



## GOOD PRACTICE

Leitfaden für die Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf in Tourismus und  
Freizeitwirtschaft

<b>VORWORT</b>	<b>5</b>
<b>I. Netzwerk »Unternehmen für Familien«</b>	<b>7</b>
<b>II. Familienfreundlichkeit hat viele Vorteile</b>	<b>8</b>
a) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8
b) Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen	9
<b>III. Umsetzungsmöglichkeiten in der Tourismusbranche</b>	<b>10</b>
a) Besonderheiten in der Personalpolitik	10
b) Umsetzungsbereiche	11
c) Good Practice Beispiele	15
<b>IV. Weiterführende Informationen und Links</b>	<b>50</b>
a) Audit <i>berufundfamilie</i> - die Schritte zum Ziel	50
b) Kosten	51
c) Förderungen	51
d) Staatliche Auszeichnung	53
<b>Impressum</b>	<b>54</b>

## I. NETZWERK »UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN«

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der wichtigsten gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Anliegen unserer Zeit. Voraussetzungen hierfür sind eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt sowie ein partnerschaftliches Miteinander aller Akteure. Eine entscheidende Rolle spielt eine familienfreundliche Gesellschaft - einerseits in der Arbeitswelt durch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits auch in den Gemeinden bei der Schaffung eines familienfreundlichen Lebensraums.

Um Unternehmen und Gemeinden, die sich für eine familienbewusste Personal- und Gemeindepolitik interessieren und/oder dafür engagieren zu vernetzen, wurde vom Bundesministerium für Familien und Jugend das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen. Dieses Netzwerk soll zum Motor einer familienfreundlichen Gesellschaft werden und eine aktive, umfassende, inhaltlich wertvolle Plattform für Vernetzung, Beratung und Services für Österreichs Betriebe und Gemeinden sein. Die teilnehmenden Partner-Unternehmen und -Gemeinden präsentieren auf der Webseite der Initiative ihre „Good Practices“, um damit den Nutzen von familienfreundlichen Maßnahmen darzustellen und viele weitere Unternehmen und Gemeinden dafür zu gewinnen, ebenfalls Maßnahmen für eine familienfreundlichere Arbeitswelt umzusetzen.

Mittlerweile beteiligen sich an die 280 Unternehmen und Gemeinden aller Größen aus ganz Österreich als Partner/innen am Netzwerk „Unternehmen für Familien“- unter anderem auch namhafte Vertreter/innen aus der Tourismuswirtschaft. Regelmäßig finden Informationsveranstaltungen in den Bundesländern statt, auf denen Unternehmen und Gemeinden die Gelegenheit zur Vernetzung aktiv wahrnehmen. In vom Netzwerk ausgerufenen Aktionstagen finden in familienfreundlichen Unternehmen und Gemeinden rund um den Internationalen Tag der Familie am 15. Mai Veranstaltungen unter dem Titel „Partner in Aktion“ statt.

Alles zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ finden Sie unter [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at). Gerne stehen Ihnen unsere Mitarbeiter/innen für weitere Auskünfte unter [office@unternehmen-fuer-familien.at](mailto:office@unternehmen-fuer-familien.at) zur Verfügung.

## II. FAMILIENFREUNDLICHKEIT HAT VIELE VORTEILE

### a) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit familiärer Betreuungsaufgaben mit Erwerbstätigkeit zählt europaweit zu den wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Immer mehr Arbeitgeber/innen sind auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften. Insgesamt werden, nach Schätzungen der Wirtschaftskammer Österreich, bis 2020 bis zu 600.000 Facharbeitskräfte fehlen. Angesichts des demografischen Wandels und dieses steigenden Fachkräftebedarfs ist es daher für Österreichs Arbeitgeber/innen wichtiger denn je, Familienfreundlichkeit als ihre Marke zu etablieren. Denn wer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, wird attraktiver für qualifizierte Fachkräfte und hat somit betriebswirtschaftliche Vorteile.

Wichtig bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind individuelle und flexible Lösungen für jedes Unternehmen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen, wie auch auf jene des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin abgestimmt sind. So können Maßnahmen nachhaltig umgesetzt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig gesteigert werden.

### b) Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Von einer familienorientierten Personalpolitik profitieren nicht nur die Mitarbeiter/innen, sondern auch die Arbeitgeber/innen. Studienergebnisse bestätigen, dass in familienfreundlichen Betrieben 23 Prozent weniger krankheitsbedingte Fehltage als im Durchschnitt anfallen. Zudem wirkt sich mehr Produktivität durch Freude an der Arbeit und am Arbeitsplatz nachhaltig betriebswirtschaftlich positiv aus. Dadurch steigt die Loyalität und die Mitarbeiter/innenfluktuation ist um 10 Prozent geringer als beim Durchschnitt. Weiters ist die Mitarbeiter/innenmotivation um 11 Prozent höher. Professionalität, Qualität, Eigenverantwortung und Vertrauen steigen und wirken nach innen (auf Mitarbeiter/innen und Betriebsklima) und außen (auf die Kund/innen).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Quelle: Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte; Helmut Schneider, Anja Quednau (2012)

## II. FAMILIENFREUNDLICHKEIT HAT VIELE VORTEILE

### Die wichtigsten Vorteile im Überblick:

- ▶ Leichtere Bewältigung arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen durch die Positionierung als attraktive/r Arbeitgeber/in
- ▶ Geringerer Wechsel von Mitarbeiter/innen führt zu besser eingespielten Teams, geringerem Schulungsaufwand und höherer Produktivität im Alltag
- ▶ Weniger Fluktuation - Know-how bleibt im Betrieb
- ▶ Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte
- ▶ Weniger krankheitsbedingte Fehltage
- ▶ Stärkere Identifikation mit dem Betrieb - Mitarbeiterloyalität steigt
- ▶ Reduktion von Stress, wodurch sich Mitarbeiter/innen besser auf ihre Aufgaben konzentrieren können
- ▶ Mitarbeiter/innenmotivation steigt
- ▶ Arbeitsabläufe werden effizienter
- ▶ Positives Betriebsklima stärkt die Teamfähigkeit und -qualität
- ▶ Raschere Rückkehr aus der Karenz
- ▶ Positives Image nach innen und außen, wodurch die Servicequalität und die Gästebindung verstärkt wird

### III. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

#### a) Besonderheiten in der Personalpolitik

Die Tourismus- und Freizeitwirtschaft bietet vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten mit hoher Standortsicherheit und schafft auch abseits von Wirtschaftszentren Arbeitsplätze. Insbesondere die Arbeitszeiten und die benötigte Flexibilität in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft sind zwei Eigenschaften, die für eine familienfreundliche Personalpolitik sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich bringen. In einer Branche, in der die Mitarbeiter/innen das wohl wichtigste Kapital eines Unternehmens sind, ist es besonders wichtig, einen Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben zu schaffen. 2015 gab es im Jahresdurchschnitt in der Branche rund 202.943 unselbstständig Beschäftigte<sup>2</sup>, davon 85.402 (42 Prozent) Männer und 117.541 (58 Prozent) Frauen sowie 16.641 Lehrlinge<sup>3</sup>. Relativ hoch ist in der Branche die Teilzeitquote mit rund 35 Prozent, wobei etwa 80 Prozent davon Frauen<sup>4</sup> sind. Besonders dieser hohe Frauenanteil verstärkt den Bedarf an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So können Unternehmen, die sich beispielsweise auf ein systematisches Karenzmanagement konzentrieren, der hohen Personalfuktuation in der Branche entgegenwirken.

#### Überblick über branchenspezifische Besonderheiten:

- ▶ Nacht-, Weekend- und Feiertagsarbeitszeiten sowie Schichtdienste
- ▶ Hohe Abhängigkeit von saisonalen Veränderungen
- ▶ Überdurchschnittlich hoher Anteil an weiblichen Arbeitskräften
- ▶ Hoher Anteil an Quereinsteiger/innen
- ▶ Hohe Fluktuationsrate
- ▶ Niedriges Durchschnittsalter der Beschäftigten
- ▶ Durch eine große Anzahl an Klein- und Mittelunternehmen gibt es häufig wenige Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten
- ▶ Schwere Planbarkeit bei Betrieben mit wenig Mitarbeiter/innen (Rushhour und Stehzeiten)
- ▶ Hohe Flexibilität ist gefordert

<sup>2</sup> Quelle: BMASK, APF-Team Sektion Arbeitsmarkt, Stand Jänner 2016 <sup>3</sup> Quelle: Lehrlingsstatistik, Wirtschaftskammer Österreich, Stichtag 31.12.2015

<sup>4</sup> Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2015

### III. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

#### b) Umsetzungsbereiche

##### • Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeitmodelle prägen die Arbeitswelt immer stärker. Tourismusbetriebe müssen auf betriebsbedingte oder saisonale Schwankungen reagieren können. Für die Mitarbeiter/innen können flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Arbeitszeitvolumina die Möglichkeit geben, familiäre Aufgaben mit betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Die Miteinbeziehung der Mitarbeiter/innen in diesen Gestaltungsprozess kann deren Motivation und Leistungsbereitschaft erhöhen. Aufgrund der langen Betriebszeiten in Tourismusbetrieben (z. B. im Hotel 5:30 Uhr bis 2:00 Uhr) bietet sich ein großer Spielraum für flexible Arbeitszeitmodelle an, wie Frühstücksdienst, Mittagsdienst, Nachmittagsdienst, Abenddienst und Spätdienst.

##### • Arbeitsorganisation

Klarheit bei den Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen sowie Kooperationsgrundsätzen können für Betriebe, Beschäftigte und Kund/innen gleichermaßen von hohem Nutzen sein. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen, an denen die Mitarbeiter/innen aktiv beteiligt sind, unterstützt. Die klare Planung der Aufgaben sowie teamorientierte Entscheidungsprozesse erleichtern die allseitige Akzeptanz. Vor allem in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft gibt es viele verschiedene Arbeitsprozesse, die auf Basis der jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen aufgeteilt werden können.

### III. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

#### • **Arbeitsort**

Unter anderem dank moderner Technologien ist die Notwendigkeit, die Arbeitsleistung ausschließlich am betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringen, oft nicht mehr gegeben. Besonders im Tourismus bzw. Dienstleistungsbereich ist das naturgemäß nicht immer möglich. Es gibt jedoch bei einzelnen Arbeitsaufgaben, wie beispielsweise bei allgemeinen organisatorischen oder Verwaltungstätigkeiten, die Möglichkeit, diese auch von externen Orten wie z. B. von zu Hause aus oder von unterwegs zu erledigen. Dies kann Kosten sparen und Flexibilität bieten und wirkt sich meist auch positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.

#### • **Informations- und Kommunikationspolitik**

Unternehmenskommunikation findet auf vielen verschiedenen betrieblichen Ebenen statt. Einerseits intern zwischen den Beschäftigten, unterschiedlichen Teams, Hierarchien und Organisationseinheiten, aber auch nach außen z. B. mit Medienvertreter/innen, Gästen oder Lieferunternehmen. Die interne Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen trägt wesentlich zur gelebten familienorientierten Unternehmenskultur bei. Durch den internen Austausch erfahren Führungskräfte wie Mitarbeiter/innen, wie familiäre und betriebliche Herausforderungen gemeinsam gelöst werden können. Die externe Informations- und Kommunikationspolitik bedeutet für den Betrieb, dass die Wirksamkeit personalpolitischer Maßnahmen unterstützt und ein nachhaltiger Imagegewinn erzielt werden kann. Ein Tourismusbetrieb, der zufriedene Mitarbeiter/innen hat, kann die Zufriedenheit an seine Gäste weitergeben.

### III. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

#### • **Führungskultur**

Der Unternehmenserfolg hängt entscheidend von der Fähigkeit des Managements ab, Mitarbeiter/innen innovativ führen und motivieren zu können. Führungskräfte müssen nicht nur den täglichen Herausforderungen gewachsen sein, sondern haben auch die Aufgabe, umsichtig und sensibel auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter/innen einzugehen. Wirksamkeit und Rentabilität familienfreundlicher Maßnahmen hängen maßgeblich davon ab, inwieweit sie im Betriebsalltag von den Führungskräften aktiv unterstützt und umgesetzt werden. Regelmäßiger interaktiver Austausch (z. B. durch Mitarbeiter/innengespräche) bedingt den wichtigen Informationsaustausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen.

#### • **Personalentwicklung**

Eine umfassende Personalentwicklung, die Unternehmens- und Verhaltensziele sowie die Weiterentwicklung von Befähigungen und Kenntnissen der Mitarbeiter/innen verknüpft, unterstützt die Zielerreichung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Unternehmenskultur. Familienorientierte Tourismusbetriebe berücksichtigen auch familienbedingte Veränderungen und beziehen diese aktiv in die Laufbahnplanung der Mitarbeiter/innen ein. Damit profitieren Betriebe von zusätzlichen Kompetenzen, die mit der Familienarbeit erlangt werden, wie beispielsweise einem ausgeprägten Konfliktmanagement, der erweiterten Stressresistenz, Organisationfähigkeit etc.

#### • **Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen**

Mit Zulagen oder Prämien werden besondere Leistungen oder Ereignisse finanziell honoriert bzw. unterstützt. Es bestehen unterschiedliche Modelle der finanziellen Unterstützung nach familienorientierten Gesichtspunkten. Einerseits kann es hier finanzielle Unterstützung bei der Geburt eines Kindes, andererseits aber auch Vergünstigungen bei unternehmensinternen Leistungen geben. Sehr beliebt sind auch Vergünstigungen/Gutscheine von Partnerbetrieben des Unternehmens, die zum Beispiel mit einer „Mitarbeiter/innen-Clubkarte“ in Anspruch genommen werden können. Vor allem Betriebe in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft haben hierbei einen Vorteil, weil die Betriebe oft über eine attraktive Infrastruktur verfügen. So kann man Mitarbeiter/innen beispielsweise anbieten, den hauseigenen Wellnessbereich kostenlos zu nutzen, die hoteleigenen Kinderbetreuungsangebote in Anspruch zu nehmen, Sportkurse zu besuchen etc.

### III. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

#### • Service für Familien

Eine erschwerte Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben kann sich negativ auf die Konzentration und Leistung der Mitarbeiter/innen auswirken. Der Trend zeigt, dass immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeiter/innen Hilfsleistungen anbieten, die eine Entlastung von diversen Alltagsaufgaben mit sich bringen. Dadurch werden die Zufriedenheit und die Treue zum Unternehmen gesteigert. Durch die Unterstützung bei der Organisation familienentlastender Angebote, wie der Kinder- oder Altenbetreuungsangebote insbesondere auch an Wochenenden bzw. in Ferienzeiten und/oder Unterstützung bei der Hausarbeit (z. B. mittels Wäscheservice) werden familiär bedingte Fehlzeiten und familienbedingter Stress reduziert.

#### • Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr (Wiedereinstieg)

Mit der Schwangerschaft und später mit Antritt der Elternkarenz beginnt für die werdenden Eltern aber auch für den/ die Arbeitgeber/in und die Kolleg/innen eine Phase der Veränderung. Der verantwortungsvolle Umgang aller Beteiligten zeigt sich u. a. in der systematischen Gestaltung der karenzbedingten Arbeitsunterbrechung und der Vorbereitungen für den Wiedereinstieg. Durch rechtzeitige Abstimmung der gegenseitigen Bedürfnisse kann eine gute Basis und Vorhersehbarkeit für alle Beteiligten erzielt werden, qualifizierte Mitarbeiter/innen kehren schneller wieder in das Arbeitsleben zurück und bleiben dem Betrieb auch nach der Karenz langfristig erhalten.

### III. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

#### • Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Der Erhalt der Gesundheit auf der einen Seite sowie die Beschäftigungsfähigkeit (employability) der Mitarbeiter/innen auf der anderen Seite stehen in engem Zusammenhang. Erst das Vorhandensein von beruflicher Kompetenz und Gesundheit führt zu einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfreude sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduzieren Stress und tragen daher wesentlich zum Erhalt der Employability und Produktivität bei. In vielen Betrieben kann der eigene Fitness- und Wellnessbereich etc. den Mitarbeiter/innen zur Verfügung gestellt werden.

Sollte die Beschäftigungsfähigkeit dennoch aus diversen Gründen eingeschränkt sein, kann man aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsprozesse eine geeignete Aufgabe finden.

#### c) Good Practice Beispiele

Im Folgenden wird anhand von Good Practice Beispielen aus der Branche gezeigt, wie Tourismus- und Gastronomiebetriebe sowie auch Reiseveranstalter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiter/innen verbessern können. Die unterschiedlichen Maßnahmen aus den verschiedenen Umsetzungsbereichen zeigen auf, wie vielfältig die Möglichkeiten sind.

Es wird darauf hingewiesen, dass für die Inhalte der vorgestellten Good Practice-Beispiele die Unternehmen selbst verantwortlich sind. Vom Herausgeber wird für die Richtigkeit der Angaben und die Art der Umsetzung keine Verantwortung übernommen.

**Lassen Sie sich von den vielen guten Beispielen inspirieren und profitieren auch Sie von einer familienfreundlichen Personalpolitik!**



## ACTIVE BY LEITNER'S

Kitzsteinhornstraße 10  
5710 Kaprun  
[www.active-kaprun.com](http://www.active-kaprun.com)

ACTIVE by Leitner's  
\*\*\* StyleHotel & SPA at the Kitzsteinhorn

### DIE GÄSTE SIND KÖNIG, ABER DIE KAISER SIND WIR!

NUR wenn es uns selbst, unserer Familie und allen unseren Mitarbeiter/innen gut geht, geht es auch unseren Gästen gut.

Für uns ist selbstverständlich - und wir geben uns sehr viel Mühe - für alle Mitarbeiter/innen flexible Arbeitszeitmodelle zu kreieren. Der Gesetzgeber stellt mit dem Durchrechnungszeitraum dafür auch ein hervorragendes Instrument zur Verfügung. Alle unsere Arbeitszeitmodelle sind monatlich veränderbar, sowohl in Bezug auf die Arbeitsdauer (Wochenstunden) als auch der Arbeitszeiten. Generell bekommen alle Mütter und Väter bei der Einteilung von freien Wochenenden, Ferienzeiten und Feiertagen bei uns den Vorzug. Ein ausgewogener Mix aus Mitarbeiter/innen mit und ohne Kindern/Familie macht dies möglich.

Entlastende Angebote, die ohnehin im Hotel vorhanden sind, gratis zu nutzen, ist bei Leitner's eine Selbstverständlichkeit. Unsere Mitarbeiter/innen können unter anderem kostenlos Wäsche waschen und bügeln, sich massieren lassen, das Fitnessprogramm nutzen oder an Skikursen (inkl. von unseren Partner/innen kostenlos zur Verfügung gestellter Ski-Ausrüstung) teilnehmen. Sie erhalten vergünstigte oder kostenlose Liftkarten und auch Gutscheine für diverse Attraktionen, gemeinsame Ski- und Radtage.



## ALPENRESORT SCHWARZ

Obermieming 141  
6414 Mieming  
[www.schwarz.at](http://www.schwarz.at)

**schwarz**<sup>®</sup>  
\*\*\*\*\*alpenresort

Wenn unsere Mitarbeiter/innen Freude an ihrer Arbeit haben, freuen sich auch unsere Gäste. Neben weitgreifenden Gesundheitsmaßnahmen und einer Vielzahl an Mitarbeitervorteilen, legen wir einen besonderen Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle (nicht nur für junge Mütter und Wiedereinsteigerinnen) sowie die Kinderbetreuung im Kinderclub. Das Schwarz-Team kann täglich unsere Wellness- und Spa-Einrichtungen besuchen, zwei Mal pro Woche gerne auch mit der Familie.

Ein jährlich wiederkehrendes Highlight ist unser großes Familien- und Integrationsfest, zu dem wir alle unsere Mitarbeiter/innen mit ihren Familien herzlich einladen. Das gibt Gelegenheit, gemeinsam zu feiern und sich gegenseitig besser kennenzulernen. Zudem besteht die Möglichkeit, mehr darüber zu erfahren, wo und wie die Familienmitglieder arbeiten. Dieses Fest verbindet Generationen und Nationalitäten, wobei jeder die gemeinsame Zeit genießt.

Insgesamt zwei von vier Projektgruppen im Haus beschäftigen sich mit dem Thema Nachhaltigkeit: Umwelt – „Grüne Schwarz Blume“, „Mitarbeiter – Schwarz Inside“. Diese Projektgruppen unterstützen damit die gesamte Firmenleitung. Diese Aufgaben übernehmen vorwiegend Mitarbeiter/innen, die weniger Stunden im Haus arbeiten, da sie eine Familie zu Hause haben. Trotz weniger Arbeitsstunden ist das für diese Teammitglieder eine tolle Gelegenheit, Verantwortung zu übernehmen und sich weiter zu entwickeln.

Familie und Beruf dürfen sich nicht ausschließen. Wir bieten Rahmenbedingungen, die unsere Mitarbeiter/innen darin bestärken, beides zu vereinen. Mehr als 70 Prozent unserer Abteilungsleiter/innen sind Frauen – das Ergebnis kann sich also sehen lassen. Wir werden auch in Zukunft weiterhin alles dafür tun, diese Entwicklung zu stärken und die Möglichkeiten zu vervielfältigen.



## AUSTRIA TREND HOTEL SCHILLERPARK LINZ

Rainerstraße 2-4  
4020 Linz  
[www.austria-trend.at/spl](http://www.austria-trend.at/spl)

**AUSTRIA  
TREND**  
HOTELS 

Mit gelebter Chancengleichheit und Work-Life-Management möchten die Austria Trend Hotels den 3.000 Mitarbeiter/innen mehr bieten als „nur“ einen Arbeitsplatz. Dazu zählt ein gutes Gesundheitsmanagement genauso wie der Umgang mit karenzierten Mitarbeiter/innen oder die Wertschätzung von pensionierten Mitarbeiter/innen.

Das Hotel Schillerpark Linz eröffnete vor 35 Jahren und punktet seither mit ebenso motiviertem wie engagiertem Personal. Um das Team aktiv zu halten, werden Fitnessberatungen und Aktiv-Tage zum Gesundheitscheck organisiert. Besonders hervorzuheben ist die Begleitung von den zurzeit sieben schwangeren Mitarbeiterinnen, während der Karenz, beim Wiedereinstieg und mit einem Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin. In diesem Gespräch können sich die werdenden Mütter über spezielle Unternehmensangebote, gesetzliche Vorgaben bzw. Rechtliches im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Karenz informieren und sie erhalten Auskünfte über die „Familie & Beruf“-Plattform im Intranet. Und ein Babypaket gefüllt mit Rassel, Strampler, Babydecke, Schokolade und Rueda-Wassertierchen bekommen die frischgebackenen Eltern nach der Geburt ihres Kindes geschenkt.

Karenzierte Mitarbeiter/innen haben zudem Zugang zum eigens installierten Extranet. So bleiben sie auch während ihrer Karenzzeit informiert. Darüber hinaus gibt es das Angebot von speziell auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angepassten Seminaren, zu denen u.a. ein Erste Hilfe-Kurs für Notfälle im Säuglings- und Kindesalter zählt. Der zweimal jährlich stattfindende „PIB (Parents in business)-Treff“ ist ein gemütliches Get-Together aller karenzierten Mitarbeiter/innen und das Wiedereinstiegs- und Follow Up-Gespräch hilft ihnen nach der Karenz, wieder optimal in den Arbeitsalltag zu starten.



## EUROTOURS GMBH

Kirchberger Straße 8  
6370 Kitzbühel  
www.eurotours.at



Eurotours International gilt als Kaderschmiede für Tourismusexpert/innen und bietet ein Arbeitsumfeld, das von einer speziellen Unternehmenskultur und einem angenehmen Betriebsklima geprägt ist. 70 Prozent unserer Mitarbeiter/innen sind Frauen. Wir bieten daher gezielte Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um unsere qualifizierten Mitarbeiter/innen langfristig im Unternehmen zu halten. Dadurch erhöhen sich Motivation und Zufriedenheit und auch die Stressbelastung wird verringert. Das schlägt sich unmittelbar auf die Qualität der Arbeit nieder und trägt noch dazu zu einem positiven Arbeitgeberimage bei.

### FAMILIENFREUNDLICHE MASSNAHMEN BEI EUROTOURS:

- Absolute Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Gehaltsfragen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Mögliche Unterbringung von Kindern zwischen 1,5 und 6 Jahren im betriebseigenen Kindergarten (dadurch viele Wiedereinsteiger/innen nach der Karenz)
- Umfassende Möglichkeit der externen und internen Weiterbildung unter Berücksichtigung der Einbindung karezierter Mitarbeiter/innen und gute Chancen auf innerbetriebliche Karrieren (viele Frauen haben bei Eurotours Führungspositionen inne)
- Gesundheitsfördernde Angebote direkt im Haus (Pilates, Yoga, Zumba, Boxen für Frauen und Impfungen), inkl. finanzieller Unterstützung
- Hauseigene Kantine: täglich Gratis-Mittagstisch, auch für Familienangehörige (in der Küche arbeiten in Zusammenarbeit mit der Einrichtung Kulinarum sechs von zehn Mitarbeiter/innen mit Beeinträchtigung)
- Die Mitarbeiter/innen werden finanziell am Unternehmenserfolg beteiligt
- Hilfe bei Wohnungssuche



## HOTEL HOCHSCHOBER

Turracher Höhe 5  
9565 Turracher Höhe  
[www.hochschober.com](http://www.hochschober.com)



Unsere Mitarbeiter/innen zeichnen sich durch ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl und Loyalität zu ihrem Arbeitgeber aus. Wir bieten Maßnahmen, die sie darin unterstützen und fördern: Wir beschäftigen vorrangig Mitarbeiter/innen, Wiedereinsteiger/innen und Halbtagskräfte aus der Region. Blockarbeitszeiten erleichtern Müttern den Wiedereinstieg. Die Eigentümerfamilie pflegt engen Kontakt zu allen Mitarbeiter/innen, „feilt“ stetig mit den Abteilungsleitern an der Mitarbeiterzufriedenheit und kann dadurch schnell auf Entwicklungen reagieren.

Jährlich führen wir eine anonyme Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit durch. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die strategische Ausrichtung unserer Personal-Entwicklung.

Gemeinsam mit den „Best Alpine Wellness Hotels“ veranstalten wir laufend Fachschulungen, die Erfahrungsaustausch zwischen den Hotels auf Abteilungsebene, Austausch zwischen den Lehrlingen und andere spannende Projekte zur Förderung des Team-Spirits ermöglichen.

Eine besondere Weiterbildungsmaßnahme ist unsere sogenannte „Hochschober- und Turrachkunde“- ein Einstiegs-Seminar für alle neuen Mitarbeiter/innen. Durch die exponierte Lage des Unternehmens sind Angebote zur kreativen Freizeitgestaltung besonders wichtig. So dürfen alle Mitarbeiter/innen in ihrer Freizeit das gesamte Angebot des Hauses nutzen und bei den unterschiedlichsten Aktivitäten in der Natur dabei sein (See-Bad, Hamam, Chinaturm, Yoga, Wortreich, etc.). Darüber hinaus können sie auch ihre Familie (Eltern, Geschwister, Kinder) kostenlos zum Baden ins Hotel einladen und haben (fallweise) die Möglichkeit, ihre Kinder in der hoteleigenen Kinderbetreuung unterzubringen.



## HOTEL NAGGLERHOF

Nagl 2  
9762 Weissensee  
www.nagglerhof.com



### PERSONALSUCHE: HOTEL NAGGLERHOF AM WEISSENSEE GEHT NEUE WEGE

Nachhaltiges Wirtschaften und eigene Bio-Produkte sind im 4-Sterne-Hotel inmitten des eigenen 70 Hektar großen Naturparks am Weißensee gelebte Selbstverständlichkeit.

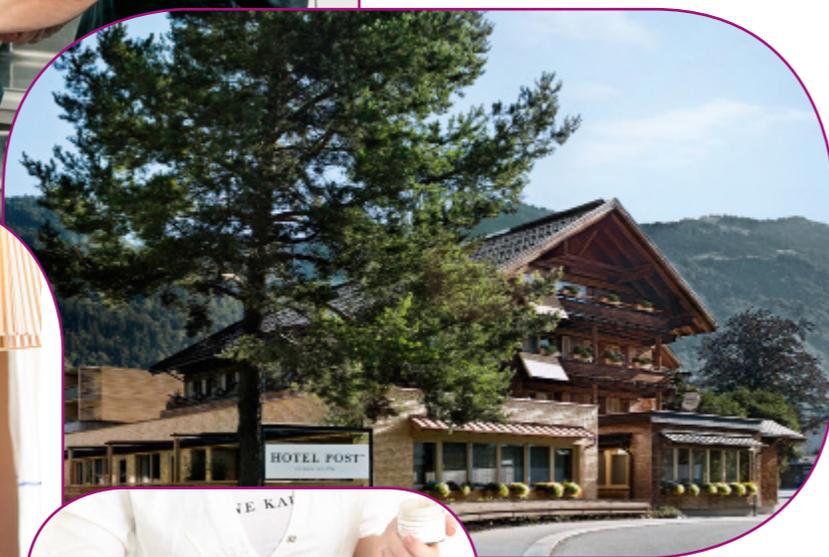
Für Hotelier Christian Lilg ist es ganz wichtig, Mitarbeiter/innen aus der Umgebung für eine beständige Beschäftigung zu gewinnen: „Durch familienfreundliche Beschäftigungsangebote können wir diesem Ziel näher kommen“, ist er überzeugt.

„Wir sind ein Familienbetrieb und bieten unseren Gästen ein familiäres Umfeld. Daher ist es für uns selbstverständlich, dass auch unsere Beschäftigten ein familienfreundliches Arbeitsumfeld vorfinden“, so Lilg. „Wir haben uns ernsthaft mit den neuen Familienbildern beschäftigt und die modernen Formen von Familie und Partnerschaft in die Überlegungen einbezogen, ebenso auch die ältere Generation, die für uns, weil erfahren und verlässlich, sehr wertvoll ist. Auch für sie ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ein großes Thema“.

Im Rahmen der Auditierung *berufundfamilie* sind neue Modelle entwickelt worden, die allen etwas bringen, den Gästen und Mitarbeiter/innen. „Was draufsteht, ist auch drinnen“, sagt Christian Lilg, denn „wir möchten als Familie zusammen wachsen“.

### ALS UNTERNEHMERFAMILIE HABEN WIR MIT DEN MITARBEITER/INNEN EIN UMFASSENDES FAMILIENPAKET GESCHNÜRT:

- Gleitzeitmöglichkeit im Zimmerdienst
- Partnerarbeit: Partner/innen können gemeinsam im Betrieb arbeiten, und auch gemeinsam einen Aufgabenbereich übernehmen
- Unterstützung bei Kinderbetreuung und Wohnungssuche (Arbeitgeber bezahlt den örtlichen Kindergartenbeitrag für Kinder von Mitarbeiter/innen)
- Stellenausschreibungen mit Schwerpunkt Familienfreundlichkeit
- Familienfreundlichkeit im Leitbild, Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie fixer Bestandteil im MA-Gespräch
- Kinder/Angehörige der Mitarbeiter/innen können bei einzelnen Angeboten für Gäste mittun



## HOTEL POST BEZAU

Brugg 35  
6870 Bezau im Bregenzerwald  
[www.hotelpostbezau.com](http://www.hotelpostbezau.com)

HOTEL POST BEZAU   
SUSANNE KAUFMANN SPA

Das Hotel Post hat sich in den letzten Jahren sehr viel mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt. In kaum einer Branche ist Serviceorientierung so wichtig wie in Hotellerie und Gastronomie – und das geht nur mit motivierten Beschäftigten, die ihrer Arbeit gerne nachgehen.

Das Hotel Post als Familienunternehmen folgt einer klaren Werteorientierung. Unsere Grundwerte beruhen auf Gegenseitigkeit. Und es ist uns sehr wichtig, dass sie in jeder Beziehung gelebt werden: mit Kollegen, mit Gästen sowie zwischen uns und den Mitarbeiter/innen als Partner. Nur so können Werte ihre volle Kraft entfalten und eine positive Atmosphäre für alle bewirken.

Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs wird Familienfreundlichkeit immer wichtiger. Das hat auch eine Umfrage unter Arbeitnehmer/innen gezeigt: Für 92 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso wichtig wie das Gehalt. 80 Prozent der befragten Fachkräfte gaben an, dass sie für eine bessere Vereinbarkeit den Arbeitgeber wechseln würden. Der Erfolgsfaktor Familie liegt daher für viele Unternehmen schon jetzt auf der Hand: Zufriedene Mitarbeiter/innen fühlen sich stärker an ihr Unternehmen gebunden. Sie sind leistungsbereiter und haben weniger Fehlzeiten.

### DAS FAMILIEN-PAKET IM HOTEL POST

- Kost und Logis wird nach Absprache zur Verfügung gestellt
- Nutzung der Infrastruktur nach Absprache (Badehaus, Fitnessraum, Tennisplätze)
- Mitarbeitervergünstigungen
- Unterstützung bei Weiterbildungen



## HOTEL SACHER WIEN

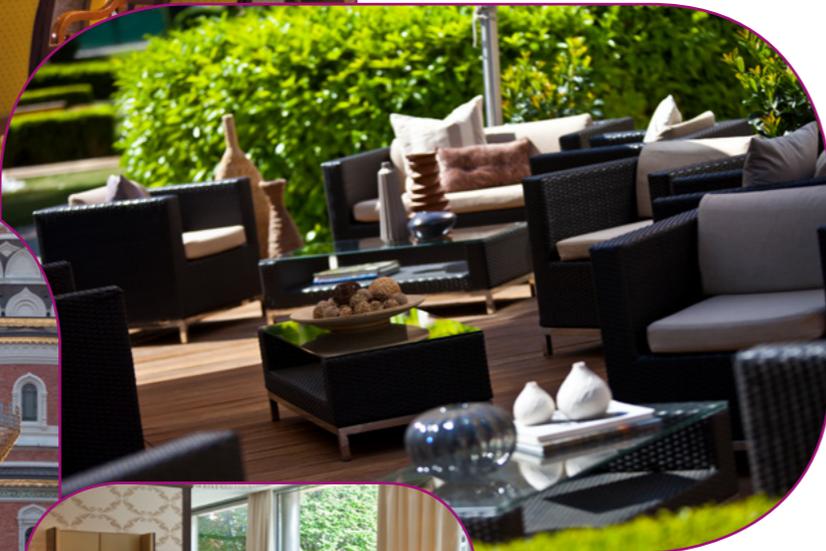
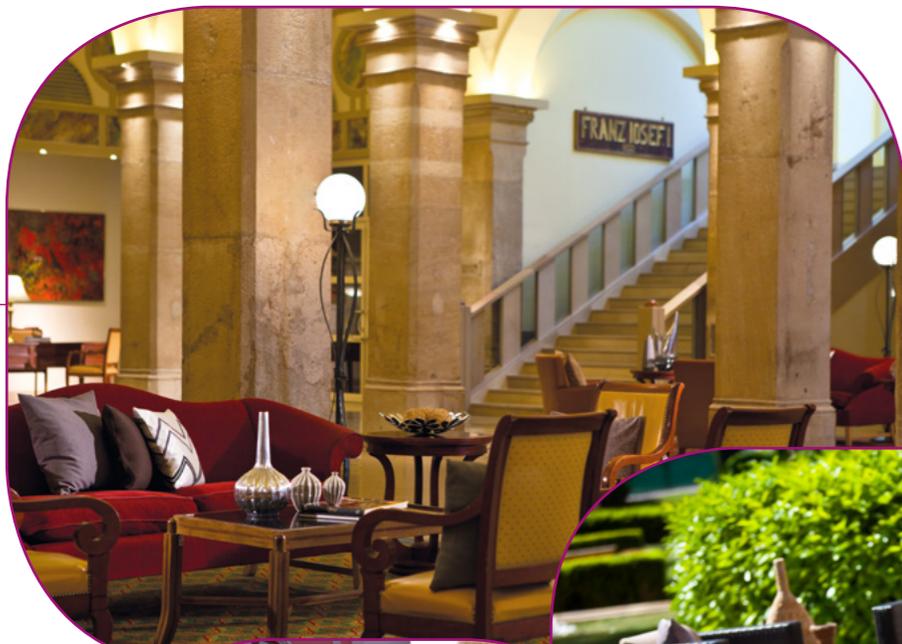
Philharmonikerstrasse 4  
1010 Wien  
[www.sacher.com](http://www.sacher.com)



Familienfreundlichkeit heißt für uns den Wert „Familie“ sowohl nach innen als auch nach außen zu leben. Im Hinblick auf unser „Petit Sacher“ Programm legen wir großen Wert darauf, Kindern sowie ihren Eltern einen unbeschwerteten und angenehmen Aufenthalt in unserem Haus zu ermöglichen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, unsere Mitarbeiter/innen mit Kindern, pflegebedürftigen Familienangehörigen oder anderen familiären Verpflichtungen so zu unterstützen, dass sich Beruf und Privatleben für sie bestmöglich vereinbaren lassen.

Zunächst ist es für uns wichtig, dass alle unsere Mitarbeiter/innen die Idee von „Familie“ als einen unserer Unternehmenswerte im täglichen Umgang miteinander umsetzen. Dazu gehört insbesondere ein Verständnis für die individuelle Situation des Einzelnen. Bei der Einteilung der Dienstzeiten, vor allem im Schichtbetrieb, sind wir beispielsweise sehr bemüht, besonders die Bedürfnisse von Müttern und Vätern zu berücksichtigen. Darüberhinaus bieten wir Alters- sowie Elternteilzeit an, etwa um eine Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung zu erleichtern oder den Alltag mit Familie gemäß den persönlichen Anforderungen ideal gestalten zu können.

Insbesondere durch das Angebot von Beschäftigungsmodellen wie Alters- oder Elternteilzeit sind wir und unsere Mitarbeiter/innen flexibler in der Arbeitszeitgestaltung. Gleichzeitig sind insbesondere Mütter multitasking-fähig und geübt im Umgang mit kurzfristig auftretenden, stressigen Situationen und reagieren entsprechend. Mütter und Väter zu beschäftigen steigert zudem Feingefühl und Empathie in unserem Team gegenüber unseren kleinsten Gästen und deren Eltern. Wir sind überzeugt, dass Familienfreundlichkeit ein essenzieller Teil heutiger Unternehmenskultur ist.



## IMPERIAL RIDING SCHOOL RENAISSANCE VIENNA HOTEL, MJ HOTELBETRIEB GMBH

Ungargasse 60  
1030 Wien  
[www.imperialrenaissance.at](http://www.imperialrenaissance.at)



Marriott International hat es sich, seit seiner Gründung vor fast 90 Jahren, erfolgreich zum Ziel gemacht, Familienwerte in der gelebten Unternehmenskultur zu implementieren. Dies spüren und leben Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Angehörige und Gäste auf natürliche Art und Weise, durch eine Kultur der Inklusion, Toleranz und Anerkennung. Daran möchten wir gerne unser Umfeld und die Gesellschaft teilhaben lassen, um Familienfreundlichkeit in unserer Arbeitskultur auch zukünftig fest zu verankern.

Familienfreundlichkeit bedeutet für uns Flexibilität bei der Arbeitsplatzgestaltung und Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben berufstätiger Mütter und Väter. Aktive Karriereplanung unter Einbeziehung familiärer Bedürfnisse und Wünsche (z. B. Karenzplanungen, Väterkarenz, etc...) ist ein wichtiges Mittel, um langfristig Mitarbeiter/innen mit familiären Verpflichtungen an unser Unternehmen zu binden. Es ist außerdem Teil unserer Organisationskultur, der jährlichen Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen sehr hohen Stellenwert in unserer Unternehmensstrategie einzuräumen.

Ein großer Vorteil der Familienfreundlichkeit ist die starke Mitarbeiterbindung an unser Unternehmen. Die Loyalität der Mitarbeiter/innen gegenüber dem Unternehmen erstreckt sich auf viele Lebensbereiche, nicht nur auf den Arbeitstag. Ein positives Zusammenarbeiten und die gegenseitige Rücksichtnahme ermöglichen eine lebendige Unternehmenskultur der Inklusion, Vielfalt und Toleranz, und zwar langfristig und zukunftsorientiert.



## KOMET REISEN GESMBH

Ing. Julius Raab-Str. 7A  
7423 Pinkafeld  
www.komet-reisen.at



### MOTIVE FÜR DIE TEILNAHME

Speziell die Touristikbranche stellt eine Herausforderung im Bereich der optimalen Dienstplanung dar. Umso größer war unsere Motivation deshalb auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorzuheben. Wir möchten speziell für unsere jungen Mitarbeiter/innen ein Unternehmen sein, das mehr als nur einen Arbeitsplatz darstellt. Unser Unternehmen soll sich mit Hilfe des Audit *berufundfamilie* zu einer Basis entwickeln, auf die sich unsere Mitarbeiter/innen in jeder familiären Situation verlassen können. So wollen wir uns auf unterschiedlichste Anforderungen noch besser einstellen und dementsprechend reagieren. Durch die Vielzahl der Maßnahmen gelingt es uns, gemeinsam motiviert an die Arbeit heranzugehen. Das Audit ermöglicht es uns nun auch, diese Werte nach außen hin zu transportieren.

### FAMILIENFREUNDLICHE MASSNAHMEN

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Möglichkeit zur Telearbeit
- Speziell bei Teilzeit wird die Lage der freien Tage nach dem Wunsch der Mitarbeiter/innen flexibel vereinbart
- Regelmäßige Mitarbeitermeetings dienen zum einen dem betrieblichen Informationsaustausch und zum anderen dem Evaluieren der Gestaltungswünsche von Dienstplänen
- Individuell gestaltete Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen
- Familientag: Tag der Offenen Tür. Dieser Tag dient dazu, den Kontakt mit den Familien zu pflegen



## MOORHEILBAD HARBACH

Bildbaumweg 1  
3970 Moorbad Harbach  
www.moorheilbad-harbach.at



Das Moorheilbad Harbach wurde 1980 als Kurzentrum gegründet und entwickelte sich im Laufe der Jahre zum modernen Gesundheits- und Rehabilitationszentrum. Für einen Dienstleistungsbetrieb sind die Mitarbeiter/innen ein entscheidender Erfolgsfaktor. Ihre Arbeitszufriedenheit überträgt sich auch auf die Gäste und Patient/innen. Da 78 Prozent unserer rund 450 Mitarbeiter/innen weiblich sind, ist Frauen- und Familienfreundlichkeit im Moorheilbad Harbach ein zentraler Faktor.

- Arbeitskreis „Frauen- und Familienfreundlichkeit“
- Abwechslungsreiches Schulungsprogramm (Stress-/Zeitmanagement, Konfliktmanagement, Work-Life-Balance, Rhetorik und Körpersprache etc.)
- Möglichkeit zu Teilzeit (verschiedene Varianten)
- Möglichkeit der Väterkarenz
- Monatliche Mitarbeiterzeitung
- eigenes Lehrlingsschulungsprogramm: fachliche und soziale Inhalte
- Betriebsfeiern
- Betriebsausflüge (Mitnahme der Familie möglich)
- Weihnachtsfeiern
- Mitarbeiter/innen-Verpflegung (täglich frisch gekocht)
- Möglichkeit der Mitnahme des Mittagessens für die Familie (Sonderpreis)
- Gratis Nutzung des Freizeitbereichs (Hallenbad, Freibad, Sauna) für alle Mitarbeiter/innen und deren Familien
- Lebensstil-Programm (Freizeitangebot) für Mitarbeiter/innen: Yoga, „Zuckerquiz“ für die Kinder unserer Mitarbeiter/innen mit unserer Diätologin, Teilnahme an Laufveranstaltungen, Lauftreffs, Dance Aerobic, Rückenschule, u.v.m.)
- Kreativwettbewerb für die Kinder unserer Mitarbeiter/innen (Motto 2016: „Meine Mama/Mein Papa bei der Arbeit“ - siehe Foto)
- Family Days (Familien der Mitarbeiter/innen lernen das Moorheilbad Harbach kennen)



## ÖSTERREICHISCHE HOTELIERVEREINIGUNG



Hofburg  
Gottfried von Einem Stiege  
1010 Wien  
[www.oehv.at](http://www.oehv.at)

Als Branche, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, sind motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter/innen das Um und Auf. Ohne sie wäre die Erfolgsstory des „Tourismus-Weltmeister Österreich“ nicht möglich. Die Frage nach „Familie oder Beruf“ stellt sich weder in der Österreichischen Hoteliervereinigung (ÖHV) noch in der Top-Hotellerie: Flexible Dienstzeiten, Mitarbeiterkindergärten und eine Vielzahl von betrieblichen Angeboten garantieren nicht nur genug Zeit für Familie und Kinder, sondern sind die grundlegenden Bausteine einer nachhaltigen Karriere im Tourismus.

Als moderne Interessenvertretung bietet die ÖHV ihren Mitarbeiter/innen ein Höchstmaß an Flexibilität: verschiedenste Teilzeitmodelle, Freiraum bei der Gestaltung der Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit von zu Hause oder unterwegs zu arbeiten sind die Grundlage für das familienfreundliche und offene Arbeitsklima. Eine aktive Unterstützung beim Karenzmanagement ist Garant für einen reibungslosen Wiedereinstieg ins Berufsleben.

### FOLGENDE MASSNAHMEN WERDEN IN DER ÖHV ANGEBOTEN:

- Attraktive Teilzeitmodelle
- Flexible Arbeitszeiten
- Home- & Teleworking Möglichkeiten
- Offene Bürokultur
- „Bring your kids day“
- Unterstützung bei Karenzmanagement & -rückkehr
- Flexibles Fortbildungsangebot



## ÖSTERREICH WERBUNG

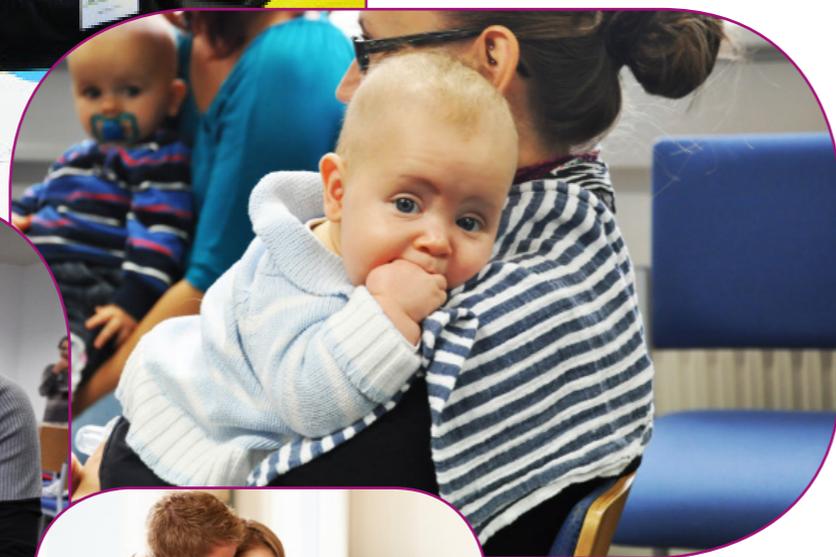
Vordere Zollamtstraße 13  
1030 Wien  
[www.austriatourism.com](http://www.austriatourism.com)



Die Österreich Werbung (ÖW) beschäftigt am Standort Wien über 100 Mitarbeiter/innen, davon sind rund 80 Prozent Frauen. Mehr als ein Drittel aller Mitarbeiter/innen arbeitet Teilzeit. Neben umfangreichen Sozialleistungen (u.a. Betriebliche Zukunftsvorsorge, Gruppen-Krankenversicherung, Gesundenuntersuchung am Standort und Essenszuschuss) setzt die ÖW verschiedenste Maßnahmen, um für Kolleginnen und Kollegen mit Familie bzw. anderen Betreuungspflichten ein für beide Seiten zufriedenstellendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die ÖW hat dafür beispielsweise eine attraktive Gleitzeitregelung: So können die Mitarbeiter/innen innerhalb einer Gleitzeitspanne zwischen 6:45 und 19 Uhr ihrer Arbeit nachkommen, die Kernarbeitszeit ist für Vollzeitkräfte von 10 bis 15 Uhr, am Freitag von 10 bis 13:30 Uhr. Außerdem ermöglicht die Gleitzeitvereinbarung die Verwendung von 12 Gleitzeittagen im Jahr, zusätzlich zum normalen Urlaubsanspruch bei entsprechenden Zeitguthaben. Darüber hinaus besteht für die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, bei Bedarf eine Wochenarbeitszeit an Minusstunden anzusammeln und diese im Laufe des gesamten Jahres wiederum auszugleichen.

Im Notfall können zusätzlich zu vereinbarten Home-Office-Tagen, z. B. in Krankheitsfällen von Kindern, kurzfristige und zusätzliche Heimarbeitsplätze geschaffen werden. Kolleginnen und Kollegen in Karenz haben die Möglichkeit, in ihren Firmen-E-Mail-Account einzusteigen. Einmal im Jahr findet auch ein Kinder-vormittag statt, zu dem alle Mitarbeiter/innen mit ihren Kindern eingeladen werden. So können die Kinder (Großteils im Kindergarten- und Volksschulalter) den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennenlernen und der gegenseitige Austausch zwischen den Eltern wird gefördert.



## ÖSTERREICHISCHES VERKEHRSBÜRO AG

Lasallestraße 3  
1020 Wien  
[www.verkehrsbuero.com](http://www.verkehrsbuero.com)



### VERKEHRSBÜRO GROUP: MEHR ALS „NUR“ EIN ARBEITSPLATZ

Mit gelebter Chancengleichheit und Work-Life-Management möchte die Verkehrsbüro Group den 3.000 Mitarbeiter/innen mehr bieten als „nur“ einen Arbeitsplatz. Dazu zählt ein gutes Gesundheitsmanagement genauso wie der Umgang mit karenzierten Mitarbeiter/innen oder die Wertschätzung von pensionierten Mitarbeiter/innen.

Um die Mitarbeiter/innen aktiv zu halten, werden Fitnessberatungen und Aktiv-Tage zum Gesundheitscheck organisiert. Besonders die Begleitung von Mitarbeiter/innen in der Schwangerschaft, während der Karenz, beim Wiedereinstieg und im beruflichen Alltag liegt uns am Herzen: Dafür gibt es eine Karenzbeauftragte, die als Ansprechpartnerin fungiert und ein Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin. Informiert wird über gesetzliche Vorgaben bzw. Rechtliches im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Karenz sowie über Unternehmensangebote und Auskünfte über die „Familie & Beruf“-Plattform im Intranet.

Nach der Geburt des Kindes wartet ein Babypaket gefüllt mit Strampler, Rassel, Babydecke, Ruffa-Wassertierchen und Schokolade auf die frischgebackenen Eltern.

Um auch in der Karenz informiert zu bleiben, haben die karenzierten Mitarbeiter/innen Zugang zum eigens installierten Extranet. Für die berufliche Weiterbildung werden speziell auf Familie und Beruf zugeschnittene Seminare angeboten, zu denen u.a. der Erste Hilfe-Kurs für Notfälle im Säuglings- und Kindesalter zählt. Zweimal im Jahr lädt die Verkehrsbüro Group zum PIB-treff („Parents in business“), einem gemütliches Get-Together aller karenzierten Mitarbeiter/innen ein. Nach der Karenz hilft ein Wiedereinstiegs- und Follow Up-Gespräch, wieder gut in den Arbeitsalltag zu starten.



## ROGNER BAD BLUMAU

Bad Blumau 100  
8283 Bad Blumau  
[www.blumau.com](http://www.blumau.com)



Es ist für das Rogner Bad Blumau eine große Ehre, bereits mehrfach im Bereich Frauen- und Familienfreundlichkeit ausgezeichnet worden zu sein und bestärkt uns in unserem Tun. Als regionaler Leitbetrieb mit einem Frauenanteil von rund 70 Prozent ist es dem Rogner Bad Blumau ein konzentriertes Anliegen, für seine Mitarbeiter/innen die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zu gewährleisten. Denn familienfreundliche Arbeitsbedingungen führen bei Mitarbeiter/innen zu einer gesteigerten Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft für das Unternehmen.

### ANGEBOTE FÜR MITARBEITER/INNEN IM ROGNER BAD BLUMAU:

- Ganzjährige, kostenlose Kinderbetreuung im hauseigenen Kinderklub durch Kindergärtner/innen (inklusive Mittagessen im Mitarbeiter/innen-Restaurant)
- Flexible Arbeitszeitmodelle zugeschnitten auf die persönlichen Bedürfnisse mit der Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten
- Aktive Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einer Karenz
- Laufende Kontaktpflege und aktiver Austausch mit den Mitarbeiter/innen während der Karenzzeit durch Karenztreffen, Mitarbeiterzeitung, Teilnahme an Mitarbeiterfesten, Mitarbeiter-Schulungen
- Vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, externe Schulungskosten werden ausschließlich vom Betrieb getragen
- Möglichkeit einer Bildungskarenz
- Zusammengehörigkeitsförderung durch Finanzierung von Mitarbeiter/innen-Events wie Mitarbeiter-Ball, Sommerfest, Betriebsausflüge und Weihnachtsfeier
- Vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten in ressortansässigen Boutiquen und Geschäften sowie nahe liegenden Baumärkten und Einrichtungshäusern
- Jobrotation in den einzelnen Bereichen der Hotel- und Thermenanlage
- Mitarbeiter/innen Restaurant mit Frühstücks-, Mittags- und Abendessen
- Vergünstigte Mitarbeiter/innengutscheine



## SCHÖNBRUNNER TIERGARTEN

Maxingstraße 13b  
1130 Wien  
[www.zoovienna.at](http://www.zoovienna.at)



In unserem Leitbild haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiter/innen festgehalten: „Natur- und Artenschutz sind für uns nicht nur berufliche, sondern auch persönliche Anliegen. Schließlich geht es dabei um unsere Zukunft und um die unserer Kinder“. Dass uns die Zukunft unserer Kinder und Familien sehr wichtig ist, spiegelt sich aber nicht nur in unserer Arbeit, sondern auch in unserer gesamten Unternehmenskultur wider.

Wir haben am Audit *berufundfamilie* aus zwei Gründen teilgenommen. Einerseits, um weitere Verbesserungsmöglichkeiten zu finden und andererseits, um uns und allen Mitarbeiter/innen die bereits umgesetzten, gelebten und eigentlich schon selbstverständlichen Maßnahmen bewusst zu machen und vor Augen zu führen. Beide Erwartungen wurden in hohem Maß erfüllt, sodass wir diese Arbeit verstärkt fortsetzen werden.

### AUSZUG DER FAMILIENFREUNDLICHEN MASSNAHMEN:

- Große Mitsprachemöglichkeit bei der Arbeitszeit- und Urlaubszeiteinteilung innerhalb der Teams
- Sehr transparente Kommunikations- und Informationspolitik: Zweimal monatlich findet eine „Team-Info“ für alle Mitarbeiter/innen mit anschließendem Mittagsbuffet statt. Themen sind u.a. alle internen und externen tiergartenrelevanten Informationen
- Verstärktes Weiterbildungsangebot und unterstützende Seminare - der Bogen reicht vom zweiten Bildungsweg über Sprachkurse bis zu Führungslehrgängen
- Einbindung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in die Führungskultur, insbesondere in Mitarbeitergespräche
- Prävention von Stress und Burn Out, Productive Ageing etc.
- Mitarbeiterbefragungen zu den Themen Unternehmens- und Führungskultur, Information und Kommunikation. Die Ergebnisse werden allen Mitarbeiter/innen präsentiert und offen diskutiert



## TROFANA ERLEBNIS-DORF & GASTRONOMIE GMBH

An der Au 1  
6493 Mils bei Imst  
[www.trofanatyrol.at](http://www.trofanatyrol.at)



Familien- und Frauenfreundliche Arbeitswelt im Trofana Tyrol: Viele Branchen - und insbesondere das Gastgewerbe - machen es Müttern durch unflexible Arbeitszeitmodelle beinahe unmöglich, einer Beschäftigung nachzukommen. Immer mehr Frauen wollen jedoch wieder zurück ins Berufsleben und dabei ihre Kinder in guten Händen wissen, was eine qualitätsvolle Kinderbetreuung unumgänglich macht. Mit dem Projekt „Frauen- und Familienfreundliche Arbeitswelt im Tourismus“ ermöglichen wir es Frauen, Familie und Beruf zu vereinen. Herzstück ist dabei der betriebsinterne Kindergarten und die Kinderkrippe, die unseren Mitarbeiter/innen vollkommen kostenfrei angeboten werden und die durch die ausgedehnten sowie an die betrieblichen Gegebenheiten angepassten Öffnungszeiten einen reibungslosen Arbeitsablauf ermöglichen. Mit unserem Konzept konnten wir eine erfolgreiche Win-win-Situation schaffen. Die Vorzüge der Familienfreundlichkeit verbessern die Motivation der Mitarbeiter/innen und erhöhen die Attraktivität unseres Betriebes auf dem Arbeitsmarkt.

Eine extrem geringe Fluktuationsrate, eine hohe Stammebelegschaft und ein für die Branche unüblich niedriger Anteil an Krankenständen bestätigen unser Projekt. „Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz“ bildet für uns eine Grundvoraussetzung für „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“, sie ist in dieser Form auch in unserer Vision verankert. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen sowie die starke Akzeptanz und Anerkennung von außen bestätigen unsere Entscheidung für diesen Weg und spiegeln auch den für uns daraus entstehenden Nutzen wider. Unser Ziel liegt in erster Linie natürlich in der Besserstellung der Mütter in unserem Betrieb, sollte aber gleichzeitig auch als Vorbild für Betriebe innerhalb und außerhalb unserer Branche dienen.

## IV. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND LINKS

### Auditprozess und staatliche Auszeichnung

#### a) Audit *berufundfamilie* - die Schritte zum Ziel

Das Audit *berufundfamilie* ist ein Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ermittelt Potenziale und bietet spezifische Lösungen für Unternehmen, die sich rechnen. Bei der Entwicklung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen wird besonderer Wert auf das Erreichen einer Balance zwischen den Unternehmensinteressen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen gelegt. Um Familienbewusstsein auch langfristig im Unternehmen zu verankern, werden durch den Auditierungsprozess konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Das Audit *berufundfamilie* ist in allen Branchen, Betriebsgrößen (ab fünf Mitarbeiter/innen), sowie Rechts- und Unternehmensformen mit Sitz in Österreich anwendbar.

Der Ablauf des Audit-Prozesses im Unternehmen ist exakt definiert und garantiert für Ihr Unternehmen maßgeschneiderte Ergebnisse, die sich an den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter/innen orientieren:

- ▶ Strategieworkshop zur Definition des IST-Zustandes sowie der Ziele und Handlungsfelder des Prozesses
- ▶ Bildung einer repräsentativen Projektgruppe
- ▶ Auditierungsworkshop zur Festlegung konkreter Maßnahmen
- ▶ Abschluss der Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung
- ▶ Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle
- ▶ Umsetzung der Maßnahmen über einen Zeitraum von drei Jahren

Am Ende des max. sechs Monate dauernden ersten Auditierungsprozesses erfolgt die Begutachtung durch eine/n Gutachter/in. Im Fall einer positiven Begutachtung erhält das Unternehmen das Grundzertifikat Audit *berufundfamilie* für drei Jahre durch das Bundesministerium für Familien und Jugend verliehen. Nach dem Erhalt des Grundzertifikats wird das Unternehmen ins Audit-Netzwerk eingebunden. Die jährliche Berichterstattung zeigt Ihnen Ihren aktuellen Umsetzungsstand und ist Basis für die Kosten-Nutzen-Analyse Ihres Unternehmens. Unternehmen, die sich nach Ablauf der drei Jahre einer Re-Auditierung (Erarbeitung neuer Ziele) stellen, erhalten bei positivem Abschluss das sogenannte Zertifikat Audit *berufundfamilie* für weitere drei Jahre verliehen.

## IV. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND LINKS

### b) Kosten

Die Verträge werden direkt zwischen dem/der Unternehmen/Institution und dem/der Auditor/in bzw. der Zertifizierungsstelle abgeschlossen. Die Kosten sind jedenfalls grundsätzlich abhängig von der Größe des Unternehmens/der Institution und den Auditierungseinheiten/der Auditierungsstruktur.

Das Service des Auditors bzw. der Auditorin bis zum Grundzertifikat umfasst ein bis zwei Tage Moderation von Strategie- und Auditierungsworkshop, sowie ein bis zwei weitere Tage für die Erhebung von Informationen, die Aufbereitung der Ergebnisse der Workshops und die Erstellung der Zielvereinbarung. Bei einer Begleitung durch den/die Auditor/in über das Grundzertifikat hinaus ist mit Mehrkosten zu rechnen. Für die Begutachtung (Zeitaufwand von ein bis zwei Tagen) ist ebenfalls mit zusätzlichen Kosten zu rechnen.

### c) Förderungen

Durch das Förderungsprogramm der Familie & Beruf Management GmbH für das Audit *berufundfamilie* haben (Tourismus-) Betriebe die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für den Auditprozess zu beantragen.

#### Die wichtigsten Eckdaten:

- ▶ Anspruchsberechtigt sind private Unternehmen ab fünf Mitarbeiter/innen
- ▶ Pro Unternehmen ist eine einmalige Förderung mittels schriftlichem Antrag möglich (es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung)
- ▶ Unbürokratische und unkomplizierte Vergabe der Förderung mit direkter Auszahlung an den/die Antragsteller/in

#### ▶ Förderhöhen:

5-20 Mitarbeiter/innen	5.000,- Euro
21-100 Mitarbeiter/innen	4.000,- Euro
ab 101 Mitarbeiter/innen	3.000,- Euro
Erste Re-Auditierung	2.000,- Euro

#### IV. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND LINKS

##### Das vereinfachte Zertifizierungsverfahren für kleine Unternehmen:

Für kleine und mittlere Unternehmen mit 5-50 Mitarbeiter/innen steht ein eigenes, verkürztes Verfahren zur Verfügung. Die Vorteile des Audits bleiben erhalten und die Unternehmen werden ebenfalls nach erfolgreichem Abschluss mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Dieses vereinfachte Verfahren ist besonders für Tourismusbetriebe interessant, weil in Österreich die Tourismusbranche klein strukturiert ist. Rund 87 Prozent der im Tourismus tätigen Unternehmen sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

##### Förderhöhe für das Audit *berufundfamilie* KOMPAKT:

5-50 Mitarbeiter/innen	4.000,- Euro
------------------------	--------------

Weitere Details zu den Förderungen erhalten Sie direkt bei der Familie & Beruf Management GmbH oder unter [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at).

#### IV. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND LINKS

##### d) Staatliche Auszeichnung

Unternehmen und Organisationen, die das Audit *berufundfamilie* erfolgreich umgesetzt haben, werden von der Republik Österreich, vertreten durch den/die zuständige/n Bundesminister/in mit dem staatlichen Gütezeichen und dem (Grund-)Zertifikat im Rahmen eines Festaktes ausgezeichnet. Mit der Verleihung des Grundzertifikats bzw. des Zertifikats wird bescheinigt, dass sich das Unternehmen dem Prozess der Auditierung bzw. der Re-Auditierung gestellt und weiterführende Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet hat.

Mit dem Grundzertifikat bzw. dem Zertifikat zum Audit *berufundfamilie* erhält das Unternehmen das Recht, neben dem österreichischen Gütezeichen auch das europaweit geschützte Markenzeichen *workandfamily audit* auf Veröffentlichungen, Druckschriften, Produkten sowie zu allgemeinen Kommunikationszwecken zu verwenden.

Grundsätzlich sind das staatliche Gütezeichen und das Zertifikat für die Dauer von drei Jahren gültig. Unternehmen, die nach diesem Zeitraum lediglich eine Schlussprüfung, aber keine neuerliche Re-Auditierung mit dem Festsetzen von neuen Zielen durchführen, erhalten das Zertifikat nur für die Dauer von einem Jahr.

Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien

Tel.: +43(0)1 218 50 70  
Fax: +43(0)1 218 50 70 - 70  
E-Mail: [audit@familieundberuf.at](mailto:audit@familieundberuf.at)

**[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)**

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Familie & Beruf Management GmbH  
im Auftrag des Bundesministeriums für Familien und Jugend

### **Inhalte**

Alle Informationen zu den Tourismusbetrieben basieren auf deren Angaben

### **Redaktionelle und grafische Gestaltung**

Mag. (FH) Mathilde Kraus MA | Familie & Beruf Management GmbH  
Barbara Boyer-Telmer | Babi & Paul – Salon mit Grafik [www.babiundpaul.com](http://www.babiundpaul.com)

### **Druck**

Klaus Leistner | [www.werbungundgestaltung.at](http://www.werbungundgestaltung.at)

### **Fotos**

Seite 5: [christianjungwirth.com](http://christianjungwirth.com), Hans Ringhofer  
Good Practice: Bildrechte liegen bei [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com), sowie den Tourismusbetrieben bzw. deren Fotograf/innen

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:



Netzwerk „Unternehmen für Familien“  
Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien  
Tel.: +43 (0)1 218 50 70  
E-Mail: [office@unternehmen-fuer-familien.at](mailto:office@unternehmen-fuer-familien.at)

[www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)