



Die Aktualität familienfreundlicher Maßnahmen österreichischer Unternehmen in Krisenzeiten

Diese Studie wurde erstellt im Auftrag von

Faktenübersicht zur Untersuchung:

Die verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

Titel der Studie	Die Aktualität familienfreundlicher Maßnahmen österreichischer Unternehmen in Krisenzeiten
Auftraggeber	Familie und Beruf Management GmbH
In Abstimmung mit	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
Ansprechperson	Mag. ^a Barbara Leitner
Auftragnehmer	Pecher Consulting GmbH
Projektleitung	Mag. ^a Martina Pecher
Zeitraum der Untersuchung	November 2009
Befragungspanel	37 Unternehmen in Österreich
Befragte Personen	Eigentümer, Geschäftsführer, Leiter Human Ressource, Abteilungsleiter
Charakteristik	Unternehmen, die bereits familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt und/oder sich an der Studie „Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Unternehmen“ beteiligt haben
Studiendesign und Fragebogen	Mit dem Auftraggeber abgestimmt
Art der Befragung	teilstrukturierte Telefoninterviews

Pecher Consulting GmbH
Nachreihengasse 1
1170 Wien

Telefon: (01) 489 50 44 □ Fax: (01) 489 50 44 - 50
E-Mail: office@pecher-consulting.at □ Internet: <http://www.pecher-consulting.at>

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftlicher Zustimmung des Autors oder ohne Quellenangabe reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden.

INHALTSVERZEICHNIS

Ausgangslage, Aufgabenstellung, Befragungs-Panel Seite 4

Die wichtigsten Ergebnisse

Wirtschaftliche Betroffenheit Seite 5
 Familienfreundliche Maßnahmen, Audit Familie & Beruf Seite 6
 Motive für familienfreundliche Maßnahmen Seite 7
 Aktuelle Wichtigkeit von unternehmerischen Handlungsfeldern Seite 8
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen
 zu den Handlungsfeldern Seite 8
 Die Zukunft familienfreundlicher Maßnahmen Seite 9
 Zusammenfassung Seite 9

Grafiken

Wirtschaftliche Betroffenheit Seite 10
 Auswirkungen auf Unternehmenskennzahlen
 Mitarbeiterzahl, Umsatz, Ertrag Seite 11
 Betriebswirtschaftliche Kennzahlen Seite 11
 Rahmenbedingungen in näherer Zukunft Seite 12
 Neue familienfreundliche Maßnahmen Seite 13
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu
 „Motivation, Identifikation und Mitarbeiterzufriedenheit“ Seite 14
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu
 „Arbeitsergebnisse und Mitarbeiterleistungen“ Seite 16
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu
 „niedrigen Fehlzeiten und Krankentage“ Seite 17
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu
 „niedriger Fluktuation“ Seite 18
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu
 „niedrigen Kosten der Personalsuche“ Seite 19
 Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu
 „guten Umsätzen und einer positiven Ertragslage“ Seite 20

 Der Stellenwert familienfreundlicher Maßnahmen in Zukunft Seite 24

 Anhang 1: Beteiligte Firmen Seite 26
 Anhang 2: Strukturdaten beteiligter Firmen Seite 27
 Anhang 3: Kurzprofile beteiligter Firmen Seite 28

Ausgangslage:

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Österreich haben sich in den Jahren 2008/09 dramatisch verändert. Ausgelöst durch die Finanz- und Immobilienkrise in den USA wurden zuerst die europäischen Banken von den negativen Auswirkungen erfasst und schließlich auch österreichische Unternehmen von der Krise getroffen.

Auftragsrückgänge in vielen Branchen mit allen negativen Auswirkungen für die Unternehmen und die MitarbeiterInnen sind die Folge. Die Talsohle könnte zwar schon erreicht sein, eine Rückkehr zum „business as usual“ scheint aber noch nicht in Sicht.

Wie wirkt sich diese Situation auf Unternehmen aus, die familienfreundliche Rahmenbedingungen für ihre MitarbeiterInnen geschaffen haben? Wie sehr drängen die aktuellen Probleme familienfreundliche Maßnahmen in den Hintergrund? Welchen Maßnahmen wird das Unternehmen in näherer Zukunft Priorität geben? Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen in Krisenzeiten und können familienfreundliche Maßnahmen einen Beitrag zur Lösung der aktuellen Probleme leisten?

Aufgabenstellung:

Unternehmen, die bereits familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb umgesetzt, und/oder sich an der Studie „betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Unternehmen“ beteiligt haben, wurden befragt. Ziel war es festzustellen, welchen unternehmerischen Stellenwert Familienfreundlichkeit in Krisenzeiten hat. Daher war neben der Frage der grundsätzlichen Betroffenheit der Betriebe durch die Krise an sich vor allem die Frage der Auswirkung auf unternehmerische Entscheidungen zu hinterfragen. Einen besonderen Stellenwert hatte die Frage, ob es einen positiven Zusammenhang zwischen familienfreundlichen Arbeitswelten und Krisenbewältigung gibt bzw. ob seitens der Unternehmensführung ein solcher erkannt wird.

Befragungs-Panel:

Entsprechend der Struktur der österreichischen Unternehmen wurden schwerpunktmäßig Klein- und Mittelbetriebe aber auch 5 große Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen befragt. 30 Unternehmen, die bereits familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb umgesetzt und sich an der Studie „betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Unternehmen“ beteiligt haben, sind die Basis. Dazu kommen noch 7 weitere Unternehmen, die sich im Jahr 2009 dem Audit Familie und Beruf unterzogen haben.

So konnten 19 Kleinbetriebe (unter 50 MitarbeiterInnen), 13 Mittelbetriebe (50 bis 249 MitarbeiterInnen) und 5 Großbetriebe (ab 250 MitarbeiterInnen) zu dem Thema befragt werden. Ein Drittel der Unternehmen ist im ländlichen Raum angesiedelt sein; die übrigen Unternehmen kommen aus dem städtischen Bereich.

Die wichtigsten Ergebnisse

Wirtschaftliche Betroffenheit

Der erste Fragenkomplex hinterfragte die wirtschaftliche Betroffenheit der Unternehmen: **43 Prozent der Unternehmen sind „stark – im negativen Sinn“ von der aktuellen Wirtschaftslage betroffen, 41 Prozent fühlen sich „weniger stark“ betroffen.** Sechs Unternehmen sehen sich „gar nicht betroffen“ davon geben zwei Unternehmen an, sogar eine stark positive Entwicklung zu haben.

Die Auswirkungen der aktuellen Wirtschaftslage auf Unternehmenskennzahlen lassen dann die faktische Betroffenheit der Unternehmen erkennen:

Mitarbeiterzahl und Umsatz sind in den letzten ein bis zwei Jahren bei rund einem Drittel der Unternehmen gesunken und bei einem weiteren Drittel gleich geblieben. Die übrigen Unternehmen geben an, sogar Steigerungen bei Mitarbeiter- und Umsatzzahlen zu haben. Die **Ertragslage ist bei 41 Prozent der Unternehmen gesunken**, bei 22 Prozent gleich geblieben und bei nur 24 Prozent der Unternehmen gestiegen.

Die **wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in näherer Zukunft werden von 38 Prozent der Unternehmen positiv**, von 46 Prozent der Unternehmen gleich bleibend aber nur von 11 Prozent der Unternehmen negativ eingeschätzt.

Auch an den betriebswirtschaftliche Maßnahmen, die im Moment in den Unternehmen Priorität haben, erkennt man ein der aktuellen Wirtschaftslage entsprechendes Verhalten: bei der Hälfte der Unternehmen stehen Kostenreduktion, Strukturveränderungen und Neuorganisation an oberster Stelle der betriebswirtschaftlichen Maßnahmen, danach folgen der Aufbau neuer Marktsegmente und eine Neuorientierung. Nur 4 Unternehmen geben an, in ihren betriebswirtschaftlichen Entscheidungen „krisenunabhängig“ zu sein und „business as usual“ betreiben zu können.

Familienfreundliche Maßnahmen

Vergleicht man die Ergebnisse der neuen Studie mit jenen vor zwei Jahren, sieht man die Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen, die bereits von den Unternehmen umgesetzt wurden: Verschiedenste Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit, Gleitzeit, Jahres-Arbeitszeit, Zeitarbeits-Konten oder Telearbeit, Home office, Heimarbeit, Job Sharing, Kinderbetreuung, Familienfreundliche Urlaubsplanung, Gesundheits- und Fitnessprogramme, Karenzmodelle, Wiedereinstiegspläne, Schulungspläne für MitarbeiterInnen in Teilzeit, Karriere Kompetenzzentrum für Frauen in Führungspositionen u.v.a.

In allen befragten Unternehmen leben die bisher umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen weiter, **kein einziges Unternehmen hat Maßnahmen zurückgenommen**. In wenigen Fällen wurden einige familienfreundliche Maßnahmen optimiert bzw. an den aktuellen Bedarf angepasst, wie dies auch im laufenden Auditprozess vorgesehen ist.

57 Prozent aller Betriebe haben sogar in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten neue familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt, oder sich erstmals dem Audit „Familie und Beruf“ unterzogen, ein Grundzertifikat oder ein Reauditierungs-Zertifikat erworben.

43 Prozent der Unternehmen geben an, in den letzten ein bis zwei Jahren keine neuen familienfreundlichen Maßnahmen umgesetzt zu haben.

Audit Familie und Beruf

12 Unternehmen haben sich in den letzten zwei Jahren einem Audit „Familie und Beruf“ erstmals oder zum wiederholten Male unterzogen. Bei weiteren drei Unternehmen ist eine Reauditierung im nächsten Jahr eingeplant.

Insgesamt sind 18 Betriebe zertifiziert, bei einigen wenigen ruht das Zertifikat im Moment.

Andere Auszeichnung, Wettbewerb Taten statt Worte oder familienfreundlichster Betrieb

Acht Unternehmen haben sich auch noch an anderen Wettbewerben beteiligt, davon zwei Betriebe am Wettbewerb Taten statt Worte, zwei Betriebe am Wettbewerb „Victor“ und weitere zwei Betriebe an „best place to work“.

Motive für familienfreundliche Maßnahmen

Warum Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten familienfreundliche Maßnahmen setzen, hat einerseits die gleichen Gründe, die auch schon in der Studie vor zwei Jahren genannt wurden, andererseits auch neue – direkt mit der Krise - in Zusammenhang stehende Motive:

Nach wie vor im Vordergrund steht das Motiv mit den familienfreundlichen Maßnahmen zur **besseren Motivation und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen** beizutragen und für ein gutes Betriebsklima zu sorgen.

An zweiter Stelle stehen Motive, die für das Unternehmen einen **ökonomischen Nutzen** haben, wie die Erhöhung der Leistungsbereitschaft, Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen oder Qualitätssteigerung.

Neu sind Motive, die direkt auf die aktuelle Wirtschaftssituation Bezug nehmen, wie:

- „gerade in Krisenzeiten, ein positives Umfeld schaffen“***
- „Trotz allgemein angespannter Situation wollen wir ein Signal an die MitarbeiterInnen geben, dass es uns gut geht“***
- „wenn es schlechter läuft erst recht gültig“***
- „Mitarbeiter sollen sich wohl fühlen - Stimmung ist allgemein schlecht - daher muss man jetzt mehr für sie tun“***
- „Auch wenn es dem Unternehmen gut geht, ist trotzdem Krise; man sollte daher jetzt sparen und zufriedene Mitarbeiter stehen für ein gutes Ergebnis“***
- „Mitarbeiter sollen das Gefühl haben, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben“***
- „positive Stimmung schaffen“***

Neu ist auch das Motiv mit dem Engagement und den Maßnahmen, die MitarbeiterInnen daran zu erinnern, dass es nicht selbstverständlich ist, in einem familienfreundlichen Unternehmen zu arbeiten.

Aktuelle Wichtigkeit von unternehmerischen Handlungsfeldern

Um den Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu den in der Studie vor zwei Jahren genannten unternehmerischen Handlungsfeldern besser beurteilen zu können, wurde zuerst deren Wichtigkeit für die Unternehmen abgefragt.

An erster Stelle steht das Thema „Motivation, Identifikation und Mitarbeiterzufriedenheit“, das für 81 Prozent der Unternehmen sehr wichtig ist; praktisch gleich auf das Thema „Umsatz- und Ertragslage“, das für 78 Prozent der Unternehmen sehr wichtig ist.

Das Thema „Arbeitsergebnisse und Mitarbeiterleistungen ist ebenfalls noch für 65 Prozent der Unternehmen sehr wichtig.

Im Unterschied dazu sind die Themen „Fehlzeiten und Krankentage“, „Fluktuation“ und „Kosten der Personalsuche“ deutlich anders gewichtet und ergeben eine untergeordnete Bedeutung für die Unternehmen. Dies wird in den Kommentaren und Begründungen klar der aktuellen Wirtschaftssituation zugerechnet.

Der Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen in den Handlungsfeldern

Den höchsten Beitrag liefern familienfreundliche Maßnahmen zu einer **hohen Motivation, Identifikation und Zufriedenheit** der MitarbeiterInnen in den Unternehmen. Dieser Beitrag wird von 87 Prozent der befragten Personen als „sehr viel“ oder „viel“ eingeschätzt.

Zu einer **niedrigen Fluktuation und einer hohen Rückkehrquote** nach der Karenz tragen familienfreundliche Maßnahmen ebenfalls „sehr viel“ oder „viel“ bei; dies wird von 79 Prozent der befragten Unternehmen so gesehen.

Auch **positive Arbeitsergebnisse und hohe Leistungen** der MitarbeiterInnen hängen von familienfreundlichen Maßnahmen ab. 78 Prozent der Unternehmen glauben, dass familienfreundliche Leistungen „sehr viel“ oder „viel“ dazu beitragen.

Immerhin noch 65 Prozent der Unternehmen glauben, dass familienfreundliche Maßnahmen „sehr viel“ oder „viel“ zu einem **guten Umsatz und einer positiven Ertragslage** beitragen.

62 Prozent der Unternehmen sehen den Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu **niedrigen Fehlzeiten und weniger Krankentage** der MitarbeiterInnen als „sehr viel“ oder „viel“ an.

Den Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu **niedrigen Kosten der Personalsuche** schätzen 41 Prozent der Unternehmen als „sehr viel“ oder „viel“ ein.

Die Zukunft familienfreundlicher Maßnahmen

Bei fast allen befragten Unternehmen werden familienfreundliche Maßnahmen einen hohen Stellenwert haben:

41 Prozent der Unternehmen geben an, dass familienfreundliche Maßnahmen einen „sehr hohen“ Stellenwert in der näheren Zukunft (ein bis zwei Jahren) haben werden und 51 Prozent geben an, dass familienfreundliche Maßnahmen einen „hohen“ Stellenwert in näherer Zukunft haben werden.

Die Unternehmen begründen dies mit der zukünftigen demographischen Entwicklung, mit der Einstellung jüngerer MitarbeiterInnen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, mit der zunehmenden Wichtigkeit von Personalkompetenzen, mit ihren eigenen Bedürfnissen als UnternehmerInnen und der Wichtigkeit als „attraktiver Arbeitgeber“ zu gelten.

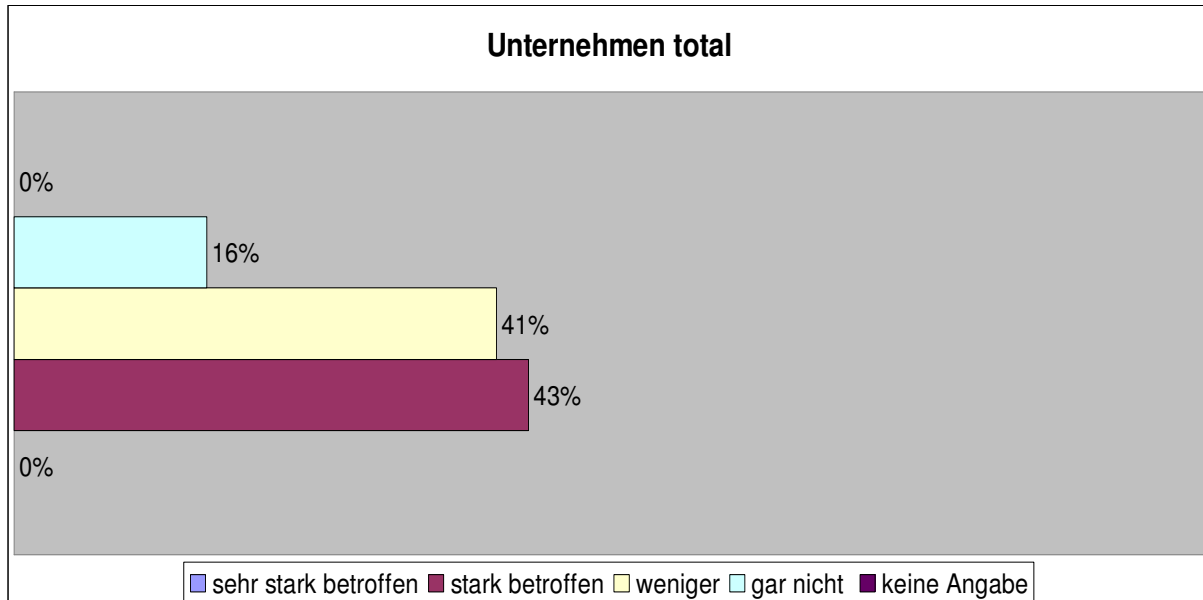
Probleme sehen manche Unternehmen darin, dass „Familienfreundlichkeit als Selbstverständlichkeit und nicht mehr als zusätzliche Leistung des Unternehmens gesehen wird“, den Unternehmen bei schwierigen Unternehmensentscheidungen die Familienfreundlichkeit von Seiten der Gewerkschaft vorgehalten wird und sich manche MitarbeiterInnen, die keine Familie haben, weniger gut behandelt fühlen.

Zusammenfassung

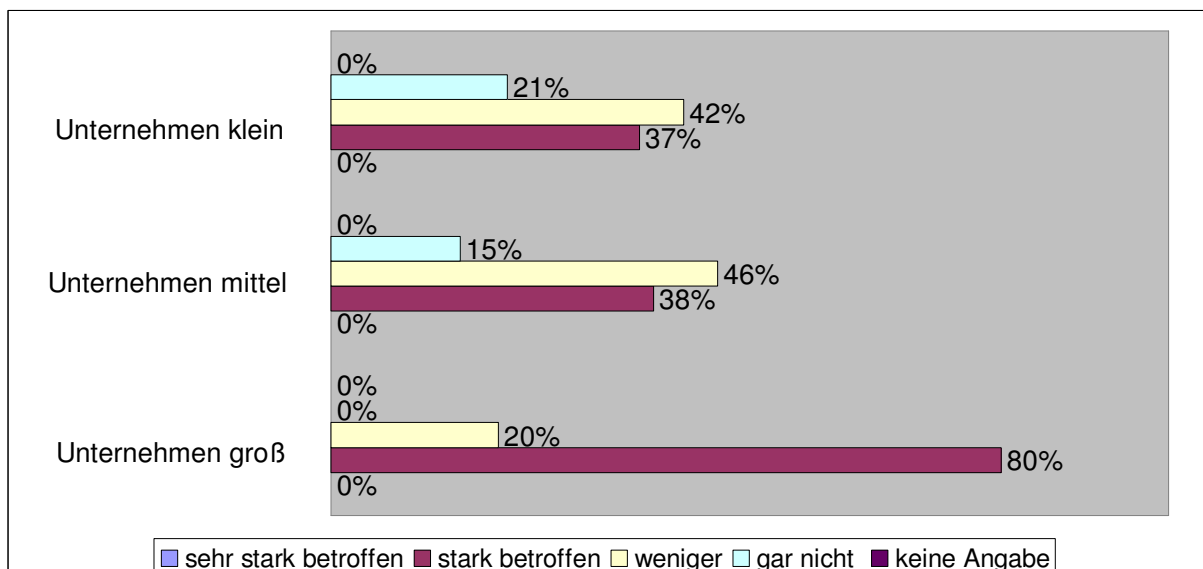
- Alle familienfreundlichen Maßnahmen, die in der Vergangenheit umgesetzt wurden, bleiben bestehen
- Auch neue Maßnahmen werden in der Mehrheit der Unternehmen umgesetzt
- Die Hauptgründe sind, dass man auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Mitarbeiter motivieren und ein positives Arbeitsklima schaffen möchte
- Die höchsten Beiträge werden familienfreundlichen Maßnahmen zu
 - einer hohen Motivation und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
 - niedrigen Fluktuation und hohen Rückkehrquote nach Karenz
 - positiven Arbeitsergebnissen und hoher Leistung
 zugesprochen.
- Fast alle Unternehmen halten familienfreundliche Maßnahmen auch in der Zukunft für sehr wichtig oder wichtig.

Grafiken:

1. Wie stark ist Ihr Unternehmen von der aktuellen Wirtschaftslage betroffen?

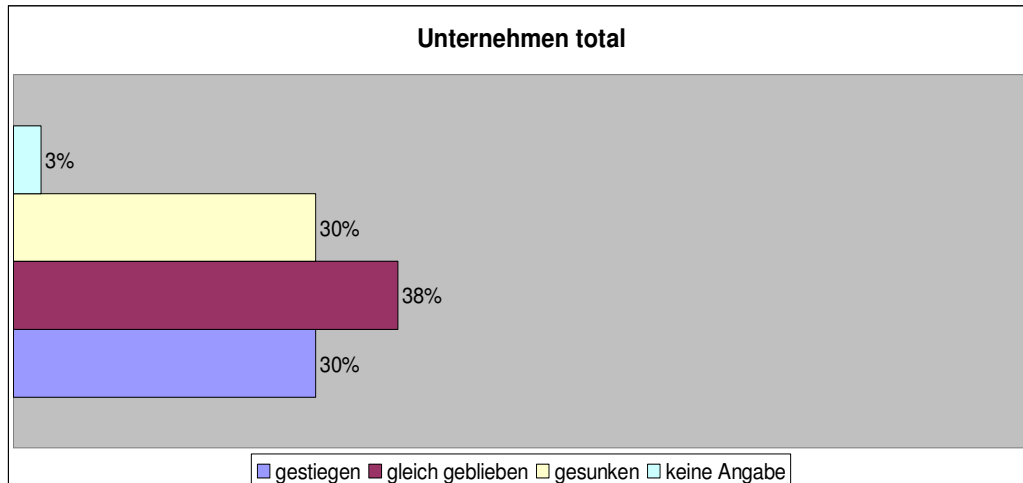


nach Unternehmensgröße:

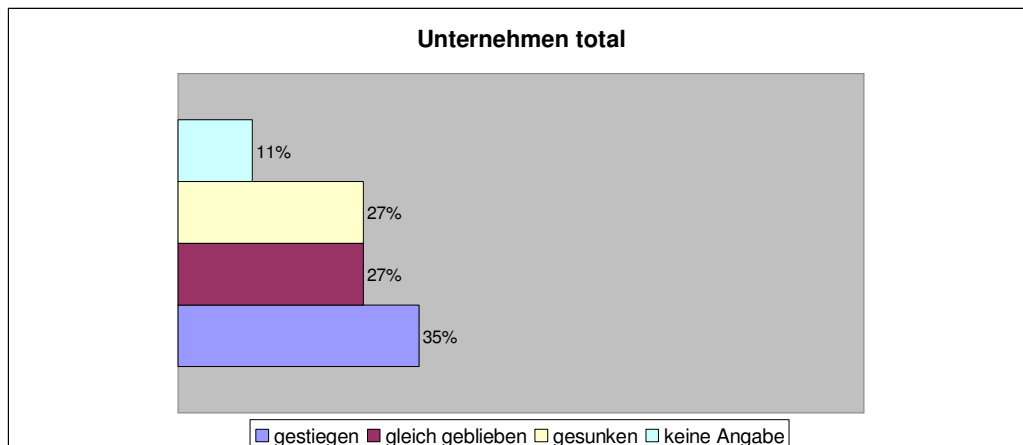


2. Auswirkung auf Unternehmenskennzahlen

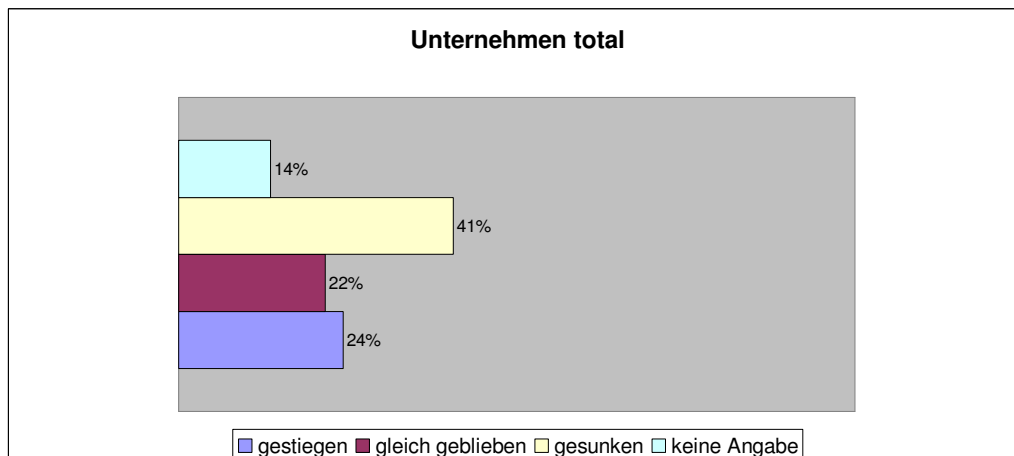
2.1. Mitarbeiterzahl in den letzten ein bis zwei Jahren



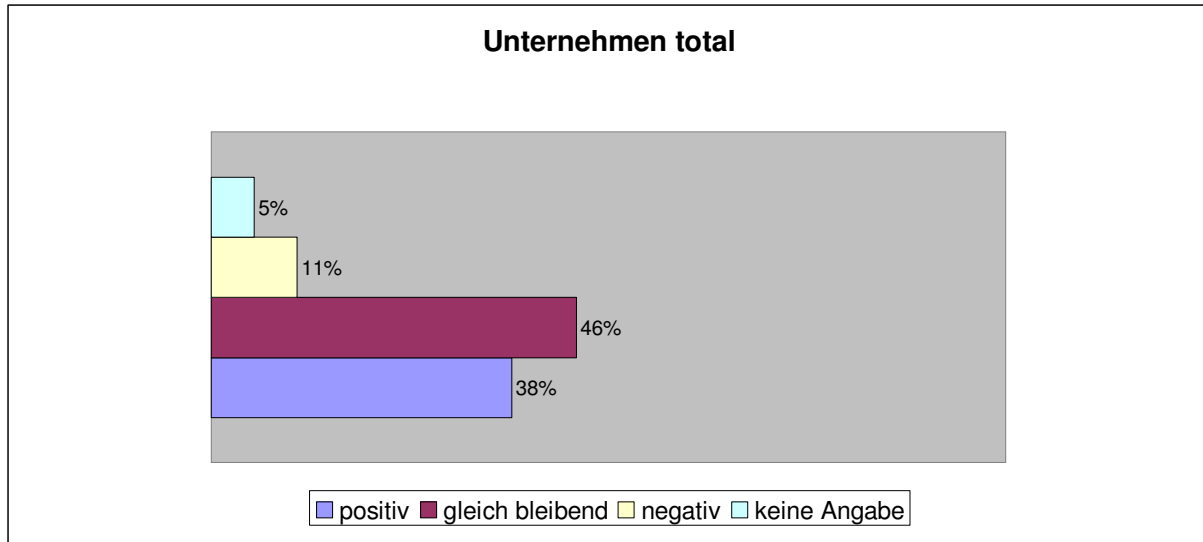
2.2. Umsatz in den letzten ein bis zwei Jahren



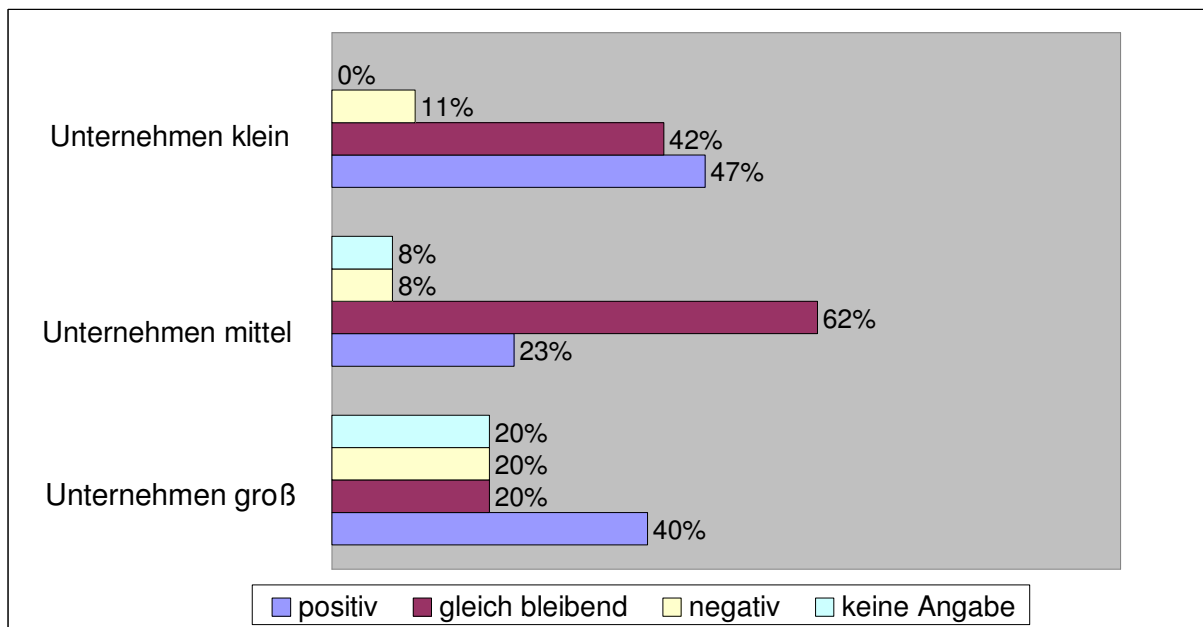
2.3. Ertrag in den letzten ein bis zwei Jahren



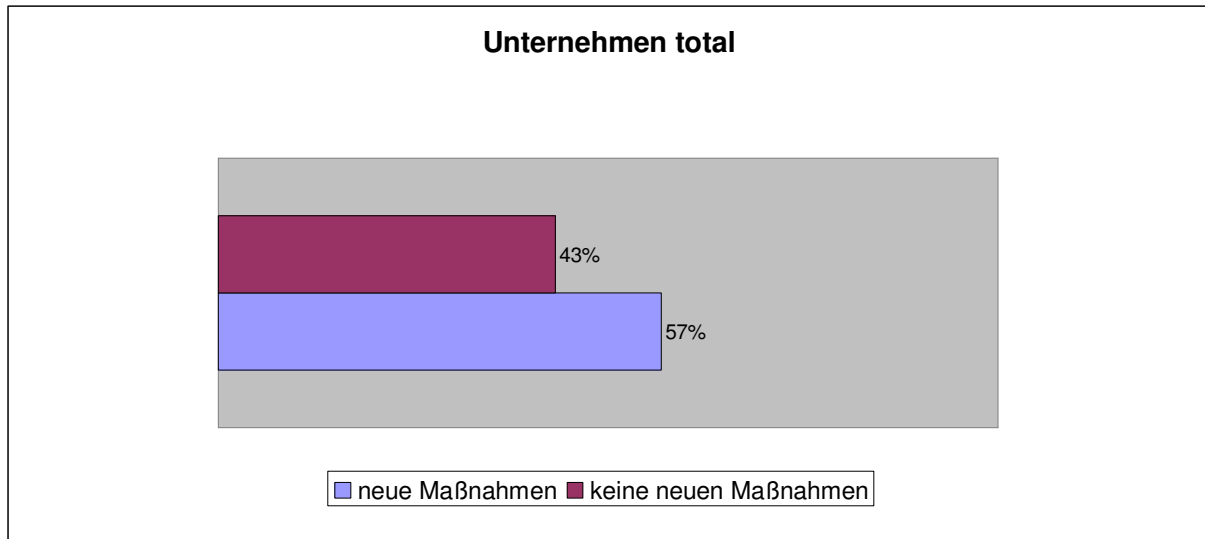
3. Wie schätzen Sie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in näherer Zukunft (in den nächsten ein bis zwei Jahren) für Ihr Unternehmen ein?



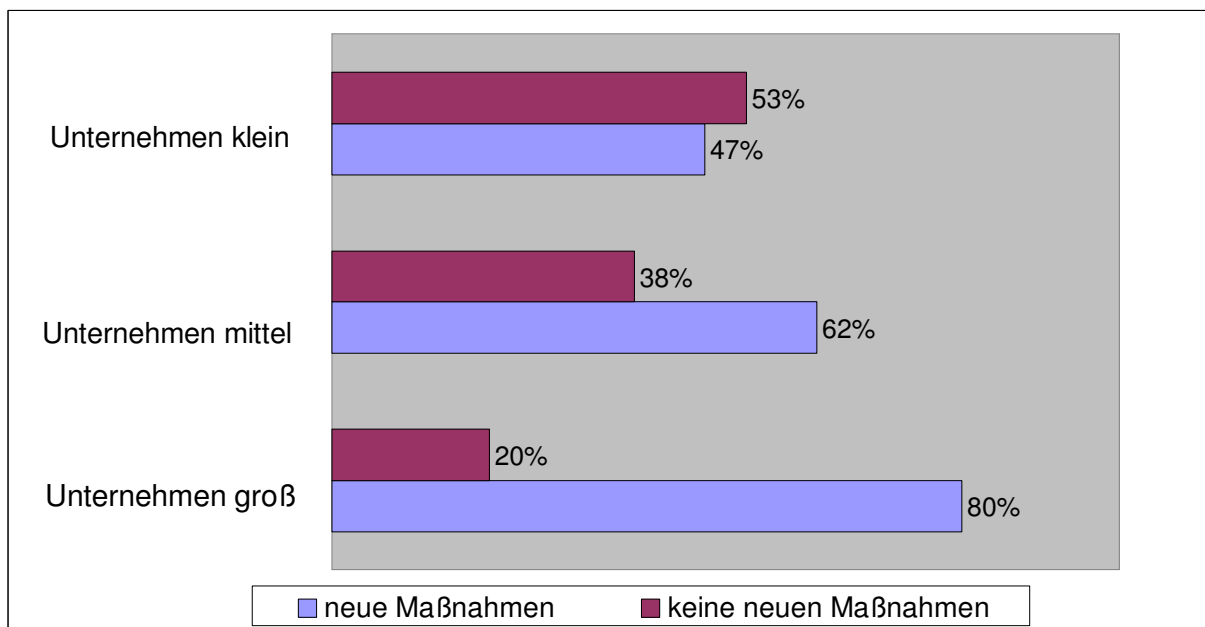
nach Unternehmensgröße:



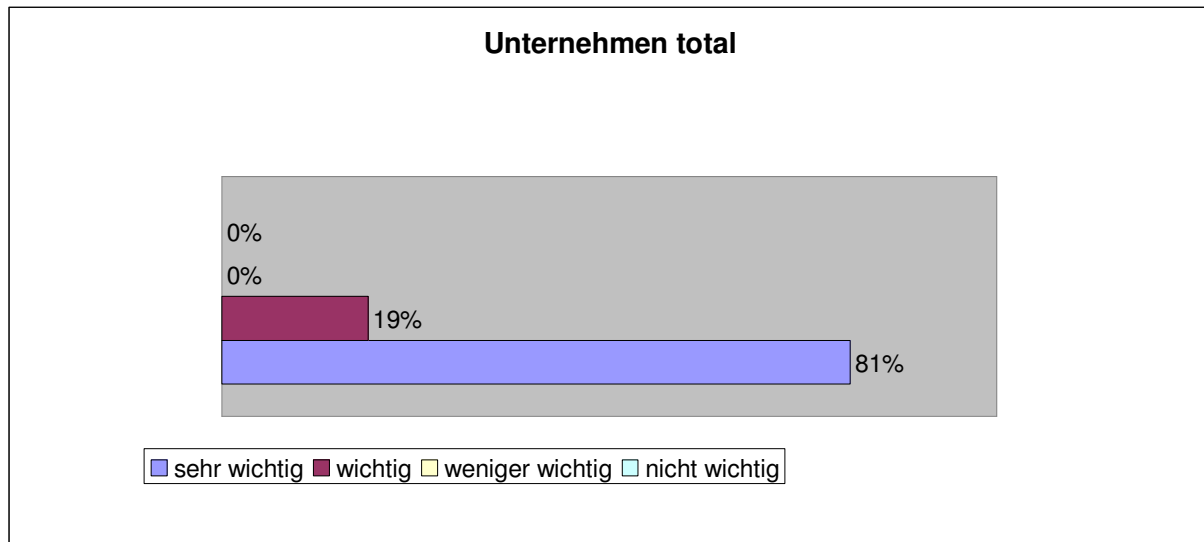
4. Wurden in Ihrem Unternehmen in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten (letzten ein bis zwei Jahre) neue familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt?



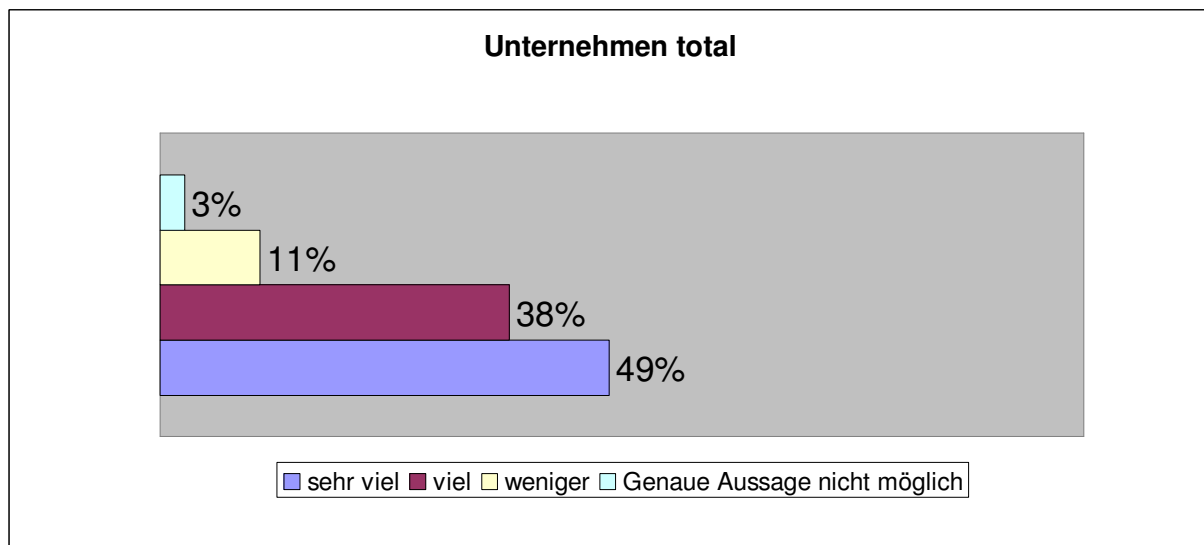
nach Unternehmensgröße:



5. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Motivation, Identifikation und Mitarbeiterzufriedenheit in Ihrem Unternehmen?



5a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu einer hohen Motivation, Identifikation und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen in Ihrem Unternehmen bei?

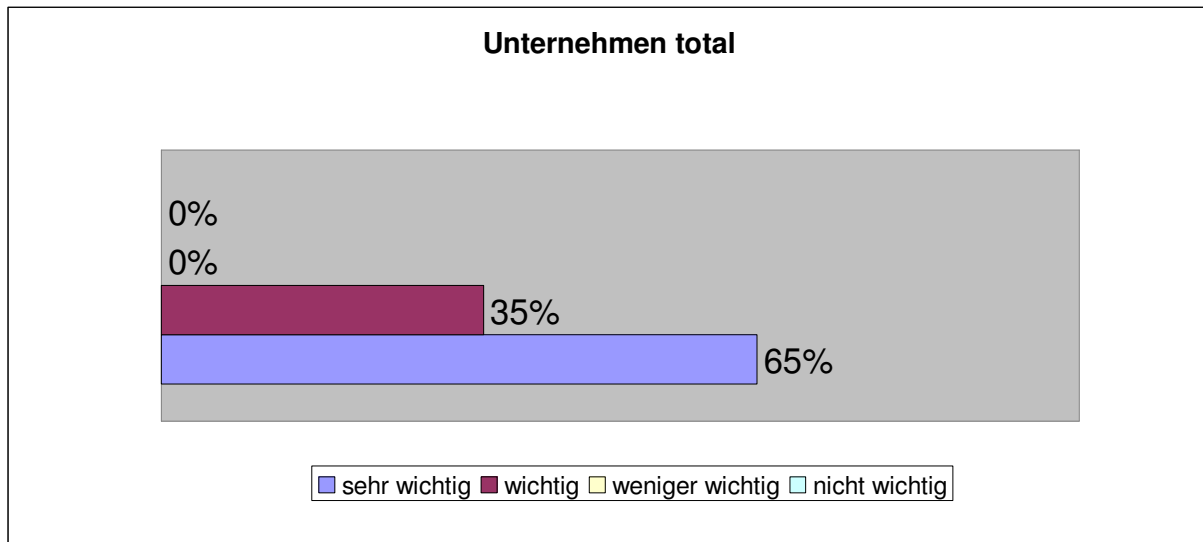


Begründungen (Einzelnennungen):

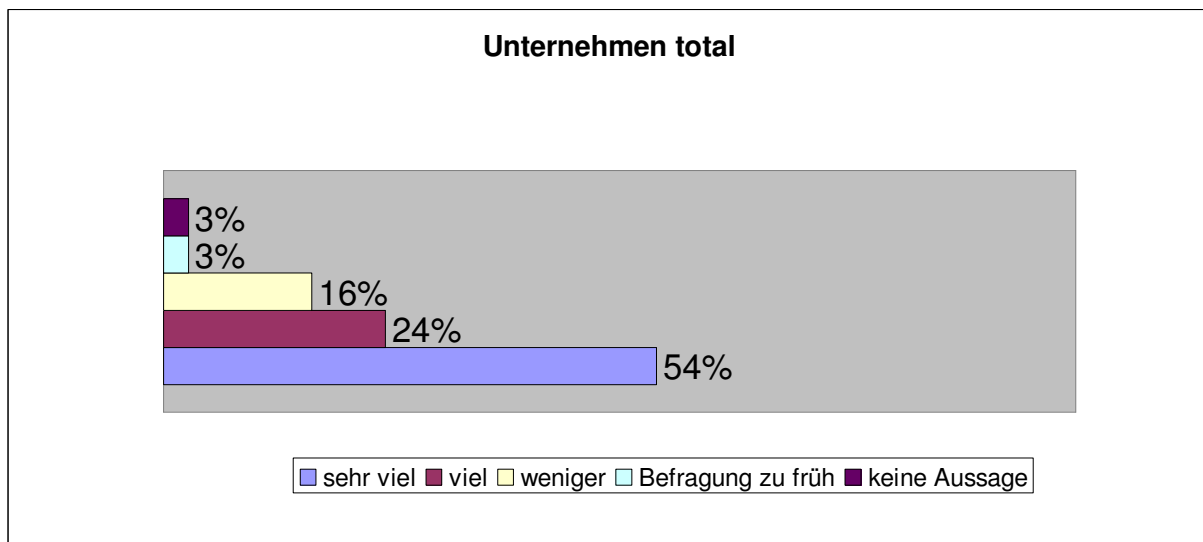
- wenn man Beruf und Familie vereinbaren kann, ist man mehr motiviert
- wenn MA entspannt sind- sind sie motivierter
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes, ruft Ängste hervor- Gefahr für burn out ist groß, deshalb liefern wir Beiträge zu Balance, und zur Motivation und zum Wohlbefinden; man braucht auch einen Ausgleich

- bei den MA immer stärker ein Argument einen Job anzunehmen
- wird von MA stärker nachgefragt
- Familie muss mitspielen (bei Schulungen und Seminaren, auch am Abend)
- wenn Höchstleistung gefordert - muss Rückhalt von Familie da sein
- MA sollen wissen, dass das Leben weitergeht, auch wenn es rundherum schwierig ist
- Probleme im privaten Bereich werden gemeinsam gelöst

6. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Arbeitsergebnisse und Mitarbeiterleistungen“ in Ihrem Unternehmen?



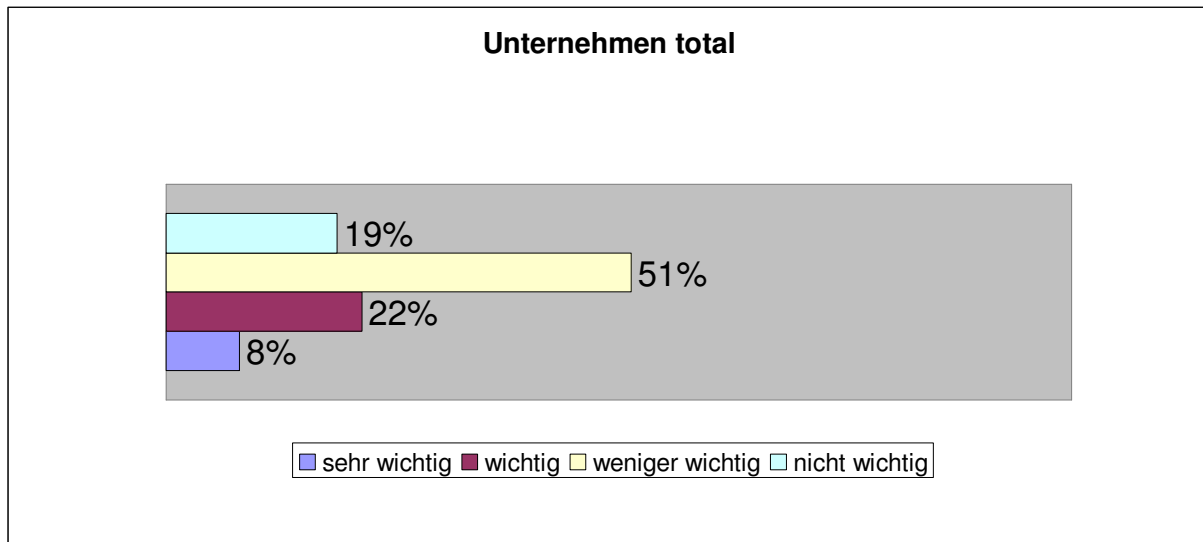
6a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu einem positiven Arbeitsergebnis und hoher Leistung der MitarbeiterInnen in Ihrem Unternehmen bei?



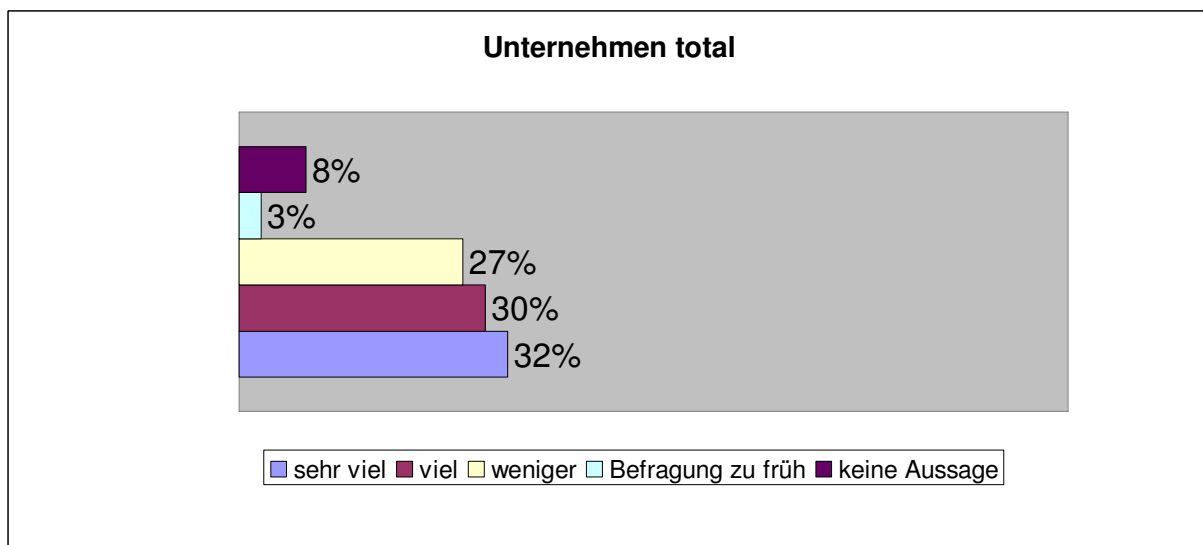
Begründungen (Einzelnennungen):

- mit Ausgleich in der Familie bringen MA bessere Leistungen
- wenn das Umfeld passt, kann man bessere Leistungen erbringen
- nach wie vor Arbeitszeiten flexibel, damit der MA auf seine Kunden eingehen kann
- die Motivation der MA ist unser Kapital

7. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Fehlzeiten und Krankentage“ in Ihrem Unternehmen?



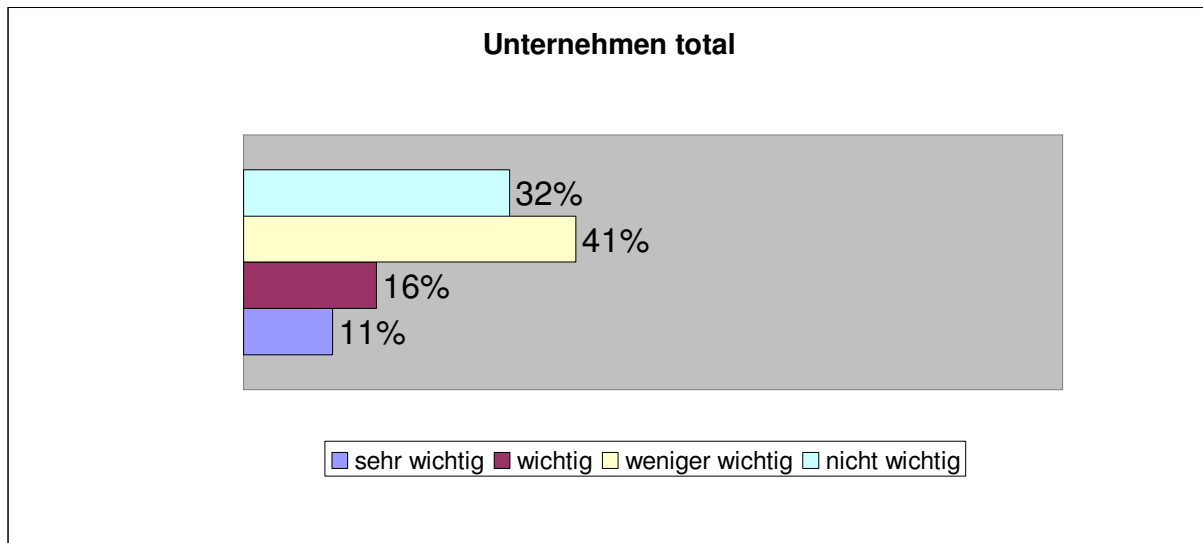
7a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu niedrigen Fehlzeiten und weniger Krankentagen in Ihrem Unternehmen bei?



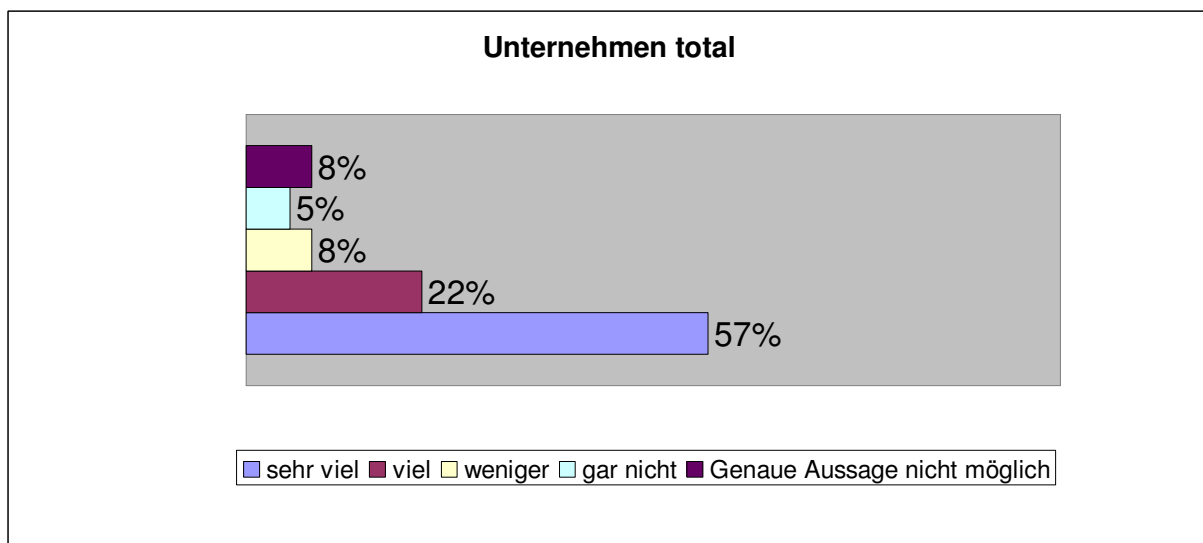
Begründungen (Einzelnennungen):

- wir haben sehr geringe Fehlzeiten
- wenn man zufrieden ist, hat man ein besseres Immunsystem
- Pflegedienst ist auch eine physische Belastung, wenn das Umfeld passt, muss man weniger oft "krank" sein
- Wohlfühlen heißt weniger Fehlzeiten
- wir haben nicht sehr hohe Krankentage, bei uns spielt niemand krank
- haben so gut wie keine, nicht relevant
- es gibt keine Messungen darüber
- noch zu früh

8. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Fluktuation“ in Ihrem Unternehmen?



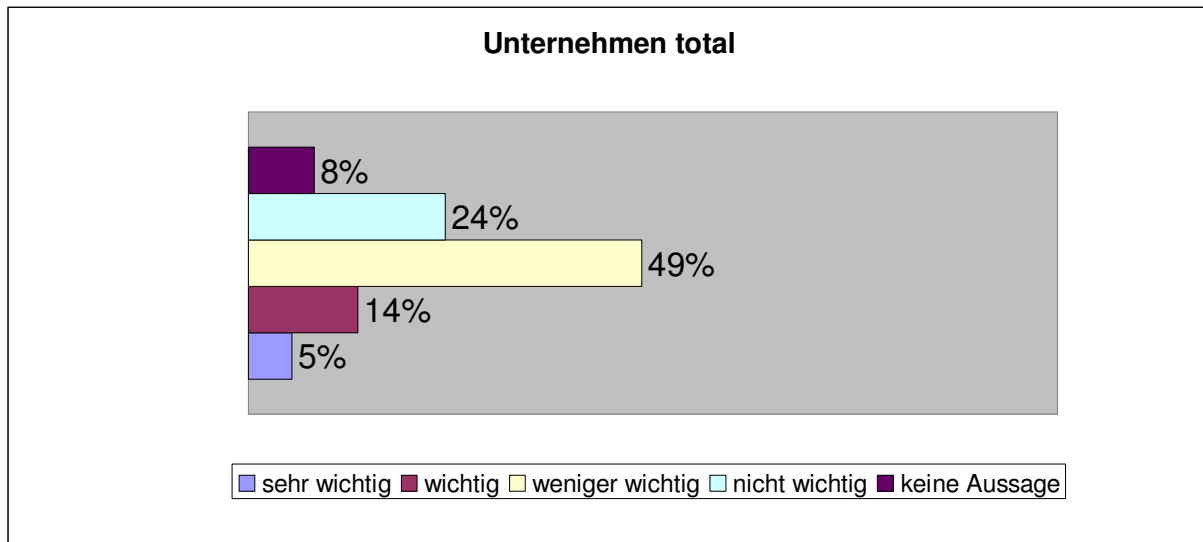
8a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu einer niedrigen Fluktuation und einer hohen Rückkehrquote nach der Karenz in Ihrem Unternehmen bei?



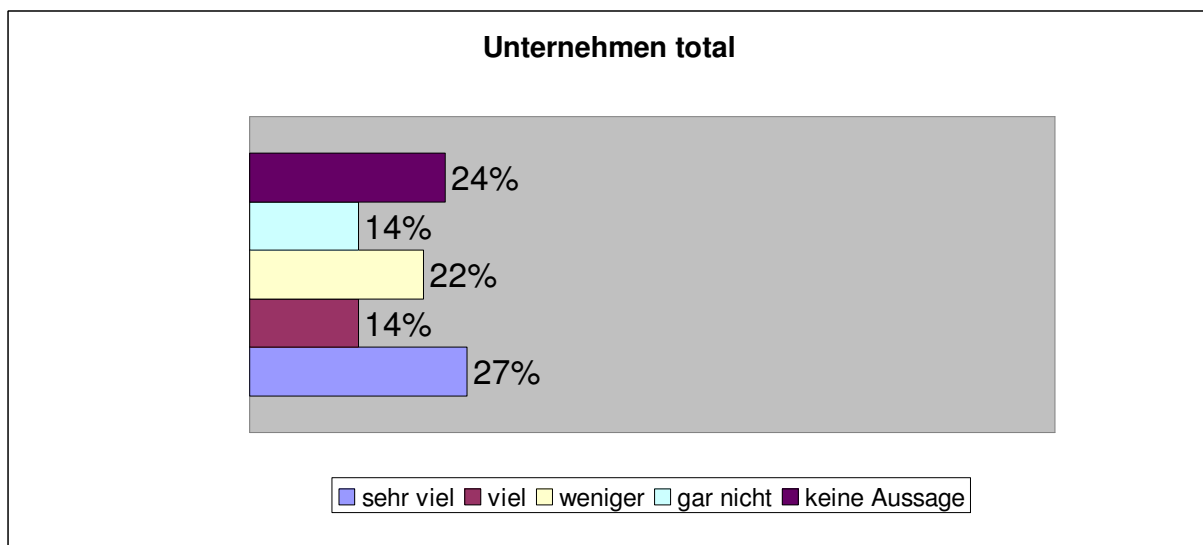
Begründungen (Einzelnennungen):

- alle Inländerinnen kommen nach Karenz zurück
- kommen alle nach Karenz zurück
- Branchenbedingt sehr wichtig
- wir haben höhere Fluktuation durch schlechtere Ergebnisse, möchte nicht noch mehr verlieren
- letzten 2 MA hätte ich sonst nicht bekommen
- nicht relevant, noch zu früh

9. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Kosten der Personalsuche“ in Ihrem Unternehmen?



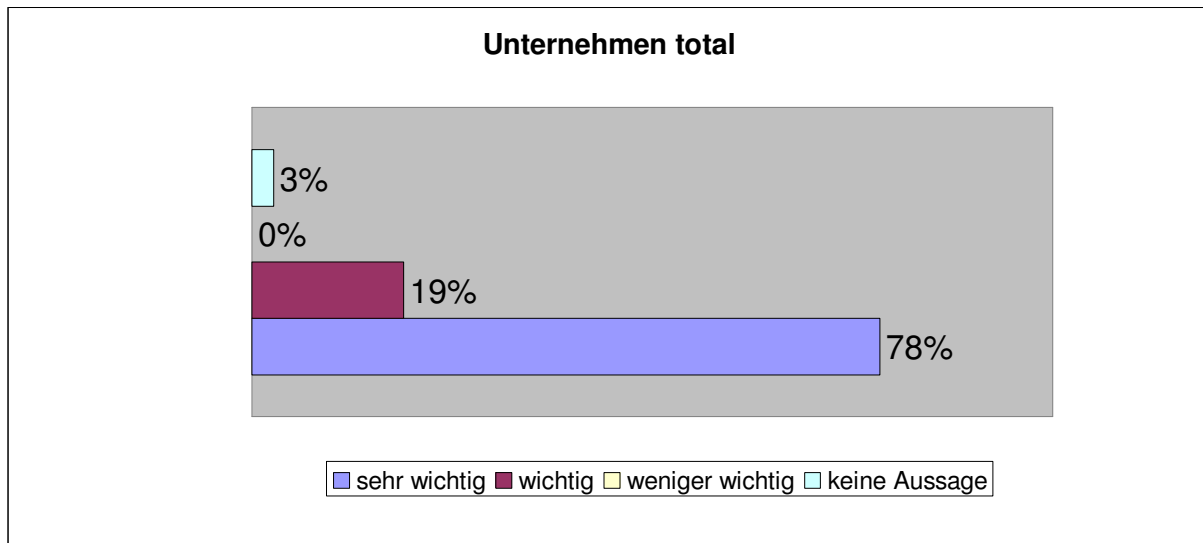
9a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu niedrigen Kosten der Personalsuche in Ihrem Unternehmen bei?



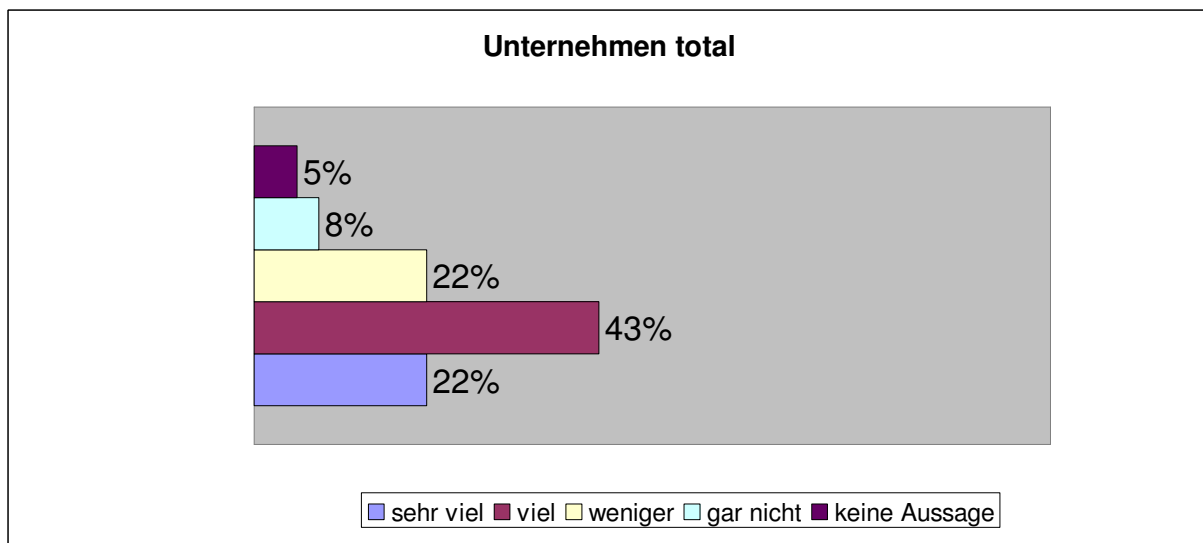
Begründungen (Einzelnennungen):

- wir bekommen viele Blindbewerbung, hat sich herumgesprochen
- ist derzeit viel leichter (wegen Arbeitsmarkt)
- Mundpropaganda ist toll
- wenn Maßnahmen publik werden, wir spüren das sehr stark und bekommen viele Blindbewerbungen
- Blindbewerbungen sind nicht passend, sind zu viele, und kommen nicht zum richtigen Zeitpunkt
- für bestimmte Positionen
- derzeit nicht relevant, wir suchen kein Personal im Moment

10. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Umsatz und Ertragslage“ in Ihrem Unternehmen?



10a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu einem guten Umsatz und einer positiven Ertragslage in Ihrem Unternehmen bei?



Insgesamt schätzen **65 Prozent der befragten Unternehmen** den Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu einem guten Umsatz und einer positiven Ertragslage **als „sehr viel“ oder „viel“ ein.**

Begründungen (Einzelnennungen):

„sehr viel“ oder „viel“

- emotional, harmonischer Mensch kann mehr leisten
- MA sind das Sprachrohr des Unternehmen und bringen auch Kunden
- Zufriedene MA können sich besser auf den Job konzentrieren
- wegen MA- Zufriedenheit
- nicht abgelenkt sein

„weniger“ oder „gar nicht“

- ist schon zu selbstverständlich
- ein Baustein
- zu früh, wir haben erst mit dem Audit begonnen
- hängt von anderen Faktoren ab
- Marktentwicklung

An dieser Stellen wollen wir auch die zu Beginn genannten Motive wiederholen, warum Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten familienfreundliche Maßnahmen setzen, auf die zum Teil auch in dieser Frage Bezug genommen wurde, wie:

„gerade in Krisenzeiten, ein positives Umfeld schaffen“

„Trotz allgemein angespannter Situation wollen wir ein Signal an die MitarbeiterInnen geben, dass es uns gut geht“

„wenn es schlechter läuft erst recht gültig“

„Mitarbeiter sollen sich wohl fühlen - Stimmung ist allgemein schlecht - daher muss man jetzt mehr für sie tun“

„Auch wenn es dem Unternehmen gut geht, ist trotzdem Krise; man sollte daher jetzt sparen und zufriedene Mitarbeiter stehen für ein gutes Ergebnis“

„Mitarbeiter sollen das Gefühl haben, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben“

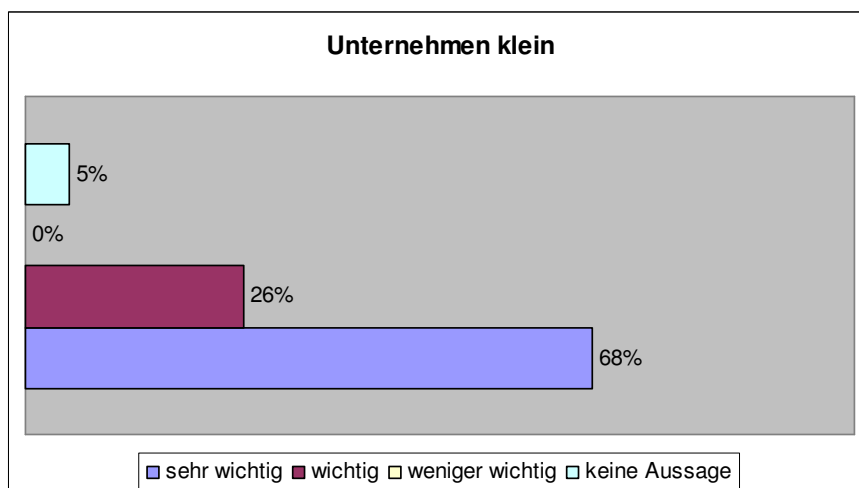
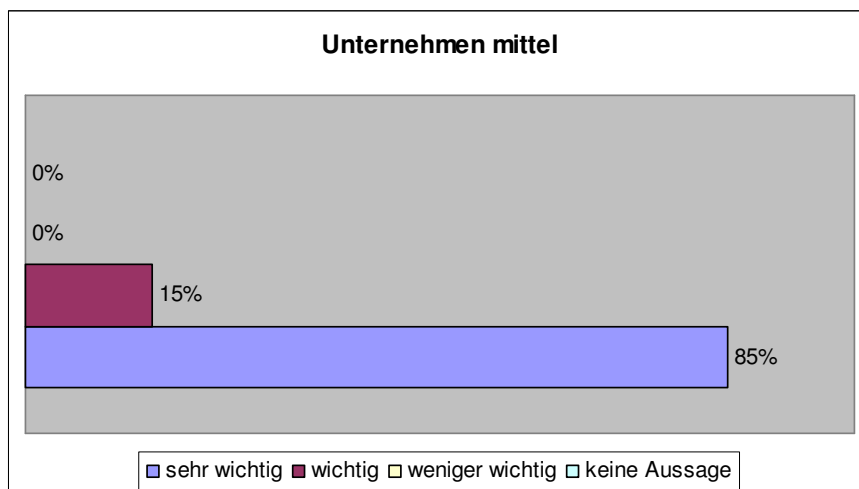
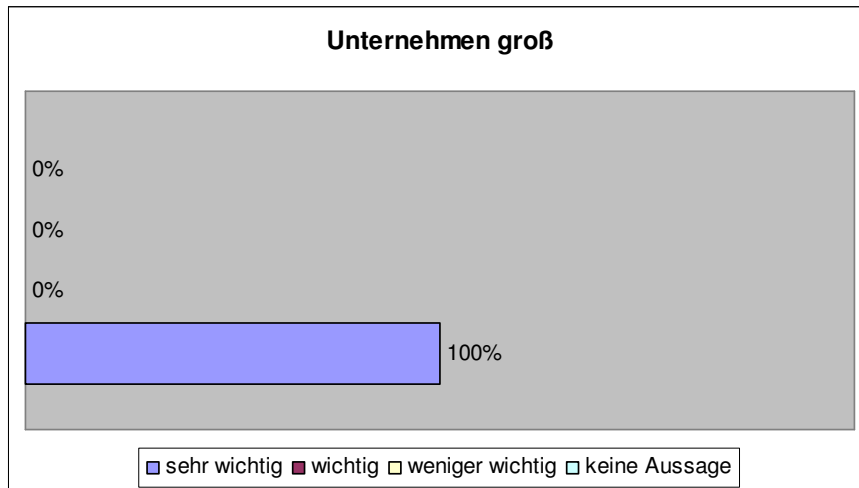
„positive Stimmung schaffen“

Nach Unternehmensgröße sieht man einen stärkeren Focus auf „Umsatz und Ertrag“ je größer das Unternehmen ist; so geben 100 Prozent der großen Unternehmen an, dass „Umsatz und Ertrag“ sehr wichtig sind. Anders bei den mittleren und kleinen Unternehmen (85% mittlere Unternehmen und 68% kleine Unternehmen).

Den Beitrag familienfreundlicher Maßnahmen zu einem guten Umsatz und einer positiven Ertragslage schätzen dagegen 68 Prozent der kleinen Unternehmen als „sehr viel oder viel“ ein (61% mittlere Unternehmen und 60% große Unternehmen).

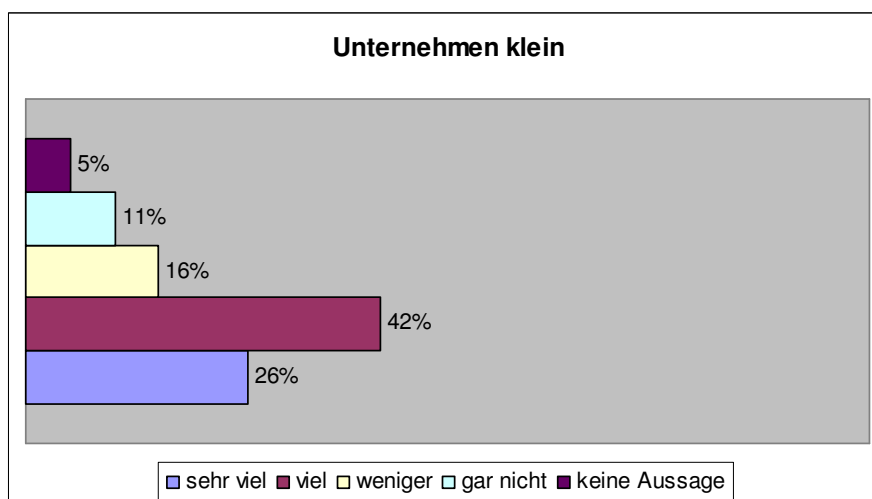
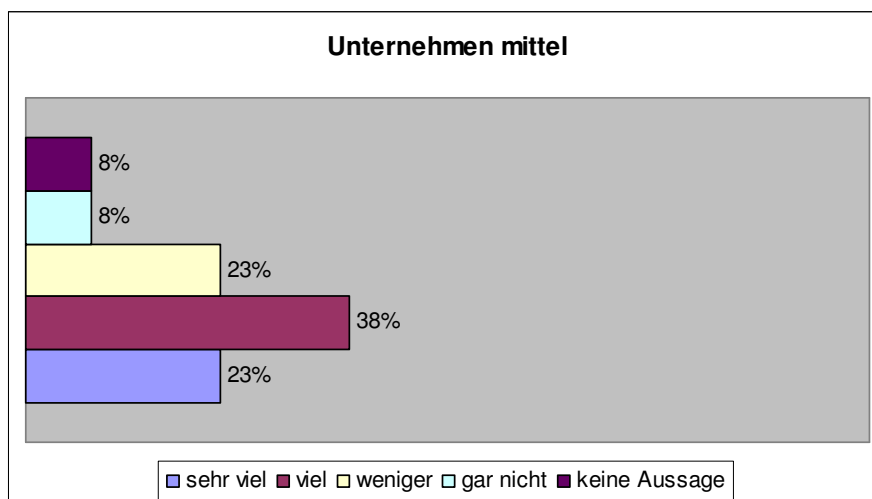
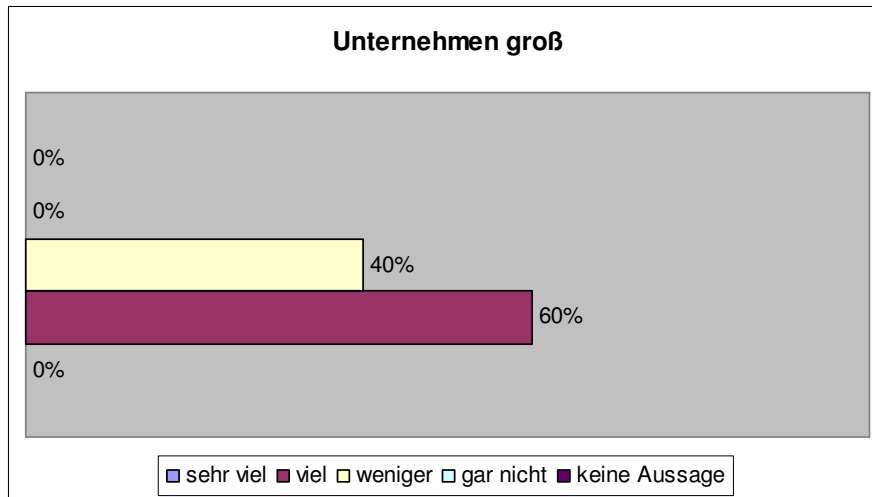
Nach Unternehmensgrößen:

10. Wie wichtig ist im Moment das Thema „Umsatz und Ertragslage“ in Ihrem Unternehmen?

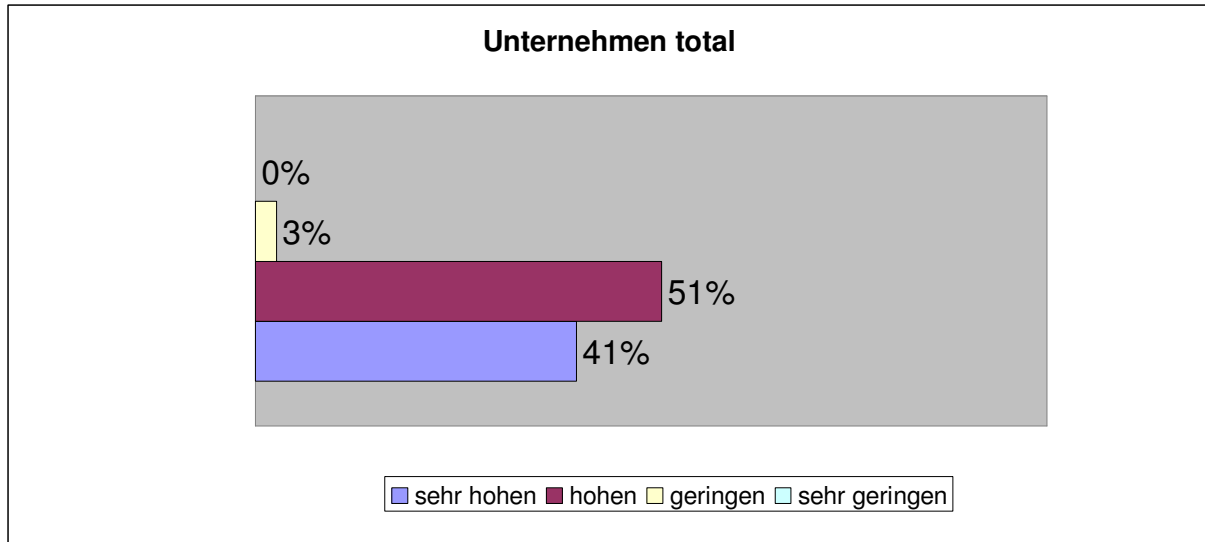


Nach Unternehmensgrößen:

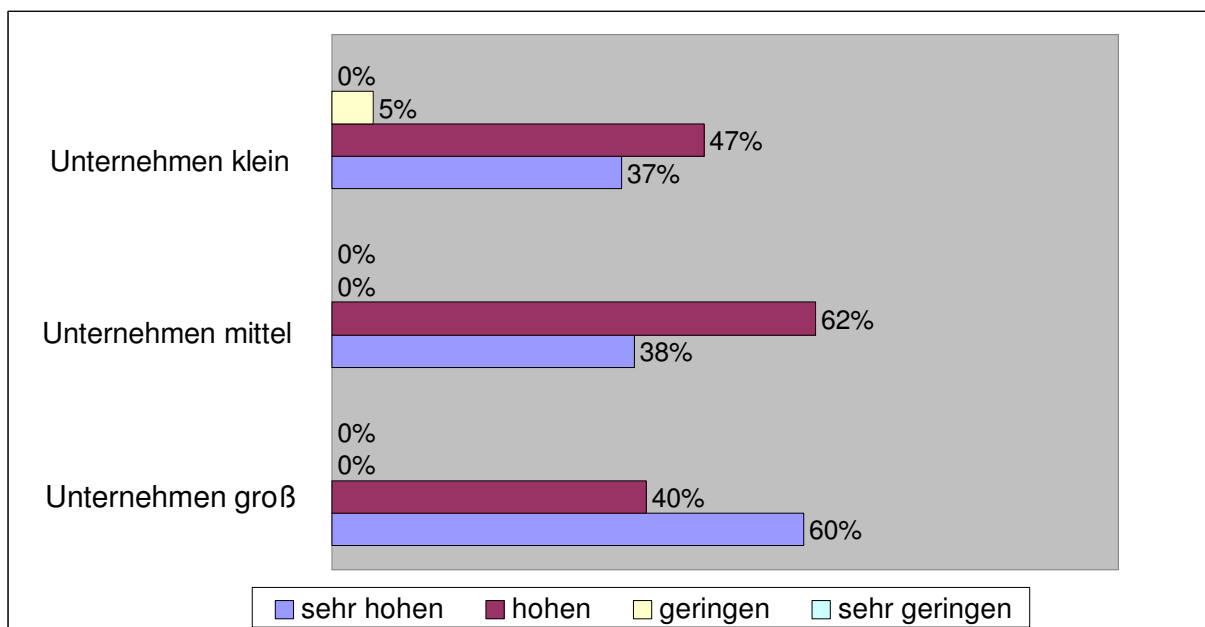
10a. Und wie stark tragen familienfreundliche Maßnahmen zu einem guten Umsatz und einer positiven Ertragslage in Ihrem Unternehmen bei?



11. Welchen Stellenwert werden in näherer Zukunft (ein bis zwei Jahre) familienfreundliche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen haben?



nach Unternehmensgröße:



Begründungen (Einzelnennungen):

- Maßnahmen werden bleiben ist schon hohes Niveau
- durch demographische Entwicklung
- Kinder haben viele und wollen das vereinbaren
- bei den jungen MA wird das immer stärker nachgefragt wird für MA immer wichtiger
- neue MA wollen mehr Vereinbarkeit
- durch Erfahrung der letzten Jahre - dieses Thema ist nach wie vor total wichtig - andere Prioritäten haben sich verschoben, aber dies nicht
- Personalkompetenzen werden immer wichtiger
- wird für MA-Entscheidung über Arbeitsplatz wichtiger
- weil wir schon immer familienfreundlich waren; viele MA mit kleinen Kindern
- weil MA zurückkommen nach Karenz, harmoniert, passt, MA spüren das; es gehen viele in Konkurs um uns - wir können uns vor neuen Kunden nicht erwehren
- ich und meine Tochter wollen in Atmosphäre arbeiten, die harmonisch ist; habe ja selbst 3 Kinder
- integriert in Unternehmenskultur, wir hatten immer einen hohen Vereinbarkeit von Beruf und Familie; ich lebe es selber, habe 3 Kinder
- glaube, dass durch Auditierung und PR MA angezogen werden - das macht meinen Job nicht einfacher; mir wäre lieber, ich kriege normale Arbeiter, es sollte eine Förderung geben/ Anerkennung, wenn Unternehmen MA nehmen, die Zeiten für Familie/ Kinder brauchen
- das ist ein wichtiges Thema auch für ältere Dienstnehmer- bin selber 54; das Unternehmen nimmt auch ältere MA
- man darf nicht glauben, dass man weniger arbeiten muss in einem familienfreundlichen Betrieb
- wenn man mich lässt dann ja, international wird das Thema gefördert, aber Gewerkschaft und manche MA sind dagegen
- ich hoffe

Anhang 1: Beteiligte Firmen

ASMA Aspelmayr GmbH	Gmünderstraße 229	3970 Weitra
Balance Resort AG Stegersbach	Panoramaweg 1	7551 Stegersbach
Berlitz Austria GmbH – Center Klagenfurt	Bahnhofstraße 2	9020 Klagenfurt
CAE Simulation & Solutions GmbH	Pitkagasse 2/1/16	1210 Wien
Deakon Degen GmbH	Autal 36A	8301 Lassnitzhöhe
Gobitan Handels GmbH	Jochen Rindt Straße 15	1230 Wien
Haus St. Vinzenz Pinkafeld	Schützner Straße 15	7423 Pinkafeld
Hutter & Schrantz Technische Gewebe GesmbH	Großmarktstraße 7	1230 Wien
Infora Consulting GmbH	Entenplatz 1a	8020 Graz
Ing. Friedrich Bauer GmbH	Oberegging 24	3373 Kimmelbach
Intersport Austria GesmbH	Flugplatzstraße 10	4600 Wels
Koenig Austria GmbH	Bahnhofstr. 1	4481 Asten
Mars Austria OG	Eisenstädterstr. 80	7091 Breitenbrunn
medienpoint Werbe- und VerlagsgesmbH	Tiefenbach 3	3543 Krumau
Möbel Katzmeier	Oberer Markt 23	4193 Reichenthal
Mode Sport Fahrnberger	Göstling 51	3345 Göstling
NET Value GmbH&Co KG	Währingerstraße 89	1180 Wien
Nürnberger Versicherung AG Österreich	Moserstraße 33	5020 Salzburg
Garanta Österreich Versicherungs AG		
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	Tenschertstraße 7	1239 Wien
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisingerstraße 109	1130 Wien
R.PIKAL GmbH	Wickenburggasse 2	1080 Wien
Raiffeisen Holding NÖ-Wien reg. Gen.m.b.H.	Raiffeisenplatz 1	1020 Wien
Sachen & Machen Marketing GmbH	Industriegelände West 11	2460 Bruck/Leitha
Schebesta & Holzinger Wirtschaftstreuhandges.m.b.H.	Schreinergergasse 6	3100 St. Pölten
Schuster Immobilientreuhand Bauconsulting KEG	Schörgelgasse 10	8010 Graz
Shell Austria GmbH	Lobgrundstraße 3	1220 Wien
Siemens AG Österreich	Siemenstraße 92	1211 Wien
Sparkasse der Stadt Amstetten AG	Hauptplatz 31	3300 Amstetten
SPES Akademie Bildungs- und Studienges.m.b.H	Panoramaweg 1	4553 Schlierbach
Sphinx IT Consulting GmbH	Mariahilferstr. 103	1060 Wien
T plus M Steuerberatung KG	Hans Sachsstraße 16	9020 Klagenfurt
Ute Habenicht GmbH	Kramergasse 12	9020 Klagenfurt

Verkehrsverbund Kärnten GmbH	Walther von der Vogelweide Platz 4	9020 Klagenfurt
Volksbank Tullnerfeld eG	Hauptplatz 29	3430 Tulln
Wirkungsgrad Energieservice GmbH	Mariahilfstraße 29	6900 Bregenz
Wurm & Partner Unternehmensservice GmbH	Softwarepark 49	4232 Hagenberg
WYETH Withe Hall Export GmbH	Storchengasse 1	1150 Wien

Anhang 2: Strukturdaten der beteiligten Firmen

MitarbeiterInnen total	11.814	
davon in Teilzeit	1.746	15 %
Männer	8.108	69 %
Frauen	3.702	31 %
Frauen in Karenz aktuell	248	2 %
Frauen in Karenz in den letzten 2 Jahren	249	2 %
Männer in Karenz	11	0,1 %
Männer in Karenz in den letzten 2 Jahren	14	0,1 %
Lehrlinge	427	4 %

Kurzprofil teilnehmende Firmen

ASMA Aspelmayr G.m.b.H., Weitra

www.asma.at

Aspelmayr wurde 1980 als Einzelunternehmen gegründet und erzeugt Polyurethanstoffe, die später gegründete ASMA KG übernimmt weltweit den Vertrieb. Asma hat sich auf die Verarbeitung von chemisch vernetzten Polyurethankingstoffen in kompakter, ungeschäumter Form - gummiähnliche, elastische Werkstoffe mit besonderer mechanischer Belastbarkeit - spezialisiert. Die Unternehmensphilosophie drückt sich symbolisch in einem gleichseitigen Dreieck aus. Alle drei Seiten – die Kundenzufriedenheit, die Beachtung der Mitarbeiterinteressen und die Zielerreichung des Unternehmens – sollen gleich ausgeprägt sein.

Balance Resort Stegersbach

www.balance-resort.at

Die beiden einzigartigen Thermalquellen in Stegersbach, deren Heilwasser besonders wohltuend für die Haut als auch für Gelenks- und Rheumabeschwerden sind, können in der neu renovierten und großzügig ausgebauten Therme Stegersbach genossen werden. Das Balance Resort Stegersbach ist ein Luxushotel und versteht sich als das führende Haus der Thermenregion. Das Leistungsangebot im Spa-Bereich nimmt eine Sonderstellung ein und ist unverwechselbar in Österreich. Das kulinarische Angebot ist leicht u. kreativ.

CAE Simulation & Solutions GmbH, Wien

www.cae-sim-sol.at

Die Firma CAE Simulation & Solutions bietet Ingenieur Dienstleistungen sowie Projektabwicklungen bei unterschiedlichen Problemstellungen und EDV-Dienstleistungen im Bereich Computer Aided Engineering (CAE) an. Der Zielmarkt der Firma sind sowohl Großbetriebe mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung als auch Klein- und Mittelbetriebe, für die eine eigene F&E-Abteilung nicht rentabel ist. Eine kontinuierliche Verbesserung des Prozesses zur Gestaltung einer familienbewussten, modernen Personalpolitik liegt dem Unternehmen sehr am Herzen.

Deakon Degen GmbH, Aural bei Graz

www.deakon.at

Seit der Gründung des Unternehmens im Jahre 1988 stand die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer im Vordergrund. Im Betrieb werden Kabel für die Förder-, Heizungs-, Aufzugs und Medizintechnik, die Automotiv Industrie und vieles mehr gefertigt. "Wer aufhört besser zu werden, der hört auf gut zu sein!" Dieser Leitsatz ist die eigentliche Grundbasis des Unternehmens. Aber es sind immer die Verbindungen mit den Menschen, die dem Unternehmen seinen Wert geben.

Gobatin Handels GmbH, Wien

www.gobatin.at

Vor 20 Jahren gründeten Frau Anneliese Bauer und Frau Susanne Göbel einen Großhandelsbetrieb mit Verpackungsmaterialien. Nach 4 Übersiedlungen verfügt die Firma nun über ein Hochregallager, um die Bedürfnisse der Kunden so prompt wie nur möglich zu erfüllen. Die Auszeichnung als familien- und frauenfreundlicher österreichischer Mittelbetrieb bestätigt das gute Betriebsklima, viele MitarbeiterInnen sind bereits mehr als 10 Jahre im Betrieb und können mit langjähriger Erfahrung Kunden beraten und versuchen, die ausgefallensten Wünsche zu erfüllen.

Haus St.Vincenz, Pinkafeld

www.pflegeheim-pinkafeld.at

Das Pflegeheim in Pinkafeld hat seit seiner Gründung 1852 ständig einen wichtigen Dienst an hilfsbedürftigen Menschen geleistet. Aus dieser Tradition heraus entstand auch das heutige Bemühen diesem sozialen Auftrag gerecht zu werden.

Die neuen Erkenntnisse in der Pflegeforschung bedürfen einer ständigen Weiterentwicklung. Eine abwechslungsreiche Tagesstruktur mit verschiedenen Aktivitäten soll den Bewohnern einen aktivierenden Lebensrhythmus bieten, sodass Wohlbefinden und Behaglichkeit auch im Alter erlebt werden kann.

Hutter & Schrantz, Technische Gewebe GesmbH

www.hs-tg.at

Seit über 177 Jahren ist Hutter & Schrantz erfolgreich auf dem Sektor der Metallverarbeitung tätig. Den Trend der Zeit zum Fertigungsbau in der Bauwirtschaft erkennend, wurde bereits in den 50er Jahren die Herstellung von Deckenträgern aufgenommen. Die überlegene Qualität der Produkte sowie ein über ganz Österreich ausgedehntes Betreuungs- und Servicenetz haben Hutter & Schrantz in kurzer Zeit zum größten Deckenträgerhersteller Österreichs gemacht.

Infora Consulting GmbH, Graz

www.icg.at

Infora wurde 1982 von Norbert Herbst und Manfred Höfler gegründet. Heute zählt die ICG Infora Consulting Group mit ihren Standorten in Graz, Wien, Berlin und Budapest zu den führenden Change-Beratungsunternehmen in Österreich. Partnerschaftlichkeit ist nicht nur ein Prinzip der Kundenbeziehungen sondern auch gelebte Unternehmensphilosophie. Die im Unternehmen tätigen Berater bestimmen als Mitunternehmer die Geschichte der ICG entscheidend mit.

Ingenieurbüro Bauer GmbH, Kimmelbach

www.bauertech.com

1987 gründete Ing. Friedrich Bauer den Familienbetrieb als Ingenieurbüro mit integrierter Projektunterstützung. Durch die Positionierung als Experte für technisches Personal konnte sich die Firma einen Wettbewerbsvorteil erarbeiten. Qualität und der Mensch stehen im Vordergrund. Dies in Einklang gebracht, sichert schon jahrelang die gute Auftragslage sowie eine ausgezeichnete Performance. Im Ingenieurbüro erfolgte eine Spezialisierung auf Sonderlösungen im Bereich Maschinen- und Anlagenbau sowie Automatisierungstechnik und Schweißtechnologie. Die Umwelttechnik (Biogasanlagen) wurde zu einem weiteren Hauptaufgabengebiet.

Intersport Austria GmbH, Wels

www.intersport.at

Intersport Österreich ist eine Genossenschaft zur Förderung des mittelständischen Sportfachhandels. 114 Sporthändler mit derzeit rund 250 Geschäften bieten allen sportlich interessierten Österreichern durch den gemeinsamen, weltweiten Einkauf eine einzigartige Auswahl der neuesten und besten Sportgeräte und Sportbekleidung.

Die Handlungsempfehlungen des Audits „Familie u. Beruf“, wurden in das gesamte Unternehmen auch in die Verkaufsgesellschaften übertragen.

Koenig Austria G.m.b.H, Asten/Linz

www.kvt-koenig.at

Das Unternehmen ist im Bereich qualitativ hochwertiger Verbindungstechnik tätig und ist in einem international agierenden Konzern eingebettet. Ob Produkte für die Industrie oder für die Baubranche die Koenig Verbindungstechnik liefert keine gängige Massenware oder handelsübliche Normteile. Das Unternehmen sieht sich als attraktiver Arbeitgeber mit motivierten, zufriedenen und qualifizierten MitarbeiterInnen.

Mars Austria OG, Breitenbrunn

www.mars.com

Was 1923 mit der Geburt des Marsriegels begann, ist heute ein weltweites Unternehmen mit einer Vielzahl großer Marken. In Österreich kann man diese Produkte seit 40 Jahren genießen.

Das Geschäft von Mars wird geprägt durch besondere Wertvorstellungen über das Unternehmen und die Art und Weise, wie es geführt werden soll. Die fünf Prinzipien: Qualität Verantwortung, Gegenseitigkeit, Effizienz u. Freiheit stellen einen zuverlässigen Wegweiser für die Bewältigung neuer Herausforderungen dar.

Medienpoint Werbe-und VerlagsgesmbH, Krumau/Kamp

www.medienpoint.at

Die seit 1991 bestehende Firma wächst kontinuierlich. Trotz modernstem Equipment und schönen Büroräumen bleiben die Mitarbeiter das wertvollste Kapital. Durch laufende Schulungen, Seminare und Kurse sind die einzelnen Abteilungen stets up-to-date, und in der Lage, immer bessere Ergebnisse zu liefern. Es wird sehr auf die Auswahl von Top-Lieferanten und Produktionsbetrieben geachtet, damit die Kunden einen spürbaren Nutzen haben.

Möbel Einrichtungsteam Katzmaier, Reichenthal

www.aufmoebler.at

1972 wurde der Betrieb von Irmgard und Michael Katzmaier übernommen. In der Folge wurde sehr intensiv an der Vergrößerung des Unternehmens gearbeitet. Die Kunden werden immer wieder mit besonderen Einrichtungsideen und neuen Perspektiven verwöhnt. Das oberste Gebot der Fa. Katzmaier ist der erfolgreiche Einsatz für die Kunden. Dabei werden die langjährige Erfahrung und Ideen mit Hilfe bester Ausrüstung und ganzer Kraft zum Nutzen der Kunden eingesetzt.

Mode Sport Fahrnberger , Göstling / Ybbs

www.fahrnberger.at

Mode Sport Fahrnberger ist ein Mode- und Sporthaus, das nach dem Motto „Mehrere Geschäfte in einem „ auf einer Verkaufsfläche von 550 Quadratmetern neben Damen- und Herrenbekleidung, Kindermode und Sportartikel auch Trachten, Spielwaren, Kameras und technisches Zubehör sowie Näh-, Strick- und Bastelbedarf anbietet. Mode Spot Fahrnberger ist ein Familienbetrieb, in dem alle MitarbeiterInnen einen Arbeitsbereich haben sollen, in dem sie sich wohl fühlen und sie sich fachlich und persönlich gut entwickeln können

NET-VALUE GmbH & CoKG , Wien

www.net-value.com

Net-value gestaltet nutzenstiftende Informations- und Marketingprozesse im Internet und Intranet, auch für Betriebsorganisation, Projektentwicklung und Change Management Begleitung. Net-value schließt die Lücke zwischen Marketing und IT. Net-value ist Berater und Entwickler für direkt nutzbringende Projekte im e-Business und e-Government, für online Marktstrategien, Mitarbeiter- Kommunikation und Kundenbindung.

Nürnberger Versicherung AG Österreich

Garanta Österreich Versicherung AG

www.nuernberger.at

Die Nürnberger ist in Österreich durch die Nürnberger Versicherung AG Österreich und die Garanta Österreich Versicherungs-AG vertreten. Die Garanta ist führender Experte bei Versicherungslösungen „rund ums Auto“. Durch ihre Selbständigkeit ist die Nürnberger in der Lage rasch und flexibel im österreichischen Versicherungsmarkt zu wirken. Die Nürnberger strebt ein kontinuierliches und ertragsorientiertes Wachstum auf Basis eines bestandfesten Geschäftes an.

Österreichische Staatsdruckerei GmbH

www.staatsdruckerei.at

200 Jahre Erfahrung und Innovation und die Schlagkraft eines wirtschaftlich geführten Unternehmens machen die OeSD zu einem verlässlichen Partner, den jeder Staat für die Produktion von hochsicheren ID – Dokumenten braucht. Intensive Forschung und die Weiterentwicklung bestehender Sicherheitsstandards sind für das Unternehmen die Basis für eine erfolgreiche Zukunft.

Orthopädisches Spital Speising G.m.b.H,Wien

www.oss.at

Das Orthopädische Spital Speising ist die älteste und größte orthopädische Fachklinik Österreichs und zählt zu den größten orthopädischen Krankenhäusern im deutschsprachigen Raum. Das Spital gehört zur Vinzenz-Gruppe, deren Ziel es ist, im Gesundheitsbereich neu zu denken und ist sich bewusst, dass "Medizin mit Seele" Werte braucht.

Das Spektrum des medizinischen Angebots reicht von der allgemeinen chirurgischen Orthopädie über die orthopädische Schmerztherapie bis hin zu Spezialgebieten wie der Kinder- und Jugendorthopädie oder der Wirbelsäulenchirurgie.

R.Pikal GmbH

www.pikal.at

Gesundheit und Wohlbefinden wird meist als etwas ganz Selbstverständliches empfunden. Erst wenn unangenehme Symptome oder Schmerzen den Alltag stören, wird uns bewusst, wie wertvoll die Gesundheit ist. Darum ist es wichtig, aktiv und regelmäßig für das eigene Wohlbefinden vorzusorgen. R.Pikal unterstützt die ureigenen Selbstheilungskräfte seiner Kunden, hilft diese zu aktivieren und zu stärken und auf verantwortungsvollen Umgang mit dem Körper zu achten.

Raiffeisen Holding ,Wien

www.raiffeisen.at

Die Raiffeisen Holding NÖ-Wien ist ein starker und zuverlässiger Partner der Länder Niederösterreich und Wien und ihrer Bevölkerung. Sie stellt dies auch in zahlreichen gemeinsamen Projekten, ob nun der wirtschaftliche, der kulturelle oder der soziale Aspekt im Vordergrund steht, unter Beweis. Dieser gemeinsame Weg soll auch in Zukunft fortgesetzt werden, mit dem Ziel, die Wertschöpfung der Region zu erhöhen, Arbeitsplätze zu sichern und zusätzlich zu schaffen.

Sachen & Machen, Bruck/Leitha

www.sachen-machen.co.at

Sachen & Machen ist der Dienstleister fürs Marketing. Die langjährige Erfahrung in der Fertigung von Direkt-Marketing Aussendungen sowie bei der Logistik für Verkaufsförderungsmaßnahmen ist die Stärke des Unternehmens. Ständige Bemühungen des Unternehmens, die MitarbeiterInnen durch die regelmäßige Teilnahme an Fachseminaren und einer ständigen internen Weiterbildung, beruflich auf dem letzten Stand zu halten sind für das Unternehmen selbstverständlich.

Schebester & Holzinger , St. Pölten

www.office.sh

Die Firma wurde 1948 durch Frau Aurelia Irbauer gegründet und entwickelte sich bis 2002 laufend weiter. 2002 wurde das Unternehmen an Schebester & Holzinger verkauft.

Die MitarbeiterInnen des Steuerberatungsunternehmens betreuen individuell und selbständig ihre Klienten. Diese persönliche und möglichst stabile Kundenorientierung findet auch in einer völlig individuellen Arbeitszeitregelung ihren Niederschlag.

Schuster Immobilientreuhand, Wien

www.schuster.at

„Schuster Immobilien Treuhand“ wurde im Jahr 1995 gegründet und tritt als Gesamtdienstleister der Immobilienbranche auf. Zwei Schwerpunkte des Unternehmens sind der Bereich der Immobilienveranlagung sowie die Bauträgertätigkeit mit der Errichtung und Verwertung von Immobilien. Die Firma verfügt über zwei Kanzleistandorte in Graz und Wien. Seit Oktober 2000 verfügt die Firma auch als erstes Immobilienunternehmen Österreichs über das ISO9001 Zertifikat für Qualitätsmanagement.

Shell Austria GmbH

www.shell.com

Als eines der weltweit führenden Energieunternehmen hat Shell eine Schlüsselrolle, dabei zu helfen, den wachsenden Energiebedarf der Welt auf wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortungsbewusste Weise zu decken. Shell betreibt in Österreich rund 280 Tankstellen und ist darüber hinaus in den Bereichen Schmierstoffproduktion, Vertrieb von Erdgas und Flugtreibstoffen sowie Heizölen tätig.

Siemens AG Österreich, Wien

www.siemens.com

Den größten Gewinn für die Gesellschaft brachten seit jeher die technischen Innovationen. Erfindungen haben den Zweck, eine vorhandene störende Lücke zu füllen und sind die Ursache für das schnelle Aufblühen des Unternehmens. Heute ist Siemens ein integrierter Technologiekonzern, der visionäres Denken mit realem Handeln verbindet. Basis des gesellschaftlichen Engagements, sind für Siemens, Kennwerte wie Verantwortung, Exzellenz und Innovation.

Sparkasse Amstetten, Amstetten

www.sparkasse.at

Seit 125 Jahren handelt die Sparkasse Amstetten nach dem Leitsatz: „Im Sinne der wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung unserer Region, zum Wohle der Bevölkerung sowie der privaten und öffentlichen Unternehmungen und Einrichtungen.“
Kundenorientierter, freundlicher Service, fachkundige Beratung im Veranlagungs und im Kreditgeschäft sorgen dafür, dass die Sparkasse Amstetten als „local player“ ihrer Aufgabe im Sinne höchster Kundenzufriedenheit bestens gerecht wird.

SPES Akademie Bildungs- und Studiengesellschaft m.b.H., Schlierbach

www.spes.co.at

Heute ist die SPES -Akademie ein spannender Treffpunkt für viele Menschen, denen die gesellschaftliche, die soziale, und spirituelle Entwicklung der Welt am Herzen liegt. Die Unterstützung der Menschen bei der nachhaltigen Gestaltung und Sicherung ihrer Lebensqualität am Arbeitsplatz, in der Familie und in ihrem Lebensraum wird weiterhin ein Anliegen sein.

Sphinx IT Consulting GmbH , Wien

www.sphinx.at

Seit der Gründung des Unternehmens 1993 werden mit einem hoch spezialisierten Team Applikationen für große österreichische Unternehmen mit Schwerpunkt auf Industrie, Handel und Behörden entwickelt. Technische Kompetenz ist nicht der einzige Schlüssel zum Erfolg. Deshalb wird sehr viel Wert auf eine lebendige und erfolgreiche Firmenkultur, die von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt ist, gelegt.

T plus M Steuerberatung, Klagenfurt

www.tplusm.at

Die Firma, eine renommierte Steuerberatungskanzlei, wurde 1953 von Herrn Türk senior gegründet und wird seit 1990 von Herrn Dr. Peter Türk geleitet. Der Unternehmensgegenstand der Firma umfasst alle Leistungen eines Steuerberaters. Die persönliche Dienstleistung steht an erster Stelle. Beratung und Betreuung werden individuell auf die Bedürfnisse der Kunden abgestimmt.

Ute Habenicht GmbH , Klagenfurt

www.habenicht.at

Das Einzelhandelsunternehmen Schmuck Uhren Ute Habenicht besteht als Firmenunternehmen seit über 40 Jahren. Es gibt zwei Standorte in Klagenfurt. Schmuck Uhren Ute Habenicht ist als Diadoropartnerin eingebettet in ein Netz von 40 Qualitätsjuwelieren in ganz Österreich. Im Unternehmen herrscht eine offene Kultur, die eigenverantwortliches Arbeiten fördert und den Sympathiewert des Unternehmens bei Kunden und MitarbeiterInnen erhöht.

Verkehrsverbund Kärnten, Klagenfurt

www.kaerntner-linien.at

Öffentlicher Verkehr muss funktionieren. Möglichst einfach, verlässlich und für den Kunden glasklar im Überblick. Daher haben sich viele Unternehmen zusammengeschlossen zu einem Verbund, der über ein einheitliches Tarifschema verfügt und dessen Philosophie „Service am Fahrgast“ lautet. Der Erfolg und das Feedback der Kunden gibt dem Unternehmen Recht, das seit 1994 „gemeinsame Sache im Dienste des Fahrgastes“ macht.

Volksbank Tullnerfeld eG

www.tulln.volksbank.at

Kunden und Mitarbeiter sind bei der VB Tullnerfeld Partner. Anliegen, Sorgen und Anregungen der Kunden und Mitarbeiter werden ernst genommen. Die VB Tulln ist stolz, eine unabhängige und eigenständige Regionalbank zu sein! Die Mitarbeiter arbeiten mit modernsten Technologien für die in dieser Region lebenden Menschen! Seit 1873 trägt die VB Tullnerfeld wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Region bei.

Wirkungsgrad Energieservice GmbH

www.wirkungsgrad.at

Die Wirkungsgrad Energieservice GmbH ist ein Energie – Dienstleister, der sich zum Ziel gesetzt hat auf Basis erneuerbarer Rohstoffe ökosozial verantwortlich und Ressourcen schonend zu agieren. Wirkungsgrad bietet als Energieproduzent Ökostrom und Biowärme (mittels Pellets- und Hackschnitzelanlagen), zeigt aber auch Wege den Energieverbrauch zu reduzieren und Verantwortung zu tragen.

Wurm & Partner, Hagenberg

www.ubit.at

Bei Wurm & Partner findet man für jeden Unternehmensbereich einen kompetenten Ansprechpartner. Fachleute wie Buchhalter, Personalverrechner, Betriebswirte, Juristen und IT-Profis sind für die Kunden da. Das interne Konzept wird durch ein externes Netzwerk von Steuerberatern, Unternehmensberatern, Rechtsanwälten, Notaren, Banken und Versicherungen ergänzt. Als Dienstleister steht bei Wurm & Partner der Mensch im Vordergrund. Uns ist daran gelegen, bestehende Arbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten und durch geringe Fluktuation Erfahrung und Know-how zu erhalten.

WYETH Withe Hall Export, Wien

www.wyeth.com

Seit der Gründung vor mehr als 140 Jahren liegt der Fokus von Wyeth in der Erforschung und Entwicklung innovativer Medikamente. In einer Zeit, die von Schnelligkeit und Veränderungen geprägt ist, haben Traditionen und Werte eine besondere Bedeutung. Wyeth fühlt sich auch mehr als 140 Jahre später noch immer den Werten seiner beiden Gründer verpflichtet: Qualität, Integrität, Respekt vor den Menschen, Führungsstärke und Teamwork.