

GROSSBETRIEBE: Sparkasse Bregenz AG
Kontaktperson: Prok. Klaudia Forster

Tel.: (0)50100 – 75161
E-Mail: klaudia.forster@bregenz.sparkasse.at
Homepage: www.bregenz.sparkasse.at

Unternehmen

Die Sparkasse Bregenz beschäftigt 113 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Frauenanteil beträgt 67%. In der ersten Führungsebene ist derzeit keine Frau vertreten, in der 2. Ebene beträgt der Anteil an weiblichen Führungskräften 35% (Filialleiterinnen und Bereichsleitungen Vertrieb/Marketing, Kreditabwicklung und Personal). Zwei männliche Führungskräfte arbeiten derzeit in Teilzeit (im Bereich Rechnungswesen und Leitung Rechtsabteilung - Altersteilzeit).

Arbeitszeit

69 % aller MitarbeiterInnen arbeiten Vollzeit, 30 % der Belegschaft sind in individuellen Teilzeitmodellen beschäftigt (das sind 41 % aller Frauen).

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in einem Gleitzeitmodell ohne Kernarbeitszeit. Die Anpassungen der Arbeitszeit auf die Kinderbetreuung (Schulbeginn oder Kindergartenzeiten) sind dadurch für betroffene Eltern unproblematisch zu lösen.

Es gibt ein geblocktes Jahresarbeitszeitmodell mit maximal 20 Stunden Übertrag ins neue Jahr. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist in diesem Betrieb nicht nur täglich möglich, sondern wird auch auf die Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeit ausgedehnt. So reduziert beispielsweise ein leitender Mitarbeiter im Sommer aus familiären Gründen schon zum 2. Mal seine Arbeitszeit auf 40%. Danach arbeitet er wieder zu 100%.

Da immer wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein verlängertes Wochenende wünschen, wurde ein Modell entwickelt, bei dem jeder zweite Freitagnachmittag frei ist.

Es gibt auch Altersteilzeitmodelle, die Möglichkeit, nur am Abend (17.00 – 20.00 Uhr) zu arbeiten und auch Schichtmodelle in den Bereichen Telefonzentrale und Zentraler Marktservice.

Diese Arbeitszeitflexibilisierung ist zwar mit einem hohen administrativen Aufwand für das Unternehmen verbunden (insbesondere für die Abteilung Personalverrechnung bei den Urlaubsquotierungen, Pensionsberechnungen, Personalarückstellungen, Statistik), allerdings sehen die Verantwortlichen, dass sich die daraus resultierenden positiven Effekte für das Unternehmen allemal rechnen.

Weiterbildung

Aus- und Weiterbildungen werden bei der Sparkasse Bregenz großzügig gefördert und finanziert und die dafür aufgewendete Zeit kann als Arbeitszeit dokumentiert werden. Bei der Planung von Veranstaltungen wird auf familiäre Verpflichtungen Rücksicht genommen, insbesondere bei vollbeschäftigten Alleinerzieherinnen oder beispielsweise einer Mitarbeiterin, bei der die Geburt des 2. Kindes bevorstand. Sie konnte ihre Ausbildung um ein Jahr verschieben.

Karenz und Wiedereinstieg

Besonders erwähnenswert bei diesem Unternehmen sind die Bemühungen, regelmäßige Informationen an die karenzierten Mitarbeiterinnen zukommen zu lassen. So werden auf Anregung einer karenzierten Mitarbeiterin Personalinformationen via Mail an alle Karenzierten geschickt. Diese Mitarbeiterinnen sind auch immer zu Betriebsfeiern eingeladen und können auf Wunsch einer geringfügigen Beschäftigung nachkommen. Sie werden bei Schwerpunktsprojekten immer wieder zur Mitarbeit eingeladen. Drei Monate vor Ablauf der Karenz findet ein Rückkehrgespräch statt. Es gibt im Unternehmen auch Teilzeitkarenzen.

Wiedereinsteigerinnen werden individuell eingeschult, erhalten die erforderliche Aus- und Weiterbildung und profitieren v.a. von den flexiblen Arbeitszeitmodellen in diesem Unternehmen. Da der Betrieb die besten Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen gemacht hat, werden bei Stellenbesetzungen immer zuerst ehemalige Mitarbeiterinnen angefragt. So kommt es, dass bei der Sparkasse Bregenz sehr viele „eigene“ Wiedereinsteigerinnen beschäftigt sind.

Mitarbeiterinnen, die nach der Karenz nicht mehr zurückkommen, erhalten in diesem Unternehmen anstatt der gesetzlich vorgesehene halben Abfertigung den vollen Betrag. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Falle einvernehmlich gelöst.

Familienfreundliche Einrichtungen

Das Unternehmen hatte einmal die Möglichkeit, bei einem geplanten betriebsübergreifenden Kinderbetreuungsmodell in Kooperation mit anderen Betrieben mitzumachen. Eine interne Bedarfserhebung hat dann allerdings keine Nachfrage nach diesem Angebot ergeben (auch nicht bei den anderen beteiligten Betrieben, so dass die Kinderbetreuung nicht realisiert wurde). Dennoch soll das Thema nicht außer Acht gelassen werden: Künftig möchte der Betrieb vermehrt Informationen über Kinderbetreuungseinrichtungen, deren Öffnungszeiten usw. im Intranet bereitstellen.

Das Unternehmen bietet seinen Arbeitskräften einige freiwillige familienfreundliche Maßnahmen: Die Erziehungszeiten werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet und MitarbeiterInnen erhalten einen Fahrtkostenzuschuss. Sowohl den MitarbeiterInnen als auch deren Familienangehörigen werden Sonderkonditionen gewährt und bei Todesfällen gibt es eine Hinterbliebenenfürsorge. Auch in Notfällen zeigt sich das Unternehmen darüber hinaus sehr familienbewusst und flexibel: So hat eine Teilzeitmitarbeiterin bei einem Sterbefall im engsten Familienkreis nach Absprache anstelle der Leistungsprämie 4 Wochen Sonderurlaub erhalten.

Unternehmensphilosophie

Die flexible und variable Gestaltung der Arbeitszeit wird in diesem Betrieb als wesentlicher Anteil für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen.

Dass dieser Betrieb - trotz des hohen Teilzeitanteils oder vielleicht gerade deshalb – leistungsorientiert, effizient und auf höchstem Qualitätsniveau arbeitet, bescheinigt diesem Betrieb das **Austria Gütesiegel** - ein Qualitätsprüfmerkmal, das der Sparkasse Bregenz als einziger Bank in Vorarlberg verliehen wurde.



LR Dr. Greti Schmid, Alexander Fitz (Vlbg. Landesregierung), Dr. Peter Mennel und Mag. Michel Haller von der Sparkasse Bregenz

MITTELBETRIEBE: Call Consult, Telefon & Marketing
Kontaktperson: Angelika-Maria Fertschnig
Hofsteigstrasse 112
6858 Schwarzach

Tel.: 05572 / 372262
E-Mail: office@call-consult.at
Homepage: www.Call-Consult.at

Unternehmen

Die Firma Call Consult, Telefon & Marketing ist ein reines Frauenunternehmen mit 14 Mitarbeiterinnen. Das Unternehmen wird ebenfalls von einer Frau geführt und bietet ein umfangreiches Dienstleistungsspektrum im Bereich Telefonmarketing.

Arbeitszeit

Alle Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeitmodellen. 2 Mitarbeiterinnen sind aus familiären Gründen in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis. Eine dieser Mitarbeiterinnen arbeitet beispielsweise nur am Samstag, wenn ihr Partner die Kinderbetreuung übernehmen kann. Auch Abenddienste werden von geringfügigen Arbeitskräften sehr gerne in Anspruch genommen

Das Stundenausmaß und die Arbeitszeitlage werden auf die privaten Bedürfnisse und die familiären Situation der Mitarbeiterinnen abgestimmt. Zu Beginn eines jeden Schuljahres werden die Arbeitszeitmodelle an die neuen Stundenpläne angepasst. Da im Betrieb sehr oft Projektarbeit anfällt, braucht es flexible Mitarbeiterinnen. Der Vorteil für die Mitarbeiterinnen besteht darin, dass Mehrstunden in den Ferienzeiten abgeglichen werden können. Auch unbezahlter Urlaub in den Sommerferien wird gewährt.

Abhängig vom Alter der Kinder oder einer veränderten familiären Situation ist der Wechsel zwischen verschiedenen Teilzeitmodellen immer möglich.

Die Backoffice-Leiterin arbeitet als Führungskraft ebenfalls in Teilzeit und kann ihre Arbeit notfalls auch mit nach Hause nehmen. Für Mitarbeiterinnen im Telefonbereich werden aus Qualitätsgründen keine Telefonplätze zu Hause eingerichtet.

Weiterbildung

Alle Mitarbeiterinnen besuchen regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen. Diese werden zu Gänze vom Unternehmen finanziert und die Zeit der Weiterbildung wird der Dienstzeit gutgeschrieben. Es wird darauf geachtet, dass am Wochenende keine Weiterbildungsveranstaltungen stattfinden, denn „das Wochenende gehört der Familie“!

Karenz und Wiedereinstieg

Seit 2002 hat keine Mitarbeiterin Karenzurlaub beansprucht. Mit Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienpause hat der Betrieb sehr gute Erfahrungen gemacht. Nach einer etwas intensiveren Einschulungsphase sind dies sehr wertvolle Arbeitskräfte, da sie gerne und mit Freude und aus Überzeugung zur Arbeit kommen.

Familienfreundliche Einrichtungen

Alle 13 Mitarbeiterinnen haben versorgungspflichtige Kinder, die bei Betreuungsgängen auch ins Unternehmen mitgenommen werden können. Die Kinder können im Besprechungszimmer Aufgaben machen oder im Internet surfen.

Betriebsfeiern werden in diesem Unternehmen zuerst im „Frauen-Power-Team“ gefeiert, später kommen die Partner dann dazu. Ein geplanter Grillabend mit der ganzen Familie musste aufgrund des schlechten Wetters im letzten Sommer auf dieses Jahr verschoben werden.

Firmenrabatte und vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten (Metrokarte) werden auch an die Mitarbeiterinnen weitergeben und in Notfällen wird geholfen, wie immer dies erforderlich und möglich ist.

Unternehmensphilosophie

In diesem Beruf ist die Stimmung der Arbeitskräfte erfolgsentscheidend. Deshalb legt die Betriebsinhaberin großen Wert auf ein gutes Arbeitsklima, eine freundliche Atmosphäre und achtet darauf, dass sich alle im Team wohl fühlen. Sie hat immer ein offenes Ohr, auch für die privaten Sorgen ihrer Mitarbeiterinnen.

Dass es kaum Krankenstände in ihrem Betrieb gibt, führt die Chefin auf das „Wohlfühlklima“, die flexible Arbeitseinteilung und die Rücksichtnahme auf private Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen zurück. Die Betriebsinhaberin, selbst Mutter von 3 Kindern, hat ihren familienfreundlichen Führungsstil von ihrer damaligen Patin, einer Wiedereinsteigerin, gelernt und gerne übernommen.



Frau Angelika-Maria Fertschnig mit Landesrätin Dr. Greti Schmid bei der Preisübergabe

KLEINBETRIEBE: Erlebnis-Familiengästehaus Kanisfluh
Kontaktperson: Astrid Wohlgenannt
Bahnhof 366, 6870 Bezau

Tel.: 0664 / 5360090
E-Mail: ferienhaus.kanisfluh@aon.at
Homepage: www.fascination.at

Unternehmen

Das Erlebnis-Familiengästehaus Kanisfluh in Bezau ist ein Beherbergungsbetrieb mit Halbpension. Derzeit sind im Unternehmen 6 Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter beschäftigt. 3 Beschäftigte haben versorgungspflichtige Kinder.

Frau Astrid Wohlgenannt führt das Haus bereits in 3. Generation. Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz wird hier seit 38 Jahren aus „Tradition“ praktiziert. Bisher hat man damit nur die allerbesten Erfahrungen gemacht.

Arbeitszeit

2 Mitarbeiterinnen arbeiten Vollzeit, 3 Frauen sind teilzeitbeschäftigt und je eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter sind geringfügig beschäftigt. Alle MitarbeiterInnen haben Gleitzeit, 5 weibliche Mitarbeiterinnen sind in einem geblockten Arbeitszeitmodell. In diesem Unternehmen werden die Arbeitsorganisation und Personaleinsatzplanung an die familiären Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasst. Zuerst kommen immer die Familien. Wenn beispielsweise ein Kind erkrankt, muss die betroffene Mitarbeiterin keinen Frühdienst machen.

Alle Mitarbeiterinnen haben in der Saison einen Nachmittag inklusive Abend pro Woche frei. Aus Rücksicht auf ihre Familie hat eine Mitarbeiterin immer am Sonntagabend frei. Dies ist mit dem Team abgesprochen und wird von diesem auch unterstützt. Eine andere Mitarbeiterin pflegt im Rahmen des mobilen Hilfsdienstes eine alleinstehende Dame. Dafür muss sie jeden Morgen die Arbeit für ca. 30 Minuten unterbrechen. Der Betrieb ermöglicht auch dieser Mitarbeiterin diese ehrenamtliche, soziale Tätigkeit. Zwischen Voll- und Teilzeitarbeit kann grundsätzlich gewechselt werden. Die Inanspruchnahme dieser Maßnahme hängt meist vom Alter der Kinder und der familiären Situation ab.

Weiterbildung

Die Kosten für die Weiterbildung übernimmt der Betrieb. Auch für karenzierte Mitarbeiterinnen besteht die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Bei der Terminplanung haben neben familiären Verpflichtungen auch Familien- und religiöse Feste Priorität.

Karenz und Wiedereinstieg

Karenzierte Mitarbeiterinnen haben auch in der Babypause zahlreiche Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen. Auf eigenen Wunsch ist eine freie oder geringfügige Mitarbeit möglich und wird auch unterstützt. Auch die Teilnahme an Betriebsfeiern oder Sitzungen ist eine Selbstverständlichkeit. Der Wiedereinstieg wird vor allem dadurch gefördert, dass Kinder (selbst Enkelkinder) jederzeit ins Unternehmen mitgenommen werden können. Die betroffene Mitarbeiterin hat dann keinen Küchendienst sondern arbeitet nur in der Reinigung.

Familienfreundliche Einrichtungen

Besonders erwähnenswert ist die Maßnahme, dass aus Rücksicht auf die Mitarbeiterinnen der Betrieb über Weihnachten ganz geschlossen bleibt und über Neujahr und im Sommer für 1 – 2 Monate nur an Selbstversorgergruppen vermietet wird, damit alle MitarbeiterInnen bei ihren Familien sein können. Diese Maßnahme bedeutet für das Unternehmen zwar eine Umsatzeinbuße. Es wirkt sich aber – laut Firmenchefin - ungemein positiv auf die Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und deren Familien aus.

Kinder dürfen schon seit jeher zur Arbeit mitgenommen werden. Sie können im Betrieb essen und können auf spielerische Art in den Arbeitsablauf integriert werden. Die Mitnahme von Kindern ins Unternehmen hat für den Betrieb noch nach Jahren den Vorteil, dass diese „Kinder“ - heute selbst Mütter - dem Unternehmen sehr positiv gegenüber stehen und im Bedarfsfall aushelfen.

Auch die Partner der Mitarbeiterinnen sind im Betrieb gern gesehene Gäste und helfen - wenn Not am „Mann“ bzw. an der „Frau“ ist - immer wieder tatkräftig mit. Besonders zwei schwere Schicksalsschläge – das Haus wurde bereits durch einen Brand und im letzten Sommer durch das Hochwasser schwer beschädigt – haben das Team eng zusammen geschweißt.

Die Betriebsausflüge finden in diesem Unternehmen immer mit Partnern statt und die betriebseigenen Räumlichkeiten können von den Mitarbeiterinnen auch für private Zwecke (z.B. Geburtstagsfeiern) genutzt werden.

Unternehmensphilosophie

Wenn man in dieses Unternehmen kommt, hat man das Gefühl, in einer großen Familie zu sein. Und es scheint, dass das Prinzip des Gebens und des Nehmens in diesem Hause erfunden wurde. Die Betriebsinhaberin ist überzeugt, dass MitarbeiterInnen höchst motiviert sind und ganz hinter dem Betrieb stehen, wenn auf ihre familiären Bedürfnisse eingegangen wird.



Astrid Wohlgenannt mit LR Dr. Greti Schmid bei der Siegerehrung

ÖFFENTLICHES **Arbeitsmarktservice Vorarlberg**
UNTERNEHMEN: **Kontaktperson: Cornelia Bichler-Zemp**

Rheinstraße 33, 6900 Bregenz
Tel.: 05574/ 691 - 80305
E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Homepage: www.ams.at

Unternehmen

Das AMS Vorarlberg beschäftigt 187 MitarbeiterInnen, der Frauenanteil beträgt 66%. 43 MitarbeiterInnen haben versorgungspflichtige Kinder.

Derzeit ist keine Frau in der ersten Führungsebene. Es gab bis vor kurzem eine regionale Geschäftsstellenleiterin, die derzeit in Karenz ist.

In der 2. Führungsebene beträgt der Frauenanteil 33 %. Je eine männliche und eine weibliche Führungskraft arbeiten in Teilzeit.

Österreichweit beträgt der Frauenanteil im AMS 70%, die Führungspositionen sind allerdings nur zu ca. 34% mit Frauen besetzt. Deshalb startet das AMS Österreich eine aktive Karriereförderung mit einem eigenen Lehrgang. 2 Frauen aus Vorarlberg dürfen dieses Jahr an diesem Lehrgang teilnehmen. Die Lehrgangsvorbereitung zur Auswahl der beiden Teilnehmerinnen erfolgt im landeseigenen Kurs „fönixe“.

Arbeitszeit

61% aller MitarbeiterInnen arbeiten in Vollzeit, 39 % aller MitarbeiterInnen in Teilzeit. 55% aller Frauen arbeiten in einem individuellen Teilzeitmodell. Die Bandbreite des Teilzeitumfanges liegt zwischen 40% bis 90% der Normalarbeitszeit.

Alle MitarbeiterInnen haben Gleitzeit. Die Rahmenarbeitszeit beginnt um 6.30 Uhr und endet um 22 Uhr. In dieser Zeitspanne gibt es eine Blockarbeitszeit von 2 Stunden. Die Anspargung von Gleitzeit ist beim AMS in einem Ausmaß von plus 150 Stunden und minus 60 Stunden möglich. Insgesamt dürfen 44 Gleittage pro Jahr konsumiert werden.

Die Geschäftsstelle Bludenz ist eine „Saisongeschäftsstelle“, da in dieser Region zahlreiche Saisonarbeitskräfte zum Kundenkreis zählen. Daher gibt es hier in Einzelfällen auch MitarbeiterInnen, die im Sommer mehr Gleittage erhalten.

Beim AMS ist auch Telearbeit möglich. Diese wird mit fixen Teletagen praktiziert. Für die unregelmäßige Nutzung dieses Angebotes steht pro Abteilung ein Laptop zur Verfügung, der für die Arbeit zu Hause verwendet werden kann.

Das Auf- und Abstocken der Arbeitszeit ist aus gesundheitlichen und familiären Gründen möglich, nicht jedoch zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung.

Es gibt auch ein Jobsharingmodell in Führung: eine Stelle für Berufsberatung wird von 2 Mitarbeiterinnen geleitet. Die Stellenleiterin arbeitet derzeit 2 Tage pro Woche, an den restlichen Tagen wird die Abteilung von einer Mitarbeiterin geführt.

Weiterbildung

Auch beim AMS wird großer Wert auf Aus- und Weiterbildung gelegt. In den meisten Fällen werden die Kosten für die Ausbildungen übernommen, die dafür aufgewendete Zeit wird meistens gutgeschrieben. Bei diesem Betrieb besteht auch die Möglichkeit, die Grundausbildung entweder vor Ort in Linz oder als Teleausbildung in Vorarlberg zu absolvieren.

Karenz und Wiedereinstieg

Im AMS gibt es einige „echte“ Teilzeitkarenzen, da oft beide Elternteile beim AMS arbeiten. Auch Väterkarenzen werden gefördert und öfters beansprucht. So war beispielsweise ein Geschäftsstellenleiter 13,5 Monate in Karenz. In dieser Zeit war er in einem geringfügigen Ausmaß beschäftigt. Bei seinem Wiedereinstieg hat er die Leitung wieder übernommen.

Karenzierte MitarbeiterInnen werden sowohl regional als auch Österreichweit schriftlich zu Weiterbildungen eingeladen. Um eine möglichst hohe Wiedereinstiegsrate zu erreichen, gibt es beim AMS Richtlinien zur Förderung des Wiedereinstieges. Diese umfassen das Austrittsgespräch, Orientierungsgespräche, einen Ausbildungsplan und eine strukturierte Integrationsphase.

Das Unternehmen hat sehr positive Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen gemacht. Die Bemühungen um Wiedereinsteigerinnen haben im AMS eine abnehmende Fluktuation gebracht.

Familienfreundliche Einrichtungen

Das AMS legt großen Wert auf Gleichstellung, die Familienförderung wird als Teilbereich gesehen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreiche Vereinbarkeitsmaßnahmen insbesondere in den Bereichen Gleichstellung und Förderung von weiblichen Arbeitskräften. Dazu gibt es einen eigenen Gleichstellungs- und Frauenförderplan und an jeder regionalen Geschäftsstelle eine Frauenbeauftragte. Unterstützung erhalten Eltern bei der Organisation einer Kinderbetreuung und bei der Wohnungssuche.

Mütter und Väter werden an schulfreien Arbeitstagen wie beispielsweise der Karfreitag, oder zu Allerseelen bevorzugt freigestellt. Sonderurlaube und Bildungskarenzen werden im AMS unbürokratisch bewilligt.

Es gibt ein anonymes Beratungsangebot („Ruf an“), das bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aber auch bei Familien- und Erziehungsfragen oder Schulproblemen Auskunft und Hilfestellungen bietet.

Karenzurlaube werden im AMS auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wobei die eigentliche Karenzzeit voll und die Anschlusskarenz (bis zum 6. Lebensjahr des Kindes) zur Hälfte gerechnet wird.

Unternehmensphilosophie

Folgende Philosophie steckt hinter den familienfreundlichen Bemühungen des AMS als Arbeitsgeber: „Wir haben flexible Arbeitszeiten und setzen eine Vielzahl von Personalentwicklungsmaßnahmen. Diese sollen sicherstellen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeitssituation wohl fühlen können, damit sie neben der Arbeit auch noch Zeit und Energie für die Familie haben.“ Die sukzessive Umset-

zung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes und der familienbewussten Unternehmenspolitik erzeugte im AMS eine höhere Bindung ans Unternehmen und die MitarbeiterInnen sind nachweislich zufriedener geworden.



Anton Strini, Stv. Landesgeschäftsführer des AMS bei der Überreichung der Trophäe

**NON-PROFIT-
UNTERNEHMEN:**

**Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin
gemeinnützige Betriebs GmbH
Kontaktperson: Dipl. Kfm. Gerhard Amann**

**Rheinstraße 61, 6900 Bregenz
Tel.: 05574 / 64570-1033
E-Mail: gerhard.amann@aks.or.at
Homepage: www.aks.or.at**

Unternehmen

Das Unternehmen Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin - aks - ist eine Einrichtung zur Unterstützung der Bevölkerung Vorarlbergs bei der Erhaltung und Förderung der Gesundheit. Derzeit sind im aks 193 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regional in ganz Vorarlberg tätig. Der Frauenanteil beträgt 80%.

Führungssituation

In der erweiterten Geschäftsleitung sind in der ersten Führungsebene von den insgesamt 8 Führungskräften 3 Frauen mit Führungsaufgaben betraut, in der zweiten Führungsebene beträgt der Anteil der weiblichen Führungskräfte 71 % (10 von 14). 1/3 der ersten und 57% der zweiten Führungsebene arbeiten in Teilzeit.

Arbeitszeit

Der aks hat eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Dies hat sich vor allem infolge des hohen Anteils an Teilzeitkräften im Unternehmen ergeben. Nur etwa ein Drittel der MitarbeiterInnen sind in einer Vollbeschäftigung, der Rest arbeitet – auf eigenen Wunsch – in Teilzeit. Das Zeitausmaß bei den Teilzeitmodellen reicht von 10 % bis 90 %. 6 Mitarbeiterinnen haben eine geringfügiges Beschäftigungsverhältnis und derzeit arbeiten 3 karenzierte Mitarbeiterinnen ebenfalls geringfügig. Altersteilzeitmodelle werden ebenfalls unterstützt.

Alle MitarbeiterInnen haben Gleitzeit ohne eine „echte“ Kernarbeitszeit. Wichtig ist dem Unternehmen, dass die Erreichbarkeit einer jeden Stelle gewährleistet und die Auslastung der Therapieräume optimal gestaltet wird.

Alle 193 MitarbeiterInnen sind in einem geblockten Arbeitszeitmodell. Angesparte Zeit kann innerhalb des Arbeitsjahres uneingeschränkt konsumiert werden. Erst kürzlich wurde auf Anregung des aks der Kollektivvertrag für soziale Einrichtungen in Vorarlberg dahingehend geändert, dass die Übertragung von Mehr-/ und Minderstunden von maximal einer Wochenstundenverpflichtung in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich ist. Ferner haben die Beschäftigten ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit das Recht auf Sabbaturlaub.

Das Auf- und Abstocken der Arbeitszeit wird, wenn immer möglich bewilligt. So hat beispielsweise eine Mitarbeiterin seit 1997 abgestimmt auf ihre familiären Verpflichtungen ihre Arbeitszeit von 20 auf derzeit 30 Stunden erhöht.

In diesem Betrieb wird auch auf private Interessen, die nicht unmittelbar mit der Familie zusammenhängen, Rücksicht genommen. So gibt es MitarbeiterInnen, die für ihre nebenberufliche Tätigkeit die erforderlichen zeitlichen Rahmenbedingungen erhalten.

Weiterbildung

Neben der Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen wird vom Unternehmen auch die dafür aufgewendete Zeit bezahlt. Selbst Zeiten außerhalb der Normalarbeitszeit können dokumentiert werden. Bei der Planung der Weiterbildungsmaßnahmen haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, die Termine auf ihre familiären Bedürfnisse abzustimmen. Karenzierte MitarbeiterInnen können ebenfalls Weiterbildungen besuchen. Dies wird im Weiterbildungsbudget extra berücksichtigt. Auch Bildungskarenzen werden unterstützt.

Karenz und Wiedereinstieg

Seit 2002 haben 27 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter Karenz beansprucht. Davon sind inzwischen 12 Mitarbeiterinnen wieder ins Unternehmen zurückgekehrt. Sie sind alle im Unternehmen geblieben. Teilzeitkarenzen und Väterkarenzen wurden schon öfters in Anspruch genommen. Ein Mitarbeiter, der bereits 1994 ein Jahr Väterkarenz genommen hat, reduzierte danach die Arbeitszeit um 50%, weil er sich mit seiner Gattin die Kinderbetreuung und -erziehung teilen möchte. Dieser Mitarbeiter ist seit 2005 auch Mitglied des Betriebsrates.

Die Unterstützung von Karenzierten und Wiedereinsteigerinnen erfolgt in diesem Betrieb sehr bewusst, soll aber künftig mit einem eigens entwickelten „Karenzpaket“ strukturierter angeboten werden. Geplant sind Austrittsgespräche, Orientierungsgespräche während der Karenz, regelmäßige Treffen mit Karenzierten und jährlich einem „Geschäftsleitungs-Karenzlerfrühstück“. Die Entwicklung dieses Paketes erfolgte zusammen mit karenzierten Mitarbeiterinnen.

WiedereinsteigerInnen erhalten neben persönlicher Unterstützung und Einschulung, die Möglichkeit zu einem gleitenden Wiedereinstieg mit entsprechend flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten. Die Rückkehr in frühere Positionen ist möglich.

Familienfreundliche Einrichtungen

Fragen zur Kinderbetreuung werden meist innerhalb des Teams beraten und entsprechende Informationen ausgetauscht. Dennoch richtet der Betrieb im neu entwickelten Intranet eine Seite mit Kinderbetreuungsinformationen ein. Dort soll auch ein „Marktplatz“ mit einer „Suche/Verkaufe-Rubrik“ („für Spielsachen, Babykleidung etc.) eingerichtet werden.

Mit Maßnahmen wie unbezahlter Urlaub aus familiären Gründen, Hilfe bei der Wohnungssuche (auch mit Firmeninseraten), zahlreiche Freizeit- und Sportangebote auch für Angehörige, einer Genderbeauftragten, einer eigenen Pensionskassenregelung mit der Möglichkeit einer Zusatzrente, einem Härtefond und einem zusätzlich freien Tag für Väter bei der Geburt eines Kindes rundet das Unternehmen seine familienfreundlichen Bemühungen ab.

Unternehmensphilosophie

Die Haltung des Unternehmens zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist im Leitbild wie folgt verankert: „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in familiären Belangen und Lebensentwürfen durch das Unternehmen unterstützt und gefördert. Wir fördern Work-Life-Balance-Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsqualität, der Effizienz und der Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen.“

Für die intensive und nachhaltige Beschäftigung mit seiner familienbewussten Personalpolitik wurde dem Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin vom Bundesmi-

nisterium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz das Grundzertifikat **Audit „Familie und Beruf“** verliehen.

Das Unternehmen hat bereits eine Auszeichnung beim Wettbewerb **„Bester Arbeitgeber Österreichs – A great place to work“** erhalten und wurde von der Vorarlberger Landesregierung mit dem Prädikat **„Ausgezeichneter Lehrbetrieb“** geehrt.



GF Mag. Helmut Fornetran bei der Preisübergabe durch LR Dr. Greti Schmid