

Evaluierung der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Zusammenfassender Bericht

Wien, 2018

Inhalt

Vorwort	4
1 Über die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“	5
2 Die Evaluierung	6
3 Initiierte interne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
3.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend	7
3.2 Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ).....	8
3.3 Bundesarbeitskammer.....	10
3.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)	10
3.5 Industriellenvereinigung (IV)	12
4 Initiierte Öffentlichkeits-, PR- und Kommunikationsaktivitäten	14
4.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend	14
4.2 Wirtschaftskammer Österreich	20
4.3 Bundesarbeitskammer.....	20
4.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	22
4.5 Industriellenvereinigung	23
5 Initiierte Studien und Best Practice Darstellungen	24
5.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend	24
5.2 Wirtschaftskammer Österreich	27
5.3 Bundesarbeitskammer.....	28
5.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	32
5.5 Industriellenvereinigung	33
6 Initiierte Veranstaltungen, Tagungen und Wettbewerbe	34
6.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend	34
6.2 Wirtschaftskammer Österreich	36
6.3 Bundesarbeitskammer.....	36
6.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	37

6.5 Industriellenvereinigung	38
7 Entwicklung der Familienfreundlichkeit seit 2012.....	40
7.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend	40
7.2 Wirtschaftskammer Österreich	41
7.3 Bundesarbeitskammer.....	41
7.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	42
7.5 Industriellenvereinigung	43
8 Rückmeldungen der Unternehmen der Strategieguppe	44
Raiffeisen Holding NÖ-Wien.....	44
Salzburger Aluminium AG	45
VERBUND AG	46
Raiffeisen Holding NÖ-Wien.....	47
Salzburger Aluminium AG	47
VERBUND AG	48
Raiffeisen Holding NÖ-Wien.....	48
Salzburger Aluminium AG	49
VERBUND AG	49
9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	50
10 Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“	51
11 Commitment-Urkunde – „Unternehmen für Familien“	56
12 Anhang (Erhebungsblatt)	56
Impressum	62

Vorwort



Juliane Bogner-Strauß

Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Mit der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurde ein wichtiger Schritt für einen Umdenkprozess hin zu mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen gesetzt und die Bedeutung des Themas für Unternehmen unterstrichen.

Mit der Unterzeichnung wurde vereinbart, sämtliche Maßnahmen und Aktivitäten, die auf Grundlage der Charta entwickelt und realisiert werden, im Drei-Jahres-Rhythmus zu evaluieren. Nach einer ersten Erhebung im Jahr 2015 hat nunmehr eine weitere Rückschau und Sichtung stattgefunden, die den Zeitraum zwischen 2015 und 2018 umfasst.

Mit dem aktuellen Bericht zur Evaluierung der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ blicken wir mittlerweile auf eine Vielzahl spannender Projekte zurück. Der Bericht dokumentiert nicht nur das Engagement aller Beteiligten, sondern dient auch als Inspiration für jene, die ihre familienfreundlichen Maßnahmen weiterentwickeln und ausbauen wollen.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei allen mitwirkenden Institutionen und Unternehmen, die durch ihre Teilnahme an der Evaluierung diesen Bericht erst ermöglicht haben und uns mit ihren zahlreichen Aktivitäten anspornen und ermutigen.

Mein Dank gilt natürlich auch all jenen, die sich für ein familienfreundliches Umfeld einsetzen und damit die Zukunft der Arbeitswelt mitgestalten helfen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre des Berichts und weiterhin viel Erfolg mit Ihren Maßnahmen und Projekten für eine gelungene „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Dr. Juliane Bogner-Strauß
Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend

1 Über die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen. Sie soll einen Umdenkprozess fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen.

Die Charta wurde in der Strategieguppe „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erarbeitet und 2012 im Rahmen eines Festakts vom damals zuständigen Familienminister, den Präsidenten der Wirtschaftskammer Österreich, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Bundesarbeitskammer sowie dem Generalsekretär der Industriellenvereinigung unterzeichnet.

In der Charta wurde festgelegt, dass die gesetzten Maßnahmen und Aktivitäten alle drei Jahre evaluiert werden sollen. Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der zweiten Evaluierung.

2 Die Evaluierung

Wie bereits bei der ersten Evaluierung im Jahr 2015 wurden auch für diese Erhebung Vertreterinnen und Vertreter jener Institutionen, die die Charta 2012 unterzeichnet haben, gebeten, neue Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darzustellen. Eingeladen wurden weiters jene Personen, die als Unternehmensvertreter/innen in die Strategiegruppe eingebunden gewesen sind.

Die Evaluierung fand mittels Erhebungsbogen (siehe Anhang) statt, fokussiert wurde auf folgende Schwerpunkte:

- Maßnahmen auf Ebene der Organisation;
- Aktivitäten zur Sensibilisierung und Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen sowie solche, die einen Umdenkprozess fördern;
- Maßnahmen zur Sammlung und Verbreitung von vorhandenen Informationen sowie Angebote, welche die Ermöglichung von Vereinbarkeit vorantreiben;
- Aktivitäten, die alle Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft aufrufen, die Chancen familienbewusster Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich aktiv zu nutzen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar zu machen.

In den folgenden Unterkapiteln werden, gegliedert nach Schwerpunkten des Erhebungsbogens, die Rückmeldungen jener Institutionen dargestellt, welche die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unterzeichnet haben.

3 Initiierte interne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die erste Frage des Erhebungsbogens bezog sich auf nachhaltige Maßnahmen auf Organisationsebene. Beginnend mit dem zuständigen Fachressort werden im Anschluss die gesetzten Aktivitäten, deren Inhalte, Ziele und Ergebnisse sowie die jeweiligen Zielgruppen präsentiert.

3.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend

Das vormalige Bundesministerium für Familien und Jugend ist seit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2017 als eigene Sektion ins Bundeskanzleramt integriert. Nachdem die Evaluierung Maßnahmen der letzten drei Jahre berücksichtigt, werden sowohl Aktivitäten des seinerzeitigen Familien- und Jugendministeriums dargestellt als auch Aktivitäten, die als Sektion des Bundeskanzleramts angestoßen wurden.

3.1.1 Teilnahme am Audit *berufundfamilie*

Mit der Eingliederung der Sektion Familien und Jugend ins Bundeskanzleramt wird der Auditprozess für das gesamte Ressort neu gestartet. Damit geht das Bundeskanzleramt als Arbeitgeber im eigenen Wirkungsbereich mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld mit gutem Beispiel voran und möchte insbesondere Vorbild für den Öffentlichen Dienst sowie für österreichische Unternehmen sein.

Zielgruppe: Mit dem Audit *berufundfamilie* werden alle Bediensteten des Ressorts, insbesondere Frauen und Männer mit Betreuungspflichten erreicht.

3.1.2 Frauenförderungsplan

Der bereits im Evaluierungsbericht 2015 erwähnte Frauenförderungsplan, den das vormalige Bundesministerium für Familien und Jugend entwickelt hat, ist aktuell noch in Kraft.

Zielgruppe: Bedienstete, insbesondere Frauen und Männer mit Betreuungspflichten.

3.2 Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)

Zu den WKÖ-internen Maßnahmen im Evaluierungszeitraum zählen:

3.2.1 Weiterführung flexibler Arbeitsformen - Arbeitsort

Die Möglichkeit der Tele- und Mobile-User-Arbeit wird von den Mitarbeiter/innen in der WKÖ sehr geschätzt. Um das Verständnis für Telearbeit bei Führungskräften zu stärken und die Eigenverantwortung bei Mitarbeiter/innen mit Teleworkingmöglichkeiten zu schärfen, wurden eine Telearbeitsrichtlinie und ein Fragenkatalog (2016) zur Reflexion der Telearbeit erstellt. Ziel war, das bereits erreichte hohe Niveau der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu halten.

Die Telearbeitsrichtlinie legt die Rahmenbedingungen für Telearbeit sowie eine einheitliche Vorgehensweise in der WKÖ fest. Eine jährliche Evaluierung ist im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vorgesehen.

Der Katalog der Reflexionsfragen zur Telearbeit liefert Rückschlüsse darauf, ob der Tätigkeitsbereich für Telearbeit geeignet ist, welche Anforderungen Telearbeit an die Führungskräfte und die telearbeitende Person stellt und welche Kommunikations- und Kooperationsformen für eine reibungslose Büroorganisation und Mitgliederbetreuung notwendig sind.

Zielgruppe: Führungskräfte, Mitarbeiter/innen mit Teleworking-Möglichkeiten.

3.2.2 Interne und externe Kommunikation stärken

Für eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zum Vereinbarkeitsthema wurden Auditthemen regelmäßig über sämtliche zur Verfügung stehende Kommunikationskanäle transportiert (2015 ff).

Am 15. November 2016, dem Leopolditag, wurde erstmals der WKÖ-Kinderwirtschaftstag abgehalten. Nachdem Schulen und öffentliche Kindergärten in Wien und Niederösterreich am Leopolditag geschlossen sind, bestand an diesem Tag für 50 Kinder von WKÖ-Mitarbeiter/innen mit dem WKÖ-Kinderwirtschaftstag eine Betreuungsmöglichkeit im Haus. Intention war, dass die Kinder den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennenlernen und mehr über die Grundlagen der Wirtschaft erfahren. Der Tag wurde in Kooperation mit den „Flying Nannys“ des Kinderbüros der Universität Wien durchgeführt. Über den WKÖ-Kinderwirtschaftstag

wurde sowohl intern als auch extern berichtet (z. B. Intranet, Mitarbeiterzeitung, WKÖ-Nachhaltigkeitsbericht).

Aufgrund des großen Erfolges und der vielfachen Nachfrage wird der WKÖ-Kinderwirtschaftstag weitergeführt und findet einmal jährlich (im Normalfall jeweils am 15. November) statt.

Zielgruppe: Alle Mitarbeiter/innen, Öffentlichkeit.

3.2.3 Stärkung der Vereinbarkeits-Führungskultur

Ziel ist es, dass Führungskräfte noch besser als Multiplikator/innen bezüglich des ausgeprägten familienfreundlichen Rahmens agieren. Die Schaffung von schriftlichen Standards, Schulungsangebote sowie der Erfahrungsaustausch zwischen den Führungskräften sollen die Umsetzung im Arbeitsalltag erleichtern (2015 ff).

- Erarbeitung und Umsetzung von österreichweiten einheitlichen Führungsperspektiven wurden definiert und in der WKÖ ab 2017 umgesetzt;
- neu bestellte Führungskräfte erhalten eine Einführung zum Mitarbeitergespräch. Das Thema Vereinbarkeit ist dabei fixer Bestandteil.

Zielgruppe: Führungskräfte.

3.2.4 Service für Familien – Informationsangebot für Pflege auf einen Blick

Es wurde ein Informationspaket für den Themenbereich Pflege geschnürt, das einen umfassenden Überblick zu internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten sowie arbeitsrechtlichen Arbeitsbedingungen gibt (2015 ff).

In einem ersten Schritt wurde das Informationsangebot für die Region Wien erstellt. Im Hinblick auf Mitarbeiter/innen aus Niederösterreich und dem Burgenland wurde das Serviceangebot für Pflege auf diese Bundesländer ausgedehnt. Neben der jährlichen Aktualisierung wurden Spezialthemen aufgenommen, wie z. B. Krebs, Demenz oder Parkinson. Sämtliche Informationen stehen auf der Intranet-Homepage zur Verfügung.

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen mit Pflegeverantwortung.

3.3 Bundesarbeitskammer

Die Bundesarbeitskammer hat im Evaluierungszeitraum folgende Maßnahmen gesetzt:

3.3.1 Reflexionsworkshop „Frauenbilder, Männerbilder in der Beratung – Wie kann ich mitwirken, durch meine Beratung traditionelle Frauen- und Männerbilder aufzubrechen?“

Der Reflexions-Workshop mit Performance Elementen, den die Arbeiterkammer (AK) am 19. Juni 2016 in der AK Wien für Berater/innen angeboten hat, diente der Reflexion von eigenen Rollenbildern, die teilweise auch unbewusst in der Beratung weitervermittelt werden. Teilgenommen haben 35 Berater/innen aus den unterschiedlichsten Institutionen, die Frauen und Männer zu Fragen der partnerschaftlichen Teilung von Karenz und Kinderbetreuungsgeld, des Arbeitsmarktes und Wiedereinstieges oder auch zu neuen Arbeits- und Bildungsperspektiven während und nach der Kinderbetreuungsphase beraten.

Der Austausch mit Kolleg/innen aus anderen Institutionen bzw. deren Erfahrungen im Umgang mit solchen Situationen war aus Sicht der Arbeiterkammer förderlich, um die eigene Haltung und Herangehensweise in der Beratung zu hinterfragen, werdende Eltern für neue Wege und Verhaltensweisen zu sensibilisieren und dadurch dazu beizutragen, die klassischen Rollenbilder langfristig zu ändern.

Zielgruppe: Berater/innen aus der AK-Arbeitsrechtsberatung und aus anderen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen sowie aus Frauenberatungsstellen.

3.3.2 Diverse weitere Maßnahmen

Die Bundesarbeitskammer hat darüber hinaus eine Reihe weiterer Maßnahmen angeboten, über die auch bereits im Evaluierungsbericht 2015 berichtet wurde und die fortgesetzt werden. Die Beiträge können direkt im angeschlossenen Link nachgelesen werden.

[Charta-Evaluierungsbericht 2015](#)

3.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

ÖGB-intern wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

3.4.1 Gleitzeitvereinbarung

Seit 1. Oktober 2017 können ÖGB-Beschäftigte Gleitzeit in Anspruch nehmen. Gleitzeitmodelle können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Zielgruppe: ÖGB-Beschäftigte.

3.4.2 Betriebsvereinbarung „Chancengleichheit“

Mit 10. Dezember 2015 ist die Betriebsvereinbarung „Chancengleichheit im ÖGB“ in Kraft getreten. Eines der Ziele der Betriebsvereinbarung ist, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern.

Unter anderem sind folgende Maßnahmen in der Betriebsvereinbarung vorgesehen:

- Weiterbildungsmaßnahmen sind so zu konzipieren, dass allen Arbeitnehmer/innen die Teilnahme möglich ist, z. B. durch Kinderbetreuung, Seminare vor Ort, Berücksichtigung der Schulferien, Auswahl einer auf die Familienpflichten rücksichtnehmenden Tageszeit.
- Teilzeitbeschäftigte müssen die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte haben. Bei Veranstaltungen außerhalb der festgelegten Arbeitszeit ist auf Wunsch der Arbeitnehmer/innen ein Verschieben der Arbeitszeit zu ermöglichen. Arbeitnehmer/innen, die sich in Elternkarenz befinden, sollen ebenfalls die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Um den erhöhten familiären Anforderungen Rechnung zu tragen, dürfen Kolleg/innen, die Betreuungspflichten nachgehen, nicht ohne deren Einverständnis kurzfristig zu Überstunden bzw. Mehrstunden herangezogen werden.
- Liegen wichtige medizinische oder pädagogische Gründe vor, kann die Elternteilzeit bis zum Ende des ersten Schuljahres verlängert werden.
- Arbeitnehmer/innen können im Falle einer länger dauernden Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen ihre wöchentliche Arbeitszeit, befristet auf mindestens sechs Monate bis längstens drei Jahre, auf maximal die Hälfte der im ÖGB vereinbarten Normalarbeitszeit reduzieren.
- Bei Betreuung eines Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, kann ein Sonderkarenzurlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.
- Auch bei Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen kann Sonderkarenzurlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.
- Bei diesen Sonderkarenzen werden alle Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, bis zu maximal einem Jahr angerechnet.

Zielgruppe: ÖGB-Beschäftigte.

3.5 Industriellenvereinigung (IV)

Auf Ebene der eigenen Organisation wurden von der IV folgende Maßnahmen initiiert:

3.5.1 Teilnahme am Audit *berufundfamilie*

Im Jahr 2015 startete die IV mit dem Auditierungsprozess, um als gutes Beispiel für Industriebetriebe voranzugehen.

Folgende Maßnahmen hat sich die IV zum Ziel gesetzt und bis 2018 erfolgreich abgearbeitet:

1. Familienfreundliche Meetingkultur;
2. Stärken der Telearbeitskultur;
3. Kompakte und regelmäßige Infos zu den Angeboten und familienfreundlichen Leistungen des Unternehmens;
4. Familienfreundlichkeit als Thema der MA Versammlung;
5. Regelmäßiges Projektgruppentreffen zur Sicherung der Umsetzungsqualität;
6. Laufende Thematisierung des Umgangs mit Anliegen in Bezug auf Beruf und Familie im Kreis der Führungskräfte;
7. Informationen zu Kinder- und Ferienbetreuung im Intranet;
8. Bedarfserhebung für punktuelle Kinderbetreuung und zusätzliche Angebote;
9. Ausweitung der Kultur- und Freizeitangebote bzw. Vergünstigungen für Eltern;
10. Informationen für (werdende) Eltern im Intranet;
 - Informationen zu Pflege, Pflegekarenz, Pfllegeteilzeit im Intranet.

Zielgruppe: u. a. Mitarbeiter/innen, vor allem jene mit Kindern und zu betreuenden Angehörigen.

3.5.2 „Diversity Politik im Unternehmen – Vielfaltsmanagement in herausfordernden Zeiten“

Im Rahmen der Veranstaltung und des Vernetzungstreffens „Diversity Politik im Unternehmen – Vielfaltsmanagement in herausfordernden Zeiten“ am 14. Juni 2016 im Haus der Industrie wurde analysiert, worum es im Diversity Management geht, wie die Umsetzung erfolgreich werden kann und welche Unternehmen bereits Good Practices im Diversity Management entwickelt haben. Teilgenommen haben Vertreter/innen folgender Unternehmen: SIMACEK Facility Management Group, Sonnentor Kräuterhandels GmbH, ÖBB, Infineon Technologies Austria AG, Arbeitswelten Consulting.

Zielgruppe: Mitglieder – u.a. Unternehmer/innen, Arbeitnehmer/innen, Personalverantwortliche.

3.5.3 „Was Wäre Wenn? Gleichberechtigung in den Chefetagen“

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion ging es um ein Gedankenspiel mit oben genanntem Titel. Die Podiumsgäste versuchten sich in eine Welt hinein zu versetzen, in der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern bereits Realität wäre und diskutierten gemeinsam, was nun anders wäre.

Ziele der Veranstaltung vom 11. April 2016 waren:

- Bewusstsein für die Notwendigkeit der stärkeren Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in Österreich schärfen;
- beweisen, dass Gleichberechtigung auch ökonomisch Sinn macht;
- die Themen Frauen und Leadership aus einer anderen Perspektive betrachten;
- Hürden und Barrieren auf dem Weg zu echter Gleichberechtigung in den Chefetagen entlarven.

Zielgruppe: Mitglieder – u. a. Unternehmer/innen, Arbeitnehmer/innen, Personalverantwortliche.

3.5.4 Diversität als Erfolgsmodell?!

Themenschwerpunkte der Veranstaltung „Diversität als Erfolgsmodell?!“, die am 29. November 2017 stattgefunden hat, waren die Frauenquote und deren Auswirkungen, aber auch eine generelle Diskussion zum Thema Diversität in einer globalisierten Arbeitswelt.

Folgende Fragestellungen wurden unter anderem behandelt:

- Wie hat sich der Begriff Diversität in den letzten Jahrzehnten verändert? Was sagt das Geschlecht über die Qualifikation und den Umgang miteinander aus?
- Wie können Ängste vor einem gesellschaftlichen Wandel abgebaut werden - z. B. Angst vor Macht- und Statusverlust? Wie lange dauert es, bis sich Rollenbilder ändern?
- Wie ist die Zukunftsperspektive: was muss sich ändern oder werden sich die Dinge von selbst ändern: z. B. durch die andere Denkweise der neuen Generationen Y und X bzw. (weiblichen) Millennials?

Zielgruppe: u.a. Unternehmer/innen, Arbeitnehmer/innen, Personalverantwortliche.

4 Initiierte Öffentlichkeits-, PR- und Kommunikationsaktivitäten

Im zweiten Fragenblock der Evaluierung wurde nach Maßnahmen zur Förderung der Sensibilisierung und der Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen gefragt. Genannt wurde eine Reihe von Aktivitäten, die nachfolgend dargestellt werden.

4.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend

4.1.1 Familie & Beruf Management GmbH

Die Familie & Beruf Management GmbH wurde bereits 2006 als operatives Organ sowie als Service-, Koordinierungs- und Umsetzungsstelle für Vereinbarkeitsmaßnahmen in Österreich eingerichtet. Eine der Hauptaufgaben der Familie & Beruf Management GmbH besteht in der Durchführung der Audits, die familienfreundliche Unternehmen und Institutionen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchlaufen. Für die jeweils unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten, gibt es mittlerweile folgende Audit-Angebote:

- *Audit berufundfamilie*
- *Audit hochschuleundfamilie*
- *Audit berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*
- *Audit berufundfamilie KOMPAKT* (für kleine und mittlere Unternehmen, KMU)

Für jene Unternehmen, die bereits mehrfach re-auditiert wurden, gibt es seit 2015 das Audit *KONKRET*. In einem verkürzten Prozess wird hierbei auf die Unternehmenskultur fokussiert. Schwerpunkt ist, das geschaffene familienfreundliche Klima zu erhalten und die familienfreundliche Unternehmenskultur zu festigen.

Weiterführende Informationen zu den Audits sowie über familienfreundliche Arbeitgeber, die auf einer Landkarte, der so genannten „Family Map“, übersichtlich dargestellt sind, können direkt auf der Homepage der Familie & Beruf Management GmbH unter www.familieundberuf.at nachgelesen werden.

Zielgruppe: Unternehmen, Hochschulen, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, Mitarbeiter/innen.

4.1.2 Ferienbetreuungsplattform & FamilyApp

Die Ferienbetreuungsplattform der Familie & Beruf Management GmbH beinhaltet eine Liste von Ferienbetreuungsprojekten aus allen Bundesländern. Mit der FamilyApp kann über das Smartphone auf diese Liste zugegriffen werden. In der Ferienbetreuungsplattform, die 2015 auf ganzjährige Betreuungsangebote ausgeweitet wurde (erfasst sind nicht nur Angebote für die Sommerferien sondern für alle Ferienzeiten), sind aktuell (Herbst 2018) rund 1120 Betreuungsprojekte aus ganz Österreich ausgewiesen.

Zielgruppe: Eltern mit Betreuungspflichten, Familien.

4.1.3 Informationsoffensive „Familienfreundlichkeit lohnt sich“

Mittelpunkt der Informationsoffensive, die 2017 gestartet wurde, sind die Auditprozesse *berufundfamilie* und *familienfreundlichegemeinde*, die Unternehmen bzw. Gemeinde unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und so ihr Umfeld familienfreundlicher zu gestalten. Ziel ist, ein noch größeres Bewusstsein für das Thema Familienfreundlichkeit zu schaffen und noch mehr Menschen zu motivieren, familienfreundliche Maßnahmen zu setzen. Aufgrund der sehr positiven Resonanz, wurde die Kampagne ab 2018 mit Fokus auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortgeführt.

Zielgruppe: Unternehmen, Mitarbeiter/innen, Gemeinden, die interessierte Öffentlichkeit.

4.1.4 Evaluierung des berufundfamilie-Index

Der berufundfamilie-Index ist ein wissenschaftliches Instrument, mit dem Unternehmen selbst ermitteln können, wie familienbewusst ihre Personalpolitik ist. Der Index wurde 2008 in Deutschland wissenschaftlich erprobt und anerkannt und 2012 in Österreich eingeführt. Mit Herbst 2018 wurden mehr als 2.300 Zugriffe auf das Instrument gezählt. Der berufundfamilie-Index wird derzeit evaluiert.

Zielgruppe: Unternehmen, die ihre Familienfreundlichkeit messen wollen.

4.1.5 Kooperationsvereinbarung mit „Die Presse“ – Austria

„Die Presse“ vergibt jährlich den Österreich-Preis, mit dem Leistungen in verschiedenen Kategorien prämiert werden. Von 2014 bis 2017 hat das ehemalige BMFJ gemeinsam mit der Familie & Beruf Management GmbH die Patronanz über die Preisverleihung übernommen. Ab 2018 übernimmt das Bundeskanzleramt mit der Familie & Beruf Management GmbH diese Rolle. Ausgezeichnet werden Unternehmen und Organisationen, die im Audit

berufundfamilie zertifiziert und Partner der Initiative „Unternehmen für Familien“ sind und damit besondere Initiativen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen. Im Oktober 2018 wurden die Preisträger/innen im Rahmen einer Gala bekannt gegeben.

Zielgruppe: zertifizierte Audit-Unternehmen und Partner der Initiative „Unternehmen für Familien“.

4.1.6 Kampagne: „Kinder? Lassen Sie es eine Entscheidung des Herzens sein“

Ziel des Bundeskanzleramts ist es, bestmögliche Rahmenbedingungen für die Familien in Österreich zu schaffen, weiter auszubauen und zu fördern. Mit knapp 10 Prozent des Bundesbudgets investiert die Bundesregierung eine erhebliche Summe für direkte Familienleistungen. Das Bundeskanzleramt initiierte 2018 eine mediale Kampagne, um den Stellenwert von Familien in Österreich in den Vordergrund zu rücken und die Bedeutung von Familien in der Gesellschaft zu zeigen. Dazu wurden ein Sujet und der Slogan „Kinder? Lassen Sie es eine Entscheidung des Herzens sein“ entwickelt. Der Start der Kampagne erfolgte am Internationalen Tag der Familie, der seit 1994 ein offizieller Gedenktag der Vereinten Nationen ist.

Zielgruppe: Familien, die breite Öffentlichkeit.

4.1.7 Kampagne: „Papa-Karenz: Eine Zeit, die nie wieder kommt“

Das Bundeskanzleramt initiierte für Herbst 2018 eine mediale Kampagne, die es sich zum Ziel macht, das Thema Partnerschaftlichkeit in Familien in den Vordergrund zu rücken, vermehrt Männer zu erreichen und in weiterer Folge die Väterbeteiligung zu erhöhen. Die Medienauswahl erfolgte unter dem Aspekt, eine verstärkte Ansprache von Männern sicherzustellen. Die Kampagne soll dazu beitragen, Vätern die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Familienzeitbonus, Kinderbetreuungsgeld und Partnerschaftsbonus näher zu bringen.

Zielgruppe: Väter, Familien, die breite Öffentlichkeit.

4.1.8 Newsletter Familien

Seit Ende Juni 2016 gibt es zusätzlich zum Newsletter Jugend auch einen eigenen Newsletter aus dem Familienbereich. Die Inhalte umfassen neben Informationen aus der österreichischen Familienpolitik, Berichte über die Aktivitäten der Familienministerin sowie

Informationen zu den Veranstaltungen der Sektion Familien und Jugend. Der Newsletter erscheint vierteljährlich.

Zielgruppe: Familienorganisationen, Unternehmen, Expert/innen, Interessierte.

4.1.9 Unternehmen für Familien (UF)

Aufbauend auf der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurde die Initiative „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen. Diese lädt Österreichs Unternehmen und Gemeinden ein, das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ aktiv als Partner zu unterstützen und einen familienfreundlichen Arbeits- und Lebensraum im eigenen Wirkungsbereich zu schaffen.

Ziel von „Unternehmen für Familien“ ist es, wesentliche Stakeholder miteinander zu vernetzen, Bewusstsein für relevante Themen zu schaffen und eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt noch mehr in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu stellen.

Die Webseite des Netzwerks (www.unternehmen-fuer-familien.at) bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit, präsentiert vorbildliche Initiativen und Maßnahmen sowie Erfahrungsberichte und Vorzeigebispiele von Unternehmen und Gemeinden.

Zielgruppe: Unternehmen, Gemeinden, Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten bzw. Pflegeverantwortung.

4.1.10 Kongress „The Power of Transformation“

Am 11. Oktober 2017 hat der Kongress „The Power of Transformation“ als gemeinsame Veranstaltung der Initiative „Unternehmen für Familien“ und des „Netzwerk Familienunternehmen“ im Techgate Vienna stattgefunden. Im Rahmen der Veranstaltung wurde mit internationalen und nationalen Expert/innen diskutiert, Erfahrungen ausgetauscht und ausgewählte Best Practice Beispiele vorgestellt. In Workshops fand eine Auseinandersetzung mit dem Thema Transformation und dessen Auswirkung auf Unternehmen statt.

Zielgruppe: Wissenschaftler/innen, Expert/innen, Unternehmen, Interessierte.

4.1.11 Aktionstage „Partner in Aktion“

Anlässlich des Internationalen Tages der Familie am 15. Mai wurden 2015 die Aktionstage „Partner in Aktion“ von „Unternehmen für Familien“ gestartet. Ziel ist, die Vernetzung und den Austausch zwischen Unternehmen, Mitarbeiter/innen, Gemeinden und den Familien der Region zu fördern.

2016 wurde im Rahmen der Aktionstage eine Fotoaktion mit dem Key Visual von „Unternehmen für Familien“ realisiert. Die Aktionstage 2017 standen unter dem Motto: „Generationen“.

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen der Partnerunternehmen und die Bewohner/innen der Partnergemeinden von „Unternehmen für Familien“.

4.1.12 Wegweiser Familienfreundlichkeit

Mit dem digitalen Beratungsinstrument „Wegweiser Familienfreundlichkeit“ wurde 2016 eine innovative Methode entwickelt, die Unternehmen die Erfolgsfaktoren von Familienfreundlichkeit aufzeigt. Auf Basis der Angaben des Unternehmens zu aktuellen Herausforderungen werden in kürzester Zeit und kostenlos die individuellen, wirtschaftlichen Vorteile von Investitionen in Familienfreundlichkeit ermittelt.

Zielgruppe: Unternehmen, Top-Führungskräfte, Mitarbeiter/innen und interessierte Öffentlichkeit.

4.1.13 Broschüre Familienland

Die Broschüre Familienland wurde erstmals 2016 erstellt und 2017 neu aufgelegt. Thema der Broschüre sind die Fragen: Wo stehen Familien in Österreich heute? Welche Schwerpunkte, Projekte und Initiativen werden für ein familienfreundliches Österreich gesetzt?

Zielgruppe: Fachleute, interessierte Öffentlichkeit.

4.1.14 Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen

Das Kooperationsprodukt des ehemaligen BMFJ, der WKÖ und der Familie & Beruf Management GmbH gibt es seit 2008. 2017 wurde es zum siebenten Mal neu aufgelegt.

Zielgruppe: Unternehmen, Top-Führungskräfte, Mitarbeitende und interessierte Personen.

4.1.15 Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung. Tipps & Beispiele von und für Unternehmen

Der Praxisleitfaden gibt einen Überblick über vielfältige Möglichkeiten der Kinderbetreuung und hilft mit Kontaktadressen sowie Informationen zur Förderung der Kinderbetreuung weiter. Er ist ein Kooperationsprodukt des ehemaligen BMFJ mit der WKÖ, der IV und der Familie & Beruf Management GmbH und ist 2017 in der dritten Auflage erschienen.

Zielgruppe: Unternehmen, Top-Führungskräfte, Mitarbeitende und interessierte Personen.

4.1.16 Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere

Im Dezember 2017 wurde ein „Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie & Karriere“ publiziert, in welchem Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ in einzelnen Unternehmen- und Gemeindeportraits ihre familienfreundlichen Maßnahmen präsentieren können. Zur Teilnahme eingeladen waren alle Partner (damaliger Stand rund 480 Partner) des Netzwerks.

Über einen Zeitraum von fünf Monaten wurden die Informationen der Unternehmen und Gemeinden gesammelt und journalistisch aufbereitet. Die Publikation wurde im Rahmen der Verleihung Staatspreis „Familie & Beruf“ am 12. Juni 2018 präsentiert.

Zielgruppe: Unternehmen, Top-Führungskräfte, Mitarbeitende und interessierte Öffentlichkeit.

4.1.17 Familienkalender

Der 2017 erstellte Familienkalender rückt Väter, die im Rahmen der Kinderbetreuung Termine mit ihren Kindern organisieren, in den Fokus. Darüber hinaus hilft dieser bei der Organisation und Planung des Familienalltags. Nach dem Vorbild eines Familienkalenders können Termine (z. B. Arzt- und Impftermine, Behördenwege, arbeitsrechtliche Fristen) oder Geburtstage und Familienfeiern eingetragen werden.

Zielgruppe: Familien und die breite Öffentlichkeit, die für das Thema sensibilisiert wird.

4.1.18 Initiative „Green Care“

Bereits bei der ersten Evaluierung der Charta im Jahr 2015 genannt und bis dato fortgesetzt wurde die Mitwirkung in der Arbeitsgemeinschaft „Green Care“, die von der Landwirtschaftskammer Wien initiiert wurde.

Das Projekt „Green Care – Wo Menschen aufblühen“ erweitert die Kompetenz, die land- und forstwirtschaftliche Betriebe in Lebensmittel- und Umweltthemen haben, um eine soziale Komponente. Die jeweiligen Aktivitäten können sehr vielfältig sein und reichen von der tiergestützten Intervention am Bauernhof bis zur Gartentherapie im Pflegeheim. Für das BKA stehen vor allem Kinderbetreuungsangebote am Bauernhof im Vordergrund, die speziell in ländlichen Regionen die Angebotspalette bereichern.

Zielgruppe: berufstätige Mütter und Väter mit Betreuungspflichten, landwirtschaftliche Betriebe, die im Rahmen der Initiative „Green Care“ aktiv sind sowie Unternehmen und Gemeinden der Region, die sich aktiv für die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeits- und Lebenswelt engagieren.

4.2 Wirtschaftskammer Österreich

Die WKÖ betont in ihrer Stellungnahme, dass der Wirtschaftskammer die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein großes Anliegen ist. Daher werden Maßnahmen und Initiativen, die darauf abzielen, jedenfalls unterstützt. Ihre Erfahrung und Expertise bringt die WKÖ insbesondere im Kuratorium des Audit *berufundfamilie*, in der Jury beim Staatspreis „Familie & Beruf“ sowie im Familienpolitischen Beirat ein.

Wichtig ist für die WKÖ, dass sich auch die Rahmenbedingungen den Erfordernissen anpassen. Die WKÖ setzt sich daher für mehr Möglichkeiten für flexiblere Arbeitszeiten, den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Unterstützung von Betrieben ein, die Schwangere beschäftigen.

4.3 Bundesarbeitskammer

Die AK berichtet von einer Reihe von Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, die zur Sensibilisierung für und Akzeptanz von familienfreundlichen Maßnahmen beitragen sowie einen Umdenkprozess fördern.

4.3.1 AK-eigene Publikationen und Zeitschriften

Laufend wird über Studienergebnisse, Beratungserfahrungen, Unterstützungsangebote zum Thema Beruf und Familie in den AK-Mitgliederzeitschriften der Länderkammern, auf dem AK Portal [Beruf & Familie | Arbeiterkammer](#), dem Blog „Arbeit und Wirtschaft“ (z. B. [Was Eltern](#)

wünschen: gleichere Arbeitszeit | Arbeit & Wirtschaft Blog oder Video: Warum wird eigentlich nicht mehr in Kinderbetreuung investiert? | Arbeit & Wirtschaft Blog) informiert.

Zusätzlich gibt es im „AK Aktuell“ als spezifisches Informationsmedium für Betriebsrät/innen laufend Informationen zu Neuerungen in der Arbeitswelt, immer wieder auch zu Themen der Vereinbarkeit – wie etwa jene unter folgenden Links:

- Beruf und Familie vereinbaren: Arbeitszeit verschieben statt Stunden reduzieren
- Änderungen für (werdende) Mütter und Väter ab 1. Jänner 2016
- Faires Einkommen für Männer und Frauen
- AK Aktuell zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017

Zielgruppe: Alle AK-Mitglieder, Öffentlichkeit, Betriebsrät/innen.

4.3.2 AK-Broschüren zum Thema Beruf und Familie zu Neuerungen bei Kinderbetreuungsgeld, Karenz, Elternteilzeit

Die AK-Broschüren zum Thema Beruf und Familie sind über den Link Beruf & Familie | Arbeiterkammer direkt von der Homepage der AK abrufbar.

4.3.3 Öffentlichkeitsarbeit zu Beratungserfahrungen der Bundesarbeitskammer

Von September bis Dezember 2016 wurde von der AK Wien-Arbeitsrechtsberatung eine Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen in Zusammenhang mit Schwangerschaft, Karenz, Elternteilzeit und Wiedereinstieg durchgeführt. Im Rahmen dieser dreimonatigen Erhebung haben sich rund 80 Personen, d.h. rund eine Person pro Tag, in der persönlichen Beratung der AK Wien-Arbeitsrechtsberatung wegen Benachteiligung aufgrund von Elternschaft (Schwangerschaft, Karenz, Elternteilzeit, Wiedereinstieg) an die AK Wien gewandt (u.a. Verschlechterung bei Tätigkeit oder Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Führungsposition). Die Betroffenen waren fast ausschließlich Frauen – nur ein Mann wandte sich in diesem Zeitraum wegen Benachteiligung aufgrund der Elternschaft an die AK. Die Ergebnisse der Erhebung sind nicht repräsentativ, geben aber wichtige Einblicke in die Arbeitsrealitäten von Eltern. Klar ist: Viele melden sich gar nicht bei der Arbeiterkammer, weil sie nicht um ihre Rechte wissen. Eine große Anzahl der Betroffenen informiert sich lediglich telefonisch und setzt keine weiteren Schritte, weil sie Angst hat, den Job zu verlieren. Mehr zum Thema ist auf der Homepage der AK unter dem Link Kind da, Job weg? | AK Wien nachzulesen.

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Politik, werdende Eltern und Eltern in Karenz.

4.3.4 Pressekonferenzen und Presseaussendungen in Zusammenhang mit Elternschaft und Vereinbarkeit

Pressekonferenzen und Presseaussendungen gab es zu einer Reihe von Studien, die von der AK zum Themenbereich beauftragt wurden (siehe dazu Abschnitt 4.3.) sowie zu den Themen Vereinbarkeit und Beruf allgemein. Hier insbesondere zur Kinderbetreuung – wie z. B. AK zur Kindertagesheimstatistik. Aber auch zu anderen Schwerpunkten, etwa im November 2017 Kollektivverträge bringen Vorteile für Familien.

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Politik, AK-Mitglieder.

4.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund

4.4.1 Zeitung „Solidarität“ und Zeitungen der Gewerkschaften

Die Zeitung „Solidarität“ erhalten alle Gewerkschaftsmitglieder. In regelmäßigen Abständen wird darin über das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ berichtet. Darüber hinaus gibt es auch noch Zeitungen der einzelnen Fachgewerkschaften. Auch in diesen finden sich immer wieder Artikel über familienpolitische Maßnahmen.

Zielgruppe: Alle Gewerkschaftsmitglieder.

4.4.2 Jährliche Kampagne anlässlich des Internationalen Frauentages

Die jährliche Kampagne der ÖGB-Frauen zum Internationalen Frauentag ist ein Fixpunkt in der Sensibilisierungsarbeit zum Thema Vereinbarkeit. Ein wesentliches Ziel dabei ist, die Forderung nach echter partnerschaftlicher Teilung von bezahlter wie auch unbezahlter Arbeit in die Gesellschaft zu tragen und so ein Bewusstsein zu schaffen, dass Betreuungsarbeit nicht nur eine Frauenangelegenheit ist.

Zielgruppe: Mit Informationen in den internen Medien, aber auch mit Materialien wie z. B. Plakaten für die Betriebe, (Informations-)Foldern und Veranstaltungen und auch mit Straßenaktionen werden sowohl Betriebsrät/innen, Personalvertreter/innen, ÖGB-Beschäftigte, Gewerkschaftsmitglieder als auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder angesprochen.

4.4.3 Stand auf der Messe „Beruf-Baby-Bildung“

Die ÖGB-Frauen sind seit Jahren auf der Messe „Beruf-Baby-Bildung“ vertreten und bieten dort Beratung und Information für werdende oder in Karenz befindliche Eltern an, wie sich Beruf und Privatleben vereinbaren lassen.

Zielgruppe: Werdende Eltern, Eltern in Karenz.

4.4.4 Presseaussendungen zum Thema „Vereinbarkeit“

Der ÖGB veröffentlicht in regelmäßigen Abständen Presseaussendungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. In diesen werden bewusst unterschiedliche Probleme angesprochen (z. B. die Forderung nach mehr Plätzen in Kinderbildungseinrichtungen, die auch eine Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglichen; ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für alle; ein arbeitsrechtlicher Freistellungsanspruch für Väter anlässlich der Geburt des Kindes und die Betonung der partnerschaftlichen Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern).

Zielgruppe: Gesellschaft, Wirtschaft, Politik.

4.5 Industriellenvereinigung

Für die Industriellenvereinigung sind die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch die Gleichstellung von Frauen und Männern wichtige Anliegen. Daher werden Maßnahmen und Initiativen, die darauf abzielen, jedenfalls unterstützt. Ihre Erfahrung und Expertise bringt die IV insbesondere im Kuratorium des Audit *berufundfamilie*, in der Jury beim Staatspreis „Familie & Beruf“, im Familienpolitischen Beirat sowie in der Jury beim „AmaZone Award“ ein.

Der Industriellenvereinigung sind Themen, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen, stets wichtig. Daher setzt sie sich unter anderem für flexiblere Arbeitszeiten, den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine Aufgabenorientierung im Finanzausgleich sowie für mehr Frauen in Führungspositionen ein.

5 Initiierte Studien und Best Practice Darstellungen

Der dritte wichtige Aspekt im Rahmen der Evaluierung der Charta sind Maßnahmen in der jeweiligen Institution, durch welche die vorhandenen Informationen und Erfahrungen zum Thema Vereinbarkeit gesammelt und verbreitet werden. Konkret wurde beispielsweise nach beauftragten Studien und der Veröffentlichung von Best Practices gefragt.

5.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend

5.1.1 Familienfreundlichkeitsmonitor

Der Familienfreundlichkeits-Monitor, unter wissenschaftlicher Begleitung der Universität Wien erstellt, ist ein Messmodell, um familienpolitische Maßnahmen nach konkreter Wirkung zu beurteilen. Er enthält 10 Indikatoren, die das familienpolitische Spektrum abdecken: Familienfreundlichkeit, Anzahl der Familien mit Kindern, Fertilitätsrate und Kinderwunsch, Verteilung familienpolitischer Leistungen, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familienunternehmen, Partnerschaftlichkeit, Risikofaktoren wie erlebte Gewalt in der Kindheit, sowie die Bekanntheit und Inanspruchnahme von Familienleistungen. Umfragen wurden von 2015 bis 2017 jährlich durchgeführt, die Ergebnisse flossen in die Öffentlichkeitsarbeit des Ressorts ein.

Zielgruppe: Fachleute und die interessierte Öffentlichkeit.

5.1.2 Vereinbarkeit von Familie & Beruf aus Sicht von Führungskräften

Bei der 2015 vom Wirtschaftsforum der Führungskräfte beauftragten Umfrage wurde dem vormaligen Familienressort die Möglichkeit geboten, eigene Fragen zum Thema einzubringen, die in die repräsentative Erhebung aufgenommen wurden. Die Datenauswertung erfolgte durch das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien.

Die Ergebnisse, die u.a. den betriebswirtschaftlichen Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen und Förderungen belegen, wurden am 28. Oktober 2015 bei einer hochkarätig besetzten Podiumsdiskussion im Haus der Industrie präsentiert.

Zielgruppe: Unternehmen, Fachleute und die interessierte Öffentlichkeit.

5.1.3 Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich

Die Studie, die vom Österreichischen Institut für Familienforschung 2016 publiziert wurde, wurde vom BKA gefördert und beruht auf Literatur- und Sekundärdatenanalysen sowie quantitativen Auswertungen. Skizziert wird ein Abriss des Wandels der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen (Vor)Industrialisierung und den Weltkriegen sowie deren Auswirkungen für die Länder Österreich, Frankreich und Schweden. Anhand empirischer Daten wird die Entwicklung der Eckdaten rund um die geschlechtsspezifische Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit beschrieben. Detailliert beleuchtet werden die Hintergründe und Rahmenbedingungen zur Entwicklung der Arbeitsteilung, indem der Wandel am Arbeitsmarkt und der Betreuungspolitik sowie der seitens Familienpolitik vorgegebene institutionelle Rahmen und auch die Werte und Einstellungen in den drei untersuchten Ländern verglichen werden.

Zielgruppe: Wissenschaftler/innen, Expert/innen, interessierte Öffentlichkeit.

5.1.4 Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit

Die 2018 vom Österreichischen Institut für Familienforschung veröffentlichte Studie, die vom BKA gefördert wurde, beschäftigt sich mit der „Familienzeit“ und mit dem Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie. Skizziert wird die Entwicklung von bezahlter Erwerbs- sowie unbezahlter Familien-, Haus- und Freiwilligenarbeit und geschlechtsspezifischen Unterschieden. Kern der Studie ist das Thema „Arbeitszeitverkürzung“, diskutiert werden Motive, Zielsetzungen und Formen, internationale Modelle. Darüber hinaus werden arbeitsrechtliche Aspekte erläutert.

Zielgruppe: Wissenschaftler/innen, Expert/innen, interessierte Öffentlichkeit.

5.1.5 Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen

Der vom BKA geförderte Forschungsbericht, der vom Österreichischen Institut für Familienforschung 2018 als Working Paper Nr. 89 veröffentlicht wurde, stellt die von Unternehmen umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen möglichen betriebswirtschaftlichen Vorteilen gegenüber. Die Studie spiegelt ausschließlich die Sicht der

Unternehmen wider, da die betriebswirtschaftlichen Effekte im Zentrum stehen. Untersucht wurden 112 Unternehmen, die am Audit *berufundfamilie* teilgenommen haben. Die insgesamt rund 120.000 Mitarbeiter/innen bildeten die Grundgesamtheit der Erhebung.

Zielgruppe: Unternehmen, Wissenschaftler/innen, Expert/innen, interessierte Öffentlichkeit.

5.1.6 Audit familienfreundliche Gemeinde. Erfahrungen aus zertifizierten und nichtzertifizierten Gemeinden

Das vom BKA geförderte Forschungsprojekt, das vom Österreichischen Institut für Familienforschung durchgeführt wurde, untersucht Gemeinden,

- die als familienfreundlich zertifiziert sind;
- die an Auditseminaren teilgenommen haben, ohne in Folge in den Audit-Prozess einzusteigen;
- die bisher kein Auditseminar besucht haben.

Je nach Gruppe wurden unterschiedliche Forschungsfragen gestellt. Die Daten wurden in 23 telefonischen und einem persönlichen Einzelinterview mittels problemzentrierter Interviews (PZI) als Forschungsmethode gewonnen. Die Veröffentlichung erfolgte 2018.

Zielgruppe: Gemeinden, Wissenschaftler/innen, Expert/innen, interessierte Öffentlichkeit.

5.1.7 Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018

Die Bundesregierung hat dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichbehandlung im Bundesdienst vorzulegen.

Der aktuelle Gleichbehandlungsbericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst zeigt u.a., dass der Frauenanteil am Gesamtpersonal im Bundesdienst weiter gestiegen ist.

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen im Bundesdienst und die interessierte Öffentlichkeit.

5.2 Wirtschaftskammer Österreich

Die WKÖ verweist in der Frage nach beauftragten Studien und nach der Verbreitung von Best Practices grundsätzlich darauf, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen ist und daher eine Reihe von entsprechenden Maßnahmen und Initiativen unterstützt werden. Betont wird in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen den Erfordernissen anzupassen. Vor diesem Hintergrund setzt sich die Wirtschaftskammer für mehr Möglichkeiten für flexiblere Arbeitszeiten, den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und die Unterstützung von Betrieben, die Schwangere beschäftigen ein.

Darüber hinaus werden folgende Projekte angeführt:

5.2.1 „Unternehmerinnen in Österreich 2017“

Die Studie „Unternehmerinnen in Österreich 2017“ beleuchtet das Unternehmertum von Frauen in Österreich. Sie wurde im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich durch die KMU Forschung Austria 2017 durchgeführt.

Als Fazit der Studie wird festgehalten:

Den akuten Handlungsbedarf sowie die Tatsache, dass nach wie vor zumeist Frauen die Doppelbelastung zu tragen haben, bestätigen auch die Ergebnisse dieser Studie. Demnach übernehmen immer noch die überwiegende Mehrheit - rund 73 Prozent der unternehmerisch aktiven Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern - die Betreuung der Kinder selbst und tragen somit auch die Hauptlast bei Vereinbarkeit von Job und Familie. Für diese Unternehmerinnen, aber auch für deren angestellte Mitarbeiterinnen mit Kindern möchte sich Frau in der Wirtschaft stark machen.

5.2.2 Betriebshilfe - Unterstützung für arbeitsunfähige Unternehmer/innen

Die von der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und den Wirtschaftskammern bereitgestellte Betriebshilfe unterstützt arbeitsunfähige Unternehmer/innen. Sie finanziert Betriebshelfer/innen, die das Unternehmen betreuen, bis der/die Unternehmer/in wieder arbeitsfähig ist. Die bewährte Maßnahme wird auch künftig fortgesetzt. Details dazu finden sich unter dem Link zur [Betriebshilfe](#).

5.2.3 Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“

Das Handbuch „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein Informations- und Serviceangebot, das Unternehmen helfen soll, bestmöglich von mehr Familienfreundlichkeit zu profitieren und ist bereits in der siebenten Auflage erschienen. Das Handbuch ist ein Kooperationsprojekt des BKA, der Wirtschaftskammer Österreich und der Familie & Beruf Management GmbH und kann unter dem Link: [Handbuch „Vereinbarkeit Familie und Beruf“](#) abgerufen werden.

5.2.4 Kinderbetreuungsgeld für Unternehmerinnen und Onlineratgeber

Das Merkblatt unter dem Link: [„Kinderbetreuungsgeld bei selbstständiger Erwerbstätigkeit“](#) beinhaltet aktuelle Informationen rund um das Kinderbetreuungsgeld (und Online KBG-Rechner). Zudem steht unter einem weiteren Link ein [Online-Ratgeber](#) zur Verfügung.

5.3 Bundesarbeitskammer

Die AK hat mehrere Studien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beauftragt, die im Anschluss skizziert werden.

5.3.1 Aufgabenorientierter Finanzausgleich am Beispiel der Elementarbildung. Modellentwürfe einer aufgabenorientierten Mittelverteilung für die vorschulische Kinderbetreuung

Um den Ausbau und die Verbesserung von Kinderbetreuung voranzutreiben, braucht es nicht nur die Anstoßfinanzierung des Bundes, sondern auch ein nachhaltiges Finanzierungsmodell auf Ebene der Gemeinden, die den Großteil der laufenden Kosten schultern müssen. Die Kommunen benötigen konkrete finanzielle Anreize und auch Planungssicherheit für ihre Budgets. Aus diesem Grund hat die AK eine Studie beim KDZ-Zentrum für Verwaltungsforschung beauftragt, mittels der erhoben wurde, wie solche transparenten, nachhaltigen Modelle aussehen könnten. Die Ergebnisse der Studie, die von Karoline Mitterer und Anita Haindl durchgeführt wurde, wurden im Paktum zum Finanzausgleich aufgenommen. Im Regierungsprogramm ist allerdings festgelegt, dass das Projekt weiterverfolgt werden soll. Unter dem Link [Kinderbetreuung](#) kann die 2015 veröffentlichte Studie abgerufen werden.

Zielgruppe: Fachöffentlichkeit und Politik.

5.3.2 Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergarten und Kinderkrippe

Diese 2015 veröffentlichte Studie wurde vom Institut für Kinderrechte und Elternbildung und vom Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) durchgeführt. Studienautor/innen sind Marion Hackl, Christine Geserick, Caterina Hannes und Olaf Kapella.

Thema der Studie sind Herausforderungen des Arbeitsalltags aus Sicht von Elementarpädagog/innen und Assistent/innen sowie die Frage, was dies für das Wohlergehen und die Förderung der betreuten Kinder bedeutet. Daten wurden in vier Bundesländern mittels Fokusgruppen mit Pädagog/innen und unterstützenden Kräften erhoben.

In den Fokusgruppen zeigte sich, dass der Arbeitsalltag für die Beschäftigten oft durch Stress geprägt ist und Pädagog/innen das Gefühl haben, nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Kinder eingehen zu können. Als Hauptgründe wurden die zu großen Gruppen und das zu geringe Verhältnis von Fachkräften zu Kindern genannt. Weitere Problembereiche sind: Uneinheitliche Aufgabengebiete der unterstützenden Kräfte, mangelnde Anerkennung als Bildungseinrichtung und die Tatsache, dass Österreichs Elementarpädagog/innen im internationalen Vergleich auch bei der Entlohnung vergleichsweise schlechter gestellt sind.

Die Forderungen von AK und Gewerkschaften auf Basis der Ergebnisse lauten:

1. Verantwortung beim Bildungsressort und ein Bundesrahmengesetz für die Elementarbildung;
2. besserer Fachkraft-Kind-Schlüssel und kleinere Gruppen;
3. Verteilung der Ressourcen nach sozialen Kriterien;
4. Ausbildung auf Hochschulniveau;
5. ausreichend bezahlte Vor- und Nachbereitungszeiten;
6. genug Raum und passende Ausstattung auch für die Beschäftigten;
7. angemessene Entlohnung;
8. mehr Diversität bei den Beschäftigten;
9. eine nachhaltige Finanzierung über einen aufgabenorientierten Finanzausgleich.

Die Studie kann unter dem Link: [Arbeitsalltag im Kindergarten](#) abgerufen werden.

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Politik, Beschäftigte in der Elementarbildung.

5.3.3 EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Bestehende Studien und Umfragen bestätigen den wachsenden Wunsch vieler Männer, stärker als bisher an der Kindererziehungs- und Betreuungsarbeit teilzuhaben. Die Praxis zeigt jedoch, dass es bei der konkreten Realisierung des Wunsches, Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, für Männer viele Hindernisse gibt. Vor diesem Hintergrund wurde von 2015 bis 2017 das EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ vom Sozialministerium gemeinsam mit dem Frauenministerium, der L&R Sozialforschung, der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) sowie mit der Arbeiterkammer, dem ÖGB und der Industriellenvereinigung in Form folgender Teilprojekte umgesetzt:

- Haushaltseinkommensrechner gleich=berechnet: Im Rahmen dieses EU-kofinanzierten Projekts wurde vom Frauenministerium ein Online-Rechner für das gemeinsame Haushaltseinkommen u.a. in der Karenz entwickelt. Er richtet sich an (werdende) Eltern, die nachrechnen wollen, wie sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Karenz und Elternteilzeit finanziell ausgeht.
- Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für Väterbeteiligung: Die L&R Sozialforschung hat in ausgewählten Betrieben in männerdominierten Branchen österreichweit die betrieblichen Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung erhoben.
- Fallstudien mit Elternpaaren: Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat untersucht, wie Elternpaare die Aufteilung der Elternkarenz, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung begründen und entscheiden.

Der Endbericht ist unter folgendem Link abrufbar: [EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf & Familie](#)

Die Homepageadresse zum Projekt lautet: <http://maennerundvereinbarkeit.at>

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Politik, Fachexpert/innen, werdende Väter/Eltern.

5.3.4 Wiedereinstiegsmonitoring 2017

Das AK-Wiedereinstiegsmonitoring ist eine Analyse von Kinderkarenzen von Frauen und Männern und ihrer längerfristigen Auswirkungen auf deren Beschäftigungs- und Einkommenssituation. Das Wiedereinstiegsmonitoring wird von L&R Sozialforschung (Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer) im Auftrag der AK erstellt. Die Analyse basiert auf einer Vollerhebung für ganz Österreich, d.h. in der nun vorliegenden Aktualisierung werden alle Personen mit KBG-Bezug in den Jahren 2006 bis 2014 erfasst. Das sind rund 471.000 Frauen

und 74.000 Männer (Selbstständige und Beamt/innen sind dabei ausgenommen). Basis für die Erhebung sind anonymisierte Daten des Arbeitsmarktservice, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und der Krankenkassen.

Wichtige Ergebnisse:

- Die Reformen beim Kinderbetreuungsgeld ab 2008 unterstützen den früheren Wiedereinstieg von Frauen;
- deutliche Steigerung bei der Väterbeteiligung - allerdings nach wie vor wenig partnerschaftliche Teilung - und die Unterbrechungsdauer der Väter hat sich verkürzt;
- Väterkarenz erleichtert Wiedereinstieg der Partnerin;
- Herausforderung: Beträchtliche längerfristige Einkommensverluste für Frauen durch Berufsunterbrechung aufgrund von Karenz. Für Männer zeigt die Erhebung dagegen keine Nachteile.

Die Studie ist unter folgendem Link abrufbar: [Wiedereinstiegsmonitoring Österreich 2017](#)

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Fachexpert/innen, Politik, werdende Eltern, Eltern in Karenz, Wiedereinsteigerinnen

5.3.5 Frauenbilder, Männerbilder in der Beratung - Wie kann ich mitwirken, durch meine Beratung traditionelle Frauen und Männerbilder aufzubrechen?

Details dazu siehe unter Punkt. 3.3.1.

5.3.6 Arbeitszeiten von Paaren. Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche

Die Studie, die von FORBA im Auftrag der AK durchgeführt und 2017 veröffentlicht wurde, wurde von Bettina Stadler und Ingrid Mairhuber realisiert. Auf Basis der Mikrozensusserhebungen der Statistik Austria 2005, 2010 und 2015 wurde die Aufteilung der Arbeitszeit in Partnerschaften mit Kindern und bei Paaren, die sich die Arbeitszeit teilen, analysiert sowie ihre Arbeitszeitwünsche erhoben.

Wichtige Ergebnisse:

- immer mehr Mütter sind erwerbstätig, allerdings in Teilzeit;
- Eltern wollen eine ausgewogenere Aufteilung der Arbeitszeit;
- höhere Arbeitszeiten von Männern schränken die Möglichkeit von Frauen ein, ebenfalls in größerem Ausmaß berufstätig zu sein.

Die Studie ist unter folgendem Link abrufbar: [Eltern wollen Erwerbsarbeit besser aufteilen | AK Wien](#)

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Fachexpert/innen, Politik, werdende Eltern, Eltern in Karenz, Wiedereinsteigerinnen.

5.3.7 Erarbeitung eines gemeinsamen Positionspapiers der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung zur Zukunft der Elementarbildung in Österreich

Das gemeinsame Positionspapier aus dem Jahr 2015 wurde 2017 aktualisiert. Die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung fordern darin folgende 10 Maßnahmen:

1. Elementarbildung in Bundeskompetenz;
2. aus 9 mach 1 – ein Bundesrahmengesetz für elementare Bildungseinrichtungen;
3. flächendeckendes Angebot mit umfassenden Öffnungszeiten;
4. nachhaltige Finanzierung der Elementarbildung;
5. Qualifizierungsschub in der Ausbildung;
6. ganzheitliches Lernen und Fördern;
7. mehr Diversität;
8. erfolgreicher Übergang in die Schule;
9. systematische Qualitätssicherung;
10. Elternarbeit stärken und ausbauen.

Details zu den Maßnahmen finden sich unter folgendem Link:

https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Zukunft_der_Elementarbildung_November_2017.pdf

Zielgruppe: Öffentlichkeit, Politik.

5.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund

5.4.1 Broschüre „Baby-Package“

Die ÖGB-Frauen geben jährlich die Broschüre „Baby-Package“ heraus. In dieser werden die rechtlichen Bestimmungen zur Karenz nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väter-Karenzgesetz, das Kinderbetreuungsgeld, die Elternteilzeit und die Familienbeihilfe beschrieben. Der Fokus der Broschüre liegt auf die Bündelung von Informationen und Handlungsoptionen, die alle im Zusammenhang mit der Erweiterung der Familie und den daraus folgenden Handlungsmöglichkeiten, die zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und

Privatleben führen, stehen. Analog dazu gibt es für Lehrlinge von der Österreichischen Gewerkschaftsjugend die Broschüre „Baby-Alarm“. Zusätzlich gibt es noch Musterbriefe rund um das Thema zum Downloaden.

Zielgruppe: Werdende Eltern, wie auch Betriebsratskörperschaften, die die Broschüre zur Beratung der Beschäftigten im Betrieb nutzen.

5.4.2 Broschüre „Was Sie unbedingt wissen sollten“

Der ÖGB aktualisiert jährlich die Broschüre „Was Sie unbedingt wissen sollten“, die eine Auflage von 80.000 Stück hat. In dieser werden die rechtlichen Bestimmungen zur Karenz nach dem Mutterschutzgesetz und dem Väter-Karenzgesetz, das Kinderbetreuungsgeld, die Elternteilzeit und die Familienbeihilfe beschrieben.

Zielgruppe: alle Gewerkschaftsmitglieder.

5.5 Industriellenvereinigung

Bei der Frage nach Maßnahmen der Institution, mit denen die Sammlung und Verbreitung von vorhandenen Informationen über und Angeboten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wurden, hat die Industriellenvereinigung folgende Aktivitäten genannt:

- Mitgliedschaft bei der Jury „Staatspreis Familie & Beruf“;
- Mitwirkung beim Update der Broschüre „Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung“ in Kooperation mit dem BKA, der WKÖ, der IV sowie der Familie & Beruf Management GmbH;
- Teilnahme an verschiedenen Vernetzungstreffen, z. B. zuletzt mit dem Netzwerk „Unternehmen für Familie“ und Frau Bundesministerin Dr. Juliane Bogner-Strauß;
- Ausrichtung von Veranstaltungen.

6 Initiierte Veranstaltungen, Tagungen und Wettbewerbe

Im Rahmen der Evaluierung der Charta wurden die unterzeichnenden Institutionen aufgefordert, Aktivitäten, die im Hinblick auf einen Aufruf aller Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft gesetzt wurden, um die Chancen familienbewusster Maßnahmen aktiv zu nutzen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit sichtbar zu machen, bekannt zu geben. Dabei sollten auch der Inhalt, die Ziele und Ergebnisse der einzelnen Aktivitäten dargestellt werden sowie erläutert werden, welche Zielgruppen mit den Maßnahmen erreicht werden sollten.

6.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend

6.1.1 Zertifikatsverleihungen im Rahmen der Audits

Im Rahmen von jährlichen Festveranstaltungen wird Unternehmen und Institutionen durch die Familienministerin das staatliche Gütezeichen überreicht. Es symbolisiert die erfolgreiche Teilnahme an den Audits *berufundfamilie*, *berufundfamilie KOMPAKT*, *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen* sowie *hochschuleundfamilie*.

6.1.2 Staatspreis „Familie & Beruf“

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ wurde 1999 als Bundeswettbewerb „Frauen- und Familienfreundlichster Betrieb“ eingeführt.

Mit der Auszeichnung werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, welche in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren Mitarbeiter/innen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nutzen als auch Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. Der Preis wird im Zwei-Jahres-Rhythmus verliehen.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, in denen die familienfreundlichsten Unternehmen des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden. Aus den Teilnehmer/innen dieser Wettbewerbe wählt eine Fachjury die Staatspreisträger aus. Unternehmen, die am Staatspreis teilnehmen wollen, müssen daher zuerst am Wettbewerb

ihres Bundeslandes teilnehmen und zudem auch Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ sein. Die organisatorische Abwicklung des Staatspreises obliegt der Familie & Beruf Management GmbH.

6.1.3 Familienfeste

Seit 2014 veranstaltet das Ressort rund um den Internationalen Tag der Familie, dem 15. Mai, Familienfeste, bei welchen Spiel und Spaß für Familien im Vordergrund stehen. Geboten werden ein abwechslungsreiches Unterhaltungsprogramm und Attraktionen für Groß und Klein. Die Feste in den Jahren 2015 bis 2017 fanden österreichweit statt.

Zielgruppe: Familien, die interessierte Öffentlichkeit.

6.1.4 Kamingespräche

2016 und 2017 fanden regelmäßig Kamingespräche im kleinen Rahmen (ca. 25 Personen) mit der vormaligen Familienministerin Dr. Karmasin und nationalen sowie internationalen Expert/innen statt.

Themen dieser Gespräche waren u.a.:

- frühkindliche Erziehung und innovative Ansätze im Unterricht;
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf;
- Warum wir die Arbeit neu erfinden müssen;
- Teilhabe in einer digitalisierten Welt;
- Der Sinn des Elterngeldes und falsche Anreize durch das Betreuungsgeld.

Zielgruppe: UF Partner Unternehmen und Gemeinden sowie familienpolitisch Interessierte (Interessenvertretungen, Familienverbände).

6.1.5 Arbeitskreis beim Europäischen Forum Alpbach

Im Rahmen der Wirtschaftsgespräche beim Europäischen Forum Alpbach hat das vormalige BMFJ 2016 den Arbeitskreis „Motivieren und Regulieren – Verhaltensökonomie als neuer Ansatz der Politik“ veranstaltet. Der Arbeitskreis hat sich mit der Fragestellung befasst, ob bzw. wie Lösungsansätze aus der Verhaltensökonomie der Politik nützen.

Zielgruppe: Expert/innen, Wissenschaftler/innen, Politiker/innen, Vertreter/innen aus der Wirtschaft.

6.1.6 Familie.Arbeit.Zukunft – Veränderungen in der Arbeitswelt

Schwerpunkt des Fachsymposiums, das am 13. November 2018 in den Repräsentationsräumlichkeiten des Bundeskanzleramts stattgefunden hat, war die Digitalisierung als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit Impulsvorträgen und in interaktiven Workshops wurden Fragestellungen wie: Digitalisierung des Arbeitslebens, Familien in der neuen Arbeitswelt, Herausforderungen und Perspektiven für Familien und Kinder, Innovative Ideen für eine gezielte Entlastung von Familien etc. bearbeitet.

Zielgruppe: Expert/innen, Wissenschaftler/innen, Politiker/innen.

6.2 Wirtschaftskammer Österreich

Die WKÖ verweist in der Frage nach durchgeführten Veranstaltungen, Tagungen und Wettbewerben neuerlich darauf, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen ist und daher eine Reihe von entsprechenden Maßnahmen und Initiativen unterstützt werden. Betont wird in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen den Erfordernissen anzupassen. Vor diesem Hintergrund setzt sich die Wirtschaftskammer für mehr Möglichkeiten für flexiblere Arbeitszeiten, den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und die Unterstützung von Betrieben ein, die Schwangere beschäftigen.

6.3 Bundesarbeitskammer

6.3.1 AK Messe BBB: Beruf Baby Bildung

Die Messe „Beruf Baby Bildung“ für Arbeitnehmer/innen vor oder in Elternkarenz wird seit 2004 einmal jährlich im Bildungszentrum der AK veranstaltet. Die Messe ist der „One Stop Shop“ für diese wichtige Zielgruppe und vereint die wesentlichen Service- und Beratungsstellen unter einem Dach. Die Besucher/innen können sich für den beruflichen Wiedereinstieg Tipps holen, Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Erfahrung bringen sowie arbeits- und sozialrechtliche Fragen klären. Anbieter informieren über ihre Kursprogramme, Kurse können bei der Messe direkt gebucht werden. Der AK Bildungsgutschein in der Höhe von 170 Euro für AK Wien-Mitglieder wird vor Ort ausgestellt.

Die Teilnahme an den Schnupperkursen und Workshops ist gratis. Themenschwerpunkte sind Bewerbungstipps, berufliche Perspektiven nach der Karenz, Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit sowie das Erkennen der eigenen Stärken. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Einzelberatung für das Nachholen von schulischen und beruflichen Abschlüssen.

Durch die Messe begleiten Übersetzer/innen in den Sprachen Arabisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Russisch, Türkisch.

Mit dem „Network Beruf Baby Bildung“ gibt es zusätzlich ein Angebot an Eltern in Karenz zur Information und Vernetzung, das durch monatliche moderierte Treffen über die Messe BBB hinaus besteht. Die Netzwerktreffen bieten ein breites kostenloses Beratungsangebot rund um Karenz, Wiedereinstieg und Bildung.

Zielgruppe: AK-Mitglieder vor und in Elternkarenz, Wiedereinsteiger/innen.

6.3.2 Mitwirkung in der Jury für den Staatspreis „Familie & Beruf“

Die Bundesarbeitskammer ist Mitglied der Jury.

Zielgruppe: Betriebsrät/innen, Personalvertretung, Unternehmen, Politik.

6.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund

6.4.1 Referate zum Thema Vereinbarkeit und Gleichstellung

Um die Betriebsräte und die Betriebsrätinnen über die gesetzlichen Regelungen der Elternkarenz, des Kinderbetreuungsgeldes und der Elternteilzeit zu informieren, finden in regelmäßigen Abständen Referate zu den angeführten Themen statt, zum Beispiel im Rahmen der Gewerkschaftsschule, der Betriebsräteakademie etc.

Des Weiteren finden auch Informationsabende des Servicecenters für die Mitglieder statt, wie zum Beispiel der Informationsabend „Hurra, wir werden Eltern!“ in Kooperation mit den ÖGB-Frauen, bei dem alle Fragen rund um das Thema Kinderbetreuungsgeld beantwortet werden.

Zielgruppe: Betriebsrät/innen und alle Gewerkschaftsmitglieder.

6.4.2 Verbesserung der Arbeitssituation der unselbstständig Beschäftigten

Das primäre Ziel des ÖGB ist die Verbesserung der Arbeitssituation der unselbstständig Beschäftigten. Im Bereich „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ hat der ÖGB auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene wichtige Forderungen durchsetzen können.

Folgende Forderungen des ÖGB wurden auf Grund von Gesetzesänderungen im Berichtszeitraum umgesetzt:

- Einführung eines Motivkündigungsschutzes für schwangere freie Dienstnehmerinnen. Die allgemeinen Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes gelten jetzt auch für schwangere freie Dienstnehmerinnen;
- Kündigungs- und Entlassungsschutz nach einer Fehlgeburt;
- Rechtsanspruch auf Karenz und Elternteilzeit auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht und für gleichgeschlechtliche Paare;
- Einführung des zweiten Meldezeitpunktes für die Elternkarenz;
- Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über im Unternehmen angebotene Vollzeit Arbeitsplätze;
- Abschaffung des Pflegeregresses;
- Kollektivverträge:
Dem ÖGB ist die Anrechnung von Zeiten der Elternkarenz in Kollektivverträgen ein wichtiges Anliegen. In den letzten Jahren konnten in vielen Kollektivverträgen weitere Verbesserungen bei der Anrechnung von Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz bzw. nach dem Väterkarenzgesetz in Bezug auf Vorrückungen erreicht werden.

Zielgruppe: Unselbstständig Beschäftigte, Wirtschaft, Politik.

6.5 Industriellenvereinigung

Die Industriellenvereinigung hält fest, dass das Thema Vereinbarkeit für viele Unternehmen nicht erst seit 2012 ein sehr wichtiges ist, dass dessen Bedeutung aber in den letzten Jahren immer stärker geworden ist. Dies resultiert auch aus den geänderten Ansprüchen junger Menschen an ihre Arbeitgeber/innen und deren Einstellungen zu Arbeit generell.

Folgende Aktivitäten wurden zur Fragestellung genannt:

- Durchführung verschiedener Veranstaltungen und Workshops inkl. medialer Begleitung – siehe Abschnitt 3.5.;

- Erarbeitung unterschiedlicher rechtlicher, wirtschaftlicher und politischer Konzepte im Bereich Elementarbildung, da eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung der Kinder ein großes Anliegen der Eltern ist;
- Bewusstseinsbildung für familienbewusste Maßnahmen in den Betrieben durch Teilnahme an Veranstaltungen und Miteinbringung in Workshops, Arbeitsgruppen und Stakeholderdialogen.

7 Entwicklung der Familienfreundlichkeit seit 2012

Abschließend wurden die Institutionen, welche die Charta unterzeichnet hatten, nach ihrer Einschätzung zur Entwicklung der Familienfreundlichkeit in Unternehmen gefragt. Bewertet sollte weiters die Initiative Netzwerk „Unternehmen für Familien“ (UF) werden, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 2015 für mehr Familienfreundlichkeit einsetzt. Folgende Stellungnahmen wurden dazu übermittelt:

7.1 Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor ein Kernthema der Familienpolitik. In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen auf verschiedensten Ebenen gesetzt, sodass sich mittlerweile immer deutlicher zeigt, dass die Familienfreundlichkeit in Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt und auch steigt.

Eine aktuelle Studie aus dem Jahr 2018, die die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen in auditierten Unternehmen untersucht hat, kommt zum Schluss, dass Unternehmen, die das Audit *berufundfamilie* durchgeführt haben, in wesentlichen Bereichen deutliche Verbesserungen im Vergleich zur Ausgangssituation feststellen. Die Ergebnisse aus 112 untersuchten Unternehmen mit insgesamt rund 120.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belegen eindrücklich, dass sich mit entsprechenden Projekten und Maßnahmen die Familienfreundlichkeit nachhaltig verbessern lässt. In diesem Sinn hat sich, entsprechende Aktivitäten vorausgesetzt, die Familienfreundlichkeit jedenfalls in den untersuchten Unternehmen deutlich verbessert. Die Studienergebnisse bestätigen somit, dass Veränderungen nicht nur möglich sondern auch ein Gewinn für alle Beteiligten sind.

(siehe dazu: Georg Wernhart, Stefan Halbauer, Markus Kaindl: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen. Working Paper Nr. 89, Wien 2018. Die Studie kann von der Website des Österreichischen Instituts für Familienforschung, www.oif.ac.at, heruntergeladen werden.)

7.2 Wirtschaftskammer Österreich

Seit dem Jahr 2012 hat sich viel getan. Umfragen zeigen, dass Arbeitnehmer/innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit insbesondere die Nähe zum Arbeitsplatz und flexible Zeiteinteilung (z. B. Gleitzeit, Telearbeit) wichtiger sind, als etwa die Höhe des Entgelts. Diese Botschaft ist auch bei den Unternehmen angekommen. Daher setzen viele auf Familienfreundlichkeit und lassen sich auditieren, nehmen am Staatspreis teil oder werden Mitglied der Plattform „Unternehmen für Familien“.

Familienfreundlichkeit nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert ein und entwickelt sich immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für einen erfolgreichen Standort.

Familienfreundlichkeit ist längst kein „Soft-Faktor“ mehr - die positiven Auswirkungen können klar an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen abgelesen werden. Höhere Motivation, mehr Leistung, weniger Krankenstandstage und Fehlzeiten, geringere Fluktuation sowie schnellere Rückkehr aus der Karenz sind nur einige Beispiele, die von auditierten Firmen genannt wurden.

Österreich „steuert“ in Sachen Familien- und Unternehmerfreundlichkeit in die richtige Richtung und gibt damit starke Impulse für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dennoch müssen kleine und mittlere Betriebe in puncto Familienfreundlichkeit gestärkt werden und entsprechende Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden. Ursprüngliche Anreize werden durch andere Werte und Erwartungen wie flexible Arbeitszeiten, Work Life Balance und leistungsorientierte Vergütung verdrängt.

Durch unsere wachstumsgeprägte Volkswirtschaft und angesichts des demographischen Wandels und des dadurch steigenden Fachkräftebedarfs ist es für Unternehmen wichtiger denn je, Familienfreundlichkeit als ihre Marke zu etablieren. Die Vereinbarkeit stellt eine der wichtigsten gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Ziele unserer Zeit dar.

7.3 Bundesarbeitskammer

Die Charta wird begrüßt. Sensibilisierungsmaßnahmen und Bekenntnisse zur Vereinbarkeit (Commitment-Urkunde) alleine reichen allerdings nicht aus. Verbindliche Maßnahmen wie etwa durch Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsmaßnahmen etc. sind zusätzlich

notwendig. Weiters braucht es auch entsprechende Rahmenbedingungen. Hier wurden im Berichtszeitraum wichtige Schritte gesetzt, weitere Maßnahmen müssen folgen.

Die Bundesarbeitskammer anerkennt das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als Maßnahme zur Herstellung eines größeren Bewusstseins bei den Unternehmensverantwortlichen im Sinne Vereinbarkeit.

Die vom Netzwerk bereit gestellten Beteiligungs- und Austauschmöglichkeiten richten sich an die Unternehmen, die eingeladen werden, sich über Maßnahmen der Vereinbarkeit auszutauschen. Dies wird von Seiten der Bundesarbeitskammer positiv gesehen.

7.4 Österreichischer Gewerkschaftsbund

Es gibt einige positive Vorbilder, die einiges für die Familienfreundlichkeit in ihren Unternehmen machen. Viele davon sind sich der Herausforderung um Attraktivität des eigenen Unternehmens sehr bewusst und wollen sich auch auf diesem Wege von der Konkurrenz abgrenzen, um die besten Mitarbeiter/innen zu bekommen und vor allem zu behalten. Auch das Interesse von Investoren und internationaler Konkurrenz daran, wie Unternehmen zur Arbeits- und Lebensqualität ihrer Mitarbeiter/innen beitragen, ist seitdem gestiegen. Die Sensibilität für dieses Thema wird dadurch bestimmt weiter voranschreiten. Dennoch gibt es noch immer genug zu tun - denn mit z. B. Home-Office Lösungen alleine ist ein Betrieb noch kein familienfreundlicher Betrieb.

Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat einen positiven Schwung für die Sensibilisierung mit sich gebracht. Viele Unternehmen tauschen sich gerne auch untereinander aus. Es werden Kontakte und Netzwerke darüber hinaus geknüpft, die auch zu anderen Themen miteinander in Verbindung stehen. Der Wunsch nach einer besseren Arbeits- und Lebensqualität für die Mitarbeiter/innen ist spürbar. Auch sind die beteiligten Unternehmen Vorbilder für andere und versuchen einander im positiven Konkurrenzkampf mit familienfreundlichen Maßnahmen zu überbieten. Die Plattform zeigt eine Vielzahl an Möglichkeiten auf und bringt Unternehmen auf neue Ideen für familienfreundliche Maßnahmen. Regelmäßige Netzwerktreffen könnten dazu beitragen, die Initiative am Laufen zu halten und den Kontakt untereinander zu verstärken.

7.5 Industriellenvereinigung

Das Thema Vereinbarkeit ist ein sehr wichtiges für viele Unternehmen, nicht erst seit 2012, aber in den letzten Jahren immer stärker. Dies resultiert auch aus den geänderten Ansprüchen von jungen Menschen an ihre Arbeitgeber und deren Einstellungen zu Arbeit generell. Vereinbarkeit wird auch für Männer ein immer wichtigeres Thema, was auch dazu beiträgt, dass sich viele Unternehmen mit diesem Thema noch stärker auseinandersetzen.

Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ hat einen guten Beitrag zur Verbesserung von Vereinbarkeit geleistet und erfreut sich zunehmender Beliebtheit, was man an der Anzahl der Mitglieder sieht. Die Industriellenvereinigung begrüßt es sehr, Teil dieses Netzwerks zu sein!

8 Rückmeldungen der Unternehmen der Strategieguppe

Der Strategieguppe „Bessere Vereinbarkeit Familie und Beruf“ gehörten neben den unterzeichnenden Institutionen die Vertreter/innen der Unternehmen VERBUND AG, Salzburger Aluminium Gruppe sowie Raiffeisen Holding NÖ-Wien an. Auch diese Unternehmen wurden eingeladen, Beiträge für den Evaluierungsbericht zu übermitteln. Dazu wurden diesen Unternehmen folgende Fragen übermittelt:

- Welche Schritte zur Förderung der Entwicklung einer nachhaltigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Sie in den letzten drei Jahren durch Maßnahmen auf Ebene Ihres Unternehmens initiiert?
- Wurden Öffentlichkeits-/PR-/Kommunikations-Aktivitäten in Ihrem Unternehmen initiiert, um die Sensibilisierung und Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen sowie einen Umdenkprozess zu fördern?
- Hat Ihr Unternehmen im Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf Studien/empirische Forschung bzw. Veranstaltungen, Tagungen, Wettbewerbe uvm. durchgeführt oder haben Sie gute Beispiele (Best Practices) vorgestellt?

Die angeschlossene Darstellung ist nach den aufgelisteten Fragen gegliedert.

Raiffeisen Holding NÖ-Wien

Die Raiffeisen Holding NÖ-Wien hat auch im Berichtszeitraum 2015 bis 2018 eine Reihe von familienfreundlichen Maßnahmen für ihre Mitarbeiter/innen gesetzt:

- Kinderbetreuungstage an schulfreien Tagen durch die „Flying Nannies“;
- laufende Kooperation mit Consentiv und dem Verein Rainbows zur Beratung und Begleitung der Mitarbeiter/innen und ihrer Familien in psychisch belastenden Situationen, sowohl in beruflichen als auch privaten Angelegenheiten;
- Vortragsreihe im April, Mai und Juni 2018 mit der Arbeitspsychologin, einem Gesundheits- und Notfallpsychologen und der Partnerfirma Consentiv, welche die Mitarbeiter/innen während ihrer Arbeitszeit besuchen konnten;
- über die Partnerfirma Consentiv stellt Raiffeisen nun auch eine FamilyApp zur mobilen Verwendung zur Verfügung;

- verpflichtender Dialog im Jahresgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in zum Thema Vereinbarkeit;
- Hinweis auf Angebote zur Vereinbarkeit in der Führungskräfteausbildung und dem dabei ausgegebenen "Führungskompass";
- zwei Mal pro Jahr findet ein Karenzfrühstück für Mitarbeiter/innen in Karenz statt, um den laufenden Informationsaustausch zu gewährleisten.

Die Angebote werden regelmäßig via Newsletter und über die wöchentlich erscheinende Raiffeisen Zeitung kommuniziert. Nachberichterstattungen finden sich in der zwei Mal jährlich erscheinenden „Raiffeisen kompakt“. Im Einzelfall werden auch die Sozialen Medien (wie etwa der Facebook-Account des Unternehmens) genutzt.

Raiffeisen hat durch die positive Re-Zertifizierung beim Audit *berufundfamilie* das staatliche Gütezeichen für eine familienfreundliche Personalpolitik 2018 erneut verliehen bekommen. 2014 wurde eine Standortanalyse für die Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Frauen, insbesondere für Mütter im Haus durchgeführt, bei der ca. 15 Frauen individuell befragt wurden und sich in einem anschließenden Workshop austauschen konnten. Die Ergebnisse wurden dem Vorstand zur Verfügung gestellt.

Salzburger Aluminium AG

Die Salzburger Aluminium AG (SAG) setzte die folgenden Schritte zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen:

Mitarbeiter/innen werden beginnend mit der Karenz bis hin zur Elternteilzeit unterstützt, auf die jeweilige familiäre Situation wird Rücksicht genommen. Auch werden viele verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle angeboten.

Nach der Geburt erhält jede/r Mitarbeiter/in als Geschenk ein speziell angefertigtes Babyoutfit, mit welchem der SAG-Nachwuchs herzlich willkommen geheißen wird.

Zur Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag wird nach Beendigung der Karenz ein „Rückkehrgespräch“ geführt, wobei alle Veränderungen und Neuerungen während der Abwesenheit besprochen werden. Die Mitarbeiter/innen werden auch während der Karenzzeit z. B. über anstehende Firmenveranstaltungen (welche teilweise auch mit der ganzen Familie besucht werden können) informiert und dazu eingeladen.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Gleitzeit und Teilzeit, haben die Mitarbeiter/innen in einem gewissen Rahmen die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit selbstständig einzuteilen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich erleichtert. Wo die Möglichkeit besteht, kann ein Teil der Arbeit auch vom Home-Office aus erledigt werden. Das Unternehmen versucht, stets individuell auf jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in einzugehen, Rücksicht zu nehmen und die passende Arbeitszeit gemeinsam zu definieren.

Weiters werden Sozialleistungen in Form von finanzieller Unterstützung durch das Unternehmen (z. B. Essenzuschuss) und den Betriebsrat angeboten (z. B. Heirats- und Geburtenzuschuss). Ein betriebliches Vorschlagswesen bindet die Mitarbeiter/innen aktiv in die Gestaltung des Unternehmenserfolges mit ein und gibt zusätzlich einen finanziellen Anreiz.

Im Jahr 2017 wurde eine SAG-Bibliothek an allen Standorten der SAG ins Leben gerufen, nach dem Motto „bring a book, take a book“. Jede/r Mitarbeiter/in hat somit Zugang zu einer großen Auswahl an verschiedenster Literatur (Romane, Sachbücher, Krimis, fremdsprachige Bücher etc.), darüber hinaus beinhaltet die Bibliothek auch Kinderbücher.

VERBUND AG

Das Unternehmen VERBUND AG initiierte zur Förderung der Entwicklung einer nachhaltigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten drei Jahren folgende Maßnahmen:

- Umsetzungsregelung des gesetzlich möglichen „Papamonat“ im Unternehmen zur aktiven Förderung der Väter;
- Aktualisierung der Informationen zu Karenz und Wiedereinstieg im Intranet;
- Ferienbetreuung von Kindern der Mitarbeitenden;
- der Punkt „Beruf und Privatleben“, der auf freiwilliger Basis besprochen werden kann, wurde im Mitarbeitergespräch verankert;
- neue Informationen über Pflege, Pflegefreistellung und Pflegekarenz wurden im Intranet zusammengefasst, um Betroffenen den Zugang zu Informationen zu erleichtern;
- das umfassende Beratungsangebot über ein Employee Assistance Programme wurde weiter verlängert.

Seit 2008 steigt die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie laufend.

Gefragt wurden die Unternehmen weiters, ob Öffentlichkeits-/PR-/Kommunikations-Aktivitäten im Berichtszeitraum initiiert wurden.

Raiffeisen Holding NÖ-Wien

Die Raiffeisen Holding NÖ-Wien hat mitgeteilt, dass das Unternehmensangebot regelmäßig via Newsletter und über die wöchentlich erscheinende Raiffeisen Zeitung kommuniziert wird. Nachberichterstattungen finden sich in der zwei Mal jährlich erscheinenden „Raiffeisen kompakt“. Im Einzelfall werden auch die Sozialen Medien (wie etwa der Facebook-Account des Unternehmens) genutzt.

Salzburger Aluminium AG

Die Salzburger Aluminium AG hat auf die Herausforderungen hingewiesen, einerseits flexibel zu sein und andererseits trotzdem eine gewisse Gleichberechtigung zu schaffen, niemanden zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Im Unternehmen waren dazu ein Umdenken und ein Lernprozess nötig, um sich von bestehenden Strukturen zu verabschieden und auch einmal etwas Neues zu versuchen. Dies wurde durch ständige Information, zahlreiche persönliche Gespräche, Sensibilisierung und Aufklärung für die Führungskräfte und verschiedene interne Aussendungen forciert.

Die Salzburger Aluminium Gruppe präsentiert sich auf ihrer Homepage als familienfreundlich und weist bereits in den Stellenausschreibungen besonders darauf hin.

Die Mitarbeiter/innen werden monatlich über ein internes Mitarbeitermagazin über die neuesten Entwicklungen im Unternehmen, umgesetzten Maßnahmen, Veranstaltungen etc. informiert. Vereinbarkeit von Job und Familie ist auch hier stets ein Thema. Außerdem werden laufend externe Anzeigen und Artikel geschaltet, in welchen das Unternehmen auf seine Vorteile und Maßnahmen zum Thema Familienfreundlichkeit aufmerksam macht.

Im Zuge des Projektes Betriebliches Gesundheitsmanagement („Xsund@work“) erhalten die Mitarbeiter/innen quartalsweise ein sogenanntes „Xsundheitsmagazin“ mit den verschiedensten Themen. Auch hier wird immer wieder auf Artikel, Beiträge und positive Inputs geachtet, welche Tipps für die ganze Familie bieten.

Als erfreulich für das Unternehmen wurde herausgestrichen, dass in der SAG vermehrt Väterkarenz in Anspruch genommen wird. Auch dies stellt für das Unternehmen ein wichtiges

Signal für Gleichberechtigung und familienfreundliches Denken dar. In der SAG ist man davon überzeugt, dass beständige Information zum Thema den Mitarbeitern/innen die Scheu davor genommen hat.

Derzeit gibt es ein Projekt innerhalb der SAG zur Identifikation von High Potentials, übergreifend für alle Standorte weltweit. Hier werden spezielle Weiterentwicklungs- und Karrierepläne in den Vordergrund gestellt. Auch eine Karenzzeit hemmt diese Karrieremöglichkeiten keineswegs, wie erst kürzlich bei einer Väterkarenz unter Beweis gestellt werden konnte.

Mittlerweile gibt es nicht mehr nur alleinerziehende Mütter im Unternehmen sondern auch alleinerziehende Väter. Selbstverständlich gilt hier für alle dieselbe Rücksichtnahme hinsichtlich Arbeitszeiteinteilung, Aufhebung der Kernarbeitszeiten, moderaten Besprechungsterminen, Möglichkeit für Home-Office während der Ferienzeit und vieles mehr.

VERBUND AG

Die VERBUND AG betreibt ihre Öffentlichkeits-/PR-/Kommunikations-Aktivitäten zum Thema Vereinbarkeit primär über laufende Information in internen Medien (im Intranet und in der Mitarbeiterzeitschrift „Kontakt“).

Als dritter Aktivitätsschwerpunkt wurde in den Unternehmen erhoben, ob Studien bzw. empirische Forschung oder Veranstaltungen, Tagungen, Wettbewerbe zum Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt oder gute Beispiele (Best Practices) vorgestellt wurden.

Raiffeisen Holding NÖ-Wien

Die Raiffeisen Holding NÖ-Wien hat auch zu diesem Punkt auf die positive Re-Zertifizierung beim Audit *berufundfamilie* und die neuerliche Verleihung des staatlichen Gütezeichens für eine familienfreundliche Personalpolitik 2018 sowie auf die Standortanalyse für die Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Frauen verwiesen.

Salzburger Aluminium AG

Die Salzburger Aluminium AG hat 2017 eine interne Befragung aller Mitarbeiter/innen zum Thema Familienfreundlichkeit durchgeführt. Es wurde das Angebot des Unternehmens vorgestellt und um die Bekanntgabe von Wünschen und Anregungen gebeten. Letztere wurden natürlich auch umgesetzt. Weiters werden den Mitarbeiter/innen spezielle Freizeit-, attraktive Urlaubsangebote sowie vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten (teilweise für die ganze Familie) durch speziell ausverhandelte Konditionen für SAG-Mitarbeiter/innen angeboten.

Für 2018/2019 sind bereits folgende familienfreundliche Maßnahmen geplant bzw. bereits in Umsetzung:

- eigener Zugang für karenzierte Mitarbeiter/innen zum Firmenintranet mit speziellen Informationen und Neuerungen im Unternehmen;
- ein „Kindertag“ mit vielen lustigen und interessanten Angeboten in den Ferien;
- ein Tag „Kids in Technik“;
- geplant: „Bring Dein Kind mit zur Arbeit“.

Das Unternehmen betont, überzeugt zu sein, dass noch einige Maßnahmen in den nächsten Jahren dazukommen werden, da die Mitarbeiter/innen diesbezüglich auch fordern. Außerdem bemüht man sich, auf dem Laufenden über Neuigkeiten und Möglichkeiten in diesem Bereich zu bleiben – selbstverständlich natürlich auch über die stets sehr interessante online Plattform www.unternehmen-fuer-familien.at.

VERBUND AG

In der VERBUND AG setzt man beim Thema Forschung, Veranstaltungen und Wettbewerbe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem auf den Erfahrungsaustausch im Rahmen von Netzwerkveranstaltungen.

9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Evaluierung der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sechs Jahre nach Unterzeichnung zeigt, dass die gemeinsame Zielsetzung auf die sich die Unterzeichner der Charta 2012 verständigt haben, nach wie vor sehr engagiert verfolgt wird.

Die unterzeichnenden Institutionen waren sowohl im eigenen Wirkungsbereich als auch in ihrer Öffentlichkeitsarbeit sehr aktiv. Die Anzahl der genannten Studien und Best Practices Darstellungen liegt nur geringfügig unter der Zahl jener, die bei der ersten Evaluierung im Jahr 2015 gelistet wurden. Dass die Anzahl der angeführten Tagungen und Wettbewerbe geringer ist als im Zeitraum zwischen 2012 und 2015, mag auch damit zusammenhängen, dass vereinzelt ein grundsätzliches Statement zur Bedeutung derartiger Maßnahmen abgegeben wurde, die umgesetzten Projekte aber nicht einzeln genannt wurden.

Angemerkt wird in diesem Zusammenhang, dass die unterzeichnenden Institutionen in unterschiedlichem Umfang über ihre Maßnahmen berichtet haben und dass der Grad der Detaillierung in den ausgefüllten Erhebungsblättern variiert, was sich auch im Bericht widerspiegelt.

Auch die Unternehmen, die in der Strategiegruppe vertreten waren und in die vorliegende Evaluierung eingebunden waren, belegen mit vielfältigen Aktivitäten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen ihres Unternehmens ist und dass kreative Lösungen für die Herausforderungen, welche die Vereinbarkeit im beruflichen Alltag mit sich bringt, möglich und realisierbar sind.

Die Frage nach der Entwicklung der Familienfreundlichkeit seit 2012 wird einhellig dahingehend beantwortet, dass das Thema verstärkt wahrgenommen wird, dass sich einiges verbessert hat, dass es aber auch weiterhin noch viel zu tun gibt.

Zusammenfassend lässt sich nach sechs Jahren Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht zuletzt auf Basis der vorliegenden Evaluierungsergebnisse feststellen, dass die gemeinsame Zielsetzung zu nachhaltigen Maßnahmen und zu einer breiteren gesellschaftlichen Verankerung der Thematik geführt hat. Somit gibt es eine solide Basis, die erwarten lässt, dass auch künftige Herausforderungen mit viel Engagement bewältigt werden.

10 Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“



Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Präambel

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der wichtigsten wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Anliegen, das sowohl die Familien als auch die Unternehmen, Organisationen und Institutionen sowie die Gesellschaft betrifft und für das alle Verantwortung tragen. Es gilt daher, dieses Thema auch politisch zu fördern und darüber hinaus die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zu schaffen.

Wir Unterzeichnende sind der Auffassung, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf neben ausreichender Infrastruktur und gesetzlichen Rahmenbedingungen auch ein Bewusstseinswandel entscheidend ist.

Wir anerkennen und schätzen, dass sich Frauen und Männer in vielfältiger Weise für ihre Familien verantwortlich fühlen: Sie brauchen Zeit zur Pflege der Beziehung mit ihren Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, zur Betreuung von Kleinstkindern, zur Begleitung von Kindern und Jugendlichen im Heranwachsen und zur Gewährleistung von Hilfe für pflegebedürftige Angehörige.

Wir sind der Auffassung, dass die Implementierung und der Ausbau von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen, Organisationen und Institutionen unter vielen Gesichtspunkten wichtig sind:

- Eine familienbewusste Arbeitswelt ermöglicht den Menschen, eine eigenständige materielle Absicherung durch Erwerbsarbeit zu erfahren und gleichzeitig Familie zu leben.
- Die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit ist die Basis für gelingende Beziehungen und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer.
- Vereinbarkeitspolitik ist für die Gesellschaft unverzichtbar, um die Herausforderungen des demografischen Wandels, der Kinderbetreuung und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu bewältigen.
- Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen können sich Unternehmen im Wettbewerb um Arbeitnehmer/innen aller Qualifikationsstufen als attraktive Arbeitgeber/innen positionieren und die Bindung und Motivation der bei ihnen Beschäftigten erhöhen.
- Auch die Arbeitnehmer/innen tragen durch die Berücksichtigung betrieblicher Interessen dazu bei, dass die Unternehmen in die Lage versetzt werden, auf die familienbedingten Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter/innen einzugehen.

So gesehen setzen dauerhafter Wohlstand, Wirtschaftswachstum und gesellschaftlicher Zusammenhalt eine gelingende Vereinbarkeitspolitik voraus.

Schlüsselrolle der Unternehmen, Organisationen, Institutionen, Führungskräfte und Kollegenschaft

Unternehmen, Organisationen, Institutionen, Führungskräften und Kollegenschaft kommt eine Schlüsselrolle im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu.

Sie

- haben einen wesentlichen Anteil daran, wie Familienfreundlichkeit als Teil der Kultur im Unternehmen, in der Organisation oder Institution anerkannt und im Berufsalltag umgesetzt wird,
- können durch Nutzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, durch ein kreatives Management von Elternkarenz und Elternteilzeit sowie durch organisatorische Flexibilität eine Balance von Familie und Beruf ermöglichen,
- können damit auch sicherstellen, dass die durch Familienarbeit - auch während Phasen der Erwerbsunterbrechung - zusätzlich erworbenen sozialen Fähigkeiten genutzt werden.

Wir sind davon überzeugt und wissen aus Erfahrung, dass sowohl die Übernahme von Betreuungsleistungen neben der Erwerbstätigkeit als auch die Unterstützung beim Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen durch familienbewusste Personalpolitik gelingen können.

Zahlreiche Unternehmen, Organisationen und Institutionen bieten bereits familienbewusste Maßnahmen an, die sie auch mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausbauen wollen. Wir fordern alle Verantwortungsträger/innen in Unternehmen, Organisationen und Institutionen auf, diesen Weg weiter zu gehen.

Gemeinsame Zielsetzung

- I Mit der Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen wir ein Zeichen setzen und dazu auffordern, die Entwicklung einer nachhaltigen und proaktiven Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Maßnahmen auf Ebene der Unternehmen, Organisationen und Institutionen zu fördern.

II Wir wollen in unserem eigenen Verantwortungsbereich Sensibilisierung und Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen und einen Umdenkprozess fördern und treten dafür ein,

- dass die Übernahme und Wahrnehmung von Familienpflichten durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Führungskräften, Kollegen und Kolleginnen mitgetragen wird und zu keinen beruflichen Nachteilen führt,
- dass die Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in den Unternehmen u.a. durch geeignete Prozesse kontinuierlich und systematisch verbessert wird,
- dass die rechtlichen Möglichkeiten für flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle genutzt und wenn notwendig ausgebaut werden und
- dass im Zusammenwirken mit der Politik bedarfsgerechte und verlässliche Services (Kinderbetreuungseinrichtungen und sonstige Unterstützungen) zur Verfügung stehen.

III Wir sind von dem Bewusstsein getragen, dass Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter/innen zu konzipieren sind. Unter den vielen möglichen Einzelmaßnahmen ist für uns besonders wichtig,

- familiäre Verpflichtungen, insbesondere Betreuungspflichten bei der Arbeitsorganisation und Sitzungskultur zu berücksichtigen,
- familienbedingte Teilzeitarbeit auch für Führungskräfte auszubauen,
- eine kritische Auseinandersetzung mit der immer noch verbreiteten "Anwesenheitskultur" einzuleiten und
- geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen hinsichtlich Betreuungspflichten zu hinterfragen.

Vorhandene Informationen über positive Erfahrungen mit Maßnahmen sowie über Angebote zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sollen gesammelt und verbreitet werden.

IV Wir rufen alle Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft dazu auf, die Chancen familienbewusster Maßnahmen im Interesse der Österreichischen Gesellschaft in ihrem eigenen Wirkungsbereich aktiv zu nutzen und ihre Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar zu machen.

- V Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend wird alle drei Jahre ab Unterzeichnung dieser Charta evaluieren, inwieweit sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert hat.

Wien, 21. Mai 2012



Bundesminister Dr. Reinhold Mitterlehner
Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend



Präsident Dr. Christoph Leitl
Wirtschaftskammer Österreich



Präsident Mag. Herbert Tumpel
Bundesarbeitskammer



Präsident Erich Foglar
Österreichischer Gewerkschaftsbund



Generalsekretär Mag. Christoph Neumayer
Industriellenvereinigung

11 Commitment-Urkunde – „Unternehmen für Familien“

Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als eines der wichtigsten gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Anliegen unserer Zeit, setzt eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt und ein partnerschaftliches Miteinander aller Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gemeinden und Gesellschaft voraus.

Als Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ sehen wir es als unsere Aufgabe, Bewusstsein und Akzeptanz für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt in unserem eigenen Verantwortungsbereich zu schaffen. Wir setzen uns gemeinsam mit anderen Unternehmen und Gemeinden dafür ein, dieses Thema durch unser Engagement in der Öffentlichkeit weiterzutragen und möchten unsere Geschäftspartner sowie Kundinnen und Kunden bzw. Bürgerinnen und Bürger einladen, mit uns diesen Weg zu gehen.

Mit unserem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen wir uns dazu, die Familie in den Fokus unseres Handelns zu stellen und tragen die Familienpflichten der Einzelnen innerhalb unseres Unternehmens bzw. unserer Gemeinde mit. Das Gestalten einer familienfreundlichen Gesellschaft ist einerseits in der Arbeitswelt durch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch in den Gemeinden bei der Schaffung eines familienfreundlichen Lebens- und Wohnumfelds von großer Bedeutung.

Als unterstützender Partner des Netzwerks leisten wir aktiv einen Beitrag, Österreich zum familienfreundlichsten Land Europas zu machen. Denn mit unserem Engagement für mehr Familienfreundlichkeit setzen wir nicht nur Akzente innerhalb des Unternehmens und der Gemeinde, sondern auch über die jeweiligen Grenzen hinaus.

Wir haben die Teilnahmebedingungen des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ gelesen und stimmen diesen mit unserer Unterzeichnung der Commitment-Urkunde zu.

12 Anhang (Erhebungsblatt)

Erhebungsblatt betreffend Maßnahmen initiiert im Rahmen der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Berichtszeitraum 2015-2018

Bitte berücksichtigen Sie alle Maßnahmen und Aktivitäten, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen sollen.

Wichtige Informationen zur Beantwortung

- Bitte nennen Sie alle **neu initiierten Maßnahmen und Aktivitäten** seit dem Zeitpunkt der ersten Evaluierung im Sommer 2015. Der konkrete Berichtszeitraum wird mit **1. Juli 2015 bis 30. Juni 2018** festgelegt.
- Bitte geben Sie keine geplanten bzw. zukünftigen Projekte im Rahmen der Evaluierung bekannt.
- Bitte verfassen Sie die Antworten im Anschluss an die jeweilige Frage direkt im Dokument.
- Bitte beachten Sie, dass die Beschreibung der Maßnahmen wesentliche Informationen wie die Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Aktivität im **Umfang von mind. 10 bis max. 20 Zeilen** umfasst. Aufgrund der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit ist es ein Ziel, die Berichte sowohl auf eine einheitliche Länge als auch auf ein gleiches Detailniveau zu bringen.
- Weiterführende Informationen (z.B. Broschüren, Veranstaltungsprogramme etc.) können ebenfalls übermittelt werden, wenn diese der Evaluierung dienen.
- Maßnahmen, an denen mehrere Institutionen beteiligt waren und die daher mehrfach gemeldet wurden, werden nur einmal im Zusammenfassenden Bericht beschrieben, aber für die jeweilige Institution gewertet.
- Bitte nennen Sie nur **Maßnahmen und Aktivitäten auf Bundesebene**.
- Bitte beantworten Sie Frage 5 ebenfalls im Umfang von mind. 10 bis max. 20 Zeilen.

Bitte orientieren Sie sich bei der inhaltlichen Zuordnung Ihrer Maßnahmen wie folgt (demonstrativ, nicht abschließend):

1. Interne Maßnahmen für die Mitarbeiter/innen.
2. PR, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit: hier zählen Broschüren, die Unterstützung von Initiativen und vor allem auch „Unternehmen für Familien“ dazu.
3. Durchgeführte Studien sowie Best Practices (Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung, Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen).
4. Veranstaltungen, Workshops, Tagungen, Staatspreis „Familie & Beruf (vormals „Unternehmen für Familien“), Zertifikatsverleihungen von Auditierungsverfahren der Familie & Beruf Management GmbH, Messen, Arbeitskreise, Wettbewerbe.

Kontakt für Rücksendung der Formulare:

Bitte retournieren Sie das Erhebungsblatt per E-Mail (als Word im Anhang) bis spätestens **20. Juli 2018** an das Bundeskanzleramt, Sektion V, an

familienpolitik@bka.gv.at

Für Rückfragen: Dr. Elisabeth Lercher-Schenk, +43 1 53115 633295

Die Ergebnisse dieser Erhebung werden in einem zusammenfassenden Evaluierungsbericht zur Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ dargestellt, der den teilnehmenden Unterzeichnern der Charta bzw. deren Nachfolger/innen sowie den weiteren Mitgliedern der Strategiegruppe, welche die Charta erarbeitet haben, zur Verfügung gestellt wird.

Wir danken sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

1. Welche Schritte zur Förderung der Entwicklung einer nachhaltigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Sie in den letzten drei Jahren durch Maßnahmen auf Ebene Ihrer Organisation initiiert?

Bitte führen Sie jede Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzeln an und gehen Sie insbesondere auf folgende Punkte ein:

- Genauer Titel der Maßnahme
- Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Maßnahme
- Welche Zielgruppe(n) soll(en) erreicht werden?

2. Welche Aktivitäten haben Sie gesetzt, um die Sensibilisierung und Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen sowie einen Umdenkprozesses zu fördern.

Wurden Öffentlichkeits-/PR-/Kommunikations-Aktivitäten im genannten Themenbereich durch Ihre Institution initiiert?

Bitte führen Sie jede Aktivität zur Förderung der Sensibilisierung und Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen einzeln an und gehen Sie insbesondere auf folgende Punkte ein:

- Genauer Titel der Aktivität
- Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Aktivität
- Welche Zielgruppe(n) soll(en) erreicht werden?
- Beschreibung des Umsetzungskonzepts z.B. durch Mediaplan (strategisch und zeitlich), Medieneinsatz und Kommunikationskanäle, Mediaanalysen und -clippings zu PR-Aktivitäten

3. Welche Maßnahmen hat Ihre Institution gesetzt, um die Sammlung und Verbreitung von vorhandenen Informationen über positive Erfahrungen mit Maßnahmen sowie Angebote zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben?

Wurden seitens Ihrer Institution Studien/empirische Forschung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder familienfreundliche Maßnahmen durchgeführt?

Werden gute Beispiele und positive Erfahrungen mit Maßnahmen sowie Angebote zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich gesammelt und öffentlich vorgestellt, beispielsweise als Best Practices?

Bitte führen Sie jede Studie bzw. Vorstellung guter Beispiele einzeln an und gehen Sie insbesondere auf folgende Punkte ein:

Bei „Studien“:

- Genauer Titel der Studie/empirischen Forschung
- Beschreibung des Inhalts, der Zielsetzung, der methodischen Herangehensweise und der Zielgruppe
- Zentrale Ergebnisse der Studie/empirischen Forschung

Bei „Vorstellung guter Beispiele“

- Genauer Titel der Maßnahme
- Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Darstellung (in welchem Medium/Kommunikationskanal, in welcher Darstellungsform
- Welche Zielgruppe(n) soll(en) erreicht werden?

4. Welche Aktivitäten wurden in Hinblick auf einen Aufruf aller Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft von Ihrer Institution gesetzt, um die Chancen familienbewusster Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich aktiv zu nutzen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar zu machen?

Wurden Veranstaltungen, Tagungen, Wettbewerbe uvm. durchgeführt?

Bitte führen Sie jede Aktivität einzeln an und gehen Sie insbesondere auf folgende Punkte ein:

- Genauer Titel der Aktivität
- Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Aktivität
- Welche Zielgruppe(n) soll(en) erreicht werden?
- Beschreibung des Umsetzungskonzepts z.B. durch Programmablauf, Expertenbeiträge, Mediaclippings zu den Veranstaltungen u.ä.

5. Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ wurde aufbauend auf der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ins Leben gerufen, in dieser Initiative lebt der Grundgedanke der Charta weiter. Die Commitment-Urkunde ist das Bekenntnis Österreichs Unternehmen und Gemeinden zur Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich. Ihre Institution ist Unterstützer von „Unternehmen für Familien“. Als Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer/innen- bzw. Arbeitgeber verfügen Sie über großes Fachwissen und durch den Einblick in die Praxis kennen Sie die Bedürfnisse der Familien, der Mitarbeiter/innen und der Unternehmen in Österreich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wie schätzen Sie die Entwicklung in der Familienfreundlichkeit in Unternehmen seit Unterzeichnung der Charta „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ im Jahr 2012 ein?

Wie bewerten Sie die Initiative Netzwerk „Unternehmen für Familien“ www.unternehmen-fuer-familien.at , die sich seit Gründung im Jahr 2015 für mehr Familienfreundlichkeit einsetzt?

Bearbeitung durch:

Ansprechperson:

Kontakt:

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Gesamtumsetzung: Familienpolitische Grundsatzabteilung, V/9

Fotonachweis: BKA/Hans Hofer

Wien, Dezember 2018

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an familienpolitik@bka.gv.at.

Bundeskanzleramt

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 531 15-0

familienpolitik@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at