

# PALMERS TEXTIL AG

## Wr. Neudorf

**Kontaktperson: Konstanze Hörburger**  
**Palmers Straße 6-8, 2351 Wr. Neudorf**  
**Tel: 02236/63500-0**  
**E-Mail: [konstanze.hoerburger@palmers.at](mailto:konstanze.hoerburger@palmers.at)**

Großbetrieb (572 MA)

**Handel**

- Der Anteil an **weiblichen Führungskräften** beträgt 60 %.
- **Arbeitszeit:** variable Arbeitszeitmodelle: Gleitzeitssystem, Teilzeitvarianten (stundenweise, tageweise oder geblockt, zwischen 8,5 bis 34 WoStd.) und mit Rücksicht auf Familie und Beruf maßgeschneiderte Modelle; 5 weibliche Führungskräfte nehmen „qualifizierte“ Teilzeit in Anspruch.  
Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt kurzfristig möglich.  
99 MA nehmen Altersteilzeit in Anspruch.
- **Telearbeitsplätze** werden ausgebaut
- **Lehrlingsförderung:** 113 Lehrlinge, davon 2 männliche, werden als Einzelkauffrau, EDV-Techniker und in der Buchhaltung ausgebildet.  
für alle Lehrlinge 10 tägige Einschulung mit Trainerin und eine Zusatzausbildung;  
2x/Jahr gibt es ein gesamtösterreichisches Lehrlingstreffen, bei dem neue Konzepte vorgestellt werden und Schulungen erfolgen.  
Prämien bei ausgezeichnetem Erfolg und besonderen Projekten.
- **Weiterbildung** wird forciert; kompaktes innerbetriebliches Weiterbildungsprogramm mit fachspezifischen und persönlichkeitsbildenden Angeboten, z.B. „Stimm- und Sprachtechnik“, „Die Marke Ich“ u.a. Die Weiterbildung steht auch Teilzeitbeschäftigten und Karenzierten offen. Die Kosten trägt das Unternehmen.“
- **Personalentwicklung** ist ein großes Thema, deshalb eigenes „Leadership-Programm“; basierend auf Personalentwicklungsgesprächen und Potenzialanalysen werden Development-Programme erstellt.  
< Regelmäßige **Mitarbeitergespräche** mit Ziel- und Ausbildungsvereinbarungen sowie **Feedbackgespräche**.  
< Einzel- und Gruppencoaching; Managerkonferenzen (2 x jährlich)
- **Karenz:** Kontakt zu Karenzierten über Aushilfe und Betriebsfeiern. Der Wiedereinstieg von Müttern und Vätern wird durch flexible Arbeitszeit, Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung und das Familienservice erleichtert.  
Bereits in der Schwangerschaft Infopaket vom Familienservice mit Hinweisen, was soll ich wann machen.
- **Familienservice**  
wird seit Jänner 2002 allen MA zur besseren Vereinbarkeit angeboten. Ein Berater/innen-Team, bestehend aus Jurist/innen, Psycholog/innen, Sozialarbeiter/innen, Pädagog/innen bietet professionelle Hilfestellung. Das Servicepaket umfasst ein Beratungsservice, Karenzbetreuung, Hilfestellung bei der Organisation der Kinderbetreuung, Vorbereitung auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben, Eldercare, Rechts-, Ehe- und Paarberatung, Sozial-, Scheidungsberatung und Mediation, pädagogische und psychologische Beratung, Krisenintervention.  
Diese Angebote können kostenlos und beliebig oft genutzt werden, wird sehr gut angenommen, am stärksten Beratung in familiären Belangen, personal coaching und Krisenintervention. Kosten für Palmers zwischen € 30.000,-- bis € 50.000,--
- **Benefits:**  
< Zum Geburtstag einen freien Tag

- < frei am 24. und 31.12.
- < Ermäßigung auf unsere Artikel
- < variantenreiche und köstliche Menüs zu kleinen Preisen
- < Weihnachtsgeschenk von Palmers
- < ein allen MA offen stehendes und mit modernsten Geräten ausgestattetes Fitnessstudio
- < FAMILIENSERVICE - kostenlose und kompetente Beratung und Betreuung in familiären Angelegenheiten
- < Mitarbeiterparkplätze
- < Shuttledienst von der U-Bahnstation bis zum Arbeitsplatz
- < Kostenlose Erstausrüstung der Geschäftskleidung im Sales-Bereich
- < Prämierungen in Form von Gutscheilmünzen und Wertbons.

- **Gesundheitsförderung:**

- < Betriebsarzt und Krankenschwester stehen mit Rat und Tat bei allen gesundheitlichen Problemen und Fragen zur Verfügung
- < eigener Fitnessraum mit Tischtennistisch .
- < Massage-Angebot während der Dienstzeit (seit 2002)
- < Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen und die Zusammenstellung von Urlaubspaketen
- < Erste-Hilfe-Kurs wird während der Dienstzeit kostenlos angeboten

- **Attraktiver Arbeitsplatz** wegen der flachen Hierarchie, der mitarbeiterorientierten Firmenphilosophie und den gebotenen Entwicklungs- und Karrierechancen.

### **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Palmers beweist viel Herz für uns Lehrlinge. Die Förderung und Weiterbildung ist beachtlich. Auch unseren Wünschen, z.B. einen Englischkurs für Lehrlinge in Stadt-Filialen, wird entsprochen.“*  
(Lehrling, 2. Lehrjahr)

*„Trat gleich nach der Matura bei Palmers ein; hatte die Chance viele Abteilungen zu durchlaufen und wurde „aufgebaut“. Diese Entwicklungs-, Entfaltungs- und Aufstiegschancen könnte mir kaum ein anderes Unternehmen bieten.“*

(Führungskraft, 11 jährige Firmenzugehörigkeit)

*„Ich habe viel Förderung, Motivation und Unterstützung bei Palmers bekommen. Dank der flexiblen und freien Arbeitseinteilung war es mir möglich, nebenberuflich eine Fachhochschule zu absolvieren. Gute Karriere-Chancen - wenn man es will - und Zukunftsperspektiven. Sogar NLP wurde mir angeboten.“*

(Abteilungsleiterin)

*„Bin nach Firmenwechsel wieder zu Palmers zurückgekehrt wegen der individuell abgestimmten Arbeitszeit, z.B. kann ich 1 Tag zu Hause arbeiten. Mein Wunsch nach der Arbeitszeiteinteilung wurde akzeptiert. Dies ist für mich als Mutter eines 5 Monate alten Kindes Voraussetzung für Berufstätigkeit. Ich schätze auch die persönlichen Entwicklungschancen, um die sich die Geschäftsleitung kümmert und dass Mutterschaft keinen Karriere-Knick bedeutet.“*

(Abteilungsleiterin mit Baby)

*„Leistung und Engagement wird honoriert; das steigert die Motivation und Arbeitsfreude.“*

(Führungskraft)

*„Als Betriebsrätin möchte ich die gute Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, die ausgezeichnete Gesprächsbasis mit der Geschäftsleitung und das von allen gelobte Arbeitsklima sowie die vielen Benefits hervorheben*

*Es existiert ein eigener Sozialfonds. Alle in Not geratene MA und deren Familie werden unterstützt.*

(Betriebsrätin)

### **Firmenphilosophie:**

Unsere Philosophie wird nicht vorgeschrieben, sondern schlicht und ergreifend gelebt. Sie schlägt sich in folgender Aussage einer Mitarbeiterin nieder:

"Das Schöne und Besondere an unserem Unternehmen ist, dass die Vereinbarung

von Karriere und Familie selbstverständlich ist. Ich kann frei wählen, in welchen Lebensabschnitt welches Thema (Familie oder Beruf) für mich wichtig ist und die Firma unterstützt mich dabei. Ich fühle mich hier wohl, wertgeschätzt und habe das Gefühl, dass meine persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden."

*(Konstanze Hörburger)*

# EYBL INTERNATIONAL AG

## Krems

**Kontaktperson: Gabriele Schwarzer**  
**Dr. Franz Wilhelm Straße 2, 3500 Krems**  
**Tel: 02732/881-0**  
**E-Mail: [gabriele.schwarzer@eybl-international.com](mailto:gabriele.schwarzer@eybl-international.com)**

Der Eybl Automotive Interieur Konzern ist Entwicklungslieferant der europäischen Automobilindustrie. Nach einem 18 monatigen Transformationsprozess entwickelte sich Eybl von einem mittelständischen Industriebetrieb zu einem europaweit agierenden Konzern.

Grossbetrieb (129 MA)

**Industrie**

- 1/3 der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt: Assistenz der Geschäftsleitung, PR, Rechtsabteilung, Qualitätssicherung, Design-Entwicklung, Logistik, Umweltmanagement, Industrievertreterin.
- **flexible Arbeitszeit:**  
Neben Gleitzeit, Teilzeitvarianten und individuelle Arbeitszeitvereinbarungen  
Telework/Teletage – werden vor allem von Müttern gern in Anspruch genommen;  
Heimarbeitsplätze für Mütter, Job-Sharing, um Müttern den Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern; freie Zeiteinteilung außerhalb der Produktion möglich;  
die Gleitzeitregelung nimmt Rücksicht auf die öffentlichen Verkehrsverbindungen und Öffnungszeiten von Kindergarten und Schule;  
Reduzierung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit ist möglich.
- **Weiterbildungskonzepte** für alle Mitarbeiter/innen:  
EDV-Unterricht auch für Näherinnen  
Fach- und Persönlichkeitstrainings  
Coaching für Fach- und Führungskräfte  
Auslandspraktika und Jobrotation  
5 MA wurde an der Donau-Universität ein „Projekt-Management-Lehrgang“ finanziert (je € 6.000.--).
- **Kooperation Wirtschaft und Schule**  
im Sinne der Verbindung von Schule (Fach- und Fachhochschule) Bildung, Forschung und Wirtschaft;  
Praktika, Diplomarbeiten, Ausarbeitung eines Hochwasserschutzkonzeptes als Projekt in Kooperation mit der Tiefbaufachabteilung der HTL Krems; das Intranet-System wurde von der HTL entwickelt und prämiert.
- **Lehrlingsinitiative**  
ab 2004 eigene Lehrlingswerkstätte; zwei Lehrlingsbeauftragte; derzeit für 11 Lehrlinge Förderunterricht von HTL-Lehrern in Statik, Maschinenbau und Englisch;  
auch Mädchen in typischen Männerberufen - z.B. Elektro- und Maschinenbau - eingesetzt;  
Großteil der Lehrlinge schließen mit Auszeichnung ab, Prämierungsgeschenke (z.B. Fahrrad) alle Lehrlinge können bleiben  
Karriere mit Lehre: vom Werkzeugmacher zum Logistik-Chef. Trainerprogramm, neben 3 Inlandsrotationen auch eine Auslandsrotation geplant ist,  
eigener Lehrgang für Textiltechniker an der Donau-Universität Krems.
- **Wiedereinstieg:**  
eine Mitarbeiterin ist in der Personalabteilung definiert, mit den Karenzierten Kontakt zu halten und sie über Wiedereinstiegsszenarien zu informieren
- **attraktiver Arbeitgeber mit Arbeitsplatzsicherheit** (stark expandierendes Unternehmen mit dem Ziel der Marktführerschaft in Europa), hohe Investition in human resources; Mitarbeiterbefragung, um die Zufriedenheit zu messen.
- **Karrierechancen:** von der Buchhalterin zur Personalchefin; vom Maschinenschlosser zum Partieführer und Leiter der Produktionsabteilung, vom Prospektversand über „Akademie für

Werbung“ zur Abteilungsleiterin für Werbung und Marketing; vom Schlosserlehrling zum Leiter der Logistik; eigene Karriere-Pfad-Entwicklung.

**Karriereplanung** – speziell für Frauen auf individueller Basis.

- gutes **Betriebsklima** und **Wohlfühlatmosfera**:  
moderner, optimal gestalteter Arbeitsplatz - Glas, Natur, Transparenz - Kommunikations-Centres.
- geringe **Fluktuation**, unterdurchschnittliche Krankenstände, langjährige Firmenzugehörigkeit;
- **Benefits:**
  - > Werksküche mit Fitness-Menü, Kalorienangabe und vegetarische Küche, wird von der Geschäftsleitung mitfinanziert
  - > Einkaufsorganisation: Vergünstigungen in Einkaufszentren, Schuhgeschäften, etc.
  - > Vorsorgeuntersuchungen, Grippeimpfung etc.
  - > Sozialfonds: z.B. Hilfe für Hochwasser-Betroffene, finanzielle Unterstützung der Familien im Todesfall
  - Geburtstagsbriefe sowie Geburtstagsgeschenke an die MA
- **Veranstaltungen:**
  - integrierende Weihnachtsfeier unter dem Motto der Sozialpartnerschaft an allen Standorten
  - Auszeichnung des/r besten Mitarbeiter/Mitarbeiterin pro Standort
  - Einladungen zu Ausflügen: Betriebsausflug, Ski-Wochenende, Tagesausflug
  - Mitarbeiter-Jubilar-Ehrungen
  - 1x/Monat Stammtisch, Einladung der Abteilung Personal Konzern
  - Tag der offenen Tür (alle 2 Jahre)
- Feriapraktika für Kinder der Mitarbeiter/innen
- **Ideenmanagement** mit Prämiensystem
- **monatlicher Newsletter**

#### **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Seit dem Vorstandswechsel Aufbruchstimmung. Wir sind motiviert am Erfolg der Firma mitzuarbeiten, bekommen Wertschätzung, Förderung und Feedback. Wir fühlen uns herausgefordert, identifizieren uns voll mit dem Unternehmen und schätzen die Zukunftsperspektiven.“*

*Es ist äußerst befriedigend, zuzusehen wie viel durch den Transformationsprozess weitergebracht wurde.“*

*„Ich möchte hier alt werden. Habe alles, was ich möchte – kann organisieren, mich entfalten und habe Freiheiten, z. B. Zeit- und Arbeitseinteilung.“*

*„Ich schätze die Kommunikationskultur und die Transparenz. Die Kommunikations-Centres dienen auch dazu, darzulegen – wo wir stehen, wie die Auslastung ist und welche Ziele verfolgt werden.“*

*„Mich beeindruckt die Mitarbeiterintegration. Jede/r neue Mitarbeiter/in bekommt ein Willkommenspaket mit Hinweisen, wo bekommst du was.“*

#### **Firmenphilosophie:**

Dieser erfolgreiche Transformationsprozess hin zu einem führenden europäischen Automotive-Interieur Konzern konnte dadurch gelingen, dass wir nicht nur auf Management-Kapazitäten und Kunden, sondern auch auf unsere Mitarbeiter/innen fokussierten. Unsere Denkrichtung „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ und „Die Stärke unseres Erfolgs ist die Kraft unseres Teams“ ist Bestandteil unserer Firmenphilosophie, die gelebt wird.

Wir gestalten die Kultur unseres Unternehmens und schaffen Perspektiven durch: Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters, durch Teamorientierung, Förderung einer Kommunikationskultur und von Transparenz.

Wir zeichnen uns für den Markt durch motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen aus, erkennen und fördern unser Mitarbeiterpotenzial.

# AUTOHAUS STIPSCHITZ GmbH

## Maria Enzersdorf

**Kontaktperson: Gudrun Kollegger**  
**Franz Josef Straße 21, 2344 Ma. Enzersdorf**  
**Tel: 02236/42520-367, Fax: DW 566**  
**E-Mail: [gudrun.kollegger@stipschitz.at](mailto:gudrun.kollegger@stipschitz.at)**

Großbetrieb (156 MA)

**Dienstleistung**

- **Arbeitszeit**  
wird grundsätzlich mit jedem/r MA individuell – unter Berücksichtigung der individuellen familiären Situation - vereinbart. Jeder Teilbereich kann selbstbestimmt seine Urlaube bzw. Freizeitplanung unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten organisieren. Auf Wunsch der MA wurde eine „4 Tage-Woche“ eingeführt. Dieses Modell ist freiwillig. Teilzeitarbeitswünsche werden berücksichtigt.
- **Weiterbildung** spielt eine große Rolle; neben der technischen Weiterbildung auch persönlichkeitsbildende Seminare; MA können Qualifizierungswünsche an die Geschäftsführung herantragen.  
Für den Zeitraum Okt. 2003 bis 2005 wurden Seminarserien und Workshops zu den Themen Arbeitspsychologie, Stressprävention und Kundenkontakte beschlossen. Budget in der Höhe von € 70.000.-- steht zur Verfügung.
- **Lehrlingsförderung**  
Vier bestellte Lehrlingsbeauftragte widmen sich den derzeit 22 Lehrlingen in Praxis und Theorie: Betreuung und vertiefende Ausbildungen in Spezialgebieten.  
Vom ersten Tag an Infos über Schutz, Sicherheit und Umweltthemen, 1 Woche PC-Schulung, eigene „Lehrlingsmappe“ und „Lern-CD“, mehrere Berufsfelder z.B. Karosseriebautechniker und KFZ-Techniker;  
Zusatzlehrlingsausbildung wird angeboten: Elektrik, Spenglerei; Motto „Du darfst lernen“; Prämien bei ausgezeichnetem Zeugnis und Lehrabschluss.  
Lehrlinge werden auch bei finanziellen Problemen beraten z.B. Gefahr der Verschuldung, eigene Vorträge z.B. auch zu Drogenmissbrauch und Folgen.
- Kontakt mit **Karenzierten** und **Wiedereinstiegserleichterung**
- Sicherer **Arbeitsplatz** mit Entwicklungs- und Karrierechancen
- Förderung einer **Firmen- und Kommunikationskultur**, z.B. durch eigenes MA-Handbuch, in dem Firmengrundsätze festgelegt sind. Eine konstruktive Grundhaltung und das Diskutieren von Alternativen spielen dabei eine Rolle; Auseinandersetzung statt Bevormundung
- Regelmäßige **Abteilungsbesprechungen**, mindestens einmal pro Monat, bei denen die Mitarbeiter abschließend zum Essen eingeladen werden (jährliche Kosten etwa € 30.000,- )
- **Kinder** können an Fenstertagen in den Betrieb mitgenommen werden; Kinder von MA werden bevorzugt als Praktikant/innen aufgenommen
- **Gesundheitsförderung:**
  - < 2003 wurde ein Gesundheitsmanagement eingeführt
  - < Durchführung eines EU-Projekts - Schwerpunkt-Thema „Stress am Arbeitsplatz“
  - < in Gesundheitszirkeln werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatz-Qualität erarbeitet, 2003 haben 43 Sitzungen stattgefunden.
  - < Familien-Gesundheitstag für alle MA und deren Angehörige mit Fitnessstraße, Bücherecke, Ernährungsberatung, Hörtest, Sehtest, Gesundheitsstraße,

Lungenröntgenzug der NÖ LR, Blut spenden, Gesundheitsbus der AK, u.ä. zur Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins.

- **Benefits:**

- < 4 Firmenautos werden für Fahrgemeinschaften zur Verfügung gestellt
- < Frühstücksangebot vom Bäcker
- < MA-Rabatt für alle Produkte

- Eigene **Firmenzeitung**, monatlicher „Stipschitz Newsletter“ über: Personalangelegenheiten, Geburten, Auszeichnungen, Beförderungen, Ankündigungen von Festen, Erneuerungen, Qualitäts-, Umwelt- und Gesundheitsbelange, Sicherheit, neue Projekte (wie Neubau oder Verträge mit Importeur). Dient der Förderung der internen Kommunikation.
- **Förderung der Identifikation** mit der Firma: MA werden in die Entscheidungsprozesse eingebunden. Freiwerdende Positionen werden über interne Stellenausschreibungen zuerst den MA angeboten.
- Optimales **Betriebsklima**, gute Kommunikationsstruktur und geringe Fluktuation.

**Auszeichnung:**

Einzigster VW-Betrieb in Europa mit einer Umweltzertifizierung.  
2003 österreichischen EMAS-Preis gewonnen für Kategorie „Beste Umwelterklärung eines KMU in Österreich“

**Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Als alleinerziehender Vater schätze ich die flexible Zeiteinteilung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die familienorientierten Angebote.“*

*„Ich finde die Weiterbildung und Förderung erstklassig, ebenso die guten Karriere-Chancen. Habe mich dank der vielen Angebote zu einem kompetenten und selbstbewussten Menschen entwickeln können.“*

*„Ich schätze das gute Arbeitsklima, dass Menschlichkeit, Solidarität und Teamgeist gefördert werden, ebenso das Gesundheits- und Umweltbewusstsein.“*

*„Auch als Mann gefällt mir, dass die Familie miteinbezogen wird und dass Väterkarenz kein Problem wäre.“*

*„Das in Seminaren gelernte nützt mir auch privat, z. B. Konfliktregelung.“*

**Firmenphilosophie:**

Unsere Säulen in der Unternehmensphilosophie sind:  
Qualität & Kompetenz; Umweltschutz; Sicherheit und Gesundheit; offene Kommunikation. Sie dienen als Basis für wirtschaftlichen Erfolg, Sicherung der Zukunft und Nachhaltigkeit.

Zu unseren übergeordneten Zielsetzungen gehören:

- < Umweltschutz und Sicherheit gewährleisten und erhöhen
- < Soziales Engagement im Betrieb fördern und umsetzen
- < Mitarbeiter/innenförderung und deren Qualifikation sicherstellen
- < Teamgeist, Kommunikationskultur, Mitgestaltung und Mitverantwortung fördern sowie Leistungen anerkennen

Unser Ziel - eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit – erreichen wir durch unsere vielfältigen familienfreundlichen Maßnahmen. Dies ist Motivation für unsere familienorientierte Personalpolitik.“

# ING. BAUER GmbH

## Kemmelbach

**Kontaktperson: Maria Gindl**  
**3373 Oberegging 24**  
**Tel: 07412/52295-0, Fax: DW 12**  
**E-Mail: [maria.gindl@bauertech.com](mailto:maria.gindl@bauertech.com)**

Mittelbetrieb (58 MA)

**Dienstleistung**

- **Frauen** werden in dieser männerdominierten Branche besondere Chancen gegeben: durch Gleichberechtigung bei der Arbeit und beim Gehalt, durch Förderung/Qualifizierung und die Möglichkeit, sich zu beweisen.
- **Flexible Arbeitszeit**, um die Vereinbarkeit zu erleichtern: Gleitzeit und Teilzeit.:  
**Weiterbildung** wird forciert: für 2002 stand ein Weiterbildungsbudget von € 21 000.-- zur Verfügung, für 2003 € 30.000.--. Umfassende Weiterbildungsangebote sowohl im Bereich der Technik und EDV als auch Sprach- und Persönlichkeitsbildung. Auch spezielle, kostenintensive Ausbildungen für MA, z.B. „Lehrgang für Sicherheitsfachkraft“ mit Diplomabschluss wurde bereits 4 x ermöglicht und finanziert (Kosten etwa € 70.000.--). Frau Wellert wurde zur Stahlbaukonstrukteurin ausgebildet und betreut heute eigenständig komplette Projekte im Bereich Stahl- und Maschinenbau und wirkt an der Planung von Biogasanlagen mit. Auch teure Schulungsmaßnahmen wie Coaching werden ermöglicht.
- Kontakt mit **Karenzierten**; Wiedereinstiegserleichterung durch flexible Arbeitszeit und Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse. Väterkarenz wäre problemlos möglich.
- **Kinder** können im Bedarfsfall ins Büro mitgenommen werden. Spielzeug ist vorhanden. Können auch im Büro des Chefs spielen.
- **attraktiver Arbeitgeber**: vorbildhafte Menschenführung durch Stärkung des Selbstvertrauens, Fordern und Fördern sowie der Qualifizierung der MA.  
Gibt Freiräume, erkennt die Potenziale und setzt sie entsprechend ein.
- Entwicklungs-, Entfaltungs- und **Karrierechancen** – auch in Verbindung mit Mutterglück. Alleinerziehende Mutter entwickelte sich von der technischen Zeichnerin zur Verantwortlichen der technischen Dokumentation.
- Optimales **Betriebsklima**, das von Menschlichkeit, Teamgeist, familiärer Atmosphäre und des gegenseitigen Unterstützens geprägt ist. Arbeiten ohne Druck und Angst ist gewährleistet.
- geringe **Fluktuation**
- **Büropraktikant/innen** bekommen nicht nur die Möglichkeit einer Praktikumsstelle, sondern werden auch intensiv geschult und oft eingestellt.
- **Veranstaltungen**:
  - < Weihnachtsfeier und Geschenke für die Kinder der MA
  - < Betriebsausflug, z.B. 2 tágig nach Budapest
  - < Geburtstagsfeiern mit den Partner/innen der MA
- Soziale Einstellung und Bekenntnis zur gesellschaftlichen und **sozialen Verantwortung** des Unternehmers wird gelebt. MA bekommen entsprechende Hilfestellung in Problemsituationen: Mitarbeiterin im Sekretariat war infolge einer schweren Erkrankung 2 ½ Jahre im Krankenstand. Das Dienstverhältnis blieb aufrecht bis zur frühzeitigen Pensionierung.

### Beispiele für Frauenförderung:

1. **Kalteis Sandra**: Absolvierte eine technische Ausbildung, bei uns im Büro stellte sich heraus, dass dies nicht ganz ihren Vorstellungen entsprach. Wir gaben ihr die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung und setzten sie im Bereich der Verwaltung bei dem namhaften Unternehmen Connect One ein, zu der sie dann auch direkt wechselte.
2. **Lackmaier Gisela**: Absolvierte ebenfalls eine technische Ausbildung. Wir konnten sie im großen Unternehmen VA TECH einsetzen, dort agierte sie als Projektassistentin und trat direkt über.
3. **Ramskogler Veronika**: Absolvierte die HTL, anschließend begann sie ihre Berufslaufbahn in unserem Unternehmen. Sie wurde von uns bei der VA TECH SAT eingesetzt, wo sie bereits

Projektleiterin ist und vor Ort z.B. in New York, Brasilien und der Schweiz die Baustellenüberwachung über hatte. Sie ist noch immer in unserem Unternehmen tätig.

4. **Kerschbaumer Petra:** War bei uns im Sekretariat tätig. Nach 5 Jahren der Anstellung war Frau Kerschbaumer aufgrund einer schweren Krankheit 2 ½ Jahre im Krankenstand. Wir hielten das Dienstverhältnis aufrecht bis Frau Kerschbaumer mit nicht einmal 30 Jahren in die frühzeitige Pension übergang.
5. **Edbrustner Christa:** Absolvierte eine technische Ausbildung war anschl. von uns bei der VAM Anlagentechnik in Wels eingesetzt. Nach ca. 1 ½ Jahren ging sie in Mutterschutz. Danach wurde sie im Innendienst eingesetzt, wo sie nur 2 Kilometer bis nach Hause hat. Sie wird in der technischen Dokumentation eingesetzt. Flexible Arbeitszeit und kurzfristige Urlaube sind selbstverständlich.
6. **Wellert Carmen:** Im Rahmen der Implacementstiftung bildeten wir Frau Carmen Wellert im Bereich Stahlbau (siehe Zeitungsartikel) aus. Wir gaben ihr die Möglichkeit sich weiterzubilden. Derzeit helfen wir ihr bei der Nostrifizierung ihres Zeugnisses (Diplomingenieur).
7. **Gindl Maria:** Tätig als Assistentin der Geschäftsleitung. Die berufliche Tätigkeit lässt sich mit ihrer Familie vereinbaren (1 Kind). Bei Bedarf bringt sie das Kind auch mit in die Firma. Flexible Arbeitszeiten und kurzfristige Urlaube sind wiederum selbstverständlich.

1996 Auszeichnung mit dem Niederösterreichischen Gewerbe- und Handwerkspreis

#### **Mitarbeiteraussagen:**

*„Ich bin mit 19 Jahren schwanger geworden. Herr Ing. Bauer gab mir die Möglichkeit, geringfügig beschäftigt zu bleiben; später bot er mir eine meiner Situation angepasste Teilzeitregelung und ich konnte auf meine Position zurückzukehren. Seit 6 Jahren wieder vollbeschäftigt. Im Bedarfsfall kann ich mein Kind ins Büro mitnehmen, das sogar im Büro vom Chef spielen darf. Ich kann mir keine idealeren Vereinbarkeitsmaßnahmen vorstellen.“*

*„Eine so menschliche und frauenfördernde Einstellung sucht seinesgleichen. Dass wir Frauen uns so weit in technische Bereiche und in Führungspositionen vorwagen, verdanken wir dieser Einstellung unseres Chefs.“*

*„Ich schätze an unserem Chef sowohl die Fach- als auch die Sozialkompetenz. Er verfügt über gute Menschenkenntnis und ausgezeichnete Führungsqualitäten. Seiner Ermutigung und Förderung verdanke ich, dass ich mich von einer gehemmten Frau zu einer selbstbewussten Frau mit Ambitionen entwickelt habe, für die Arbeit große Freude und Befriedigung bedeutet.“*

#### **Firmenphilosophie:**

„Weil in der Familie unsere Zukunft liegt, müssen ersten Familie mit Kindern besser gestellt werden als Singles und sind Mitarbeiter/innen mit Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und zu erleichtern. Ich erkenne das Potenzial von Frauen, weshalb mir deren Qualifizierung - trotz männerdominierter Branche – ein Anliegen ist.

Aus dieser Einstellung resultiert unsere Frauen- und Familienfreundlichkeit, die bei uns auch gelebt wird, und die sich in einem besseren Betriebsklima und besseren Arbeitsergebnissen niederschlägt.

Für mich ist es das Schönste, wenn ich merke, dass meine MA sich wohl fühlen und zufrieden sind.“

(Ing. Friedrich Bauer)

# ROHRMERTL Handelsges.m.b.H.

## Rannersdorf

**Kontaktperson: Mag. Maria Gruscher-Mertl**  
**Höhnergasse 14, 2320 Schwechat**  
**Tel: 01/70131-431, Fax.DW 428**  
**E-Mail: [mgruscher@mertl.com](mailto:mgruscher@mertl.com)**

Mittelbetrieb (90 MA)

**Handel**

- Von 11 **Führungspositionen** sind 7 weiblich besetzt, in folgenden Bereichen: Geschäftsleitung, Personalreferat, Qualitätsmanagement u.ä.
- **Flexible Arbeitszeit:** individuelle Arbeitszeitregelung, innerhalb der Abteilungen, Arbeitsbeginn nimmt Rücksicht auf Betreuungspflichten, Teilzeitmodell mit freiem Freitag, 2 Führungskräfte arbeiten in Teilzeit; Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt bisher ohne Wartezeit möglich; Telearbeitsplatz, Altersteilzeit.
- **Weiterbildung** umfasst fachliche und persönliche Bildung, z.B. Rhetorik, Sicheres Auftreten, Training für Führungskräftenachwuchs, Personalmanagement, Sprachkurse, englische Korrespondenz u.ä.  
Eigener Schulungsplan: jeder Abteilungsleiter erfasst die Wünsche seiner MA. Betrieb übernimmt Kurskosten und Diäten.
- Kontakt mit **Karenzierten** und Erleichterung beim Wiedereinstieg.
- **Kinderbetreuung:** in den Ferien betreut die Tochter der Chefin die Kinder der MA.
- als **Ferialpraktikant/innen** werden Kinder der Mitarbeiter/innen bevorzugt aufgenommen
- **attraktiver Arbeitgeber** mit **Arbeitsplatzsicherheit** (Rohmertl ist ein expandierendes Unternehmen)
- gutes **Betriebsklima** - Klima der Menschlichkeit, familiäre Atmosphäre
- geringe **Fluktuation**, langjährige Firmenzugehörigkeit, viele Jubiläen
- **Veranstaltungen:**
  - < Weihnachtsfeier mit Präsentation der wirtschaftlichen Situation und der sozialen Bilanz (die sozial Engagierten kommen ins Intranet)
  - < Betriebsausflug alle 2 Jahre
  - < Firmenfußballverein, der Turniere veranstaltet
- **Firmenzeitung**
- **Benefits**
  - < Schon der Firmengründer hat 1949 freiwillig eine Gewinnbeteiligung und einen Weihnachts- und Osterbonus eingeführt
  - < Zusatzpension für MA aus den 70iger Jahren
  - < Impfaktionen: Grippe, Zecken
  - < ab 7 jähriger Firmenzugehörigkeit Lebensversicherung (bis S 4.000.-- jährlich)
  - < Werkhalle wurde zu einer Mehrzweckhalle adaptiert und steht für Volleyball, Tennis, Fußball u.a. zur Verfügung

- **Vergünstigungen:**

< Kantine: täglich wird frisch gekocht (€20.-- monatlich)

- **Soziales Engagement:**

soziales Bewusstsein ist Teil der Firmenkultur, die soziale Verantwortung wird ernst genommen, ein soziales Netzwerk aufgebaut; MA können und sollen sich sozial engagieren: Sozial Engagierte bekommen Gutscheine oder Prämie, werden bedankt und erwähnt:

Hauspatenschaft SOS-Kinderdorf in Pinkafeld seit 1974

Jährliche Spende für St. Anna Kinderkrebsforschung seit 1989

Engagement beim Roten Kreuz: Regelmäßige Blutspendeaktionen seit 1974

(eigener Mitarbeiter, der dies organisiert)

Unterstützung der örtlichen Feuerwehr, z.B. T-Shirts gesponsert, Mitarbeiter

trainiert die Feuerwehr-Jugend

Förderung des Kulturvereines Wallhof

Spenden und Hilfen in Katastrophenfällen

Laufende Unterstützung vieler Anliegen im sozialen, sportlichen und kulturellen

Bereich – Sportvereine, Pfadfinder

Eigener Firmenadventkalender – jedes Fenster zeigt, wer unterstützt wurde

### **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Ich habe als Behinderte in der Korrespondenz begonnen, wurde auf Wunsch ausgebildet und bin im Qualitätsmanagement tätig. Qualifizierte Teilzeit und Heimarbeit wurde mir zugestanden.“  
(Teilzeitführungskraft)*

*„Aus Gesundheitsgründen wurde mir qualifizierte Teilzeit und freie Zeiteinteilung gewährt.“  
(Teilzeitführungskraft, Personalmanagement)*

*„Ich schätze an unserer Geschäftsleitung die soziale Einstellung, das Eingehen auf unsere Bedürfnisse. Leistung und Engagement werden honoriert. 4x/Jahr gibt es eine Gewinnbeteiligung. Ich bin bisher 23 Jahre in der Firma und 80 % behindert. Keines meiner Anliegen wurde zurückgewiesen. Firma ist wie eine Familie.“  
(Buchhaltung, Vollzeit, behindert)*

### **Firmenphilosophie:**

„Ich bleibe dem Grundsatz meines Großvaters, dem Firmengründer treu: Ein Betrieb trägt soziale Verantwortung und Mitarbeiter/innen sollen am Erfolg des Unternehmens teilhaben und sich wohl fühlen. Wir fördern und unterstützen soziales Engagement unserer Mitarbeiter.“

Auf drei Maßnahmen sind wir besonders stolz:

- die freiwillige Gewinnbeteiligung > die Pflege des sozialen Engagements gemeinsam mit den MA > das Eingehen auf die Bedürfnisse der Frauen bezüglich Arbeitszeit.“

(Mag. Marie Gruscher-Mertl)

**MEDIENPOINT GesmbH**  
Werbeagentur + Zeitschriftenverlag  
Krumau

**Kontaktperson: Frau Gaukel**  
3543 Tiefenbach 3  
Tel: 02731/8020, Fax: DW 33  
E-Mail: [agentur@medienpoint.at](mailto:agentur@medienpoint.at)

Dienstleistung (13 MA)

**Mittelbetrieb**

- **Von 13 Beschäftigten sind 11 weiblich. Von 4 Führungskräften sind 3 weiblich.**
- **Flexible Arbeitszeit: Fix sind nur die Stundenzahl, die Verteilung erfolgt in Absprache mit dem MA. 50 % sind auf Wunsch teilzeitbeschäftigt: Bandbreite von geringfügig beschäftigt bis 25 Stunden – stundenweise, tageweise oder geblockt. 2 Führungskräfte genießen „qualifizierte“ Teilzeit – 20 und 25 WoStd.**  
Innerhalb eines Monats kann die Arbeitszeit erhöht oder reduziert werden.
- Alle nutzen die **Weiterbildungsangebote**, bestehend aus fachspezifischen – EDV, Verkauf – und persönlichkeitsbildenden Seminaren – Selbstbewusstsein, Gesundheit u.a. Die MA werden zur Weiterbildung aktiviert, deren Wünsche berücksichtigt und die Kosten übernommen. Mindestens 2 Seminare pro Mitarbeiter und Jahr auch für Teilzeitkräfte. Teure Zusatzausbildung (Lehrgang) für MA wird ermöglicht.
- **Karenz:** Kontakt mit Karenzierten über Projektarbeit, Aushilfe und Sitzungsteilnahme. Eine Mitarbeiterin hat schon 2x Karenz beansprucht.  
Wiedereinstiegserleichterung durch Seminare, gleitenden Wiedereinstieg und Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten. Positive Einstellung zur Väterkarenz.
- **Kinderbetreuung:** Kinder können ins Büro mitgenommen werden, auch vorübergehende Heimarbeit ist möglich, gegenseitige private Hilfe.
- **Attraktiver Arbeitsplatz:** Um- und Ausbau mit besonderer Raum- und Arbeitsplatzgestaltung nach Feng Shui. MA konnten mitgestalten. Eigenständigkeit und eigenverantwortliches Arbeiten werden forciert, Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeit sowie Autonomie sind gewährleistet.
- Flache Hierarchie, **kollegialer Führungsstil**, Team-Orientierung, familiäre Atmosphäre.
- Gemeinschaftsfördernde **Veranstaltungen:**
  - 3 bis 4x Gemeinschaftsveranstaltungen mit den Familienmitgliedern der MA  
z.B. gemeinsamer Ausflug in die Therme, Winterspaziergang mit gemeinsamer Jause, gemeinsamer Langlaufausflug, Grillfest im Garten u.ä.
  - Weihnachtsfeiern mit Geschenken für die Kinder
  - auf Wunsch der MA - in den Räumlichkeiten der Firma - ein Selbstverteidigungskurs für Frau, Teil der Kurskosten trägt die Firma
- **Benefits:**
  - den 24. und 31. 12. bekommen die MA als „Zeit-Geschenk“
  - Betriebsferien „rund um Weihnachten“
  - Betriebsküche – jeden Tag kocht ein anderer – kostengünstig und gesund
  - zu Veranstaltungen wie Buchpräsentation, Musikantenstadl, Winnetouspiele, Kinopremieren können die MA ihre Partner und Kinder mitnehmen
  - Gesundheitsförderung: täglich Gratisobst für alle, Molkegetränke zum Einkaufspreis, gemeinsames Rückenturnen täglich 10 Minuten
  - 3 bis 4x jährlich Vorträge für die ganze Familie zu den Themen Gesundheit, Ernährung, Zeitmanagement

### **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Für mich sind mehrere Dinge sehr befriedigend. Mein Aufgabengebiet entspricht genau meinen Vorstellungen und Fähigkeiten. Ich kann selbständig arbeiten, mir meine Arbeit einteilen, mich gut entwickeln und entfalten. So arbeite ich derzeit nur an 4 Tagen in der Woche, was mir als alleinerziehende Mutter sehr entgegenkommt.“*

*„Es ist überhaupt kein Problem, bei Betreuungsengpässen kurzfristig Pflegeurlaub zu bekommen oder vorübergehende Heimarbeit.“*

*„Was mir besonders gefällt, sind die sehr ansprechenden Büroräumlichkeiten, die freundschaftliche Atmosphäre, das geförderte Miteinander und die Wohlfühlathmosphäre. Wir helfen einander bei Schwierigkeiten in den Projekten und auch bei alltäglichen Dingen.“*

*„Ich schätze die vielen Veranstaltungen und Angebote, bei denen auch die ganze Familie des MA eingebunden wird. An Vielfältigkeit und Lernmöglichkeit ist dieser Arbeitsplatz nicht zu übertreffen.“*

### **Firmenphilosophie:**

Weil ich hauptsächlich Mütter beschäftige (14 MA mit 13 Kindern) ist es mir ein Anliegen, ihnen jene frauen- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu bieten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Aus meiner Sicht erreiche ich das Ziel, eine große Familie zu sein und ein gutes Miteinander. Mein Motto:

*„Die Arbeit muss erledigt werden, das Wann und Wie legen wir großteils gemeinsam fest“.*

Unser Erfolg und das Engagement meiner Mitarbeiter/innen beweisen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

(Gabriele Gaukel, Betriebsinhaberin)

# LEUTGEB Grafik-Design-Druck-Kopie Zwettl

**Kontaktperson: Herr Leutgeb**  
**Klosterstraße 15, 3910 Zwettl**  
**Tel: 02822/57030-0, Fax: 02822/57060**  
**E-Mail: [info@lauscher.at](mailto:info@lauscher.at)**

Gewerbe (6 MA)

**Kleinbetrieb**

- Der **Frauenanteil** liegt bei 50 %. Von den Führungspositionen sind fast 60 % weiblich besetzt (Betriebsleitung)
- **Gleichstellung** von Mann und Frau - vom Gehaltsschema bis zur Funktionsbesetzung – mit dem Ziel, eine Kultur des Miteinander zu entwickeln.
- **Arbeitszeiten** sind auf die Bedürfnisse der MA abgestimmt: qualifizierte Teilzeit mit 27 WoStd. Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt jederzeit möglich; die beschäftigten Mütter haben am Samstag dienstfrei.
- Fachliche und persönliche **Weiterbildung**, die zu 100 % in Anspruch genommen wird; gezielte, maßgeschneiderte und selbst organisierte Seminare; die Kosten trägt das Unternehmen.
- **Gleichstellung** von weiblichen und männlichen MA, keine Gehaltsunterschiede auf **Teamgeist und -fähigkeit** wird Wert gelegt und diese gefördert
- **Attraktiver Arbeitsplatz:** Vielseitigkeit, Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Handlungsspielraum und Gestaltungsmöglichkeit; eigenverantwortliche Abwicklung von Projekten,
- Optimale **Betriebs- und Menschenführung:** Die MA lernen sozial, kommunikativ und familienfreundlich zu agieren; Entwicklungsmöglichkeiten, Freiräume, Rückendeckung und Hilfestellung bei beruflichen oder privaten Schwierigkeiten.
- gutes **Betriebsklima** durch Förderung einer Kommunikationskultur und des Miteinander: Morgendliches Treffen zu Kaffee vor Arbeitsbeginn, um den Tag kommunikativ zu beginnen. Chef lädt dazu ins Kaffeehaus ein.
- **Soziale und familienfreundliche Einstellung:** Betrieb unterstützt die Kinderbetreuung: Bei Betreuungseingpass kann Kind ins Büro mitgenommen werden – Spiellade und Fernsehgerät stehen zur Verfügung, T-Shirts bedrucken etc.; in den Ferien organisiert Frau Leutgeb Tennis für Kinder bzw. eine Kindergruppe; bei Arztbesuchen oder Betreuungsproblemen kurzfristig Pflegeurlaub oder Dienstfreistellung möglich.
- Gemeinschaftsfördernde **Veranstaltungen:**
  - < Weihnachtsfeier mit MA und deren Familien in festlichem Rahmen (z.B. Kinderparadies)
  - < jährliche Kundenweihnachtsfeier im Haus = arbeitsfrei für die MA
  - < organisierte Fahrten zu Konzertbesuchen mit Familie, finanziert vom Betrieb
  - < Einladungen zu gemeinsamen Abendessen
  - < einmal im Jahr fährt die Belegschaft 4-5 Tage auf Gemeinschaftsurlaub, der zur Gänze vom Unternehmen bezahlt wird.

- **Benefits:**

- < nach dreijähriger Firmenzugehörigkeit bekommt ein MA einen Firmen PKW, der auch für den Privatgebrauch benutzt werden kann (mit Vollkasko und Rechtsschutz).
- < Infrastruktur, soziale und wirtschaftliche Kontakte der Fa. können genutzt werden, z.B. in Krankheitsfällen hilft der Betrieb: rasche Termine bei Ärzten oder Fahrten in rechtlichen Angelegenheiten kann der firmeneigene Steuerberater oder Rechtsanwalt zu Rate gezogen werden
- < Karten z.B. zu Autorennen werden weitergegeben
- < Weihnachtsgutscheine
- < Kaffee und Getränke im Betrieb kostenlos
- < Einkaufsvergünstigungen: hohe Rabatte bei Kundenfirmen

**Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Kinder sind bei uns willkommen. Unser Betrieb gilt als kinder- und familienfreundlich. Da wir ein Haus bauen, schätzen wir die Firmenrabatte und das Firmenauto. Kann mit jedem Anliegen zur Geschäftsleitung kommen.“*

*„Der Chef steht hinter uns. Wir werden unterstützt, auch wenn wir Fehler machen, er nimmt uns vor wütenden Kunden in Schutz und hilft uns, besser zu werden.“*

*„Unser Chef fördert uns und hilft in jeder Hinsicht – einerlei ob es sich um ein Brillenrezept handelt oder ob es um die Terminverschiebung beim Bundesheer geht.“*

*„Ich schätze das ausgezeichnete Arbeitsklima, die Entwicklungsmöglichkeiten, den Teamgeist und das selbständige Arbeiten. Fühle mich sehr wohl und habe Zukunftsperspektiven.“*

**Firmenphilosophie:**

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist die Belohnung für unsere Motivation.

Unser Betrieb ist ein kundenorientiertes Unternehmen in einer schnelllebigen Zeit mit einem raschen Reaktionsvermögen auf werbeinhaltliche Umsetzung.

Motivation sowie Arbeitsfreude der Mitarbeiter/innen ist die beste Werbung für unser Unternehmen und sichert uns sowohl eine solide wirtschaftliche Grundlage als auch ein optimales Betriebsklima.

# Österreichischer AGRARVERLAG - BUCHVERLAG

## Leopoldsdorf

**Kontaktperson: Mag. K. Schober**  
**Achauerstraße 49A, 2333 Leopoldsdorf**  
**Tel: 02235/404-205, Fax: DW 459**  
**E-Mail: [k.schober@agrarverlag.at](mailto:k.schober@agrarverlag.at)**

Der auf Land-, Forst- und Holzwirtschaft sowie Jagd spezialisierte Verlag hat sein Programm auf die Bereiche Kochen, Hobbygärtnerei und frauenspezifische Themen erweitert. Der Durchbruch beim Massenpublikum gelang mit dem Bestseller „Der Garten für intelligente Faule“.

Kleinbetrieb (8 MA)

**Handel**

- Die Führungsposition ist weiblich besetzt, 75 % der Beschäftigten sind Frauen. Zusätzlich arbeiten für den Agrarverlag 3 Unternehmerinnen (alle Mütter) bei freier Zeiteinteilung.
- **Flexible Arbeitszeit** ist üblich. Maßgeschneidertes Arbeitsmodell für jede/n MA.. Alle 8 Beschäftigten nehmen Gleizeit in Anspruch; Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit. Bei Bedarf ist jedes denkbare Modell realisierbar. Wechsel von Voll- auf Teilzeit ist jederzeit möglich. Weitere Telearbeitsplätze sind geplant.
- Jede Art von **Weiterbildung** ist möglich. Es kann die gesamte Palette der Möglichkeiten des „freien Bildungsmarktes“ ausgeschöpft werden. 90 % der MA nutzen die Möglichkeit - von EDV über Kommunikations- und Verhandlungstraining bis Teambuilding. Die Vorschläge kommen von den MA, werden mit der Verlagsleitung besprochen und wurden bisher immer genehmigt. Die Kurse werden während der Dienstzeit besucht und vom Dienstgeber bezahlt. Der Verlagsassistentin wurde während ihrer Schwangerschaft eine Fachausbildung zur Lektorin an der Schule des deutschen Buchhandels in Frankfurt finanziert.
- Um den Kontakt während der **Karenz** aufrecht zu erhalten, werden die Karenzierten zu Firmenfeiern und Betriebsausflügen eingeladen. Teilzeitmöglichkeit während und nach der Karenz erleichtert den Wiedereinstieg. Der Verlagsassistentin, die nach neun Monaten ihres Berufsantritts schwanger wurde, wurde nicht nur eine Basisausbildung, sondern auf Wunsch auch Telearbeit ermöglicht und ein Heimbüro eingerichtet.
- **Kinder** können in Notfällen ins Büro mitgenommen werden. Kindergruppe im Haus ist in Planung: Raum steht bereits zur Verfügung, Tagesmutter wird gesucht. Pflegeurlaub ist eine Selbstverständlichkeit und ist so lange wie nötig möglich. Bei Betreuungsengpässen ist Heimarbeit möglich.
- Gemeinsame 14 tägige **Jour fixe**: Alle MA, ungeachtet ihrer Funktion – treffen sich und diskutieren gleichberechtigt und ohne hierarchische Barrieren Projektvorschläge, die von den Lektorinnen kommen. Hier fallen Entscheidungen über Themen, inhaltliche Gewichtungen, layouts, Buchumschläge etc. Jede Stimme ist wichtig, jede Meinung zählt.
- **Benefits:**
  - Masseur kommt 1x – auf Vorschlag einer Mitarbeiterin - wöchentlich ins Haus,
  - Einkaufsrabattkarten (Metro, Holzmann, Reisebüros u.a.), bessere Konditionen z.B. bei Raiffeisen; Betriebsraktionen: auch bei anderen Verlagen bis zu 40 % Rabatt
  - Geldgeschenke bei Geburtstagen
  - Jubiläumsgeld ab 10 jähriger Firmenzugehörigkeit
- **Attraktiver Arbeitsplatz** aufgrund der freien Arbeitsgestaltung, der Qualifizierungs- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie der hohen Eigenverantwortung. Durch Ideenaustausch, Vernetzung der Buchproduktion und des Vertriebs, gemeinsame Entscheidungen wird der Teamgeist und das Zusammengehörigkeitsgefühl sehr gesteigert.

- Die hohe **Arbeitszufriedenheit, Loyalität und Identifizierung** basiert auf der kollegialen Führung, dem Teamgeist, der individuellen Förderung und Entwicklungschancen sowie des Zusammenhalts und der familiären Atmosphäre. Jede Neuerscheinung wird als gemeinsamer Erfolg gefeiert.
- **Veranstaltungen:**  
Feiern nach Anlass, meist mit den Familienmitgliedern, zumindest den Kindern.
- **Gemeinsame Mitarbeiter/innen-Auswahl:** Gemeinsames Frühstück mit jenen Kandidaten, die in die engere Wahl gekommen. Der Kandidat stellt sich vor und kann auch Fragen an die Kolleg/innen stellen. Darnach wird gemeinsam entschieden.

#### **Auszeichnung:**

3. Platz beim WOMAN Award 2003

#### **Mitarbeiteraussagen:**

*„Habe andere Firmen kennen gelernt. Erst seitdem ich für den Agrarverlag arbeite, freue ich mich täglich auf die Arbeit. Die Firma ist für mich wie eine Familie. Das Miteinander wird betont und wir wachsen immer mehr zusammen. Die Kinder der MA sind unsere Kinder. Bei privaten Problemen bekomme ich Unterstützung.*

*Deshalb ging die Initiative, an dem Wettbewerb teilzunehmen, von mir aus.“*

*(in der Versandbuchhandlung, 38,5 WoStd.),*

*„Ich schätze die fachliche Herausforderung und den gemeinsamen Erfolg, der uns Mitarbeiter/innen ein Anliegen ist. Die Konkurrenzfähigkeit bestätigt uns und sichert unseren Arbeitsplatz. Das ist mir als junge Mitarbeiterin mit Ambitionen wichtig.“*

*(seit 3 Jahren in der Firma, voll beschäftigt)*

*„Ich hätte problemlos Vaterkarenz in Anspruch nehmen können. Die Arbeitszeit kann ich so legen, dass ich mein Kind vom Kindergarten abholen kann. Wurde nach der Geburt des Kindes gefragt, ob ich ein bestimmtes Arbeitszeitmodell benötige.“*

*(Vater, EDV)*

*„Weil Kreativität geschätzt wird, bieten sich tolle Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Der Verlag passt sich den individuellen Bedürfnissen des MA's an. Ich kann auch zum Wochenende arbeiten.“*

*(Lektorin, 38,5)*

*„Trotz Schwangerschaft - 3 Monate nach Firmeneintritt - wurde ich aufgebaut und wurden meine jeweiligen gewünschten Arbeitszeitmodelle akzeptiert, von freier Zeiteinteilung, über Heimbüro bis zur freiberuflichen Selbständigen. Die mir gewährten Freiräume erhöhen mein Engagement und Loyalität.“*

*(Pressebetreuung, 3 Kinder)*

#### **Firmenphilosophie:**

Wir sind überzeugt, dass frauen- bzw. familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein essentieller Bestandteil des Unternehmenserfolges sind, denn nur zufriedene Mitarbeiter sind voll motiviert und leistungsbereit. Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen fördern die Loyalität zum Betrieb und erhöhen die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen. Deshalb werden beim Österreichischen Agrarverlag/Buch frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen tagtäglich gelebt.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Achtung von Persönlichkeit und Fähigkeiten die beste Motivation für jeden einzelnen ist und sich direktproportional in den Deckungsbeiträgen niederschlägt. Die familiäre Situation ist wichtigster Teil des Umfeldes der Mitarbeiter/innen und wird in all ihren Facetten berücksichtigt.

Bei der Auswahl der Menschen, mit denen wir arbeiten, achten wir darauf, dass ihnen menschliche Werte genau so wichtig sind wie uns. Da ist Verständnis für Familie und Kinder garantiert. Zweifellos ist die Erfahrung und Fähigkeit eine Familie zu managen, auch eine gute Qualifikation für jeden Job.

Mag. Katharina Schober  
(Geschäftsführerin)

**MAYER & SCHOLIK**  
Wirtschaftstreuhänder, Steuerberater  
Waidhofen/Ybbs

**Kontaktperson: Mag. Bettina Kastner**  
**Wiener Straße 37, 3340 Waidhofen/Ybbs**  
**Tel: 07442/53552-0, Fax: DW 18**  
**E-Mail: [bettina.kastner@mayerscholik.at](mailto:bettina.kastner@mayerscholik.at)**

Freiberufler(10 MA)

**Kleinbetrieb**

- **Frauenanteil ist 70 %, alle Führungspositionen sind weiblich besetzt**
- **Flexible Arbeitszeit: nach Wunsch ist jede Arbeitszeitregelung möglich, qualifizierte Teilzeit für Führungskraft; jederzeit Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt möglich; Altersteilzeit wird in Anspruch genommen; es gibt auch Telearbeitsplätze**
- **Weiterbildung** wird gefordert und gefördert: 1x monatlich interne Schulung; alle Kurskosten trägt die Kanzlei (z.B. Bilanzbuchhaltungskurse, Tagesseminare, Steuerberaterkurse, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung wie z.B. NLP, Kreativitätstechniken etc.) Geplant ist ein Seminar zur Thematik - Gegensatz Mann-Frau.
- **„Auszeit“** mit Rückkehrgarantie wird gewährt.
- **Einstellung zur Karenz:** Karenz ist nicht das Ende der beruflichen Karriere, sondern nur eine Unterbrechung zur persönlichen Weiterentwicklung, welche durch Kinder gefördert und gefordert wird. Um die Unterbrechung möglichst kurz zu halten, wird gleitender Wiedereinstieg in Form von geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeit angeboten.
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Ermutigung zu Väternkarenz. Konzept der „geteilten Elternschaft“
- **Kinder** können bei Bedarf ins Büro mitgenommen werden, Spielecke ist vorhanden; Zeitausgleich oder Minusstunden bei Betreuungsengpass möglich.
- **Optimale Arbeitsatmosphäre:** Unternehmen wird wie ein Familienbetrieb geführt, offenes Ohr für Probleme aller Art, Erarbeiten individueller Konzepte für die gegebenen Situation. Jede® bekommt den Freiraum und die Unterstützung, die gebraucht wird. Ausgeprägter Teamgeist.
- **Gute Entwicklungs- und Entfaltungschancen:** auch für Lehrlinge: z.B. vom Lehrling zum Bilanzbuchhalter, vom Lehrling zur stellvertretenden Assistentin.
- **Benefits:**
  - < Ferienwohnung in einem Naherholungsgebiet steht den MA kostenlos zur Verfügung
  - < bezahlte Mittagspause
  - < Weihnachtsfeier mit Weihnachtsgeschenken

**Mitarbeiter-Aussagen:**

„Kann meine Arbeitszeit entsprechend der familiären Situation flexibel gestalten.

*Kann auch zu Hause arbeiten und auch meine Enkelkinder im Bedarfsfall ins Büro mitnehmen.“*

„Auf familiäre und Frauen-Bedürfnisse wird hier in besonderer Weise eingegangen.

*Mein Wiedereinstieg wurde nach 12 jähriger Berufsunterbrechung dank der Einschulung und der flexiblen Arbeitszeit sehr erleichtert.“*

„Optimales Betriebsklima, motivierende Atmosphäre, kollegialer Führungsstil und interessante vielfältige Weiterbildungsangebote. Ich fühle mich hier gefordert und gefördert.“

„Kann alle beruflichen und privaten Probleme ansprechen. Sehr gutes Team, freundschaftliches Verhältnis. Die Chefin geht auf uns zu und auf uns ein.“

„Habe keine Angst vor Karenz, weil ich mich auf eine gute Lösung verlassen kann.“

**Firmenphilosophie:**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns sehr wichtig. Es werden alle Mitarbeiter/innen unterstützt, auch mit Kindern ihren Beruf weiter ausüben zu können. Auch die Männer sollen ihren Anteil an der Kindererziehung übernehmen. Das Konzept der „geteilten Elternschaft“ ist unser Favorit und wird aus Überzeugung auch bereits gelebt.

# VEREIN FÜR SACHWALTERSCHAFT UND PATIENTENANWALTSCHAFT Korneuburg

**Kontaktperson: Frau Lehner-Fallnbügl**  
Liebleitner Ring 18, 2100 Korneuburg  
Tel: 02262/72824; Fax: DW 33  
E-Mail: [korneuburg@sachwalter.at](mailto:korneuburg@sachwalter.at)

(11 MA)

**Non-Profit-Organisation**

- Die Frauenquote beträgt 85 %
- Alle **Führungspositionen** sind weiblich besetzt.
- **Flexible Gestaltung der Arbeitszeit**, die die privaten Betreuungspflichten berücksichtigt: freie Zeiteinteilung für Sachwalterinnen, Gleitzeit für Sekretärinnen, 4 Teilzeitbeschäftigte zwischen 15 und 35 WoStd. Und "qualifizierte" Teilzeit für Führungskräfte, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit sowie die Stundenreduktion für MA mit Kleinkindern ist unbürokratisch möglich.
- **Weiterbildung** - inkl. Persönlichkeitsbildung – wird vom Arbeitgeber gefördert und unterstützt. 90 % der MA nehmen an **Weiterbildungskursen** teil. Es gibt sowohl ein Fortbildungsprogramm der VSP als auch ein externes fachspezifisches und persönlichkeitsbildendes Angebot. Der Verein trägt die Kosten. Die Weiterbildung gilt als Dienstzeit. Laut Betriebsvereinbarung ist eine Bildungsfreistellung für einschlägige berufliche Fortbildung bis zu 10 Arbeitstagen sowie ein Sonderurlaub bis zu einem Jahr vorgesehen. Zeitressourcen und Teilfinanzierung für Spezialausbildungen.
- Im Bedarfsfall auch **Einzelsupervision**. Usus für Neueinsteiger/innen. Supervisor ist frei wählbar.
- **Karenzurlaub** kann auf Wunsch bis zum 3. Lebensjahr gewährt werden. Kontakt mit den Karenzierten durch Weiterbildungsmöglichkeit, Aushilfe und Betriebsfeiern, das auch den Wiedereinstieg erleichtert. Teilzeitmodell nach Wunsch der Wiedereinsteigerin.
- Ermutigung zur **Väterkarenz**. Sozialarbeiter wollte schon vor zwei Jahren Väterkarenz in Anspruch nehmen. Scheiterte daran, dass seine Frau Zwillinge erwartete. Dieser Vater ist jetzt in Teilkarenz.
- 2x wöchentlich **Teambesprechung**
- Gutes **Betriebsklima** basiert auf ausgeprägtem **Teamgeist** und Kollegialität. Vertretungen werden unkompliziert geregelt. Bei Urlaubseinteilung wird auf die persönlichen Bedürfnisse und die Familiensituation der MA eingegangen.
- **Gleichberechtigung** von Mann und Frau und gleiches Gehalt.
- **Kinder** können bei Betreuungsgängern mitgenommen werden (auf 11 MA kommen 18 Kinder). Im Büro gibt es eine Kinderspielecke. Ein zusätzliche Woche Pflegefreistellung ist seit Jahren in der Betriebsvereinbarung geregelt. Die Pflegefreistellung kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden. Im Bedarfsfall ist erweiterte Pflegefreistellung möglich.
- **Benefits:**
  - Weihnachtzuschuss
  - Supervision
  - Unterstützungssystem, z. B. rechtliche und medizinische Beratung
  - Nach 10jähriger Vereinszugehörigkeit Treueprämie (50 % des Gehalts)
  - Sabbatical ist möglich
- Geringe **Fluktuation** und **Krankenstände**

## **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Die flexiblen Arbeitszeiten erlebe ich als sehr entlastend. Ich schätze die Freiräume und die Möglichkeit selbstbestimmt arbeiten zu können, z.B. auch abends.“*

*„Unsere Karenzierten kehren deshalb wieder zu uns zurück, weil wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.“*

*„Ich schätze die demokratische Arbeit im Team, unser Unterstützungssystem und die Berücksichtigung unserer familiären Situation.“*

## **Firmenphilosophie:**

Frauen- und Familienfreundlichkeit sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Wir arbeiten hier im Team und wissen, dass die Voraussetzung für eine gute Teamarbeit Zufriedenheit ist. Eine ungeklärte Betreuungssituation wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung und Zufriedenheit der MA aus. Teamgeist und Kollegialität sind die Philosophie des Vereins.

# LERNTIGER

Gemeinnützige Kinderbetreuung, Jugend u. Sozialprojekte GmbH  
Kirchberg am Wagram

**Kontaktperson: Birgit Hoch**  
**Rosspatz 9, 3470 Kirchberg/Wagram**  
**Tel. u. Fax: 02279/2013**  
**E-Mail: [office@lertiger.at](mailto:office@lertiger.at)**

Integrative Nachmittagsbetreuung von Kindern zwischen 3-16 Jahren, während der Ferien ganztätig.  
Niederlassungen in: Kirchberg, Fels am Wagram, Langenlois und Langenrohr. Neueröffnungen Sept.  
04: 2. Gruppe in Kirchberg; 2. Gruppe in Langenlois, neue Gruppen in Gaaden (Bezirk Mödling),  
Senftenberg, Rohrendorf

(8 MA 84)

## Non Profit Organisation

- Von 8 Beschäftigten arbeiten 5 in **Teilzeit** zwischen 15 und 25 WoStd., qualifizierte Teilzeit für 1 Führungskraft (= Personalmanagement), Dienstplan wird im Team erstellt; Um individuellen Bedürfnissen entsprechen zu können, stehen SpringerInnen zur Verfügung
- Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit innerhalb von 3 Monaten möglich
- **Weiterbildung** ist verpflichtend. 20 Unterrichtsstunden sind vorgeschrieben, 44 Wochenstunden können frei gewählt werden. Alle nutzen das umfassende Weiterbildungsangebot: Fachseminare (auch für Partner), Vorträge, Teamcoaching, Supervision; die Kosten trägt der Verein. Neben fachdidaktischer auch persönlichkeitsbildende Angebote: Rhetorik, Coaching, „das Elterngespräch“. Angebote in Richtung „Motorpädagogik und Legasthenie“; Elternschule in Zusammenarbeit mit dem Land NÖ
- Monatliche **Teambesprechungen**, jährliche Klausurtagung für alle Gruppenleiterinnen in Seminarhotels mit schönem Ambiente.
- Eigene **Kinder** können in der Kinderbetreuungseinrichtung zu einem Sondertarif betreut werden – Kinderbetreuung am Arbeitsplatz; Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen.
- Wiedereinstieg nach der **Karenz** wird erleichtert durch Kontakte, Möglichkeit der Urlaubsvertretung, Weiterbildung und Projektteilnahme.
- **Attraktiver Arbeitsplatz- und Entfaltung** - auch für Wiedereinsteigerinnen - und Entwicklungsmöglichkeiten viele Events: Kindersommer, erlebnispädagogische Tage, „Aktivwoche“, Nacht im Schloss u.a.
- **Veranstaltungen:**  
Weihnachtsfeier, Sommerfeste, Ausflüge mit den Familienmitgliedern, Einbindung der Väter
- Kreativitätsförderung: Bastelarbeiten der Kinder z.B. Tonengerl wurden beim Adventmarkt verkauft.
- **PraktikantInnenstelle** – während der Sommermonate 2 männliche Praktikanten und 7 Praktikantinnen (Sommer 2003)

### Mitarbeiter-Aussagen

„Als Junglehrerin schätze ich die Erfahrungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.“

„Als Mutter freue ich mich, eigene Erfahrungen einbringen und mich qualifizieren zu können.“

„Weil Kreativität geschätzt wird, bieten sich tolle Entfaltungs- und Gestaltungs- möglichkeiten.“

### Aus dem LEITBILD:

„Mir liegt das Wohl der Mitarbeiter/innen ebenso am Herzen wie das der zu betreuenden Kinder. Wenn wir gute Dienstleistungen anbieten wollen, brauchen wir zufriedene Mitarbeiter/innen.“

(Birgit Hoch, Geschäftsführerin)

### Maßnahmen, auf die wir besonders stolz sind:

1. Power im Management. Rang 80 im Jungunternehmerwettbewerb 2003 (von 1400 Bewerbern)
2. vielfältigste Maßnahmen zur Teambildung aller Angestellten durch Feste, Kreativabende- u. Wochenenden, Schulungen und Supervisionsrunden etc.

3. Teilnahme an vielen verschiedenen Projekten in ganz NÖ: Adventmärkte, Ostermärkte, Flohmärkte, Benefizveranstaltungen und am **Weinviertelfestival 2004**.
4. Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen in all unseren Gruppen

# PASCALINA

## Berufsbildungszentrum für Frauen Stockerau

**Kontaktperson: Eva Brandtmayer**  
**Bahnhofstraße 6-8, 2000 Stockerau**  
**Tel: 02266/61977-0, Fax: DW 15;**  
**E-Mail: [bildung-beratung@pascalina.t](mailto:bildung-beratung@pascalina.t)**

Die Frauenakademie bildet seit 13 Jahren in Zusammenarbeit mit dem AMS Wiedereinsteigerinnen mit den Schwerpunkten IT, Grundlagen der Kommunikation und Teamarbeit, Marketing, Personalverrechnung, Buchhaltung, Sekretariat, Sprachen, Career, Coaching und Gender Mainstreaming aus. Erweiterung des Kursangebotes um die Ausbildung zur EDV-Trainerin und EDV-Koordinatorin.

(10 MA)

**Non-Profit-Organisation**

- Dem Vereinsziel entsprechend sind **alle** Beschäftigten **weiblich**.
- **Frauenfreundliche Arbeitszeiten:** flexible und freie Zeit- und Termineinteilung, Jahresarbeitsmodell; Kurszeiten sind auf Kindergarten- bzw. Schulzeiten abgestimmt. 4 MA sind auf Wunsch teilzeitbeschäftigt; Teilzeitmodell wird den familiären Bedürfnissen entsprechend gemeinsam vereinbart. Das Jahreszeitenmodell soll ausgeweitet werden.
- **Weiterbildung** hat einen hohen Stellenwert und umfasst fachspezifische und persönlichkeitsbildende Angebote, die von 100 % der MA angenommen werden. Einzel- und Teamsupervision, sowie Mentoring und Coaching in regelmäßigen Abständen; Spezialausbildungen, wie z.B. zur Bildungsberaterin sind möglich. Weiterbildungskonto.
- Möglichkeit für Trainerinnen, über **Tele-Arbeit** ihre Seminarvorbereitungen auch von zu Hause zu erledigen. PC mit Internetzugang.
- Vielfältige **Wiedereinstiegserleichterung:** derzeit übernimmt eine MA (controlling, Organisation) die Wiederbeschäftigung nach dem Mutterschutz für 6 Wochenstunden in Anspruch; Baby wird an den Arbeitsplatz mitgebracht.
- Regelmäßig (wöchentlich) Team Jour fix; auf Teamkultur wird Wert gelegt: zur **Teamentwicklung** und Steigerung der Zufriedenheit der MA werden jährlich in einer 2-Tage Arbeitssitzung die Arbeitsaufteilung und -zeiten beleuchtet und bei Bedarf neu organisiert.
- Die hohe **Arbeitszufriedenheit** resultiert aus der hohen Eigenverantwortung, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeit
- **Benefits:**  
Computerermäßigung für Kinder der Mitarbeiter, Internetcafe, frauenspezifische Bibliothek, Betriebsausflug
- Der **Gender Mainstreaming Ansatz** wird gelebt durch:
  - < Vorleben und Weitergabe einer gleichstellungsorientierten Lebensform durch die Trainerinnen an die Teilnehmerinnen
  - < eine frauenspezifische Atmosphäre, die Frauen in ihrem Selbstverständnis unterstützt, ihr Selbstbewusstsein stärkt und sie selbstsicher auf die realen Gegebenheiten vorbereitet

### **Firmenphilosophie:**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Frauenakademie Pascalina ein großes Anliegen, ist in der Vereinsphilosophie als Basis festgeschrieben und wird durch folgende „Säulen“ umsetzbar:

Ausgewogenes Selbstwertgefühl

Modellwirkung sowohl in Verbindung von Frau und Beruf als auch Beruf und Familie

Im Mittelpunkt steht die berufliche Qualifikation und die Balance zwischen den einzelnen Lebensbereichen

Kritischer und konstruktiver Umgang mit sich selbst und der Umwelt

Berufliche Qualifikation

Chancen, Wissen zu erweitern

Lebenslanges Lernen

# NÖ LANDES-PENSINISTEN- UND PFLEGEHEIM Retz

**Kontaktperson: Direktor Horst Winkler**  
**Rudolf Resch Gasse 6, 2070 Retz**  
**Tel: 02942/2248-0, Fax: DW 17**  
**E-Mail: [lpqh.retz@da-heim.at](mailto:lpqh.retz@da-heim.at)**

(MA 84)

**Öffentliche Institution**

- Von 9 Führungspositionen sind 7 weiblich besetzt (Direktorstellvertreter, Stationsleitung, Bereichsleitung u.ä.)
- Maßgeschneiderte **Arbeitszeitmodelle** und relativ freie Diensteinteilung. 55 % der Beschäftigten nehmen Teilzeit (zwischen 20 bis 35 WoStd.) in Anspruch; qualifizierte Teilzeit für weibliche Führungskraft mit 30 WoStd., zu 90 % wird auf die Wünsche der MA eingegangen, Altersteilzeit
- umfassende **Weiterbildung**, die von 71 % der Beschäftigten in Anspruch genommen wird, im Durchschnitt kann jede/r MA 6 Seminartage beanspruchen. Das Weiterbildungsbudget beträgt etwas € 40.000.--, (etwa 1,5 % der Personalausgaben); Bildungsplan mit breit gefächertem Angebot wird erstellt, jede/r MA kann Wünsche äußern: Kinesmetik, Aromatherapie, Servierkurs, Diät-Kochen, Validation, Supervision, Konfliktmanagement, Umgang mit Menschen, Sterbebegleitung, basale Stimulation, „Träume wollen aufrütteln“ (Überdenken der Lebens- und Sichtweisen) u.ä. Bewilligung auch von Sonderwünschen wie „Reiki“.  
Ziel ist es, eine hohe psycho-soziale Kompetenz beim Pflegepersonal zu entwickeln. Durchdachte MA-Einstellung und Einschulungsplan.  
Implacement-Stiftung: zum Pflegeberuf im 2. Bildungsweg. Primär für bereits beschäftigte MA und sekundär auch für fremde Personen, wobei in diesem Fall eine Einstellungsgarantie ausgestellt wird für die Absolvent/innen.
- Monatliche **Treffen** der Bereichsleiter/innen und der einzelnen Teams des Hauses
- Reger Kontakt mit **Karenzierten** und Wiedereinstiegserleichterung. Müttern in Karenz wird die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung angeboten, die gern angenommen wird. Alle 5 Karenzierten sind zurückgekehrt. Persönliche Gespräche, um die Wünsche für die Zukunft abzuklären und den Wiedereinstieg zu erleichtern.
- **Qualitätsmanagement** wird im Dienstleistungs- und MA-Bereich implementiert.
- **Kinder** können bei Betreuungsgängen mitgenommen werden. Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplatz. Integriert ist ein öffentlicher **Kinderspielplatz** und ein **Tierpark** – auch für Kinder der Mitarbeiter/innen.
- Auf **Teamgeist** und Kollegialität wird großer Wert gelegt
- **Vergünstigungen:**
  - < Mittagessen um € 2.--, auch Familienangehörige können am Mittagstisch teilnehmen
  - < Physiotherapeut bietet Rückengymnastik
  - < Einkaufsvergünstigungen
  - < Kinderweihnachtsgeld
  - < Private Nutzung von niedrigen Preisen für Artikel und Lebensmittel, die vom Heim gekauft werden

- **Aktion: Mitarbeiter-Wohlfühlpaket:**

- < Seminar „Impulse zu Wohlbefinden, Arbeitsfreude und Lebensenergie“
- < „Mitarbeiter/innen-Familihtag“, um den Angehörigen Einblick in die Arbeit zu gewähren. Präsentationen der wichtigsten Daten, Hausführung, Buffet mit Livemusik und Kinderprogramm
- < 1 gratis Gesundheitsjause für jeden MA + täglich Angebot der gesunden Jause zu 1 €
- < wöchentlich 1x Salatbuffet
- < Ausstattung eines Personalruheraumes
- < Rückengymnastik, Physiotherapeutin wird vom Betrieb bezahlt

- Projekt mit der Handelsakademie: „**Computer für Senior/innen**“

- Gemeinschaftsfördernde Veranstaltungen:

Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, gemeinsames Maibaumaufstellen, Grillfeier für Personal, Retzer Gesundheitstag, Benefizkonzert (gestaltet von den Schüler/innen und dem Lehrpersonal der Tourismusschule), Candlelight-Dinner, Kürbisfest u.a.

- Projekt mit Caritas: **Behinderten-Arbeitstraining**, um in höhere Arbeitsbereiche einsteigen zu können; externe Tagesstätte zur Arbeitsvorbereitung und Integration von Menschen mit Behinderungen. Derzeit wird 6 Behinderten ein Arbeitsplatz in verschiedenen Abteilungen geboten.

- Informationsblatt, Auflage 6.000 Stk.

### **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Ich schätze das Arbeitsklima, die Kollegialität, das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Verlässlichkeit, die von der Verwaltungsdirektion sehr gefördert wird. Sie hilft bei allen Problemen.“*

*„Mir kommt die freie Diensterteilung sehr entgegen. Ich kann um 6.00 oder 7.00 beginnen oder zum Wochenende arbeiten und kann selbst für Ersatz sorgen.“*

*„Das MA-Wohlfühlpaket wird sehr geschätzt und wirkt sehr gemeinschaftsfördernd.“*

*„Die Qualitätsförderung und das Weiterbildungsangebot trägt zur Steigerung unserer Service-Qualität und unserer Arbeitsfreude bei. Wir haben Freiräume uns einzubringen und Gestaltungsmöglichkeiten.“*

*„Viele leben fürs Haus und sind auch außerhalb der Dienstzeit engagiert.“*

### **Aus dem LEITBILD:**

„Mir liegt das Wohl der Mitarbeiter/innen ebenso am Herzen, wie das der Bewohner/innen. Wenn wir gute Dienstleistungen anbieten wollen, brauchen wir zufriedene Mitarbeiter/innen.“

Vom Führungsteam des Hauses wird die Philosophie vertreten, dass das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mitarbeiter/innen wesentlich die Qualität der Dienstleistung beeinflusst. Da eine hohe Dienstleistungsqualität angestrebt wird, werden zahlreiche Aktionen für die positive Beeinflussung von Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeiter/innen gesetzt.

Die Führungsmitarbeiter/innen setzen sich für ein positives Betriebsklima ein und vertreten die Ansicht, dass die Arbeit jedem/r Mitarbeiter/in Spaß und Freude machen soll.

(Verwaltungsdirektor Winkler)

# A.Ö. KRANKENHAUS

## Waidhofen/Thaya

**Kontaktperson: Dir. Robert Eberl**  
**M. Schadekgasse 31, 3830 Waidhofen/Th.**  
**Tel: 02842/504-5950, Fax: DW 5800**  
**E-Mail: [pflegedirektion@kh.waidhofen.thaya.at](mailto:pflegedirektion@kh.waidhofen.thaya.at)**

(481 MA)

**Öffentliche Institution**

- 2/3 der **Führungspositionen** sind weiblich besetzt (Stations-, Bereichsleitung u.ä.)
- **Flexible Arbeitszeit:**  
Das KH Waidhofen/Thaya war eines der ersten in Niederösterreich, das Teilzeitbeschäftigung angeboten hat. Es gibt keine Limits hinsichtlich Anzahl und Art der Stundenauswahl. Bei der Einführung neuer Dienstzeitmodelle wurden die MA eingebunden und deren Wünsche berücksichtigt.  
Neben Gleitzeit und Teilzeit - zwischen 20 und 35 WoStd. - verschiedene Turnusdienstmodelle, Vormittags- und Nachmittagsdienste, Job-Sharing, Altersteilzeit und individuelle Lösungen. Sechs Führungskräften wird „qualifizierte“ Teilzeit zwischen 20 und 35 WoStd. gewährt.  
Teilzeit nicht nur im Ambulanzbereich, sondern auch auf der Station.  
25 Beschäftigte nehmen Altersteilzeit in Anspruch.  
In der Abteilung - medizinischer Schreibdienst – ist von 13 Beschäftigten nur einer auf Wunsch vollbeschäftigt.
- Interne und externe **Weiterbildung.** Möglichkeit Kongresse, Seminare und Tagungen zu besuchen und für Sonderausbildungen. Auch Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte können das vielfältige Weiterbildungsangebot nützen.  
Trend der Fortbildungswünsche geht in Richtung Ganzheitsmedizin. Angebote von Aromatherapie, in der Psychiatrie „Israelische Selbstverteidigung für Frauen“ bis zu „Burn out Syndrom“ und „Sicherer Umgang mit Kindern“ für Hebammen.
- **Qualitätsmanagement:** Quip indicator project
- Regelmäßige **Mitarbeitergespräche**
- Von 43 **Karenzierten** kehrten 39 zurück. Kontakte während der Karenzzeit.
- Hilfe bei der Organisation der **Kinderbetreuung**, z.B. Stationsschwester unterstützt bei der Suche von Tagesmüttern.  
Kindergarten und Hort mit flexiblen Öffnungszeiten in unmittelbarer Nähe.
- Auch Männer nehmen Pflegeurlaub in Anspruch.

- **Benefits:** Kinderzulage und Weihnachtsgeld; günstige Dienstwohnungen (Startwohnungen) werden zur Verfügung gestellt.
- **Vergünstigungen** über Personalvertretung z.B. für Einkäufe und Aktivitäten.
- **Praktikumsplatz** für Langzeitarbeitslose (zwischen 4 Wochen und 3 Monate). Absolvent/innen werden meist aufgenommen – von der Reinigung bis zur Diplomschwester. Schnupperlehre z.B. für Köche und Physiotherapeut/innen
- Optimales **Arbeitsklima:** 100 % der MA haben bei einer Umfrage diese mit sehr gut bewertet.

### **Mitarbeiter-Aussage**

*„Ich schätze das familiäre Klima und die Berücksichtigung der individuellen Wünsche bei der monatlichen Dienstplanbesprechung.“*

*Regelmäßig erhalten wir Weiterbildungsangebote, aus denen wir frei wählen können. Den anfänglich skeptisch betrachteten Mitarbeitergesprächen kann ich mittlerweile viel abgewinnen.“*

*(DGKS, 3 Kinder, 20 WoStd.)*

### **Aus dem LEITBILD des Krankenhauses:**

„Zufriedene Mitarbeiter/innen sind die Voraussetzung für zufriedene Patient/innen. Das ist eine von uns vertretene und gelebte Firmenphilosophie.“

Bei einem Frauenanteil von 78,8% der Beschäftigten kann Frauen und Familienfreundlichkeit kein Schlagwort mehr sein, sondern muss sich als täglich gelebte Unternehmenskultur erweisen.

Wir haben in unserem Krankenhaus keinen Betriebsarzt, sondern eine Betriebsärztin, die rege in Anspruch genommen wird.“

*(Direktor Robert Eberl)*

# IMC FACHHOCHSCHULE

## Krems Ges.m.b.H.

**Kontaktperson: Johanna Stangl**  
**Piaristengasse 1, 3500 Krems**  
**Tel: 02732/802**  
**E-Mail: johanna.stangl@imc-krems.ac.at**

(67 MA)

**Non-Profit-Organisation/öffentliche Institution**

- Von 67 Beschäftigten sind 60 % weiblich und 40 % der **Führungskräfte** sind weiblich in folgenden Positionen: Studiengangsleiterin, Prokuristin, Marketingleiterin, Leiterin der Personalabteilung u.a.
- **Flexible Arbeitszeit:** Flexi-Time, Gleitzeitrahmen von 6.00 bis 20.00, Teilzeitvarianten zwischen 12 und 30 WoStd., Arbeitszeit ist auf Schulzeit abgestimmt, Teilzeitmodell mit freiem Freitag, „qualifizierte“ Teilzeit nehmen 2 Führungskräfte in Anspruch. Teletage, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt nach Vereinbarung, z.B. wird im nächsten Jahr eine MA einen Studiengang besuchen und ihre Arbeitszeit deshalb reduzieren. Längere Arbeitszeit während des (Studien)Jahres verbunden mit längerem Urlaub während der Sommermonate. Dieses Modell wird von 2 Müttern in Anspruch genommen.
- **Weiterbildung** hat einen hohen Stellenwert und umfasst fachliche und persönliche Bildung; interne Schulungen und Seminare finden während der Arbeitszeit statt z.B. Power Point, Front Page, Outlook 2000, Zeitmanagement, Persönlichkeitstraining; derzeit hat jeder MA die Möglichkeit, den Computerführerschein zu erwerben; das Weiterbildungsbudget wird jedes Jahr erhöht; aus dem Kurse an diversen Bildungseinrichtungen - z.B.: VHS Krems, am Berufsförderungsinstitut, WIFI oder BMD - belegt werden können; MA mit Betreuungspflichten werden bevorzugt; MA steht es auch frei, Lehrveranstaltungen zu besuchen; besonders beliebt sind die hausinternen Sprachvorlesungen.  
Laut Schulungsplan 2003 wurde unter anderem intern angeboten: NLP, Präsentationstechniken, Konfliktmanagement und Mediation, problem based learning, Funky Business u.a.
- Alle 3 **karenzierten Mitarbeiterinnen** wollen zurückkehren; Kontaktpflege während der Karenz durch Urlaubsvertretung, Weiterbildung und Betriebsfeiern; gleitender Wiedereinstieg und Erleichterung durch Arbeitszeitregelung, die auf Betreuungspflichten Rücksicht nimmt; positive Einstellung zur **Väterkarenz**
- Bei Betreuungsengpässen kann das **Kind** ins Büro mitgenommen werden; falls die Arbeit nicht zu Hause erledigt werden kann, besteht die Möglichkeit, Minusstunden zu machen;
- **Benefits:**
  - < Einkaufvergünstigungen z.B. bei Raiffeisen Reisen, Astromarkt, Cineplexx Krems/Horn, österr. Filmgalerie, Fitnesscenter, Friseur Gutscheine
  - < Kaffee und Tee für jeden MA kostenlos
  - < Gratis Grippe-Impfung
- **Socialising:**
  - < bei Festen sind Partner und Kinder der MA gern gesehene Gäste z.B. beim Tag der offenen Tür, Firmenlauf
  - < Sommerfest
  - < after-work-clubbing
  - < Sportveranstaltungen: Rudern, Eislaufen, Fußball gegen Student/innen, Eishockey, Schifahren u.a.
  - < Sozialprojekte: Hochwasserhilfe, Kinderprojekt in Brasilien, Unterstützung eines Kremser Handballverein

- Schulungsplan und **Karriere-Planung** auf der Basis von Mitarbeitergesprächen für Mütter und Väter; durch Schulung/Kurse Aufstieg zum/zur Abteilungsleiterin, von einer Teilzeitkraft im Sekretariat zur Assistentin der Controllingabteilung.
- **attraktiver Arbeitsplatz** hinsichtlich der Entscheidungs- und Gestaltungsfreiräume, der Entwicklungs- und Karrierechancen sowie der Wohlfühlatmosphäre und Kommunikationskultur.
- Flache Hierarchie, kollegialer Führungsstil, Teamorientierung
- geringe Krankenstände und geringe Fluktuation

In Planung: Kinderbetreuungseinrichtung gemeinsam mit Donau-Universität

### **Mitarbeiter-Aussagen:**

*„Habe vor 10 Jahren hier begonnen als Sekretärin und konnte durch Weiterbildung und Engagement zur Marketing-Assistentin aufsteigen.“*

*„Visionen werden hier als Ziel definiert, das motiviert, Visionen und Ideen zu entwickeln sowie Umsetzungsstrategien zu erproben - ein phantastisches, herausforderndes Lernumfeld mit Wachstums-, Entwicklungs- und Aufstiegschancen.“*

*„Als Betroffene weiß ich um die Schwierigkeit der Vereinbarung von Beruf und Familie. Dieses Problem wird hier durch die Flexibilität und die großen Freiräume der Zeit- und Arbeitseinteilung gelöst. Beide Seiten – das Unternehmen und wir MA – profitieren davon ⇒ höhere Arbeits- und Lebensqualität. Wir sind ein vorbildhaftes Unternehmen.“*

*„Ich schätze die Mitgestaltungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsabläufe, der Inhalte und auch der Gestaltung des Umfelds.“*

### **Firmenphilosophie:**

Ein wichtiger Bereich unserer Firmenphilosophie ist das Wort Integration. Integration bedeutet für uns nicht nur Offenheit für andere Kulturen, Sprachen und Gebräuche unserer internationalen Student/innen und Lektor/innen gegenüber, sondern auch Offenheit für Anliegen und Probleme unserer MA. Die Familie ist ein zentraler Lebensanker, aus der wir psychisches und physisches Potenzial schöpfen. Wir sehen eine Vorbildfunktion in unserer Firmenpolitik, um auch den Manager/innen der Zukunft Anregungen mitzugeben, wie eine familienfreundliche Unternehmensgestaltung zum Erfolg beitragen kann.