



HANDELS-, INDUSTRIE-,  
HANDWERKS- UND LAND-  
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

PARTNER DER WIRTSCHAFT

AUTONOME  
PROVINZ  
BOZEN  
SÜDTIROL



PROVINCIA  
AUTONOMA  
DI BOLZANO  
ALTO ADIGE

Deutsche Kultur und Familie



# FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

Familienfreundlichkeit – Chance und Auftrag

# Inhalt

Warum in Familienfreundlichkeit investieren?

Zentrale Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Projektinitiative „Familienfreundliches Unternehmen“

**Herausgeber:**

Handelskammer Bozen  
Familienfreundliches Unternehmen  
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen  
Tel. 0471 945 731, Fax 0471 945 524  
E-Mail: evolution@handelskammer.bz.it  
[www.handelskammer.bz.it](http://www.handelskammer.bz.it)

Autonome Provinz Bozen - Südtirol  
Abteilung 14 - Deutsche Kultur und Familie  
Familienbüro  
Andreas-Hofer-Straße 18, 39100 Bozen  
E-Mail: [Familienbuero@provinz.bz.it](mailto:Familienbuero@provinz.bz.it)  
[www.provinz.bz.it/familie](http://www.provinz.bz.it/familie)

**Texte:**

Dr. Vanessa Macchia, Handelskammer Bozen  
Dr. Gudrun Schmid, Landesabteilung Deutsche Kultur und Familie

1. Auflage, Februar 2008

**Grafik:** F&P, Bz

**Druck:** La Commerciale-Borgogno, Bz

Nachdrucke und sonstige Verbreitung - auch auszugsweise -  
nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

# Wettbewerbsfaktor Familienfreundlichkeit



Der Erfolg von Unternehmen hängt in hohem Maße von qualifizierten und motivierten MitarbeiterInnen ab.

Und zunehmend wollen/müssen MitarbeiterInnen Familie und Beruf in Einklang bringen. Werden ihnen dabei von den ArbeitgeberInnen familienfreundliche Rahmenbedingungen geboten, ist dies ein wesentlicher Motivations- schub, welcher sich für das Unternehmen langfristig allemal bezahlt macht. Die Notwendigkeit familienfreundlicher Konzepte haben nicht nur MitarbeiterInnen mit Kindern, sondern auch jene mit betreuungsbedürftigen Familienangehörigen.

Familienfreundliche Unternehmen jeder Größenordnung sind somit ein wichtiger Baustein für Gesellschaft und Wirtschaft. In vielen Südtiroler Unternehmen ist Familienfreundlichkeit bereits gang und gäbe, aber es gibt noch großes Entwicklungspotential.

Diese Broschüre ist ein erster Schritt: Sie zeigt auf, warum sich Familienfreundlichkeit bezahlt macht, welche Maßnahmen von Seiten der Unternehmen gesetzt werden können und welche Anlaufstellen Hilfestellung bieten.

Die Landesregierung, das Familienbüro und die Handelskammer möchten damit gemeinsam sensibilisieren, beraten und unterstützen.

Benedikt Gramm  
Präsident der Handelskammer Bozen

Dr. Luis Durnwalder  
Landeshauptmann

Dr. Sabina Kasslatter-Mur  
Landesrätin für  
Deutsche Kultur und Familie



## Warum in Familienfreundlichkeit investieren?

*...weil sowohl soziale, als auch wirtschaftliche Vorteile dafür sprechen!*

*Familienfreundlichkeit rechnet sich für Kleinbetriebe ebenso wie für große Unternehmen. Der betriebswirtschaftliche Nutzen kann die Investition deutlich übersteigen - und das sogar kurzfristig.*

### Familienfreundlichkeit lohnt sich,

- **weil ArbeitnehmerInnen dem Betrieb länger treu bleiben und sich folglich der Aufwand bei der Nachbesetzung von Stellen verringert.**

UnternehmerInnen, die in die Köpfe ihrer MitarbeiterInnen investieren, wollen dieses Wissen nachhaltig fürs Unternehmen sichern. Das betriebsspezifische Know-how und die Erfahrung einer gut eingearbeiteten Belegschaft sind für Betriebe ein wichtiger Erfolgsfaktor. Gute Fachkräfte sind zu wertvoll, um sie zu verlieren.

- **weil die Mütter und Väter während der Elternzeit am Ball bleiben und schneller wieder in den Job zurückkehren.**

Unternehmen können durch familienfreundliche Maßnahmen eine Erhöhung der Rückkehrquote und eine Senkung der Verbleibdauer in der Elternzeit erreichen. Umfrageergebnisse zeigen, dass viele Mütter (und auch immer mehr Väter!) gerne möglichst bald nach der Mutterschaft bzw. nach der Vaterschaft wieder in ihren Beruf zurückkehren wollen. Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung der Wiedereingliederung nach der Elternzeit sowie eine bedürfnisorientierte Personalentwicklung bieten den MitarbeiterInnen Zukunftsperspektiven, sie können sich mit ihrer Qualifikation bestmöglich einbringen. Die Kosten für die Einstellung zusätzlichen Personals und für die Überbrückung der familienbedingten Freistellung werden verringert.

## Warum in Familienfreundlichkeit investieren?

### Familienfreundlichkeit lohnt sich,

#### ➤ weil sie Stressbelastung und Fehlzeiten der MitarbeiterInnen reduziert.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern die Doppelbelastung, welcher ArbeitnehmerInnen mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Familienangehörigen ausgesetzt sind. Durch familienfreundliche Maßnahmen können Stress, Krankheitsanfälligkeit, Fehlzeiten verringert und dadurch die Leistungsbereitschaft erhöht werden.

#### ➤ weil ein besseres Betriebsklima und eine höhere Motivation die Folge sind.

Die Steigerung der Motivation und der Zufriedenheit sind Auswirkungen von familien- und mitarbeiterInnenorientierten Maßnahmen. Diese weichen Faktoren sind zwar schwer messbar, beeinflussen aber unmittelbar den Unternehmenserfolg.

Familienfreundliche Maßnahmen motivieren die MitarbeiterInnen und erhöhen deren Identifikation mit dem Unternehmen.

#### ➤ weil das Unternehmen für neue MitarbeiterInnen attraktiver wird.

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass eine erfolgreiche Personalpolitik die familiäre Situation und die privaten Bedürfnisse ihrer MitarbeiterInnen berücksichtigen muss. Die Einführung familienfreundlicher Personalmaßnahmen kann die Attraktivität des Unternehmens steigern und dazu beitragen, potenzielle MitarbeiterInnen zu gewinnen.

#### ➤ weil das Unternehmensimage beim Kunden verbessert wird.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur trägt dazu bei, sich von der Konkurrenz abzuheben und einen Wettbewerbsvorteil zu schaffen.

*Familienfreundlichkeit stellt einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor fürs Unternehmen dar, leistet einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag und erhöht die Lebenszufriedenheit und Gesundheit der MitarbeiterInnen.*



## Zentrale Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Es gibt zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich in acht Handlungsfelder gliedern lassen und die wesentlichen Bereiche der Personalpolitik abdecken. Die einzelnen Maßnahmen können in allen Branchen und Betriebsgrößen umgesetzt werden. Jedes Unternehmen kann unter Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen, der Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen passende Lösungen finden. Nachfolgend einige Anregungen:

Handlungsfeld	Mögliche Maßnahmen
<b>ARBEITSZEIT:</b> Flexible Arbeitszeiten ermöglichen eine Vergrößerung des unternehmerischen Gestaltungsspielraums. Die MitarbeiterInnen können dadurch ihre Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren.  <b>&gt; Übrigens:</b> Die Lohnkosten für zwei Halbtagsstellen sind nicht höher als die Lohnkosten für eine Ganztagsstelle. Ein eventueller Mehraufwand in anderen Bereichen wird durch die Steigerung an Produktivität und Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten auf jeden Fall kompensiert.	<p>&gt; <b>Teilzeitbeschäftigung:</b> Verschiedenste Formen der Teilzeit erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Der Umfang der Arbeitszeit kann z.B. 30%, 50%, 60%, 75%, 80% betragen.</li><li>- Die Verteilung der Arbeitszeit kann vertikal oder horizontal erfolgen.</li><li>- Gleitende Arbeitszeit, u.a.</li></ul> <p>&gt; <b>Abgestufte Teilzeit nach Erziehungsfreistellung:</b> Durch eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit wird Beschäftigten nach der Elternzeit ein Wiedereinstieg ermöglicht.</p> <p>&gt; <b>Job-Sharing:</b> Aufteilung eines oder mehrere Arbeitsplätze auf zwei oder mehrere MitarbeiterInnen. Job-Sharing kann auch auf der Führungsebene praktiziert werden.</p> <p>&gt; <b>Kinderbonuszeit:</b> Z.B. anlässlich der Geburt eines Kindes werden den MitarbeiterInnen zusätzliche Urlaubstage geschenkt.</p> <p>&gt; <b>Sabbaticals:</b> Geplante, unbezahlte, längere Freistellungen von der Arbeit. In diesem Zeitraum gilt der Beschäftigte weiterhin als betriebszugehörig und verfügt über eine Arbeitsplatz- und Beschäftigungsgarantie.</p> <p>&gt; <b>Altersteilzeit:</b> Möglichkeit zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand.</p>

## Zentrale Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### ARBEITSABLÄUFE UND ARBEITSINHALTE:

Die Einsatzbereitschaft der MitarbeiterInnen wird durch eine familienbewusste Arbeitsorganisation erhöht. Durch flexible Gestaltung und partizipative Zuteilung von Arbeitsaufträgen wird eine Balance zwischen Beruf und Familie erreicht.

#### > Überprüfung und Anpassung von Arbeitsabläufen:

Das Unternehmen überprüft regelmäßig die betrieblichen Arbeitsabläufe im Hinblick auf sich verändernde Anforderungen. Dadurch ist es bei Bedarf möglich, auch Arbeitsabläufe zugunsten der MitarbeiterInnen umzugestalten.

#### > Teamarbeit:

Arbeitsaufträge werden an ein Team übergeben; innerhalb des Teams erfolgt eine selbstständige Abstimmung über die Verteilung der Arbeiten und Verantwortungen.

#### > Kurzfristige Vertretungsregelung:

Familienorientierte Vertretungsregelungen ermöglichen es Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen, kurzfristig den Arbeitsplatz zu verlassen, um im Bedarfs- bzw. Notfall ihren familiären Pflichten nachzugehen.

#### > Kommunikationszeiten:

Zeiten für Besprechungsstermine sowie für konzentriertes und ungestörtes Arbeiten werden unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen, insbesondere von teilzeitarbeitenden Beschäftigten, festgelegt.

*„Intakte Familien sind die größten Schätze unserer Gesellschaft. Familienfreundliche Unternehmen sind deshalb in dieser Zeit so wertvoll und nachhaltig wichtig!“*

*Sportler fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eigene Spielregeln und einen stets offenen Dialog mit den MitarbeiterInnen. Gemeinsame Klärungen und Ziele sind die wichtigste Basis für Zufriedenheit und Erfolg für alle Beteiligten.“*

*Georg Oberrauch, geschäftsführender Inhaber der Fa. Sportler AG*



*“Wir wollten immer schon viele Kinder und diese Vision auch in unserem Betrieb leben. Deshalb haben wir neben flexiblen Arbeitszeiten auch eine eigene Betriebskinderecke eingerichtet, wo die Kinder gut spielen können, während die Eltern arbeiten. Aus unserer christlichen Überzeugung heraus sehen wir Ehe und Familie als Grundstein unserer Gesellschaft. Deshalb ist es uns wichtig, in Kinder und Familie zu investieren. Viele unserer MitarbeiterInnen lohnen uns dies durch Produktivität und Firmentreue.”*

*Stefan und Marlene Rechenmacher, Bau Service Vinschgau KG*

#### **ARBEITSORT:**

Den Unternehmen werden durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien Zeit- und Kosteneinsparungen ermöglicht. Den MitarbeiterInnen eröffnen sich flexiblere Arbeitsformen und damit die Chance, Familienbedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

> **Tele-Heimarbeit:** Der ausschließliche Arbeitsort ist die Wohnung der TelearbeiterInnen. In der Regel werden Arbeitsaufträge und Arbeitsergebnisse über Datenfernübertragung, mit Postversand oder per Kurier übermittelt. Die Anwesenheitszeiten im Betrieb dienen vor allem dem persönlichen Austausch.

> **Alternierende Telearbeit:** Die MitarbeiterInnen arbeiten abwechselnd im Betrieb und am außerbetrieblichen Arbeitsplatz, z.B. zu Hause.

> **Satellitenbüro:** Dezentrales, wohnortnahe Arbeitszentrum eines oder mehrerer Unternehmen, in welches bestimmte Arbeiten ausgelagert werden. Damit werden Fahrtzeiten reduziert und Arbeitszeiten flexibler. Es entstehen Freiräume für familiäre Verpflichtungen.

*„Bei Alupress wird der Wiedereinstieg nach der Familienphase aktiv vom Unternehmen unterstützt und der jeweilige Verantwortungsbereich des/der Mitarbeiters/in laufend angepasst. Vor allem die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und die Schichtarbeit ermöglichen eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Der große Zulauf von MitarbeiterInnen bestätigt uns dies immer wieder.“*

*Alexandra Leitner, Personalentwicklung, Alupress AG*

## Zentrale Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSPOLITIK:

Die MitarbeiterInnen werden kontinuierlich über die Möglichkeiten und den Nutzen familienfreundlicher Angebote informiert.

- > **Informationsbroschüre:** Das Unternehmen stellt die familienorientierten Maßnahmen, die im Unternehmen angeboten werden, in einer eigenen Broschüre vor und erläutert die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme durch die Beschäftigten.
- > **Intranet:** Informationen, Tipps und Anregungen rund um die im Unternehmen angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen werden im Intranet vorgestellt und über diese Kommunikationsplattform ausgetauscht.
- > **AnsprechpartnerInnen zum Thema „Vereinbarkeit“:** Betriebsinterne oder -externe Beauftragte kümmern sich um alle familienrelevanten Aspekte im Unternehmen.
- > **Öffentlichkeitsarbeit:** Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in der Pressearbeit des Unternehmens als Pluspunkte hervorgehoben.
- > **Betriebsfest/Betriebsausflug:** Zu Betriebsausflügen und Betriebsfesten werden auch die Angehörigen der Beschäftigten eingeladen.
- > **Kontakte bei Abwesenheiten:** Länger abwesenden MitarbeiterInnen werden Betriebsinformationen weitergeleitet.

### FÜHRUNGSKOMPETENZ:

Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden. Ihr familienbewusstes Verhalten ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.

- > **Regelmäßige MitarbeiterInnengespräche:** Führungskräfte thematisieren im Rahmen von MitarbeiterInnengesprächen den Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen.
- > **MitarbeiterInnenbefragung:** Führungskräfte werden von MitarbeiterInnen bzgl. ihres Führungsverhaltens und der Berücksichtigung der Schnittstelle Beruf und Familie bewertet.
- > **Führen in Teilzeit:** Teilzeit stellt kein Hindernis dar, um auch Führungspositionen einnehmen zu können.
- > **Unternehmensleitbild:** Das Unternehmen berücksichtigt Familienfreundlichkeit und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in seinem Leitbild und setzt konkrete Maßnahmen.



## PERSONALEMENTWICKLUNG:

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile eines jeden Lebensweges. Die Berücksichtigung der familiären Situation bei der Einstellung und der weiteren Planung der Laufbahn hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftssichernde Kompetenzen zu erhalten.

- > **Personalentwicklungsplan:** Die individuelle Laufbahnentwicklung erfolgt lebensphasenorientiert und schließt Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.
- > **Wiedereinstiegsprogramme:** Nach Zeiten der Erziehungsfreistellung werden Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Auffrischung der Kenntnisse und Fähigkeiten bezüglich der beruflichen Anforderungen angeboten.
- > **Unterstützung aktiver Vaterschaft:** Die Unternehmensleitung unterstützt ausdrücklich auch männliche Beschäftigte in der Wahrnehmung ihrer Erziehungs- und Pflegeaufgaben, z.B. durch die Gewährung von Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung.
- > **Teilzeitarbeit kein Hinderungsgrund für Neueinstellungen bzw. Beförderungen:** Der Bedarf nach kürzeren Arbeitszeiten oder Teilzeitregelungen stellt keinen Grund für negative personal-politische Entscheidungen dar.
- > **Abstimmung bei Fortbildungsmaßnahmen:** Betriebliche Fortbildungsmaßnahmen werden mit dem/der jeweiligen MitarbeiterIn im Rahmen seiner/ihrer Anwesenheitszeiten und Familienpflichten vereinbart.

*„Ziel unserer Genossenschaft ist es, vor allem Arbeitsplätze für Frauen im Dorf und aus näherer Umgebung zu schaffen, um Beruf und Familie so gut wie möglich vereinbaren zu können. Die Stärke unserer Frauengenossenschaft sind die flexiblen Arbeitszeiten: Jede Mitarbeiterin ist mit einem Teilzeitvertrag angestellt und kann individuell - nach Möglichkeit jede Woche - entsprechend den eigenen Bedürfnissen die Arbeitszeit mit gestalten. Daraus ergibt sich, dass unsere MitarbeiterInnen keinem unnötigen Stressfaktor ausgesetzt sind, was sehr zur Gesundheit und ihrem Wohlbefinden beiträgt. Alle sind sehr motiviert und es gibt wenig Ausfall wegen Krankheit und kaum Personalwechsel.“*

*Brigitte Brunner, Sinfotel Gen.m.b.H., Latzfons*

## Zentrale Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*"Die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit flexibler zu gestalten, natürlich unter der Voraussetzung, dass dies mit den Kollegen/Innen und den Arbeitsaufgaben vereinbar ist, bedeutet für die MitarbeiterInnen Zufriedenheit am Arbeitsplatz und erhöht deren professionelle Leistungen erheblich.*

*Wir, von der Firma Buratti, versuchen, die Arbeit so familienfreundlich wie möglich für unsere MitarbeiterInnen zu gestalten. Wir bieten Telearbeit, flexible Arbeitszeiten und Part-Time. Dadurch ist es allen unseren Mitarbeiterinnen gelungen, nach der Mutterschaft wieder in die Arbeit einzusteigen. Zudem wurde die Personalführung einer Frau anvertraut."*

Roland Buratti, Firma Buratti snc/OHG, Bozen

### ENTGELTBESTANDTEILE UND GELDWERTE LEISTUNGEN:

MitarbeiterInnen mit Familie können von den Unternehmen auf vielfältige Weise finanziell und sozial unterstützt werden.

- > **Anrechnung von Erziehungszeiten:** Zeiten der Erziehungs- freistellung werden für die Rente als Betriebszeiten angerechnet.
- > **Darlehen:** Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten ein zinsbegünstigtes Darlehen, das an soziale und/oder familiäre Kriterien gebunden sein kann.
- > **Haushaltsservice:** Das Unternehmen entlastet die Beschäftigten von zeitintensiven häuslichen Pflichten: z.B. kann die Wäsche im betriebseigenen Bügelservice kostenfrei gebügelt werden.
- > **Kinderbonusgeld:** Ein finanzieller Bonus wird zum Beispiel bei der Geburt eines Kindes oder zu Weihnachten ausbezahlt.
- > **Übernahme von Betreuungskosten:** Bei außergewöhnlichem Bedarf, z.B. in Zeiten der Mehrarbeit, bei Überstunden oder Dienstreisen sowie im Krankheitsfall werden Kinderbetreuungskosten übernommen.
- > **Übernahme von Fahrtkosten:** Das Unternehmen übernimmt die Kosten der Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung, wodurch Pendeln für Beschäftigte mit Kindern finanziell attraktiver wird.
- > **Betriebliche Altersvorsorge:** Neben dem Anspruch auf die gesetzliche Altersvorsorge erwerben die Beschäftigten zusätzliche betriebliche Leistungen zur Altersversorgung.



## SERVICE FÜR FAMILIEN:

Die Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Beruf und Familie ist die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. So können familiär bedingte Fehlzeiten deutlich gesenkt und die Motivation gesteigert werden.

### > **Betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung, Kooperation mit anderen Betrieben und mit Gemeinden:**

Zur Betreuung der MitarbeiterInnenkinder richtet das Unternehmen eine eigene Tagesstätte ein. Diese ist auf dem Betriebsgelände oder in unmittelbarer Nähe angesiedelt und hat an die Arbeitszeiten angepasste Öffnungszeiten. Mehrere benachbarte Unternehmen können sich auch zusammenschließen und gemeinsam eine Betreuungseinrichtung finanzieren. Zudem können auch Plätze in öffentlichen Betreuungseinrichtungen in Anspruch genommen werden.

### > **Tagesmütter:**

Bei der Suche nach einer qualifizierten Betreuung wird mit einem Tagesmütterverein kooperiert. Die Tagesmutter kann auch eine fachlich ausgebildete Mitarbeiterin des Unternehmens sein, die in Elternzeit ist.

### > **Betriebsmensa:**

Diese kann auch von Familienangehörigen in Anspruch genommen werden.

### > **Ferienbetreuung:**

Während der Schulferien werden MitarbeiterInnenkinder gemeinsam betreut. Dafür stellt das Unternehmen Räumlichkeiten zur Verfügung oder das Unternehmen beteiligt sich an lokalen Ferienbetreuungsangeboten.

### > **Eltern-Kind-Arbeitszimmer:**

Für den kurzfristigen Betreuungsbedarf steht den Beschäftigten in Notfällen ein Arbeitszimmer zur Verfügung, das sowohl mit Bürotechnik als auch mit einer kindgerechten Spieletecke ausgestattet ist.

## BETRIEBSspezIFIKa:

Dabei handelt es sich um innovative familienorientierte Maßnahmen, die keinem der beschriebenen Handlungsfelder zuzuordnen sind.

### > Der Phantasie der UnternehmerInnen sind dabei keine Grenzen gesetzt ...!

# Projektinitiative „Familienfreundliches Unternehmen“

*Ein Gemeinschaftsprojekt der Handelskammer Bozen und des Familienbüros der Landesabteilung Deutsche Kultur und Familie.*

**Ziel:** Ziel der Initiative ist es, die Südtiroler Unternehmen für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren und die Familienfreundlichkeit in den Betrieben zu fördern. Dies bringt Vorteile sowohl für das Unternehmen als auch für die MitarbeiterInnen. Eine Win-Win-Situation entsteht. Es sprechen sowohl soziale als auch ökonomische Argumente für familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb und es gibt durchaus für jeden Betrieb passende Lösungen.

**Zielgruppe:** UnternehmerInnen, EntscheidungsträgerInnen in den Betrieben sowie Institutionen und Verbände in Südtirol.

**Wir bieten Ihnen:** Der Bereich „Familienfreundliches Unternehmen“ der Handelskammer Bozen informiert und berät Sie gerne bei der Einführung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen!

**Nützen sie folgende Dienstleistungen:**

- > kostenlose Informations- und Beratungsgespräche
- > Fachberatungen
- > Kontakte zu Fachleuten und erfolgreichen Unternehmen
- > Informationen über Förderungen

**Ihre Anlaufstellen:** **Handelskammer Bozen**

Familienfreundliches Unternehmen  
I-39100 Bozen, Südtiroler Straße 60  
Tel. 0471 945 731, Fax 0471 945 524  
E-Mail: evolution@handelskammer.bz.it  
[www.handelskammer.bz.it](http://www.handelskammer.bz.it)

**Autonome Provinz Bozen-Südtirol**

Abteilung 14 - Deutsche Kultur und Familie  
Familienbüro  
I-39100 Bozen, Andreas-Hofer-Straße 18  
E-Mail: Familienbuero@provinz.bz.it  
[www.provinz.bz.it/familie](http://www.provinz.bz.it/familie)



## Förderungen für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen

**Die Autonome Provinz Bozen fördert die Familienfreundlichkeit von Unternehmen z.B. durch folgende Beiträge:**

- Förderung der Beratung zur Einführung des Zertifikats für Soziale- und Familienverantwortung im Ausmaß von **bis zu 70%** der Beratungskosten (unter Anwendung der De-minimis-Regelung).
- Gewährung von **Förderungszuschlägen im Ausmaß von 2% für familienfreundliche Unternehmen.** Dies sind Unternehmen, welche das Zertifikat für Soziale Verantwortung oder ein ähnliches Zertifikat besitzen, das die Familienfreundlichkeit des Unternehmens bescheinigt. Diese Förderungszuschläge werden für Maßnahmen zur Förderung betrieblicher Investitionen und Umweltinvestitionen gewährt.
- Förderung von **Bildungsmaßnahmen** z.B. für MitarbeiterInnen nach dem Wiedereinstieg in den Beruf.
- Beiträge für **Betriebstagesstätten.**

**Nähere Informationen zu den Förderungen finden Sie auch im Internet unter [www.provinz.bz.it/wirtschaft](http://www.provinz.bz.it/wirtschaft)**