

Wettbewerbsbericht

Frauen- und familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs 2001

	SEITE
1. Taten statt Worte	2
2. Der Wettbewerb	4
3. Die Wettbewerbskriterien	6
4. Die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe Vorarlbergs 2001	7
4.1 Siegerbetrieb in der Kategorie Wirtschaftsunternehmen bis 100 MitarbeiterInnen	
4.2 Siegerbetrieb in der Kategorie Wirtschaftsunternehmen über 100 MitarbeiterInnen	
4.3 Siegerbetrieb in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen	
5. Der Preis	10
1. Teilnehmende Betriebe 2001	11

1. Taten statt Worte

Die Initiative „Taten statt Worte“ gibt es in Deutschland, der Schweiz und Österreich. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Situation der Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern. Der Name ist Programm: Nicht nur mit Worten, sondern vor allem mit speziell abgestimmten Maßnahmen sollen private und öffentliche Unternehmen dazu motiviert werden, die Chancengleichheit der Frauen in der Praxis umzusetzen.

Betriebe unterscheiden sich kaum noch durch ihre Technologie, sondern nur noch durch die Qualität ihrer MitarbeiterInnen. Der Weg zu leistungsfähigen MitarbeiterInnen führt unumgänglich über eine entsprechende Personalpolitik. Betriebliche Frauen- und Familienförderung stärkt die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

Wer das Potenzial weiblicher Arbeitskraft erkennt und zu nutzen versteht, wer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt, wird motivierte und engagierte Arbeitskräfte erhalten. Der Lohn: Weniger Krankenstände und Fehlzeiten, ein positives Arbeitsklima, ein großes Imageplus am Arbeitsmarkt. Oder anders ausgedrückt: ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Frauen- und Familienförderung

Der gesellschaftliche Wandel, die Auflösung traditioneller Rollenfixierungen, ein hoher Bildungsgrad bei Frauen führen unter anderem dazu, dass das Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit auch in der Personalpolitik vieler Betriebe Einzug hält. Wer Gleichstellung und partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in allen Lebensbereichen fördert und es erleichtert, Beruf und Familie zu vereinbaren, stärkt auch die Position von Familien und verbessert damit das wirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale Leben zum Nutzen aller.

Familiäre Veränderungen sind ein normaler Bestandteil des Privatlebens, genauso wie ein Wechsel des Arbeitsortes, des Betriebes oder des Aufgabenbereiches Bestandteil des Berufslebens ist. Beiden Veränderungspotenzialen aus Sicht der Frauen als auch aus Sicht der Familien gleichermaßen positiv entgegenzutreten, sollte Aufgabe moderner Personalpolitik sein. Veränderten beruflichen Einsatzwünschen und -möglichkeiten – durch Familienphasen entstanden – in Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu entsprechen, darin zeigt sich zeitgemäße und flexible MitarbeiterInnenführung. In der Familie trainierte Schlüsselqualifikationen wie Teamführung, Organisationstalent, Entscheidungs- und Konfliktfähigkeit werden damit anerkannt.

Betriebliche Frauenförderung

Die Frauenförderung in Betrieben beginnt mit dem Werben um weibliche Arbeitskräfte und mit dem Werben um MitarbeiterInnen auch für Bereiche und Positionen, in denen Frauen bisher wenig vertreten sind. Die Qualifizierung und Aufstiegsförderung bereits beschäftigter Frauen gehören ebenso dazu wie Regelungen, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen erleichtert (z.B. durch die Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen). Aus Karenz und Teilzeitbeschäftigung sollen sich keine Nachteile ergeben.

Betriebliche Familienförderung

Die betriebliche Familienförderung setzt sich zum Ziel, sämtlichen Familienmitgliedern, also sowohl berufstätigen Müttern und Vätern als auch deren Kindern ein besseres und zeitgemäßes Zusammenleben zu ermöglichen. Familienförderung ist das Bereitstellen einer geeigneten Infrastruktur (z.B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Förderung von Vätern in Karenz).



(Die Siegerbetriebe bei der Prämierung)

2. Der Wettbewerb

Der von der Vorarlberger Landesregierung 1998 ins Leben gerufene Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs“ versteht sich als Anreiz Unternehmen die eigeninitiativ frauen- und familienfreundliche Maßnahmen ergreifen, durch eine landesweite Auszeichnung zu unterstützen und ihr Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Förderung der Chancengleichheit öffentlichkeitswirksam anzuerkennen. Dadurch sollen auch andere zur Nachahmung angeregt werden.

Der Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe Vorarlbergs“ ist eine gemeinsame Initiative des Frauenreferates, Familienreferats und der Abteilung für allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten der Vorarlberger Landesregierung und wurde im Jahre 2001 zum dritten Mal durchgeführt. Am Wettbewerb 2001 beteiligten sich **25 Betriebe** (15 Wirtschaftsunternehmen und 10 Non-Profit-Betriebe). Somit stieg die Zahl der öffentlich anerkannten „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe in Vorarlberg“ insgesamt auf 61 Betriebe!

Die Auswertung der Betriebe fand anhand eines Fragebogens statt. Betriebe, die in die engere Auswahl kamen wurden besucht. Dabei wurden offene Fragen geklärt, Angaben in den Fragebögen geprüft und persönliche Gespräche mit GeschäftsführerInnen und MitarbeiterInnen geführt. Alle teilnehmenden Betriebe wurden nach identem Vorgehen unter gleichen Bedingungen geprüft. Eine unabhängige Jury fällt die endgültige Entscheidung.

Die Mitglieder der Jury 2001

- Mag. Monika Lindermayr, Leiterin des Frauenreferates der Vorarlberger Landesregierung
- Mag. Sabine Rudigier, Landesfrauensekretärin des ÖGB Vorarlberg
- A.o. Prof. Dr. Manfred Auer, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Organisation und Lernen, Universität Innsbruck
- Josefine Winkler, Vizepräsidentin der Arbeiterkammer Vorarlberg
- Ilse Giesinger, Bundesrätin und Vorsitzende „Frau in der Wirtschaft“
- Mag. Michaela Wagner, Geschäftsführerin der Industriellenvereinigung Vorarlberg

Die Jury verfasste zu der von ihr getroffenen Entscheidung ein **gemeinsames Kommuniqué**:

"Die Jury hat die Entscheidung nach zwei Bewertungsschritten und eingehender Diskussion getroffen. Zunächst wurden die Antworten aus den Fragebogen mit Punkten ausgewertet, dann individuell bewertet.

Die Jury ist sich im Klaren, dass die teilnehmenden Unternehmen nur bedingt vergleichbar sind. Die in den Betrieben getroffenen frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen transportieren Haltungen und Einstellungen, die durch die Interviewberichte der Projektbegleiterin untermauert wurden. Diese Haltungen und Einstellungen werden als gemeinsamer Nenner angesehen, der für große und kleine Betriebe gleichermaßen Gültigkeit hat. Generell lobenswerte Aktivitäten noch einmal zu werten ist nicht einfach. Umso beachtlicher ist, dass sich die teilnehmenden Betriebe dem Ranking gestellt haben.

Das sich durch die Teilnahme am Wettbewerb manifestierende Bekenntnis zu Frauen- und Familienfreundlichkeit ist nach Ansicht der Jury generell sehr positiv zu bewerten. Alle teilnehmenden Betriebe haben einen großen Beitrag zur Bewusstseinsbildung geleistet und werden als vorbildlich angesehen. Frauen- und Familienfreundlichkeit ist ein permanenter gesellschaftlicher und damit auch wirtschaftlicher Prozess. Dieser Weg hört nie auf. Aber es lohnt sich, den Weg einzuschlagen."

Folgende Fotos zeigen die Vertreter der Siegerbetriebe bei der bei der Übergabe der Urkunde durch LH Sausgruber



(Firma Heron)



(Firma Suchard)



(VlbG. Kinderdorf)

3. Die Wettbewerbskriterien

1) Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften

Bewertet wurden die prozentuale Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften und die Chancen und Möglichkeiten von Frauen, Führungsaufgaben - bei Bedarf auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen - übernehmen zu können.

2) Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten

Zur Bewertung gelangte das Angebot von Gleitzeit- und Teilzeitmöglichkeiten. Aus den flexiblen Arbeitszeiten bilden sich meist neue Arbeitsformen (z.B. Jobsharing). Auch auf diese Flexibilität wurde geachtet. Die Betriebe hatten die Möglichkeit, individuelle Beispiele anzuführen. Diese individuellen Lösungen wurden nur dann zur Bewertung herangezogen, wenn sie die Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“ unterstützen.

3) Weiterbildungsangebote

Neben dem Angebot von internen und externen Weiterbildungsveranstaltungen wurde besonders darauf geachtet, ob weibliche Mitarbeiterinnen und vor allem TeilzeitmitarbeiterInnen diese Möglichkeiten wahrnehmen können (Chancengleichheit). Die Rücksichtnahme auf familiäre Bedürfnisse bei der Planung von Weiterbildungsveranstaltungen gelangte ebenfalls in die Bewertung.

4) Einbindung während der Karenz und Unterstützung beim Wiedereinstieg

Dieser Bereich stellte ein Schwerpunktthema dar. Einmal wurde darauf geachtet, wie viele MitarbeiterInnen nach dem Karenzurlaub wieder ins Unternehmen zurückgekommen sind und wie viele davon noch im Unternehmen sind. Bewertet wurden zudem betriebliche Kontaktmöglichkeiten während der Karenzzeit, die Möglichkeiten der Weiterbildung während des Karenzurlaubes, flexible Regelungen und spezielle Förderungen, die den Wiedereinstieg erleichtern.

5) Unterstützung der MitarbeiterInnen in Bezug auf Vereinbarkeit „Familie und Beruf“

In dieser Rubrik wurde nach unterstützenden Maßnahmen bei der Organisation der Kinderbetreuung und nach dem Angebot von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen gefragt.

6) Themenspezifische Projekte in Planung

Betriebe, die konkrete frauen- oder familienfreundliche Maßnahmen in Planung hatten, konnten noch einmal punkten.

7) Verankerung des Themas „Frau und Familie“ in den Unternehmensgrundsätzen

Das Vorhandensein einer klaren schriftlichen Aussage zum Thema „Frauen- und Familienförderung“ im Leitbild, in Unternehmensgrundsätzen, in Führungsrichtlinien oder der Firmenphilosophie wurde bewertet.

4. Die „frauen- und familienfreundlichsten Betriebe Vorarlbergs 2001

4.1 Siegerbetrieb in der Kategorie Wirtschaftsunternehmen bis 100 MitarbeiterInnen

Firma Heron Robotunits GmbH
Kaiser Franz Josef Str. 35
A-6890 Lustenau

Kontaktperson: Bettina Beer

Tel.: 05577 / 86 909

Fax: 05577 / 86 909-19

E-Mail: bettina.beer@robotunits.com

Die Firma **Heron Robotunits GmbH aus Lustenau** beschäftigt derzeit 72 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 14 davon sind weiblich. Bei der Firma Heron Robotunits ist das Thema „Frauen- und Familienfreundlichkeit“ Bestandteil der Firmenphilosophie, die darauf abzielt, dass sich alle MitarbeiterInnen mit ihrer ganzen Persönlichkeit im Betrieb wohl fühlen und entwickeln können. Das Unternehmen ist im Metallgewerbe und der Automatisierungstechnik tätig. Trotz eines eher geringen Frauenanteiles von 18 % werden die Bereiche Personal, Buchhaltung und Öffentlichkeitsarbeit von Frauen geführt. Zwei dieser drei **weiblichen Führungskräfte** arbeiten derzeit in Teilzeitmodellen. Die Bereiche Controlling und Büroorganisation sind ebenfalls in der Verantwortung von weiblichen Mitarbeiterinnen. Der Betrieb hat individuelle, flexible Teilzeitlösungen (zwischen 40 % und 75 %). Es ist auch möglich, die Arbeit mit nach Hause zu nehmen.

Eine **betriebseigene Kinderbetreuungsstätte**, in der die Kinder im Alter von eineinhalb Jahren bis zum Kindergarteneintritt 30 h / Woche betreut werden, unterstützt MitarbeiterInnen aktiv in der besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie. Freie Kinderbetreuungsplätze werden an Kinder aus der Gemeinde vergeben. Somit kann immer eine 100 %-ige Auslastung der Kindergruppe erreicht werden.

Der **Aus- und Weiterbildung** kommt in diesem Betrieb große Bedeutung zu. Um dem ganzheitlichen Ansatz gerecht zu werden, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, mit externen Trainern und Coaches zusammen zu arbeiten.

Erwähnenswert sind die zahlreichen **familienfreundlichen Maßnahmen** in diesem Betrieb. Die Familien der MitarbeiterInnen werden, wenn immer möglich eingeladen, sei es zu Betriebsfeiern oder beispielsweise auch zu innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsseminaren. Bei Einstellungsgesprächen bietet das Unternehmen auch den Ehepartnern oder Lebensgefährten die Möglichkeit an, das Unternehmen direkt kennen zu lernen. Weihnachtsgutscheine werden so ausgewählt, dass sie für die Familie gemeinsam einlösbar sind (z.B. Pizzeria-, Kinogutscheine). Für dieses Jahr ist ein **Tag der offenen Tür nur für Familienangehörige** geplant.

4.2 Siegerbetrieb in der Kategorie Wirtschaftsunternehmen über 100 MitarbeiterInnen

Suchard – Schokolade GmbH, Bludenz
Fohrenburgstrasse 4
A- 6700 Bludenz

Kontaktperson: Mag. Sigrid Heinzle

Tel.: 05552/ 609 322

Fax: 05552/ 609 360

E-Mail: sheinzle@krafteurope.com

Homepage: www.suchard.at

Die Gewinnerin in der Kategorie „Wirtschaftsunternehmen über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ist die **Firma Suchard – Schokolade GmbH in Bludenz**. Die Firma Suchard, ein Kraft Foods Unternehmen, beschäftigt derzeit 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil beträgt 43 %. In diesem Betrieb gibt es seit längerem das **Projekt „Fit & Aktiv“** mit den Themenschwerpunkten Familie & Beruf, Arbeitszeitmodelle, mentales und physisches Wohlbefinden. Sukzessive werden von den Projektverantwortlichen Maßnahmen zur Steigerung der Arbeits- und Lebensqualität umgesetzt. Beispielsweise gibt es einen firmeninternen Service-Katalog **„Ma´ hilft sich bei Suchard“**, in dem neben Sportangeboten und Vergünstigungen für MitarbeiterInnen auch über Familien-, Gemeindeförderungen, über Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie Schülerhorte, Spielgruppen, Babysitterdienste, Hilfen für Haushalt und Garten u. dgl. übersichtlich informiert wird. Daneben werden zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt. So kann beispielsweise das **Kantineessen auch mit nach Hause** genommen werden. In besonderen Fällen ist die Kantine für Familienangehörige geöffnet. Letztes Jahr wurde ein **Familien-Erlebnistag** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien organisiert. Aufgrund des großen Erfolges ist diese Aktion für heuer bereits in Planung. Die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zu Weihnachten und Ostern bis zum 14 Lebensjahr ein „süßes Kinderpäckle“.

Im Projektbereich **„Flexible Arbeitszeitmodelle“** werden neue Arbeitszeitmodelle wie flexible Teilzeit mit einem Jahresarbeitszeitkonto, Schichtmodelle und Heimarbeit als Pilotversuche erprobt. Beispielsweise wurde einer Mitarbeiterin im Logistikbereich wegen eines familiär bedingten Umzuges nach Innsbruck ein Telearbeitsplatz eingerichtet. Diese Mitarbeiterin arbeitet einen Tag /Woche in der Firma in Bludenz, die restliche Arbeitszeit erbringt sie von zu Hause aus.

Erwähnenswert ist auch die **aktive Gestaltung des Wiedereinstieges** vor Ablauf der Karenzzeit mit den betroffenen Mitarbeiterinnen. Im Zuge der neuen Kinderbetreuungsgeld-Regelungen (2,5 Jahre Bezug) verlängert die Firma Suchard ab sofort den Karenzurlaub **unter Aufrechterhaltung des Kündigungsschutzes** um 6 Monate von 2 Jahren auf 2,5 Jahre (sog. **Anschlusskarenz**).

Das vom Mutterkonzern erarbeitete Konzept **„Diversity bei Kraft Foods“** dient als Impulsgeber und Richtlinie zur Umsetzung von Maßnahmen der besseren Vereinbarkeit und Chancengleichheit.

4.3 Siegerbetrieb in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen

Vorarlberger Kinderdorf
Kronenhaldenweg 2
A-6900 Bregenz

Kontaktperson: Alice Hagen-Canaval

Tel.: 05574/ 4992-56

Fax: 05574/ 4992-55

E-Mail: avd@voki.at

Den 1. Platz in dieser Kategorie Non-Profit-Unternehmen gewinnt das **Vorarlberger Kinderdorf**, das derzeit 126 MitarbeiterInnen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 67 %. In diesem Betrieb wird großen Wert auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung gelegt. Bei der Verteilung von Führungsaufgaben wird auf ein **ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften** geachtet. Dieses Prinzip ist schriftlich in den Führungsgrundsätzen verankert. Dementsprechend sind viele **Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen** zu finden, auch als Teilzeitkräfte. Beispielsweise führt die Leiterin des Bereiches „Ambulanter Familiendienst“ als Teilzeitkraft (25 Stunden pro Woche) 30 MitarbeiterInnen. Besonders die **hohe Flexibilität und innovativen Lösungsansätze** des Vorarlberger Kinderdorfes überzeugten in der Wertung. Alle MitarbeiterInnen haben eine vereinbarte Jahresarbeitszeit, bis auf wenige – betrieblich notwendige – Ausnahmen kann eine flexible und individuelle Zeiteinteilung in Anspruch genommen werden. 60% aller Frauen und 45% der Männer arbeiten in **Teilzeitmodellen**.

Seit diesem Jahr gibt es ein **Zeitansparungsmodell für längere Abwesenheiten** (Sabbatregelung), was selbst vom Geschäftsführer demnächst in Anspruch genommen wird. Beim Vorarlberger Kinderdorf kommt dem Thema „**Weiterbildung**“ eine hervorragende Bedeutung zu. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhalten ein jährliches Weiterbildungsbudget und können sich nach ihren Prioritäten die Weiterbildungsveranstaltungen selbst auswählen.

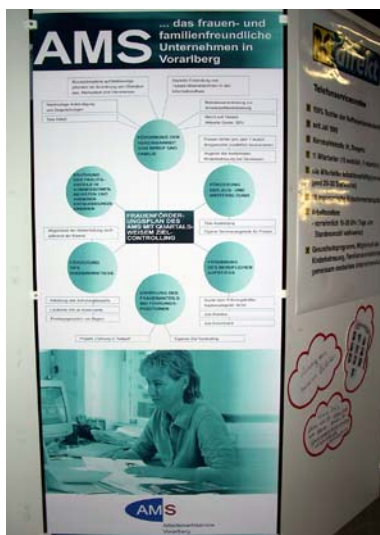
Das Vorarlberger Kinderdorf hat eine **sehr hohe Wiedereinstiegsrate**. Der Betrieb hält von sich aus regen Kontakt zu karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So erhalten diese ebenfalls ein Geburtstagsgeschenk, werden zu betrieblichen Veranstaltungen eingeladen, und können beispielsweise auch während des Karenzurlaubs Weiterbildungen besuchen. Es gibt auch immer wieder Männer, die Karenzurlaub beantragen. Zielgruppen des Kinderdorfes sind sowohl Kinder als auch Menschen, die mit Kindern Probleme haben. Deshalb werden Erfahrungen mit eigenen Kindern als Gewinn für das Unternehmen gesehen (Familienkompetenz als Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf). Das Kinderdorf kann besonders in der Bewertungskategorie „**Frauen- und Familienfreundlichkeit**“ sehr viele Maßnahmen aufweisen. So gibt es beispielsweise Ferienwohnungen, Aus- und Fortbildung in pädagogischen und psychologischen Fragen auch für Familienangehörige, Dienstwohnungen, freiwillige Sozialleistungen, eine eigene Betriebspension, unbezahlten Urlaub in Notfällen.

5. Der Preis

Die drei Siegerbetriebe erhielten neben einer Siegerurkunde eine Tapissérie des New Yorker, afroamerikanischen Künstlers Carl F. Davis. Der Künstler arbeitete mit dem international tätigen Vorarlberger Kunstprojekt SUSRET ART zusammen und ließ seine Bilder in der selten gewordenen Gobelintechnik Haute Lisse im damaligen Frastanzer Tapissérieatelier weben.

Das Motiv "**chair**" zeigt einen halbierten Stuhl mit Tiefenperspektive und erhält durch die feinen Gewebsstrukturen eine plastisch-räumliche Wirkung. Der Stuhl als Symbol der Macht, des "Vorsitzes", inspiriert zum gedanklichen Spiel über männliche und weibliche Machtverteilung und Chancengleichheit. Die leuchtend-kräftigen Farben des Kunstwerks wirken wie ein Signal zur Idee, sein eigener chairman, seine eigene chairwomen zu sein.

(Einige Bilder der Ausstellung , bei der sich alle teilnehmenden Betriebe und Vereine eine Woche lang im Foyer des Landhauses präsentieren konnten)



6. Teilnehmende Betriebe 2001 (in alphabetischer Reihenfolge)

Kategorie Wirtschaftsunternehmen

Unternehmen und Kontaktperson	Branche	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Besonders erwähnenswerte frauen- und familienfreundliche Maßnahmen
Astrein Gebäudereinigung GmbH Karl-Heinz Martini Dornbirnerstr. 34 6890 Lustenau T 05577 / 8166-113 E karlheinz.martini@g-und-m.at	Denkmal, Fassaden- und Gebäudereinigung	396 363 Frauen 33 Männer	Änderungen des Beschäftigungsausmaßes sehr flexibel umsetzbar
Bad Reuthe Frick Ges.mbH Mag Jutta Frick 6870 Bad Reuthe T 05514 / 2265 E jfrick@badreuthe.at	Gastronomie und Tourismus	91 74 Frauen 17 Männer	Familienfreundliche Diensterteilung zu Weihnachten und zu Urlaubszeiten; Schlüsselstellen mit Frauen besetzt (z.B. Küchenchefin)
Call Consult Telefon & Marketing Angelika-Maria Resch Färberg. 15a 6850 Dornbirn T 05572 / 372262 E office@call-consult.at	Telefon-Marketing	8 Frauen	Diensteilung erfolgt nach dem Stundenplan der Kinder
CSS Gebäudereinigung GmbH Karl-Heinz Martini Dornbirnerstr. 34 6890 Lustenau T 05577 / 8166-113 E karlheinz.martini@g-und-m.at	Denkmal, Fassaden- und Gebäudereinigung	82 78 Frauen 4 Männer	Änderungen des Beschäftigungsausmaßes sehr flexibel umsetzbar

Unternehmen und Kontaktperson	Branche	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Besonders erwähnenswerte frauen- und familienfreundliche Maßnahmen
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG Vorarlberg Herr Köberle Marktstr. 18 a 6850 Dornbirn T 05572 / 21 961	Dienstleistung Bank	51 26 Frauen 25 Männer	Sehr gute Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen
Glatz Stempel GmbH Caroline Festini Arlbergstr. 112 6900 Bregenz T 05574 / 802-808 E caroline.festini@glatz.at	Stempelherstellung	13 Frauen	Werben um weibliche Arbeitskräfte in Personalinserat; Geschäftsführerin
Head Sport AG Moosmann Peter Wuhrkopfweg 1 6921 Kennelbach T 05574 / 608-540 E p.moosmann@head-sport.at	Industrie- Holz	654 203 Frauen 451 Männer	Betriebskindergarten
Heron Robotunits GmbH Bettina Beer Kaiser-Franz-Josef Str. 35 6890 Lustenau T 05577 / 86909 und E bettina.beer@robotunits.com	Metallgewerbe	72 14 Frauen 58 Männer	Siegerbetrieb in der Kategorie Wirtschaftsunternehmen bis 100 MitarbeiterInnen - vgl. Seite 7

Unternehmen und Kontaktperson	Branche	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Besonders erwähnenswerte frauen- und familienfreundliche Maßnahmen
<p>Raiffeisen Direkt Service Vorarlberg GmbH Cornelia Sieber</p> <p>Kornmarktstr. 14 6900 Bregenz T 05574 / 43 885 E cornelia.sieber@rrz-wien.raiffeisen.at</p>	Telefonmarketing	<p>12 11 Frauen 1 Mann</p>	<p>Diensteinteilung nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten; günstige Konditionen in einer Kinderbetreuungseinrichtung; Betriebsfeiern mit Familien und spezielle Angebote (RAI-FIT-Veranstaltungen)</p>
<p>Schneider Reinhart Bau Gesellschaft m.b.H & Co KG Barbara Grabherr-Schneider</p> <p>Im Schlatt 22 6973 Höchst T 05578 / 75256 und E BARBARA.GRABHERR-SCHNEIDER@SCHNEIDERBAU.cc</p>	Baubranche	<p>35 5 Frauen 30 Männer</p>	<p>Frauen in Führungspositionen (Buchhaltung, Planung, Lehrlingsausbildung – Personal – Coaching) Tag der offenen Tür als Kinderbaustelle; weiblichen Teilzeitkräfte in Führungspositionen bekommen für 2 h / Woche eine Reinigungskraft und bei Bedarf eine Familienhelferin</p>
<p>Spar österreichische Warenhandels-AG, Zentrale Vorarlberg Georg Masal</p> <p>Wallenmahd 6850 Dornbirn T 05572 / 309-320 E georg.masal@spar.at</p>	Handel	<p>1.312 981 Frauen 331 Männer</p>	<p>Weibliche Teilzeitmitarbeiterinnen haben freie Zeiteinteilung ohne Kernzeiten; Bestens funktionierendes Jobsharing-Modell im Personalbereich; Sozialfond für Härtefälle</p>
<p>Suchard – Schokolade GmbH Mag Sigrid Heinzle</p> <p>Fohrenburgstr. 4 6700 Bludenz T 05552 / 609-322 E sheinzle@krafteurope.com</p>	Nahrungs- und Genussmittelindustrie	<p>500 215 Frauen 285 Männer</p>	<p>Siegerbetrieb in der Kategorie Wirtschaftsunternehmen über 100 MitarbeiterInnen - vgl. Seite 8</p>

Unternehmen und Kontaktperson	Branche	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Besonders erwähnenswerte frauen- und familienfreundliche Maßnahmen
<p>Sutterlüty Handels GmbH&Co. Mag Mario Hammerer</p> <p>Mühle 534 6863 Egg T 05512 / 2266-261 E mario.hammerer@sutterluety.at</p>	<p>Lebensmittelhandel und Gastronomie</p>	<p>526 429 Frauen 97 Männer</p>	<p>Via Inserat: „Wir wünschen unseren Mitarbeitern einen erholsamen Feiertag „Maria Empfängnis“ und lassen unsere Geschäfte am 8. 12. deshalb geschlossen“; hohe Arbeitszeitflexibilität; Mitarbeiter-Card für verbilligte Einkäufe; Kinderbetreuung in einem Markt geplant</p>
<p>Vorarlberger Volksbank reg. Gen.m.b.H Mag Susanne Hagspiel</p> <p>Ringstr. 27 6830 Rankweil T 05522 / 404-130</p>	<p>Bank/ Finanzdienstleistungen</p>	<p>267 157 Frauen 110 Männer</p>	<p>Chancengleichheit in Bezug auf Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten und Gehalt; individuelle, flexible Arbeitszeitlösungen werden gesucht</p>

Kategorie Non-Profit-Unternehmen

Unternehmen / Kontaktperson	Branche	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen
<p>„aha“ – Tipps und Infos für junge Leute, Jugendinformationszentrum Vorarlberg Mag Heike Mennel-Kopf</p> <p>Zollgasse 1 6850 Dornbirn T 05572 / 52 212 E heike.mennel-kopf@aha.or.at</p>	Soziales, Jugendbereich	18 15 Frauen 3 Männer	2 Telearbeitsplätze
<p>Arbeitsmarktservice Vorarlberg Mag Anton Metzler</p> <p>Rheinstr. 32 6900 Bregenz T 05574 / 691-240 E anton.metzler@800.ams.or</p>	Arbeitsvermittlung, Soziales	173 106 Frauen 67 Männer	Telearbeitsplatz Teletage; Jobsharing-Modelle; Teleausbildung für Alleinerzieherinnen mit Betreuungspflichten; Orientierungsgespräche ca. 3 bis 4 Monate vor Wiedereinstieg; Frauenförderplan
<p>Fachhochschule Vorarlberg GmbH Roland Drissner</p> <p>Achstr. 1 6850 Dornbirn T 05572 / 20336 E roland.drissner@fh-vorarlberg.ac.at</p>	Bildung	123 54 Frauen 69 Männer	Flexible Teilzeitstellen; Arbeitszeitmodell ohne Kern-Arbeitszeiten in Planung
<p>Institut für Gesundheits- und Krankenpflege IGK Brigitte Fruhmann</p> <p>Mariahilfstr. 6 6900 Bregenz T 05574 / 48 787 E bildung@igkv.at</p>	Soziales, Bildung	40 39 Frauen 1 Mann	Sehr flexible Arbeitszeitmodelle
<p>Krankenpflegeverein Lustenau Koch Manuela</p> <p>Rathausstr. 7 6890 Lustenau T 05577 / 8272-1 E krankenpflegeverein@gmx.at</p>	Hauskrankenpflege	14 Frauen	Flexibler Arbeitszeiteinsatz

Unternehmen / Kontaktperson	Branche	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen
Landesverband Vorarlberg Tourismus Doris Rohner Bahnhofstr. 14/4 6901 Bregenz T 05574 / 42545-17 E doris.rohner@vbgtour.at	Tourismus	13 11 Frauen 2 Männer	Flexible Wiedereinstiegsmodelle (Blockzeiten, Heimarbeit, gleitender Wiedereinstieg, bedarfsgerechte Teilzeitmodelle); KÜcheneinrichtung auf Berufstätigkeit abgestimmt (z.B. Kleingefrierschrank für Zwischenlagerung von Tiefkühlprodukten)
Lebenshilfe Vorarlberg gem.Gesellschaft m.b.H. Gustav Friedrich Gartenstr. 2 6840 Götzis T 05523 / 53255-14 E gfriedrich@lebenshilfe-vorarlberg-at	Non-Profit	425 277 Frauen 148 Männer	Flexible Arbeitszeitmodelle; Dienstpläne berücksichtigen familiäre Verpflichtungen; Männer in Karenz; Betriebskindergarten in Planung
Volkshochschule Bludenz Mag Gerlinde Strappler Zürcherstr. 48 6700 Bludenz T 05552 / 65205 E vhsbz@schulen.vol.at	Erwachsenenbildung	3 Frauen	Arbeitszeit mit Anwesenheitszeiten und Gleitzeiten; Stundenplan der Kinder kann berücksichtigt werden; Ferienzeit teils gleitenteils Heimarbeit möglich
Volkshochschule Götzis Mag Stefan Fischnaller Vlbg. Wirtschaftspark 6840 Götzis T 05523 / 551500 E info@vhs-goetzis.at	Erwachsenenbildung	6 4 Frauen 2 Männer	Telearbeitsplatz; reduzierte Arbeitszeiten während den Sommermonaten
Vorarlberger Kinderdorf reg.GenmbH Alice Hagen-Canaval Kronhaldenweg 2 6900 Bregenz T 05574 / 4992-56 E afd@voki.at	Soziale Dienstleistung im Jugendwohlfahrtsbereich	126 84 Frauen 42 Männer	Siegerbetrieb in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen - vgl. Seite 9