



NOE Familienland

GENERATIONEN LEBEN ZUKUNFT

Familienfreundlicher Betrieb in Niederösterreich

Landeswettbewerb 2019/2020



www.noefamilienland.at

**VEREINBARKEIT
FAMILIE UND BERUF**

Die Familie in unterschiedlichen Lebensformen ist das beständigste und vielschichtigste aller sozialen Netzwerke unserer Gesellschaft. Das zeigt sich gerade in der aktuell herausfordernden Situation, wo Betreuungsaufgaben und zusätzliche Anforderungen die Familien intensiv beanspruchen.

Ein gegenseitiges Verständnis von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft ist in diesen Zeiten umso wichtiger. Das Land Niederösterreich bietet seit Jahren ein vielfältiges, auf die Bedürfnisse der Familien zugeschnittenes Maßnahmenpaket, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dazu zählen insbesondere das blau-gelbe Familienpaket, der Ausbau qualitativer und bedarfsgerechter Betreuungsleistungen für Kinder und Angehörige, Investitionen sowie ganz konkrete Angebote, beispielsweise der NÖ Familienpass.

Der vom Land Niederösterreich und der Wirtschaftskammer Niederösterreich initiierte, seit 1997 regelmäßig stattfindende NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ ist ein wichtiger Baustein in der Familienpolitik. Dabei werden niederösterreichische Unternehmen und Institutionen ausgezeichnet und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt, die vorbildhafte und kreative familienorientierte Best-Practice-Maßnahmen implementieren und dadurch ihre Beschäftigten bei deren familiären Bedürfnissen maßgeblich unterstützen.

Als ein essenzielles Kriterium für die Auswahl des Arbeitsplatzes sichert eine gelebte familienorientierte Unternehmenskultur den Betrieben loyale Fachkräfte, steigert deren Produktivität und erhöht zudem die Standortattraktivität. So profitiert die gesamte Wirtschaft einer Region, wenn ihre Betriebe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst stärken und sie dabei unterstützen, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu finden.

Wir gratulieren allen Unternehmen zu ihrer Auszeichnung und bedanken uns für ihre Bereitschaft, ihren Einsatz und ihr familienorientiertes Engagement!



Herzlichst

Christiane Teschl-Hofmeister
Landesrätin für Bildung,
Familie und Soziales



Herzlichst

Wolfgang Ecker
Präsident der
Wirtschaftskammer NÖ

Die Themen im Überblick

Grundlagen des Wettbewerbs	6
Jury – „Das ist uns wichtig“	7
Kleinbetriebe bis 20 Beschäftigte	11
Mittelbetriebe 21 bis 100 Beschäftigte	21
Großbetriebe ab 101 Beschäftigten	31
Non-Profit-Organisationen	41
Öffentlich-rechtliche Unternehmen	51





Grundlagen des Wettbewerbs und Jury

Fotos: NV



GRUNDLAGEN DES WETTBEWERBS

NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“

Niederösterreichische Betriebe können alle zwei Jahre am Wettbewerb teilnehmen:

- Kleinbetriebe
bis 20 Beschäftigte
- Mittelbetriebe
mit 21 bis 100 Beschäftigten
- Großbetriebe
ab 101 Beschäftigten
- Non-Profit-Organisationen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Am Wettbewerb 2019/20 nahmen 57 Betriebe teil.

Jury und Bewertungskriterien

Die Fachjury setzt sich aus Mitgliedern folgender Organisationen zusammen:

- NÖ Familienland GmbH – Juryvorsitz
- Amt der NÖ Landesregierung,
Abteilung Familien und Generationen
- Arbeiterkammer Niederösterreich
- Arbeitsmarktservice Niederösterreich
- Industriellenvereinigung Niederösterreich
- Niederösterreichische Nachrichten
- Niederösterreichische Gleichbehandlungs-
beauftragte
- Wirtschaftskammer Niederösterreich

Die Bewertung pro Kategorie erfolgt analog den Statuten zum Staatspreis „Familie & Beruf“.

Darüber hinaus berücksichtigt die Jury branchenbezogen den unternehmerischen Einsatz dafür, die familiäre Situation der Beschäftigten zu verbessern, sowie die regionalen Herausforderungen im Unternehmensumfeld.

Bewertungskriterien sind:

- Arbeitszeitmodelle
- Karenz und Wiedereinstieg
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Familienfreundliche Maßnahmen
- Informationspolitik und Unternehmenskultur

Prämierung und Preise

Im Rahmen der Prämierung werden die Ergebnisse der Jurysitzung veröffentlicht und die niederösterreichischen Siegerbetriebe sowie Zweit- und Drittplatzierten gekürt. Die Ergebnisse unterliegen keinem Rechtsweg und sind endgültig. Über das Ergebnis der Jurysitzung kann vorab keine Auskunft gegeben werden.

Die Betriebe und Organisationen erhalten eine von Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner, Familien-Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister sowie vom Wirtschaftskammerpräsidenten Wolfgang Ecker unterzeichnete Anerkennungs- bzw. Siegerurkunde. Den Siegerbetrieben pro Kategorie wird ein Gutschein im Wert von zweitausend Euro, den Zweitplatzierten ein Gutschein im Wert von fünfhundert Euro überreicht. Die Drittplatzierten erhalten 20 Eintrittstickets ihrer Wahl für die Ausstellungsbetriebe der NÖ Kulturwirtschaft GesmbH.

JURY — „DAS IST UNS WICHTIG ...“

Mag.^a Barbara Trettler,
Geschäftsführerin der NÖ Familienland GmbH
und Juryvorsitzende

Als Organisatorin des Niederösterreichischen Landeswettbewerbs „Familienfreundlicher Betrieb“ ist es der NÖ Familienland GmbH ein besonderes Anliegen, die eingereichten familienorientierten Maßnahmen und kreativen Angebote der teilnehmenden Betriebe einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Die aufgezeigten vielseitigen Möglichkeiten personalorientierter Unternehmenskultur sind für alle niederösterreichischen Unternehmen vorbildlich und können je nach Maßgabe der eigenen Unternehmenssituation inspirierend wirken.



Dr.ⁱⁿ Sabine Hilbert,
Abteilungsleiter-Stellvertreterin, Amt der
NÖ Landesregierung, Abteilung Familien und Generationen

Das Management der Schnittstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ entscheidet über die Lösung von wichtigen Problemen in Europa wie den Arbeitskräftemangel und den demografischen Wandel. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln, ist ein



Perspektivenwechsel nötig: Sie darf nicht mehr Privatsache von v. a. Frauen sein, sondern ist gleichermaßen eine Verantwortung und ein Anliegen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Der NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ zeigt, dass dies bereits bei vielen Betrieben gelingt.

Marianne Landa,
zum Zeitpunkt der Jurysitzung Leiterin der Abteilung
Frauenpolitik der AK Niederösterreich



Ein flächendeckender Ausbau der institutionellen (Klein-)Kinderbetreuung nach VIF-Kriterien ist essenziell, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Nur so kann der Wiedereinstieg nach der Geburt für Mütter und Väter gut geplant werden. Angebot schafft Nachfrage, es muss ein Umdenken stattfinden. Die Lohnschere klafft weiter auf, fast die Hälfte aller Frauen arbeitet Teilzeit – die Altersarmut ist vorprogrammiert. Der NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ ist ein Angebot, familienorientierte Maßnahmen von Betrieben vor den Vorhang zu holen und dadurch andere Unternehmen zu inspirieren, diese Ansätze zu übernehmen.

Mag.^a Maria Aigner,
Gleichstellungsbeauftragte des AMS NÖ

Die gute Vereinbarkeit von Beruf mit Familie ist sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Vermittlung von Arbeitsuchenden auf offene Stellen ein wesentlicher Erfolgsfaktor mit hohem Nutzen für alle

JURY — „DAS IST UNS WICHTIG ...“

Beteiligten. Aus meiner Sicht braucht es gute Abstimmung, Kooperation, Verantwortungsbewusstsein und Aktivitäten aller relevanten Institutionen, Organisationen, der Unternehmen und der Familien selbst, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln. Nur im guten Zusammenwirken können die unterschiedlichen Anforderungen aller gut erfüllt werden. Ein Werkzeug dafür ist der NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“.



Marin Skelo, M.A.,
Projektleitung Industriellenvereinigung NÖ

Qualifizierte Fachkräfte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource, damit Betriebe innovativ und erfolgreich auf dem Markt tätig sein können. Längst ist Familienfreundlichkeit kein „Nice-to-Have“ mehr, sondern bringt nachhaltige positive Effekte mit sich: Die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen wird erhöht, der Wiedereinstieg nach der Karenz ist einfacher und die Zufriedenheit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nimmt zu.



Das führt auch dazu, dass Unternehmen, die auf Familienfreundlichkeit setzen, mehr Bewerbungen haben

und dass sich die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber erhöht. Unternehmen können sich so einen entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um die qualifiziertesten Arbeiterinnen und Arbeitnehmer schaffen. Im Rahmen des Landeswettbewerbs „Familienfreundlicher Betrieb“ werden Unternehmen und Organisationen mit einer gelebten familienorientierten Unternehmenskultur vor den Vorhang geholt.

Anita Kiefer, M.A.,
zum Zeitpunkt der Jurysitzung Ressort EU, Politik,
Gesellschaft der NÖN



Eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantiert, dass sehr viel Potenzial und Wissen auf dem Arbeitsmarkt bleibt und nicht durch das Bewältigen von Betreuungspflichten verloren geht. Um Beruf und Familie gut miteinander in Einklang zu bringen, braucht es natürlich auch die besten Voraussetzungen – durch Betreuungsmöglichkeiten und Flexibilität im Job. Damit können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Potenzial ideal ausschöpfen und ihre Balance zwischen beruflicher und privater Selbstverwirklichung finden. Alle Betriebe, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier unterstützen, haben daher Applaus verdient und sollen vor den Vorhang geholt werden.

Der Wettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ tut genau das: Verdiente Unternehmen, die mit viel

JURY — „DAS IST UNS WICHTIG ...“

Engagement und Aufwand ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, würdigen. Der Wettbewerb ist sowohl als Anerkennung für die prämierten Unternehmen als auch als bewusstseinsbildende Maßnahme rund um dieses Thema wertvoll für die heimische Arbeitswelt.

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach,
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln, braucht es aus meiner Sicht noch viel mehr Bewusstsein, welche Bedeutung eine familien- und damit auch menschengerechte Arbeitswelt für unsere Gesellschaft hat.

Die Vereinbarkeit dieser beiden Lebenswelten ist nicht nur privates Anliegen einzelner Beschäftigter oder Unternehmen. Sie ist darüber hinaus Voraussetzung für die Weiterentwicklung einer menschlichen Gesellschaft, in der Menschen unabhängig von Geschlecht, Familienstand, Alter oder Behinderung in Würde leben können.

Der NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ ist deshalb für die Weiterentwicklung einer familien- und damit auch menschengerechten Arbeitswelt wichtig.

Mag.^a Nicole Wöllert,
NÖ Landesgeschäftsführerin von „Frau in der Wirtschaft“
der Wirtschaftskammer NÖ

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzubringen, braucht es flexiblere Zeiten bei der Kundenbetreuung und eine verstärkte Arbeitszeit-Flexibilisierung. Gerade die aktuelle Situation hat gezeigt, dass die Digitalisierung nicht mehr aus der Wirtschaftswelt wegzudenken ist und für Frauen in vielfacher Hinsicht eine große Chance sein kann. Für alle Unternehmen, vom Ein-Frau-Betrieb bis zum Konzern, bieten sich zahlreiche technologische Lösungen an, die das Arbeiten einfacher machen. Frauen sind flexibel und multitaskingfähig, daher kommt ihnen diese Entwicklung entgegen.

Zusätzlich stehen wir vor einem großen Change-Prozess, um die bisher männlich geprägten Karrierepfade neu und offener aufzustellen: frauensensible Recruiting-Maßnahmen, offenere Karrierewege (Stichwort: gläserne Decke) und Schaffen neuer Anreize, um Frauen einen baldigen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Der NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ bedeutet eine Win-Win Situation: für die Familien, die sich voll motiviert ihrer Arbeit widmen können, für die Unternehmen, deren Attraktivität als Arbeitgeber massiv steigt, und natürlich für den Wirtschaftsstandort Niederösterreich, der dadurch profitiert und zur Vorzeigeregion wird.





Gemeinsame Freizeitgestaltung ist ein Thema der Familienfreundlichkeit

Kleinbetriebe bis 20 Beschäftigte

Fotos: pexels.com, iStock.com/Halfpoint



Väterkarenz ist gelebte Selbstverständlichkeit

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

1. Platz: Technopac Austria GmbH

17 Beschäftigte

Lilienfelderstraße 46, 3150 Wilhelmsburg
T 02746 33060, E info@technopac.at
www.technopac.at

TECHNOPAC 
Passion for Packaging

Technopac über Technopac

Technopac Austria wurde 2011 als Vertriebsorganisation für flexible Verpackungsprodukte gegründet. Basis für eine Zusammenarbeit mit Technopac Austria ist, dass alle Partner unserer Lieferkette, national und international, die Einhaltung der Vorschriften in den Bereichen Sicherheit, Produktqualität, soziale Verantwortung, Nachhaltigkeit, Umwelt und ethische Grundlagen nicht nur anerkennen, sondern genauso hoch evaluieren wie Technopac Austria.



Wanderausflug der Beschäftigten mit Familien auf den Kaiserkogel

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Wir sind davon überzeugt: Erfolgreiche und gut funktionierende Familien legen einen Grundstein für unsere Wirtschaft. Technopac Austria verpflichtet sich, für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem es möglich ist, ein gesundes Familienleben inklusive machbarer Kinder-, aber auch Altenbetreuung zu führen. Die Firma beschäftigt heute ca. 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem hohen Frauenanteil von ca. 70 % – das Topmanagement ist zu zwei Dritteln weiblich. Die Hälfte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitet Vollzeit, der Rest Teilzeit, je nach Familienbedarf und Möglichkeiten. Wir gewähren volle Flexibilität sowohl in der Anzahl der Arbeitsstunden als auch in der Auswahl der Arbeitszeiten und Arbeitstage – selbst auf Kernzeiten wird teilweise verzichtet. Es gibt drei Telearbeitsplätze, die bei Betreuungsnotstand in der Familie von allen genutzt werden können. „Geht nicht“ – gibt es nicht! Familienwochenende, Teambuilding, Aktivitäten, Ausflüge, Essensgutscheine und vieles mehr sind bereits fixer Bestandteil unserer Firmenphilosophie.

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

Jurybegründung

Technopac Austria überzeugt durch ein breites Angebot an verschiedenartigsten, individuell gestaltbaren Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmodellen. Die Beschäftigten werden proaktiv unterstützt, wenn familiäre Krisensituationen kurz- oder langfristige Änderungen erfordern. Der Fokus auf Chancengerechtigkeit und Gleichwertigkeit zeigt sich im Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan. Das ausdrückliche Frauenförderprogramm ermöglicht, dass Frauen in der Technik Fuß fassen und auch in Teilzeit in Führungspositionen aufsteigen.

Die Rückkehrmöglichkeiten und das Karenzmanagement von Technopac Austria ergeben bedarfsorientierte Karriereperspektiven und ermöglichen, während der Karenzzeit Kontakt zum Betrieb zu halten, gleitend wieder einzusteigen oder sich weiterzubilden. Großen Wert legt der Betrieb darauf, dass Väter insbesondere nach der Geburt aktiv an der Elternschaft teilhaben können, und bietet deshalb einen zweiten Papamonat. Technopac Austria übernimmt zudem die kompletten Kosten der Weiterbildungen und integriert diese in die Arbeitszeit.

Die Aufgeschlossenheit für die Anforderungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im familiären Umfeld zu leisten haben, zeigt sich auch daran, dass Technopac Austria diese finanziell bei der Kinderbetreuung unterstützt. Außerdem ermöglicht Technopac Austria, dass zu pflegende Angehörige bestmöglich betreut werden können, indem bei der Arbeitseinteilung und Urlaubsplanung Rücksicht genommen, Sonderurlaub und auch Pflegekarenz bzw. -teilzeit gewährt und die Sensibilisierung der Beschäftigten gefördert wird.

Zur Unternehmenskultur von Technopac Austria gehören finanzielle Zuwendungen bei Familienanlässen und umfangreiche geldwerte Leistungen. Die firmeninternen Freizeitangebote werden sowohl von den Beschäftigten als auch deren Angehörigen genutzt, und zu den Firmen-Veranstaltungen sind die Familien ausdrücklich eingeladen.

Bei Technopac Austria werden familienorientierte Maßnahmen kontinuierlich mit dem Ziel weiterentwickelt, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.



Weihnachtsfeier mit allen Technopac-Kids



Teambuilding gemeinsam mit den Familien im Skigebiet Saalbach

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

2. Platz: Doris Steiner-Bernscherer | Fleischereifachgeschäft Steiner, Sollenau

13 Beschäftigte

Hauptplatz 15, 2601 Sollenau
T 02628 47249, E steiner@fleischer.at
www.steiner.fleischer.at



Doris Steiner-Bernscherer über ihre Fleischerei

Seit nunmehr 26 Jahren leite ich die Geschicke unseres Familienbetriebes durch die Höhen und Tiefen der heimischen Wirtschaft und versuche immer wieder neu, den Ansprüchen unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden. Denn nur wer sich selbst immer wieder neue Ziele setzt und Maßnahmen ergreift, diese Ziele zu erreichen, entwickelt sich weiter und kann mit dieser Entwicklung besser werden und vor dem Mitbewerber bestehen, unabhängig ob männlich oder weiblich.



Die Familie arbeitet gemeinsam

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Im Fleischerfachgeschäft meiner Familie habe ich von der Pike auf meinen Beruf gelernt und anschließend den Betrieb übernommen. Es ist daher für mich selbstverständlich, in einer großen Familie zu arbeiten, zu der ich genauso meine Angestellten und ihre Angehörigen zähle. Denn durch die Arbeit in einem Team kann „Frau“ etwas erreichen, Erreichtes auch dauerhaft umsetzen und die Qualität der erbrachten Leistungen auf gleichbleibendem Niveau halten. Da es für mich durch meine Führungsposition im Betrieb nicht möglich war, die Mutterschafts karenz in dem Ausmaß in Anspruch zu nehmen, in dem ich es gerne getan hätte, stellte sich mein Mann der Aufgabe „Väterkarenz“. Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter diese Option einmal in Betracht ziehen, werde ich sie ihm gerne ermöglichen! Die Kinder unserer Beschäftigten sind herzlich willkommen und fühlen sich bei uns wohl. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen mehrmals im Jahr auf bezahlte Schulungen. Außerdem sind Essen und Trinken für sie zur freien Entnahme. Einen Nachfolger gibt es bereits, es ist unser Sohn mit seiner Freundin. Die Jugend hat von Anfang an gelernt, wie wir es für richtig erachten, mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen.

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

Jurybegründung

Für die Firmeninhaberin der Fleischerei Steiner-Bernscherer sind die Beschäftigten mit den Familien wie ein Teil ihrer eigenen Familie. In einer Branche mit fixen Öffnungszeiten werden sehr flexible und an die familiären Bedürfnisse angepasste Arbeitszeiten ermöglicht und auf Öffnungszeiten von Kindergarten und Schule Rücksicht genommen.

Der Betrieb legt sehr großen Wert darauf, Mitarbeitende zu qualifizieren sowie Wiedereinsteigende oder aus der Karenz Rückkehrende umfangreich vorzubereiten und einzuschulen. Bei Fragen zu Papamonat und Väterkarenz ist der Chef Ansprechpartner und Vorbild, da dieser bereits bei den eigenen Kindern Betreuungsverantwortung übernommen hatte, als es dafür noch keine gesetzlichen Regelungen gab.

Der kostenlose Wäscheservice der Fleischerei Steiner-Bernscherer entlastet die Beschäftigten organisatorisch und finanziell. Außerdem sind deren Kinder gern gesehene Gäste und werden mit Jausenpaketen versorgt, können gemeinsam mit dem Elternteil das kostenlose Mittagessen genießen oder dieses mit nach Hause nehmen. Die Kinder der Beschäftigten können im Betrieb ihre Ferienpraktika sowie eine Lehre absolvieren. Die Lehrlinge werden gefördert, um die Meisterprüfung zu absolvieren.

Das ausgesprochen familiäre Betriebsklima bestätigt sich auch dadurch, dass die Fleischerei Steiner-Bernscherer seit mehr als 20 Jahren erfolgreich am Niederösterreichischen Landeswettbewerb teilnimmt und wiederholt von Niederösterreich für den Staatspreis nominiert wurde.



Von A wie Aufschnitt bis Z wie Zwiebelstreichwurst



Das Ehepaar legt Wert auf ein familiäres Betriebsklima

3. Platz: Rammel GmbH Entsorgungsfachbetrieb

19 Beschäftigte

Elexenweg 116, 3945 Nondorf
T 02855 276, E info@rammel-gmbh.at
www.rammel-gmbh.at

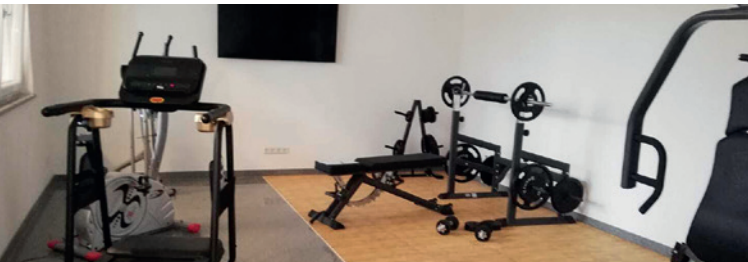


Rammel über Rammel

Die Firma Rammel GmbH Entsorgungsfachbetrieb, kurz Rammel GmbH, ist der kompetente Ansprechpartner für Recycling, Abfall- und Altstoffentsorgung. Das fachgerechte Sammeln, Verwerten, Entsorgen und Recycling von Abfällen, Altstoffen und Produktionsresten schont Ressourcen und die Umwelt, erfordert jedoch auch individuelle Entsorgungslösungen. Als zertifizierte Entsorgungsfirma möchten wir mit unserer Einstellung ein Vorbild für unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitmenschen sein und leben zu 100 % eine ökonomische Arbeits- und Denkweise.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Die Philosophie unseres jungen Betriebes besinnt sich auf Familienfreundlichkeit. Durch unsere familienfreundlichen Betriebszeiten (Arbeitszeit max. von 07:00 bis 17:00 Uhr/kein Schicht- und Wochenendbetrieb) lassen sich Familie und Beruf sehr gut vereinbaren. Dies erhöht die Leistungsbereitschaft und letztlich den Gesamterfolg des Betriebes. Wichtig ist uns hierbei vor allem, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit für die individuelle Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes zu bieten, z. B. in Form von Gestaltungstipps, Umsetzungsvorschlägen, Problemlösungen. In laufend stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitermeetings werden aktuelle Themen und Probleme sorgfältig behandelt und aufgearbeitet. Die Eindrücke und Vorschläge jedes Einzelnen sind uns dabei sehr wichtig! Besonders stolz sind wir auf den auf dem Firmengelände gelegenen Hallenbadbereich und den Reitplatz, die nach der Arbeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern samt deren Familien mitgenutzt werden können.



Fitnessraum auf dem Betriebsgelände

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

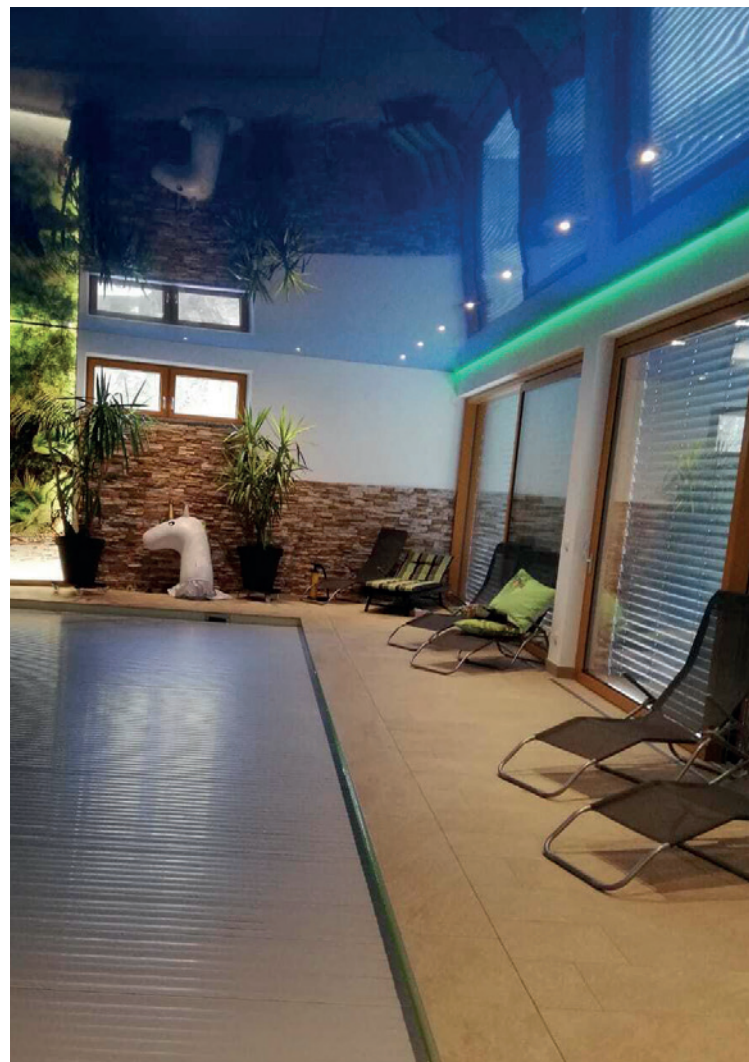
Jurybegründung

Die Rammel GmbH ermöglicht den Beschäftigten durch frei wählbare Arbeitszeitmodelle, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren und bei Bedarf flexibel zwischen Voll- oder Teilzeit zu wechseln.

Während der Karenzzeit können, wenn gewünscht, durch eine geringfügige Beschäftigung oder als Urlaubsvertretung der Kontakt zur Rammel GmbH gehalten oder auch Weiterbildungen besucht werden. Dabei werden Frauen in der männerdominierten Abfallwirtschaftsbranche ausdrücklich gefördert und qualifiziert. Entsprechend geschulte Sicherheitsfachkräfte bieten eine gendergerechte psychosoziale Beratung an, um berufliche wie auch persönliche oder familiäre Fragestellungen bearbeiten zu können.

Die Rammel GmbH legt großen Wert darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Familie gründen können und bietet deshalb für die Beschäftigten eine kostengünstige Dienstwohnung an. Zusätzlich engagiert sich der Betrieb dafür, dass Angehörige in dieser grenznahen Waldviertler Region eine Beschäftigung finden. Zur Entlastung des Familienbudgets können auch Angehörige die Betriebskantine, den Wäscheservice oder die Freizeitangebote nutzen.

Eine betreuungs- oder pflegebedingte Freistellung der Beschäftigten ist unkompliziert möglich, da alle Beschäftigten die Betriebsabläufe kennen und herausfordernde familiäre Situationen der Kollegin bzw. des Kollegen mittragen. Auch hierbei lebt die Rammel GmbH Familienorientiertheit.



Der Hallenbadbereich steht allen mit ihren Familien zur Verfügung

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

Insgesamt nahmen in dieser Kategorie 12 Betriebe teil. Wir danken auch folgenden Kleinbetrieben für ihr Engagement und ihre Teilnahme (in alphabetischer Reihung):

Auditax Steuerberatungs GmbH

Guntramsdorfer Straße 103
2340 Mödling
T 02236 45186
E office@auditax.at
www.auditax.at

Nah&Frisch

Hinterleitengasse 4
3381 Golling
T 02757 2810
E romana.schmid40@gmx.at

Bachinger Elisabeth (Sissi Bachinger, Coiffeur Sissi)

Mungenaststraße 19
3100 St. Pölten
T 02742 70218
E coiffeur-sissibachinger@aon.at
www.sissibachinger.at

Newtown-Web OG

Kesslergasse 11/3
2700 Wiener Neustadt
T 02622 38038
E team@newtown.at
www.newtown.at

Embers Call Center & Marketing GmbH

Schwarzottstraße 2a/2
2620 Neunkirchen
T 02635 90190
E office-at@embers.group.com
www.embers-group.com

Stern & Stern Versicherungsmakler KG

Goldeggerstraße 35
3385 Prinzersdorf
T 02749 2000
E office@stern-stern.at
www.stern-stern.at

Malerei Nutz GmbH

Annarotte 120
3222 Annaberg
T 02728 8325
E office@malerei-nutz.at
www.malerei-nutz.at

sterngasse BRAND gmbh

Sterngasse 19
3390 Melk
T 02752 53684
E bureau@sterngasse.at
www.sterngasse.at

KLEINBETRIEBE BIS 20 BESCHÄFTIGTE

therapie im zentrum – logopädische Praxis

Bahnhofstraße 4
2000 Stockerau
T 0650 8103915
E raum@therapieimzentrum.at
www.therapieimzentrum.at





Seminare und Weiterbildung auch zu familienrelevanten Themen

Mittelbetriebe 21 bis 100 Beschäftigte



Flexible Arbeitszeiten sind den Betrieben wichtig

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

1. Platz: Abfallservice Jüly GesmbH

60 Beschäftigte

Industriegelände West 21, 2460 Bruck an der Leitha
T 02162 63939, E office@juely.at
www.juely.at



Jüly über Jüly

Die Abfallservice Jüly GesmbH ist ein umwelt-orientierter Dienstleister der Müllentsorgung und Gebäudereinigung. Die 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsorgen und reinigen für Industriebetriebe, Kleingewerbe, kommunale Einrichtungen, Baustellen und viele Events. Unser Familienbetrieb ist sowohl bei Kunden als auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt für Innovation.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Wir sehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unser wichtigstes Kapital an. Durch Gespräche wird der Schulungsbedarf festgelegt und sowohl Arbeiterinnen und Arbeiter als auch Angestellte dürfen an Seminaren und Weiterbildungen, die sie interessieren, teilnehmen. Ebenso stellen wir Verpflegung zur Verfügung. Täglich wird im Haus mit saisonalen Produkten frisch gekocht. Auch Mineralwasser wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

In unserem „Teambuilding“ (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterhaus) gibt es eine Kaffeecke, einen 200 m² großen Speisesaal, ansprechende Sanitärräume und vieles mehr. Familien in belastenden Situationen unterstützen wir mit organisatorischen Hilfen, egal ob bei der Kinderbetreuung, bei Krankheiten, Altenbetreuung oder Wohnungssuche. Den Angestellten wird selbstverständlich der maximale steuerfreie Betrag von 1000 € pro Kind und Jahr zur Finanzierung der Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt. Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit und Home-officemöglichkeit sind Standard.



Firmenfeier anlässlich einer Fahrzeugtaufe

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

Jurybegründung

Das Familienunternehmen Jüly GesmbH zeichnet sich dadurch aus, dass flexible Arbeitszeitmodelle an die Familienbedürfnisse angepasst werden können. Die verschiedenen Beschäftigungsvarianten ermöglichen einen hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigung, wodurch insbesondere der Altersarmut von Frauen entgegengewirkt wird. Außerdem ist die Entlohnungsstruktur allen zugänglich.

In den vergangenen Jahren sind fünf Mitarbeiterinnen in Führungspositionen aufgestiegen, und dies – wenn gewünscht – in Teilzeit. Individuell geführte Rückkehrgespräche und eine abgestimmte Karriereplanung bedeuten einen an die Bedürfnisse angepassten gleitenden Aus- und Wiedereinstieg karenzierter Beschäftigter.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jüly GesmbH werden bei der Kinderbetreuung durch den steuerlich maximal möglichen Betrag finanziell entlastet. Damit alle Beschäftigten täglich warm, frisch, gesund und auch vegetarisch essen können, betreibt das Unternehmen eine Betriebsküche in einem eigens für die Beschäftigten gebauten Gebäude. Dieses hochwertige und äußerst günstige Mittagsmenü kann auch von Angehörigen konsumiert, individuell an ernährungsspezifische Anforderungen angepasst und mitgenommen werden. Dies wurde von der Jury als sehr wertvoll bewertet.

Familienorientierte Unternehmenskultur wird im Alltag der Jüly GesmbH ganz selbstverständlich gelebt. Das Unternehmen vermittelt Unterstützung

bei rechtlichen Themen und Hilfe bei der Wohnungssuche. Besprechungstermine und Schulungen finden in den Zeiträumen statt, in denen die Kinderbetreuung oder Pflege der Angehörigen sichergestellt ist. Zusätzlich werden die Beschäftigten aktiv unterstützt, passende Kinderbetreuungsplätze oder Pflegelösungen zu finden, und weitere als die rechtlich definierten Freistellungen oder Sonderurlaube gewährt. Betreuungsbedingte Pflegekarenz sowie Freistellungen bei Hospizbegleitung runden das Bild an familienfreundlichen Maßnahmen ab, um Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren zu können.



Firmenfeier anlässlich der Anti-Littering-Kampagne

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

2. Platz: Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG

64 Beschäftigte

Schreinergerasse 6, 3100 St. Pölten
T 02742 334, E info@sh.at
www.sh.at



Schebesta über Schebesta

Unser Unternehmen mit insgesamt sechs Standorten in Niederösterreich und Wien und rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist trotz seiner Größe sehr familiär strukturiert. Wir sind im Bereich der Steuer- und Unternehmensberatung sowie in der Personalverrechnung tätig. Dank unserer Größe sind unsere Branchenspezifikationen sehr vielfältig. Vom Arzt bis zum Landwirt und vom Gastwirt bis zum Vermieter ist alles dabei. Wir sind ISO 9001-, „berufundfamilie“- und „BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung)“-zertifiziert.



Firmenveranstaltung des sh-Teams

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein eigenes Arbeitszeitmodell mit flexiblen Gleitzeitregelungen. Homeoffice ist kein Problem. Unterschiedlichste gesundheitsbezogene Angebote, zum Beispiel Shiatsu-Massagen oder Obst und Gemüse, stehen den Beschäftigten regelmäßig zur Verfügung. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Teilzeitkräfte, auch in der Führungsebene. Mehrmals im Jahr werden Firmenveranstaltungen organisiert, bei denen auch Familienmitglieder herzlich willkommen sind.

Unsere Ferienwohnungen im Salzkammergut laden die Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und deren Familien zum Entspannen und Aktivsein ein. Auf die Aus- und Weiterbildung wird viel Wert gelegt und sie wird gerne in Anspruch genommen. Der Umweltschutz ist uns wichtig, und so gibt es die Möglichkeit, auf Elektroautos umzusteigen und Sonnenenergie zu tanken. Kinder sind bei uns im Haus sehr gerne gesehen! „sh“ bietet sowohl für Mütter als auch für Väter ein aktives Karenzmanagement und für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Altersteilzeit an.

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

Jurybegründung

Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG, kurz „sh“, ist ein Unternehmen, das erfolgreich seit vielen Jahren am Niederösterreichischen Landeswettbewerb teilnimmt und beim Staatspreis bereits einen zweiten Platz erreicht hat. Als eine der ersten Kanzleien hat „sh“ 2005 das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ erhalten und wird seither periodisch rezertifiziert.

Sichtbar wird die ausgewogene Balance der Mitarbeitenden zwischen Arbeit, Leben und Familie in diesem Familienbetrieb durch unterschiedlichste individuelle Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmodelle. Entsprechend dem Gleichstellungs- bzw. Frauenförderungsplan können die Beschäftigten auch in Teilzeit sowohl an branchenspezifischen und persönlichkeitsbildenden Weiterbildungen teilnehmen als auch in Führungspositionen aufsteigen. Zwei Führungskräfte teilen sich eine Managementposition und nutzen auf diese Weise das sogenannte Topsharing.

Ungeachtet des örtlich vorhandenen Kinderbetreuungsnetzes evaluiert „sh“ regelmäßig den Bedarf an zusätzlichen Angeboten. Familien- und gesundheitsbezogene Angebote, die auch den Angehörigen zur Verfügung stehen, sind in einer Broschüre als sh-Familienservice dargestellt und werden im Intranet laufend aktualisiert. Besonders hervorzuheben sind gemeinsame Firmenaktivitäten, zu denen die Familien ausdrücklich eingeladen sind.

„sh“ bietet darüber hinaus vielfältigste finanzielle und geldwerte Leistungen, sei es der die familiäre Situation berücksichtigende Firmenwagen, die Übernahme

umfassender Versicherungsleistungen oder die von den Beschäftigten samt Familien nutzbaren Ferienwohnungen mit Kinderbetreuung.



Familiennachmittag bei „sh“



Betriebsausflug mit den Familien der Beschäftigten zur Berufsfeuerwehr Wien

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

3. Platz: ESA Elektro Automation GmbH

60 Beschäftigte

Hauptstraße 10, 3322 Viehdorf
T 07472 63098, E office@esa-at.at
www.esa-at.at



ESA über ESA

Als Mittelbetrieb mit rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir bemüht, ein motivierendes und attraktives Arbeitsumfeld für jeden Einzelnen zu schaffen. Unsere Unternehmensphilosophie sowie Qualitätszertifizierungen spiegeln die ständige Weiterentwicklung und Verbesserung wider. Unsere Devise lautet: „Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein!“ (Philip Rosenthal)

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen! Regelmäßige Gespräche, in denen unter anderem Weiterbildungsmöglichkeiten thematisiert werden sowie die weitere Karriereplanung oder die Anpassung des jeweiligen Arbeitszeitmodells, finden statt. Zusätzlich gibt es Befragungen zur Erhebung der individuellen Bedürfnisse sowie eine zentral zugängliche Box für anonyme Verbesserungsvorschläge. Wir ermöglichen flexible Arbeitszeiten mit verschiedensten individuellen Lösungen und Zeitmodellen. Zahlreiche Firmenevents sorgen für Abwechslung und ein freundschaftliches Miteinander.

Wir setzen auf die Innovationskraft der heimischen Schulen und veranstalten daher seit nunmehr 13 Jahren gemeinsam mit der WK Amstetten den Mostviertler Schul-Innovationspreis. Seit Jahren beteiligen wir uns auch an der „Bildungsmeile“, wo Schüler einen Einblick in unseren Betrieb bekommen. Bis vor Kurzem bot unsere Firma einen Mittagessen-Hol- und Bringservice für den örtlichen Kindergarten und die Volksschule an.



ESA-Krapfen für die Kinder

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

Jurybegründung

Ein freundschaftliches Miteinander ist das Motto der in der Region Mostviertel sehr engagierten ESA Elektro Automation GmbH. Neben der jährlichen Teilnahme an der „Bildungsmeile“ steht im Fokus, die Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten in einem guten Gleichgewicht zu halten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leben, was beispielsweise durch flexible, individuell gestaltbare Arbeitszeitmodelle sichtbar wird.

Chancen- und Entgeltgleichheit für Männer und Frauen in denselben Positionen steht für eine große Transparenz und ermöglicht, dass bei der ESA Elektro Automation GmbH in Teilzeit beschäftigte Frauen in Führungspositionen aufsteigen können. Weiterbildungsangebote auch für Teilzeitkräfte und Karenzierende zielen darauf ab, Frauen in die Technik zu bringen sowie einen gleitenden Wiedereinstieg zu ermöglichen. Durch regelmäßige strukturierte Gespräche mit den Beschäftigten werden die individuellen Bedürfnisse erhoben, um Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren zu können. Dazu gehört auch, über Paponat und Väterkarenz aktiv zu informieren.

Spezielle Kindermenüs, die bei Bedarf mitgenommen werden können, runden das Angebot der ESA Elektro Automation GmbH an die Beschäftigten ab. Beim Mittagessen zum günstigen Preis kann mit den Angehörigen gemeinsame Familienzeit erlebt werden. Zu den zahlreichen Firmenevents, wie Ausflüge, Skitage, Jubiläums- oder Weihnachtsfeiern, lädt das Unternehmen auch die Angehörigen ein und bietet Ferienpraktika für Kinder der Beschäftigten.



Familienfest bei ESA



Familiennachmittag bei ESA mit Spiel- und Erlebnisstationen

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

Insgesamt nahmen in dieser Kategorie 13 Betriebe teil. Wir danken auch folgenden Mittelbetrieben für ihr Engagement und ihre Teilnahme (in alphabetischer Reihung):

Emotion Therapiezentrum GmbH

Oberkogelsbach 21
3345 Göstling an der Ybbs
T 07484 25780
E office@emotion-life-center.at
www.emotionlifecenter.com

Ingrid L. Blecha Gesellschaft m.b.H.

Triftweg 102
2620 Neunkirchen
T 02635 68097
E office@blecha.at
www.blecha.at

Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH

Ferdinand-Porsche-Ring 3
2700 Wiener Neustadt
T 02622 32600-700
E info@fernfh.ac.at
www.fernfh.ac.at

Kastner & Schatz Steuerberatung GmbH

Wiener Straße 5
3340 Waidhofen/Y.
T 07442 53552-0
E waidhofen@kastnerschatz.at
www.kastnerschatz.at

FLASH CLEAN e.U.

Wiener Straße 23
2351 Wiener Neudorf
T 02236 360827
E a.mutlu@flashclean.at
www.flashclean.at

KRUMBÖCK GmbH

Eichenstraße 1
3100 Gerersdorf
T 0699 18260510
E office@krumboeck.at
www.krumboeck.at

Fuchs Metalltechnik GmbH

Am Gries 6
3341 Ybbsitz
T 07443 86505-0
E office@fuchs-metall.at
www.fuchs-metall.at

PRISMA solutions EDV Dienstleistungen GmbH

Klostergasse 18
2340 Mödling
T 02236 47975
E office@prisma-solutions.at
www.prisma-solutions.at

MITTELBETRIEBE 21 BIS 100 BESCHÄFTIGTE

Raiffeisenbank Thayatal Mitte

Hauptplatz 11
3820 Raabs an der Thaya
T 02846 332
E info.32127@rb-32127.raiffeisen.at
www.raiffeisen.at/raabs-thaya

Windkraft Simonsfeld AG

Energiewende-Platz 1
2115 Ernstbrunn
T 02576 3324
E office@wksimonsfeld.at
www.wksimonsfeld.at



aluminium is our business
innovation our destination



EMOTION LIFE CENTER GÖSTLING



RAIFFEISENBANK
THAYATAL MITTE





Mit Betriebskindergärten oder firmeneigenen Kinderbetreuungseinrichtungen investieren die Betriebe in die Zukunft

Großbetriebe ab 101 Beschäftigten



Viele Betriebe stellen mitnehmbare Mittagsmenüs bereit

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

1. Platz: Kastner GroßhandelsgesmbH

342 Beschäftigte (Großhandelsgesellschaft)

Karl-Kastner-Straße 1, 3910 Zwettl
T 02822 9001-0, E office@kastner.at
www.kastner.at



Kastner über Kastner

Die Kastner Gruppe ist ein moderner Lebensmittel-großhändler und verfügt über Lebensmittelkompetenz in den Bereichen Gastronomie, Lebensmittel-einzelhandel, Bio-Fachhandel und Convenience. Im Onlineshop myProduct.at kann man Lieblingsprodukte jederzeit bestellen und bequem nach Hause liefern lassen. An den 7 Großhandels-Standorten (Amstetten, Eisenstadt, Jennersdorf, Krems, Wien Nord, Wien Süd, Zwettl) beschäftigen wir mehr als 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 482 in Niederösterreich.



Wandertag in Jennersdorf für das Team und Angehörige

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Es ist uns ein großes Anliegen, einen Beitrag zu einer Welt zu leisten, in der sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie nachfolgende Generationen wohlfühlen. Als österreichischer Familienbetrieb übernehmen wir Verantwortung für die unterschiedlichen Lebensphasen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bieten dafür familienfreundliche Modelle. Geteilt werden bei uns nicht nur die Arbeitsplätze sondern auch die Kinderbetreuung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Kinderbetreuungseinrichtung „Apfelbäumchen“.

Unser Generationenmanagement ermöglicht uns eine strategische Nachfolgeplanung und vor allem lebensphasen-orientierte Einsatzmöglichkeiten. Agilität wird bei uns sowohl in der Organisationsentwicklung als auch in der Zeiterfassung groß geschrieben – wir fordern Zeit, in der sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Aufgabe verwirklichen können, und geben Zeit, um dafür genug Kraft und Inspiration zu haben.

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

Jurybegründung

Seit der Gründung des Familienunternehmens Kastner GroßhandelsgesmbH, kurz Kastner, vor beinahe 200 Jahren stehen bei dem Waldviertler Leitbetrieb Diversität und Generationenmanagement im Mittelpunkt. Bereits seit 1994 ist soziale und ökologische Ressourcenschonung im Firmenleitbild verankert.

Kastner hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, bestehende Doppelbelastungen von Müttern und Vätern zu reduzieren. Zusätzlich zu den verschiedenartigsten Beschäftigungsmodellen werden deshalb bei der Arbeitszeitvereinbarung individuell die Erntephasen für Beschäftigte mit Landwirtschaft ebenso wie die zeitlichen Anforderungen ehrenamtlich Engagierter einerseits oder familiärer Herausforderungen andererseits berücksichtigt. Die Beschäftigten von Kastner können Elternteilzeit-Vereinbarungen unkompliziert und bedarfsgerecht über die gesetzlichen Regelungen hinaus anpassen.

Der mit mehr als 60 % für einen Handelsbetrieb relativ hohe Anteil an Frauen in Vollzeit steuert der Altersarmut entgegen. Ergänzend bietet der Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan auch in Teilzeit Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen. Das sehr umfangreiche Karenzmanagement bei Kastner zielt darauf ab, Wiedereinsteigerinnen bei ihrer weiteren Karriereplanung zu unterstützen. Papamonat, Väterkarenz und Elternteilzeit sind gelebte Unternehmenskultur, werden im Betrieb durch das Kastner-Info-Paket aktiv beworben und auf den internen Kanälen vorgestellt.

Die 2015 von der Ehefrau des Firmeninhabers gegründete private Kinderbetreuungseinrichtung „Apfelbäumchen“ wird insbesondere von Betriebsangehörigen genutzt. Kinderbetreuung wird bilingual ab dem ersten Geburtstag ganztägig und ganzjährig angeboten. Kastner übernimmt dabei zu 100 % die Kinderbetreuungskosten und unterstützt finanziell bei externen Lösungen.

Weitere Maßnahmen von Kastner sind weitergehende Pflegefreistellung, -teilzeit und -karenz wie auch die Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz oder eine Vermittlungsplattform für Pflegeutensilien. Umfangreiche finanzielle und geldwerte Leistungen entlasten das Familienbudget nachhaltig, etwa Versicherungsleistungen, Zuwendungen zu familiären Anlässen oder kostengünstige und mitnehmbare Mittagmenüs. Dies alles zeigt, Familienfreundlichkeit ist fixer Bestandteil der Kastner-Firmenphilosophie.



Schulexkursion von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

2. Platz: Sonnentor Kräuterhandelsgesellschaft mbH

330 Beschäftigte

Sprögnitz 10, 3910 Zwettl
T 02875 7256, E office@sonnentor.at
www.sonnentor.at



Sonnentor über Sonnentor

Sonnentor begeistert seit 1988 mit biologischen Tees, Kräutern und Gewürzen. Aus Johannes Gutmanns Ein-Mann-Firma ist ein Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden und rund 1.000 Bio-Bäuerinnen und Bio-Bauern weltweit geworden. Mehr als 900 Bio-Produkte werden in die ganze Welt versendet.

Bei uns laufen die Uhren anders. Wir sind eigensinnige Andersmacher und achten bewusst auf unsere Mitmenschen und die Umwelt. Wir leben im natürlichen Kreislauf und schaffen sinnvolle Arbeitsplätze.



Das Gruppenfoto spiegelt den Gleichstellungs- bzw. Frauenförderungsplan

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Im Jahr 2014 haben wir das Sonnenscheinchen gegründet – unsere betriebliche Kinderbetreuung, die sogar das Umweltzeichen verliehen bekam. Hier dürfen ein- bis sechsjährige Sprösslinge die Natur und Umwelt im Jahreskreis erleben – mit einem besonderen Betreuungsschlüssel und zu flexiblen Zeiten (auch in den Ferien).

Insgesamt mehr als 150 verschiedene Zeitmodelle sorgen dafür, dass alle Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden berücksichtigt werden können. Teilzeit-Beschäftigte und Karenz-Rückkehrerinnen können ihre Arbeitsstunden und -tage selbst wählen und Beruf und Familie ideal vereinbaren. Auch Väterkarenzen und Papa-Monate werden immer beliebter.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist uns besonders wichtig. Durch den Abbau von Mehrstunden entsteht oft sogar eine 4-Tage-Woche. Unser Verwaltungsteam freut sich zusätzlich über eine flexible Gleitzeitregelung und über Home-Office. Ein weiteres Highlight ist unser kostenloses, frisch gekochtes Bio-Mittagessen für alle, das für die ganze Familie auch zum Mitnehmen erwerbbar ist.

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

Jurybegründung

Als Leitbetrieb im Waldviertler Grenzgebiet zu Tschechien sieht die Sonnentor Kräuterhandels-gesellschaft mbH, kurz Sonnentor, in den Beschäftigten das wichtigste Kapital und stellt Diversität und lebensphasengerechtes Arbeiten in den Mittelpunkt der personalpolitischen Ziele. Bewusst werden Menschen mit Behinderung oder Langzeitarbeitslose in den Arbeits- sowie Produktionsprozess integriert. Eine Vielzahl an individuellen Arbeitszeitmodellen ermöglicht eine ausgeglichene Work-Life-Balance, wobei die ursprünglich gewählte Beschäftigungsform sowohl kurz- als auch langfristig der jeweiligen Lebenssituation angepasst werden kann.

Den Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan setzt Sonnentor erfolgreich um, wie die gleiche Anzahl an Frauen wie Männern im Management zeigt. Zudem können Teilzeitkräfte Führungspositionen erreichen. Individuelle Karriereplanung, Betreuung durch geschulte Fachkräfte sowie strukturierte Rückkehrgespräche stellen nach der Karenz einen gleitenden Wiedereinstieg sicher.

Kinder der Beschäftigten können bei Bedarf ab dem ersten Lebensjahr das ganze Jahr im Betriebskindergarten Sonnenscheinchen betreut werden. Externe Betreuungsangebote werden finanziell unterstützt und im Notfall kurzfristig vom Betrieb organisiert. Das Bewusstsein für familiäre Anforderungen geht einher mit pflegebedingten Freistellungen, Teilzeitregelungen oder Karenzvereinbarungen. Familienorientierte Angebote werden außerdem in Form von geldwerten Vorteilen gewährt. So stellen Kooperationen mit

Partnerbetrieben sicher, dass die Beschäftigten von Sonnentor mit ihren Angehörigen kostengünstig und das Familienbudget entlastend urlauben oder Freizeitangebote nutzen können.



Familienführung bei Sonnentor



Firmeneigene Kinderbetreuungseinrichtung „Sonnenscheinchen“

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

3. Platz: asma GmbH

135 Beschäftigte

Gmünder Straße 229, 3970 Weitra
T 02856 5011, E office@asma.at
www.asma.at

asma über asma

„Kompetenz in Sachen Polyurethan seit fast 40 Jahren“ – das zeichnet asma aus. Unser Kerngebiet liegt in der Ver- und Bearbeitung von Polyurethan. Polyurethan ist ein elastomerer (gummiähnlicher) Werkstoff. Überall, wo sich etwas dreht oder bewegt, gibt es Verschleiß. Dort sind dann technische Teile aus kompaktem oder geschäumtem Pur gefragt. Ansässig und verwurzelt ist unser Betrieb im Waldviertel. Durch den Weitblick und Unternehmmergeist von Maximilian Aspelmayr wurde das Unternehmen 1980 gegründet.



Beispielhafte familienorientierte
Beschäftigungsangebote

asma ist ein Unternehmen, das sich schon lange mit Familienfreundlichkeit beschäftigt. Wir bieten verschiedenste Arbeitszeitmodelle zur Wahl und haben im gesamten Unternehmen Gleitzeit. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Zukunftssicherung und diverse Vergünstigungen in Partnerunternehmen. Unsere Hierarchie ist sehr flach und in Teams organisiert. Bei Arbeiten für „berufundfamilie“ oder „BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung)“ setzen wir uns laufend mit Verbesserungsvorschlägen auseinander. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen hier dazu bei, dass wir den Interessen nachkommen. Eine Firmenzeitung bzw. Intranet geben laufend Informationen. Firmenausflüge und Feste gehören zum Teil auch dazu, und es wird gefördert, wenn die Teams eigenständig etwas unternehmen. Familienfreundlich zu sein, heißt, die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter als Mensch mit einem persönlichen Rucksack zu sehen, zu verstehen und zu akzeptieren, und bei Problemen auch da zu sein. Kurz gesagt: Bei uns dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Menschen sein.



Familientag bei asma

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

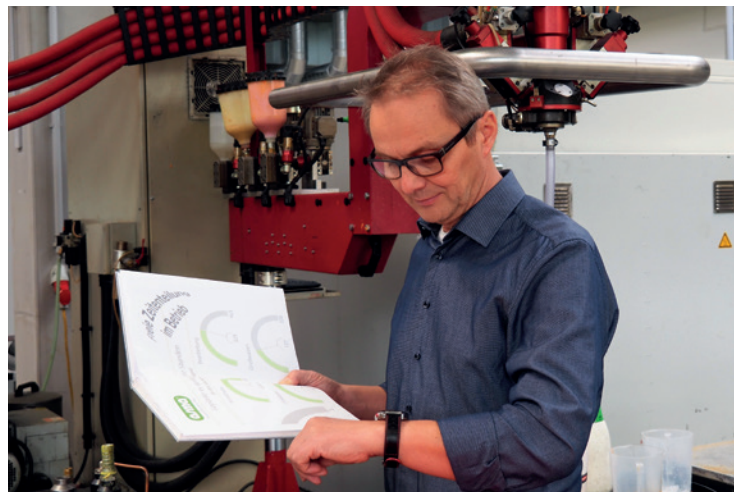
Jurybegründung

asma zeigt durch die sehr wertschätzende Personalpolitik, dass es dem Unternehmen ein Anliegen ist, die Beschäftigten in deren familiärer Situation zu unterstützen. Als industrieller Produktionsbetrieb in einem strukturschwachen Gebiet im Waldviertel hat asma bereits frühzeitig verschiedene Arbeitszeitmodelle und insbesondere Gleitzeit für alle Beschäftigten, also auch in der Produktion, eingeführt. Topsharing wird gelebt und Führungskräfte können in Teilzeit aufsteigen.

Frauen werden bei asma erfolgreich gefördert, was der wachsende Anteil an Frauen in Führungspositionen beweist. Gleichzeitig ermöglicht ein umfangreiches Karenzmanagement einen individuell selbstbestimmten Kontakt zum Betrieb und einen gleitenden Wiedereinstieg.

Der Bedarf eines Betriebskindergartens wird von asma regelmäßig evaluiert und die Beschäftigten erhalten Unterstützung bei Pflege-Herausforderungen. Deshalb gewährt asma über den gesetzlichen Anspruch hinaus Freistellungen bei Erkrankung des Kindes oder zu pflegender Angehöriger bzw. ermöglicht die Hospiz-Begleitung.

Laufende Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung zeigen das hohe Interesse am Wohlergehen der Beschäftigten. Als aktuell einziges Industrieunternehmen im Waldviertel nimmt asma seit Jahren regelmäßig sowohl am Rezertifizierungs-Verfahren beim Audit „berufundfamilie“ teil als auch erfolgreich am Niederösterreichischen Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“.



Freie Zeiteinteilung und Altersteilzeit werden gelebt



Die ganze Familie ist gern gesehen

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

Insgesamt nahmen in dieser Kategorie 17 Betriebe teil. Wir danken auch folgenden Großbetrieben für ihr Engagement und ihre Teilnahme (in alphabetischer Reihung):

Danube Private University (DPU)

Steiner Landstraße 124
3500 Krems-Stein
T 0676 842419305
E info@dp-uni.ac.at
www.dp-uni.ac.at

Gottwald GmbH & Co KG

Solarstraße 9
3390 Melk
T 02752 52000
E office@gottwald.at
www.gottwald.at

Flughafen Wien AG

Postfach 1
1300 Flughafen Wien
T 01 70070
E e.kretschmer@viennaairport.com
www.viennaairport.com

HOFER KG

Rudolf-Hirsch-Straße 2
2000 Stockerau
T 05 7030-6340
E hr@hofer.at
www.hofer.at

GEDESAG

Bahnzeile 1
3500 Krems
T 02732 83393
E info@gedesag.at
www.gedesag.at

IMC Fachhochschule Krems

Piaristengasse 1
3500 Krems
T 02732 802
E office@fh-krems.ac.at
www.fh-krems.ac.at

GMS GOURMET GmbH

Zweigniederlassung St. Pölten

Zdarskystraße 3
3106 St. Pölten
T 050 8760
E info@gourmet.at
www.gourmet.at

Markas GmbH

Dürauergasse 10
3100 St. Pölten
T 02742 313131
E at@markas.com
www.markas.com/de

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN

Niederösterreichische Versicherung AG

Neue Herrengasse 10
3100 St. Pölten
T 02742 90130
E info@nv.at
www.nv.at

Prauchner GmbH

Mankerstraße 13
3380 Pöchlarn
T 07487 4004
E office@prauchner.at
www.prauchner.at

Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen

Europaplatz 7
3100 St. Pölten
T 05 95005-8101
E info@rbstp.at
www.rbstp.at

Senecura Sozialzentrum Krems PflegeheimbetriebsgmbH

Alauntalstraße 80
3500 Krems
T 02732 86596
E krems@senecura.at
www.senecura.at

SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung St. Pölten

Lagergasse 30
3100 St. Pölten
T 02742 8660
E office.stpoelten@spar.at
www.spar.at

Waldviertler Sparkasse Bank AG

Sparkassenplatz 3
3900 Zwettl
T 05 0100-79300
E office@wspk.at
www.wspk.at

GROSSBETRIEBE AB 101 BESCHÄFTIGTEN



DANUBE PRIVATE UNIVERSITY
Fakultät Medizin/Zahnmedizin



Da bin ich mir sicher.



Die Niederösterreichische
Versicherung



Non-Profit- Organisationen

Foto: iStock.com/Ridofranz



Arbeitszeitanpassungen bei Betreuungsbedarf

NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

1. Platz: Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich

1.260 Beschäftigte

Franz-Zant-Allee 3–5, 3430 Tulln an der Donau
T 059 144-0, E postoffice@n.rotekreuz.at
www.rotekreuz.at/noe



ÖRK über ÖRK

Das Österreichische Rote Kreuz, Landesverband Niederösterreich, hat es sich zum Ziel gesetzt, die Anlaufstelle für Menschen in Niederösterreich zu sein, die Unterstützung benötigen. Basierend auf den in der weltweiten Rotkreuz-Bewegung verankerten sieben Grundsätzen Menschlichkeit, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Neutralität, Unparteilichkeit, Einheit und Universalität handeln die Rotkreuz-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ganz nach dem Motto: Aus Liebe zum Menschen.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Das Österreichische Rote Kreuz, Landesverband Niederösterreich, hat zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ideales Arbeitsumfeld gerade auch hinsichtlich der Familienfreundlichkeit zu bieten. Es besteht die Möglichkeit des Teleworkings und es gibt flexible Arbeitsplätze: das heißt, man kann sich an jeder Bezirksstelle und auch in der Landesverbandszentrale in Tulln einloggen und arbeiten.

Weiterbildung in der Arbeitszeit ist ebenso möglich wie das Nutzen der Väterkarenz. Natürlich werden unsere Angestellten in der Karenz auch zu Betriebsfeiern eingeladen. Bei privaten Engpässen kann ein Gehaltsvorschuss beantragt werden. Last but not least: Natürlich liegen auch die Folder der AK zu Familienthemen auf, um alle Beschäftigten auf dem Laufenden zu halten.



Mehr gemeinsame Zeit dank Väterkarenz

NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

Jurybegründung

Kommunikation auf Augenhöhe und ein wertschätzender Umgang untereinander prägen den Landesverband Niederösterreich des Österreichischen Roten Kreuzes. Aus diesem Grund werden auch die Angebote für Mitarbeitende regelmäßig evaluiert und dadurch beispielsweise umfangreiche Arbeitszeitmodelle entwickelt. Darüber hinaus sind kurzfristige Lösungen möglich, wenn wegen familiärer Krisensituationen eine kurz- oder langfristige Arbeitszeitanpassung erforderlich sein sollte.

Besonderen Wert legt der Landesverband darauf, entsprechend dem Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan Führungspositionen in Teilzeit zu bieten und den Aufstieg von Karenzierten durch ein umfangreiches Karenz-Rückkehrmanagement sicherzustellen.

Durch das Kerngeschäft sind die persönlichen familiären Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, tief im Leitbild des Unternehmens verankert. Deshalb wird den Beschäftigten über den gesetzlichen Anspruch hinaus eine Freistellung gewährt und ausdrücklich auf diese familiären Belastungen Rücksicht genommen. Außerdem können deren Kinder ab dem ersten Geburtstag die ÖRK-Kinderkrippe „Bärchen“ ganztätig sowie in den Ferien das vielfältige Betreuungsangebot nutzen. Bei der Kinderbetreuung wird finanzielle Unterstützung geboten.

Auf Weiterbildung und familiäre Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt das Rote Kreuz besonderen Wert, weshalb Seminare zum Thema

Work-Life-Balance sowie Aus- und Weiterbildungsangebote gemeinsam mit Angehörigen besucht werden können. Familiär entlastend ist für die Beschäftigten das Wissen, bei privaten rechtlichen Fragen die juristischen Fachreferenten des Verbandes kontaktieren zu können.

Das umfangreiche Maßnahmenpaket bietet den Beschäftigten im Rahmen der Möglichkeiten auch finanzielle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das hat einen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit und Motivation des Teams und führt in weiterer Folge zu einer hohen Loyalität der Beschäftigten.



Pflegezeit ermöglicht die Betreuung der Angehörigen

2. Platz: Caritas der Diözese St. Pölten

2.471 Beschäftigte

Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten
T 02742 844-0, E info@caritas-stpoelten.at
www.caritas-stpoelten.at

Caritas

Diözese St. Pölten

Caritas über Caritas

Wir arbeiten mit und für Menschen in nahezu allen Bereichen des Lebens. Daher ist es uns ein Anliegen, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen sich unsere Beschäftigten wohlfühlen und sich der Arbeit mit den Kundinnen, Kunden, Klientinnen und Klienten widmen können. Wir sind im Bereich der Pflege, Hospiz und Demenzberatung tätig, in der Betreuung und Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen, kognitiven Behinderungen, der Sozialberatung, Suchtberatung, Familienhilfe als Tagesmütter uvm.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

In der Caritas hat die betriebliche Gesundheitsförderung seit Jahren einen hohen Stellenwert in der Strategie der Personal- und Organisationsentwicklung. Im Zuge dessen ist das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr in den Fokus der Unternehmenskultur gerückt. Schwerpunktthemen wie altersngerechtes Arbeiten, Wertehaltungen, Umgang mit Diversität im Unternehmen bzw. der Individualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gewährleistet und haben eine dauerhafte, alltägliche und systematische Bedeutung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns auch Thema der Qualitätsentwicklung und wir sind im Audit „berufundfamilie“ dabei.

Wir bieten vielfältige Möglichkeiten bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Dienstplangestaltung und den unterschiedlichsten Karenzmodellen. In unserem Kollektivvertrag haben wir auch zusätzliche freie Tage wie Weihnachten, Ostern oder den ersten Schultag verankert.



Sozialstation St. Severin der mobilen Pflege

NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

Jurybegründung

Die Caritas der Diözese St. Pölten, kurz Caritas St. Pölten, überzeugt durch ein vielfältiges Angebot an Maßnahmen, um die Beschäftigten dabei zu unterstützen, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Individuelle Arbeitszeitmodelle, die Mitsprache bei der Dienstplanerstellung sowie zusätzliche anlassbezogene freie Tage zeigen die Rücksichtnahme auf die familiäre Situation.

Auf der Grundlage des Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplans zieht sich bei der Caritas die Gleichstellung von Frauen und Männern durch das gesamte Unternehmen und spiegelt sich in den leitenden Funktionen wider. Dabei nutzen weibliche und männliche Führungskräfte die Aufstiegsmöglichkeit in Teilzeit. Außerdem wird Väterkarenz intensiv gefördert und der Papamonat aktiv beworben. Rückkehrgespräche unterstützen die individuelle Karriereplanung und erleichtern den gleitenden Wiedereinstieg auf die frühere bzw. eine gleichwertige Position. Umfangreiche Pflegefreistellungen ermöglichen, bei Bedarf Kinder betreuen oder Angehörige in der für die Familie passenden Art pflegen zu können. Darüber hinaus unterstützen Ferienbetreuungsangebote die Beschäftigten.

Durch die große Fachexpertise im Bereich familiäre Herausforderungen und Pflege erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rückhalt bei den Führungskräften und können sich fallweise anlassbezogen selbst beraten lassen.

Die Teilnahme am Audit „berufundfamilie“, die allen Beschäftigten zugängliche Entlohnungsstruktur, die Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

im Führungsstil sowie die enge Kooperation mit dem Betriebsrat gewährleisten, dass bei der Caritas St. Pölten die familienorientierten Maßnahmen kontinuierlich ausgebaut und die Beschäftigten bei ihren familiären Herausforderungen entlastet werden.



Familientag bei der Caritas



Kinder gut betreut

3. Platz: NÖ-Kinderbetreuung

23 Beschäftigte

Unterer Markt 10, 3631 Ottenschlag
T 02872 2007921, E office@noe-kinderbetreuung.at
www.noe-kinderbetreuung.at



NÖ-Kinderbetreuung über NÖ-Kinderbetreuung

Die NÖ-Kinderbetreuung mit ihren 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kümmert sich um mehr als 200 Kinder im Alter von wenigen Monaten bis zu 12 Jahren. Jeder Tag steht unter einem anderen Motto. Bewusste Ernährung, Bewegung in Wald und Feld oder kreative Zusatzaktivitäten sind an unseren 12 Waldviertler Standorten selbstverständlich. Vor allem für Mütter und Väter, die nach der Geburt ihres Kindes wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, sind wir eine verlässliche Hilfe und stärken dabei die regionale Wirtschaft.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Als Betrieb in einer strukturschwachen Region ist ein Miteinander im Alltag umso wichtiger. Wir unterstützen sowohl Berufseinsteiger als auch besonders Mütter und Väter nach der Karenz oder erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die generationenübergreifend ihr Wissen weitergeben. Für unsere Betreuerinnen und Betreuer mit Nachwuchs steht ein flexibler Dienstplan zur Verfügung und die Gewissheit, durch eine Personalpool-Lösung jederzeit auch spontane Termine wahrnehmen zu können. Um die mentale Gesundheit unserer Beschäftigten zu stärken, sind monatliche Teamgespräche, Vertrauensübungen sowie Gruppenbildungstage selbstverständlich.

Während der Arbeitszeit ermöglichen wir unserem Team zudem, die eigenen Kinder kostenfrei in einer unserer Einrichtungen betreuen zu lassen. Auch ein sanfter Wiedereinstieg mit nur wenigen Stunden pro Woche und Rücksicht auf die Bedürfnisse des Kindes (Stillen, Füttern, Wickeln etc.) ist nach der Geburt jederzeit möglich und wird besonders gefördert.



Spiel und Spaß mit betreuten und eigenen Kindern

NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

Jurybegründung

Die NÖ-Kinderbetreuung zeigt durch kreative und beschäftigtenorientierte Personalpolitik, dass der eigene Kernauftrag erfüllt werden kann, Kinderbetreuung in den Ortschaften der Region anzubieten, gerade wenn auf die familiären Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen wird. Vor allem der Fokus darauf, maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen und bewusst Wiedereinsteigerinnen aufzunehmen sowie einen Aufstieg in Teilzeit zu ermöglichen, steht für ein großes Verständnis für die regionalen Gegebenheiten und die Bedürfnisse der Beschäftigten.

Väterbeteiligung wird bei der NÖ-Kinderbetreuung als Teil des Konzeptes gelebt, der Kontakt zu den Karenzierten wird intensiv gepflegt. Für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es reservierte Plätze in ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen, und sie werden dabei finanziell unterstützt, um die eigenen Kinder gut betreut zu wissen. In Notfällen wird die Betreuung der Kinder der Beschäftigten von der NÖ-Kinderbetreuung organisiert. Über den gesetzlichen Anspruch hinaus erfolgt eine Freistellung bei Erkrankung des Kindes oder zu pflegender Angehöriger.

Die NÖ-Kinderbetreuung schätzt und respektiert ihre Mitarbeitenden in vollem Umfang, ob mit oder ohne Führungsverantwortung, und arbeitet kontinuierlich daran, das Angebot für sie familienorientiert auszubauen.



Berufliche Termine und Familie lassen sich flexibel vereinbaren



Gemeinsamer Ausflug Bad Traunstein

NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

Insgesamt nahmen in dieser Kategorie 7 Betriebe teil. Wir danken auch folgenden Non-Profit-Organisationen für ihr Engagement und ihre Teilnahme (in alphabetischer Reihung):

„Antlas“ Ges.m.b.H.

Grünsbach 3
3202 Hofstetten-Grünau
T 0676 88696302
E office@antlas.at
www.antlas.at



Himmelschlüsselhof Texing

Hinterleiten 2
3242 Texing
T 02755 7475
E office@himmelschluesselhof.net
www.himmelschluesselhof.net



Verein wendepunkt

Neunkirchnerstraße 65a
2700 Wiener Neustadt
T 02622 82596
E office@wendepunkt.or.at
www.wendepunkt.or.at



Weltladen Baden

Hauptplatz 9-12
2500 Baden
T 02252 45236
E info@weltladen-baden.at
www.weltladen.at/baden





NÖ Familienland*

GENERATIONEN LEBEN ZUKUNFT



Wir für Familien. Service und Angebote

- ★ Familienservice-Telefon: 02742 9005 19001
- ★ Wissenswertes: www.noefamilienland.at
- ★ Einer für alle: www.familienpass.at



 [@noefamilienland](https://www.facebook.com/noefamilienland)



Eine Work-Life-Balance ist das A und O für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ...

Öffentlich- rechtliche Unternehmen

H O B B I E S

U R L A U B

F A M I L I E

A R B E I T

... und deren Familien

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE UNTERNEHMEN

1. Platz: Stadtgemeinde Neulengbach

104 Beschäftigte

Kirchenplatz 82, 3040 Neulengbach
T 02772 521050, E buergerservice@neulengbach.gv.at
www.neulengbach.gv.at



Die Stadtgemeinde über sich

Der Stadtgemeinde Neulengbach liegt das Wohlergehen der Bevölkerung sowie der Beschäftigten am Herzen. Es ist wichtig, als Arbeitgeberin mit gutem Beispiel voranzugehen und Möglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Ziel ist es, die Lebensqualität zu erhalten und Neulengbach sowohl als Wohlfühlgemeinde als auch als attraktive Arbeitgeberin weiterzuentwickeln.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Unser oberstes Ziel als Arbeitgeberin ist es, dass unsere Gemeindebediensteten Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren können. Dies umfasst, dass ihnen ein umfangreiches und qualitätvolles Betreuungs-, Bildungs- und Freizeitangebot bereitsteht. Von der Kleinkindbetreuung für die Jüngsten bis 2,5 Jahre, den sechs Kindergärten, der Volksschule, Mittelschule bis zum BORG können die Kinder und Jugendlichen der Beschäftigten Neulengbach genießen. Auch auf die Pflegenotwendigkeiten innerhalb der Familie wird durch individuell passende Arbeitszeitvereinbarungen und flexible Regelungen Rücksicht genommen. Damit sich unsere Karenzierten bei der Rückkehr gut eingebunden fühlen, bieten wir viele Möglichkeiten für einen gleitenden Wiedereinstieg. Geldwerte Leistungen, wie die Möglichkeit für Angehörige, die örtlichen Freizeitangebote zu Konditionen der Gemeindebediensteten zu nutzen, entlasten das Familienbudget.



Ehrung langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE UNTERNEHMEN

Jurybegründung

Die Stadtgemeinde Neulengbach lebt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle mit familienfreundlichen Kernarbeitszeiten sowie durch geförderte Chancengleichheit von Frauen und Männern entsprechend dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz. Dazu gehört auch die aktive Bewerbung der Väterbeteiligung.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Engagement der Stadtgemeinde Neulengbach, mit dem Gemeinderat die geplanten familienorientierten Maßnahmen unter Berücksichtigung der vorgegebenen engen gesetzlichen Regelungen abzustimmen. Außerdem gilt Jobsharing für alle Beschäftigten, also auch für Führungskräfte.

Nach- und Einschulungen, weiterbildende Seminare, individuelle Karriereplanung und Rückkehrgespräche sind einige der Maßnahmen, um Karenzierten einen gleitenden Wiedereinstieg anzubieten. Zudem ist Raum für informellen und strukturierten Informationsaustausch.

Reservierte Plätze in ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von Beschäftigten sowie Ferienbetreuungsangebote bieten Unterstützung für Familien mit Betreuungsbedarf. Dies umfasst sowohl Freistellungen, Pflegekarenz oder die Kontaktaufnahme mit Pflegeeinrichtungen als auch die Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplätzen und die Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema „Pflege“ im weiteren Sinn.

Finanzielle sowie geldwerte Leistungen, wie die Übernahme von Versicherungen oder die Möglichkeit für Angehörige, Sport- und Freizeiteinrichtungen zu nutzen, entlasten das Familienbudget. Hilfe bei der Wohnungssuche und Seminare zum Thema Work-Life-Balance sind selbstverständlich und zeigen die Wertschätzung der Anliegen der Beschäftigten durch die familienfreundliche Stadtgemeinde Neulengbach. Deshalb ist auch hervorzuheben, dass die Stadtgemeinde Neulengbach den Ausbau von Betreuungseinrichtungen und der Kooperation mit Pflegeheimen sowie mobilen Pflegediensten plant, um auch den Gemeindebediensteten erforderliche Betreuungsplätze anbieten zu können.

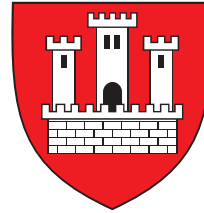


Spielkreis in der Kleinkindgruppe KiBe Neulengbach

2. Platz: Stadtgemeinde Klosterneuburg

419 Beschäftigte

Rathausplatz 1, 3400 Klosterneuburg
T 02243 444-0, E stadtamt@klosterneuburg.at
www.klosterneuburg.at



Die Stadtgemeinde über sich

Motivierte, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Entwicklung und das Leben in der Stadt, aber auch für das Wohlbefinden der Bürger entscheidend. Sinnhaftes Arbeiten und das Ziel, gemeinsam für die Stadt Klosterneuburg zu sorgen, sind der Antrieb unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kurze Anfahrtswege, interessante Aufgabengebiete und flexible Arbeitszeiten tragen zur Erhöhung der Lebens- und Arbeitsqualität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei und machen die Stadtgemeinde besonders bei der Bevölkerung zu einer attraktiven Arbeitgeberin.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Die Stadtgemeinde Klosterneuburg bietet flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an den aktuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. an deren Lebensphasen orientieren. Dabei können sowohl die Arbeitstage und die Stundenverteilung als auch das Beschäftigungsausmaß individuell ausgewählt bzw. angepasst werden. Die vorrangige Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungspflichten bei der Urlaubsplanung und Aufgabenzuteilung ist selbstverständlich. Auch kann während der Karenz einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen werden. Altersteilzeit ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine attraktive Möglichkeit, den Übergang in die Pension fließend zu gestalten.



Oktoberfest für die Gemeindebediensteten und ihre Angehörigen

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE UNTERNEHMEN

Jurybegründung

Die Stadtgemeinde Klosterneuburg zeigt durch vorbildhafte und in der Umsetzung nachvollziehbare Angebote, dass familienbedingte Herausforderungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter plan- und organisierbar sind. So können die Beschäftigten aus umfangreichen Arbeitszeitmodellen wählen. Da Gemeinden diesbezüglich engen gesetzlichen Regelungen unterliegen, ist das Engagement der Stadtgemeinde Klosterneuburg hervorzuheben, auch im Einzelfall eine von den Beschäftigten benötigte individuelle Lösung mit dem Gemeinderat abzustimmen.

Die familienfreundliche Personalpolitik wird zudem bei der Umsetzung des NÖ Gleichstellungsplans sichtbar sowie durch ein umfangreiches Karenzmanagement-Paket. Zu Letzterem gehören unter anderem Angebote zur Nach- und Einschulung oder das Mentoring für Wiedereinsteigende.

Um die Eltern zeitlich und organisatorisch zu entlasten, achtet die Stadtgemeinde Klosterneuburg bei der Zuweisung eines Kindergartenplatzes bewusst darauf, den Arbeitsort der Beschäftigten zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind sämtliche familienfreundlichen Services der Stadtgemeinde Klosterneuburg nutzbar, was beispielsweise bei der Ferienbetreuung gut angenommen wird. Die mit der Pflege von Angehörigen einhergehenden zu lösenden Herausforderungen werden durch die mit den zuständigen Gremien abgestimmte Gewährung von Sonderurlaub oder auch durch Freistellungen und Pflegekarenz abgemildert.

Das familiäre Haushaltseinkommen wird durch eine finanzielle Zuwendung bei der Geburt eines Kindes

und durch Weihnachtsgutscheine, Essensbons und die Übernahme der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz entlastet. Die familienfreundliche Stadtgemeinde Klosterneuburg zeigt durch diese vielfältigen Maßnahmen eine große Bereitschaft, gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.



Beim Tag der offenen Tür ist Interessantes zur Geschichte zu erfahren



Kinder der Volksschule freuen sich über die Rätselralley im Rathaus

3. Platz: ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH

128 Beschäftigte

Niederösterreich-Ring 2, 3100 St. Pölten
T 02742 9000 19600, E headoffice@ecoplus.at
www.ecoplus.at



**Die Wirtschaftsagentur
des Landes Niederösterreich**

ecoplus über ecoplus

Seit mehr als 50 Jahren ist ecoplus als Wirtschaftsagentur des Landes Niederösterreich offen für wirtschaftliche Unternehmungen. Wir beraten und begleiten bei Betriebsansiedlungen und -erweiterungen, regionalen Förderungen und Internationalisierung, überbetrieblichen Kooperationen und Branchen-Netzwerken, Forschung und Entwicklung. Wir verbinden Wirtschaft und Politik, Unternehmen und Verwaltung, Investoren und Initiatoren regionaler und internationaler Projekte.

Beispielhafte familienorientierte Beschäftigungsangebote

Wir wollen unsere Mitarbeitenden bestmöglich dabei unterstützen, die individuell richtige Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden. Denn nur mit zufriedenen, leistungsfähigen Mitarbeitenden können wir unsere hohe Servicequalität und damit unseren Unternehmenserfolg langfristig gewährleisten.

Das zeichnet ecoplus aus: flexible Arbeitszeitmodelle; mobiles Arbeiten mit erweiterten Konditionen für Eltern; Angebote für karenzierte Mitarbeitende; individuelle Lösungen für Eltern, die Familienaufgaben mit (reduzierter) Arbeit im Unternehmen verbinden wollen; verschiedene Gesundheitsangebote für Mitarbeitende; Veranstaltungen für Mitarbeitende und Familienangehörige; Info-Veranstaltungen zum Thema „Pflege von Angehörigen“; vergünstigte Konditionen im betriebsnahen Kindergarten und bei der Ferienbetreuung; detailliertes, individuelles Karenzmanagement.



ecoplus-Sommerfest für Groß und Klein im Hammerpark St. Pölten

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE UNTERNEHMEN

Jurybegründung

ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH, kurz ecoplus, legt großen Wert darauf, den Beschäftigten ein betriebliches Umfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen und die persönlich passende Balance zwischen Beruf und Privatem leben können. Dazu kann aus einer großen Anzahl an familienorientierten Angeboten gewählt werden, wie individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit, über die gesetzlichen Regelungen hinaus Elternteilzeit zu nutzen.

ecoplus fördert aktive Vaterschaft durch Raum für eine Vätergruppe sowie ein Promotionvideo zu Vätern in Karenz. Im örtlich nahen Landhauskindergarten werden die Kinder der Beschäftigten von ecoplus zu Konditionen der Landesbediensteten betreut.

Wertvolle Familienzeit wird bei ecoplus durch zusätzliche arbeitsfreie Tage sowie die Ausweitung des mobilen Arbeitens bei familiären Anlässen ermöglicht. Darüber hinaus stellt ecoplus Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen im Bedarfsfall frei oder gewährt Sonderurlaub.

Die finanzielle Unterstützung bei der Geburt eines Kindes, die Gewährung eines Gehaltsvorschusses, die Übernahme von Versicherungen oder der Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort entlasten als finanzielle sowie geldwerte Leistungen das Familienbudget und zeigen die Wertschätzung der seit 2012 im Audit „berufundfamilie“ rezipierten ecoplus für die Anliegen der Beschäftigten. Deren positives Voting spiegelt sich in der Auszeichnung „Great Place zu Work 2019“ wider.



Gemütliches Treffen zum Informationsaustausch mit karenzierten Mitarbeitenden



Familien-Schneeschuhwandertag auf der Rax

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE UNTERNEHMEN

Insgesamt nahmen in dieser Kategorie 8 Betriebe teil. Wir danken auch folgenden öffentlich-rechtlichen Unternehmen für ihr Engagement und ihre Teilnahme (in alphabetischer Reihung):

Gemeinde Lanzendorf

Obere Hauptstraße 36–38
2326 Lanzendorf
T 02235 42311
E gemeinde@lanzendorf.at
www.lanzendorf.at

Universitätsklinikum St. Pölten

Dunant-Platz 1
3100 St. Pölten
T 02742 90040
E office@stpoelten.lknoe.at
stpoelten.lknoe.at

GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH

Ghegastraße 9–11
3151 St. Pölten-Hart
T 02742 867
E gw@gw-stpoelten.com
www.gw-stpoelten.com



Marktgemeinde Kottingbrunn

Schloß 4
2542 Kottingbrunn
T 02252 76104
E gemeindeamt@kottingbrunn.gv.at
www.kottingbrunn.gv.at



Pensionsversicherung Sonderkrankenanstalt Rehabilitationszentrum Hohegg

Friedrich-Hillegeist-Straße 2
2840 Hohegg
T 02644 6010
E ska-rz.hohegg@pensionsversicherung.at
www.ska-hohegg.at



SIE HABEN FRAGEN?

Auskunft:

NÖ Familienland GmbH
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten
T: 02742 9005-19001
E: noe-familienland@noel.gv.at



IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber:

NÖ Familienland GmbH

Es gelten die Datenschutz-Richtlinien der NÖ Familienland GmbH.

Konzept und Redaktion:

Mag.^a Michaela Kienberger,
Dipl.-Verw.ⁱⁿ (FH) Sybille Pöck,
Mag.^a Alexandra Neureiter,
Karin Feldhofer

Grafische Gestaltung:

Mag.^a Alexandra Neureiter

Druck:

Amt der NÖ Landesregierung
Abteilung Gebäudeverwaltung,
Amtsdruckerei
3109 St. Pölten
www.noel.gv.at

Coverfoto:

[iStock.com/RomoloTavani](https://www.istock.com/photo/RomoloTavani)

in Kooperation mit:

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

NÖ

NÖN