familienfreundliche Personalpolitik besonders herausragen. Ausgezeichnet werden Unternehmen und Institutionen, deren familienfreundliche Maßnahmen am meisten überzeugen und somit einen wichtigen Beitrag zu einer noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich leisten. Ein Auszug der Initiativen der ausgezeichneten Betriebe sowie die Jurybegründung zu jedem Staatspreisträger werden in dieser Broschüre dargestellt.

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ widmet sich in diesem Jahr dem Thema „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“. Mittels öffentlichem Online-Voting standen Best Practices und Kampagnen zur Wahl, die die Bedürfnisse und Herausforderungen von Vätern in der Arbeitswelt ernst nehmen und entsprechende Unterstützung anbieten.

Ich bedanke mich herzlich bei allen ausgezeichneten Betrieben. Gleichzeitig möchte ich dazu anregen, den Weg der innovativen Ideen, bewährten Konzepte und mutigen Ansätze fortzusetzen, und damit die Arbeitswelt in Österreich noch familienfreundlicher zu gestalten.

MMag. Dr. Susanne Raab

Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien im Bundeskanzleramt



STATUTEN & BEURTEILUNGSKRITERIEN	6
STAATSPREISTRÄGER 2024	11
ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES STAATSPREISES	32
SONDERPREIS 2024 <i>„Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“</i>	33
DIE TROPHÄE	42
IMPRESSUM	43

1. PRÄAMBEL

Die Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien zeichnet im Rahmen des alle zwei Jahre vergebenen Staatspreises „Familie & Beruf“ Unternehmen und Institutionen aus, die besondere Maßnahmen und Leistungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit realisiert haben.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ baut auf den Landeswettbewerben auf. Durch die Weiterführung der Landeswettbewerbe auf Bundesebene und die Verleihung eines Staatspreises werden die Landeswettbewerbe unterstützt und gestärkt. Zudem werden durch die Vernetzung der Landeswettbewerbe und des Staatspreises mit dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ die ausgezeichneten Betriebe nachhaltig in das österreichweite Netzwerk für mehr Familienfreundlichkeit mit eingebunden.

2. ZIELE

Mit dem Staatspreis „Familie & Beruf“ werden österreichweit Unternehmen und Institutionen mit familienbewusster Personalpolitik vorgestellt und ausgezeichnet. Die ausgezeichneten Betriebe aus allen Bundesländern sollen als Vorzeigebispiele im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ fungieren und nachhaltig in dieses eingebunden werden.

3. PREISE

3.1 Staatspreis und Platzierungen

Vergeben wird der Staatspreis in den Kategorien

- Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Beschäftigten
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten
- Non-Profit Unternehmen/Institutionen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Die mit dem Staatspreis ausgezeichneten Unternehmen/Institutionen erhalten im Rahmen der Staatspreisverleihung eine gerahmte und von der zuständigen Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien unterfertigte Urkunde sowie das Staatspreis-Kennzeichen. Der jeweils erste Platz jeder Kategorie erhält zudem eine Staatspreis-Trophäe. Das Staatspreis-Kennzeichen besteht aus dem Staatspreis-Logo und -Schriftzug mit der Jahreszahl der Verleihung und der jeweiligen Platzierung. Das Kennzeichen kann, in unveränderter Form, für Marketing- und Employer Branding-Zwecke verwendet werden.

3.2 Sonderpreis

Zusätzlich kann ein Sonderpreis für ein spezielles Projekt zu einem vom Veranstalter vor Beginn der Ausschreibung zu definierendem Thema vergeben werden. Ein Sonderpreis wird im Rahmen der Ausschreibung zum Staatspreis als Aktions-/Projektwettbewerb ausgeschrieben. Die Einreichungen der Projekte zum Sonderpreis erfolgen per Mail und haben Folgendes zu enthalten:

- Kurzer Fragebogen zum Unternehmen/zur Institution
- Anmeldung zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“
- Mind. 3 Bilder (300 dpi) zum Projekt
 - Bekanntgabe Herstellerbezeichnung/Bildnachweis gem. § 74 Urheberrechtsgesetz
- Schriftliche Informationen zum Projekt (Motivation, Hintergrund, Ablauf, Ergebnis etc.)

Die eingereichten Projekte werden auf einer Plattform der Familie & Beruf Management GmbH zur offenen Online-Bewertung abgebildet. Die mit einem Sonderpreis ausgezeichneten Projekte erhalten im Rahmen der Staatspreisverleihung eine von der zuständigen Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien unterfertigte Urkunde.

4. TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Für die Teilnahme am Staatspreis „Familie & Beruf“ ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten in der jeweiligen Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten jeweiligen Landeswettbewerbs Voraussetzung. Der/Die teilnehmende Betrieb/Institution muss zudem im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als Partner angemeldet sein. Die Anmeldung erfolgt kostenlos über die Webseite: www.unternehmen-fuer-familien.at

Statuten & Beurteilungskriterien

Die Einreichungen haben daher zu enthalten:

- Den ausgefüllten Online-Fragebogen
- Anmeldung zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die jeweiligen Landesvertreterinnen und -vertreter haben eine Aufstellung der landesinternen Ergebnisse an den Organisator (FBG) zu übermitteln. Im Fall von ex aequo-Platzierungen muss durch die landesinterne Jury eine Auswahl getroffen werden, welche drei Betriebe in der jeweiligen Kategorie zur Einreichung zum Staatspreis zugelassen werden. Für die richtige Reihung der landesinternen Ergebnisse hat die Landesvertreterin bzw. der Landesvertreter Sorge zu tragen und ggf. Belege über die landesinterne Reihung zu übermitteln.

5. BEURTEILUNGSKRITERIEN

Der Beurteilung durch die Jury liegen nachstehende Kriterien zugrunde:

1. Flexibilität der Arbeitszeit (Priorität I)

- Gleitzeitregelungen
- Individuelle Arbeitszeitregelungen (Abstimmung auf familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben, etc.)

2. Anteil der Teilzeitjobs (Priorität I)

- Anteil der Beschäftigten im Management und im Bereich leitender Angestellter, die Teilzeit arbeiten
- Möglichkeit eines Wechsels zwischen Voll- und Teilzeit

3. Karenz und Wiedereinstieg im Betrieb (Priorität I)

- Kontakt zu Karenzierten z.B. durch Urlaubsvertretung und freie Mitarbeit während der Karenzzeit, regelmäßige Treffen, etc.
- Vorbereitung des Wiedereinstiegs durch Einschulungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder andere spezielle Wiedereinstiegshilfen während der Karenzzeit
- Spezifisches Angebot/Unterstützung des Betriebs zur Förderung der Väterkarenz
- Möglichkeiten zur Ausweitung der Karenzdauer

4. Maßnahmen zur Unterstützung familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben (Priorität I)

- Betriebskindergarten, Betriebstageseltern
- Vom Betrieb angebotene Kinderbetreuungsmöglichkeiten externer Betreuungsdienste (z.B. Flying Nannies, Babysitterpools, etc.)
- Zusammenarbeit mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben
- Spezielle Vereinbarkeitsmaßnahmen
- Erweiterte Pflegefreistellung

5. Familien in Unternehmensphilosophie / Personalpolitik (Priorität I)

- Familien als Thema in der Unternehmensphilosophie
- Familien im Personalentwicklungskonzept
- Familien als Thema betriebsspezifischer Initiativen (z.B. Frauenförderprogramme, Motivation von Vätern für die Väterkarenz/Papamonat, Familienzeitbonus, Elternteilzeit)

6. Weiterbildung im Betrieb (Priorität I)

- Finanzierung der Weiterbildung durch den Betrieb
- Weiterbildung während der Arbeitszeit
- Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte
- Angebot von Kinderbetreuung während der Weiterbildung

7. Unternehmensinterne Informationspolitik (Priorität I)

- Information zu familienfreundlichen Maßnahmen
- Unternehmensinterne Anlaufstelle für Familienfragen

8. Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (Priorität II)

- Anteil von Frauen und Männern im Management
- Anteil von Frauen und Männern im Topmanagement

Statuten & Beurteilungskriterien

9. Flexibilität des Arbeitsortes (Priorität I)

- Möglichkeiten zur flexiblen sowie mobilen Gestaltung des Arbeitsortes (Home Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten, etc.)

10. Services für Familien (Priorität III)

- Zusätzliche finanzielle Leistungen
- Geldwerte Leistungen (Fringe benefits) - z.B. Einkaufsvergünstigungen, Haushaltsservices, etc.

6. JURY

Die Jury wird auf Vorschlag der Organisatorin (FBG) vom Veranstalter (jeweiliges Ressort) bestellt. Sie besteht aus:

- Je einer Vertretungsperson der Bundesländer, die einen Landeswettbewerb durchgeführt haben (nominiert vom zuständigen Landesfamilienreferat)
- Je einer Vertretungsperson der Sozialpartner
- Einer unabhängigen Expertin oder eines unabhängigen Experten (z.B. aus der Wissenschaft, dem HR- oder Personalberatungsbereich, etc.)
- Je einer Vertretungsperson des Veranstalters
- Je einer Vertretungsperson der Organisatorin (FBG). Über das Ergebnis der Jurysitzung kann vorab keine Auskunft gegeben werden. Die Staatspreisträger sowie Zweit- und Drittplatzierten werden erst im Rahmen der offiziellen Verleihung bekanntgegeben.

AUSKÜNFTE

Familie & Beruf Management GmbH

Telefon: 01 218 50 70

E-Mail: staatspreis@familieundberuf.at

www.familienfreundlichsterbetrieb.at



STAATSPREISTRÄGER 2024

Koloo Projects

Wienerbergstraße 40/1
1120 Wien
www.koloo.at

Anzahl der Beschäftigten: 5
Frauen: 3 | Männer: 2



Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

Motive für die Familienfreundlichkeit

„Indem wir Projekte mit Impact initiieren, unterstützen und vorantreiben, fördern wir als Katalysator und Verbindungsstück die Transformation der Wirtschaft, um unserer Vision einer ethischen Wirtschaft etwas näher zu kommen. Dabei agieren wir in unterschiedlichen Rollen und übernehmen vielfältige Aufgaben.“ (Koloo Projects)

Diese Mission von Koloo Projects besteht nicht nur aus Worten, sondern auch aus Taten, und das möglichst effizient und unkompliziert. Im Unternehmen pflegt man eine offene Kommunikation. So wird sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen individuell an die Erfordernisse der Mitarbeitenden angepasst werden. Ebenso wird das Karenzmodell an die Bedürfnisse individuell abgestimmt. Koloo Projects setzt das um, was von den Mitarbeitenden bzw. deren Familien gebraucht wird und lebt eine gleichberechtigte und familienfreundliche Arbeitspolitik vor.

Jurybegründung

Koloo Projects hat als Leitsatz für die tägliche Zusammenarbeit folgende Vision als Maßstab gewählt: „Wir sind überzeugt, dass es möglich und sinnvoll ist, unter fairen, menschenwürdigen, ökologisch nachhaltigen, gleichberechtigten, demokratischen und transparenten Bedingungen erfolgreich wirtschaftlich tätig zu sein. Wir schaffen familienfreundliche Arbeitsplätze, fördern & fordern alle Menschen, um Chancengleichheit zu ermöglichen und in der Gesellschaft voranzubringen.“

Großen Wert legt man zudem auf Flexibilität. Es gibt ausschließlich flexible Arbeitszeitmodelle, bei denen die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit frei einteilen. Auch den Arbeitsort können die Mitarbeitenden frei wählen.

Darüber hinaus engagiert man sich bei Koloo Projects für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft. Frauen werden dabei unterstützt, ein selbstbestimmtes und finanziell unabhängiges Leben zu führen, das es ermöglicht, den vielen Rollenbildern authentisch gerecht zu werden. „Dabei nehmen wir alle Menschen mit, also auch die Männer - denn erst wenn es nicht mehr um „Frauen“ bzw. „Männer“ geht, sondern um „Menschen“, dann sind wir dort, wo wir hinwollen.“



2. PLATZ

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

Ronge & Partner GmbH

Dr. Adolf Schärfstr. 7
2523 Tattendorf

www.ronge-partner.at

Anzahl der Beschäftigten: 14

Frauen: 7 | Männer: 7



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Ronge & Partner GmbH ist ein Familienunternehmen in dem zwei Generationen miteinander tätig sind. Die Mitarbeitenden, die ebenfalls aus mehreren Generationen stammen, sowie deren Familien sind - sofern sie das wollen - integrierter Bestandteil des sozialen Miteinanders. Das Unternehmen fördert Familien, junge Mütter und auch frisch gebackene Väter mit individuellen Möglichkeiten. Ein besonderes Augenmerk wird auf das Karenzmanagement gelegt und erfolgt vor Karenzantritt mehrfach im Zuge von persönlichen Gesprächen mit der HR-Beauftragten. Ebenso werden Möglichkeiten für Kinderbetreuungen im Betrieb aktiv gefördert.

Die Ronge & Partner GmbH versteht sich als Team von Beratungs- und Planungsspezialistinnen und -spezialisten mit den unterschiedlichsten Kompetenzen. Ehrgeiz, Teamgeist und Zusammenhalt haben Ronge & Partner zum führenden Unternehmen der Branche gemacht. Unabhängigkeit und Freiheit sind die Grundlagen des gemeinsamen Wirkens. Toleranz und Respekt herrschen nicht nur innerhalb des Teams vor, sondern gelten auch gegenüber den Partnern, der Umwelt und den nachfolgenden Generationen.



UPPERCUT die agentur GmbH

Lakeside B06a
9020 Klagenfurt
www.uppercut.at

Anzahl der Beschäftigten: 16
Frauen: 12 | Männer: 4



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

UPPERCUT die agentur GmbH fördert die Mitarbeitenden mit ihren Familien und bietet flexible Möglichkeiten, um Arbeit und Familie zu vereinbaren. Die Beschäftigten werden am Weg zu ihrer persönlichen Work-Life-Balance unterstützt und spezifische Elternmodelle erarbeitet. Auf Erkrankungen von Kindern und Partnerinnen und Partnern, beim Eingewöhnen in den Kindergarten oder besondere Familiensituationen (beeinträchtigte Kinder, Alleinerziehende, Pflege von Angehörigen) wird verständnisvoll eingegangen. Auch eine unproblematische Änderung der Arbeitszeiten – z.B. von Teilzeit auf Vollzeit, wenn die Kinder älter werden - ist möglich. Vätern werden eigene Papa-Modelle angeboten, mittels der sie stufenweise in das Berufsleben zurückfinden.

UPPERCUT die agentur GmbH bezahlt eine betriebliche Pensionsvorsorge, Pendlertickets, Bikeleasings, nutzt die Teuerungsprämie für steuerfreie Zuwendungen und schenkt Gutscheine zum Geburtstag. Die Gehälter werden jedes Jahr freiwillig an die Inflation angepasst und den Mitarbeitenden zusätzlich ein Teuerungsbonus ausgezahlt. Zudem gibt es die 4,5 Tage-Woche, Möglichkeiten zum Homeoffice oder auch zum Arbeiten im Ausland. Man hilft den Mitarbeitenden bei der Wohnungssuche, bei finanziellen Engpässen, beim Steuerausgleich, macht auf Steuervorteile aufmerksam und erinnert auch an die Abgaben u.v.m..



Gerstgrasser Steuerberatung GmbH

Walgaustraße 18
6824 Schlins

www.gerstgrasser.at

Anzahl der Beschäftigten: 32
Frauen: 26 | Männer: 6



Private Wirtschaftsunternehmen mit 21– 100 Beschäftigten

Motive für die Familienfreundlichkeit

In der Gerstgrasser Steuerberatung GmbH legt man großen Wert auf verantwortungsvolles Handeln und Nachhaltigkeit. Ein serviceorientiertes und engagiertes Außenbild hat obersten Stellenwert in der Zusammenarbeit mit den Mandanten und Mandantinnen sowie den Partnerinnen und Partnern. Um diese Ziele zu erreichen, strebt die Gerstgrasser Steuerberatung GmbH nach hervorragender Servicequalität mit dem „gewissen Etwas“ in allen Bereichen ihrer Dienstleistung. Motor und Motivator ist der Ehrgeiz, die Mandantinnen und Mandanten täglich zu begeistern und den Nutzen der eigenen fachlichen Leistungen für diese permanent zu verbessern.

Als Firma möchte man den Mitarbeitenden einen Mehrwert bieten und ein Ort sein, zu dem alle gerne kommen und sich fachlich sowie persönlich bestmöglich unterstützt fühlen. Insofern akzeptiert, wertschätzt und hilft man sich gegenseitig. Das Miteinander ist familiär und auf Augenhöhe. Alle können auf den Rückhalt vom Team vertrauen. Team Gerstgrasser hält zusammen und schaut gemeinsam in dieselbe Richtung.

Jurybegründung

Familienfreundlichkeit steht bei der Gerstgrasser Steuerberatung GmbH im Fokus. Innovation und Digitalisierung bilden dabei die Grundlage der gemeinsamen Arbeit. Dies ermöglicht es, sich persönlich und die internen Abläufe laufend zu verbessern. So können etwa Eltern bis zum vierten Geburtstag des Kindes den kostenlos zur Verfügung gestellten Home-Office-Arbeitsplatz bis zu 100% nutzen, danach sind bis zum Schulantritt 50% Home-Office-Arbeit im Monat möglich.

In der Gerstgrasser Steuerberatung GmbH setzt man zudem auf Entlastung der Eltern durch eine kostenlose, interne Kleinkindbetreuung. So ist ein früherer Berufseinstieg nach der Karenz und auf Wunsch geringfügig während der Karenz möglich. Ebenso können die Mitarbeitenden Zuschüsse für andere Kinderbetreuungseinrichtungen erhalten.

Besonderen Wert legt man auch darauf, alle Mitarbeitenden entsprechend ihrer Kenntnisse, Interessen und Ansprüche zu fördern. Die Beschäftigten haben die Wahl zwischen persönlichkeitsbildenden und fachlichen Kursen, die auch mit ihren persönlichen/familiären Anforderungen (u.a. auch während der Karenz) kompatibel sind.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21 – 100 Beschäftigten

GEG Elektro und Gebäudetechnik GmbH

Bahnhofstraße 38
4810 Gmunden
www.geg.co.at

Anzahl der Beschäftigten: 98
Frauen: 14 | Männer: 84



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Das Miteinander („Let’s GEG2gether“) von Familie & Beruf steht im Mittelpunkt der HR-Politik der GEG – es ist die Basis für das Tagesgeschäft. Nur wenn Eltern & Kinder nicht zu kurz kommen, ist die Mission einer familienfreundlichen Firma erfüllt und die Zukunft gesichert.

Mit ihrer familienfreundlichen Personalpolitik sorgt die GEG Elektro und Gebäudetechnik GmbH für die Gleichstellung der Geschlechter in allen Belangen. Alle Mitarbeitenden werden gleichbehandelt, unabhängig von Herkunft, Kultur, Religion oder sexueller Orientierung. Das Wohl, die Gesundheit und die Entwicklung stellen zudem einen zentralen Bestandteil der Unternehmenspolitik dar. Daher ist es der GEG wichtig, die Mitarbeitenden für ihre Arbeit zu begeistern und sich bei allen Belangen gegenseitig zu unterstützen. Zudem werden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, wobei die fachliche Kenntnis und die soziale Kompetenz im Vordergrund stehen.

Darüber hinaus bietet die GEG ihren Beschäftigten vier E-Ladestationen am Firmenstandort sowie für zuhause. Weitere Benefits sind etwa die Möglichkeit am Gestaltungsbeirat „GEG2gether“ teilzunehmen, bei Bedarf ein 0% Überbrückungskredit (speziell Jungfamilien haben beim Hausbau Bedarf ...) oder Aktivitäten mit Familienbeteiligung etc.



murtax Steuerberatungs GmbH

Bundesstraße 13b
8850 Murau

www.murtax.at

Anzahl der Beschäftigten: 83

Frauen: 72 | Männer: 11



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist seit vielen Jahren ein wichtiges Thema bei der murtax Steuerberatungs GmbH. Dem Unternehmen ist es wichtig, in einer frauendominierten Branche die Bedürfnisse, die sich aus Familie bzw. ganz allgemein aus Vereinbarkeitsthemen ergeben, zu erkennen und entsprechende Lösungsansätze anzubieten. Diese Haltung der Geschäftsführung wurde durch das Grundzertifikat berufundfamilie 2022 bestätigt.

Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses haben Geschäftsführung und Mitarbeitende Ziele sowie passgenaue Lösungen für die Beschäftigten entwickelt, umgesetzt und verankert. Beispiele: Die Personalabteilung ist Beratungsstelle für Vereinbarkeit für Mitarbeitende. Informationsmaterial zu Vereinbarkeitsthemen wurde ins „murtax abc“ aufgenommen. Eine Gleitzeit- und Home-Office Vereinbarung wurde erstellt, alle Fenstertage werden eingearbeitet, um längere Freizeitblöcke zu ermöglichen, Info/Kommunikationsformen zur Aufgabenabstimmung für Beschäftigte mit familiären Bedürfnissen wurden geschaffen, eine Sommerarbeitszeit (veränderte Sommerarbeitszeit in Ferien für Eltern zur leichteren Kinderbetreuung) wurde installiert uvm. Zudem wurde das Thema Vereinbarkeit in das Unternehmensleitbild „murtaxeln“ aufgenommen, mit dem Ziel, nach innen und außen als familienfreundliches Unternehmen mit Verantwortung noch besser wahrgenommen zu werden.



Getzner Textil AG

Bleichestrasse 1
6700 Bludenz
www.getzner.at

Anzahl der Beschäftigten: 1.095
Frauen: 354 | Männer: 741



Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

Motive für die Familienfreundlichkeit

Der Hauptstandort der Getzner Textil AG in Bludenz ist Heimat für rund 1.000 talentierte Mitarbeitende. Ihr Wissen und ihre Expertise werden hier sehr geschätzt. In der Phase der Familiengründung und darüber hinaus begegnet man den Mitarbeitenden mit Wertschätzung und ist verlässlicher Partner. Gleichbehandlung und die Achtung individueller Bedürfnisse sind ebenso wichtig wie gegenseitiges Vertrauen. In der Getzner Textil AG ist man regional verankert, der Familie, den Mitarbeitenden und der Umwelt verpflichtet, in Tradition verbunden und durch aktive Kommunikation gestärkt. Vertrauen und Glaubwürdigkeit sind dem Unternehmen wichtig.

Die Getzner Textil AG fördert das Potenzial ihrer Mitarbeitenden und bieten ihnen einen Rahmen, um persönlich und beruflich wachsen zu können. Man hilft ihnen dabei, Probleme oder Sorgen anzugehen und löst sie zeitnah und positiv. Man handelt bewusst und mit Bedacht. Die Getzner Textil AG vermeidet die Verschwendung von Ressourcen. Das Unternehmen zeigt die Folgen des Handelns auf und schlägt Verbesserungen vor. Diese werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitet.

Jurybegründung

Bei der Getzner Textil AG versteht man die Mitarbeitenden als Grundlage des Erfolges. Neben Wertschätzung und aktiver Kommunikation runden persönliche Förderung, Vertrauen, Achtsamkeit und soziales Engagement das Firmenleitbild ab.

Eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung mit einer Mindestöffnungszeit von 45 Wochenstunden und höchstens fünf Schließwochen im Jahr ist besonders für Eltern, die im Schichtbetrieb arbeiten, eine wertvolle Hilfe. Familienfreundliche Arbeitszeiten und bei Bedarf individuelle Gegenschichtmodelle vereinfachen zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Darüber hinaus wurden bei der Getzner Textil AG zahlreiche weitere Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit entwickelt. Dazu zählen etwa über 150 Arbeitszeitmodelle, ein strukturiertes Karenzmanagement für Eltern zur Förderung des Wiedereinstiegs inklusive Elternabenden und einer Eltern-Kind-Gruppe, betriebsinterne Papamonat-Lösungen, Getzner Ferienbetreuungsangebote mit Schwerpunkt „MINT“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), Betriebswohnungen in unmittelbarer Firmennähe, kostenloser psychologischer Dienst sowie eine familienfreundliche Meetingkultur (Vermeidung von Meetings zu Randzeiten und in den Abendstunden).



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

SONNENTOR Kräuterhandelsgesellschaft mbH

Sprögnitz 10
3913 Sprögnitz
www.sonnentor.at

Anzahl der Beschäftigten: 353
Frauen: 254 | Männer: 99



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

SONNENTOR bietet rund 150 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die flexibles Arbeiten ermöglichen. Teilzeit-Mitarbeitende sowie Karenz-Rückkehrende können ihre Arbeitsstunden und -tage selbst bestimmen und somit Beruf und Familie ideal vereinbaren. Wiedereinstiegszeiten und unbezahlte Urlaube können zudem jederzeit vereinbart werden.

Im Jahr 2023 wurde in großen Teilen der Produktion die 4-Tage-Woche dauerhaft eingeführt. Auch Homeoffice gehört zum Arbeitsalltag. Die Kernarbeitszeit wurde für viele Beschäftigte abgeschafft, wodurch sich die Arbeitszeit noch flexibler gestalten lässt. Dank eines neuen, digitalen Arbeitsplatzes und Social Intranet können auch Teilzeitkräfte und karezierte Mitarbeitende jederzeit über Unternehmensnews informiert werden und aktiv am Geschehen teilnehmen. Seit 2014 gibt es die betriebliche Tagesbetreuung „SONNENSCHENKCHEN“ mit flexiblen Öffnungszeiten und auch in den Ferien. Somit können Eltern nach der Karenzzeit ganz einfach wieder in den Berufsalltag einsteigen – Teilzeit oder Vollzeit, ganz wie sie wünschen. Langfristige Gesundheitsförderung und -prävention sind ebenfalls ein wichtiger Aspekt. Regelmäßig finden Workshops, Vorträge sowie Koch- und Backkurse für die Mitarbeitenden statt. Das kostenlose, frischgekochte Bio-Mittagsmenü wurde umgestellt: 50 % Fleisch, 50 % vegetarisch und vegan. Auch das Sportprogramm wird laufend ausgebaut.



voestalpine Steel Division

voestalpine-Straße 3
4020 Linz

www.voestalpine.com/stahl/

Anzahl der Beschäftigten: 10.460

Frauen: 1.411 | Männer: 9.049



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die voestalpine Steel Division nimmt ihre soziale und gesellschaftliche Verantwortung sehr bewusst wahr. Neben unterschiedlichsten Arbeitszeit- und Schichtmodellen, die einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, unterstützt das Unternehmen seine Mitarbeitenden auch in allen sozialen Belangen. Ein eigens dafür gegründetes Tochterunternehmen bietet Angebote für Wohnungen, vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten, Pensionsversicherungen, individuelle Beratungen uvm. Dadurch werden nicht nur die Mitarbeitenden unterstützt, sondern auch deren soziales Umfeld. Die Ergebnisse sind für alle Beteiligten wertvoll: Starker Rückhalt im Unternehmen führt zu hoher Motivation, Innovationskraft und Wertschöpfung, und diese wiederum zu einer hohen Unternehmensstabilität und Sicherheit.

Besonderen Wert legt man bei der voestalpine Steel Division auf die Unterstützung der Mitarbeitenden bei ihren elterlichen Aufgaben und Herausforderungen. In der vivo Kinderwelt wird in Krabbelstube und Kindergarten für bis zu 200 Kinder Betreuung zu erweiterten Öffnungszeiten angeboten. Die Kinderwelt PLUS (Nacht- und Wochenendbetreuung) und eine Ferienbetreuung für Schulkinder stehen als Zusatzangebote zur Verfügung. Dies schafft ein Umfeld, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle, geschlechterunabhängig, ermöglicht.



Antoniushaus der Kreuzschwestern Feldkirch

Alten- Wohn- und Pflegeheim der Kreuzschwestern GmbH

ANTONIUSHAUS DER
KREUSCHWESTERN 

Blasenberggasse 3
6800 Feldkirch

www.antoniushaus.at

Anzahl der Beschäftigten: 79

Frauen: 68 | Männer: 11



Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Die Mitarbeitenden erfüllen das Antoniushaus mit Leben. Ohne ihre wertvollen Dienste, ihre menschliche Zuneigung wäre das Haus der Generationen in den letzten 12 Jahren nicht zu dem geworden, was es heute ist – ein Ort, in dem die Werte der Kreuzschwestern spürbar sind, ein Haus, in dem Jung und Alt gemeinsam zueinander finden.

Flexible Arbeitszeitmodelle, Führungskulturentwicklung, Service für Familien, faire Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung sind Grundlagen für ein gutes Betriebsklima und der Zufriedenheit, an deren Entwicklung und Umsetzung die Mitarbeitenden beteiligt werden. Darüber hinaus legt man Wert auf flache Hierarchiestrukturen und die Kommunikation auf Augenhöhe. Der gute Umgang, Achtsamkeit und Wertschätzung sind im Antoniushaus gelebte Werte, das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ist von großer Bedeutung. Durch diese respektvolle und unterstützende Einstellung gegenüber den Beschäftigten sowie durch familienfreundliche Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf will man auch in Zukunft Stabilität im Unternehmen und die Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleisten.

Jurybegründung

Im Antoniushaus der Kreuzschwestern Feldkirch, dem „Haus der Generationen“, stellt man sich der gesellschaftlichen Herausforderung der alternden Gesellschaft, dem Fachkräftemangel sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Miteinander der Generationen soll hier ermöglicht werden.

Insofern wird im „Haus der Generationen“ die Verantwortung für 66 Bewohnende, den Schwesternkonvent, sechs Lehrlinge und die Schülerinnen und Schüler, die über 85 Mitarbeitenden sowie die Kindergärten mit über 80 Kindern übernommen. So werden das Miteinander und das Verständnis untereinander gestärkt. Das Antoniushaus ist somit ein Ort der Begegnung mit dem Ziel, Beziehungen zu fördern und Räume menschlicher Gemeinschaft zu schaffen.

Stabilität und ein sicherer Arbeitsplatz stehen an erster Stelle. Deshalb legt man den Fokus auf Mitarbeiterbindung durch familienfreundliche Angebote. Dies äußert sich auch in folgendem Firmenleitbild: „Wir fördern und fordern das Engagement und die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden. Um die persönliche Balance der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen, schaffen wir gemeinsam individuelle Rahmenbedingungen. Wir tragen Verantwortung füreinander.“



2. Platz

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Grieskirchner Straße 42
4600 Wels

www.klinikum-wegr.at

Anzahl der Beschäftigten: 4.646

Frauen: 3.782 | Männer: 864



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Das Klinikum Wels-Grieskirchen ist als größtes Ordensspital Österreichs eine Institution der Kongregation der Barmherzigen Schwestern vom Heiligen Kreuz und der Franziskanerinnen von Vöcklabruck. Rund 4.200 Beschäftigte tragen durch ihre fachliche und menschliche Kompetenz auf ganz individuelle Weise wesentlich zum Erfolg des Klinikums bei. Deshalb ist es dem Klinikum wichtig, engagierte Mitarbeitende für sich zu gewinnen und langfristig zu binden. Um das zu erreichen, bietet das Klinikum sinnstiftende Aufgaben, ein lebendiges Netzwerk und hohe Wertschätzung.

Das zeigt sich v.a. in sozialen Rahmenbedingungen wie einer ausgeprägten Familienfreundlichkeit sowie der Berücksichtigung der individuellen Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden (lebensphasenorientierte Führung). Um ein besseres Verständnis zwischen den Personen mit und ohne Betreuungspflichten zu erreichen, werden auch Mediations- und Teambuilding-Maßnahmen angeboten.

Das Klinikum fordert und fördert ein hohes Maß an Verantwortung und Selbstinitiative, das durch fachliche und persönliche Entwicklungsangebote sowie entsprechende Organisation und Strukturen ermöglicht wird.



acib GmbH

Konrad Lorenz Straße 20
3430 Tulln an der Donau
www.acib.at

Anzahl der Beschäftigten: 22
Frauen: 11 | Männer: 11



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Das Austrian Centre of Industrial Biotechnology (acib) ist ein internationales Kompetenzzentrum (FFG COMET) im Feld der industriellen Biotechnologie. Dem Unternehmen ist es wichtig, die richtigen Maßnahmen zu setzen, um alle Mitarbeitenden in angemessener und respektvoller Weise anzusprechen und zu repräsentieren.

Zur Abdeckung der individuellen Bedürfnisse bietet acib verschiedenste Möglichkeiten: Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeitregelungen ohne Kernzeit, Möglichkeiten Stundenausmaße je nach Bedarf zu ändern, Führungspositionen in Teilzeit), die auch den Wiedereinstieg nach Karenzen erleichtern; die Möglichkeit jederzeit im Homeoffice zu arbeiten, Kinderbetreuung bei internen Veranstaltungen, die Möglichkeit eines steuerfreien Kinderbetreuungszuschusses im Rahmen eines Fringe Benefits-Kontos, die Nutzung der Kinderbetreuungseinrichtungen der Partneruniversitäten.

Auch forciert acib die Inanspruchnahme der Familienzeit (Papamonat) durch Besserstellungen in der Betriebsvereinbarung gegenüber gesetzlichen Vorgaben, eine Woche Dienstfreistellung bei Adoption oder Geburt eines eigenen Kindes und noch vieles mehr. All diese Maßnahmen zeigen Erfolg und führen zu einer geliebten familienfreundlichen Atmosphäre, die sich positiv und nachhaltig auf das Befinden der Mitarbeitenden auswirkt.



Technische Universität Wien

Karlsplatz 13
1040 Wien

www.tuwien.ac.at

Anzahl der Beschäftigten: 5.798

Frauen: 1.956 | Männer: 3.842



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Die TU Wien vertritt eine familienfreundliche Personalpolitik, bei der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen ist. Die Unterstützung von Familien ist Teil der gelebten Unternehmenskultur. Sie geht weit über den gesetzlichen Auftrag hinaus und bezieht Lebensentwürfe und Bereiche (weiter als die herkömmliche Definition) mit ein. Ebenso finden sich die unterschiedlichen Lebensphasen in der Gestaltung der Strategie wieder. Zur Unterstützung der TU-Angehörigen gibt es zwei Anlaufstellen: Die TUV-Vereinbarkeitsbeauftragte, die in enger Zusammenarbeit mit dem Büro für Vereinbarkeitsfragen TU Kids & Care Angebote konzipiert und evaluiert sowie Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Studium mit familiären Betreuungsaufgaben aufzeigt.

So sind in den letzten Jahren vielfältige Angebote zur Unterstützung, Weiterbildung und -entwicklung geschaffen worden, damit TU-Mitarbeitende und Studierende das passende Angebot finden: u.a. Kindergartenplätze, attraktive Ferienzeitbetreuung, Pflegefreistellung, Beratung oder Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie z.B. Selbstfürsorge, Karriere und Elternschaft, Pflege von Angehörigen.

Bei der Gestaltung der jeweiligen Formate wird auf die spezielle Lebenssituation der Zielgruppe Rücksicht genommen. So finden z.B. Veranstaltungen sowohl vor Ort als auch virtuell/ hybrid statt. Die familienfreundliche Unternehmenskultur an der TU Wien sowie die breit gefächerten Unterstützungsangebote erfreuen sich bei den Mitarbeitenden sowie Studierenden großer Beliebtheit. Gemeinsam wird dadurch ein starker Uni-Spirit entwickelt, der von allen partizipativ weiterentwickelt wird.

Jurybegründung

„Technik für Menschen“ lautet der Leitsatz der TU Wien, den sie auch als gesellschaftlichen Auftrag versteht. Er reicht weit über die Kernaufgaben in Forschung und Lehre hinaus: „Technik für Menschen“ bedeutet für die TU Wien auch eine familienorientierte Lebens- und Arbeitsumgebung. Die TU Wien ist bestrebt, ihren Beschäftigten bzw. Studierenden mit Betreuungsaufgaben optimale Rahmenbedingungen zu bieten, damit diese ihren Karriereweg auch in betreuungsintensiven Zeiten bestmöglich umsetzen können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei einer der Bausteine. Daher hat die TU Wien in den letzten Jahren entsprechende Rahmenbedingungen ausgebaut, neugestaltet und verbessert und etwa mit dem Büro TU Kids & Care eine direkte Anlaufstelle für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben geschaffen.



2. Platz

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Krankenhaus der Stadt Dornbirn

Lustenauerstraße 4
6850 Dornbirn

www.krankenhaus.dornbirn.at

Anzahl der Beschäftigten: 929
Frauen: 724 | Männer: 205

DORNBI RN

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man im Krankenhaus der Stadt Dornbirn als ein Mix aus vielen verschiedenen Aspekten, der der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit auch dem Wohl der Patientinnen und Patienten zugutekommt.

Hierzu zählen u. a. folgende Maßnahmen:

Das Sabbatical ist für Notfälle z.B. Betreuung nutzbar; Kinderbetreuung direkt am Arbeitsplatz mit angepassten, flexiblen Öffnungszeiten für Dienstpläne; Kinder können am Mittag oder in Notsituationen ins Haus kommen; Ansprechpartnerinnen und -partner im Haus für Sorgen und Konflikte sowie Kooperation mit externem Institut für kostenfreie Beratung und Unterstützung; Mitarbeitergespräche zu lebensphasenorientierten Themen; regelmäßige Mitarbeitendenbefragung zu Gesundheit und Zufriedenheit; Vorreiter in Sachen Väterabend - von Mann zu Mann können Fragen der jungen Papas geklärt werden; regelmäßige Artikel zur Väterförderung (Mann wird Papa; Mut zum Rollenwechsel); Vergünstigungen und besondere Angebote auch für Karenzierte; Salvus Gesundheit für Gesundheitsförderung; Lebensphasenorientierte Weiterbildungsangebote; „Nur kein Stress“ für die Bewältigung für Beruf und Familie; Betriebswohnungen für den Start von Familien; Qualifizierte Karriereplanung mit TalentView; u.v.m.



Universität Innsbruck

Innrain 52
6020 Innsbruck
www.uibk.ac.at

Anzahl der Beschäftigten: 5.558
Frauen: 2.623 | Männer: 2.935



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Universität Innsbruck sieht Familienorientierung als integrativen Bestandteil ihrer Hochschulkultur. Seit 2013 ist sie als familienfreundliche Hochschule zertifiziert und baut die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich und bedarfsorientiert weiter aus. Sie fördert gemäß ihrem Leitbild die Vereinbarkeit von Beruf und Studium für Universitätsangehörige mit Betreuungspflichten durch familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen und die Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote. Diese Angebote sind nicht nur für Eltern konzipiert, sondern vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung verstärkt auch für Mitarbeitende, die ihre Eltern oder andere Angehörige betreuen. Diese Care-Arbeit bedeutet in vielen Fällen große Belastungen für die Betreuenden und erfordert ein hohes Maß an Flexibilität. Insofern garantiert eine gute Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familie im Arbeitsalltag, dass Studierende und Mitarbeitende ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können. Gleichzeitig erhöht dies die Motivation und Leistungsbereitschaft und damit den Gesamterfolg und die gesellschaftliche Vorbildwirkung der Universität Innsbruck. Die Universität Innsbruck hat bereits 2007 mit der Gründung des Kinderbüros inkl. Kinderbetreuung einen wesentlichen Schritt in Richtung Familienfreundlichkeit gesetzt. Die Zertifizierung hochschuleundfamilie seit 2013, der fachliche Austausch im Netzwerk UniKid- UniCare Austria und das Bekenntnis zur Charta „Familie in der Hochschule“ 2017 unterstützen die Universität dabei, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung umzusetzen.



Entstehungsgeschichte des Staatspreises



Nach über zehn Jahren seines Bestehens wurde der ehemalige Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ im Jahr 2010 erstmalig als Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ vom Familienministerium vergeben. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Wettbewerbes sind Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ und bekennen sich dazu, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich zu leisten, sowie Vorbild und Ansporn für andere zu sein. Weitere Informationen zum Netzwerk finden Sie unter: www.unternehmen-fuer-familien.at

2018 wurde der Name des Staatspreises auf „Familie & Beruf“ geändert. Der Staatspreis „Familie & Beruf“ baut weiterhin auf den Grundzügen des ehemaligen Bundeswettbewerbs „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ bzw. den entsprechenden Bundesländerwettbewerben auf, in denen die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe jedes Bundeslandes ermittelt werden.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ stellt eine einmalige Möglichkeit dar, Unternehmen und Institutionen, die ausgezeichnete Maßnahmen auf dem Gebiet der Familienfreundlichkeit umsetzen, vor den Vorhang zu holen und medienwirksam zu präsentieren. Ziel ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende familienfreundliche Regelungen und Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser organisieren können.

Für die Teilnahme am Staatspreis „Familie & Beruf“ ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten einer Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten Landeswettbewerbs Voraussetzung. Aus allen teilnehmenden Betrieben werden von einer Expertenjury die Staatspreisträger ermittelt.

Österreichweit haben im Jahr 2024 von allen teilnehmenden Bundesländern, insgesamt 85 Unternehmen und Institutionen eingereicht, die besonders herausragende Leistungen für eine familienbewusste Personalpolitik umsetzen. Informationen zu den ehemals und heuer ausgezeichneten Betrieben sowie den einzelnen Landeswettbewerben der Bundesländer finden Sie unter:

www.familienfreundlichsterbetrieb.at

Der Sonderpreis zum Staatspreis 2024

THEMA „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ wird alle zwei Jahre vergeben und präsentiert diesmal Projekte rund um „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“. Familienfreundliches Employer Branding umfasst hierbei interne sowie externe Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihr Engagement und ihre familienorientierte Personalpolitik nach innen und/oder außen sichtbar machen. Aus 25 Einreichungen mit Best Practices und Kampagnen, die die Bedürfnisse und Herausforderungen von Vätern in der Arbeitswelt ernst nehmen und entsprechende Unterstützung anbieten, wurde das beste Projekt mittels Publikums-Voting gewählt.

TEILNAHME

Der Sonderpreis ist ein reiner Projektwettbewerb, bei dem ausschließlich das zum Thema eingereichte Projekt berücksichtigt wird. Betriebe jeder Größe und Betriebsform aus ganz Österreich, die ihr familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik abbilden, können mittels Fragebogen teilnehmen. Möglich ist sowohl die Einreichung bereits umgesetzter sowie noch innerhalb des nächsten Jahres umzusetzender, das heißt in konkreter Planung befindlicher Projekte.

Die Beurteilung der eingereichten Projekte erfolgt durch ein öffentliches Online-Voting. Das Online-Voting steht für die Beurteilung durch alle Interessierten, Familien sowie aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe öffentlich zur Verfügung. Bewertet werden lediglich die eingereichten Projekte nicht jedoch der Betrieb oder die Institution insgesamt als (familienfreundlicher) Arbeitgeber. Das Siegerprojekt wird im Rahmen der Staatspreisverleihung ausgezeichnet.

Alle Einreichungen zum Sonderpreis zum Staatspreis 2024 können Sie hier einsehen:

<https://www.unternehmen-fuer-familien.at/sonderpreis-zum-staatspreis-familie-beruf-2024>



SIEGERPROJEKT 2024



IT Services der Sozialversicherung GmbH

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

www.itsv.at

Anzahl der Beschäftigten: 912

Frauen: 296 | Männer: 616



„Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“

Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik

Familie und Beruf nach individuellen Bedürfnissen vereinen zu können, ist ein essenzieller Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Als moderner Arbeitgeber setzt die ITSV daher auf ein Vereinbarkeitsmodell, das seit 2014 mit dem Gütezeichen „berufundfamilie“ ausgezeichnet ist. Man ist überzeugt davon, dass ein familienfreundliches Umfeld die Mitarbeitenden dabei unterstützt, ihre Expertise optimal für die Digitalisierung des österreichischen Gesundheitswesens zum Einsatz zu bringen.

Ebenso ist man sich bewusst, dass die erste Zeit nach der Geburt eines Kindes die prägendste in der Beziehung zu diesem ist und zu den wertvollsten Momenten zählt, die Eltern erleben können. Als Unternehmen in einer Branche mit 82 Prozent Männeranteil wollen die ITSV als Vorreiter Awareness für die Väterkarenz schaffen und unterstützen die Kollegen dabei, das Väter-Karenz-Gesetz optimal zu nutzen und Quality-Time mit ihren Kindern zu genießen.

Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“

Die Kampagne „Schaukel‘ nicht nur die Karriere“ ist eine interne und externe Kommunikationskampagne, die mit pointierter Bildsprache Aufmerksamkeit auf das Thema Väterkarenz lenken soll. Die Kampagne wurde im Zuge der Jahresplanung 2024 Ende Dezember 2023 von der Unternehmenskommunikation der ITSV erarbeitet.

Der Inhalt der Kampagne baut auf den mehrfachen Bestrebungen und Maßnahmen der letzten Jahre auf, in denen bereits mit eigenen Infoseiten und Testimonials für die Väterkarenz geworben wurde. Der Fokus von „Schaukel‘ nicht nur die Karriere“ liegt darauf, aufzuzeigen, dass durch die Inanspruchnahme der Väterkarenz wertvolle Teilhabe an der Entwicklung des eigenen Kindes ermöglicht wird. Ergänzend dazu geht die Kampagne auf etwaige Vorbehalte und Ängste der Mitarbeitenden ein und schwächt diese durch gezielte Informationen ab.

Die Kampagne „Schaukel‘ nicht nur die Karriere“ baut auf der familienfreundlichen Firmenpolitik der ITSV auf und lenkt die Aufmerksamkeit der Rezipientinnen und Rezipienten auf das Thema Väterkarenz und Unterstützungsmaßnahmen bei der Inanspruchnahme durch die ITSV. (Wiedereingliederungsmanagement, Sicherheit des Arbeitsplatzes etc.) Die Sujets werden innerhalb des Unternehmens multimedial geschaltet und extern über die Social-Media und Online-Kanäle der ITSV GmbH veröffentlicht. Go-Live für die Kampagne ist Ende März 2024.



2. Platz

Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“

Land Oberösterreich

Landhausplatz 1
4021 Linz

www.land-oberoesterreich.gv.at

Anzahl der Beschäftigten: 10.820

Frauen: 6.000 | Männer: 4.820



MACHT'S
MÖGLICH

Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik

Gerade die ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes - und das umfasst leibliche, Adoptiv-, und Pflegekinder - stellen für viele Eltern eine Herausforderung dar. Deshalb bietet das Land Oberösterreich, zusätzlich zum gesetzlich vorgesehenen „Papamonat“ die Möglichkeit, die Karenz über vier Wochen hinaus bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter zu verlängern. Diese Verlängerung kann besonders bei Kaiserschnitt oder einer Frühgeburt den so wichtigen Unterschied machen!

Finanziell wird diese Zeit mit der Familie vom Dienstgeber in Form von bezahltem Sonderurlaub und durch den Familienzeitbonus des Bundes unterstützt. Als Ergebnis von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen sind der bezahlte Sonderurlaub und der Familienzeitbonus kombiniert möglich. Zusätzlich bleiben natürlich der Versicherungsschutz der Kranken- und Unfallversicherung für Landesbedienstete (KFL) bzw. der GKK aufrecht. Außerdem wird der Papamonat für die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe voll angerechnet.

Mittels der sozialen Kanäle des Landes Oberösterreich berichten zudem Väter als Role Models von ihren Erfahrungen zu Papamonat, Väternkarenz und Wiedereinstieg. Somit gehen Väter beim Land Oberösterreich mit gutem Beispiel voran. Familienfreundlichkeit wird daher nicht nur als Benefit beworben, sondern im Arbeitsalltag gelebt.



Energie AG Oberösterreich

Böhmerwaldstraße 3
4020 Linz

www.energieag.at

Anzahl der Beschäftigten: 3.137

Frauen: 703 | Männer: 2.434



Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik

Die Energie AG OÖ setzt sich aktiv dafür ein, (werdende) Eltern zu unterstützen und eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Dies wurde anlässlich des Equal Care Days besonders betont. Die Aktionen zum Equal Care Day dienten nicht nur dazu, die familienfreundliche Unternehmenskultur zu stärken, sondern auch die väterfreundliche Personalpolitik hervorzuheben. Ein zentraler Aspekt dabei war es, die Väter in den Fokus zu rücken und ihre Erfahrungen als Testimonials zu präsentieren. In einer Videokampagne wurde ein Vater porträtiert, der seine persönlichen Erfahrungen in der Balance zwischen Familie und Beruf teilte. Er ging für 8,5 Monate in Karenz und teilt sich nun mit seiner Partnerin die Betreuungsaufgaben, während beide 30 Stunden pro Woche arbeiten. Diese Geschichte wurde über verschiedene Kommunikationskanäle (Social Media, interne Kanäle) verbreitet, um eine möglichst breite Reichweite zu erzielen.

Zusätzlich organisierte die Energie AG ein Diversity Café (Info-Event), um die Bedeutung einer gerechten Verteilung von Fürsorgearbeit zu thematisieren. Dabei wurden eine Mutter und ein Vater aus dem Unternehmen zum Thema „Elternsein“ interviewt, um die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen einzubeziehen. Insgesamt waren die Aktionen zum Equal Care Day ein großer Erfolg, der die Bedeutung einer väterfreundlichen Personalpolitik hervorhob und das Engagement für Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens unterstrich.



Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2024

Wir bedanken uns bei allen am Staatspreis „Familie & Beruf“ 2024 teilnehmenden Unternehmen/Institutionen für ihr Engagement im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Beschäftigten.

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

cook up kitchen e.U.
Grafenberg Werbeagentur GmbH
Ing. Steininger Gebäude- und Energietechnik e.U.
Insta Communications GmbH
Koloo Projects
Maurhart u. Co. GesmbH
neu plus herz GmbH
NIOTRONIC Hard- & Software GmbH
ÖSB Consulting GmbH
ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH
PhysCon Ziviltechniker GmbH
Polak Agentur für Kommunikation GmbH
Ronge & Partner GmbH
Roth Die Steuerberater GmbH
Stöcklalm GmbH
UPPERCUT die agentur GmbH
Wokatsch-Felber Versicherungsmakler GmbH

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Beschäftigten

APUS Software GmbH
dagobertinvest AG
DVB GEBÄUDEREINIGUNG GmbH
ETZ GmbH
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH
Fuchs Metalltechnik GmbH
GEG Elektro und Gebäudetechnik GmbH
Gerstgrasser Steuerberatung GmbH
Grazer Treuhand Steuerberatung GmbH & Partner KG

Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen
murtax Steuerberatungs GmbH
Naturel Hotels & Resorts GmbH
O.K. Energie Haus GmbH
ÖSB Gruppe Management GmbH
PRISMA solutions EDV Dienstleistungen GmbH
Reisebüro Idealtours GmbH
Richard Planer GmbH
Think Schuhwerk GmbH

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

A1 Telekom Austria AG
asma GmbH
EAM Systems GmbH
Esterhazy Betriebe AG
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH
Flextronics International GmbH
Getzner Textil AG
IAKW-AG, Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, Aktiengesellschaft (Austria Center Vienna)
Pankl Racing Systems
Pirktl Holiday GmbH & Co KG
Rabel & Partner GmbH
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband, Registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft
SONNENTOR Kräuterhandelsgesellschaft mbH
SPAR Österreichische Warenhandels AG / SPAR-Zentrale Wörgl
Teufelberger Holding AG
voestalpine Steel Division
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group
Windkraft Simonsfeld AG

Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2024

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

acib GmbH

Aktion Tagesmütter/väter Tirol

Antoniushaus der Kreuzschwestern Feldkirch – Alten- Wohn- und Pflegeheim der Kreuzschwestern GmbH

CS Caritas Socialis

Haus der Barmherzigkeit

itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH (Burgenland)

itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH (Steiermark)

itworks Personalservice & Beratung gGmbH (Tirol)

Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften GmbH

Kinderhaus Kinder am Strassenglerberg

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.

Lebenshilfe Tirol gem. GesmbH

Ordensklinikum Linz - Barmherzige Schwestern und Elisabethinen

Österreichische Blindenwohlfahrt gemGmbH

Verein NÖ-Kinderbetreuung

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Arbeitsmarktservice Burgenland

FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Hypo Tirol Bank AG

Krankenhaus der Stadt Dornbirn

Land Oberösterreich

Niederösterreichische Verkehrsorganisationsges.m.b.H. (NÖVOG)

Stadtgemeinde Neulengbach

Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.

Technische Universität Wien

Universität Innsbruck

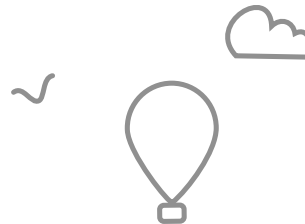
Universität Klagenfurt, Familienservice

Universitätsklinikum St. Pölten

Upstream - next level mobility GmbH

Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“

A1 Telekom Austria AG
acib GmbH
asma GmbH
BMD Systemhaus GesmbH
Bundesrechenzentrum GmbH
BUWOG Group GmbH
Coca-Cola HBC Austria GmbH
Embers Call Center & Marketing GmbH
Energie AG Oberösterreich
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH & FernFH Management & Service GmbH
Grazer Treuhand Steuerberatung GmbH & Partner KG
Hewlett Packard Enterprise
Ing. Gerhard Hofer e.U.
IT-Services der Sozialversicherung GmbH
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
Land Oberösterreich
Lidl Österreich GmbH
LimeSoda Interactive Marketing GmbH
Linz Center of Mechatronics GmbH
Lukmann Consulting GmbH
Österreichische Bundesforste AG
Rabel & Partner GmbH
RAG Austria AG
Upstream - next level mobility GmbH
Wunschbaby Institut Feichtinger

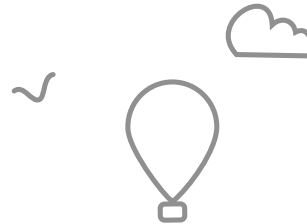


Die Trophäe

Das Design-Duo **KIM+HEEP** hat die Trophäe für den Staatspreis „Familie & Beruf“ gestaltet. Inspiriert wurde der Entwurf vom Key-Visual des Netzwerkes „Unternehmen für Familien“, das aus einem Studierendenwettbewerb hervorgegangen war.

Als zentrales Element werden fröhlich schaukelnde Kinder zelebriert. Sie symbolisieren die Familie in all ihren Formen, der stabile Sockel die Struktur, die es braucht, um unbeschwert aufzuwachsen. Die Kombination aus massivem Walnussholz und lasergeschnittenem Messing vereinen klassische Wertigkeit und zeitgenössische Herstellungsmethoden.





Impressum

Herausgeber: Familie & Beruf Management GmbH
im Auftrag des Bundeskanzleramtes

Redaktion: Mag. Daniela Billner, MA, Stefanie Simon, Familie & Beruf Management GmbH

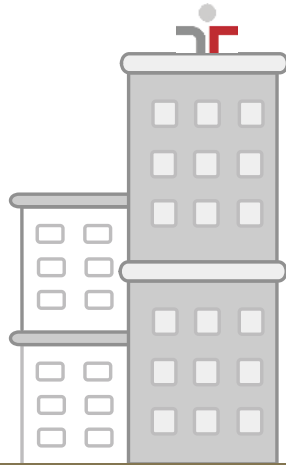
Inhalt: Alle Informationen zu den Unternehmen/Institutionen basieren
auf Angaben der Unternehmen/Institutionen

Trophäe: KIM+HEEP

Projekte/Preisträger: alle Rechte liegen bei den Betrieben, deren Agenturen bzw. Fotografinnen und Fotografen

Druck: Klaus Leistner Design & Werbegestaltung

Wien, im Juni 2024



FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH