



Staatspreis
Familie & Beruf 2020



St
p

Staatspreis
Familie & Beruf 2020
des Bundesministeriums für
Arbeit, Familie & Jugend



Für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich

Mit dem Staatspreis „Familie & Beruf“ holen wir jene Unternehmen und Institutionen vor den Vorhang, welche durch ihr Engagement und ihren Einsatz für eine familienfreundliche Personalpolitik besonders hervorstechen.

Die Fachjury des Staatspreises „Familie & Beruf“ wählt das Staatspreis-Sieger-Unternehmen sowie den 2. und 3. Platz in fünf Kategorien. Den Staatspreis „Familie & Beruf“ erhalten jene Unternehmen respektive Institutionen, die den Wert einer familienfreundlichen Arbeitswelt erkannt und herausragende, umfassende Rahmenbedingungen geschaffen haben, um eine gute „Work-Family-Balance“ zu schaffen. Denn eine familienfreundliche Personalpolitik, die es den Beschäftigten ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren steigert nicht nur die Motivation, sondern stärkt auch die Mitarbeiterbindung nachweislich. Ein Auszug der Maßnahmen und Initiativen der ausgezeichneten Betriebe sowie die Jurybegründung zu jedem Staatspreisträger werden in dieser Broschüre dargestellt.

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ ist mir besonders dieses Jahr eine Herzensangelegenheit. Die zahlreichen Einreichungen zum Thema „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“ zeigen besonderes Engagement im Ausnahmejahr 2020. Unternehmen, die trotz dieser schwierigen Zeiten ihre Arbeitgebermarke und somit auch den Zusammenhalt im Unternehmen gestärkt haben, präsentieren ihre Projekte. Aus 37 Beiträgen wurde das beste Projekt mittels Publikums-Voting gewählt.

Ich bedanke mich bei allen heuer teilnehmenden Unternehmen und Institutionen, die einen wesentlichen Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich leisten.

Mag. (FH) Christine Aschbacher
Bundesministerin für
Arbeit, Familie und Jugend



STATUTEN & BEURTEILUNGSKRITERIEN	6
STAATSPREISTRÄGER 2020	11
ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES STAATSPREISES	32
SONDERPREIS 2020 „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“	33
TEILNEHMENDE UNTERNEHMEN/INSTITUTIONEN 2020	38
DIE TROPHÄE	42
IMPRESSUM	43

Statuten & Beurteilungskriterien

1. PRÄAMBEL

Die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend 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“ sollen österreichweit Unternehmen und Institutionen mit familienbewusster Personalpolitik vorgestellt und ausgezeichnet werden. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- 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 Arbeit, Familie und Jugend 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 Marketingzwecke verwendet werden.

3.2 Sonderpreis

Zusätzlich kann ein Sonderpreis für ein spezielles Projekt zu einem vom Veranstalter vor Beginn der Ausschreibung zu definierenden Thema vergeben werden. Ein Sonderpreis wird im Rahmen der Ausschreibung zum Staatspreis als Aktions-/Projektwettbewerb ausgeschrieben. Die Einreichung der Projekte zum Sonderpreis erfolgt per E-Mail oder Einreichplattform der Familie & Beruf Management GmbH und hat 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 Arbeit, Familie und Jugend 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 teilnehmende Betrieb/die teilnehmende Institution muss zudem im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als Partner angemeldet sein. Eine diesbezügliche Anmeldung erfolgt kostenlos über die Website: www.unternehmen-fuer-familien.at.

Statuten & Beurteilungskriterien

Die Einreichungen haben daher zu enthalten:

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

Die jeweilige Landesvertreterin, der jeweilige Landesvertreter hat eine Aufstellung der landesinternen Ergebnisse an den Organisator 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/der Landesvertreter Sorge zu tragen und gegebenenfalls 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 Kindergarten- und Schulzeiten, etc.)

2. Anteil der Teilzeitjobs (Priorität I)

- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 den Karenzierten z.B. durch Urlaubsvertretung und freie Mitarbeit während der Karenzzeit
- Vorbereitung des Wiedereinstiegs durch Einschulungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder andere spezielle Wiedereinstiegshilfen während der Karenzzeit
- Spezifische Angebote/Unterstützung des Betriebs zur Förderung der Väterkarenz
- Möglichkeiten zur Ausweitung der Karenzdauer

4. Maßnahmen des Betriebs im Bereich Kinderbetreuung (Priorität I)

- Betriebskindergarten, Betriebstageseltern
- Vom Betrieb angebotene Kinderbetreuungsmöglichkeiten von externen Anbietern (z.B. Flying Nannies, Babysitterpools, etc.)
- Zusammenarbeit mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen

5. Maßnahmen des Betriebs im Bereich Pflege (Priorität I)

- Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegeaufgaben
- Spezielle Vereinbarkeitsmaßnahmen
- Erweiterte Pflegefreistellung

6. Familien in Unternehmensphilosophie / Personalpolitik (Priorität I)

- Familien als Thema der Unternehmensphilosophie
- Familien im Personalentwicklungskonzept
- Familien als Thema betriebspezifischer Initiativen (z.B. Frauenförderprogramme, Equal Pay, Motivation von Vätern für die Väterkarenz, Familienzeitbonus, Papamonat, Elternteilzeit, usw.)

7. 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

8. Unternehmensinterne Informationspolitik (Priorität I)

- Information zu familienfreundlichen Maßnahmen (Kinderbetreuung und pflegebedürftige Angehörige)
- Unternehmensinterne Anlaufstelle für Familienfragen

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

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

10. Flexibilität des Arbeitsortes (Priorität II)

- Möglichkeit der Telearbeit
- Desksharing

11. Services für Familien (Priorität III)

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

6. JURY

Die Jury wird auf Vorschlag des Organisators (FBG) vom Veranstalter (BMAFJ) bestellt. Sie besteht aus:

- je einer Vertreterin/einem Vertreter der Bundesländer, die einen Landeswettbewerb durchgeführt haben (je einer Vertreterin/einem Vertreter der Sozialpartner)
- einer unabhängigen Expertin/einem unabhängigen Experten (z.B. Wissenschaftlerin/Wissenschaftler, Personalberaterin/Personalberater etc.)
- einer Vertreterin/einem Vertreter des Veranstalters (BMAFJ)
- einer Vertreterin/einem Vertreter des Organisators (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.

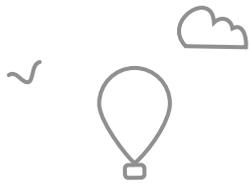
AUSKÜNFTE

Familie & Beruf Management GmbH

Telefon: 01 218 50 70

E-Mail: staatspreis@familieundberuf.at

www.vereinbarkeitberufundfamilie.at



STAATSPREISTRÄGER 2020

popup communications gmbh

Werdenbergerstrasse 39a
6700 Bludenz
www.popup.at

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 10
Frauen: 7 | Männer: 3



Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Motive für die Familienfreundlichkeit

Für die popup communications gmbh ist das Unternehmen gleichzeitig ihre Familie. Nur wenn es allen Familienmitgliedern gut geht, kommt es zu einem optimalen Klima im Unternehmen und gute und professionelle Arbeit kann geleistet werden. Aus diesem Grund bietet popup communications flexible Arbeitszeitmodelle an. Egal ob Frühaufsteher oder Morgenmuffel, das Unternehmen richtet sich nach den Gewohnheiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem unterstützen sie sich intern gegenseitig, springen für Kolleginnen und Kollegen ein und gehen auf individuelle Bedürfnisse des Teams ein. Nicht nur mit dieser lebensorientierten Personalpolitik punktet das Unternehmen.

Die popup communications gmbh betreibt einen klimaneutralen Unternehmensstandort und ist Teil des Klimaneutralitätsbündnisses 2025. Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmens. Sie sieht es als ihre Aufgabe einen aktiven Beitrag für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten und ein „Vorbild“ für andere Unternehmen zu sein.

Jurybegründung

Die popup communications gmbh sieht es als ihre Pflicht an, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen einzubinden. Ein sehr wichtiger Teil dieser lebensphasenorientierten Personalpolitik, die sich an die individuellen Bedürfnisse jeder Person anpasst, ist die Familienfreundlichkeit. Diese familienfreundliche Betriebskultur gewährleistet die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für das Unternehmen ist „familienfreundlich“ ein weiter Begriff, denn für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter bedeutet „Familie“ etwas Anderes. Auf die individuellen Bedürfnisse eines jeden Mitarbeitenden wird Rücksicht genommen. Zahlreiche familien- und mitarbeiterfreundliche Maßnahmen werden bei popup communications ganz selbstverständlich gelebt. Auf Weiterbildung und familiäre Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird besonders Wert gelegt. Intensiver Kontakt mit karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und individuelle Planung für den Wiedereinstieg ist ein fixer Bestandteil der täglichen Praxis.

Ihr Engagement im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, trägt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei. Dieses hat einen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit und Motivation des Teams und führt in weiterer Folge zu einer hohen Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



2. PLATZ

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Combeeneration GmbH

Seilerstätte 2

4152 Sarleinsbach

www.combeeneration.com

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 20

Frauen: 7 | Männer: 13



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Als junges Unternehmen hat die Combeeneration GmbH konsequent die Vereinbarkeit von Unternehmenserfolg und Familienglück seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick und macht es sich zur Aufgabe, das passende Arbeitsumfeld und individuelle Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. 2019 wurde das Projekt "Family First @ Combeeneration" initiiert. Ein langfristig angelegtes Projekt, welches sich zum Ziel gesetzt hat, Combeeneration als familienfreundliches Unternehmen mit Leidenschaft, Herz und großem Zusammenhalt zu etablieren.

Familienfreundlichkeit wird bei Combeeneration als maßgeblicher und nachhaltiger Erfolgsfaktor gesehen. Die Familien sind eine sehr wichtige Kraftquelle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher ist es dem Unternehmen eine besondere Herzensangelegenheit, diese in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu unterstützen. Das Resultat ist eine gestärkte Mannschaft, die mit Teamgeist, Respekt und Leidenschaft gemeinsam am Unternehmenserfolg arbeitet.



Villgrater Natur Produkte Josef Schett KG

Klamperplatz 116
9932 Innervillgraten
www.villgraternatur.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 15
Frauen: 12 | Männer: 3

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Villgrater Natur Produkte Josef Schett KG ist seit der Gründung ein Familienbetrieb. Die Familie Schett sieht nicht nur ihren Betrieb als Teil ihrer Familie, sondern ganz besonders ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dementsprechend vielseitig und flexibel ist ihr Angebot für alle Personen, je nach persönlichen und familiären Bedürfnissen.

Durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, flexible Anpassungsmöglichkeiten, individuelle Vereinbarungen für Ferien- und Urlaubszeiten und die Möglichkeit kurzfristiger Änderungen, hat es das Traditionsunternehmen geschafft, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit vielen Jahren im Betrieb zu halten und die Beziehung zu ihnen zu stärken.

Das Unternehmen hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Philosophie und Angebotsvielfalt nach außen zu tragen und möglichst vielen Unternehmen und Menschen die Wichtigkeit des Zusammenspiels von Familie und Beruf zu zeigen und bewusst zu machen.



System Industrie Electronic GmbH

Millennium Park 12
6890 Lustenau
www.sie.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 98
Frauen: 35 | Männer: 63



Private Wirtschaftsunternehmen mit 21– 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Motive für die Familienfreundlichkeit

S.I.E. Solutions hat ein starkes Commitment zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese können ihre Arbeitszeiten größtenteils flexibel gestalten, was auch eine positive Auswirkung auf die Arbeitsleistung hat. Mit kanzelierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt das Unternehmen fortlaufend in Kontakt. Diese werden für die gemeinsame Planung ihres Wiedereinstiegs mindestens sechs Monate vor ihrer Rückkehr in die Gespräche eingebunden. Besteht der Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, eine andere Tätigkeit nach der Karenz auszuüben, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, werden Lösungen gefunden, um dies zu ermöglichen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von S.I.E. Solutions können ihre Familie und Verwandte zur Arbeit mitbringen, um ihnen Einblick in ihre Berufswelt und ihren Arbeitsalltag zu geben – sogar zu Vorträgen werden diese eingeladen. Wird ein Urlaubstag für familiäre Dinge benötigt, kann dieser einfach und unkompliziert genommen werden. Außerdem werden zusätzliche Pflegezeiten für die Pflege von Angehörigen eingeräumt.

Jurybegründung

Bereits in der Vision des Unternehmens steht festgeschrieben, dass Lösungen für die Bedürfnisse von morgen erschaffen werden, um Menschen den Fokus auf das Wesentliche zu ermöglichen. Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Lebenslagen, sei dies bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung, Unterkunft, Umzug oder in der Betreuung von Angehörigen.

Die aktive Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Kern des Unternehmens tief verankert. Aus diesem Grund werden auch die Angebote für Mitarbeitende gemeinsam mit ihnen ausgearbeitet. Es gibt regelmäßige Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu Verbesserungen im gesamten Unternehmen.

Das Unternehmen schätzt und respektiert seine Mitarbeitenden in vollem Umfang, ob mit oder ohne Führungsverantwortung. Kommunikation auf Augenhöhe und ein wertschätzender Umgang untereinander wird bei S.I.E. Solutions hochgeschrieben.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21 – 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Gstöttner Ratzinger Stellnberger Wirtschaftsprüfung Steuerberatung GmbH

Stelzhamerstraße 14b
4400 Steyr
www.grs.at

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 69
Frauen: 64 | Männer: 5



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Gstöttner Ratzinger Stellnberger Wirtschaftsprüfung Steuerberatung GmbH sieht sich als mittelständisches Unternehmen, schon seit langem in der Pflicht, ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein.

Durch den Schritt hin zur ganzjährigen Kinderbetreuung, in Kombination mit flexiblen und individuellen Arbeitszeitmodellen konnte das Unternehmen für mehr Planungssicherheit im Betrieb sorgen. Darüber hinaus ist die Kinderbetreuung auch für Klientinnen und Klienten zugänglich. Weitere unterstützende Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass ein rascher beruflicher Wiedereinstieg nach der Babypause möglich ist. Zudem wurden in den letzten Jahren innerbetrieblich viele weitere familienfreundliche Maßnahmen und Aktionen gesetzt, die sich sehr positiv auf das Betriebsklima und die Arbeitszufriedenheit der mittlerweile über 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewirkt haben.

Das Projekt „GRS & Kids“ bildet den Rahmen für die Bemühungen des Unternehmens, denn erfahrungsgemäß können Familie und betriebliche Interessen auch sehr gut miteinander in Einklang gebracht werden.



Karl Sailer GmbH & Co KG

Untermühlham 15
4891 Pöndorf
www.sailer.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 32
Frauen: 11 | Männer: 21

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Karl Sailer GmbH & Co KG ist ein Familienbetrieb und realisiert mit Liebe zum Detail individuelle Gartenträume für ihre Kundinnen und Kunden. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Grundvoraussetzung für Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft. Genau aus diesem Grund unterstützt das Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne in ihrer jeweiligen Lebens- und Familiensituation. Familienbetrieb heißt für die Karl Sailer GmbH & Co KG auch die wesentlichen Prinzipien einer Familie im Betrieb umzusetzen. Dazu zählen Vertrauen, Unterstützung sowie eine gute Gesprächs- und Streitkultur. Schwierige Lebenssituationen spricht das Unternehmen aktiv und unterstützend an.

Den Schaugarten des Unternehmens können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Familien als Naherholungsraum genauso nutzen wie als Veranstaltungsort. Ein großer Schwimmteich, ein architektonischer Naturpool und ein begehbares Biotop laden im Sommer zum Baden und im Winter zu diversen Wintersportaktivitäten ein. In weiterer Folge wird ein Spielplatz mit Zipline und Hangrutsche umgesetzt, damit auch den „kleinen“ Besuchern etwas geboten wird.



TGW Logistics Group GmbH

Ludwig Szinicz Straße 3
4016 Marchtrenk
www.tgw-group.com



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.881
Frauen: 271 | Männer: 1.610



Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Motive für die Familienfreundlichkeit

In Einklang mit der Philosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ steht bei TGW der Mensch im Fokus. Das findet seinen Ausdruck in einer wertebasierten Unternehmenskultur sowie in zahlreichen Angeboten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen bzw. fördern. Familienfreundliches Handeln bildet einen integralen Bestandteil der Unternehmensidentität.

Eine wertschätzende und respektvolle Unternehmenskultur spielt im Umgang miteinander ebenso eine zentrale Rolle wie gemeinsames Lernen und Wachsen. Zu den familienfreundlichen Maßnahmen zählen unter anderem Gleitzeitregelungen und ein Home Office-Modell für die rund 1.900 österreichischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die betriebliche Kinderbetreuung „Zwergennest“ sowie eine durchgängige Kinderbetreuung während der Sommermonate.

Der Großteil des Gewinns bleibt im Unternehmen und wird investiert – in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch in die Produkte und Systeme von morgen.

Jurybegründung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für TGW-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen entscheidenden Mehrwert dar, der den familiären Alltag unterstützt.

Die 2018 ins Leben gerufene Kindertagesstätte, in der mehr als 50 Kinder in Krabbelstuben-, Kindergarten- und alterserweiterten Gruppen betreut werden, ist nur eine von vielen umgesetzten Maßnahmen. Die Kindertagesstätte wurde mit der Pädagogischen Hochschule entwickelt und fließt in die Architektur mit ein. Den Kindern stehen unterschiedliche Räume zur Verfügung, welche zum Austoben, für Kreativität und Technik genutzt werden können. Zudem verfügt jede Gruppe über einen eigenen Garten, welcher teilweise überdacht ist.

Mit dem 9.000 m² großen TGW-Freizeitareal „Activity Garden“ wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Abwechslung im Arbeitsalltag und Meetings bzw. Mittagspausen im Freien ermöglicht. Hier steht eine Grillarena auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus kann der gesamte Park gemeinsam mit der Familie besucht werden.

Auch wenn das Unternehmen männerdominiert ist, gibt es reichliche Kinderbetreuungsangebote.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Saubermacher Dienstleistungs AG

Hans Roth Straße 1
8073 Feldkirchen bei Graz
www.saubermacher.at

Saubermacher

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 989
Frauen: 247 | Männer: 742

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundlichkeit ist für Saubermacher ein Selbstverständnis und ist bereits in den Familienwerten der Eigentümerfamilie und den Unternehmenswerten verankert. Flexible Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit und Home Office, entlasten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ermöglichen es, eine individuelle Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu finden. Durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen gestaltet das Unternehmen aktiv die Beziehung zu seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um ihre Motivation aufrecht zu halten und ihre Arbeitszufriedenheit noch weiter zu steigern. Dadurch entsteht eine Win-Win-Situation für beide Seiten.

Teamtrainings, Weiterbildungen und Informationen über das Intranet, den HR Newsletter und die Saubermacher Academy App stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - auch jenen, die sich gerade in Karenz befinden - zur Verfügung. So wird ein schnelles Zurückfinden in den Job sichergestellt. Zusätzlich werden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt.

Familienfreundlichkeit steht, aus Sicht von Saubermacher, nicht im Widerspruch zu wirtschaftlichem Handeln. Vielmehr ist sie ein wichtiger Aspekt gesellschaftsgerechten und menschengerechten Wirtschaftens.



KASTNER GroßhandelsgesmbH

Karl Kastner-Straße 1
3910 Zwettl

www.kastner.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 342
Frauen: 126 | Männer: 216

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Eine der vielen Stärken der KASTNER GroßhandelsgesmbH ist die hohe Kompetenz und Motivation ihrer leistungsorientierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch konsequente Aus- und Weiterbildungen fördert das Unternehmen ihre Talente, Kommunikationsfähigkeit, Zielorientierung und Wirksamkeit. Dem Unternehmen ist es von Beginn an ein Anliegen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein familiäres, sowie klar strukturiertes Arbeitsumfeld zu bieten. Mit einer hochqualifizierten Kinderbetreuung schafft KASTNER die Möglichkeit eines zeitnahen Wiedereinstiegs und bietet eine sorgenfreie Arbeitszeit für alle Mamas und Papas, während die Kinder bilingual und ganztätig bedürfnisorientiert umsorgt werden. Durch verschiedenste Job-Sharing Modelle können Rückkehrerinnen, trotz Teilzeitposition, in verantwortungsvollen Bereichen eingesetzt werden.

Beginnend mit der Schwangerschaft bis hin zu Herausforderungen mit heranwachsenden Jugendlichen unterstützt Kastner mit einer sehr umfassenden Infomappe, worin Unterstützungsstellen, Tipps und Hilfestellungen aufgelistet sind. Christoph Kastner, geschäftsführender Gesellschafter, ist es eine Herzensangelegenheit, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allfällige Rahmenbedingungen zu bieten, um ihre Fähigkeiten potenzial- und kompetenzgerecht einsetzen zu können. Nicht die Arbeitskraft, sondern der Mensch steht im Fokus!



Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Grieskirchner Straße 42
4600 Wels
www.klinikum-wegr.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 4.315
Frauen: 3.513 | Männer: 802



Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Als Ordenskrankenhaus hat die Familie für das Klinikum Wels-Grieskirchen einen besonderen Stellenwert. Kinder bereichern das Leben und bringen Glück und Freude in die Familie und einen wichtigen Ausgleich für die Eltern. Kinder bedeuten aber auch eine Umstellung, sie beeinflussen die Lebensplanung der Eltern und spielen bei der Gestaltung der weiteren Berufstätigkeit eine wesentliche Rolle. Auch Betreuungspflichten für erkrankte Angehörige können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor große organisatorische und psychische Herausforderungen stellen.

Das Klinikum ist davon überzeugt, dass eine gute Arbeitsleistung vielfach auch davon abhängig ist, wie die familiären Betreuungspflichten mit dem Beruf in Einklang gebracht werden können. Deshalb profitieren sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von einer konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch das körperliche und seelische Wohlbefinden hat einen entscheidenden Einfluss darauf, wie das Klinikum mit den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgeht. Aus diesem Grund werden diese mit entsprechenden gesundheitsfördernden Angeboten unterstützt.

Jurybegründung

Das Klinikum Wels-Grieskirchen lebt von seinem breitgefächerten Angebot an Familienfreundlichkeit. Familie hat für das Ordenskrankenhaus stets einen festen und gut verankerten Stellenwert.

Mit einem breit gefächerten Kinderbetreuungsangebot ermöglicht das Ordenskrankenhaus die Betreuung von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diesen Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten. Der Kinderbetreuungsbedarf wird regelmäßig evaluiert und entsprechend angepasst.

Dem Klinikum stehen zwei Vereinbarkeitsbeauftragte zur Verfügung, welche über Themen wie Familie, Karenz und Pflege informieren. Außerdem wurde eine Info App eingeführt, die es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, unabhängig von Zeit und Ort, Zugang zu den Informationen aus und rund um das Klinikum zu bekommen.

Es werden unterschiedliche Gesundheitsförderungen angeboten, die das körperliche und seelische Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Diese Förderungen sind besonders bei den Herausforderungen, die durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auftreten, hilfreich.



2. Platz

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Herz-Jesu Krankenhaus GmbH

Baumgasse 20A
1030 Wien

www.kh-herzjesu.at

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 496
Frauen: 335 | Männer: 161



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Das Herz-Jesu Krankenhaus begleitet ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch unterschiedliche Lebenssituationen: Beginnend bei der Lehrzeit bis zur Pension und manchmal sogar darüber hinaus. Die Familie spielt dabei eine besonders große Rolle. Unterstützt werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen um ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Mit flexiblen Dienstzeitmodellen, Teilzeitformen und Home Office-Möglichkeiten wird auf die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen. Noch während der Karenz werden Rückkehrgespräche geführt, regelmäßig zum Baby-Brunch (Karenziertenfrühstück) eingeladen und bei Bedarf ein gleitender Wiedereinstieg ermöglicht.

Bei der Urlaubsplanung wird auf die familiären Verhältnisse Rücksicht genommen. In Kooperation mit ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen bietet das Krankenhaus ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Kinderbetreuungsmöglichkeiten, wie einen Hort an. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre familiären Aufgaben gut vereinbaren können, kommen gerne und mit Freude zur Arbeit, wodurch die Behandlungsqualität im Herz-Jesu Krankenhaus steigt.



A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH

Ringstraße 60
5280 Braunau am Inn
www.khbr.at

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.424
Frauen: 1.178 | Männer: 246



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

„Wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Säule des persönlichen Ordensspitals“. Das ist einer der Leitsätze des A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau. Basierend auf diesem, möchte das Krankenhaus einen langfristigen Beitrag leisten, um für die Ausgewogenheit zwischen Familie und Beruf zu sorgen und Eltern in der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen.

Das Kinderland St. Josef des Krankenhauses sorgt dafür, dass Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen 12 und 48 Monaten tagsüber rundum betreut werden. Seit November 2018 hat das Krankenhaus als erstes Unternehmen in Österreich eine Nachtdienstbetreuung organisiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Nacht beschäftigt sind, haben somit eine Stelle, bei der ihre Kinder während dieser Zeit gut versorgt werden. Diese und weitere Maßnahmen wie Babytreff, Ferienbetreuung, Schultaxi, usw. sollen der besseren Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen. Denn eine zufriedene Belegschaft hat mehr Freude an der Arbeit und ist stärker an das Unternehmen gebunden. Dies wirkt gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegen.



Landeskrankenhaus Feldkirch

Carinagasse 47
6800 Feldkirch
www.lkhf.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2.234
Frauen: 1.563 | Männer: 671



Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Für das Landeskrankenhaus Feldkirch zählen motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihren gelebten Unternehmenswerten. Die Familienfreundlichkeit spielt bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine unverzichtbare Rolle. Mit den familienfreundlichen Maßnahmen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal unterstützt werden. Eine auf die Arbeitszeit abgestimmte Kinderbetreuung, Väternkarenzen, Elternteilzeitmodelle, alternsgerechtes Arbeiten und aktive Förderung von Frauen in Führungspositionen sind nur ein paar Maßnahmen, die durch eine offensive Informationspolitik laufend verbessert werden. Aus einem positiven Arbeitsklima resultiert eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und damit eine geringere Fluktuation.

Aufgrund der Komplexität einer familienfreundlichen Personalpolitik durch unterschiedliche Lebenspläne, verlangt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vom Arbeitgeber großes Engagement und Flexibilität. Die Leitsätze dieser Personalpolitik müssen ständig hinterfragt und verbessert werden und müssen den gesellschaftspolitischen Veränderungen bestmöglich angepasst werden. Achtsamer Umgang mit familienfreundlichen Maßnahmen bringt bestens die Wertschätzung des Arbeitgebers zum Ausdruck, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfahren unmittelbar Anerkennung.

Jurybegründung

Das größte Krankenhaus in Vorarlberg sticht mit seiner familienfreundlichen Personalpolitik hervor. Angefangen von einem hauseigenen Kinder- und Schülerhort bis hin zur Elternförderung durch Arbeitszeitmodelle, wird besonders auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf großen Wert gelegt.

Die Führungskräfte tragen die Personalpolitik des Landeskrankenhauses mit und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren ganz klar von dieser Akzeptanz. Durch die vorhandene Anlaufstelle für karenzierte Beschäftigte in der Personalabteilung stieg der Anteil der Väterkarenzen beachtlich an. Ein Integrationsbeauftragter kümmert sich um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche unter psycho-mentalen Problemen leiden.

Zu karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Kontakt mittels Newsletter, aber auch durch regelmäßige Treffen beim „Karenzler-Frühstück“ gehalten. Bei dem Frühstück können sich Mütter und Väter mit ihren Kindern im Kinder- und Schülerhort austauschen. Dieser Kontakt ermöglicht den Betroffenen eine nahezu nahtlose Rückkehr in die gewohnte Arbeitswelt.



2. Platz

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Technische Universität Wien

Karlsplatz 13
1040 Wien

www.tuwien.ac.at

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 5.161
Frauen: 1.593 | Männer: 3.568



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

„Technik für Menschen“, dieser Leitsatz bezieht sich nicht allein auf die Kernaufgaben der Technischen Universität Wien in Forschung und Lehre. Die TU Wien sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen, vor allem für die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige mit einer beruflichen/wissenschaftlichen Tätigkeit, als ihre Verpflichtung an und stellt sich so einer der wichtigsten gesellschaftlichen Herausforderungen.

Neben zahlreichen Unterstützungsangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kinderbetreuungspflichten, wie z.B. ein Betriebskindergarten mit langen Öffnungszeiten, Eltern-Kind Leseraum in der Bibliothek, Wickeltische an mehreren Standorten, entwickelt die TU Wien auch Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen, um ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Im September 2017 war die TU Wien Gastgeberin der 4. Jahrestagung des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“. Unter dem Leitwort: „Vereinbarkeit 4.0. - neue Wege für familiengerechte Hochschulen“ diskutierten 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland, der Schweiz und Österreich über Chancen und Barrieren der Digitalisierung und Mobilität für Familienfreundlichkeit der Hochschulen.



Universität Innsbruck

Innrain 52
6020 Innsbruck
www.uibk.ac.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 5.104
Frauen: 2.312 | Männer: 2.792

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundlichkeit ist ein fester Bestandteil der Personalpolitik der Universität Innsbruck. Eine familienbewusste Organisationskultur wird nicht nur als Notwendigkeit angesehen, sondern auch als Erfolgsfaktor. Denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sicher, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben ihre Kompetenzen und Fähigkeiten weiterhin für die Universität einsetzen können und fördert ihre Zufriedenheit.

Im Bereich Studium bedeutet Familienfreundlichkeit, dass ein Studium auch mit Kind(ern) weitergeführt werden kann und studierende Eltern dabei von Seiten der Universität Unterstützung erfahren.

Die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen ist mit der Zertifizierung *hochschuleundfamilie* in einem stetigen Verbesserungsprozess verankert. Damit wird Familienfreundlichkeit in die Organisationskultur integriert und laufend an familienfreundlichen Maßnahmen gearbeitet. Denn gerade eine gute Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familie erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft und damit den Gesamterfolg und die gesellschaftliche Vorbildwirkung der Universität Innsbruck.



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 2020 von allen teilnehmenden Bundesländern, insgesamt 76 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.vereinbarkeitberufundfamilie.at

Der Sonderpreis zum Staatspreis 2020

THEMA „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ wird üblicherweise für das beste Employer Branding Projekt vergeben. Das Siegerprojekt zum Thema „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“ stellt eine besondere Ausnahme für 2020 dar. Unternehmen, die trotz dieser schwierigen Zeiten Ihre Arbeitgebermarke und somit auch den Zusammenhalt im Unternehmen gestärkt haben, präsentieren ihre Projekte. Aus 37 Einreichungen 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. Unternehmen und Institutionen können ihre familienfreundlichen Employer Branding-Maßnahmen mittels Fragebogen einreichen. Möglich ist sowohl die Einreichung bereits umgesetzter sowie noch innerhalb des nächsten Jahres umzusetzender, das heißt in konkreter Planung befindlicher Projekte.



KUNUNU - KOOPERATIONSPARTNER 2020

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ wird heuer in Kooperation mit kununu, eine der führenden Arbeitgeber-Bewertungsplattformen in Europa, zum Thema „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“ verliehen.

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.

SIEGERPROJEKT 2020

A1 Telekom Austria AG

Lassallestraße 9

1020 Wien

www.a1.net

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 7.617

Frauen: 1.970 | Männer: 5.647



„Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“

Auszug aus den familienfreundlichen Employer Branding Aktivitäten in Corona-Zeiten

Die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist stets ein zentrales Fokusthema der A1 Telekom Austria AG und wird in der Gestaltung von Veränderungen und neuen Themen ganzheitlich mitgedacht. Bereits zu Beginn des Lockdowns hat das Unternehmen einmal mehr gesehen, dass die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur in ihrer Zusammenarbeit und ihren Lösungen bereichert, sondern in der Krise resilient macht und im höchsten Ausmaß handlungsfähig sein lässt.

„Physische und mentale Gesundheit und Sicherheit“: Eine arbeitsmedizinische Corona-Hotline wurde zur Beantwortung gesundheitlicher Fragen eingerichtet. Alle Kolleginnen und Kollegen, die einer Risikogruppe angehören, haben Kontakt mit einem Team aus den Bereichen Arbeitsmedizin und HR. Weitere Maßnahmen waren: psychologische Begleitung via Beratung oder die kostenfreie, anonyme Krisenhotline von A1, Webinare zu Themen des Alltags und digitalem Stress, externes und kostenfreies Coaching und Live-Talks mit Expertinnen und Experten zu

Sonderpreis „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“

den Themen „Home Schooling und Mobile Working“, „Umgang mit Ängsten bei Corona - in der Führung und im Team“, etc.

„Transparente Kommunikation und Aufklärung“: Wöchentliche News Aussendungen informieren über die interne Lage und regelmäßige Updates geben Insights zu den aktuellen Herausforderungen. Life-Chats mit Markus Grausam (CEO) bieten einen Überblick über den aktuellen Markt und zu internen Themen. In der Kampagne „We are all heroes“ erzählen Kolleginnen und Kollegen von ihrer Arbeit während Corona. Die „Corona-Richtlinie“ beinhaltet Guidelines zu „Arbeiten während Corona bei A1“ und die „Corona FAQs“ liefern eine Zusammenfassung aller wichtigen Fragen und Antworten zu „Arbeit und Corona“.

„Neue Arbeitsweisen und Führung während Corona“: Die Initiative New Work @ A1 soll einerseits die positiven Learnings während der Krise, bezogen auf Arbeitsstile, Zusammenarbeit und Führung sicherstellen und im Sinne eines Kulturwandels erhalten bleiben. Außerdem galt es dem Wunsch zu entsprechen, die Rückmeldung nach dem Lockdown achtsam und unterstützend zu begleiten. Die Schwerpunkte liegen auf „Arbeitsmodus“, „Meetings & Tooling“ und „Mindset“.



2. Platz

Sonderpreis „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“

BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.

IZ-NÖ Süd, Straße 3, Objekt 16
2355 Wiener Neudorf
www.bipa.at



Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 4.349
Frauen: 4.257 | Männer: 92

Auszug der Employer Branding Maßnahmen seit der Corona-Krise

Nachdem BIPA zu Beginn der Krise als systemkritisches Unternehmen eingestuft wurde, blieben alle BIPA Filialen weiterhin für Kundinnen und Kunden geöffnet. Von Anfang an hatten Schutz und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oberste Priorität. Mit zahlreichen Beiträgen auf Social Media als auch mit dem laufenden Austausch in der MitarbeiterInnen-App wurde die entsprechende Anerkennung zum Ausdruck gebracht.

Während die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Filialen die Stellung an der „Front“ gehalten haben, gab es in der Zentrale große Umstellungen. Es wurde komplett auf eine digitale Kommunikation umgestellt. Um ein Gefühl vom Stimmungsbild zu erhalten, wurde in dieser Zeit eine anonyme Umfrage durchgeführt. Aus dieser ergab sich, dass die Home Office-Situation als neue Form des Arbeitens als deutlich positiv bewertet wurde.

Aufgrund der neuen mobilen Arbeitssituation musste weiterhin eine transparente Kommunikation sichergestellt werden. Informationen rund um den aktuellen Situationsverlauf, zu den Hygiene- und Schutzmaßnahmen in den Filialen und der Zentrale wurden wöchentlich gesammelt und in schriftlichen Mitteilungen sowie Video- und Audiobotschaften zur Verfügung gestellt.



Atos IT Solutions and Services GmbH

Siemensstraße 92
1210 Wien

www.atos.net/de-at/austria

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.520
Frauen: 274 | Männer: 1.246



Auszug der Employer Branding Maßnahmen seit der Corona-Krise

Als IT-Unternehmen mit bestehendem Business Continuity Management System war der rasche Umstieg auf ortsunabhängiges Arbeiten, wie zum Beispiel aus dem Home Office, zu Beginn der Krise keine Herausforderung. Die Umstellung wurde bereits eine Woche vor dem sogenannten „Lockdown“ durchgeführt, sodass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal darauf vorbereiten konnten.

Der zentrale Aspekt des Employer Brandings war in dieser Ausnahmesituation, auf jede einzelne Kollegin und jeden einzelnen Kollegen zu schauen und Sicherheit und Stabilität zu geben. Zudem hat die Kommunikation einen essenziellen Stellenwert. Um möglichen Verunsicherungen und Ängsten von Beginn an entgegenzuwirken, fanden regelmäßige Besprechungen mit der Geschäftsführung statt. Zusätzlich wurden alle per internen Newsletter regelmäßig auf dem Laufenden gehalten und über die Ziele/Verordnungen/Tipps seitens des Unternehmens informiert. Um den sozialen Aspekt der Arbeit aufrechtzuerhalten, fanden zudem in kleineren Gruppen virtuelle Treffen statt, bei denen nicht über die Arbeit, sondern das individuelle Wohlergehen gesprochen wurde. Das Unternehmen hat beschlossen ihre Erfahrungen auf Social Media, konkret auf Instagram unter [atos.austria](https://www.instagram.com/atos.austria), zu teilen. Aus diesem Grund haben sie bei Instagram unter dem Hashtag [#lifeatatos](https://www.instagram.com/atos.austria) ihre Lebenssituation vorgestellt.



Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2020

Wir bedanken uns bei allen am Staatspreis „Familie & Beruf“ 2020 teilnehmenden Unternehmen/Institutionen für ihr Engagement im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

BaBlü ganz gesund GmbH
Buzzidil GmbH
Combeeneration GmbH
Dipl. Tierarzt Andreas Aichholzer - Kleintierzentrum Graz-Süd
Doris Steiner - Bernscherer (Fleischerfachgeschäft Steiner Sollenau)
Fleischerei Hühthmayr
Hausmeisterservice Stöger
Malerei Schaubmaier e.U
ÖTZ-NLP&NLPt und Arthur Schütz & Co KG
Personenbetreuer Szojak GmbH
popup communications gmbh
Qualizyme Diagnostics GmbH & Co KG
Raiffeisenbank Längenfeld eGen
Rammel GmbH Entsorgungs Fachbetrieb
Technopac Austria GmbH
Villgrater Natur Produkte Josef Schett KG
Waltraud Groll Ges.m.b.H.

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Abfallservice Jüly GesmbH
bettertogether gmbh
BG&P Binder Grosseck und Partner Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung GmbH
Blumen Bair GmbH
C&P Immobilien AG
convex ZT GmbH
Deep Nature Project GmbH
ESA ELEKTRO AUTOMATION GMBH
Gstöttner Ratzinger Stellberger Wirtschaftsprüfung Steuerberatung GmbH
Karl Sailer GmbH & Co KG
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH
Richard Planer GmbH

Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG
System Industrie Electronic GmbH
Wildschönauer Backstube GmbH

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG
asma GmbH
D. Swarovski KG
Frauscher Sensortechnik GmbH
HOFER KG (Zweigniederlassung Tirol)
HOFER KG (Zweigniederlassung Burgenland)
KASTNER GroßhandelsgesmbH
Kendrion (Eibiswald) GmbH
Magenta Telekom
Mondi Group
Pankl Racing Systems AG
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Rexel Austria GmbH
Saubermacher Dienstleistungs AG
SONNENTOR Kräuterhandelsgesellschaft mbH
TGW Logistics Group GmbH
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH
aks gesundheit GmbH
Altenwohnheim Kitzbühel GmbH
Caritas Diözese St. Pölten
Eltern-Kind-Zentrum Sölllandl e.V.
Haus St. Josef am Inn GmbH
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
NÖ-Kinderbetreuung
Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)
Wiener Rotes Kreuz, RKPB GmbH

Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2020

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH
Gemeinde Katsdorf
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
Landeskrankenhaus Feldkirch
Marktgemeinde Deutsch Kaltenbrunn
Österreichische Nationalbibliothek
Research Center Pharmaceutical Engineering GmbH
SENIORium Mauthausen
Sozialhilfverband Rohrbach
Stadtgemeinde Klosterneuburg
Stadtgemeinde Neulengbach
Technische Universität Graz
Technische Universität Wien
Universität Innsbruck

Sonderpreis „Bestes Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“

A1 Telekom Austria AG
Accenture GmbH
Arbeitsmarktservice Kärnten
Atos IT Solutions and Services GmbH
BEST – Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH
BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.
BMD Systemhaus GesmbH
Cloudflight Austria GmbH
Coca-Cola HBC Österreich
Combeeneration GmbH
Dachverband der österreichischen Sozialversicherungen
dm drogerie markt GmbH
Fachhochschule Kufstein Tirol
Fachhochschule Salzburg GmbH
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH

Frauscher Sensortechnik GmbH
FSM Rechtsanwälte
Generali Versicherung AG
Haus der Barmherzigkeit
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH
IMC Fachhochschule Krets
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH
Lebenshilfe Tirol gem. GmbH
Markas GmbH
Mondi Frantschach GmbH
MP2 IT-Solutions GmbH
Nestlé Österreich GmbH
Ocilion IPTV Technologies GmbH
Pankl Racing Systems
RLB NÖ-Wien & Raiffeisen-Holding NÖ-Wien
Sky Österreich Fernsehen GmbH
TGW Logistics Group
TU Wien
Universität Innsbruck
Universität Klagenfurt
Windkraft Simonsfeld AG

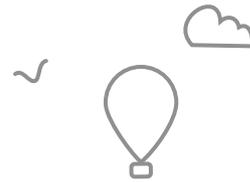


Die Trophäe

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 Schülerwettbewerb 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 Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Redaktion: Stefanie Simon, Marina Azzopardi, Familie & Beruf Management GmbH

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

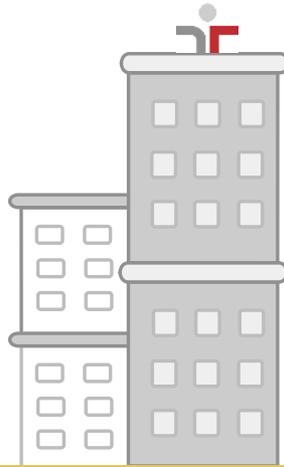
Trophäe: KIM+HEEP

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

Grafische Gestaltung: Sabine Schmidt

Druck: Klaus Leistner Design & Werbegestaltung

Wien, im Oktober 2020



FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH



Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

www.bmafj.gv.at