

Netzwerk für  
Beruf und Familie:



Die  
familienfreundlichsten  
Betriebe Vorarlbergs

Wettbewerbsbericht

2009



# Inhalt

Einleitung	4
Der Wettbewerb	6
Die Preise	7
Die Bewertungskriterien	8
Das Auswahlverfahren	14
Die Wettbewerbsjury	15
Die Wettbewerbsstatistik	16
Die familienfreundlichsten Betriebe Vorarlbergs 2009	18
Erfolgsbeispiele der ausgezeichneten Betriebe nach Kategorien	19
Impressum	58



## Vorwort

# Liebe Leserinnen Liebe Leser

Die Unterstützung und Förderung unserer Familien in allen Lebensbereichen ist eine zentrale Aufgabe. Auch das Familienengagement vieler Betriebe ist eine Weichenstellung für positive Entwicklungen, die unserer Wirtschaft, den Beschäftigten und den künftigen Generationen zu Gute kommen werden.

Viele Vorarlberger Unternehmen leisten bereits wertvolle Beiträge für eine familienfreundliche Arbeitswelt. Sie wissen, dass damit beide Seiten gewinnen. Wenn Eltern bei der Gestaltung von Familien- und Erwerbsleben Unterstützung erfahren, erleichtert dies die Entscheidung für die Familie und fördert die Loyalität zum Unternehmen.

Die hohe Beteiligung am Wettbewerb „Familienfreundlichste Betriebe 2009“ ist ein deutliches Zeichen für das Bemühen der Unternehmen unseres Landes um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Maßnahmen der teilnehmenden Betriebe sind vielfältig und zeigen die Kreativität und Überzeugung, mit der sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Es sind Unternehmerinnen und Unternehmer mit Herz und betriebswirtschaftlichem Weitblick, die hier im Rampenlicht stehen. Ich möchte ihnen für ihren Einsatz ganz herzlich danken!

Landesrätin Dr<sup>in</sup>. Greti Schmid

# Familienfreundlichkeit – Erfolg auf allen Ebenen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für erwerbstätige Eltern, aber auch für Unternehmen von zentraler Bedeutung. Betriebe, die ihren Beschäftigten Rahmenbedingungen bieten, die die Vereinbarung von Beruf und Familie erleichtern, schaffen sich vielfältige Vorteile. Sie gewinnen und halten Arbeitskräfte mit fundiertem Know-how, die betriebliche Familienförderung durch hohe Zufriedenheit, Unternehmenstreue und Motivation honorieren.

In schwierigen Zeiten ist es besonders positiv zu werten, wenn Unternehmen ihre Familienorientierung aufrechterhalten und weiter entwickeln. Diese Betriebe wissen, dass die Wirtschaftskrise mit einem eingespielten und loyalen Team besser überstanden werden kann und sie mit bewährten Arbeitskräften beruhigter und hoffnungsvoller in die Zukunft blicken können.

Wir sind beeindruckt von der hohen Zahl und Vielfalt der am heutigen Wettbewerb beteiligten Unternehmen und ihrer Maßnahmen zur Familienorientierung und wir wünschen uns, dass sie Vorbildwirkung haben für Betriebe, die künftig verstärkt auf eine familienorientierte Personalpolitik setzen wollen – auch oder gerade in schwierigen Zeiten.

Das Netzwerk für Beruf und Familie

## Vorwort

### Netzwerk für Beruf und Familie



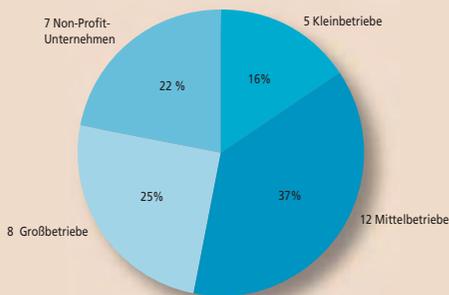
# Der Wettbewerb

Der Wettbewerb „Familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs“ zeigt die Bedeutung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und die wirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik auf. Er bietet Betrieben die Chance, ihre familienorientierten Maßnahmen der Öffentlichkeit zu präsentieren und sich mit ihnen am Markt zu positionieren. Teilnahmeberechtigt sind Wirtschaftsunternehmen (Kleinbetriebe bis zehn Beschäftigte, Mittelbetriebe mit 11 bis 50 Beschäftigten, Großbetriebe mit 51 und mehr Beschäftigten), Non-Profit-Unternehmen und Öffentliche Einrichtungen. Unternehmen, die künftig verstärkt familienorientiert handeln möchten, finden hier bewährte Modelle, die sich zur Nachahmung empfehlen.

Der Wettbewerb „Familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs“ wurde 2009 zum siebten Mal ausgeschrieben. Es sind 34 Bewerbungen eingegangen. 32 Unternehmen erfüllten die Mindestkriterien für die Wertung und erhielten neben der Auszeichnungsurkunde auch das Logo „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb 2009-2011“.

Das Gütesiegel „Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb“ wird von der Landesregierung vergeben und darf nur von diesen Firmen öffentlichkeitswirksam beispielsweise in firmeneigenen Drucksorten, auf ihrer Homepage und in Personalinseraten verwendet werden.

**Ausgezeichnete familienfreundliche Unternehmen nach Kategorien**



**32 Betriebe gesamt – 100%**

# Die Preise

Im Rahmen einer feierlichen Übergabe erhielten die Siegerbetriebe des Wettbewerbs „Familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs 2009“ die Preise:

Eine Urkunde, einen Wifi-Bildungsscheck in der Höhe von EUR 2.500,- und die „Taten-statt-Worte“-Trophäe.

Die Trophäe besteht aus einer zweigeteilten Figur und versinnbildlicht die Lebensbereiche Beruf und Familie. Mit ihren feinen Verbindungen sollen die hohe Bedeutung, aber auch das schützenswert Filigrane des täglichen Miteinanders symbolisiert werden. Das eine ergänzt das andere, das eine verleiht dem anderen Stabilität. Die Materialwahl – Alu und Stahl – unterstreicht die Kraft und die Beständigkeit der symbolischen Aussage.

Die Trophäe wird österreichweit den Landessiegern in jenen fünf Bundesländern verliehen, die sich wie Vorarlberg der Initiative „Taten-statt-Worte“ angeschlossen haben.



# Die Bewertungskriterien

Sieben Kriterien bilden wesentliche Elemente für Familienfreundlichkeit und stehen im Mittelpunkt des Wettbewerbs:

## 1. Arbeitszeit

Eine flexible Abstimmung der Arbeit auf die familiären Erfordernisse ist Grundlage für die Vereinbarung von Beruf und Familie. Teilzeitarbeit darf weder auf niedrig qualifizierte, wenig attraktive Arbeitsplätze beschränkt sein, noch darf sie den Zugang zu Weiterbildung, Aufstieg oder künftige Vollzeitbeschäftigung erschweren. Bewertet werden folgende Faktoren:

- Möglichkeiten zu Teil- bzw. Gleitzeit für Frauen und Männer
- Weitere flexible Arbeitszeitmodelle, die auf die familiäre Situation und die vorhandene Infrastruktur Rücksicht nehmen (z.B. individuelle Vereinbarungen abgestimmt auf Zeiten von Betreuungseinrichtungen und öffentlichen Verkehrsmitteln, Zeitkonten, Blockzeiten)
- Flexible Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Jobsharing, Telearbeit, Heimarbeit)
- Die Möglichkeit, Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln und umgekehrt



## 2. Weiterbildung

Weiterbildung ist einer der wichtigsten Faktoren für berufliche Entwicklung. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation können Unternehmen ihre Beschäftigten mit Familienpflichten vielfach unterstützen. Bewertet werden folgende Faktoren:

- Weiterbildungsangebote des Unternehmens im Allgemeinen
- Frauenanteil bei Weiterbildungsmaßnahmen
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei Weiterbildungen
- Anrechnung der Weiterbildungszeit auf die Arbeitszeit
- Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse bei der Planung der Weiterbildung

## 3. Karenz und Wiedereinstieg

Unternehmen können ihre karenzierten Beschäftigten unterstützen, den Kontakt zum Betrieb und damit die Bindung an das Unternehmen zu erhalten und Hürden beim Wiedereinstieg zu verringern. Wichtig sind Maßnahmen, die deutlich machen, dass die Vereinbarungsfrage Mütter wie Väter betrifft. Bewertet werden folgende Faktoren:

- Wiedereinstiegsquote ins Unternehmen

- Kontaktmöglichkeiten zwischen Unternehmen und karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
  - Regelmäßige Kommunikation des Unternehmens mit den karenzierten Beschäftigten (Info-Briefe usw.)
  - Mitarbeit im Unternehmen (Urlaubsvertretung, geringfügige Beschäftigung)
  - Einladung zu Betriebsfeiern, Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen
- Einschulungen und individuelle Unterstützungen beim Wiedereinstieg („sanfter Wiedereinstieg“: z.B. mit reduzierter Arbeitszeit beginnen, um Überforderung zu vermeiden)
- flexible Arbeitszeiten beim Wiedereinstieg
- Inanspruchnahme von Väterkarenz

#### 4. Elternförderung

Familienfreundlichkeit zeigt sich besonders in der Unterstützung von Eltern bei der Vereinbarung von Familie und Beruf. Unternehmen haben hier vielfältige Möglichkeiten. Bewertet werden folgende Faktoren:

- Berücksichtigung der familiären Erfordernisse bei Urlaubsplanung und Aufgabenzuteilung
- Abstimmung von Terminen für Besprechungen und Fortbildung



gen mit den gesicherten Betreuungszeiten

- Besondere Väterförderung (Ermunterung zu Väterkarenz, familienorientierte Arbeitszeitgestaltung auch explizit für Väter)
- Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung (siehe auch Punkt 5)

#### 5. Familienfreundliche Einrichtungen

Unternehmen können ihren Arbeitskräften Unterstützung bei der Organisation ihrer Familienpflichten – insbesondere der Kinderbetreuung und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger – bieten. Familienfreundlichkeit bedeutet aber auch Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und ein aktives Eintreten für Familienförderung nach außen. Bewertet werden folgende Faktoren:

- Familienorientierte Arbeitszeiten (freie Gestaltung von Randzeiten, Teilzeit, Blockzeit u.ä.)
- Hilfe bei der Organisation von Kinderbetreuung
- Möglichkeit, Kinder in Notfällen in den Betrieb mitzunehmen
- erweiterter Pflegefreistellungsanspruch, Sonderurlaub
- Kontingente in Betreuungseinrichtungen, Kinderbetreuung in Kooperation mit anderen Firmen, eigener Betriebskindergarten
- Belegplätze für Kurzzeitpflege in Pflegeeinrichtungen

- freiwillige Zusatzleistungen zur Entlastung des Familienbudgets und der Familienorganisation (z.B. serviceorientierte Maßnahmen: Familienangehörige können die Betriebskantine mit benutzen; finanzielle Zuschüsse)
- Rücksichtnahme auf Betreuungs- und Pflegepflichten bei der Arbeits- und Urlaubseinteilung
- Möglichkeiten zur Heim- bzw. Telearbeit (z.B. wenn die Betreuungsperson ausfällt)
- eigene Ansprechpersonen für Frauen- und Familienfragen im Betrieb, Vermittlung von psychosozialer Beratung
- Sensibilisierung der Belegschaft für die Situation von Kolleginnen und Kollegen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen
- bestehende oder geplante innovative Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### 6. Anteil von Frauen in Führungspositionen

Frauen soll der Aufstieg uneingeschränkt in alle Unternehmensebenen möglich sein. Familiäre Pflichten dürfen keine Karrierehemmnisse darstellen. (Dieses Kriterium ist abhängig von der Betriebsgröße: In Klein- und Mittelunternehmen ist der/die Unternehmensinhaber/in vielleicht die einzige Führungskraft.) Bewertet werden folgende Faktoren:



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

#### 7. Unternehmenskultur

Familienfreundliche Maßnahmen sind effizient, wenn sie in der Unternehmenskultur breit verankert sind. Alle Mitarbeitenden müssen sie kennen, von ihrem Wert überzeugt und sensibel sein für die vielschichtigen Aspekte der Vereinbarung von Beruf und Familie. Bewertet werden folgende Faktoren:

- Positionen und Werthaltungen des Unternehmens zur Familienförderung (z.B. Leitbild, Öffentlichkeitsarbeit)
- Familienfreundlichkeit als Thema in allen betrieblichen Ebenen und Gremien
- Information der MitarbeiterInnen über familienfreundliche Maßnahmen und Berücksichtigung des Themas „Familienfreundlichkeit“ in Mitarbeitergesprächen
- Einbeziehung karenzierter Beschäftigter in die Informationsmaßnahmen des Betriebes (z.B. Zusendung der Firmenzeitung, Zugang zum Intranet)
- gleiche Entlohnung für Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen

# Das Auswahlverfahren

Es ist das höchste Bestreben der Projektverantwortlichen und der Jury, in einem möglichst objektiven, mehrstufigen Auswahlverfahren die Besten zu ermitteln:

## Die Fragebögen:

Zuerst werden alle eingesandten Fragebögen anhand eines Punktesystems bewertet. Entscheidend bei der Bewertung ist, welche Möglichkeiten ein Unternehmen hat und wie diese eingesetzt werden.

## Die Betriebsbesuche:

Hier werden in persönlichen Gesprächen mit Beschäftigten, Betriebsrätinnen und -räten, Führungskräften und Personalverantwortlichen die Angaben im Fragebogen hinterfragt und geprüft.

## Die Auswahl:

Die Punktwertungen aus den Fragebögen und die Informationen aus den Betriebsbesuchen werden einer unabhängigen und sachverständigen Jury präsentiert. Sie trifft die Auswahl der Siegerbetriebe in den einzelnen Kategorien.

# Die Wettbewerbsjury

Die Jury war sehr beeindruckt von Umfang und Qualität der familienfreundlichen Maßnahmen, die Vorarlberger Unternehmen ihren Beschäftigten bieten. Seien es Betriebe, die sich heuer zum ersten Mal beworben haben, seien es Unternehmen, die schon früher am Wettbewerb teilgenommen und ihre familienorientierten Angebote zwischenzeitlich weiter ausgebaut haben – sie alle können stolz sein auf ihre Personalpolitik!

So war es schwer, hier ein Ranking zu erstellen. Die Jury war um größtmögliche Objektivität bemüht. Das Fazit: Alle Maßnahmen sind es wert, anerkannt zu werden. Zwischen Siegern und den Nachfolgenden liegt oft nur ein minimaler Unterschied.

## Die Mitglieder der Jury 2009:

**Dr. Peter Kircher**, Wirtschaftskammer Vorarlberg

**Mag<sup>a</sup>. Monika Lindermayr**, Vorarlberger Landesregierung

**Ing. MAS Thomas Müller**, Vorarlberger Landesregierung

**Mag<sup>a</sup>. Angelika Nocker**, Arbeiterkammer Vorarlberg

**Mag<sup>a</sup>. Sabine Rudigier**, ÖGB Vorarlberg

**VDi. Wilhelm Sutterlüty**, Raiffeisenbank Mittelbregenzerwald

(Familienfreundlichster Betrieb Vorarlbergs 2007 in der Kategorie Mittelbetriebe)

**Mag<sup>a</sup>. Michaela Wagner**, Industriellenvereinigung Vorarlberg

**Ass. Prof<sup>in</sup>. Dr<sup>in</sup>. Heike Welte**, Universität Innsbruck



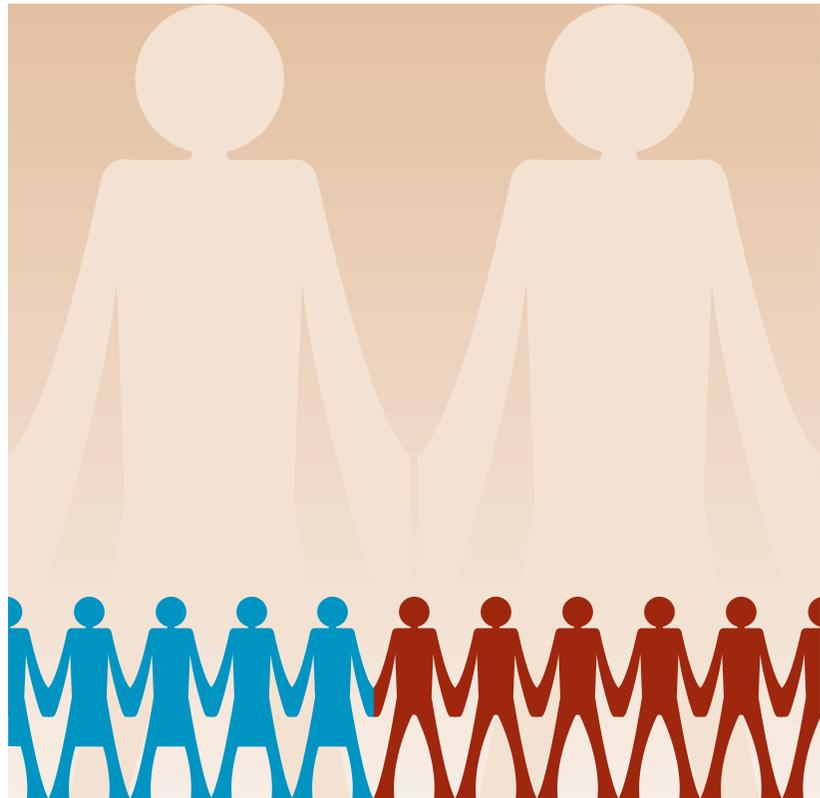
# Die Wettbewerbsstatistik

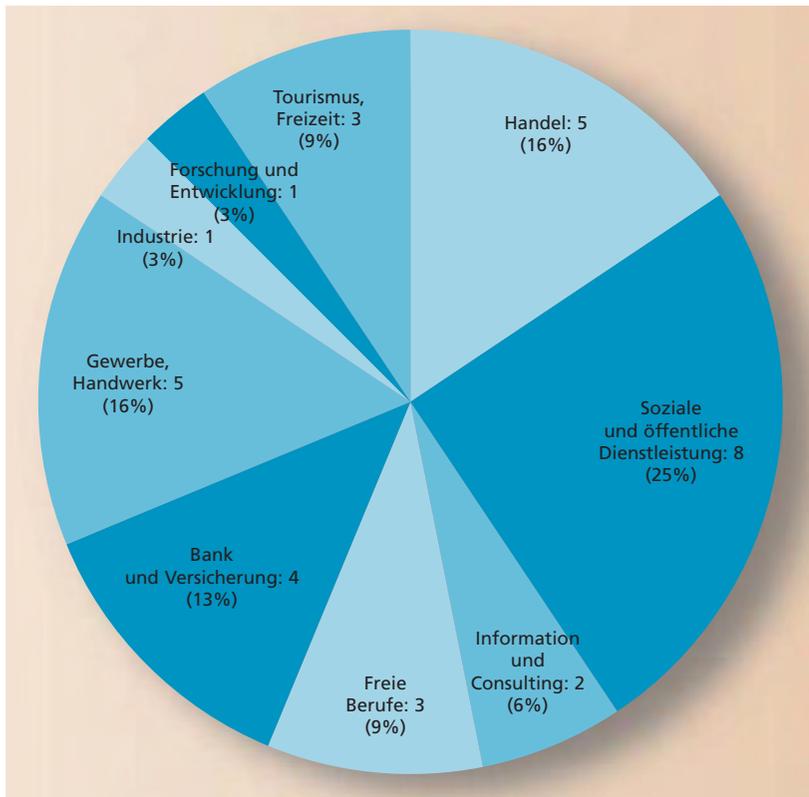
Beschäftigte in den  
ausgezeichneten Betrieben 2009:

Gesamt:	3718	100%
Weiblich :	1674	45%
Männlich:	2044	55%

Eltern mit Betreuungspflichten in  
den ausgezeichneten Betrieben 2009:

Gesamt:	1415	100%
Mütter :	576	41%
Väter:	839	59%





Branchenmix der teilnehmenden Betriebe

# Die familien- freundlichsten Betriebe Vorarlbergs 2009

Teilnahmeberechtigt am Wettbewerb „Familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs 2009“ waren alle Vorarlberger Betriebe und Institutionen unabhängig von Größe und Branche.

Alle ausgezeichneten Betriebe setzen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in allen Wertungsbereichen.

Aus Platzgründen ist es nicht möglich, sämtliche familienfreundlichen Maßnahmen der teilnehmenden Betriebe umfassend darzustellen. Die folgenden Beschreibungen der Unternehmen zeigen exemplarisch die jeweils besonders erwähnenswerten Angebote.

# Erfolgsbeispiele der ausgezeichneten Betriebe nach Kategorien



**Branche:** Kommunikations- und  
PR-Agentur

#### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	6
<b>Frauen:</b>	4
<b>Männer:</b>	2
<b>Vollzeit:</b>	2
<b>Teilzeit:</b>	4

Sieger in der Kategorie Kleinbetriebe

## ikp Vorarlberg PR & Lobbying GmbH

Güttelestraße 7a, A-6850 Dornbirn  
[www.ikp.at](http://www.ikp.at)

In Martin Dechants Agentur ist Familienfreundlichkeit im Leitbild verankert und zeigt sich in vielfältigen Maßnahmen.

Familienpflichten sind für alle Mitarbeitenden ein Thema. Im Unternehmen ist ein hoher Anteil junger Eltern beschäftigt. Ein Mitarbeiter hat pflegebedürftige Eltern.

Um Beruf und Familie bestmöglich vereinbaren zu können, wird bei ikp in einem Stellvertreter-System gearbeitet: einem Kunden sind jeweils zwei Beschäftigte zugeteilt. Damit ist familienorientierte Flexibilität bei der Arbeit ebenso gegeben wie eine konstante Kundenbetreuung.

Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit können sich die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit selbst einteilen, die Zeiterfassung erfolgt über eine PC-Tabelle. Der Vormittag gilt als „empfohlene Arbeitszeit“, bei der nach Möglichkeit alle Beschäftigten im Betrieb sein sollen. Jeweils Montagvormittag findet der „Montags-Talk“ statt, an dem Aufgaben verteilt und Informationen gegeben werden. Arbeit kann auch von zu Hause aus erledigt werden. Bei der Urlaubsplanung wird Rücksicht genommen auf Betriebsurlaube der Partner und Urlaube der Kinderbetreuungseinrichtungen.



Einmal monatlich gibt es den „ikp-Hock“, zu dem auch Karenzierte eingeladen sind. Hier gibt es gemeinsame Aktivitäten, die vom Unternehmen finanziert werden. Das stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Familienfreundlichkeit ist Chefsache: Kinder können im Notfall mit in die Arbeit genommen werden, im Chefbüro werden Spielsachen aufbewahrt. Die Kinder bekommen von den Chefs ein Geburtstagsgeschenk. Auch auf die Angehörigen wird Rücksicht genommen: Als eine Mitarbeiterin eine besonders stressige Arbeitsphase hatte, erhielt ihr Mann als Dank für sein erhöhtes Familienengagement ebenfalls ein Geschenk.

ikp kooperiert mit dem Zwergennest Dornbirn, in dem auch Kinder von Beschäftigten betreut werden. So sponserte ikp den Transport einer Spielhütte und versucht derzeit, gemeinsam mit anderen Firmen Gelder für längere Öffnungszeiten aufzutreiben. Elternförderung erfolgt auch dadurch, dass ikp die Mitarbeitenden über das Erziehungsservice des Kinderdorfs informiert und ihnen Zeit freihält, die Vorträge zu besuchen.

**Die Jury wertete den intensiven Einsatz für familienfreundliche Maßnahmen im Alltag und die Verankerung von Familienorientierung im Leitbild als beispielgebend.**

**Siegerbetrieb  
in der Kategorie Kleinbetriebe**

**Branche:** Architekturbüro

### Beschäftigte

Gesamt:	10
Frauen:	3
Männer:	7
Vollzeit:	8
Teilzeit:	2

## Kleinbetriebe

### Aicher Architekten

Millennium Park 4, A-6890 Lustenau  
[www.aicher-architekten.at](http://www.aicher-architekten.at)

DI Britta Wohlgenannt ist mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Das Chefehepaar Aicher bietet familienorientierte Arbeitsbedingungen, die sie als Architektin in ihrer Branche zuvor nicht gekannt hatte.

DI Wohlgenannt verkürzte ihre geplante Karenzzeit und kehrte früher an ihren Arbeitsplatz zurück. In einem sanften Wiedereinstieg mit Heimarbeit erhöhte sie sukzessive ihre Arbeitszeit und ist jetzt wieder drei Tage pro Woche in Teilzeit beschäftigt.

Der Chef hat selbst Familie und ist ein aktiver Vater. Daher sind ihm geregelte und planbare Arbeitszeiten sehr wichtig. Ein gutes Betriebsklima, hohe Sozialkompetenz und Menschlichkeit sind sein Erfolgsrezept. Er setzt sich sehr für mehr Frauen in der Branche ein. So kann eine Wiedereinsteigerin bei ihm eine Lehre als bautechnische Zeichnerin absolvieren, er beschäftigt zwei weibliche Ferialkräfte und nimmt mit seinem Büro am Girls Day teil. Seine Frau ist selbst Architektin und als Projektleiterin beschäftigt.



## Reinhard Lässer Gastronomie

Hoheneggerstraße 36, A-6923 Lauterach



A-6923 Lauterach, Hoheneggerstraße 36

Reinhard Lässer leitet seinen Betrieb sehr familiär. Vor einigen Jahren hat er erkannt, dass sich ausschließliche Leistungsorientierung auf Dauer nicht bewährt. Sein neuer Führungsstil ist ruhiger, er delegiert mehr und fördert damit das Gemeinschaftsgefühl. Mit seinem mittlerweile langjährigen Team praktiziert er ein Geben und Nehmen, das allen Gewinn bringt.

Der Betrieb hat familienfreundliche Arbeitszeiten. Zusätzlich gibt es individuelle Lösungen. Eine Mitarbeiterin kann ihren Dienst nach den Arbeitszeiten ihres Mannes (Schichtarbeiter) richten. Ein Vater stimmt seine Arbeitszeiten auf den Nachtdienst seiner Frau und die Kinderbetreuungszeiten ab. Eine andere Mitarbeiterin arbeitet im Jobsharing mit einer Kollegin, wodurch beide mehr Zeit für ihre Familien haben.

Unter dem Motto „Wir sind alle eine Familie“ richtete Herr Lässer bei der Hochzeit der Tochter einer langjährigen Mitarbeiterin das Buffet zur Agape als Hochzeitsgeschenk.

**Branche:** Gastronomie

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	10
<b>Frauen:</b>	7
<b>Männer:</b>	3
<b>Vollzeit:</b>	3
<b>Teilzeit:</b>	7



**COCOLORI**  
malen-basteln-selbermachen

Die Hochzeitsfeen  
zauberhaft heiraten  
Planung & Dekoration  
von Hochzeiten mit ganz besonderen  
Kreativität und Individualität

**Branche:** Bastel und  
Veranstaltungsmanagement

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	6
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	0
<b>Vollzeit:</b>	2
<b>Teilzeit:</b>	4

## Kurt Micheluzzi GmbH & Co „Cocolori“ und „Die Hochzeitsfeen“

Schendlingerstraße 34, A-6900 Bregenz  
[www.cocolori.at](http://www.cocolori.at), [www.hochzeitsfeen.at](http://www.hochzeitsfeen.at)

Die Geschäftsführerin, Gabi Micheluzzi-Jamer, freut sich über den Erfolg ihres neuen Geschäftszweigs, der Organisation von Hochzeiten. Unter ihrer familienorientierten Führung hält das eingespielte Team auch in den neuen Herausforderungen gut zusammen und ist sehr motiviert. Für den neuen Bereich wurde eine Wiedereinsteigerin eingestellt.

Auch in Zeiten erhöhter Beanspruchung ist es ihr wichtig, immer ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiterinnen zu haben. Im Team schauen alle aufeinander und helfen sich gegenseitig. Die Arbeitszeiten können wöchentlich neu auf die Bedürfnisse der Mütter abgestimmt werden. Die Beschäftigten können wählen, ob sie Mehrarbeit leisten wollen, diese ausbezahlt bekommen oder in Zeit kompensieren.

Eine Angestellte arbeitet im Frühjahr und im Herbst mehr und kann die angesparte Zeit in den Sommerferien für ihre Kinder verwenden. Eine andere Angestellte kann ihre Arbeitszeiten auf die Öffnungszeiten der Spielgruppe ihres Kindes abstimmen.



## Dr. med. René Summesberger Facharzt für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde

Bahnhofstraße 4, A-6700 Bludenz  
[www.summesberger.at](http://www.summesberger.at)

Dr. Summesberger hat seine Wahlarztpraxis im September 2007 eröffnet und dafür gleich drei Wiedereinsteigerinnen eingestellt. In der Diensteinteilung wird besonders auf das Alter der Kinder und die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen Rücksicht genommen. Teamsitzungen finden zu Zeiten gesicherter Kinderbetreuung statt.

In einem Jobsharing-Modell teilen sich drei Beschäftigte einen Arbeitsplatz, wobei zwei Mitarbeiterinnen fixe Arbeitszeiten haben, die sie auf die Kindergarten- und Schulzeiten ihrer Kinder abstimmen, und die dritte – Praxisleiterin und Chefin Nadja Summesberger – als Springerin fungiert.

In seiner Praxis arbeiten alle 15 Minuten pro Arbeitstag mehr. Die so angesparte Zeit kann in Zeiten, in denen der Arzt nicht in der Praxis ist, konsumiert werden und kommt damit den Müttern zu Gute. Die Ordinationsleistungen können auch von den Familien der Mitarbeiterinnen vergünstigt in Anspruch genommen werden.



Dr. med. René Summesberger  
Facharzt für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde

**Branche:** Arztpraxis

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	5
<b>Frauen:</b>	4
<b>Männer:</b>	1
<b>Vollzeit:</b>	1
<b>Teilzeit:</b>	4





**Branche:** Produktion und internationaler Vertrieb von umweltfreundlichen Reinigungsartikeln

#### Beschäftigte

Gesamt:	50
Frauen:	39
Männer:	11
Vollzeit:	33
Teilzeit:	17



## ENJO International GmbH

Achstraße 40, A-6840 Altach  
[www.enjo.net](http://www.enjo.net)

Johannes Engl leitet sein junges Unternehmen mit viel Menschlichkeit. Er hat immer ein offenes Ohr für die Anliegen seiner Belegschaft. Alle drei Monate wird besprochen, ob alles passt oder ob Veränderungen (z.B. hinsichtlich Arbeitszeit und -einteilung) erforderlich sind. Sein Motto: „Generell soll es sich ausgehen, dass niemand Überstunden machen muss.“

Etwa ein Drittel der Beschäftigten hat Kinder unter 15 Jahren. ENJO bietet individuelle Arbeitszeitregelungen, z.B. die Möglichkeit einer längeren Mittagspause, eines sehr frühen Arbeitsbeginns und damit eines Dienstschlusses zu Mittag, freie Tage unter der Woche und Abstimmung der Arbeitszeit auch auf die Fahrpläne öffentlicher Verkehrsmittel.

Die Bedürfnisse von Eltern werden sehr ernst genommen. So kann eine Mitarbeiterin bereits um 5.00 Uhr beginnen, sie geht dann zwischen 6.30 Uhr und 7.30 Uhr wieder nach Hause, um ihre Tochter zu wecken, das Frühstück zu richten und sie in die Schule zu bringen. Der Chef beginnt ebenfalls sehr früh mit seiner Arbeit und unterbricht sie, um zu Hause mit der Familie zu frühstücken. Stundenreduktionen sind auch möglich, wenn Eltern aufgrund schlechter schulischer Leistungen ihrer Kinder mehr Zeit zur Lernhilfe benötigen.

Die zweite Führungsebene hat einen hohen Frauenanteil. Führungskräfte können auch von zu Hause aus arbeiten, die Infrastruktur stellt die Firma zur Verfügung.

Die Marketingleiterin war früher in Vollzeit tätig. Nach sechs Monaten Karenz kam sie in einem sanften Wiedereinstieg mit acht Wochenstunden zurück und kann ihre Arbeitszeit langsam wieder erhöhen, wobei sie bei jeder Arbeitszeitaufstockung neue Aufgabenblöcke übernimmt.

Für ENJO sind die Beschäftigten die wichtigsten Partner, ihre Zufriedenheit und Bindung ans Unternehmen sind zentrale Unternehmensziele. Weiterbildung wird stark gefördert. Zudem gibt es auch in der Freizeit viele gemeinsame Unternehmungen, z.T. mit den Familien, (interkulturelle Abende, sportliche und gesellige Aktivitäten), die bei den Mitarbeitenden sehr gut ankommen und z.T. von ihnen selbst organisiert werden.

Die Jury vergab die entscheidenden Punkte für die individuellen Lösungen, die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auch für Führungskräfte sowie die menschliche Unternehmensführung.

**Siegerbetrieb  
in der Kategorie Mittelbetriebe**



**Branche:** Handel  
Kinderbekleidung/Spielwaren

#### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	14
<b>Frauen:</b>	14
<b>Männer:</b>	0
<b>Vollzeit:</b>	1
<b>Teilzeit</b>	13

## Buntermarkt

Maria Theresien Straße 5, A-6890 Lustenau  
[www.buntermarkt.at](http://www.buntermarkt.at)

Anette Trost-Dörler ist Geschäftsführerin des Unternehmens, in dem neben dem Lehmädchen nur Mütter beschäftigt sind. Gemeinsam haben sie 28 Kinder, vor allem im Kindergarten- und Volksschulalter. Bis auf das Lehmädchen sind alle in Teilzeit beschäftigt im Ausmaß zwischen vier und 16 Stunden. Es gibt fixe Dienstpläne, zwei Beschäftigte arbeiten als Springerinnen. Das Team ist sehr flexibel. Auch die Kinderbetreuung wird z.T. untereinander geregelt: wer keinen Dienst hat, betreut zu den eigenen Kindern auch die von Kolleginnen.

Nach dem Motto „in erster Linie zählen die Kinder und nicht die Ware“ können Kinder im Bedarfsfall mit in den Betrieb genommen werden. Die Kinder der Beschäftigten sind auch bei allen Aktionen des Unternehmens dabei, z.B. beim Nikolausbesuch.

Die Weihnachtsfeier findet im betrieblich ruhigeren Sommer statt, weil dann alle dabei sein und entspannter feiern können. Dabei sind auch die Partner eingebunden und helfen tatkräftig mit.



## Josef Feuerstein GmbH & Co.KG

Herrengasse 45, A-6700 Bludenz  
[www.feuerstein.eu](http://www.feuerstein.eu)

Die Juniorchefs Alexander und Thomas Feuerstein setzen die bewährte Unternehmensführung ihres Vaters fort. Sie sehen die Leistungen ihrer Mitarbeiter als Schlüssel für den Erfolg des Betriebes und vertreten die familienfreundliche Unternehmenskultur auch in der Öffentlichkeit, z.B. im Leitbild auf der Firmenhomepage.

Weil der Werkstättenleiter des Bereichs Fensterbau aufgrund der Ausbildung seiner Frau nach Tirol übersiedeln musste und daher einen weiten Anfahrtsweg zur Arbeit hat, unterstützt ihn der Betrieb mit einem Firmen-PKW, einer ÖBB Jahreskarte und einem Laptop, den er im Zug nutzen und die dafür verwendete Zeit als Arbeitszeit rechnen kann. Er kann Arbeitsvorbereitungen auch von zu Hause aus erledigen, was die Kinderbetreuung sehr erleichtert. Im Bedarfsfall erhalten Lehrlinge Lernhilfe. Beschäftigte werden bei der Wohnungssuche unterstützt. Die Familien der Mitarbeitenden sind bei Firmenfesten willkommen.



**Branche:**

**Tischlerei**

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	<b>25</b>
<b>Frauen:</b>	<b>4</b>
<b>Männer:</b>	<b>21</b>
<b>Vollzeit:</b>	<b>22</b>
<b>Teilzeit:</b>	<b>3</b>





**Branche:** Sport und Freizeit

**Beschäftigte**

<b>Gesamt:</b>	26
<b>Frauen:</b>	15
<b>Männer:</b>	11
<b>Vollzeit:</b>	20
<b>Teilzeit</b>	16

## Harder Sport- und Freizeitanlagen BetriebsgesmbH

Seestraße 60, A-6971 Hard  
[www.hard-sport-freizeit.at](http://www.hard-sport-freizeit.at)

Der Geschäftsführer Erich Lindner hat ein offenes Ohr für seine Beschäftigten und ermöglicht ihnen die Vereinbarung von Beruf und Familie durch individuelle bedarfsgerechte Lösungen.

Ein für die Saison in Vollzeit beschäftigter Bademeister konnte mit Hilfe eines Jahresarbeitszeitmodells auch im Sommer Urlaub nehmen und hat eine 5-Tage-Woche.

Der Assistent der Geschäftsführung arbeitet ebenfalls in Vollzeit. Mit Gleitzeit kann er seine Arbeitszeit den Bedürfnissen der Familie anpassen und hat so ausreichend Zeit für das Sporttraining mit seinem Sohn.

Bei seinen Wiedereinsteigerinnen schätzt Lindner die erhöhte Belastbarkeit, den stabilen Leistungslevel, ihre Verlässlichkeit und ganz generell ihre persönliche Reife.

Die Familien der Beschäftigten haben freien Eintritt zu allen betriebseigenen Einrichtungen und es gibt Ferialjobs für die Kinder der Belegschaft.

[www.hard-sport-freizeit.at](http://www.hard-sport-freizeit.at)



## Hypo Immobilien GmbH

Poststraße 11, A-6850 Dornbirn  
[www.hypoimmobilien.at](http://www.hypoimmobilien.at)



Der Chef Wolfgang Bösch vertritt Familienorientierung betriebsintern und kommuniziert sie auch öffentlichkeitswirksam nach außen. In der neu erstellten internen Broschüre über Familienfreundlichkeit werden familienbewusste Arbeitszeitregelungen, Elternförderungen, Gleichstellung von Frauen und Männern bei Karriereplanung, Weiterbildung und Bezahlung sowie Unterstützung während der Karenz und das grundlegende wertschätzende Menschenbild festgeschrieben.

Bei Hypo Immobilien finden besonders auch Väter viel Unterstützung. Der Hausmeister ist halbtags beschäftigt, um seine beiden kleinen Töchter betreuen zu können. Auch der Controller hat eine Teilzeitbeschäftigung und einen fixen freien Tag pro Woche, der seiner Familie zu Gute kommt.

Eine Mitarbeiterin studiert berufsbegleitend in Innsbruck und reduzierte dafür ihre Arbeitszeit. Sie arbeitet von Innsbruck aus und ist an einem Tag pro Woche vor Ort. Da sie ihr Studium bald beendet, wird derzeit ein Karriereplan für sie erstellt.

**Branche:** Immobilien

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	26
<b>Frauen:</b>	14
<b>Männer:</b>	12
<b>Vollzeit:</b>	16
<b>Teilzeit:</b>	10



**Branche:** Gastronomie

**Beschäftigte**

<b>Gesamt:</b>	16
<b>Frauen:</b>	8
<b>Männer:</b>	8
<b>Vollzeit:</b>	7
<b>Teilzeit</b>	9

Mittelbetriebe

## MSG Gastronomie GmbH

Hochschulstraße 1, A-6850 Dornbirn  
[www.laendle.at](http://www.laendle.at)

Restaurantleiter Martin Stöckler freut sich über ein Team, das wie eine große Familie ist. Alle kommen gern zur Arbeit. Gegessen wird mittags gemeinsam – eine lockere tägliche „Teamsitzung“, bei der allfällige Fragen oder Probleme besprochen und gelöst werden. Bei der Urlaubsplanung werden Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern bevorzugt berücksichtigt. Mehrzeit kann kompensiert werden und verfällt auch bei längerem Ansparen nicht.

Eine Buffetkraft kann ihre Arbeitszeit auf die Schulzeiten abstimmen. Als die Frau eines Fahrers erkrankte und tagsüber viel Betreuung brauchte, konnte der Mitarbeiter dies auch während seiner Arbeit erledigen. Seine Arbeitseinteilung wurde so gelegt, dass er keinen Abend- und keinen Wochenenddienst hatte und sich um die vier schulpflichtigen Kinder kümmern konnte.

Die Mitarbeitenden können die Einkaufsvergünstigungen des Betriebs in Anspruch nehmen. Familien werden bei Feiern mit einbezogen.



## pm Training und Telefonmarketing

Beien 859, A-6867 Schwarzenberg  
[www.pm-telefonmarketing.at](http://www.pm-telefonmarketing.at)



Der Geschäftsführer Peter Mayr lebt Familienorientierung. Er beschäftigt zu 99% Wiedereinsteigerinnen mit vorwiegend schulpflichtigen Kindern und hat mit ihnen nur die allerbesten Erfahrungen gemacht.

Eine Beschäftigte ist derzeit in Karenz. Sie hat immer den Kontakt zum Betrieb gehalten und mit dem Chef gemeinsam die Einrichtung eines Büros in ihrem Haus geplant, da sie nach dem Wiedereinstieg von daheim aus arbeiten möchte. Die erforderliche Infrastruktur stellt der Betrieb.

Der Chef kümmert sich generell sehr um seine Belegschaft. Als eine Mitarbeiterin nicht zur Weihnachtsfeier kommen konnte, erhielt sie dafür einen Gutschein für ein Essen mit ihrem Mann. Auch die Gesundheit seiner Beschäftigten ist ihm ein Anliegen: So stellte er eine „Nichtraucherinnen-Prämie“ in Form eines Wellness- und Hotelgutscheins zur Verfügung und erreichte damit, dass sich einige Beschäftigte das Rauchen abgewöhnten.

**Branche:** Training und  
Telefonmarketing

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	19
<b>Frauen:</b>	18
<b>Männer</b>	1
<b>Vollzeit:</b>	1
<b>Teilzeit:</b>	18





**Branche:** Metallbau, Schlosserei

#### Beschäftigte

Gesamt:	11
Frauen:	3
Männer:	8
Vollzeit:	9
Teilzeit	2

## Rudigier Werner Stahl-Metall-Bau-Montagen

Untersteinstraße 27, A-6700 Bludenz

Elke Rudigier und ihr Mann führen das Unternehmen mit viel Menschlichkeit und hohem sozialen Engagement. Sie unterstützen und fördern ihre Beschäftigten, denn sie wissen aus eigener Erfahrung, dass man sich mit viel Fleiß und Bildungsmotivation emporarbeiten kann.

Familie Rudigier beweist, dass auch in dieser „harten“ Branche Familienfreundlichkeit gelebt werden kann und Platz ist für weibliche Arbeitskräfte. Derzeit gibt es eine Gesellin und seit September auch einen weiblichen Lehrling.

Eine Bürokauffrau kann ihre Arbeitszeit optimal auf die Schulzeiten ihres Kindes abstimmen und ihr Kind bei Bedarf auch ins Büro mitbringen. Nach der Karenz stieg sie mit einem „sanften“ Wiedereinstieg ein und erhöhte sukzessive ihr Stundenkontingent.

Frau Rudigier schätzt die Kompetenzen, die in der Familienphase erworben werden. Wiedereinsteigerinnen arbeiten sich ihren Erfahrungen nach schnell ein, haben ein hohes Organisationstalent und sind sehr belastbar.



## S-Immobilien Ges.m.b.H.

Färbergasse 15, A-6850 Dornbirn  
[www.s-immobilien.at](http://www.s-immobilien.at)

Geschäftsführerin Mag<sup>a</sup>. Petra Kreuzer setzt auf Mitarbeiterorientierung und familienfreundliche Rahmenbedingungen.

Die Marketingleiterin arbeitet in Teilzeit. Nach der Karenz begann sie mit 30% und stockte dann auf 40% auf. Sie arbeitet einen Tag im Büro und einen Tag zu Hause, kann z.B. in den Schulferien aber auch mehr von zu Hause aus arbeiten. Telefonische Erreichbarkeit und E-mail gewähren den erforderlichen Kontakt zum Unternehmen.

Die Buchhalterin ist ebenfalls in Teilzeit beschäftigt. Sie richtet sich ihre Arbeitszeiten so, dass sie mit den Schichtdiensten ihres Gatten zusammenpassen und kann auch von zu Hause aus arbeiten. Auf die Bedürfnisse von Müttern mit kleinen Kindern wird besonders Rücksicht genommen, indem z.B. Sitzungen in Zeiten gesicherter Kinderbetreuung stattfinden und Kinder in Notfällen mit ins Büro genommen werden können. Beschäftigte in Karenz können an Weiterbildungen teilnehmen.

**Branche:** Immobilienmakler  
 und Hausverwalter

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	28
<b>Frauen:</b>	17
<b>Männer</b>	11
<b>Vollzeit:</b>	19
<b>Teilzeit:</b>	9



**Branche:** Steuerberatung

#### Beschäftigte

Gesamt:	16
Frauen:	14
Männer:	2
Vollzeit:	9
Teilzeit	7

Mittelbetriebe

## Übelher Steuerberatung GmbH

Kirchdorf 69, A-6874 Bizau  
[www.uebelher.net](http://www.uebelher.net)

Dipl.Bw. Jörg Übelher setzt sich intensiv mit Familienorientierung auseinander. Zum einen, weil sein Unternehmen ein Familienbetrieb ist, zum anderen, weil er um den Wert familienfreundlicher Arbeitsbedingungen generell weiß. Es ist ihm wichtig, sein bewährtes Team zu halten. Daher bespricht er mit Beschäftigten, die in Karenz gehen werden, bereits frühzeitig, ob sie wiederkommen wollen, wie sie Kontakt zum Betrieb halten möchten und informiert sie auf Wunsch während der Karenz über Neuerungen im Unternehmen.

Er hat sehr gute Erfahrungen mit Teilzeit gemacht und bietet viele Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Die Leiterin der Lohnverrechnung hat vier Kinder und kann ihre Arbeitszeit auf deren Stundenpläne und Mittagspausen abstimmen. Eine teilzeitbeschäftigte Buchhalterin hat eine 2-Tage-Woche und damit viel Zeit für ihre schulpflichtigen Kinder. Eine andere Beschäftigte kann durch ihre Teilzeit ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgehen.



## V-Research GmbH

Stadtstraße 33, A-6850 Dornbirn  
[www.v-research.at](http://www.v-research.at)

Das Führungstrio Dr. Christian Hillbrand, Mag<sup>a</sup>. Marlene Burtscher und Dr. Cord Henrik Surberg lebt eine familienorientierte Unternehmenskultur, sei es beim Wunsch nach mehr Zeit für die Kinder oder für die Pflege von Familienangehörigen. Es gibt Teilzeitmodelle und Telearbeit.

Die Controllerin konnte nach ihrer Karenz in einem sanften Wiedereinstieg zurückkommen und ihre Arbeitszeit langsam auf derzeit 50% steigern. Sie war und ist dabei durchgehend Teil des Führungsteams. Für eine andere Wiedereinsteigerin wurde der Tätigkeitsbereich so gewählt, dass sie ihn vorwiegend von zu Hause aus erfüllen kann.

Chancengleichheit ist ein zentrales Thema. So soll im Rahmen des Projekts „V-Women“ eine Erhöhung der Frauenquote erzielt werden. Dies geschieht durch Förderung der Mitarbeiterinnen (Laufbahnunterstützung, bedarfsgerechter Wiedereinstieg) und durch spezielle Anreize für neue Bewerberinnen.

v\*\*\* research

Industrielle Forschung und Entwicklung

**Branche:** Forschung  
und Entwicklung

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	22
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	16
<b>Vollzeit:</b>	12
<b>Teilzeit:</b>	10





Metzgerei-Meiningen

**Branche:** Produktion und  
Handel mit Fleisch- und  
Wurstwaren

#### Beschäftigte

Gesamt:	45
Frauen:	26
Männer:	19
Vollzeit:	34
Teilzeit	11

## Walser KG

Industriestraße 12, A-6812 Meiningen  
[www.walser-metzgerei.at](http://www.walser-metzgerei.at)

Das hohe soziale Engagement, mit dem Herbert Walser gemeinsam mit seinem Bruder Anton den Betrieb führt, lohnt sich für alle Beteiligten. Walser kann auf ein langjähriges, bewährtes Team bauen, seine Beschäftigten wissen, dass ihr Chef stets für sie da ist und sie auch in schwierigen persönlichen Situationen unterstützt. So gelingt es immer wieder, Krisen zur Chance werden zu lassen. Obwohl Walser aufgrund des guten Rufs seines Unternehmens immer wieder Blindbewerbungen bekommt, fragt er bei Neubesetzungen zuerst seine Teilzeitkräfte, ob sie nicht aufstocken möchten. In seinem Betrieb gibt es vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit auf familiäre sowie außerberufliche Bedürfnisse abzustimmen. So teilt sich z.B. der Logistikleiter seine Arbeitszeit so ein, dass er auch seinen zeitintensiven Hobbies nachgehen kann. Eine Verkäuferin hatte einen unvorhergesehenen Pflegefall und konnte für diese Zeit ihre Vollzeitstelle in Teilzeit umwandeln.







**Branche:**

Druckerei

**Beschäftigte**

<b>Gesamt:</b>	84
<b>Frauen:</b>	29
<b>Männer:</b>	55
<b>Vollzeit:</b>	76
<b>Teilzeit:</b>	8

Sieger in der Kategorie Großbetriebe: bis 150 Beschäftigte

## Buchdruckerei Lustenau GmbH

Millennium Park 10, A-6890 Lustenau  
[www.bulu.at](http://www.bulu.at)

Die Geschäftsführerin Mag<sup>a</sup>. Christine Schwarz-Fuchs weiß als Mutter von zwei kleinen Kindern, wie wichtig eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf ist. In ihrem Betrieb sind viele junge Eltern beschäftigt, der Frauenanteil ist für die Branche relativ hoch. So gibt es immer wieder Fragen rund um die Vereinbarungsthematik. Für Mag<sup>a</sup>. Schwarz-Fuchs ist es wichtig, hier für jedes Problem eine individuelle Lösung zu finden. Die Personalpolitik ist familienfreundlich. Bei Einstellung, Dienstplan, Karenzregelungen und Wiedereinstieg wird nicht nur auf die betrieblichen Notwendigkeiten, sondern auch darauf Rücksicht genommen, dass die Mitarbeitenden ihre Elternpflichten wahrnehmen können. Die Geschäftsführung sucht mit den Beschäftigten gemeinsam nach Lösungen und findet Kompromisse.

Eine Mutter konnte bei der Einschulung ihres Sohnes ihre Arbeitszeit ändern, um ihn anfangs zur Schule zu bringen und wieder abzuholen, da der Schulweg sehr lang ist.

Mehrere Mitarbeiterinnen sind teilzeitbeschäftigt und stimmen ihre Arbeitszeiten auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ab.

Durch die Mitgliedschaft bei einer Kleinkinderbetreuungseinrichtung in unmittelbarer Nachbarschaft stehen stets Plätze zur Ver-



fügung. Wenn die Einrichtung geschlossen hat, haben die Eltern der dort betreuten Kinder Vorrang bei der Urlaubsplanung.

Karenzierte sind jederzeit eingeladen, im Unternehmen vorbeizuschauen und geringfügig weiter zu arbeiten. Für Berufsrückkehrerinnen gibt es ein Stillzimmer mit Wickeltisch.

Das Unternehmen verfügt über eine Wohnung, die derzeit an einen im Betrieb beschäftigten Familienvater mit drei Kindern vermietet wird.

Einkaufsvergünstigungen werden an die Mitarbeitenden weitergegeben. Am schwarzen Brett hängt eine Liste der Firmen, bei denen die Belegschaft ermäßigt einkaufen kann.

Das Unternehmen organisiert gemeinsame Sportaktivitäten. Bei Betriebsfeiern sind z.T. auch die Angehörigen der Beschäftigten eingeladen. Die Geschäftsführerin bedankt sich dann explizit bei den Familienangehörigen für deren Verständnis für Mehrarbeit in besonders arbeitsintensiven Zeiten.

**Die Jury wertete den hohen Einsatz für maßgeschneiderte Lösungen und die vielfältige Förderung von Wiedereinsteigerinnen als besonders positiv.**

# Siegerbetrieb in der Kategorie „kleine“ Großbetriebe

## illwerke vkw

**Branche:** Energiewirtschaft

### Beschäftigte

Gesamt:	1272
Frauen:	169
Männer:	1103
Vollzeit:	1148
Teilzeit:	124

## illwerke vkw



Sieger in der Kategorie Großbetriebe: ab 151 Beschäftigte

## Vorarlberger Illwerke AG Vorarlberger Kraftwerke AG

Weidachstraße 6, A-6900 Bregenz  
[www.illwerkevkw.at](http://www.illwerkevkw.at)

Bei illwerke vkw wird Familienorientierung in jeder Hinsicht gelebt – das stellt der Personalchef Dr. Christoph Purtscher deutlich unter Beweis. Das Thema Familienfreundlichkeit ist im Mitarbeiterhandbuch verankert und wird auch im Intranet kommuniziert. Im Unternehmen arbeiten viele Familien schon seit Generationen. 41% der Beschäftigten sind Eltern mit kleinen Kindern. Um sie bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen, gibt es individuelle Lösungen. Das Unternehmen agiert dynamisch, es gibt keine statischen Modelle, kein festgesetztes Prinzip, sondern maßgeschneiderte Angebote. Die dafür erforderliche offene und intensive Kommunikation zwischen Beschäftigten und Führungskräften ist gelebte Unternehmenskultur. Der Personalchef ist jederzeit für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sprechen, die Betriebsräte sind sehr familienbewusst.

Väterkarenz und Elternteilzeit werden in Anspruch genommen. So reduzierte ein Kundenberater seine Arbeitszeit ein halbes Jahr lang auf 30%, um bei seinem Kind sein zu können. Seine Frau ist ebenfalls bei den Illwerken beschäftigt, sie arbeitete in dieser Zeit 80% und reduzierte ihre Arbeitszeit nach Ende der Elternteilzeit ihres Gatten auf 30%.

Zu karenzierten Beschäftigten besteht regelmäßiger Kontakt durch Einladung zu Betriebsfeiern, Zustellung der Mitarbeiterzeitung, Möglichkeit der Mitarbeit während der Karenz und in Form von frühzeitigen Rückkehrgesprächen.

Kinder der Beschäftigten können in der Kantine gratis essen. Das Unternehmen bietet in Kooperation mit anderen Betrieben Kinderbetreuung in Bregenz. Zusätzlich gibt es viele weitere familienfreundliche Maßnahmen, wie z.B: betriebseigene Firmen- und Ferienwohnungen zu Familientarifen, Ferien- und Sportangebote, Einbeziehung der Familien bei Feiern. Durch ein Kooperationsmodell mit dem Institut für Sozialdienste können die Mitarbeitenden in Notsituationen anonym und kostenlos die Beratungsdienste in Anspruch nehmen.

Daher ist es mehr als verständlich, dass bei einer anonymen Umfrage 90% der Belegschaft das Unternehmen als sehr familienfreundlich bezeichnet haben!

**Das Unternehmen punktete bei der Jury vor allem durch die überaus hohe Anzahl familienbewusster Angebote und seine gewachsene Unternehmenskultur, die die Wertschätzung jedes Einzelnen in den Vordergrund stellt.**

**Siegerbetrieb  
in der Kategorie Großbetriebe**



**Branche:** Einzelhandel

### Beschäftigte

Gesamt:	68
Frauen:	38
Männer:	30
Vollzeit:	52
Teilzeit	16

## BayWa Vorarlberg Handels GmbH

Scheibenstraße 2, A-6923 Lauterach  
[www.baywa.at](http://www.baywa.at)

Für den Marktleiter Herbert Leite ist Familienorientierung ein zentrales Thema, das er in der Unternehmensführung lebt und nach außen kommuniziert.

Am 8. Dezember hatte BayWa geschlossen. In einem Zeitungsinserat wurde dies der Öffentlichkeit mitgeteilt. Als familienfreundlicher Betrieb fühlte sich BayWa den Beschäftigten verpflichtet, ihnen diesen Feiertag als Familientag zu ermöglichen. Als Dankeschön für das Verständnis der Kunden gab es am 9. Dezember 10% auf alle Waren. Leite bekam für diese Maßnahme viel positives Echo und das Unternehmen erzielte sogar ein Umsatzplus.

Bei Baywa können auch leitende Beschäftigte in Teilzeit flexibel arbeiten. So reduzierte ein Mitarbeiter seine Vollzeitstelle, um seine Mutter pflegen zu können.

Besondere Leistungsbereitschaft ist für Leite nicht selbstverständlich: So honoriert er hohe Sondereinsätze seiner Beschäftigten mit einem bezahlten freien Tag.



## Etiketten Carini GmbH

Bildgasse 42, A-6890 Lustenau  
[www.carini.at](http://www.carini.at)



Die Geschäftsführer Edgar und Thomas Sohm zeigen hohes soziales Engagement. In ihrem Strategiepapier ist Menschlichkeit als Grundlage für langfristigen Erfolg verankert. Die Erhöhung der Lebensqualität ist ein wesentlicher Faktor für Arbeitsplatzzufriedenheit. Daher gehen die Chefs auf die Bedürfnisse der Belegschaft ein und sind auch in schwierigen Lebenssituationen Ansprechpartner.

Durch die breite Palette flexibler Zeitmodelle können familiäre Bedürfnisse berücksichtigt werden. Eine alleinerziehende Mutter musste ihre Arbeitszeit reduzieren. Sie kann auch in arbeitsintensiven Phasen pünktlich gehen, um daheim zu sein, wenn die Kinder von der Schule kommen.

Chancengleichheit ist den Brüdern Sohm ein Anliegen. Eine langjährige Mitarbeiterin wurde zur Führungskraft aufgebaut und konnte langsam in ihren neuen Bereich hineinwachsen. Die Chefs stellen fest, dass weibliche Führungskräfte eine große Bereicherung für die Unternehmenskultur darstellen.

**Branche:**

**Druckerei**

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	<b>114</b>
<b>Frauen:</b>	<b>40</b>
<b>Männer</b>	<b>74</b>
<b>Vollzeit:</b>	<b>100</b>
<b>Teilzeit:</b>	<b>14</b>





**Branche:** Banken

### Beschäftigte

Gesamt:	372
Frauen:	225
Männer:	147
Vollzeit:	280
Teilzeit	92

## Dornbirner Sparkasse Bank AG

Bahnhofstraße 2, A-6850 Dornbirn  
[www.dornbirner-sparkasse.at](http://www.dornbirner-sparkasse.at)

Familienorientierung und innovative Lösungen haben Tradition in der Dornbirner Sparkasse.

Der frühere Personalchef hat seinen Ausstieg lange vorbereitet. Er ist jetzt Hausmann und arbeitet noch projektbezogen mit.

Es gibt Teilzeitmodelle zwischen 20% und 85%. Die Dienstzeiten können auf Kinderbetreuung, Pflege von Elternteilen oder Bildungsvorhaben abgestimmt werden.

Das Thema Karenz wird ausführlich behandelt. So liegen Informationen über Karenz und Kinderbetreuung im Personalbüro und im Sozialraum auf.

Die Beschäftigten können mit ihren Familien zwei Ferienapartments in Lech zu einem sehr günstigen Tarif belegen. Wenn diese Wohnungen ausgebucht sind, gibt es Zuschüsse, damit andere zu ähnlichen Konditionen gemietet werden können.

Der Personalleiter Mag. Gerald Locker plant derzeit ein Cafeteria-System, bei dem die Beschäftigten bei der Auszahlung des Bilanzgeldes wählen können: in Form von Bargeld oder Gutscheinen (z.B. für Kinderbetreuung).



## Inhaus Handels GmbH Bad und Haustechnik

Barnabas-Fink-Straße 2, A-6845 Hohenems  
[www.inhaus.eu](http://www.inhaus.eu)

Unter der Leitung von Geschäftsführer Robert Küng wurde ein Leitbild entwickelt, das Achtung und Wertschätzung als Unternehmenskultur festschreibt. Es besteht ein hoher Respekt vor familiären Bedürfnissen, der sich zusätzlich in täglicher Rücksichtnahme äußert. Familienfreundlichkeit wird intern und extern kommuniziert.

Bei Inhaus bewährt sich Jobsharing. Mehrere Stellen werden von jeweils 2 Teilzeitkräften geteilt. Damit wird die Vereinbarung von Familie und Beruf erleichtert und Altersteilzeit ermöglicht.

Eltern werden tatkräftig gefördert: Ein Mitarbeiter hat einen freien Tag pro Woche, da seine Frau dann arbeitet und er in dieser Zeit die Kinder betreut. Um Karenzierten den Wiedereinstieg zu erleichtern, strebt das Unternehmen derzeit eine Kooperation mit Vertreterinnen verschiedener Kinderbetreuungseinrichtungen an, die z.B. im Rahmen eines „Frühstücks für Karenzierte“ junge Eltern über die einzelnen Angebote informieren werden.

**I N H A U S**  
Die kennen sich aus.



**Branche:** Heizungs-  
und Sanitärgrößhandel

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	<b>183</b>
<b>Frauen:</b>	<b>66</b>
<b>Männer:</b>	<b>117</b>
<b>Vollzeit:</b>	<b>159</b>
<b>Teilzeit</b>	<b>24</b>





**Branche:** Systemgastronomie

#### Beschäftigte

Gesamt:	241
Frauen:	190
Männer	51
Vollzeit:	81
Teilzeit:	160

## Versluis Restaurant GmbH

Bundesstraße 24, A-6830 Rankweil  
[www.imlovinit.at](http://www.imlovinit.at)

Der Geschäftsführer Loek Versluis befasst sich seit Jahren mit Familienorientierung und setzt sukzessive Maßnahmen um. Mit dem neuen Personalbüro gibt es eine zentrale Stelle, die explizit für die Belange der Belegschaft zuständig ist und regelmäßige Sprechstunden anbietet. Die Chefin unterstützt Beschäftigte bei der Wohnungssuche. Einkaufsvergünstigungen in Partnerbetrieben werden an die Belegschaft weiter gegeben. Die Führungscrew besteht bis auf den Geschäftsführer selbst nur aus Frauen.

Im Unternehmen gibt es einen hohen Elternanteil. Die Arbeitszeiten und -bedingungen sind familienfreundlich und individuell bedarfsgerecht. So wird z.B. bei der Einteilung der Schichtdienste auf Kinderbetreuung und Arbeitszeiten der Partner Rücksicht genommen. Fortbildungen finden nach Möglichkeit in Vorarlberg statt, damit die Mütter abends nach Hause können. Versluis: „Erst wenn die Kinder gut versorgt sind, können die Eltern gut arbeiten.“



## Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG

Hypo-Passage 1, A-6900 Bregenz  
[www.hypovbg.at](http://www.hypovbg.at)



Bei der Hypo wird Familienorientierung gelebt und weiter entwickelt. Derzeit wird intensiv an der Verbesserung der Kommunikation und Information rund um den Bereich Karenz gearbeitet. Die Bank hält Kontakt mit den karenzierten Beschäftigten. Einige Monate vor Ablauf der Karenz tritt der Betrieb von sich aus an sie heran, um Wiedereinstiegswünsche zu besprechen. Der Personalchef Dr. Egon Helbok freut sich, dass damit der Anteil von Rückkehrerinnen aus der Karenz von 11% auf 24% gesteigert werden konnte.

Eine Mitarbeiterin aus dem Personalbüro konnte vor Karenzantritt noch einen Computerkurs besuchen, damit sie während der Karenz von zu Hause aus geringfügig arbeiten kann. Laptop und Telefon werden vom Unternehmen gestellt.

Beschäftigte mit Familienpflichten werden durch variable Arbeitszeitlösungen (wie z.B. geblockte Teilzeitmodelle mit zwei bis drei Arbeitstagen pro Woche) und Rücksichtnahme bei der Festsetzung von Sitzungsterminen unterstützt.

**Branche:** Banken

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	639
<b>Frauen:</b>	391
<b>Männer:</b>	248
<b>Vollzeit:</b>	560
<b>Teilzeit:</b>	79





**Branche:** Soziale Dienstleistung

#### Beschäftigte

Gesamt:	193
Frauen:	145
Männer:	48
Vollzeit:	60
Teilzeit:	133

## aqua mühle frastanz - soziale Dienste gem.GmbH

Obere Lände 5b, A-6820 Frastanz  
[www.aqua-soziales.com](http://www.aqua-soziales.com)

Thomas Vogel, der Geschäftsführer, lebt in seiner Einrichtung Vertrauen. Derzeit gibt es 71 Telearbeitsplätze, die Beschäftigten können selbst entscheiden, ob sie zu Hause oder im Betrieb arbeiten möchten. Zusätzlich zur persönlichen Flexibilität bedeuten für ihn Telearbeitsplätze auch eine große Raumersparnis, wodurch mehr Beratungsräume zur Verfügung stehen.

Führung und Teilzeit sind bei aqua mühle kein Widerspruch. Von Führungskräften in Teilzeit wird allerdings besondere Flexibilität und Rücksichtnahme auf betriebliche Erfordernisse erwartet.

Die Einrichtung aqua mühle bietet verschiedene Arbeitszeitmodelle und individuelle Lösungen. Die Assistentin der Bereichsleitung Arbeit ist seit mehr als 10 Jahren im Betrieb. Nach ihrer zweiten Karenz kam sie mit einer Arbeitszeit von 25% zurück. Sie arbeitet einen Tag pro Woche im Büro, wobei sie sich die Zeit frei einteilen kann. Die restliche Arbeit erledigt sie von daheim aus. Betriebshandy und Laptop gewährleisten die Erreichbarkeit.

Ein Sozialarbeiter ging in Väterkarenz, blieb in dieser Zeit aber mit einer 10-Stunden-Beschäftigung im Betrieb. Nach Ablauf der Karenz arbeitet er nun 30 Stunden pro Woche von Montag bis Donnerstag mit freier Zeiteinteilung.



Die Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit begann ihre Tätigkeit in einem anderen Bereich. Als ihre Kinder noch sehr klein waren, arbeitete sie zu 40% mit freier Zeiteinteilung, danach stockte sie ihre Wochenstunden auf und übernahm die Leitungstätigkeit, in der sie nunmehr eine 50%-Anstellung hat.

Die Einrichtung aqua mühle führt die Kindertagesbetreuung Panama, die die Beschäftigten zum Mindesttarif in Anspruch nehmen können.

Die Mitarbeitenden können mit ihren Familien in der Kantine essen, das Haushaltsservice nutzen, am intern organisierten Bauernmarkt einkaufen und bekommen finanzielle Unterstützung in Notsituationen. Das Unternehmen bezahlt die Jahreskarten für öffentliche Verkehrsmittel, sie können Betriebsautos ausleihen, ihre Kinder finden bei aqua mühle Ferienjobs.

Das Unternehmen beeindruckte die Jury durch seinen Mut zu unkonventionellen Lösungen, seine Väterförderung und seine hohe Vertrauenskultur mit großer Zeitautonomie.

# Siegerbetrieb in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen

**Ehe- und Familienzentrum**  
In jeder Beziehung



**Branche:** Soziale Dienstleistung

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	8
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	2
<b>Vollzeit:</b>	2
<b>Teilzeit</b>	6

## Ehe- und Familienzentrum

Herrengasse 4, A-6800 Feldkirch  
[www.efz.at](http://www.efz.at)

Ingrid Holzmüller leitet das Ehe- und Familienzentrum und sieht die Familie in jeder Hinsicht als zentralen Faktor. Das Miteinander im Team ist geprägt von Rücksichtnahme. Wünsche und Bedürfnisse werden abgesprochen, darauf aufbauend funktioniert die Flexibilität wunderbar.

Es gibt verschiedene Zeitmodelle, auch Heimarbeit ist möglich. Der Sekretär begann mit einer 50%-Anstellung und war die restliche Zeit Hausmann. Nun sind seine Kinder größer und er hat eine zweite Halbtagsstelle innerhalb der Diözese Feldkirch angenommen.

Wiedereinsteigerinnen werden geschätzt aufgrund ihrer Flexibilität, Belastbarkeit und Motivation. Sie bewahren auch bei Zeitknappheit Freundlichkeit und Geduld.

Im Team ist auch die Pflege von Familienangehörigen ein wichtiges Thema. So kann eine Mitarbeiterin durch ein maßgeschneidertes Zeitmodell regelmäßig ihre pflegebedürftige Mutter in Linz besuchen.



## Krankenpflegeverein Bregenz

Holzackergasse 13, A-6900 Bregenz  
[www.krankenpflegeverein-bregenz.at](http://www.krankenpflegeverein-bregenz.at)

Mitarbeiterorientierung ist für Pflegedienstleiter Kurt Blum extrem wichtig. Zufriedene Beschäftigte ergeben ein zufriedenes Team und das wiederum zufriedene Patientinnen und Patienten. Alle im Team haben ein sehr gutes Verhältnis zueinander und unterstützen sich gegenseitig.

Die Arbeitszeiten werden auf die Familienpflichten abgestimmt. Eine Vollzeitkraft legt ihren Arbeitsbeginn so, dass sie davor ihre Tochter in den Kindergarten bringen kann. Eine Teilzeitbeschäftigte arbeitet dann, wenn ihr Gatte frei hat und die Betreuung der Tochter übernimmt.

Weil Kurt Blum selbst in Karenz war, weiß er, worauf es ankommt: Er hält intensiven Kontakt zu seinen karenzierten Mitarbeiterinnen und ermöglicht ihnen einen sanften Wiedereinstieg.

Er unterstützt auch sonst seine Mitarbeitenden tatkräftig: So hilft er z.B. als gelernter Tischler bei Übersiedlungen mit.

Krankenpflegeverein  
Bregenz



**Branche:** Extramurale  
Krankenpflege

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	18
<b>Frauen:</b>	15
<b>Männer</b>	3
<b>Vollzeit:</b>	10
<b>Teilzeit:</b>	8



## NEUSTART

**Branche:** Sozialarbeit

### Beschäftigte

Gesamt:	24
Frauen:	16
Männer:	8
Vollzeit:	7
Teilzeit	17

## Neustart Vorarlberg

Römerstraße 1-3, A-6900 Bregenz  
[www.neustart.at](http://www.neustart.at)

Winfried Ender leitet sein Team mit großem sozialen Engagement und hoher Motivation. Eckpfeiler seines familienbewussten Führungsstils sind transparente Organisations- und Entscheidungsstrukturen sowie flexible Arbeitsabläufe. Chancengleichheit und Mitarbeiterbindung sind zentrale Themen.

Beschäftigte mit Familien werden effizient unterstützt: In einem geregelten Arbeitszeitmodell von Montag bis Freitag können alle ihre Zeiten und Termine selbst einteilen, Kernarbeitszeit gibt es nur für das Sekretariat. Ein Jobsharing-Modell macht es auch hier möglich, dass die Dienstzeiten mit den Unterrichtszeiten der Kinder in Einklang gebracht werden können. Ein Sozialarbeiter ist derzeit bereits in der zweiten Väterkarenz, dadurch kann seine Frau wieder in ihren Beruf einsteigen.

Der 24. und 31. Dezember sowie der Karfreitag sind dienstfrei und bezahlt. Bei Schuleintritt eines Kindes gibt es einen bezahlten Sonderurlaubstag. Die ebenfalls bezahlte halbe Stunde Mittagspause pro Tag bedeutet – auf Zeit umgelegt – 2 1/2 Wochen mehr Freizeit im Jahr. Dies alles ermöglicht ein eigener, maßgeschneiderter Kollektivvertrag.



## SOS Kinderdorf Dornbirn

Hermann-Gmeiner-Weg 2, A-6850 Dornbirn  
[www.sos-kinderdorf.at](http://www.sos-kinderdorf.at)

Die Geschäftsführerin, Dr.<sup>in</sup> Sabine Juffinger, ist derzeit selbst in Karenz. Sie plant einen frühen Wiedereinstieg und wird ab dann die Geschäftsführung in Teilzeit ausüben, was von oberster Ebene befürwortet wird.

Das Kinderdorf bietet viele Teilzeitmodelle, Lebensarbeitszeit und Ansparvarianten.

Ein Familienpädagoge arbeitet zu 50% und kann dies vorwiegend am Wochenende tun, wenn seine Frau, die selbst erwerbstätig ist, die beiden kleinen Kinder betreuen kann.

Die in Teilzeit beschäftigte Assistentin der Geschäftsleitung, Mutter einer kleinen Tochter, arbeitet unterm Schuljahr mehr und konsumiert diese Zeitguthaben in den Schulferien.

Kinder können im Notfall an den Arbeitsplatz mitgebracht werden. Es gibt immer eine Möglichkeit, sie zu betreuen. Auch Ferienbetreuung ist möglich, z.B. im Ferienlager des Kinderdorfs.

Kinder können auch beim Betriebsausflug dabei sein. Die betriebliche Weihnachtsfeier wurde durch ein Adventfrühstück ersetzt, da dann die Kinderbetreuung leichter zu organisieren ist.



**Branche:** Soziale Dienstleistung  
 und Jugendwohlfahrt

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	52
<b>Frauen:</b>	36
<b>Männer</b>	16
<b>Vollzeit:</b>	34
<b>Teilzeit:</b>	18





SOZIALZENTRUM  
ALTACH

**Branche:** Pflege, Kinder- und  
Jugendbetreuung

#### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	102
<b>Frauen:</b>	93
<b>Männer:</b>	9
<b>Vollzeit:</b>	26
<b>Teilzeit</b>	76

## Sozialzentrum Altach Gemeinnützige GmbH

Achstraße 8, A-6844 Altach  
[www.sozialzentrum.altach.at](http://www.sozialzentrum.altach.at)

Der Geschäftsführer Alfred Bargetz nimmt die Bedürfnisse seiner Beschäftigten ernst. Er bietet flexible Teilzeitmodelle, die auch Männer und Führungskräfte nutzen können. Die Größe des Unternehmens erleichtert ihm Flexibilität, die Mitarbeitenden tauschen Dienste untereinander und helfen sich gegenseitig. Auch Kindergärtnerinnen können in Teilzeit arbeiten und einen fixen freien Tag pro Woche haben. Das vom Sozialzentrum geführte Kinderhaus ist von 7 bis 18 Uhr geöffnet und bietet den Kindern der Beschäftigten jederzeit Betreuung.

Es besteht zudem die Möglichkeit, während der Schulzeit mehr zu arbeiten und die Plusstunden in den Ferien zu kompensieren. Eine Reinigungskraft konnte ihre Arbeitszeit vom Nachmittag auf den frühen Morgen verlegen, damit sie nach Schulschluss mit ihrer Tochter lernen kann.

Familienfreundlichkeit und Rücksichtnahme gelten für alle Beschäftigten, unabhängig von Stundenausmaß, Verantwortungsbereich und Hierarchie.



## Vorarlberger Familienverband

Bergmannstrasse 14, A-6900 Bregenz  
[www.familie.or.at](http://www.familie.or.at)

Die Geschäftsführerin Barbara Fink freut sich über ein seit Jahren konstantes Team, das mit hohem Einsatz arbeitet. Ihr Erfolgsrezept ist gelebte Familienfreundlichkeit, Rücksichtnahme auf persönliche Bedürfnisse sowie Respekt und Wohlwollen untereinander.

Bei den jährlichen Mitarbeiterinnengesprächen wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie explizit behandelt. Die in der Familie erworbenen Kompetenzen werden anerkannt und gefördert.

Der Familienverband sieht sich als familienorientiertes Unternehmen. Familienfreundlichkeit ist auch im Leitbild verankert. Diesbezügliche Schwerpunkte sind familienfreundliche Arbeitsplätze und -zeiten. So werden nach Möglichkeit Sonntageinsätze vermieden. Beschäftigte in Karenz werden mit individuellen Lösungen unterstützt.



Vorarlberger  
Familienverband

**Branche:** Soziale Dienstleistung

### Beschäftigte

<b>Gesamt:</b>	13
<b>Frauen:</b>	13
<b>Vollzeit:</b>	3
<b>Teilzeit:</b>	10





Wir bedanken uns für die Unterstützung bei:



## Impressum

**Herausgeber:** Familienreferat der Vorarlberger Landesregierung, Bregenz

**Projektleitung und Redaktion:** Mag<sup>a</sup>. Monika Lutz, Bludenz

**Text:** Dr<sup>in</sup>. Claudia Gold, Innsbruck; Mag<sup>a</sup>. Monika Lutz, Bludenz

**Gestaltung:** Helmut Kiessler, Graphikdesign, Feldkirch

**Fotos:** Nikolaus Walter, Feldkirch; Vorarlberger Landesregierung, Bregenz;

Mag. Peter Metzler, Bludenz

**Druck:** Thurnher Druckerei Ges.m.b.H, Rankweil





Jugend- und Familienreferat  
des Landes Vorarlberg  
Tel 05574 / 511- 24144  
cornelia.gmeiner@vorarlberg.at

[www.vorarlberg.at/berufundfamilie](http://www.vorarlberg.at/berufundfamilie)

