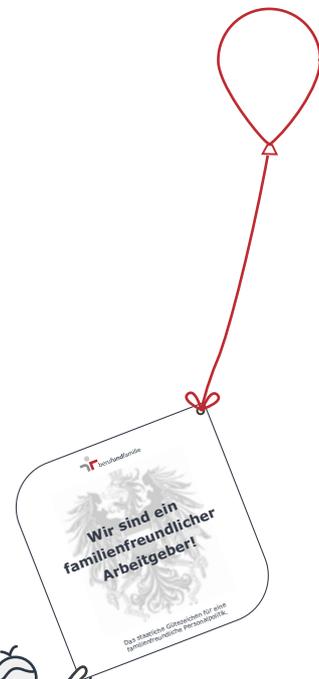
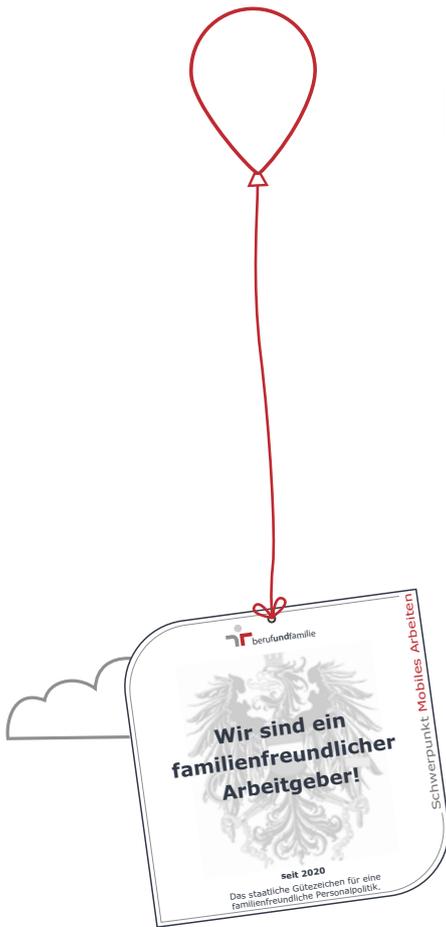
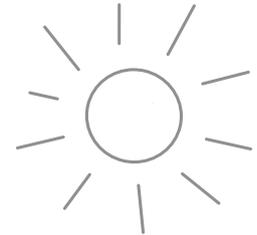
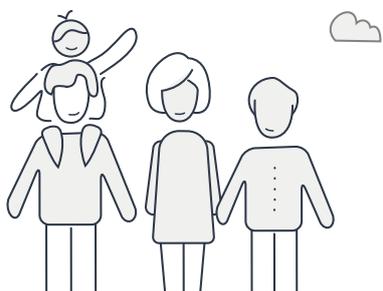


# FAMILIE & BERUF

# 2021







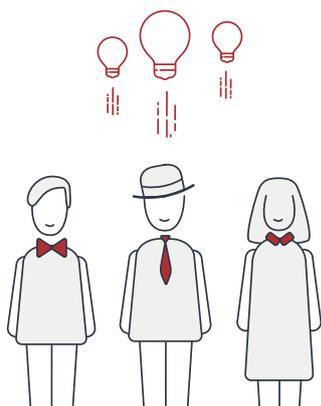
Gerade die Pandemie hat dazu geführt, dass im vergangenen Jahr immer mehr Unternehmen und Institutionen verstärkt auf neue Formen des hybriden Arbeitens setzen. Diese Modelle stellen einerseits eine Chance für mehr Flexibilität dar, andererseits kann hybrides Arbeiten für Familien auch zur Belastung werden. Es ist klar, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Zusammenarbeit von mehreren Akteuren braucht. Hier gilt es einerseits für die Politik die Rahmenbedingungen zu schaffen und andererseits sind Arbeitgeber gefragt, klare Spielregeln zu entwickeln und gleichzeitig individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Mit der Zertifizierung berundundfamilie und hochschuleundfamilie haben Unternehmen und Institutionen einen wichtigen Schritt gesetzt um genau dies zu tun.

Unter anderem haben Unternehmen damit auch bewiesen, dass eine familienfreundliche Personalpolitik ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Betrieb ist. Es ist eine Win-Win Situation: So tragen familienfreundliche Maßnahmen dazu bei, gute Arbeitskräfte in den Unternehmen zu halten und neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu attraktiveren. Gleichzeitig tragen die flexiblen Lösungen von familienfreundlichen Arbeitgebern dazu bei, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders jener der Mütter und Väter, gesteigert wird.

Daher bedanke ich mich herzlich bei allen ausgezeichneten Arbeitgebern und Hochschulen für ihr familienfreundliches Engagement.

**MMag. Dr. Susanne Raab**

Bundesministerin für Familie, Frauen, Integration und  
Medien im Bundeskanzleramt



[www.facebook.com/familieundberufat](https://www.facebook.com/familieundberufat)  
[www.instagram.com/familieundberufat](https://www.instagram.com/familieundberufat)  
[www.linkedin.com/company/familieundberufat](https://www.linkedin.com/company/familieundberufat)

## ***Liebe Leserinnen und Leser!***

Ein ereignisreiches Jahr, welches uns vor viele neue Herausforderungen gestellt hat, liegt hinter uns. Es freut uns deshalb, dass in diesem Jahr 120 Unternehmen und Institutionen die Zertifizierung berufundfamilie sowie hochschuleundfamilie abgeschlossen haben. Außerdem konnten wir den 670. Partnerbetrieb im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ begrüßen.

Nach einem weiteren Jahr im Zeichen von Corona etablieren sich verstärkt neue Arbeitsmodelle wie hybrides Arbeiten und bringen dadurch neue Herausforderungen mit sich. Die Suche nach Antworten darauf, wie hybrides Arbeiten erfolgreich umgesetzt wird, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dieser neuen Arbeitswelt funktioniert und wie eine gesunde Work-Life-Balance sichergestellt werden kann, beschäftigen zurzeit viele Unternehmen und Institutionen. In spannenden Highlight Stories sowie Interviews mit Expertinnen und Experten werden in diesem Jahrbuch Einblicke in diese Themenbereiche geboten.

Das Team von Familie & Beruf arbeitet weiterhin stetig daran, digitale Formate fortzusetzen, um so die Vernetzung und Zusammenarbeit österreichweit zu ermöglichen – ganz nach dem Motto „Change als Chance“. Wir freuen uns, das Zusatzzertifikat „Mobiles Arbeiten/Home Office“ anzubieten und fortlaufend unser E-Learning Tool „Mobiles Arbeiten“ im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ exklusiv für Partner zur Verfügung zu stellen. Zudem fand im Sommer 2021 der Launch unseres Podcasts „Geht’s a bissl familienfreundlicher?“ rund um das Thema Familienfreundlichkeit statt. In diesem Format diskutieren Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis und teilen ihre Erfahrungen. Der Podcast ist auf Spotify und Apple Podcast verfügbar.

Der Hauptteil dieses Jahrbuchs ist den Organisationen gewidmet, die das erste Mal oder im Rahmen der Re-Zertifizierung das Gütezeichen für eine familienfreundliche Personalpolitik erhalten. Alle ausgezeichneten Unternehmen, Hochschulen und Universitäten präsentieren auf einer Seite ihre Motivation und ihr Engagement zum Thema Vereinbarkeit sowie einen Auszug der im Zuge der Zertifizierung entwickelten Maßnahmen. Familienfreundlichkeit lebt von praxisorientierten Beispielen, daher ist uns dieser Einblick in die Erfahrungen zertifizierter Organisationen besonders wichtig.

Wir gratulieren allen Unternehmen, Hochschulen und Universitäten zur Zertifizierung und danken für ihr familienfreundliches Engagement.

**Wir wünschen viel Inspiration und Nutzen von der Lektüre unseres Jahrbuchs!**

***Ihr Team der***

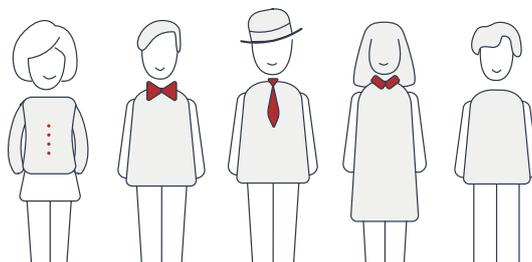
**FAMILIE & BERUF**  
MANAGEMENT GMBH

<b>Intro</b>	<b>10</b>
Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren! .....	11
Statements.....	12
<b>Aktuelles</b>	<b>15</b>
Rückblick 2021: Neue Wege für mehr Familienfreundlichkeit .....	16
<b>Highlight Storys</b>	<b>23</b>
HighLight Story – Hybrides Arbeiten .....	24
HighLight Story – Work-Life-Balance .....	30
<b>Zertifikat berufundfamilie</b>	<b>35</b>
Kurzinformation.....	36
Familienfreundliche Arbeitgeber 2021: Zertifikatsverleihung.....	37
<b>Grundzertifikate</b>	<b>38</b>
Alpensport HandelsGesmbH .....	39
Amt für Betrugsbekämpfung.....	40
APA - Austria Presse Agentur eG, APA-IT Informations Technologie GmbH, APA-OTS Originaltext-Service GmbH, APA DeFacto Datenbank & Contentmanagement GmbH .....	41
B.F. Mann GmbH .....	42
Computerhaus EDV-HandelsgmbH.....	43
ENPULSION GmbH.....	44
EPS Electric Power Systems GmbH .....	45
Fabasoft AG .....	46
Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH.....	47
Heereslogistikzentrum Graz.....	48
Hornbach Baumarkt GmbH.....	49
Hotel Zach KG .....	50
Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS).....	51
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H.....	52
Kerkoc GmbH.....	53
Kollitsch Management GmbH .....	54
Maschinen Gailer GmbH.....	55
Muta Steuerberatung und Beteiligungs GmbH .....	56
ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONSFONDS.....	57
OTTO Immobilien GmbH.....	58
Regitnig Hotel & Chalets.....	59
Schenker & Co AG.....	60
SecureGUARD GmbH.....	61
TechnoPac Austria GmbH.....	62
TRESCON Betriebsberatungs-gesellschaft m.b.H. ....	63

VBV-Betriebliche Altersvorsorge AG.....	64
Volkskreditbank AG .....	65
<b>Re-Zertifizierungen</b>	<b>66</b>
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH .....	67
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft .....	68
AMZ® Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H.....	69
Arthur Schütz & Co, Österreichisches Trainingszentrum für Neurolinguistisches Programmieren und NLPt .....	70
Bank Gutmann Aktiengesellschaft.....	71
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen AG (s Bausparkasse) .....	72
Beinschab Entsorgungs GmbH & Beinschab Handels GmbH & WB Demontage GmbH.....	73
BFI Wien .....	74
Bundesbeschaffung GmbH .....	75
Caritas Diözese St. Pölten .....	76
Constantia Teich GmbH.....	77
DER „STASTA“ Wiener Küche und Komfortzimmer .....	78
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH .....	79
Energie AG Oberösterreich .....	80
Erste Bank und Sparkassen Leasing GmbH.....	81
Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG .....	82
EY Österreich (Ernst & Young) .....	83
fair-finance Vorsorgekasse .....	84
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.....	85
Fritz Holter GmbH .....	86
Generali Versicherung AG .....	87
Geschützte Werkstätten – Integrative Betriebe Salzburg GmbH.....	88
GMS GOURMET GmbH .....	89
GW St. Pölten – Integrative Betriebe GmbH .....	90
Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH .....	91
Handl Tyrol GmbH.....	92
Haus der Barmherzigkeit .....	93
i-tax Steuerberatungs GmbH.....	94
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna) .....	95
Kink.....	96
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen.....	97
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH.....	98
LAFER+PARTNER Wirtschaftstreu-hand- und Steuerberatungs-GmbH .....	99
MACO Gruppe .....	100
MAGS Werbetechnik - Markus Gerstgrasser .....	101
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Rosenhügel“ Errichtungs- und Betriebs-GmbH .....	102
NOVOMATIC AG .....	103
NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich   GARANTA Versicherungs-AG Österreich .....	104
ÖAMTC .....	105

OeKB Gruppe .....	106
Oesterreichische Nationalbank.....	107
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH .....	108
Orthopädisches Spital Speising GmbH .....	109
Österreichische Staatsdruckerei GmbH .....	110
Österreichisches Verkehrsbüro AG.....	111
Prauchner GmbH.....	112
pro mente Gruppe in Kärnten .....	113
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen.....	114
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG.....	115
Raml und Partner Steuerberatung GmbH.....	116
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH.....	117
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH .....	118
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation.....	119
Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG .....	120
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H. ....	121
Siemens Personaldienstleistungen GmbH .....	122
SIMACEK Facility Management Group GmbH.....	123
Sony DADC Europe GmbH.....	124
Sozialbau AG .....	125
SPAR & TANN Kärnten/Osttirol.....	126
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk .....	127
SPAR und TANN Tirol/Salzburg .....	128
Sparkasse Kufstein, Tiroler Sparkasse von 1877 .....	129
Stadtwerke Klagenfurt AG .....	130
The Skills Group GmbH .....	131
Umweltbundesamt GmbH.....	132
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG .....	133
UniCredit Bank Austria AG .....	134
VERBUND AG.....	135
Weichenwerk Wörth GmbH .....	136
Wien Holding GmbH .....	137
Wiener Netze GmbH.....	138
WIENER ROTES KREUZ - RETTUNGS-, KRANKENTRANSPORT-, PFLEGE- UND BETREUUNGSGESELLSCHAFT M.B.H.....	139
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG.....	140
WIENER STADTWERKE GmbH.....	141
Wucherer Energietechnik GmbH.....	142
ZG Lighting Austria GmbH.....	143

<b>Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen</b>	<b>145</b>
Kurzinformation.....	147
<b>Re-Zertifizierungen</b>	<b>148</b>
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH.....	148
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG.....	149
<b>Zertifikat hochschuleundfamilie</b>	<b>151</b>
Kurzinformation.....	153
<b>Grundzertifikate</b>	<b>154</b>
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH.....	155
IMC Fachhochschule Krems GmbH.....	156
<b>Re-Zertifizierungen</b>	<b>157</b>
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H.....	158
Fachhochschule Burgenland GmbH.....	159
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH.....	160
FH Campus Wien.....	161
FHWien der WKW.....	162
Johannes Kepler Universität Linz.....	163
Medizinische Universität Wien.....	164
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.....	165
Universität für Weiterbildung Krems.....	166
Universität Klagenfurt.....	167
Universität Mozarteum Salzburg.....	168
Veterinärmedizinische Universität Wien.....	169
<b>Service</b>	<b>171</b>
Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen.....	172
Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit.....	182
<b>Kontakt und Links</b>	<b>184</b>
<b>Impressum</b>	<b>186</b>





## Intro

## Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!

### Unternehmen

Mit einer familienbewussten Personalpolitik positionieren sich Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber und fördern die Motivation sowie die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für berufstätige Mütter und Väter zählt konkrete Unterstützung bei den zentralen Themen wie Arbeitszeit, Kinderbetreuung usw. So gelingt es, die Erfordernisse für die Familie mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen.

### Bewerberinnen und Bewerber

Bei der Entscheidung für eine Stelle ist das Thema Vereinbarkeit bereits der zweitwichtigste Faktor, gleich nach der Bezahlung.

### Gemeinden

Mit Familienfreundlichkeit positionieren sich Gemeinden als attraktiver Wohnort und besetzen einen wichtigen Standortfaktor.



# Change als Chance

Vielfältige Akzente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus einem weiteren Jahr im Zeichen von Covid-19

## COMPUTERHAUS GRAZ

Insbesondere die neuen Anforderungen beim Arbeiten in der Corona-Pandemie waren für uns der Grund, gerade jetzt weitreichende Optimierungen vorzunehmen. Um der **Always-on-Mentalität** entgegenzuwirken, wurden Maßnahmen gegen das Arbeiten am Abend sowie am Wochenende ausgearbeitet und für alle sichtbar in das Computerhaus- Firmenhandbuch aufgenommen.

## Allgemeine Sparkasse Oberösterreich

Natürlich forderte uns auch die Covid-19-Situation, **gegenseitige Hilfe** war gefragt. Kurzerhand haben wir die Plattform #gemeinsamBEWEGEN ins Leben gerufen, um Personalengpässe abteilungsübergreifend aufzulösen und auch Beschäftigte in Karenz, Pension oder Teilzeit miteinbeziehen zu können.

## VERKEHRSBÜRO

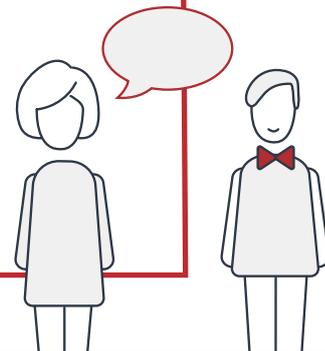
Der Tourismus ist eine der am stärksten betroffenen Branchen der Pandemie. Das Verkehrsbüro hat auf die veränderten Umstände rasch reagiert. Wir haben innerhalb kürzester Zeit die **Digitalisierung** vorangetrieben und eine Kooperation mit dem Hilfswerk gestartet, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter psychisch zu unterstützen.

## ENPULSION

Durch die Implementierung eines **Continuous Improvement Boards** für Ideen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es all unseren Beschäftigten möglich, direkten Einfluss auf wichtige Maßnahmen zu nehmen. Diese selbst eingebrachten Ideen werden geprüft, diskutiert und zu einer Entscheidung geführt.

## EPS Electric Power Systems GmbH

Da wir zusätzlich den **Schwerpunkt** „Mobiles Arbeiten/Home Office“ wählten, wurde dieses Thema auch als zentrale Maßnahme behandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legten dabei großen Wert auf ein zentrales **Kommunikationssystem** sowie Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Außerdem soll eine Ansprechperson installiert werden, die bei technischen Problemen Hilfestellungen geben kann.



### Fachhochschule Burgenland

Gesundheit, Sport und Sicherheit genießen einen hohen Stellenwert an der FH Burgenland. Zur Förderung der **mentalen und körperlichen Fitness** starteten wir die Aktion „Team & Geist“. Neben zahlreichen Angeboten zum Erhalt von guter Laune, Teamgeist und mentaler Stärke gab es sportliche Übungen und Anleitungen zu „Fit im Home Office“.

### KRAFTWERK GLATZING-RÜSTORF (KWG)

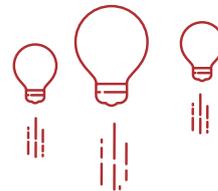
Flexibles Arbeiten ist bei KWG nicht neu. Bereits 2018 haben wir ein Projekt zu flexibler Arbeitszeitgestaltung begonnen. Im September 2021 starteten wir eine dreimonatige Testphase zur **Vier-Tage-Woche**, bei der rund 40 % der für eine Teilnahme grundsätzlich in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen mitmachten.

### WIENER ROTES KREUZ

Die Pandemie hat uns gezeigt, dass einige unserer Arbeitsfelder auch im Home Office sehr gut bearbeitet werden. Physische Anwesenheit wurde zuvor meist mit Produktivität gleichgesetzt. Wir konnten unsere **Unternehmenskultur** rasch anpassen und entwickelten so ein Erfolgskonzept für modernes, mobiles Arbeiten.

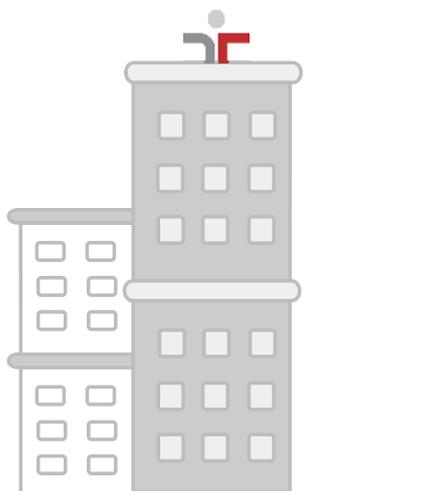
### Stadtwerke Klagenfurt

Große Herausforderungen entstanden durch Home Office insbesondere für die Führungskräfte. Ein großes Umdenken und eine neue Art der Führung waren notwendig. Die Führungskräfte wurden u. a. durch spezielle **Management-Schulungen** unterstützt.



### SPAR und TANN Tirol/Salzburg

Schwerpunkt im Jahr 2021 war die Aktion „**betriebliches Impfen**“. Wir konnten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig einen guten Schutz anbieten. Die Impfung bedeutete für viele ein großes Stück mehr Sicherheit und Normalität. Insbesondere vor der Urlaubszeit schätzten viele dieses Angebot.





## Aktuelles

## Rückblick 2021:

# Neue Wege für mehr Familienfreundlichkeit

*Das persönliche Miteinander musste 2021 erneut oft der digitalen Kommunikation weichen. Auch bei Familie & Beruf verlagerte sich aufgrund von Corona ein großer Teil der Aktivitäten in den digitalen Raum. Das Thema Vereinbarkeit stand in Österreich dennoch ganz oben auf der Agenda – 120 Organisationen absolvierten 2021 den Zertifizierungsprozess und damit deutlich mehr als in den letzten Jahren.*

Die Digitalisierung machte 2021 unter dem Vorzeichen der Pandemie einen weiteren Schritt nach vorne. Vieles, was 2020 spontan erprobt wurde, wurde jetzt auf solide Beine gestellt. Die Zertifizierung berufundfamilie gab vielen dabei einen Startvorteil, denn zahlreiche Organisationen hatten sich im Rahmen dieses Prozesses bereits mit Konzepten für mobiles Arbeiten beschäftigt, daran konnte direkt angeknüpft werden.

## WISSENSTRANSFER UND INTERAKTION

Ein zentrales Ziel von Familie & Beruf war, unter den besonderen Rahmenbedingungen von Covid-19 weiterhin einen Wissenstransfer und einen interaktiven Austausch in der Community zu ermöglichen. Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin von Familie & Beruf erläutert dazu: „Corona forderte uns nicht nur heraus,

Auszeichnung der familienfreundlichen Arbeitgeber durch Bundesministerin MMag. Dr. Susanne Raab



Fotos: © Familie & Beruf GmbH

sondern es motivierte uns auch, andere Wege zu gehen. Wir haben daher analoge Formate so adaptiert, dass sie digital möglich wurden, und parallel auch neue digitale Konzepte entwickelt.“

## DIGITALE PREMIERE DER VERLEIHUNGSZEREMONIE

Die erste Herausforderung kam kurz nach Jahresbeginn mit der Zertifikatsverleihung. Das seit vielen Jahren bewährte Live-Format musste 2021 in ein digitales Format transferiert werden. Innerhalb kürzester Zeit wurde ein neues Setup entwickelt – aus dem Live-Event wurde eine Sendung, deren Ablauf genau getaktet wurde.

Die Verleihung konnte so als Livestream aus dem Unteren Belvedere stattfinden. Alle zertifizierten Organisationen waren während des Events über Zoom live zugeschaltet. Bundesministerin MMag. Dr. Susanne Raab zeigte sich von den vielfältigen Maßnahmen beeindruckt: „Die Verantwortlichen haben einen wichtigen Beitrag geleistet, die Arbeitswelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Gerade in Zeiten wie diesen, die durch besondere Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt sind, ist diese Arbeit von besonderer Bedeutung.“

Ein detailliertes Regiekonzept plante jedes Interview und jeden Schritt der digitalen Verleihung. Es wurden Zuspelungen für alle zertifizierten Organisationen und für jeden Auftritt sowie Abgang auf der Bühne produziert. Das digitale Format brachte dabei auch manch neue Herausforderung. Es ging in den letzten Zügen nicht mehr darum, sich Themen wie Brandschutzauflagen oder physischer Barrierefreiheit zu widmen, sondern für jeden Mo-



**Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber!**

Das staatliche Gütezeichen für eine familienfreundliche Personalpolitik.

**Gütezeichen: Zeigen Sie, dass Sie ein familienfreundlicher Arbeitgeber sind!**

Das staatliche Gütezeichen für eine familienfreundliche Personalpolitik dürfen alle Organisationen verwenden, die das Zertifikat berufundfamilie erworben haben.

**Mehr zum Gütezeichen:**  
[familienfreundlichkeit.at/guetenzeichen](https://familienfreundlichkeit.at/guetenzeichen)

ment der Verleihung das passende digitale Bild zu planen. Noch in der Nacht vor der Veranstaltung adaptierte das Team von Familie & Beruf schließlich ein Video für die letzten fehlenden 15 Sekunden Zuspelung.



## Digitale Zertifikatsverleihung Familienfreundliche Arbeitgeber 2020



**850 PERSONEN BEIM LIVESTREAM**

Das gemeinsame Foto mit Urkunde und Bundesministerin wurde in neuer Form via Monitor-Zuschaltung ermöglicht – es war bei der begleitenden Social-Media-Präsenz das zentrale visuelle Sujet. Viele Organisationen berichteten auf Facebook, Instagram und LinkedIn. Die parallele Kommunikation über Social Media erhielt mit der digitalen Verleihung eine völlig neue Relevanz – und auch die Teilnahme insgesamt war digital deutlich höher: 850 Personen riefen den Live-Stream auf, der über die Websites von Familie & Beruf und des Bundeskanzleramts geteilt wurde. Groß war auch das Interesse an der Online-Version des Jahrbuchs – es wurde erstmals als FlippingBook zur Verfügung gestellt.

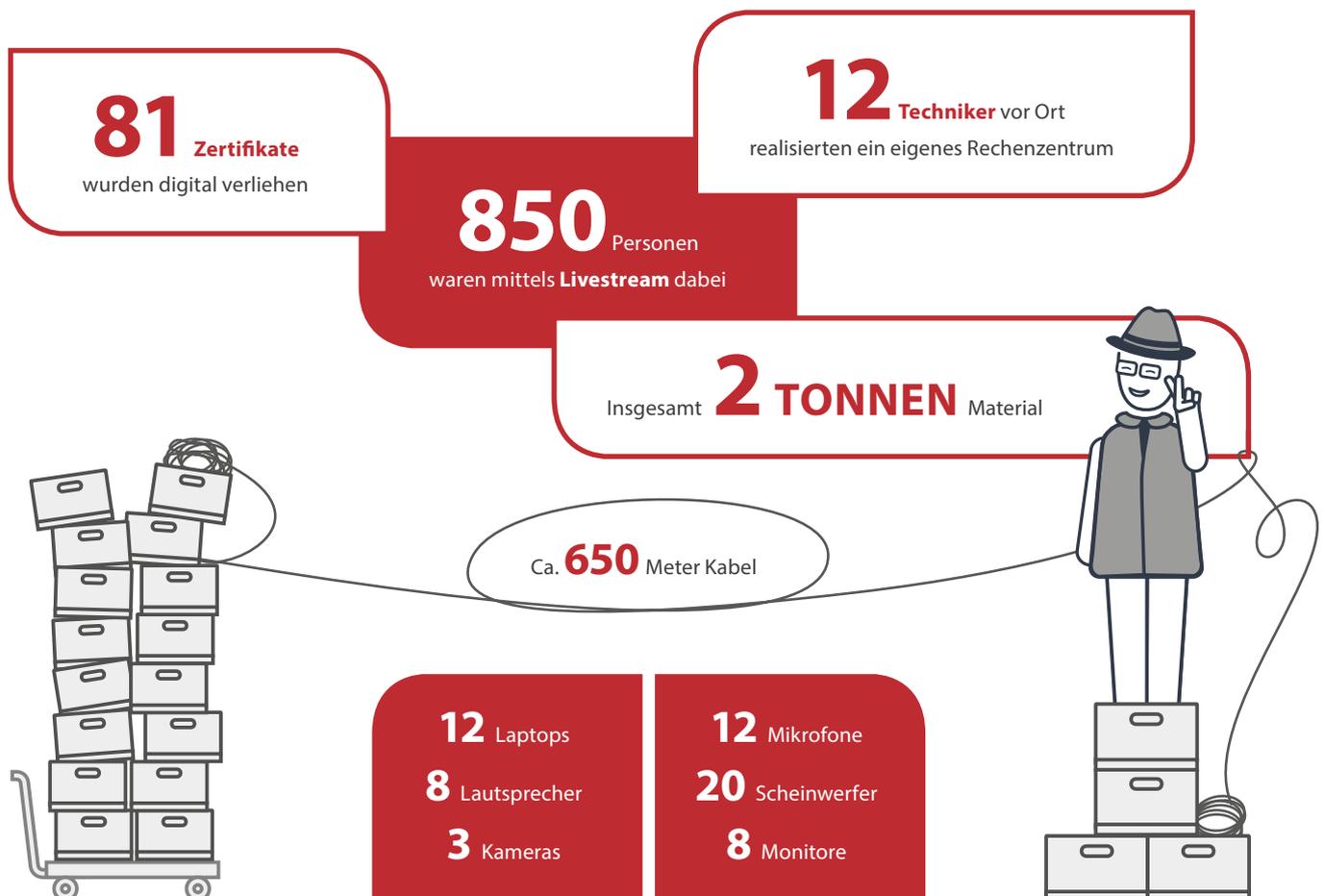
Viele zertifizierte Organisationen teilten darüber hinaus die Aufzeichnung des Events mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. „Die Reichweite der Verleihung erstreckte sich weit über den

Live-Event hinaus und es konnten virtuell auch viele teilnehmen, die nicht nach Wien gefahren wären“, unterstreicht Mag. Elisabeth Wenzl.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der digitalen Verleihung konnten über eine Umfrage Feedback geben: Ein großer Teil war sehr zufrieden, insbesondere das Anmeldeprozedere und das Streaming wurden ausgezeichnet bewertet. Sehr gut kam auch der Moderator Werner Sejka an, ihn stellte der neue Ablauf vor weniger große Herausforderungen. Als TV-Nachrichtensprecher entsprach das neue Übertragungsformat sogar eher seinem Daily Business. Die persönlichen Kommentare bei der Umfrage reichten von „Tolle Idee, es trotzdem und so zu veranstalten“ bis zu „Es ist kein Vergleich zu einem Live-Auftritt in Wien, aber eine ganz tolle Alternative und natürlich Zeitersparnis.“ Das Fazit war somit: Das digitale Format ermöglichte es, das Beste aus der Situation zu machen, brachte auch neue Vorteile und zeigte zugleich, wie wertvoll persönliche Begegnungen sind.

**BEHIND THE SCENES:**

**Die technische Seite der digitalen Zertifikatsverleihung**



## GÜTEZEICHEN FÜR FAMILIENFREUNDLICHES EMPLOYER BRANDING

Wer das Zertifikat berufundfamilie erworben hat, darf auch das staatliche Gütezeichen verwenden, etwa durch Aufkleber an Türen und Schaufenstern sowie durch das Verwenden auf der Webseite und in Stellenanzeigen. Es ist sowohl nach innen als auch nach außen ein Signal der Familienfreundlichkeit und ein wichtiger Faktor im Employer Branding. Die Bekanntheit stieg in den vergangenen fünf Jahren deutlich an, wie Befragungen von Peter

Hajek Public Opinion Strategies zeigen: 2014 war das Gütezeichen berufundfamilie 11 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekannt, 2019 waren es bereits 36 %. Besonders geläufig ist es Frauen und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Um die Bekanntheit weiter zu steigern, startete Familie & Beruf 2021 mehrere Online-Kampagnen. Kurze Videos und Online-Inserate weckten auf verschiedenen Plattformen das Interesse. Eine Landingpage gab interessierten Unternehmen zusätzlich eine erste Einschätzung und lud dazu ein, nähere Informationen anzufragen.

## Familienfreundliches Employer Branding in Krisenzeiten besonders wichtig

**Im Wettbewerb um gute Bewerberinnen und Bewerber sind Unternehmen gefordert, als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden. Dabei ist es ein Vorteil, sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinanderzusetzen. Ein Expert Circle zum Thema „Familienfreundliches Employer Branding“ des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ belegte das im Frühjahr 2021 deutlich.**

In und nach der Corona-Pandemie werden die Schwierigkeiten bei der Personalsuche am Arbeitsmarkt weiter zunehmen, daher ist es besonders wichtig zu zeigen, was Unternehmen auszeichnet. „Gerade Arbeitgeber, die in der Krise die eigene Marke pflegen und Stabilität vermitteln, werden als stark und authentisch wahrgenommen“, erklärt Mag. Barbara Moser von der DEBA Österreich. Hierbei kann das Zertifikat berufundfamilie ein effizientes Werkzeug sein. Denn Familienfreundlichkeit bringt nicht nur messbare Vorteile, sondern kann zusätzlich zu einem Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Bewerberinnen und Bewerber werden. Familienfreundliche Arbeitgeber erhalten nicht nur mehr Bewerbungen, sondern auch deren Qualität ist deutlich höher. Zudem steigen die Motivation, die Mitarbeiterbindung und die Produktivität.

### DIE ARBEITGEBERMARKE LEBEN

Im Sinne dieser Faktoren hat auch die Volksbank Wien ihren Employer-Branding-Schwerpunkt in der Corona-Pandemie fortgeführt. „Wir setzen ganz stark bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Denn was innen nicht gelebt wird, kann auch nach außen nicht glaubhaft vermittelt werden“, erklärt Mag. Bahareh Barg, Leiterin des Employer-Branding-Projekts bei der Volksbank Wien. „Wir beziehen hierbei neben der Familienfreundlichkeit auch viele andere Bereiche, wie die Frauenförderung, mit ein. So haben wir viele neue, ganz tolle Projekte, wie beispielsweise unser Womentoring-Programm, gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausarbeiten können, die alle gerne in Anspruch nehmen und umsetzen“, führt Barg weiter aus.

Diese Ansicht unterstützt ebenso Prof. Dr. Dieter Scharitzer, TQS Research & Consulting und Wirtschaftsuniversität Wien: „Employer Branding muss immer von innen nach außen gehen. Und das ist auch ganz besonders in Krisenzeiten wichtig, um bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.“ Eine weitere Möglichkeit, eine starke Arbeitgebermarke zu etablieren, sind Social Media. Gerade das Gütezeichen „Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ sowie Beiträge und Fotos direkt aus dem Arbeitsalltag im Unternehmen können auf sozialen Plattformen die Werte und die Philosophie gut abbilden.

**Employer Branding ist auch ein zentrales Thema beim Staatspreis 2022 – es wird einen eigenen Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding im digitalen Recruiting“ geben.**



## AKTUELL

### PARTNERTAG ZU HYBRIDEM ARBEITEN

Ein zweites digitales Highlight war im Mai 2021 der Partnertag des Netzwerks „Unternehmen für Familien“. Zum Thema „Neue Perspektiven der Vereinbarkeit im hybriden Arbeitsalltag“ steuerten mehrere Expertinnen und Experten spannenden Input bei. Bernadett Humer, MSc, Sektionschefin für Familie und Jugend im Bundeskanzleramt, stellte eine aktuelle Studie zu den Erfahrungen mit Home Office vor. Mit dabei waren außerdem die Psychologin Mag. Dr. Caroline Culen, Dr. Alexandra Schmied von der Bertelsmann Stiftung, IT-Manager Dipl.-Ing. Nik Widmann sowie die Beraterin und Auditorin Irene Maria Walter, MA. Die beiden Highlight Storys in diesem Jahrbuch reflektieren nochmals die vielfältigen Themen des Partnertages.

Neben dem fachlichen Input stand bei der Veranstaltung vor allem die Interaktion im Vordergrund. 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ganz Österreich diskutierten in drei Breakout-Sessions direkt mit den Expertinnen und Experten. Vielfältige Blickwinkel und zufällige Begegnungen machten dabei einen besonderen Wert der Diskussionsgruppen aus. Die Ergebnisse wurden in einer abschließenden Runde wieder allen zur Verfügung gestellt. „Der partizipative Ansatz ist für uns zentral: Wir wollen über die frontale Information hinausgehen und unsere Partner-Community aktiv einbinden, sie kann mitgestalten und mitdiskutieren. Insgesamt war der Partnertag für uns ein Pilot, um neue technische Ansätze auszuprobieren und sich den Herausforderungen des digitalen Formats zu stellen“, sagt Mag. Elisabeth Wenzl.

### UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN: AKTIVES NETZWERKEN

Online fand im April 2021 außerdem ein Expert Circle des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ statt. Mehrere Expertinnen und Experten beleuchteten das Thema „Familienfreundliches Employer Branding“ aus wissenschaftlicher und praktischer



Expert Circle des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ im April 2021

Sicht. Einen direkten persönlichen Austausch gab es dann im September 2021 bei einem Round Table im Technischen Museum in Wien. Im exklusiven Kreis wurde gemeinsam mit Bundesministerin MMag. Dr. Susanne Raab zum Thema „Frauen in der Technik“ diskutiert. Highlights dieser beiden Veranstaltungen beleuchten eigene Beiträge im Rahmen des Jahresrückblicks – es sind wichtige Formate im Zuge der Netzwerkarbeit, die der Community einen hochkarätigen Austausch untereinander sowie mit der Bundesministerin ermöglichen.

### NEUE ONLINE-STUNDE: NIEDERSCHWELLIGER AUSTAUSCH

In der digitalen Welt feierte 2021 außerdem ein neues Format von Familie & Beruf seine Premiere: Die Online-Stunde vermittelte prägnant Informationen zu einem aktuellen Thema und das ganz ohne Anfahrtsaufwand, was gerade für Interessierte über die Ostregion hinaus ein großer Vorteil war. „Als nationale Informa-

Paneldiskussion mit Expertinnen und Experten des Partnertags zum Thema „Neue Perspektiven der Vereinbarkeit im hybriden Arbeitsalltag“



Fotos: © Familie & Beruf GmbH

tions- und Koordinierungsstelle haben wir uns der Aufgabe gestellt, der österreichweiten Community einen ortsunabhängigen und niederschweligen Austausch zum Thema Familienfreundlichkeit zu ermöglichen. In diesem Sinn haben wir 2021 die Online-Stunde etabliert“, verdeutlicht Mag. Elisabeth Wenzl. Nach einer ersten Veranstaltung zum Thema „Hybrides Arbeiten und Gesundes Führen“ mit Irene Maria Walter, MA, folgte im Dezember 2021 eine zweite Online-Stunde zu „Learnings und Good Practices nach 18 Monaten Schwerpunkt Mobiles Arbeiten“.

## INTERNE ARBEIT

Die digitale Transformation prägt schließlich auch die Arbeit von Familie & Beruf nach innen. Mit den Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern, den Gutachterinnen und Gutachtern sowie den Auditorinnen und Auditoren erfolgte die Kommunikation primär online. Sowohl das Neujahrstreffen als auch die Seminare zum Lizenzerhalt wurden in die digitale Welt übertragen – dort fand auch die neue Online-Mittagspause statt.

# Mehr Frauen in der Technologie

**Der Fachkräftemangel nimmt gerade im technologischen Umfeld weiter zu. Mit einer frauen- und familienbewussten Personalpolitik können sich Unternehmen erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Ein Round Table im Technischen Museum zum Thema „Frauen in der Technik“ im September 2021 zeigte dazu unter anderem, wie wichtig Bildung und Rollenvorbilder sind.**

Immer noch sind Frauen in der Technik wenig präsent. Hinzu kommt, dass besonders technische Berufe vom Fachkräftemangel betroffen sind: So haben acht von zehn heimische Industriebetriebe Probleme bei der Besetzung technischer Positionen.

## MINT-FÄCHER VON KLEIN AUF FÖRDERN

Für eine höhere Attraktivität des Berufsfeldes ist es notwendig, bereits von klein auf Technik spannend zu vermitteln und beispielsweise in Kindergärten mit Experimenten erstes Interesse für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu wecken und somit Mädchen gezielt für technische Studien zu begeistern. Auch ein proaktives Zugehen auf potenzielle Mitarbeiterinnen ist hilfreich. So können etwa bei „Girls Days“ Mädchen Betriebe kennenlernen und somit einen Einblick in technische Berufe erlangen.

Des Weiteren kann auch das Zertifikat berufundfamilie einen Mehrwert bringen. So weisen etwa das Verkehrsbüro oder die Allianz Versicherung in Jobangeboten auf familienfreundliche Maßnahmen gezielt hin und erhalten somit mehr Bewerbungen von Frauen. Zusätzlich haben Angebote wie Kinderbetreuung, mobiles Arbeiten oder Jobsharing positive Effekte, wie eine höhere Rückkehrquote nach der Karenz, mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz und damit auch eine geringere Fluktuation.

Auch die Unternehmenskultur ist ein wichtiger Ansatzpunkt für Women Empowerment. Denn immer noch erleben Frauen in technischen Unternehmen häufig Benachteiligungen. Um dies zu ändern, benötigt es ein Commitment von der Spitze: Mit Support des Managements gelang es zum Beispiel bei Microsoft Austria, den Frauenanteil innerhalb weniger Jahre auf 35 % zu verdoppeln. Ein zentraler Faktor sind auch Role Models: Es ist wichtig, Pionierinnen für Frauen und Mädchen vor den Vorhang zu holen.

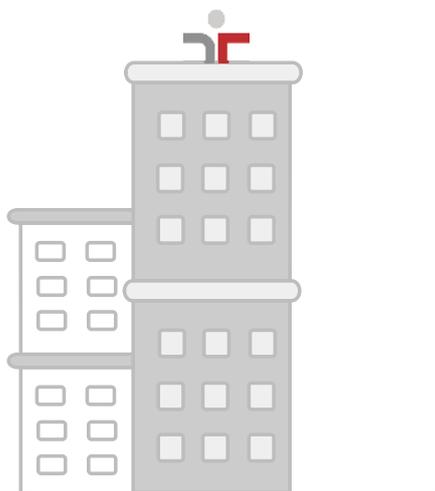
## DIE DREI EBENEN VON WOMEN EMPOWERMENT

Bei der Gewinnung von Frauen für technologische Berufe sind unterschiedliche Faktoren wichtig. Women Empowerment setzt daher auf mehreren Ebenen an:

1. In der Berufs- und Ausbildungswahl
2. Bei Bewerbung und Recruiting
3. Bei Weiterentwicklung und Aufstieg im Unternehmen

**Mehr Informationen können Sie unserem Women Empowerment Folder entnehmen!**







## Highlight Storys

# Von Home Office zu hybridem Arbeiten

**N**och nie hat sich unsere Berufswelt so rasant verändert wie in den vergangenen beiden Jahren. Das Home Office kam als Spontanmaßnahme, es wird uns nun in der weiterentwickelten Form eines hybriden Modells in die Zukunft begleiten, das mobiles Arbeiten mit Präsenzzeiten im Büro kombiniert. Denn ein Zurück zur alten Normalität möchte sich ein Großteil

nicht mehr vorstellen: Drei von vier Beschäftigten wollen künftig nicht mehr jeden Tag ins Büro und 40 % denken an einen Jobwechsel, wenn sie nicht mobil arbeiten können. Das ergab eine aktuelle Umfrage des internationalen Meinungsforschungsinstitutes Kantar.

## E-LEARNING:

### Home Office und mobiles Arbeiten

Das E-Learning-Tool von Familie & Beruf vermittelt in 26 Lektionen alles Wissenswerte zu den Themen Home Office und mobiles Arbeiten. Mit dabei sind auch weiterführende Links und konkrete Tipps für die Umsetzung im eigenen Unternehmen (letztes Update: Dezember 2021).

Das Angebot ist für alle Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ kostenlos.



Einfacher Zugang über den Login auf der Startseite:  
[www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

Übrigens:

Alle zertifiziert familienfreundlichen Arbeitgeber sind zugleich auch Mitglied im Netzwerk „Unternehmen für Familien“. Werden auch Sie Teil des Netzwerks! Jetzt Partner werden unter: [www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden](http://www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden)



## IM INTERVIEW:

**Christina Pirkebner, MA, Auditorin, KiBiS Work-Life Management**



### **Sie haben bereits mehrere Unternehmen mit dem neuen Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ begleitet. Was sind Ihre bisherigen Erfahrungen?**

Die Unternehmen wollen am Thema dranbleiben und es aufbauend auf die Erfahrungen mit Corona weiterentwickeln. Oft wurde davor noch nicht mobil gearbeitet, das gilt es in geregelte Bahnen zu transformieren. Dabei geht es nicht nur um Richtlinien, sondern vor allem auch darum, die Menschen mitzunehmen und das hybride Arbeiten in die gelebte Unternehmenskultur zu integrieren.

### **Was sind vorrangige Themen, die im Rahmen des Schwerpunkts „Mobiles Arbeiten/Home Office“ bearbeitet werden?**

Essenziell sind die Unternehmenskultur und eine transparente Darstellung der Spielregeln: Wie können wir mobiles Arbeiten leben? Welche Tätigkeiten sind mobil möglich? Warum können manche nicht mobil arbeiten? Diese Fragen sollten offen und transparent diskutiert werden.

Die letzten Monate zeigten: Bei manchen Tätigkeiten hatten wir früher die Einschätzung, dass sie mobil nicht möglich sind – jetzt sehen wir das anders. Wir haben seit März 2020 einen enormen Fortschritt in der digitalen Kultur erlebt; alle Alterskohorten zugleich arbeiten nun mobil.

Wir sollten uns aber bewusst sein, dass es mit dem einmaligen Erlernen von Videokonferenztools nicht getan ist. Es ist wichtig, die Menschen bei ihrer Entwicklung digitaler Kompetenzen stetig zu begleiten. In Zukunft werden noch ganz andere Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung auf uns zukommen, denken wir nur einmal an das Thema Robotik in der Arbeitswelt.

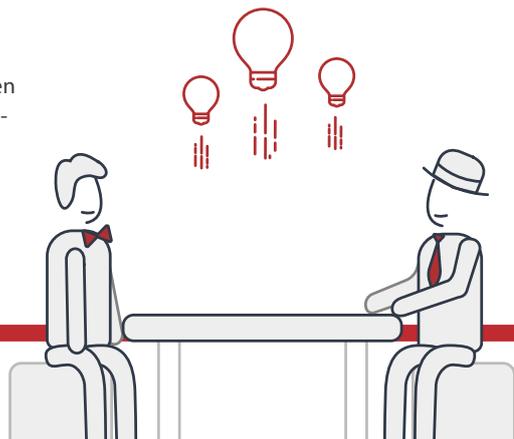
### **Welchen Nutzen bringt es Unternehmen, wenn sie sich im Zuge ihrer Zertifizierung mit dem mobilen Arbeiten beschäftigen?**

Es ist ein klarer Vorteil bei der Attraktivität als Arbeitgeber. Gerade Jüngere fordern das mobile Arbeiten massiv ein – es ist für sie oft ein zentrales Kriterium, sich für einen Arbeitsplatz zu entscheiden. Nicht zu unterschätzen ist die Attraktivität nach innen. Menschen mit Betreuungspflichten schätzen es besonders, eine Stunde Fahrzeit am Tag einzusparen.

Mehr Flexibilität und ein Wechsel des Arbeitsortes tragen insgesamt zur Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern bei und damit letztendlich zur Produktivität. Es wird so auch einfacher, Beschäftigte im Unternehmen zu halten.

### **Was braucht es neben den Spielregeln, damit mobiles Arbeiten funktionieren kann?**

Es braucht eine Kultur, die alle im Unternehmen leben und von den Führungskräften unterstützt wird. Mit dem mobilen Arbeiten entstehen völlig neue Herausforderungen an das Führen, das Performance Management ist ein zentrales Thema und auch die Frage: Wie vermitteln wir die Werte unseres Unternehmens, wenn wir weniger Zeit zusammen im Betrieb verbringen?



### IM INTERVIEW:

Mag. (FH) Peter Rieder, Berater und Auditor, Arbeitswelten Consulting



#### Nach dem spontanen Start des breiten Home Office durch die Pandemie entwickeln Unternehmen jetzt langfristige Modelle. Welche Fragen sind dabei zentral?

Das mobile Arbeiten fordert Führungskräfte, strukturiert ein neues Normal zu definieren: Was ist im Hinblick auf unser Geschäft möglich? Wie sieht unsere Zusammenarbeit künftig aus? Wie regeln wir das Thema Erreichbarkeit? Sehr hilfreich sind dabei Good-Practice-Beispiele anderer Unternehmen, die Bandbreite an Modellen ist sehr groß: Ein Unternehmen macht 100 % mobiles Arbeiten möglich, ein anderes zwei Tage pro Woche. Wichtig ist dabei zu hinterfragen: Warum tun wir das, welcher Gruppe nützt die höhere Flexibilität? Menschen mit Betreuungspflichten profitieren natürlich sehr, das Thema Vereinbarkeit wird einfacher.

#### Wie unterstützt die Zertifizierung eine Strategie für mobiles Arbeiten?

Wir erleben oft, dass während der Zertifizierung der Wunsch nach einem mobilen Arbeitsmodell entsteht. Der Prozess forciert, sich strukturiert damit zu beschäftigen. Durch den Re-Zertifizierungs-Zyklus setzen sich Unternehmen auch immer wieder mit dem Thema auseinander, es wird langfristig weiterentwickelt. Oft werden derzeit darüber hinaus vollzeitnahe Teilzeit oder Vier-Tage-Woche thematisiert. Es sind Themen, die eine längere Diskussion erfordern.

#### Mobiles Arbeiten bringt neue Herausforderungen bei der Abgrenzung. Was hilft hier?

Grundsätzlich ist Home Office eine Verlagerung des Arbeitsortes, nicht der Arbeitszeit. Wenn Wohn- und Arbeitsbereich verschwimmen, gibt es Menschen, die sich schwer abgrenzen. Andere tun sich leichter und verbringen etwa den Nachmittag gerne mit ihren Kindern, um dann am Abend zu arbeiten, wobei hier die Wünsche und die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten auseinandergehen können. Wichtig ist, die Zusammenarbeit im Team gut auszumachen: Zu welcher Zeit erreichen wir einander auf welchen Kanälen?

#### Für welche Tätigkeiten braucht es das Büro?

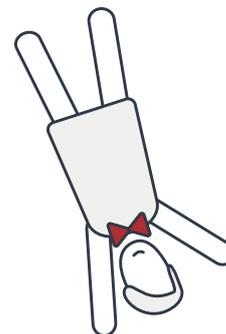
Im Office passieren vor allem Tätigkeiten, bei denen eine Zusammenarbeit nötig ist oder die aus Datenschutzgründen zuhause nicht möglich sind. Dritte dürfen auf Firmenunterlagen keinen Zugriff haben, hier braucht es auch Schulungen.

#### Ist Home Office für alle ein gutes Modell?

Manche haben immer auf Zuruf gearbeitet, die Anpassungsgeschwindigkeit ist hier sehr unterschiedlich. Der Arbeitgeber muss im Sinne der Fürsorge darauf achten: Ändert sich das Arbeitsverhalten, ist jemand überfordert?

Auf der anderen Seite gibt es viele Führungskräfte, die skeptisch sind: Arbeiten meine Beschäftigten auch, wenn sie nicht anwesend sind? Home Office muss nicht das wirkliche Problem sein.

Tatsächlich waren Beschäftigte schon davor oft nicht hoch performant – durch das Home Office verlieren Führungskräfte gefühlt den letzten Grashalm der Kontrolle.



### HYBRIDES ARBEITEN WIRD „NEW NORMAL“

Der Wunsch an sich ist dabei nicht neu: Bei kununu etwa war Home Office schon vor Corona eines der beliebtesten Items. Mit der Pandemie erhielt das Modell dann einen ungeahnten Aufwind. Viele Unternehmen stehen nun vor der Frage: Wie kann ein gangbarer Weg für flexibles Arbeiten unter Normalbedingungen künftig aussehen? „Viele haben die unmittelbaren Veränderungen gut verarbeitet und sich mit der Grundform des mobilen Arbeitens arrangiert, nun geht das Thema in die Tiefe. Nach dem ‚wir schaffen das‘ kommen jetzt Fragen wie: ‚Was macht das mobile Arbeiten mit uns? Wie werden dadurch Vereinbarkeit, Wissensmanagement und andere Felder beeinflusst?“, erklärt Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin von Familie & Beruf.

### AUSWIRKUNGEN AUF DIE INFRASTRUKTUR

Mobiles Arbeiten bringt auf vielen Ebenen Veränderung. So ändert sich etwa der tatsächliche Raumbedarf, wenn die Hälfte des Teams nicht im Büro anwesend ist. Zahlreiche Unternehmen stellen ihre Büros bereits auf hybrides Arbeiten um – mit reduzierten Nutzflächen und Shared Desks, die allerdings nicht von allen mit Freude aufgenommen werden.

Viele wollen mobil arbeiten, weit weniger aber dafür ihren persönlichen Schreibtisch im Betrieb aufgeben. Es entstehen auch neue Herausforderungen: Was tun etwa, wenn die Raumkapazitäten für 60 % des Teams ausgelegt sind, aber 70 % an einem Tag ins Büro kommen? Bei der Infrastruktur ist schließlich zu bedenken: Hybrides Arbeiten erfordert speziell ausgestattete Meeting-Räume, die eine kombinierte Teilnahme vor Ort und remote ermöglichen.

### NEUE DIGITALE NETIQUETTE

Mit dem breiten Einsatz des Home Office entstand auch eine neue Meeting-Kultur. In Videokonferenzen geht es meist ohne Smalltalk zum Thema, Besprechungen werden zielgerichteter. Viele springen direkt von einem Call zum nächsten, online sind Meetings oft deutlich enger getaktet als analog. „Um eine kurze Pause zu haben, ist eine interessante Idee, einen Call pünktlich zu schließen, den nächsten aber erst um ‚5 nach‘ zu beginnen. Es wird insgesamt spannend werden, welche digitale Netiquette sich entwickeln wird“, sagt Mag. Elisabeth Wenzl.

Laut dem Work Trend Index von Microsoft stieg seit der Pandemie die Zeit in Besprechungen um das Zweieinhalbfache und auch die Arbeitsintensität nahm zu – mit deutlich mehr beruflichen E-Mails und bearbeiteten Dokumenten. Hierdurch gewann auch die digitale Erschöpfung an Brisanz. Wer den ganzen Tag über zuhause arbeitet, findet manchmal schwer ein Ende und antwortet auch um 22.00 Uhr auf Mails. „Die Entgrenzung der Arbeitswelt ist eine große Gefahr. Damit mobiles Arbeiten gut funk-

tioniert, braucht es Verständnis, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genauso wie beim Unternehmen. Die Erwartungsklarheit ist ein Key-Asset, folgende Fragen müssen beantwortet sein: Ist ein Mail vom Chef spätabends sofort zu beantworten? Ist es ok, um 17.00 Uhr den Laptop zuzumachen?“, sagt Unternehmensberaterin und Auditorin Christina Pirkebner, MA.

### UNTERNEHMENSKULTUR: NEUE FORMEN DES MITEINANDERS

Das Thema hybrides Arbeiten ist damit eng mit der Unternehmenskultur verbunden, sie steht auch in anderer Hinsicht vor neuen Herausforderungen: Wenn weniger Zeit gemeinsam im Betrieb verbracht wird, braucht es neue Formate und Strategien, um die eigenen Werte zu vermitteln und die Identifikation mit dem Unternehmen aufrechtzuerhalten. Denn auch das ist ein Learning aus den Zeiten der leeren Büros: Unternehmenskultur braucht einen physischen Ort des Miteinanders und des konstruktiven Austauschs. Das Büro gewinnt eine neue Qualität und Bedeutung, es wird verstärkt zur sozialen Begegnungszone für ein kreatives Arbeiten.

Vielen fehlte insbesondere während der Lockdowns der persönliche Kontakt zu anderen. So manchen fällt es auch schwer, sich auf das hybride Arbeiten einzustellen – die Anpassungsgeschwindigkeiten sind unterschiedlich und auch nicht alle haben die nötigen Gegebenheiten, um zuhause zu arbeiten.



*Wir holen Unternehmen mit einer Evaluierung bei ihrem aktuellen Status ab. Auf dieser Basis wird ein standardisiertes Vorgehen entwickelt, das dann in die Umsetzung geht.*

**Mag. Elisabeth Wenzl,**  
Geschäftsführerin Familie & Beruf Management GmbH



## HIGHLIGHT STORY – HYBRIDES ARBEITEN

Damit hybrides Arbeiten gelingen kann, sind klare Spielregeln nötig. Sie verhindern Konflikte genauso wie eine Gefahr des „always online“. Je nach der Kultur des Unternehmens sind enge oder grobmaschige Richtlinien möglich, die Passgenauigkeit sollte jedenfalls kontinuierlich überprüft werden, ist Auditor Mag. (FH) Peter Rieder überzeugt: „Ich empfehle, Rückkopplungsschleifen einzuplanen, um sich heranzutasten und nachschärfen zu können: Funktioniert die Erreichbarkeit wie gewünscht? Wo sollten wir Vereinbarungen klarer treffen, damit sie für alle verständlich sind? Das gibt auch Führungskräften mehr Sicherheit. Mobiles Arbeiten ist etwas Lebendes, das sich weiterentwickeln muss, damit es für alle ein gutes und faires Modell ist.“

### NEUER SCHWERPUNKT „MOBILES ARBEITEN/HOME OFFICE“

Ein strukturierter Prozess hilft bei solchen oft schwer fassbaren Fragen der Unternehmenskultur sehr. Der neue Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ im Zuge der Zertifizierung

berufundfamilie widmet gerade solchen Fragen besondere Aufmerksamkeit. Es wird dabei aus ganzheitlicher Sicht rund um das Dreieck Recht – Kultur – Organisation eine Strategie entwickelt. „Dieser strukturierte Prozess ist sinnvoll, um ein gutes Paket zu schnüren: Wir holen Unternehmen mit einer Evaluierung bei ihrem aktuellen Status ab. Auf dieser Basis wird ein standardisiertes Vorgehen entwickelt, das dann in die Umsetzung geht“, unterstreicht Mag. Elisabeth Wenzl.

Der Schwerpunkt macht noch sichtbarer, dass ein Unternehmen in Richtung hybrides Arbeiten aktiv ist. Neben dem Zufriedenheits-Bonus bei den Beschäftigten bringt das neue Angebot damit auch einen Wettbewerbsvorteil beim Recruiting. Die Besonderheit dabei ist: Hybrides Arbeiten wird unter der Linse der Vereinbarkeit betrachtet. „Home Office per se unterstützt nicht automatisch die Familienfreundlichkeit. Unser Schwerpunkt gibt dem Thema einen besonderen Fokus. Unternehmen gehen somit auf fundierter Basis in die hybride Zukunft der Arbeitswelt und unterstützen zugleich ihre Familienfreundlichkeit“, verdeutlicht Mag. Elisabeth Wenzl.

## Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“: So geht's

### TEILNAHMEVEREINBARUNG BERUFUNDFAMILIE

Der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ ist immer Teil der regulären Zertifizierung berufundfamilie und wird dort ausgewählt.

### HANDLUNGSFELDER

In einer Zielvereinbarung werden konkrete Maßnahmen zu mobilem Arbeiten und Home Office definiert. Sie sind in den folgenden Handlungsfeldern aufzunehmen:

- **Mobiles Arbeiten/Home Office**
- **Informations- und Kommunikationspolitik**
- **Führungskultur**

### UMSETZUNG

Bis zur Begutachtung ist eine Vereinbarung zu erstellen, die folgende Themen beinhaltet:

- Unternehmensinterne Definition von **mobilem Arbeiten und Home Office**
- Umfasste **Beschäftigtengruppen**
- Konkrete Ausgestaltung (maximales Zeitausmaß bzw. Anteil der Arbeitszeit, die mobil gearbeitet werden kann)
- Internes **Genehmigungsverfahren**

### BEST PRACTICE

Gemeinsam mit dem Jahresbericht wird ein Best Practice aus der Umsetzung des Schwerpunkts „Mobiles Arbeiten/Home Office“ übermittelt.



## IM INTERVIEW:

Dipl.-Ing. Nik Widmann, Geschäftsführer von PRISMA solutions



### Sie hatten bereits vor Corona eine Home-Office-Lösung. Was hat sich durch die Pandemie verändert?

Ja, prinzipiell gab es Home Office, die Möglichkeit wurde aber nur in Einzelfällen genutzt. Wir hatten schon die Grundhaltung: Zum Arbeiten geht man ins Büro. Der erste Lockdown brachte dann einen echten Kulturwandel – erstaunlicherweise hat das Arbeiten zuhause gut funktioniert. Insgesamt sehen wir: Wir sind effizienter geworden, gleichzeitig hat sich auch die Intensität für jede einzelne Mitarbeiterin erhöht. Die informelle Kommunikation, die nicht zu unterschätzen ist, ist teilweise verlorengegangen. Das muss man jetzt sehr bewusst wieder integrieren.

### Sie haben sich in Ihrem Unternehmen für ein hybrides Modell entschieden. Was sehen Sie hier als Vorteil?

100 % Home Office wären technisch möglich, aber unser Unternehmen lebt davon, dass die Mitarbeiterinnen gut miteinander können. Das hybride Modell unterstützt den Zusammenhalt und das Teamgefühl. Unsere Mitarbeiterinnen arbeiten zumindest zwei Tage pro Woche im Büro, der Rest ist im Home Office möglich. Dieses Halbe-halbe-Modell ist nicht nur für uns aus Sicht der Geschäftsführung eine gute Lösung, auch bei den Mitarbeiterinnen gab es klare Zustimmung dazu.

### Was verändert sich durch Videokonferenzen an der Meeting-Kultur?

Wir haben gesehen, dass unsere Meeting-Kultur formaler wurde. Es fehlt die Flexibilität, andere Themen nebenbei mitzunehmen. Hier versuchen wir gegenzusteuern, durch Nutzung eines firmeninternen Chats, der auch unverbindlichere Kommunikation ermöglicht. Vor dem ersten Lockdown hatten wir die Haltung: Für wichtige Besprechungen müssen wir uns im Büro treffen. Nun lernten wir, dass Meetings online effizienter sind. Unser Credo hat sich gedreht, wir treffen uns jetzt verstärkt auch für soziale Komponenten im Büro. Events abseits des Büroalltags, wie unser Jour fixe, werden jetzt noch wichtiger, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu unterstützen.

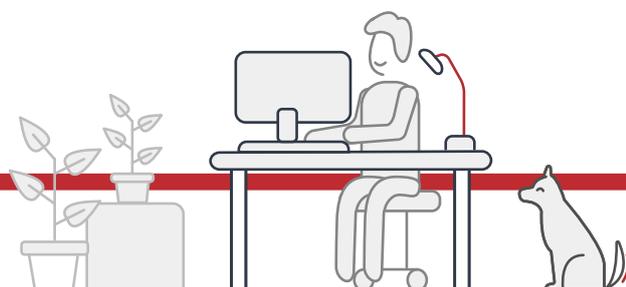
### Sie bieten sehr flexible Arbeitszeitmodelle an. Wie schaffen Sie das Zeitmanagement in den Teams?

Bei uns ist der Outlook-Kalender ein zentrales Tool. Ich entscheide, wann ich arbeite, und ich trage ein, ob ich im Home Office oder im Büro bin. In Nicht-Arbeitszeiten wird nicht angerufen und es ist somit auch klar, wann Präsenz- oder Online-Termine möglich sind. Uns ist bewusst, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit auch ein Vermischen von Arbeit und Freizeit bringen kann. Die klaren Spielregeln des Kalenders sollen hier helfen und haben sich tatsächlich sehr bewährt, auch aufgrund unserer sehr unterschiedlichen Arbeitsmodelle. Wir bieten Teilzeit unabhängig von der Lebenssituation und unterstützen auch Bildungs- oder Väterkarenz.

### Wie wird es nach dem großen Digitalisierungsschub künftig weiter gehen?

100 % zurück ist nicht sinnvoll, ebenso wie 100 % Home Office. Die sozialen Kontakte sind wichtig. Es kann nicht funktionieren, wenn ich ein Drittel meiner Lebenszeit mit Leuten zu tun habe, die ich nie persönlich sehe und erlebe. Ebenso sind acht Stunden durchgehend Online-Meetings pro Tag nicht möglich.

*PRISMA solutions verwendet in der Kommunikation durchgängig weibliche Formen – dies wurde auch in diesem Interview berücksichtigt.*



# Work-Life-Balance und das neue Führen in Zeiten der Pandemie

**F**lexibilität war eines der Kernthemen der letzten Monate – knapp zwei Jahre Pandemie wären ohne enorme Anpassungsfähigkeit auf Seiten der Unternehmen und der Beschäftigten nicht zu bewältigen gewesen. Während innerhalb kürzester Zeit Veränderungen ungeahnten Ausmaßes möglich waren, stiegen zugleich allerdings auch die Belastungen. Gerade die Lockdowns brachten viele berufstätige Eltern mit Fortdauer der Corona-Krise an ihre Grenzen, insbesondere bei erschwerenden Rahmenbedingungen. Mit einer guten räumlichen Situation, finanzieller Stabilität und flexiblen Arbeitszeiten lassen sich hingegen neue Situationen weit besser bewältigen. Wie kann in Zeiten einer Pandemie eine Work-Life-Balance gelingen, was macht Einzelne ebenso wie Unternehmen resilient für solch eine andauernde Krise? Diese Fragen gewannen an Relevanz.

## Tipps für's Onboarding neuer Beschäftigter in der digitalen Ära

- Direkte Führungskraft oder Buddy sorgen für **regelmäßigen Austausch**, fachliche Unterstützung und die soziale Integration ins Team.
- Regelmäßige **Reflexions- und Feedbackschleifen** in den ersten Monaten unterstützen die Einarbeitung und gleichen Selbst- sowie Fremdbild ab.
- **Unternehmenskultur vermitteln:** Was ist uns bei der Arbeit wichtig? Welche Kanäle nützen wir für den Informationsfluss zu unterschiedlichen Aufgaben? Zu welchen Zeiten sind wir erreichbar?
- Regelmäßige Teammeetings und klare **Regeln für die Zusammenarbeit** stärken das Miteinander.

## WORK-LIFE-BLENDING

Das Konzept der Work-Life-Balance begleitet uns bereits seit den 1990er Jahren. Im Zeichen der Pandemie entwickelt es sich verstärkt in eine neue Richtung – hin zum Work-Life-Blending, einem zunehmenden Ineinandergreifen der beiden Lebensbereiche, mit all den damit verbundenen Vor- und Nachteilen. Unternehmen, die dem Spannungsfeld Familie und Beruf schon bisher Aufmerksamkeit schenkten und etwa an Home-Office-Lösungen arbeiteten, sind für die Herausforderungen der Corona-Krise besser gerüstet.

Dies dokumentieren in diesem Jahrbuch viele Porträts von Unternehmen sowie Organisationen und auch Dipl.-Ing. Nik Widmann, Geschäftsführer von PRISMA solutions, betont: „Das Homeschooling war für Eltern wirklich ein Riesenthema, das innerfamiliär kaum zu bewältigen war. Im Home Office flexibel arbeiten zu können, half unseren Beschäftigten enorm.“

## HOMESCHOOLING UND HOME OFFICE: KEIN GESUNDES DUO

Mobiles Arbeiten ist für viele eine enorme Entlastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es bringt mehr Flexibilität und erleichtert allein durch das Einsparen von Wegzeiten die Organisation des Alltags enorm. Die Pandemie zeigt allerdings auch, dass die Kombination von Homeschooling und Home Office den Druck für Eltern massiv steigert. Zu hohe Belastungen können letztlich zu einer chronifizierten völligen Erschöpfung führen, dem Parental Burnout. Dem lässt sich allerdings vorbeugen, auch Unternehmen können ihren Beschäftigten wichtige Unterstützung geben – etwa durch ein gesundes Arbeitsklima, flexible Lösungen für unterschiedliche Lebensphasen und ein verständnisvolles Reagieren bei unvorhergesehenen Notsituationen. Employee Assistance Programme, die Beschäftigten niederschwellig Coaching oder psychologische Unterstützung ermöglichen, bewähren sich in Zeiten einer Krise ganz besonders.

## IM INTERVIEW:

**Mag. Dr. Caroline Culen, Klinische und Gesundheitspsychologin, Geschäftsführerin der Österreichischen Liga für Kinder- und Jugendgesundheit**



### **In Zeiten von Lockdowns und Homeschooling war eine enorme Anpassungsfähigkeit von berufstätigen Eltern gefragt. Wie ist das gelungen?**

Man muss das differenziert sehen, kein Lockdown glich dem anderen, die Regeln waren sehr unterschiedlich. Insgesamt nahm die Belastung zu, damit verbunden die Frage: Gibt es ein Ende? Das Prinzip Hoffnung hält gesund. Wenn die Zuversicht aber verloren geht, nehmen Aggressionen zu und es entstehen depressive Symptome, was wir massiv sehen. Dass die Schulen im letzten Lockdown 2021 offenblieben, brachte für die Familien eine große Entlastung und einen Hoffnungsschimmer für Kinder und Jugendliche. Es war auch ein wichtiges Zeichen der Anerkennung.

### **Wie können Unternehmen ihre Beschäftigten unterstützen, um ein Parental Burnout zu verhindern?**

Entscheidend ist, es gar nicht so weit kommen zu lassen, sondern rechtzeitig gegenzusteuern. Meist schaffen wir es auch, uns nach einer stressigen Phase wieder zu erholen. Wenn das nicht gelingt, ist es wichtig, sich professionelle Hilfe zu holen. Unternehmen können Verständnis für schwierige Situationen signalisieren und mit den Beschäftigten in den Dialog gehen. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorgen und Stress zeigen können, nimmt das viel Druck. Das Verständnis des Arbeitgebers ist enorm wichtig, auch das niederschwellige Ansprechen von Themen wie Work-Life-Balance und Selbstfürsorge. Und dann helfen natürlich flexible Arbeitszeiten und Home Office Berufstätigen mit Betreuungspflichten sehr.

### **Wie sehen Sie in diesem Zusammenhang das Konzept der Resilienz?**

Resilienz hat viele Facetten. Wir können beobachten, was Familien in herausfordernden Zeiten hilft: Entscheidend ist zum Beispiel, Halt gebende Strukturen im Alltag aufrechtzuerhalten. Gute Beziehungen zur Familie und zu Freunden sind ein wichtiger Anker, um sich aufgehoben zu fühlen. Gerade bei Corona war auch die Informationsflut ein Thema – welchen Inhalten kann ich glauben? Verlässliche Information ist wichtig. Zusätzlich bringen Bewegung und Sport einen wichtigen Ausgleich und tun der Psyche gut.

### **Wie können die Väter angesprochen werden?**

In der Pandemie kam es zu einer klassischen Rollenaufteilung. Wir dürfen den Vätern mehr abverlangen, ihnen aber auch mehr zutrauen. Betreuungsthemen werden überwiegend den Müttern zugestanden. Väter, die wegen der Krankheit eines Kindes zuhause bleiben, werden vielfach stigmatisiert. Hier braucht es einen Umdenkprozess.

### **Flexibles Arbeiten kann die Work-Life-Balance unterstützen, ihr aber auch abträglich sein. Wie ist Ihre Einschätzung?**

Das flexible Arbeiten hat ganz klar einen Mehrwert. Viele schätzen es, außerhalb der klassischen Bürozeit in Ruhe zu arbeiten. Was aber klar ist: Es muss Zeiten geben, zu denen man nicht erreichbar ist. Der Computer bleibt auch einmal abgedreht. Es geht darum, in Absprache mit dem Team und dem Arbeitgeber gute Lösungen zu finden.



## HIGHLIGHT STORY – WORK-LIFE-BALANCE

„Wichtig ist, sie mit einer positiven Bewertung und schon als Präventivmaßnahme einzuführen – das macht es selbstverständlicher, diese Angebote auch zu nutzen. Mir bei einem psychischen Problem Hilfe zu holen, sollte genauso selbstverständlich sein wie bei einem Beinbruch“, sagt die Gesundheitspsychologin Mag. Dr. Caroline Culen. Denn die psychische und mentale Gesundheit sind genauso wesentlich wie die körperliche. Unterstützung bei Belastungen im beruflichen oder privaten Kontext durch eine externe Organisation ist für Beschäftigte sehr hilfreich, die Inanspruchnahme steigt seit Corona deutlich.

Ein zentraler Faktor ist auch die Sensibilisierung im Betrieb: Gibt es eine Unternehmenskultur, die den Anliegen von berufstätigen Eltern Rechnung trägt? Schulungen und Maßnahmen der internen Kommunikation können viel dazu beitragen, bei sich selbst oder anderen im Betrieb wahrzunehmen, ob der Ausgleich zwischen Privat- und Berufsleben gelingt.

### EMPLOYEE EXPERIENCE

Einer der wichtigsten Faktoren zur Work-Life-Balance sind schließlich flexible Arbeitszeitmodelle. Konzepte wie Top-Sharing, Führen in Teilzeit oder Vier-Tage-Woche gewinnen in Folge der Pandemie verstärkt an Bedeutung. In Österreich, aber auch in vielen anderen Ländern Europas oder in den USA setzen Menschen ihre Prioritäten neu und suchen zum Beispiel bewusst nach Stellen mit 30 Stunden/Woche oder einem freien Freitag. Unternehmen, die auf neue Lebens- und Arbeitsrealitäten eingehen,

können beim Employer Branding profitieren. Aber nicht nur das Recruiting, auch der Prozess rund um den Start neuer Beschäftigter verändert sich: „Das Onboarding ist herausfordernd, wenn es nur online stattfindet. Die Rolle der Führungskraft ist dabei entscheidend. Sehr förderlich ist auch ein Mentor oder Buddy im Team, der regelmäßig Feedback gibt“, sagt Irene Maria Walter, MA.

### GESUNDES FÜHREN IN DER DIGITALEN ÄRA

Für das Management entstehen auch darüber hinaus neue Herausforderungen. Wie ein Brennglas zeigt Covid-19 auf, ob Unternehmen noch präsent- oder schon ergebnisorientiert arbeiten. Fernbeziehungen mit Beschäftigten gelingen nur mit einem neuen Mindset: „In virtuellen Settings brauchen wir Führungskräfte, die Zusammenhalt sowie Partizipation fördern und die Beschäftigten empowern. Wir müssen weg vom Präsenzdenken und einem Führungsverständnis von ‚Command and control‘, hin zu einer Rolle, die sich als Enabler und Coach sieht“, erklärt Irene Maria Walter, MA. Die Führungskraft muss dabei im Blick haben: Woran arbeiten die verschiedenen Team-Mitglieder gerade? Wie sind Aufgaben verteilt? Welche Ergebnisse werden geliefert?

Corona hat an vielen Stellschrauben Prozesse angestoßen, die unsere Arbeitskultur verändern. Wohin dieser Weg letztendlich führt, ist noch offen – auch die Gesundheitspsychologin Mag. Dr. Caroline Culen meint: „Exakte Prognosen für die Zeit nach der Pandemie sind schwierig. Sicher ist jedoch: Wir werden in Zukunft diverse Arbeitsmodelle sehen.“

#### PODCAST:

## Geht's a bissl familienfreundlicher? Na klar!

Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin der Familie & Beruf Management GmbH, im Gespräch mit Expertinnen und Experten zu Themen wie Home Office, New Work, familienfreundliches Employer Branding etc.

Reinhören und Österreich noch familienfreundlicher machen!



Apple Podcasts



Spotify

[www.unternehmen-fuer-familien.at/podcast](http://www.unternehmen-fuer-familien.at/podcast)



## IM INTERVIEW:

Irene Maria Walter, MA, Beraterin und Auditorin, Arbeitswelten Consulting



### Wie können Unternehmen beim hybriden Arbeiten die soziale Komponente fördern?

Neben der fachlichen Kommunikation braucht es Zeit für Reflexion und Feedback: Was gelingt gut, wo hapert es? Dabei sollte die Wertschätzung Vorrang haben, Konflikte werden besser unter vier Augen geklärt. Eine gute Idee ist, ein Team-Meeting mit der Frage beginnen zu lassen: Wofür bist du diese Woche in unserer Zusammenarbeit dankbar? All das fördert den Team-Zusammenhalt.

Daneben braucht es Formate, in denen es bewusst nicht um fachliche Themen geht. Das kann eine virtuelle Kaffeepause sein, bei der man einfach tratscht und informelle Dinge bespricht. Oder ein Mystery Lunch, zu dem man sich nach dem Zufallsprinzip mit jemandem zum virtuellen Mittagessen verabredet. Im Büro ist es selbstverständlich, 10–15 Minuten zu plaudern, beim virtuellen Arbeiten braucht es oftmals eine kulturelle Erlaubnis, um virtuelle Kaffeepausen zu vereinbaren. Die Führungskräfte müssen das nicht unbedingt anstoßen, sollten jedoch Unterstützung und Akzeptanz signalisieren.

### Was können Unternehmen für die Work-Life-Balance der Beschäftigten tun?

Arbeitgeber können stark Einfluss nehmen. Es ist sinnvoller, bei der Unternehmenskultur anzusetzen als mit restriktiven Maßnahmen, wie dem Abstellen der E-Mail-Server zu einer gewissen Uhrzeit. Das Management hat eine Vorbild-Funktion und kann Stellung beziehen, dass zum Beispiel eine Erreichbarkeit ab einer gewissen Uhrzeit nicht zu erwarten ist. Wenn Führungskräfte selbst permanent über ihre Grenzen gehen und Wissen rund um Selbstfürsorge, Burnout-Prävention sowie Stressmanagement fehlt, wird es schwierig, eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zu etablieren. Es ist daher wichtig, mit der Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte zu beginnen, beispielsweise durch Workshops oder Trainings. Darüber hinaus machen wiederkehrende, niederschwellige Maßnahmen für Beschäftigte Sinn, wie Impulsvorträge oder Newsletter, die Themen wie Mindfulness, Bewegungsübungen und Pausen aufgreifen.

### Auf welche Warnsignale zu Stress sollte man selbst achten?

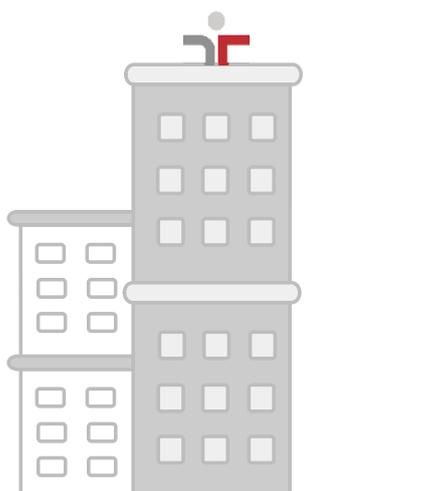
Man muss sich die zentrale Frage stellen: Ist bei mir noch ein Ausgleich von Leistung durch Erholung gegeben? Oder funktioniere ich nur noch und laufe permanent im Hamsterrad? Wenn ich längerfristig über meine Leistungsgrenze gehe, kommt mein Organismus sukzessive aus dem Gleichgewicht. Selbstfürsorge ist wichtig und dazu sollte man sich im Alltag regelmäßig die Frage stellen: Was brauche ich jetzt gerade, damit es mir gut geht?

### Welche neuen Kompetenzen brauchen Führungskräfte beim hybriden Arbeiten, um ihr Team effizient und erfolgreich zu leiten?

Es braucht Führungskräfte, die sich als Facilitator oder Coach verstehen und Mut haben, Diversität und Innovativität im Team bewusst zu fördern. Dazu gehört, auch Menschen mit nicht-linearen Lebensläufen einzustellen. Wenn der Background und die Erfahrungen bei allen ähnlich sind, werden Trends und Risiken in unserer heutigen volatilen Arbeitswelt leichter verschlafen. Non-konforme Stimmen sind vielleicht im ersten Moment unbequem, aber wir brauchen Diversität und Out-of-the-Box-Denken, um Betriebsblindheit zu überwinden und Veränderungen zu ermöglichen.

Ein solcher kultureller Wandel erfordert einerseits das klare Commitment des Vorstandes und andererseits auch einen Prozess, der Führungskräfte in ihrem Rollenverständnis begleitet, beispielsweise mit Hilfe von Workshops und Coachings.







**Zertifikat  
berufundfamilie**

## KURZINFORMATION

### *Gewinnen durch mehr Familienfreundlichkeit*

Das Zertifikat berufundfamilie ist ein **Personalmanagement-Instrument** für die nachhaltige Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Durch eine erfolgreiche Gesamtstrategie gewinnt das Unternehmen langfristig betriebswirtschaftlich und steigert so seine Wettbewerbsfähigkeit.

#### **Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick**

- Leichtere Bewältigung arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen durch die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte
- Weniger krankheitsbedingte Fehltag
- Mitarbeiter-Loyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Know-how bleibt im Unternehmen
- Reduktion von Stress
- Mitarbeiter-Motivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Positives Betriebsklima
- Besondere Berücksichtigung von KMU durch das **Zertifikat berufundfamilie KOMPAKT** mit einem verkürzten Verfahren und einer speziellen Förderung
- Staatliches Gütezeichen
- Familienbewusstsein wird langfristig im Unternehmen verankert
- Begleitung durch geschulte Auditorinnen und Auditoren
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachterinnen und Gutachter
- Zufriedene Beschäftigte schaffen zufriedene Kundinnen und Kunden

### *Individuelle Lösungen für jedes Unternehmen*

Einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen **ab 5 Beschäftigten**, erfasst das Zertifikat berufundfamilie den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In definierten Handlungsfeldern wird das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für das jeweilige Unternehmen entwickelt - SOLL-Zustand.

Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst **passgenaue Lösungen** zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse der Beschäftigten in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen.

### *Familienfreundlichkeit wird gefördert*

Durch das Förderprogramm der Familie & Beruf Management GmbH haben Unternehmen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Zertifizierungsprozess zu beantragen.

- Anspruchsberechtigt: Private Unternehmen ab fünf Beschäftigten (einmalige Förderung pro Unternehmen)
- Unbürokratische und unkomplizierte Vergabe der Förderung mit direkter Auszahlung an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller

### *Schwerpunkt Mobiles Arbeiten/Home Office*

Der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von mobilem Arbeiten. Er wird im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie absolviert. Das staatliche Gütezeichen „Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ weist den Schwerpunkt zusätzlich aus.

## Familienfreundliche Arbeitgeber 2021: Zertifikatsverleihung

Familienfreundlichkeit ist weiter am Vormarsch! Das familienfreundliche Engagement von 120 österreichischen Unternehmen und Hochschulen steht am Mittwoch, 2. März 2022 im Zentrum. An diesem Tag findet die feierliche Zertifikatsverleihung „Familienfreundliche Arbeitgeber 2021“ digital statt.

Die ausgezeichneten Arbeitgeber haben erfolgreich am Zertifizierungsprozess berufundfamilie bzw. hochschuleundfamilie teilgenommen. Weiters gibt es Unternehmen, die dabei den Schwerpunkt Mobiles Arbeiten/Home Office gesetzt haben. Sie haben dadurch unter Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgeschneiderte familienfreundliche Maßnahmen entwickelt.

Viele der Leistungen im Bereich der Familienfreundlichkeit sind Vorzeigebispiele, die auch andere Betriebe und Institutionen motivieren sollen, hier einen Beitrag zu leisten und noch größeres Bewusstsein für die Relevanz des Themas zu schaffen.





## Grundzertifikate

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Gasserplatz 2, 9620 Hermagor
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4282 2303
<b>E-Mail:</b>	office@alpensport.at
<b>Website:</b>	www.alpensport.at
<b>Kontakt:</b>	Gudrun Schwarzenlander

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>31</b>
<b>Frauen:</b>	<b>21</b>
<b>Männer:</b>	<b>10</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>12</b>



- [www.facebook.com/alpensport](https://www.facebook.com/alpensport)
- [www.instagram.com/wirsindalpensportler](https://www.instagram.com/wirsindalpensportler)

### MOTIVATION

#### Wir sind Teamplayer

Unser Unternehmen besteht seit 1962. Aus einem kleinen Sporthaus in Hermagor wurde über die Jahrzehnte ein erfolgreiches **Familienunternehmen** mit vier Standorten in der Region. Vor und hinter den Kulissen arbeiten rund 30 Beschäftigte. Wir wissen, dass wir im Team mehr bewegen können, daher ziehen wir gemeinsam an einem Strang.

Unser Anliegen ist eine Win-Win-Situation bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Mit einer **weiblichen Doppelführung** verspüren wir selbst immer wieder die Herausforderung, Familie und Betrieb unter einen Hut zu bringen. Flexible Arbeitszeiten, Home Office und Kinderspielecken an unseren Standor-

ten haben es uns oft leichter gemacht. Solche Maßnahmen sollen auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen und uns zu einem **attraktiven Arbeitgeber** in der Region machen.

### BEST PRACTICE

#### Freier Tag für alle

Der Stress, vor allem während der Wintersaison, ist traditionell hoch und belastend. Wenn eine Schlüsselposition gerade nicht besetzt ist, läuft nicht mehr alles gleichmäßig rund. Durch die Einführung eines **gemeinsamen Ruhetages** können wir viel Druck herausnehmen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen gemeinsamen freien Tag, den sie auch gerne zusammen für Aktivitäten nutzen. Davon profitiert auch der Rest der Woche – die Arbeitstage verlaufen gleichmäßiger und **harmonischer**. Besonders erstaunlich dabei ist: Die meisten unserer Kundinnen und Kunden finden unsere Entscheidung richtig und gut!

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung eines Ruhetages im Saisonbetrieb (Tourismus)
- Kooperation mit Schulen
- Laufende Evaluierung von Engpässen

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Hintere Zollamtsstraße 2b, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 233 55 25 00  
**E-Mail:** post.abb-pa@bmf.gv.at  
**Website:** www.bmf.gv.at  
**Kontakt:** Hofrätin Dr.in Anita Gratzl-Baumberger

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 827  
**Frauen:** 309  
**Männer:** 518  
**Teilzeitkräfte:** 80



### MOTIVATION

#### Vereinbarkeit gehört zur unternehmerischen Verantwortung

Das seit 1. Jänner 2021 bestehende Amt für Betrugsbekämpfung ist mit besonderen Aufgabenstellungen betraut. Diese sehr exponierten Tätigkeiten, wie z. B. Vorortkontrollen, Hausdurchsuchungen, Anhaltungen, Einvernahmen etc., stellen für unsere Mitarbeitenden eine mitunter große Herausforderung dar, die sich durchaus auch in den privaten Bereich ziehen kann.

So sehen wir es von Anfang an als **Verantwortung** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu gewährleisten. Außerdem wollen wir **familienorientierte Maßnahmen** innerhalb des Amtes erarbeiten und umsetzen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- „Road Trip“: Vorortinformation in den Regionen durch den Vorstand zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schulung von Führungskräften für den amtsadäquaten Umgang von Anliegen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienfreundliche Angebote bündeln und amtsintern kommunizieren

### BEST PRACTICE

#### Schulungsmaßnahmen für die Führungsebene

Speziell für die unmittelbaren Führungskräfte ist es eine große Herausforderung, die Familienfreundlichkeit im Team zu unterstützen und zu fördern.

Um unserem Führungspersonal **Unterstützung und Hilfe** in einem breiten Rahmen zu geben und das Thema gut in der Unternehmenskultur zu implementieren, sind entsprechende Schulungs- und **Informationsmaßnahmen** vorgesehen.

Diesem Vorhaben kommt nicht nur aufgrund unserer Tätigkeitsfelder eine besondere Bedeutung zu, sondern auch aufgrund der Tatsache, dass es uns erst seit 1. Jänner 2021 gibt. Ein wesentliches Ziel darin besteht, von Anfang an das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein zentrales Thema im HR-Management zu behandeln.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Laimgrubengasse 10, 1060 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 360 60  
**E-Mail:** apa@apa.at  
**Website:** www.apa.at  
**Kontakt:** Sandra Blei

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 579  
**Frauen:** 238  
**Männer:** 341  
**Teilzeitkräfte:** 191



### MOTIVATION

#### Mental Health im Vordergrund

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht für uns an oberster Stelle. Nicht nur das physische, sondern auch das **psychische Wohlbefinden** ist uns als Arbeitgeber ein großes Anliegen. Aus diesem ganzheitlichen Ansatz heraus fördern wir nicht nur Bewegung oder **gesunde Ernährung**, sondern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gerade in herausfordernden Zeiten wie der Corona-Pandemie, die sehr viele Menschen in unterschiedlichen Lebensbereichen an ihre Grenzen bringt, ist es uns wichtig, unseren Beschäftigten ein **flexibles und harmonisches Berufsumfeld** zu bieten. Die Möglichkeiten, mobil zu arbeiten sowie die Arbeitszeit flexibel ein-

zuteilen und daher auf Kernzeiten zu verzichten, gehören daher zu den 15 Maßnahmen. Diese sollen in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden. Das Thema Familie und Beruf ist jederzeit aktuell, die Pandemie war eventuell ein zusätzlicher Anschlag für den Zeitpunkt der Teilnahme, um der APA-Belegschaft noch mehr Unterstützung zu bieten.

### BEST PRACTICE

#### Führungsfunktionen und familiäre Herausforderungen aufeinander abstimmen

Die Vereinbarung von Führungsaufgaben mit der Familie stellt oft eine besondere Herausforderung dar. Die Balance zu halten zwischen dem eigenen privaten Leben und einer Führungsfunktion im Beruf ist grundsätzlich eine schwierige Aufgabe, in Zeiten einer globalen Pandemie jedoch womöglich noch aufreibender geworden.

Unser Ziel ist deshalb die **Erarbeitung eines Führungsleitbilds**, das ein **ausgewogenes Familien- und Berufsleben** ausdrücklich unterstützt. Im Rahmen eines moderierten Prozesses wird mit Verantwortlichen des Managements die Formulierung eines Leitbildes unter Miteinbeziehung der prinzipiellen Wertehaltung sowie des Themenfeldes Familie und Beruf erarbeitet. Die Ergebnisse des Projektes werden dann konzernweit kommuniziert und in den Alltag integriert. Besonders wichtig ist dieses Projekt unter anderem auch deshalb, weil Vorgesetzte selbst als Vorbild sowie Enablerinnen und Enabler für ihr Team und darüber hinaus fungieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Arbeitsorganisation
- Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten
- Erarbeitung und Kommunikation eines Führungsleitbildes unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Bäckermühlweg 1, 4030 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 66 88 77
<b>E-Mail:</b>	office@bfmann.at
<b>Website:</b>	www.bfmann.at
<b>Kontakt:</b>	Sebastian Mann

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	5
<b>Frauen:</b>	1
<b>Männer:</b>	4
<b>Teilzeitkräfte:</b>	-



### MOTIVATION

#### Das Wir im Unternehmen zählt

Als Familienbetrieb ist es uns besonders wichtig, dass es sowohl den Familienmitgliedern als auch allen Beschäftigten im Unternehmen gut geht. Es ist ein Ort, wo man gerne arbeitet, im Sinne „das Füreinander“, „das Wir im Unternehmen“ und „unsere Kundinnen und Kunden“ stehen gemeinsam im Mittelpunkt.

In Zeiten des Fachkräftemangels wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber darstellen. Somit ist es uns wichtig, unseren bestehenden und in weiterer Folge auch zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein **modernes und familienfreundliches Arbeitsumfeld** mit ausreichend Work-Life-Balance zu bieten.

Da innerhalb der nächsten fünf Jahre die Geschäftsführung, der Außendienst sowie die Buchhaltung in die wohlverdiente Pension gehen, entstehen entsprechende personelle Lücken. Deshalb

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gleitzeitregelung in Verbindung mit Kundenerreichbarkeit
- Rückrufservice/Optimierung Telefonservice
- Rückzugszone für Telefongespräche

möchten wir uns frühzeitig **gut am Arbeitsmarkt positionieren**. Um bestmögliches Personal zu finden, haben wir uns dazu entschlossen, uns als familienfreundliches Unternehmen zu zertifizieren, um den künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen angenehmen Arbeitsplatz bieten zu können.

### BEST PRACTICE

#### Auf mobiles Arbeiten setzen

Im Zuge einer Modernisierung der Arbeitsplätze sowie Investitionen in Server, neue Rechner und Laptops wurde es in Folge der einsetzenden Corona-Pandemie binnen kürzester Zeit möglich, sämtliche Büroarbeiten aus dem **Home Office** zu erledigen. Darüber hinaus konnten der Wareneingang sowie der Warenversand mit einzelnen Beschäftigten bewerkstelligt werden. Diese Flexibilisierung möchten wir in Zukunft beibehalten, da dies zu vermehrter Mitarbeiterzufriedenheit sowie der **Möglichkeit zum Angebot der Gleitzeit** geführt hat.

Im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Arbeitszeiten weiter zu flexibilisieren, um auch in Zeiten von größeren Herausforderungen ein **zeitgemäßes, ansprechendes und dynamisches Arbeitsumfeld** zu bieten.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Florianigasse 5, 8160 Weiz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 4660
<b>E-Mail:</b>	office@computerhaus.biz
<b>Website:</b>	www.computerhaus.biz
<b>Kontakt:</b>	Maria Heuberger, Willibald Wilfling

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	15
<b>Frauen:</b>	8
<b>Männer:</b>	7
<b>Teilzeitkräfte:</b>	3



### MOTIVATION

#### Familienbewusstsein im Mittelpunkt

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in einem Dienstleistungsunternehmen ein wesentlicher Faktor. Deswegen hat Computerhaus als IT-Dienstleister schon in den letzten Jahrzehnten den **Fokus auf Mitarbeiterorientierung** und Familienfreundlichkeit gesetzt. Die Tätigkeit in einer Branche mit besonders vielen Innovationen stellt unser Team jedoch laufend vor neue Herausforderungen. Dadurch ist es für uns besonders wichtig, das Verhältnis von Privatleben und Arbeit immer wieder in einem professionellen Rahmen zu verbessern und vor allem neue, aktuelle Einflüsse in der Arbeitswelt aufzugreifen und zu integrieren.

Insbesondere die neuen Anforderungen beim Arbeiten in der Corona-Pandemie waren für uns der Grund, in diesen Bereichen gerade jetzt weitreichende Optimierungen vorzunehmen. Der

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gesundheitsförderung durch Massage- und Entspannungsangebote
- Abgrenzung von Berufs- und Privatleben – gegen die Always-on-Mentalität
- Einführung einer Vier-Tage-Woche

Zertifizierungsprozess war für uns eine großartige Möglichkeit, sich mit **Mitarbeiterwünschen auseinanderzusetzen** und so das Umfeld Beruf, Familie und Freizeit besser in Einklang zu bringen.

### BEST PRACTICE

#### Schritte gegen die Always-on-Mentalität

Die Abgrenzung von Privat- und Berufsleben ist ein wichtiger Punkt für die Vereinbarkeit. Diese Abgrenzung wurde in der Vergangenheit nicht nur durch die zunehmende Nutzung von Home-Office-Arbeitsplätzen schwieriger.

Auch die immer intensivere Verwendung der verschiedensten digitalen Plattformen für private als auch berufliche Kommunikation ließ die Grenzen schleichend verschwimmen. Ganz besonders die gesundheitspolitische Forcierung von Home Office im Zuge der Corona-Pandemie ab dem Jahr 2020 hat diese Problematik verschärft und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil sehr belastet.

**Um der Always-on-Mentalität entgegenzuwirken**, wurden unter anderem **Maßnahmen gegen das Arbeiten am Abend und in der Nacht**, am Wochenende und an Feiertagen ausgearbeitet, für alle sichtbar in das Computerhaus Firmenhandbuch aufgenommen und bei einem Mitarbeitermeeting präsentiert.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Viktor Kaplan-Straße 2, 2700 Wr. Neustadt  
**Telefon:** +43 (0)2622 41 70 121-0  
**E-Mail:** office@enpulsion.com  
**Website:** www.enpulsion.com  
**Kontakt:** Agatha Allesch, MSc.

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 50  
**Frauen:** 6  
**Männer:** 44  
**Teilzeitkräfte:** 6  
**Studierende:** 6



 [www.instagram.com/enpulsion](https://www.instagram.com/enpulsion)  
 [www.linkedin.com/company/enpulsion](https://www.linkedin.com/company/enpulsion)

## MOTIVATION

### Nachhaltiges Unternehmenswachstum durch einen hohen Stellenwert des Themas Familie und Beruf ermöglichen!

Wir möchten all unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **langfristige Entwicklungsperspektiven** und die Chance, ihr volles Potenzial entfalten zu können, geben. Dies soll durch ein **gesundes, freundliches und unterstützendes Arbeitsumfeld** gefördert werden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Implementierung eines Vorschlagswesens für Ideen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Stärkung der Vorbildrolle der Führungskräfte hinsichtlich der Balance zwischen Familie und Beruf mittels Coaching
- Informationsplattform für Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Karenz, Pflege, ...) implementieren

## BEST PRACTICE

### Mitarbeiterbeteiligung am Ideenmanagement

Durch die Implementierung eines **Continuous Improvement Boards** für Ideen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es all unseren Beschäftigten möglich, direkten Einfluss auf wichtige Maßnahmen zu nehmen.

Diese selbst eingebrachten Ideen werden geprüft, diskutiert und zu einer Entscheidung geführt. Durch das Continuous Improvement Board haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, den Status der eingereichten Ideen jederzeit abzufragen. Dadurch können zusätzliche Anregungen eingepflegt werden.

Diese Maßnahme soll die **Ideengewinnung**, neben der **offenen direkten Kommunikation** mit dem Projektteam und dem Management, zusätzlich unterstützen. Somit ermöglichen wir unserem Team jederzeit die **Sichtbarkeit auf die Umsetzung der Ideen**.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Erlengasse 540, 3034 Maria Anzbach
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2772 561 50
<b>E-Mail:</b>	info@eps-dc.com
<b>Website:</b>	www.eps-dc.com
<b>Kontakt:</b>	Verena Prock

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	35
<b>Frauen:</b>	8
<b>Männer:</b>	27
<b>Teilzeitkräfte:</b>	7



- [www.facebook.com/EPSTRZ](https://www.facebook.com/EPSTRZ)
- [www.instagram.com/epselectricpowersystems](https://www.instagram.com/epselectricpowersystems)
- [www.linkedin.com/company/3365580](https://www.linkedin.com/company/3365580)

### MOTIVATION

#### Vereinbarkeit für höhere Mitarbeiterzufriedenheit

Als eigentümergeführtes Familienunternehmen hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für uns einen **besonders hohen Stellenwert**. Die staatliche Zertifizierung war für uns deshalb bereits lange ein angestrebtes Ziel. Ein großes Anliegen war es, die private und die berufliche Ebene noch besser zu vereinen und auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt einzugehen.

Einen wichtigen Vorteil sehen wir vor allem in der Schaffung klarer **Prozesse** und Maßnahmen, die durch die Teammitglieder selbst erarbeitet und transparent kommuniziert wurden. Ziel war einerseits, die erfolgreiche Unternehmenszertifizierung und andererseits die Zufriedenheit unseres Teams am Arbeitsplatz zu erhöhen. Nicht zuletzt durch die Pandemie konnten wir in den letzten Jahren eine stetig steigende Tendenz zu mehr Digitalisierung und selbstbestimmtem Arbeiten beobachten, weshalb uns die Entscheidung für eine Teilnahme sehr leicht fiel.

### BEST PRACTICE

#### Mobiles Arbeiten in der Praxis

Da wir zusätzlich den **Schwerpunkt** „Mobiles Arbeiten/Home Office“ wählten, wurde auch im Workshop dieses Thema als zentrale Maßnahme behandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legten dabei großen Wert auf ein zentrales **Kommunikationssystem** sowie Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Diese Maßnahmen wurden deshalb unter dem Titel „Mobiles Arbeiten in der Praxis“ geführt. Ziel war es, Reibungsverluste zu minimieren und den Praxistransfer zu stärken.

Außerdem soll eine **Ansprechperson** installiert werden, die bei technischen Problemen Hilfestellungen geben kann. Weiters sollen alle Mitglieder die Möglichkeit haben, ein Kommunikationstool (Microsoft Teams) zu nutzen und darin eine spezifische **Einschulung** zu erhalten. Ein zentral eingerichteter **Terminkalender** soll stetig gepflegt werden und für alle Mitglieder jederzeit einsehbar sein. Außerdem soll für interne Besprechungen stets die Möglichkeit bestehen, auch online daran teilzunehmen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten in der Praxis
- Interne (familienfreundliche) Strukturen
- Verteilung von Aufgaben

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Honauerstraße 4, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 606162 - 0
<b>E-Mail:</b>	office@fabasoft.com
<b>Website:</b>	www.fabasoft.com
<b>Kontakt:</b>	Sabine Krammer

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>261</b>
<b>Frauen:</b>	<b>71</b>
<b>Männer:</b>	<b>190</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>45</b>



### MOTIVATION

#### Beruf und Privatleben im Einklang

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt seit jeher eine bedeutende Rolle für Fabasoft. Getreu dem Employer-Branding-Slogan „We really care for experts“ ist die Schaffung des **idealen Lebensraumes** für die Beschäftigten eine der obersten Prioritäten. Denn nur wer sich gut fühlt, kann sich entfalten – und umgekehrt. Neben verschiedenen Möglichkeiten zu flexiblem Arbeiten wie Home Office stellt vor allem die Eröffnung von „FABIs Kinderneest“ im Jahr 2021 einen Meilenstein dar. Die **betriebliche Kinder- und Sommerbetreuung** erleichtert nicht nur den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Babypause, sondern gibt den Eltern auch das beruhigende Gefühl, den Nachwuchs sicher aufgehoben und optimal betreut zu wissen – und das ganz in der Nähe. In Arbeit sind weitere Maßnahmen zur **Unterstützung karencierter Teammitglieder**, darunter die Versorgung mit relevanten Informationen zu Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr oder verstärkte Aktivitäten zur laufenden Einbindung in den internen Informationsfluss.

#### Top-3-Maßnahmen:

- FABIs Kinderneest
- FABIs Sommercamp: Evaluierung und Weiterentwicklung
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten

### BEST PRACTICE

#### Flexible, betriebliche Kinderbetreuung

Mit „FABIs Kinderneest“ bieten wir eine Kinderbetreuungseinrichtung an. Ziel ist es, den Mitarbeitenden den Wiedereinstieg nach der Babypause zu erleichtern und sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Die Kleinen im Alter von einem bis fünf Jahren erhalten **individuelle und professionelle Begleitung** durch ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen des Diakoniewerks OÖ. Viel Platz und modernste Ausstattung mit hochwertigen Möbeln und Spielmaterialien lassen eine **optimale Betreuung und Frühförderung** zu. Das Angebot umfasst alles, was das Kinderherz begehrt, darunter eine Lesecke, einen Bewegungsraum mit Kletterwand oder einen Spielplatz im Garten. Zudem lädt ein Ruheraum mit Traumschwinger zum Entspannen ein. Die Öffnungszeiten orientieren sich am konkreten Bedarf der Teammitglieder und ermöglichen den Eltern gute **Planbarkeit und hohe Flexibilität**.

In der Ferienzeit gibt es ein vielfältiges Programm für Drei- bis Zehnjährige in „FABIs Sommercamp“, wo die Kinder spielen, malen oder von einem Märchenerzähler besucht werden. Highlights wie ein **Robotics-Workshop** wecken Begeisterung und fördern Talente frühzeitig. Um Familie und Beruf noch besser in Einklang zu bringen, sind ein **Ausbau der Öffnungszeiten** und der **Sommerbetreuung** geplant. Dazu finden regelmäßig Evaluierungen in Form von **Mitarbeiterbefragungen** statt.

# Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Magnesitstraße 9, 3500 Krems
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 461 46 68
<b>E-Mail:</b>	florian.apfalter@fmc-ag.com
<b>Website:</b>	www.fmc-krems.at
<b>Kontakt:</b>	Florian Apfalter

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	49
<b>Frauen:</b>	26
<b>Männer:</b>	23
<b>Teilzeitkräfte:</b>	15



### MOTIVATION

#### Mehr auf eine gesunde Work-Life-Balance achten

Wir stellen uns tagtäglich der Aufgabe, Leben zu retten und die Lebensqualität unserer Patientinnen und Patienten zu verbessern. Dafür setzen wir uns ein und arbeiten Tag für Tag hart daran, die bestmögliche Qualität und Unterstützung anbieten zu können.

Vor einiger Zeit haben wir jedoch gemerkt, dass wir in diesem Bestreben mehr auf unsere **Work-Life-Balance** achten müssen. Von da an begannen wir Initiativen zu setzen und wollten uns mit der Zertifizierung einerseits „einnorden“ und andererseits durch die dahinterstehende Zielvereinbarung den weiteren Fahrplan festlegen.

Dies ist umso wichtiger, da wir Teil eines globalen Konzerns sind und unsere Herausforderungen vor allem darin liegen, dass die internationale Arbeit oftmals nicht auf Zeitzonen oder Kulturen Rücksicht nehmen kann. Jeder versucht sein Bestes und trotzdem

müssen wir uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig vor Augen führen. Unser Anliegen ist jenes, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berufliche Rahmenbedingungen vorfinden, die ein **glückliches Privatleben unterstützen**.

Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie wird und wurde uns aufgezeigt, wie eng verflochten unsere privaten und beruflichen Lebensbereiche sind und dies entsprechend thematisiert werden muss.

### BEST PRACTICE

#### Unbeschwert von zuhause arbeiten

Die Corona-Pandemie hat der Berufswelt nicht nur das Fürchten gelehrt, sondern zeigt ihr auch viele Möglichkeiten und Chancen auf. Es liegt nun an uns, die Gelegenheit beim Schopf zu packen und in eine neue Arbeitswelt zu tauchen. Aus diesem Grund haben wir uns bereits jetzt darauf verständigt, dass für uns bis zu 60 % Home Office (unabhängig von Corona) möglich sind.

Dies bringt natürlich Herausforderungen mit sich, da wir alles dafür unternehmen müssen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stressfrei von zuhause aus arbeiten können. Notwendige Eckpfeiler wie eine **ehrlliche Vertrauenskultur** bis hin zu den entsprechenden technischen Voraussetzungen sind essentiell, um ein **unbeschwertes Home Office** und ein planbares Familienleben zu ermöglichen. Wir denken, dass Vertrauen und **Kommunikation** die beiden Schlüssel zum Erfolg sein werden, weshalb dies unsere Schwerpunkte sind.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Home Office
- Familienfreundliche Führungskultur
- Kultur des gegenseitigen Vertrauens

# Heereslogistikzentrum Graz



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Straßganger Str. 360, 8054 Graz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50201 50 25000
<b>E-Mail:</b>	hlogz.graz@bmlv.gv.at
<b>Website:</b>	www.bundesheer.at
<b>Kontakt:</b>	Obst Ing. Manfred Spari

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	147
<b>Frauen:</b>	11
<b>Männer:</b>	136
<b>Teilzeitkräfte:</b>	3



### MOTIVATION

#### Als attraktiver Arbeitgeber positionieren

Der Entschluss zur Teilnahme basiert auf der Tatsache, dass in den kommenden Jahren ein hoher Personalabgang zu erwarten ist, ca. 30 % der Belegschaft werden in den Ruhestand treten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen wesentlichen Faktor bei der **Gewinnung von neuen Beschäftigten** dar. Schon im Zuge eines Vorstellungsgesprächs kann auf die Vorteile, die der Dienst im Heereslogistikzentrum GRAZ mit sich bringt, eingegangen werden. Wesentliche Vorteile sind neben einem freundlichen **Arbeitsklima** vor allem eine familienfreundliche **Dienstzeitgestaltung** durch entsprechende Gleitzeit- und Urlaubsregelungen. Des Weiteren bietet das Arbeitsumfeld Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Sommermonaten sowie die interne, äußerst kostengünstige Verpflegung. Im Rahmen der **Gesundheitsvorsorge** bieten wir an, Sport und Bewegung in den laufenden Dienstbetrieb zu integrieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Regelmäßige Personalinformation
- Kontinuierliche und nachhaltige Kommunikation
- Veranstaltungen und Feste

### BEST PRACTICE

#### Maßnahmen verstärkt kommunizieren

Ein zentrales Vorhaben stellt eine **kontinuierliche und nachhaltige Kommunikation** im Rahmen der Informationspolitik dar, Zielgruppe sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Strategischer Fokus ist die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und die Bewusstseinsbildung für die hohe **Bedeutung** der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Heereslogistikzentrum GRAZ.

Vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind unsere Vorteile gar nicht bewusst. Es soll kontinuierlich und nachhaltig über die vielen, schon vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen berichtet werden. Die Kommunikation wird sowohl über das „Schwarze Brett“ als auch über Mail bzw. das „Digitale Schwarze Brett“ erfolgen. **Regelmäßige, monatliche Mitarbeiterinformationen** über aktuelle Themen, die derzeitige Personalsituation und anstehende Aufträge sollen den Kommunikationsprozess verdichten.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	IZ NÖ-Süd, Str. 3, Obj. 64, 2355 Wiener Neudorf
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2236 31 48-0
<b>E-Mail:</b>	info@hornbach.at
<b>Website:</b>	www.hornbach.at
<b>Kontakt:</b>	Natascha Oberascher

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.804</b>
<b>Frauen:</b>	<b>896</b>
<b>Männer:</b>	<b>908</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>591</b>



-  [www.facebook.com/hornbach.at](https://www.facebook.com/hornbach.at)
-  [www.instagram.com/hornbach\\_at](https://www.instagram.com/hornbach_at)
-  [www.linkedin.com/company/hornbach-baumarkt-gmbh](https://www.linkedin.com/company/hornbach-baumarkt-gmbh)

### MOTIVATION

#### Familienorientierte Rahmenbedingungen: Es gibt immer was zu tun!

Das Wohlbefinden und Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen, denn gemeinsam wachsen wir erfolgreich weiter. **Teamgeist und Zusammenhalt**, Wertschätzung der Leistungen der und des Einzelnen sowie Freiheit zur Verwirklichung innovativer Ideen bestimmen unsere Arbeitsatmosphäre. Wir setzen uns hohe Ziele, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig zu optimieren.

Die Zertifizierung berufundfamilie ist uns als Unternehmen mit rund 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr wichtig, um als **attraktiver österreichischer Arbeitgeber** wahrgenommen

#### Top-3-Maßnahmen:

- Umsetzung der Atoss-Diensttauschbörse
- Sodexo-Gutscheine für alle Beschäftigten
- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Familienfreundlichkeit

zu werden. Getreu unserem Motto „**Es gibt immer was zu tun**“ setzen wir auf ein starkes Fundament und entwickeln uns als Unternehmen stetig weiter. Denn unser größtes Gut sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### BEST PRACTICE

#### Zeitliche Flexibilität für alle

Wir haben in den letzten Jahren viele Projekte für mehr Familienfreundlichkeit umgesetzt. Zeitliche Flexibilität gewinnt in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr an Bedeutung. Eines unserer wichtigsten Projekte ist die **Einführung der Atoss-Diensttauschbörse**.

Als Handelsunternehmen mit konkreten Öffnungszeiten möchten wir unseren Beschäftigten dennoch **größtmögliche zeitliche Flexibilität** bieten und dies mit wenig bürokratischem Aufwand. Die Atoss-Diensttauschbörse ermöglicht beides. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können selbstständig untereinander ihre Dienste tauschen und zusätzlich werden Führungskräfte durch die Selbstständigkeit ihres Teams entlastet.

Die Maßnahme wurde bereits erfolgreich in zwei Pilotmärkten getestet. Anfang 2022 soll das Projekt in allen 14 Bau- und Gartenmärkten ausgerollt und somit ein **weiterer Meilenstein** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Wilhelm-Greil-Strasse 11, 6020 Innsbruck
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5 12589667
<b>E-Mail:</b>	info@hotel-zach.at
<b>Website:</b>	www.hotel-zach.at
<b>Kontakt:</b>	Katharina Schnitzer-Zach

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	13
<b>Frauen:</b>	10
<b>Männer:</b>	3
<b>Teilzeitkräfte:</b>	8
<b>Studierende:</b>	3



### MOTIVATION

#### Zuwendung zum Thema Familie

Die Teilnahme an der Zertifizierung hat uns schon lange interessiert - als ein klassisches KMU mit einem **Frauenanteil von 80 %** im Team und einer Geschäftsführerin mit vier minderjährigen Kindern sind wir prädestiniert. Corona machte dann zeitlich „Platz“ für die Umsetzung des Vorhabens.

Der konkrete Prozess überzeugte uns noch mehr, eine passende bzw. **stimmige Zertifizierung** für unser Unternehmen gewählt zu haben: Flexibles Denken und Anpassungsfähigkeit haben wir in der Pandemie bewiesen. Beschäftigte und Gäste bestätigen uns immer wieder unsere Familienfreundlichkeit sowie die Zuwendung zum Thema Familie.

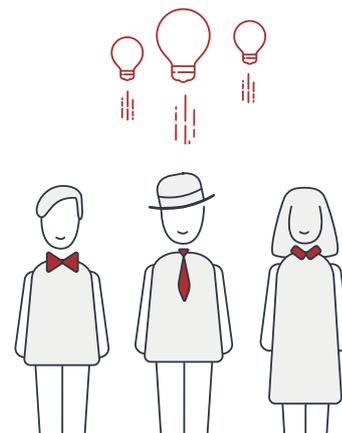
#### Top-3-Maßnahmen:

- Code of Conduct
- Job Rotation
- Karenz- und Ausfallsmanagement

### BEST PRACTICE

#### Vorteile eines gezielten Ausfallsmanagements

Insbesondere das **Ausfalls- und Karenzmanagement** sind ein zentrales Vorhaben in Richtung mehr Familienfreundlichkeit. Die Kernaussage ist für das Hotel Zach: Auch wenn eine Mitarbeitende, aus welchem Grund auch immer, verhindert ist, ihre Funktion ist interimistisch abgedeckt. Damit können Beschäftigte langfristig im Betrieb bleiben und sowohl Geschäftsführung als auch das Team können so bei den Themen Vertrauen und **Wissenstransfer** von den Beziehungen untereinander profitieren.



# Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Josefstädter Straße 39, 1080 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 59 991-0
<b>E-Mail:</b>	office@ihs.ac.at
<b>Website:</b>	www.ihs.ac.at
<b>Kontakt:</b>	–

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	148
<b>Frauen:</b>	82
<b>Männer:</b>	66
<b>Teilzeitkräfte:</b>	77



 [www.linkedin.com/company/institute-for-advanced-studies-ihs-vienna](https://www.linkedin.com/company/institute-for-advanced-studies-ihs-vienna)

### MOTIVATION

#### Chancengleichheit ermöglichen

Uns ist es ein wichtiges Anliegen, familiäre Vereinbarkeit zu ermöglichen und damit zur Chancengleichheit beizutragen. Wir bieten unter anderem eine 35-Stunden-Woche und flexible Arbeitszeiten, und legen Wert auf eine **kollegiale Arbeitsatmosphäre**. Der Zertifizierungsprozess trägt dazu bei, das Bewusstsein für Vereinbarkeitsthemen auf allen Ebenen zu schärfen.

Außerdem hilft das Zertifikat berufundfamilie dabei, die **Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen** und somit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch weiterhin einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten.

### BEST PRACTICE

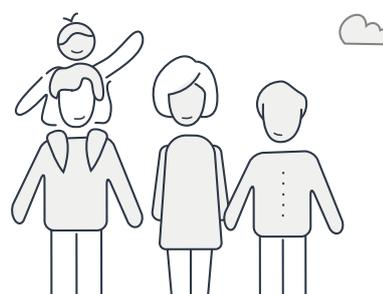
#### Familienbeauftragte/r als zentrale Anlaufstelle

Eines der zentralen Vorhaben, um die Familienfreundlichkeit nachhaltig in unserem Unternehmen zu festigen, ist die Verankerung einer oder eines **Familienbeauftragten**.

Die bereits jetzt bestehenden lebensnahen Arbeitsmodelle sollen so gefestigt und weiter verbessert werden. Zusätzlich schaffen wir damit eine sichtbare Ansprechperson, die als **Anlaufstelle für alle Beschäftigten** fungiert.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Familie und Beruf
- Vereinbarung von Vertretungs- und Abwesenheitsregelungen
- Aufnahme des Themas Vereinbarkeit in das Mitarbeitergespräch



# INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H.



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Europastraße 3, 5020 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)800 190 150
<b>E-Mail:</b>	office@interspar.at / office@maximarkt.at
<b>Website:</b>	www.interspar.at / www.maximarkt.at
<b>Kontakt:</b>	Frau Mag. Dr. Katrin Wetsch Frau Nicole Likar LLB.oec.

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>9.276</b>
<b>Frauen:</b>	<b>6.975</b>
<b>Männer:</b>	<b>2.301</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>6.058</b>



	<a href="https://www.facebook.com/INTERSPAR">www.facebook.com/INTERSPAR</a>
	<a href="https://www.facebook.com/meinmaximarkt">www.facebook.com/meinmaximarkt</a>
	<a href="https://www.instagram.com/interspar">www.instagram.com/interspar</a>

### MOTIVATION

#### Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein

Zahlreiche Studien bestätigen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einer der **wesentlichsten Faktoren** bei der Berufs- bzw. Unternehmenswahl ist. Als einer der größten Arbeitgeber Österreichs in einer gerade während der Corona-Pandemie enorm personalintensiven Branche bedeutet das für uns, dass wir uns **ständig weiterentwickeln** müssen, um als INTERSPAR bzw. Maximarkt für unsere gegenwärtigen und künftigen Mitarbeitenden attraktiv zu sein.

Ein **intensiver Austausch** mit anderen Unternehmen und Stakeholdern ist dazu unabdingbar. Das Netzwerk „Unternehmen und Familien“ ermöglicht es uns, wertvolle Inputs von außen zu sammeln und unsere Unternehmenskultur aktiv weiterzuentwickeln.

### BEST PRACTICE

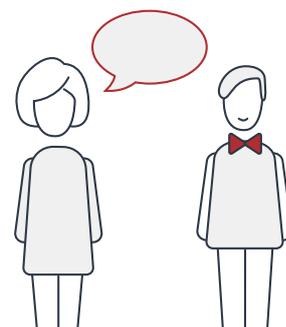
#### Fülle an familienunterstützenden Angeboten

Wir verstehen uns als moderner Arbeitgeber. Als solcher versuchen wir, bestmöglich auf die **individuellen Lebenssituationen** unseres Teams einzugehen, und setzen daher umfassende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese umfassen neben **flexiblen Arbeitszeitmodellen** sowie Home-Office-Möglichkeiten in der Verwaltung insbesondere auch ein **aktives Karenzmanagement**.

Dieses ist uns ein besonderes Anliegen. Wir organisieren dabei **Schulungen für unsere Führungskräfte**, die von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Wiedereintritt reichen, und bieten damit umfassende Informationsangebote rund um das Thema Familie.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne familienfreundliche Kommunikation
- Vereinbarkeitsfördernde Führungskultur durch Führungskräfteausbildung
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung durch gezielte Mitarbeitergespräche





### KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Lindengasse 36, 1070 Wien  
**Telefon:** +43 (0)5 08 44  
**E-Mail:** info@kerkoc.at  
**Website:** www.kerkoc.at  
**Kontakt:** Martin Petraschka

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 62  
**Frauen:** 41  
**Männer:** 21  
**Teilzeitkräfte:** 8  
**Studierende:** 2



 [www.facebook.com/kerkoc.at](https://www.facebook.com/kerkoc.at)  
 [www.instagram.com/kerkocgmbh](https://www.instagram.com/kerkocgmbh)  
 [www.linkedin.com/company/kerkoc](https://www.linkedin.com/company/kerkoc)

### MOTIVATION

#### Das Zusammenspiel Familie und Beruf kontinuierlich erleichtern

Familienfreundlichkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Da uns jedoch der Ausdruck Work-Life-Balance nicht mehr zeitgemäß erschien, wurde es uns ein Anliegen, gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einer neuen Definition der „Life-Balance“ zu arbeiten. Grundsätzlich waren unsere bereits gesetzten Maßnahmen sehr effizient.

Trotzdem entschieden wir uns, eine neutrale dritte Person von außen einen Blick auf unser Handeln werfen zu lassen, um den einen oder anderen Ansatzpunkt zu finden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch harmonischer ablaufen zu lassen. Da wir sehr stolz auf die Bezeichnung Familienbetrieb sind und

wir die Bezeichnung seit Jahren zum Motto machen, ist es uns wichtig, auch für zukünftige Beschäftigte die optimalen Voraussetzungen bereitzustellen, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

### BEST PRACTICE

#### Tägliche Priorisierung der Arbeitseinteilung für mehr Familienbewusstsein

Als ein zentraler Wunsch stellte sich die kurzfristige, flexible Einteilung von Freizeiten heraus. Die tägliche Organisation von Familie und Beruf wird oft von sehr spontanen Geschehnissen beeinträchtigt. Gerade in Zeiten hoher Unsicherheit und von diffusen Regelwerken haben sich klare Abmachungen und interner Zusammenhalt als unverzichtbar herausgestellt.

Wir haben dies zum Anlass genommen, ein großes Meeting für unser Team zu veranlassen. Dabei haben wir unser Anliegen und unsere Bitte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie zu unterstützen, kundgemacht. Im Endeffekt wurde aus einer Idee ein fixer Bestandteil des täglichen Meetings der einzelnen Abteilungen. Dort können kurzfristige Lösungen für z. B. Betreuungseingänge gefunden werden.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Familiengerechte Arbeitszeit-Organisation
- Tägliche Priorisierung der Arbeitseinteilung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erhebung des Informationsbedarfs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verfügbarmachung

### GRUNDZERTIFIKAT



#### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Deutenhofenstraße 3, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)463 260 09
<b>E-Mail:</b>	office.klagenfurt@kollitsch.eu
<b>Website:</b>	www.kollitsch.eu
<b>Kontakt:</b>	Frau Brigitte Podgornig

#### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	33
<b>Frauen:</b>	23
<b>Männer:</b>	10
<b>Teilzeitkräfte:</b>	12
<b>Studierende:</b>	2



- [www.facebook.com/kollitsch](https://www.facebook.com/kollitsch)
- [www.instagram.com/kollitsch\\_immobilien](https://www.instagram.com/kollitsch_immobilien)
- [www.linkedin.com/company/kollitsch-gruppe](https://www.linkedin.com/company/kollitsch-gruppe)

#### MOTIVATION

##### Stärkung des familienorientierten Images

Wir haben uns für die Zertifizierung entschlossen, da wir als Familienunternehmen bereits zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten.

Durch den Zertifizierungsprozess sollen alle diese vorhandenen Vorteile nach innen und außen bewusster gemacht und in ihren Facetten erweitert werden. So ist uns das **Erkennen von Verbesserungspotenzialen**, vor allem in Hinblick auf die Anforderungen der neuen Generation, ein zentrales Anliegen.

Außerdem wollen wir als **attraktiver Arbeitgeber** gesehen und wertgeschätzt werden. Zudem verändern sich in Zeiten der Pandemie die Arbeitswelten und somit auch die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb ist der Zeitpunkt für die

Teilnahme ein besonders günstiger. Wir möchten das **familienfreundliche Image** festigen und sichtbarer machen, Weiterentwicklung und den Wohlühlcharakter im Unternehmen stärken, um die Balance zwischen Privat- und Berufsleben weiter zu fördern. Dadurch wollen wir ein positives Signal für ein **erfolgreiches Miteinander** setzen.

#### BEST PRACTICE

##### Lebensqualität zählt!

Berufungen, Beziehungen, Weiterentwicklung, freie Zeiten und Ruhephasen sollte man zu einem sinnvollen Ganzen integrieren. Das richtige Maß ist entscheidend. Aus diesem Grund möchten wir mit der Maßnahme „New Work“ **Bedingungen für ein ausgeglichenes und erfülltes Leben** schaffen.

Deshalb bieten wir unseren Beschäftigten flexible Arbeitszeitregelungen inkl. Home Office, ein Feel-Good-Management, eine familienfreundliche Meetingkultur sowie eine stetige Weiterentwicklung der Kollitsch-Gruppe an.

Durch **gezielte Öffentlichkeitsarbeit** bzw. Employer Branding wird dies als Wertehaltung nach innen und außen transportiert. „New Work“ ist bei uns auch von großer Bedeutung, um **die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** weiter auszubauen und am Arbeitsmarkt weiterhin als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten.

##### Top-3-Maßnahmen:

- „New Work“ – das Maßnahmenpaket
- Employer Branding – Werte nach innen und außen vermitteln
- Betriebsspezifische Unterstützung mit Angeboten zur Aufrechterhaltung der Gesundheit



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Kötschach 56, 9640 Kötschach-Mauthn
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4715 297
<b>E-Mail:</b>	info@maschinen-gailer.at
<b>Website:</b>	www.maschinen-gailer.at
<b>Kontakt:</b>	Victoria Gailer

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	31
<b>Frauen:</b>	8
<b>Männer:</b>	23
<b>Teilzeitkräfte:</b>	7



- [www.facebook.com/maschinengailer](https://www.facebook.com/maschinengailer)
- [www.instagram.com/maschinengailer](https://www.instagram.com/maschinengailer)

## MOTIVATION

### Wir sind eine große Familie

Als Familienbetrieb ist es für uns von großer Bedeutung, auch als Unternehmen nach innen und außen wie eine Familie aufzutreten. Zu unserer erweiterten Familie zählen Beschäftigte und deren Angehörige sowie Freundinnen und Freunde, aber auch unsere Kundinnen und Kunden. Wir wirken nach außen hin bereits sehr familienfreundlich und erhalten dies auch als Feedback.

Um genau das wertzuschätzen und beizubehalten, haben wir uns für die Zertifizierung entschieden. Damit reflektieren wir, wo wir bereits viel erreicht haben, und setzen uns zudem Ziele, an denen wir laufend arbeiten, um noch familienfreundlicher zu werden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ideentafel mit eigenem Schwerpunkt für Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vergünstigte Eintritte für Beschäftigte und deren Familien
- Ansprechperson im Unternehmen zum Thema Pflege und Beruf

Da wir mitten im **Nachfolgeprozess** von einer zur nächsten Generation sind, ist der Zeitpunkt jetzt richtig. Ein wesentliches Ziel der neuen Geschäftsführung ist es, eine **moderne Arbeitswelt** bei Maschinen Gailer zu schaffen.

## BEST PRACTICE

### „Unsere Vision ist ein zukunftssträchtiges, familienfreundliches Unternehmen“

In erster Linie ist es für uns von großer Bedeutung, familieundbeuruf in unser **Unternehmensleitbild** zu integrieren. Unser vorrangiges Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Familienfreundlichkeit noch mehr zur Selbstverständlichkeit wird.

Für uns bedeutet dies: Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ist nie eine Nummer, Konflikte und deren Lösung gehören zum ganz normalen Alltag und Familie, Freundinnen und Freunde sowie Kunden und Kundinnen sind Teil unseres Unternehmens.

Durch die Umsetzung der Maßnahmen und die Erarbeitung neuer Ziele wollen wir ein **Miteinander** schaffen, in dem alle Beschäftigten eine Stimme haben, um neue Ideen einzubringen und Probleme anzusprechen. Unsere Vision ist ein zukunftssträchtiges, familienfreundliches Unternehmen.

# Muta Steuerberatung und Beteiligungs GmbH

(murtax consulting u Coaching GmbH, murtax IT solutions GmbH,  
Liebenberger murtax Steuerberatungs GmbH, murtax Steuerberatungs GmbH)



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Bundesstraße 13b, 8850 Murau  
**Telefon:** +43 (0)664 34 74 852  
**E-Mail:** office@murtax.at  
**Website:** www.murtax.at  
**Kontakt:** Birgit Winkler

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 78  
**Frauen:** 64  
**Männer:** 14  
**Teilzeitkräfte:** 45



## MOTIVATION

### Gelebtes Familienbewusstsein im Unternehmen zeigen

Wir leben schon lange Familienfreundlichkeit – daher war es für uns interessant, den wahren Umfang der Familienfreundlichkeit festzustellen sowie weitere Verbesserungspotentiale zu erkennen. Damit wollen wir vor allem die Arbeitszufriedenheit unseres Teams stärken sowie das Betriebsklima. Auch die Mitarbeitergewinnung und die **Eindämmung der Fluktuation** sind uns ein großes Anliegen, da wir sehr stark wachsen.

Es ist unbestritten, dass mehr Zeitsouveränität viele **Stresssituationen** entschärft und damit schlechte Stimmung vermeidet. Gerade am Land mit eingeschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind wir als Dienstgeber besonders gefordert, diese Zeitsouveränität in einem Spannungsfeld von Fristen und Abgabeterminen sowie kollegialer Gerechtigkeit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gerechte Gleitzeitvereinbarung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeiten
- Home Office – faire Regeln
- Betriebsklima stärken

Der Zertifizierungsprozess war hier vor allem mit den **moderierten Besprechungen** in der Geschäftsleitung als auch unter den Beschäftigten sehr hilfreich, um zu einer **praktikablen und gerechten Vereinbarung** der Gleitzeit zu kommen.

## BEST PRACTICE

### Flexibles Gleitzeitmodell

Die Arbeitszeit ist im Wandel und gerade durch die digitalen Möglichkeiten eröffnen sich viele neue Varianten. Es ist Zeit, die starren Regelungen aufzulösen und durch eine **flexiblere Gestaltung** zu ersetzen.

Die Vorteile der Gleitzeit sind verlockend und überwiegen die auftretenden Probleme vielfach, dennoch wäre es ein Fehler, mögliche Nachteile der Gleitzeit einfach zu ignorieren. Während die einen so früh wie möglich anfangen, um nach der Arbeit noch etwas vom Tag zu haben, kommen die anderen erst Stunden später.

In den deutlich kürzeren Überschneidungen muss dann alles geklärt und erledigt werden. Kommunikation ist ein wichtiger Grundpfeiler, um die Gleitzeit erfolgreich zu nutzen. Nur wenn die Absprachen stimmen, bleibt am Ende nichts liegen und alle Aufgaben werden pünktlich zur Deadline fertig. Dies erfordert ein **größeres Maß an Vertrauen** in die Mitarbeitenden, welches jedoch vielfach durch die **gewonnene Motivationssteigerung** und das bessere Betriebsklima aufgewogen wird.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Schlachthausgasse 30, 1030 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 710 1203
<b>E-Mail:</b>	office@integrationsfonds.at
<b>Website:</b>	www.integrationsfonds.at
<b>Kontakt:</b>	Seray Morkoc, BSc (WU)

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>396</b>
<b>Frauen:</b>	<b>282</b>
<b>Männer:</b>	<b>114</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>115</b>



- [www.facebook.com/integrationsfonds](https://www.facebook.com/integrationsfonds)
- [www.instagram.com/integrationsfonds](https://www.instagram.com/integrationsfonds)
- [www.linkedin.com/company/osterreichischer-integrationsfonds](https://www.linkedin.com/company/osterreichischer-integrationsfonds)

### MOTIVATION

#### Führung familienfreundlich gestalten

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein **zukunftsrelevantes Thema**, daher ist es uns besonders wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich im Rahmen ihrer Betreuungspflichten und bei den vielen Herausforderungen im Alltag nachhaltig zu unterstützen. Als Arbeitgeber mit einem hohen Anteil an Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten haben wir bereits flexible Rahmenbedingungen geschaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Ziel der Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie war es, Entwicklungspotentiale zu erkennen, diese strukturiert zu implementieren sowie bereits bestehende Maßnahmen auszubauen und die Wahrnehmung dieser Maßnahmen **intern und extern** zu stärken.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Kommunikation zum Themenschwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienbeauftragte als Vertrauensperson für alle Themen zu Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Sensibilisierung/Schulung der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Führungskräfte werden gezielt darauf geschult, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und entsprechende Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag zu schaffen. Neben den **Familienbeauftragten**, die als zentrale Anlaufstelle für die Anliegen des Teams hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fungieren, legen wir großen Wert auf die **Zurverfügungstellung aller relevanten Informationen** durch die verstärkte Nutzung interner Kommunikationskanäle.

### BEST PRACTICE

#### Nachhaltige, familienorientierte Personalpolitik

Die Zertifizierung begleitet den ÖIF beim Ausbau von familienfreundlichen Maßnahmen und damit auch bei einer **nachhaltigen Personalpolitik**.

Eine zentrale Maßnahme ist die **interne Kommunikation** zum Themenschwerpunkt Vereinbarkeit Familie und Beruf. Diverse Kommunikationskanäle werden genutzt, die neben allgemeinen Informationsschreiben konkret zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informieren. Dadurch wird der Zugang zu sämtlichen Informationen ermöglicht.

Um das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker in den **Fokus** zu rücken, legen wir besonderen Wert auf die Schaffung einer **zentralen und vertrauensvollen Anlaufstelle**. Aus diesem Grund werden zwei Familienbeauftragte ernannt, welche sich bundesweit den Anliegen der Beschäftigten annehmen und Informationen aktiv weitergeben.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Riemergasse 8, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 512 77 77
<b>E-Mail:</b>	office@otto.at
<b>Website:</b>	www.otto.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Sandra Mitter

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>98</b>
<b>Frauen:</b>	<b>66</b>
<b>Männer:</b>	<b>32</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>21</b>



- [www.facebook.com/ottoimmobilien](https://www.facebook.com/ottoimmobilien)
- [www.instagram.com/otto\\_immobilien](https://www.instagram.com/otto_immobilien)
- [www.linkedin.com/company/ottoimmobilien](https://www.linkedin.com/company/ottoimmobilien)

### MOTIVATION

#### Entstanden aus einem Familienbetrieb, eigentümergeführt, weltoffen und innovativ

OTTO Immobilien hat seit mehr als 65 Jahren Erfahrung in der Immobilienberatung und -begleitung. Gelingende **Beziehungen** sehen wir seit jeher als ein besonders wichtiges Gut im Leben, daher ist für uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen.

Mit dieser Zertifizierung möchten wir nicht nur unsere bereits bestehenden Maßnahmen, wie etwa flexible Arbeitszeit oder Benefits für unsere frisch gebackenen Eltern, sichtbar machen, sondern auch eine Grundlage für unsere **Weiterentwicklung** als familienfreundliches Unternehmen schaffen. Wir stärken nachhaltig unsere qualitätsvolle Arbeitsumgebung durch das Aufzeigen von Verbesserungen und die Entwicklung von Ideen gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern. Ein guter **Arbeitsplatz** ist jener, wo mit Freude gearbeitet wird und auf die

#### Top-3-Maßnahmen:

- Schaffung der Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten
- Bürokonzept der Zukunft
- Vereinbarkeitsfördernde Führungskultur

Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen wird, wo Führungskräfte als Vorbilder agieren und Weiterentwicklung großgeschrieben wird, wo jedes Familienkonzept wertgeschätzt und lebbar ist. Daran arbeiten wir stetig und beständig. Die **Corona-Krise** hat verdeutlicht, wie unvorhersehbar und wandelbar die Zukunft ist. Damit war das Jahr 2021 für uns genau der richtige Zeitpunkt, uns mit der Grundzertifizierung auseinanderzusetzen.

### BEST PRACTICE

#### Neue Anforderungen an unsere Arbeitsräume

Die Entwicklungen der letzten Monate haben uns dazu gebracht, unsere Arbeitsweisen und -plätze sowie Kommunikationswege zu hinterfragen und anzupassen. Ein wichtiger Schritt dabei ist es, ein **Bürokonzept der Zukunft** zu schaffen, bei dem wir uns mit den neuen Anforderungen an unsere Arbeitsräume auseinandersetzen. Wir haben dafür eine eigene Projektgruppe mit **Beteiligten aus allen Abteilungen** ins Leben gerufen, die gemeinsam mit einem externen Beratungsteam erarbeitet, wie wir einzeln und als Unternehmen in Zukunft arbeiten möchten. Zudem beleuchten wir, welche Anforderungen daraus an den Raum erwachsen, in dem wir dies tun. Dieses Konzept schafft Arbeitsplätze zur Förderung unserer **Leistungsfähigkeit** und **Kreativität**. Dabei halten wir unsere Wurzeln sowie die Beständigkeit hoch und heißen zugleich den Wandel sowie die Innovation willkommen. Wir glauben fest daran, dass unser neues Raumkonzept, gepaart mit **moderner Infrastruktur**, einladenden Kommunikations- und Arbeitszeitmodellen die Grundlage für unseren weiteren Erfolg ausmacht.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Techendorf 33, 9762 Weissensee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4713 2225
<b>E-Mail:</b>	info@regitnig.com
<b>Website:</b>	www.regitnig.com
<b>Kontakt:</b>	Jasmin Eder

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	40
<b>Frauen:</b>	32
<b>Männer:</b>	8
<b>Teilzeitkräfte:</b>	5
<b>Studierende:</b>	1



[www.facebook.com/hotelregitnig](https://www.facebook.com/hotelregitnig)  
[www.instagram.com/regitnig\\_hotel\\_chalets](https://www.instagram.com/regitnig_hotel_chalets)

### MOTIVATION

#### Bei uns wird Vereinbarkeit gelebt, denn wir sind gemeinsam füreinander da!

Familie und Beruf sind in unserem Unternehmensleitbild **fest verankert**. Schon in den letzten Jahren wird vermehrt das Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt. Die Zertifizierung soll unser bereits gelebtes Leitbild dahingehend unterstreichen und bestärken. Uns ist bewusst, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nur dann voll und ganz ins Unternehmen einbringen können, wenn es ihnen in ihrem familiären Umfeld gut geht und alles miteinander vereinbar ist.

Mit der Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie können wir weitere Ziele und konkrete Maßnahmen erarbeiten sowie umsetzen. Damit können wir die Bindung unserer Beschäftigten an das Unternehmen fördern sowie unsere **Attraktivität als Arbeit-**

**geber** steigern. Das Zertifikat inspiriert uns zu neuen Schritten und dient als Motivator in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur. Wir schaffen damit ein **attraktives Arbeitsumfeld**, das dem Bedürfnis nach Sicherheit, Stabilität und Ausgleich im Alltag entspricht.

### BEST PRACTICE

#### Familien-Aktivitäten mit dem gesamten Team

Um die Familienfreundlichkeit in unserem Betrieb zu festigen und zu verbessern, haben wir Maßnahmen geplant. Es sollen **Familien-Aktivitäten** mit dem Team im Jahresablauf eingebaut und etabliert werden. Ob es sich dabei um einen gemeinsamen aktiven Outdoortag oder vor Weihnachten um das Packen von Geschenken für gemeinnützige Einrichtungen handelt, sind nur einige Beispiele. Diese Tage sollen zur **internen Stärkung des Teams** dienen, Vertrauen untereinander aufbauen und eine Möglichkeit für einen außerbetrieblichen Austausch bieten.

Eine weitere Maßnahme ist die **Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen**. So ist es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, dass Familie und Beruf vereinbar sind. Jedoch wächst im Laufe der Zeit die Herausforderung, dass interne Abläufe effizient koordiniert werden und der Kommunikationsfluss nicht abreißt. Regelmäßige „Jour fixes“ werden etabliert und integriert. Wertvolle Informationen gehen so nicht verloren und alle sind in den Arbeitsprozess eingebunden.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gelebte Familienfreundlichkeit (z. B. Familien-Outdoortag, Weihnachtsaktion, ...)
- Employer Branding - Familie und Beruf stärker in den Fokus rücken
- Thematisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmensleitbild



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Transport/Verkehr  
**Adresse:** Stella-Klein-Loew-Weg 11, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)576 86 210 303  
**E-Mail:** alexandra.strableg@dbschenker.com  
**Website:** www.dbschenker.com/at-de  
**Kontakt:** Alexandra Strableg

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.801  
**Frauen:** 714  
**Männer:** 1.087  
**Teilzeitkräfte:** 280



[www.facebook.com/DBSchenkerAT](https://www.facebook.com/DBSchenkerAT)  
 [www.instagram.com/dbschenkerat](https://www.instagram.com/dbschenkerat)  
 [www.linkedin.com/company/dbschenker](https://www.linkedin.com/company/dbschenker)

### MOTIVATION

#### Work-Life-Balance unterstützen

Seit Jahren setzen wir verstärkt Maßnahmen, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine **gesunde Work-Life-Balance** zu ermöglichen. Daher haben wir uns entschlossen, uns zertifizieren zu lassen, um schlussendlich nach einer dreijährigen Beobachtungsphase auch das Zertifikat zu erhalten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen.

Sie soll einen **Umdenkprozess** fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen. Das Ziel unserer Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie ist es, die Arbeitsbedingungen sowie das **Arbeitsklima im Betrieb** auszubauen und zu festigen. Ein Team kann nur dann richtig gut arbeiten, wenn das Klima untereinander stimmt!

#### Top-3-Maßnahmen:

- Regelwerk zum mobilen Arbeiten
- Virtuelle Zusammenarbeit
- Erwartungspyramide

### BEST PRACTICE

#### Auf mobiles Arbeiten setzen

Corona hat die Arbeitswelt rapide verändert. Während einige wieder ins Büro wollen, plädieren andere für **nachhaltige Home Office-Lösungen**. Virtuelle Teams stehen vor anderen Herausforderungen als Teams, die im selben Büro sitzen, dies hat uns die Pandemie deutlich gelehrt und gezeigt.

Im virtuellen Raum verlassen Führungskräfte oft bekanntes Terrain, denn gängige Führungsansätze sind oft auf Präsenzformate ausgerichtet. Die Führung virtueller Teams bringt einige besondere Herausforderungen mit sich. Die Kommunikation läuft überwiegend über Medien und erschwert den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen.

Wir setzen weiterhin auf die Möglichkeit, so viel wie möglich aus dem Home Office zu arbeiten, und möchten dahingehend unsere Führungskräfte mit dem **richtigen Rüstzeug** ausstatten. Dahingehend wird aktuell an einer **Betriebsvereinbarung** zum Home Office gearbeitet und wird für alle Mitarbeitenden im Intranet veröffentlicht und zugänglich sein.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Industriezeile 35, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 60 14 40  
**E-Mail:** office@secureguard.at  
**Website:** www.secureguard.at  
**Kontakt:** Mag. Dr. Karin Otto, MBA, MA

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 20  
**Frauen:** 4  
**Männer:** 16  
**Teilzeitkräfte:** 5



### MOTIVATION

#### Work-Life-Balance zur Erhaltung der Gesundheit

Schon seit vielen Jahren liegt SecureGUARD die Gesundheit der Beschäftigten ganz besonders am Herzen, unsere **betriebliche Gesundheitsförderung** ist seit Längerem zertifiziert.

Gerade auch in diesem Zusammenhang ist uns die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement, Betreuungsverpflichtungen in der Familie und eigenem Freizeitanspruch (z. B. für Bewegung) ein Anliegen. Es ist uns wichtig, darauf zu achten, dass unsere Mitarbeitenden diese verschiedenen Bereiche bestmöglich miteinander verknüpfen können. Eine optimale **Work-Life-Balance** kann wesentlich zur Erhaltung der Gesundheit beitragen! Um diese Werte auch nach außen sichtbar zu machen und in weiterer Folge als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen zu werden, war für uns die Entscheidung naheliegend, den Zertifizierungsprozess als familienfreundlicher Arbeitgeber zu starten. In der aktuellen Pan-

demie zeigt sich, wie schwierig die Vereinbarkeit z. B. von **Home Office** und **Homeschooling** werden kann. Dafür braucht es seitens des Arbeitgebers maximale Flexibilität und Verständnis, um möglichst gesund durch diese Zeit zu kommen. Diese Ziele umzusetzen, ist uns ein echtes Anliegen!

### BEST PRACTICE

#### Von Eingliederungsmanagement bis psychologische Betreuung

Wir haben mehrere Maßnahmen definiert, die unsere Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben unterstützen. So ist im Zuge des Eingliederungsmanagements ein **Bonus für den Wiedereinstieg** in den Beruf geplant, der nach der Karenz und anderen Pausen einen Anreiz gibt.

Ein **Dashboard** soll die Rückkehr an den Arbeitsplatz besser und schneller ermöglichen, dies ist gerade für die Rückkehr aus der Karenz wichtig. Zur psychologischen Unterstützung soll ein völlig anonymes und für die Beschäftigten komplett kostenfreies System etabliert werden, welches einen **freien Zugang zu Therapie** ermöglicht. Ohne Angabe von Namen und Zeit sollen die Therapieeinheiten an das Unternehmen verrechnet werden.

Weiters können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter dem Stichwort „**Freizeit auf Zuruf**“ bei Bedarf kurzfristig aus privaten Gründen das Unternehmen verlassen. Außerdem planen wir Unterstützung bei der **Ferienbetreuung** – von der Hilfestellung bei der Angebotsfindung bis zur anteiligen Kostenübernahme von Sommercamps, Leihomas etc.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten, Home Office und Gleitzeit
- Umfassendes Karenzmanagement und Bonussystem für Wiedereinstieg in den Beruf
- Feedback- und Entwicklungsgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Lilienfelderstraße 46, 3150 Wilhelmsburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2746 330 60
<b>E-Mail:</b>	info@technopac.at
<b>Website:</b>	www.technopac.at
<b>Kontakt:</b>	Sandra Springinsfeld

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	17
<b>Frauen:</b>	12
<b>Männer:</b>	10
<b>Teilzeitkräfte:</b>	6



	<a href="https://www.facebook.com/TechnopacAustria">www.facebook.com/TechnopacAustria</a>
	<a href="https://www.instagram.com/technopac_austria">www.instagram.com/technopac_austria</a>
	<a href="https://www.linkedin.com/company/technopa-austria-gmbh">www.linkedin.com/company/technopa-austria-gmbh</a>

## MOTIVATION

### Eine gute Basis für Vereinbarkeit

Nachdem wir bereits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest in unseren **Firmenstatuten** verankert hatten, wollten wir diese auch von dritter Stelle beurteilen und akkreditieren lassen. Zusätzlich lag es uns am Herzen, noch mehr **Input** zu erhalten, um unsere Aktivitäten in diese Richtung weiter zu verstärken. Wir sind uns bewusst, dass unser Team unser wertvollstes Gut ist. Ohne die richtige Basis und eine Balance zwischen Familie und Beruf wäre unser wirtschaftlicher Erfolg nicht möglich. Wie in jeder guten Beziehung versuchen wir immer, ein **ausgewogenes Nehmen und Geben** als Bestreben und Zielsetzung vorzuleben. Da wir dieses Jahr unser zehnjähriges Firmenjubiläum feiern dürfen, war der Zeitpunkt der Zertifizierung perfekt auf den Punkt gebracht.

### Top-3-Maßnahmen:

- Möglichkeit „Freizeit statt Geld“: Zeit ansparen und dann Auszeit nehmen bzw. Pension früher antreten
- Zusammenarbeit und Arbeitsorganisation neu gestalten, um interne Abläufe zu erleichtern und zu entlasten
- Stärkung der Akzeptanz zum Thema Familie und Beruf

## BEST PRACTICE

### „Freizeit statt Geld“

Als besondere Maßnahme haben wir die Idee „Freizeit statt Geld“ identifiziert und wollen diese auch sofort umsetzen. Wir haben über die Jahre festgestellt, dass ausbezahlte Prämien zwar kurzfristig motivieren, aber dieser finanzielle Faktor bei vielen nicht oberste Priorität hat. Freizeit kommt in vielen Familien oft zu kurz und daher wollen wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit geben, zwischen Geld oder Freizeit zu wählen.

Es wird somit für alle ein individuelles **Zeitkonto** eingerichtet, auf das sowohl **Prämien** (umgerechnet in Zeit) als auch **Überstunden** „einbezahlt“ werden können. Diese zusammengefasste Zeit kann dann nach Absprache z. B. für einen längeren Auslandsaufenthalt oder eine gewünschte Freizeit verwendet werden. Dieses „Guthaben“ kann auch bis zur **Pensionierung** gesammelt werden, bei voller Bezahlung ist dann ein früherer Übertritt in den Ruhestand möglich.

# TRESCON Betriebsberatungs- gesellschaft m.b.H.

TRESCON  
more than executive search

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Europaplatz 4, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 73 83 41  
**E-Mail:** linz@trescon.at  
**Website:** www.trescon.at  
**Kontakt:** Gerlinde Brunner

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 20  
**Frauen:** 17  
**Männer:** 3  
**Teilzeitkräfte:** 11



[www.facebook.com/TresconLinz](https://www.facebook.com/TresconLinz)  
[www.instagram.com/tresconaustria](https://www.instagram.com/tresconaustria)  
[linkedin.com/company/trescon-austria](https://www.linkedin.com/company/trescon-austria)

### MOTIVATION

„Wir sind stolz auf unsere Zertifizierung!“

In unserem Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlichen Alters mit **individuellen Lebenssituationen**. Wir achten seit jeher auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördern das gegenseitige **Verständnis** unserer Beschäftigten, da sich daraus vielfältige Anforderungen und Erwartungen an die beruflichen Rahmenbedingungen ergeben.

Mit der Zertifizierung berufundfamilie stärken wir den **Teamzusammenhalt** und bauen unsere Angebote in diesem Themenfeld weiter aus. Wir sind stolz auf unsere Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber!

### BEST PRACTICE

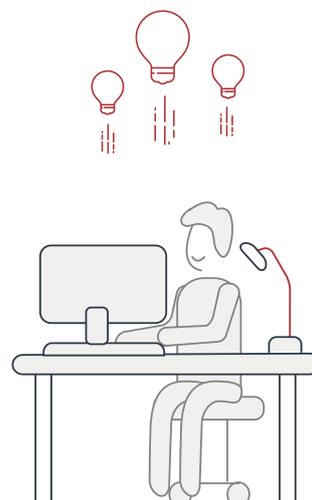
**Unternehmensleitbild: Integration der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

In mehreren Visions- und Teamworkshops haben wir uns in den vergangenen Jahren intensiv mit unserer Vision, unseren Werten und unserer Unternehmensstrategie auseinandergesetzt.

Im letzten **Workshop** wurde nun gezielt ein Fokus auf die Stärkung des gegenseitigen Verständnisses und **Miteinanders** sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt. Darauf aufbauend werden wir Familienfreundlichkeit explizit in unser Unternehmensleitbild integrieren sowie **weitere Maßnahmen** vereinbaren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Ermöglichung hybrider Meetings
- Thematisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmensleitbild
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als regelmäßiges Thema bei Abteilungs-Jour Fixes



# VBV-Betriebliche Altersvorsorge AG,

VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, VBV - Pensionservice-Center GmbH, VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH, VBV - Asset Service GmbH, Betriebliche Altersvorsorge - Software Engineering GmbH



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 240 100  
**E-Mail:** info@vbv.at  
**Website:** www.vbv.at  
**Kontakt:** Anna Bauer, MSc

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 126  
**Frauen:** 74  
**Männer:** 52  
**Teilzeitkräfte:** 26



[www.linkedin.com/company/vbv-gruppe](https://www.linkedin.com/company/vbv-gruppe)

### MOTIVATION

#### Motivierende Arbeitsatmosphäre und Unterstützung in herausfordernden Zeiten

Die VBV nimmt seit jeher auf die persönlichen Herausforderungen der Mitarbeitenden Rücksicht und setzt zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Berufsleben. Durch die **Corona-Pandemie** sind diese beiden Lebensbereiche noch weiter verschmolzen und unsere Beschäftigten sind auf verschiedenste Weise gefordert. Die VBV schafft **neue Rahmenbedingungen** und Maßnahmen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser herausfordernden Zeit zu unterstützen.

Die Zertifizierung berufundfamilie hilft uns dabei, bestehende Maßnahmen zu evaluieren, zu strukturieren und weiterzuentwickeln sowie neue Angebote zu kreieren. Außerdem hilft uns die

#### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen im Home Office
- Karenztreffen, um auch während dieser Zeit auf dem Laufenden zu bleiben
- Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu virtuellem Führen

Teilnahme an berufundfamilie, die neuen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** abzubilden und darauf auf nachhaltige Weise einzugehen.

### BEST PRACTICE

#### Solide Basis für Home Office

Die VBV hat im Jahr 2019 eine Projektgruppe zum Thema Home Office ins Leben gerufen. Das Projekt wurde durch die Corona-Pandemie befördert und verdeutlicht die Notwendigkeit flexibler Arbeitsstrukturen. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Arbeiten im Home Office zu ermöglichen, wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt und für die nächsten Jahre beschlossen, wie der Abschluss einer **Betriebsvereinbarung**, **Spielregeln bei Online-Meetings**, virtuelle Schulungen, **Führungskräfteentwicklung** im Bereich „Führen von virtuellen Teams“ und vieles mehr.

Durch Home Office verändert sich das Verständnis von Arbeitsstrukturen und Möglichkeiten. Der VBV ist es ein Anliegen, hier einen Rahmen zu geben und dennoch auf die unterschiedlichen **Lebens- und Arbeitsrealitäten** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Deshalb wurden bei uns für alle Mitarbeitenden individuelle Home Office-Vereinbarungen abgeschlossen. Es ist der VBV ein Anliegen, durch die Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu erleichtern und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen.

Foto: © VBV/Erick.Knight

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Rudigierstraße 5-7, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 76 37 13 13
<b>E-Mail:</b>	service@vkb-bank.at
<b>Website:</b>	www.vkb-bank.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Alexander Bergmeister

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>597</b>
<b>Frauen:</b>	<b>228</b>
<b>Männer:</b>	<b>369</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>262</b>



- [www.facebook.com/vkbbank](https://www.facebook.com/vkbbank)
- [www.instagram.com/vkbbank.at](https://www.instagram.com/vkbbank.at)
- [www.linkedin.com/company/vkb-bank](https://www.linkedin.com/company/vkb-bank)

### MOTIVATION

#### Erfolgsfaktor Teamwork

Dem Familienbegriff wird bei uns eine besondere Bedeutung beigemessen – auch informell wird oft von der „**VKB-Familie**“ gesprochen. Bereits seit Jahren tun wir für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben viel, wir haben somit ein attraktives **Potpourri** an unterstützenden Maßnahmen sowie organisationalen Gegebenheiten geschaffen. Um dies gezielt vor den Vorhang zu holen, haben wir uns entschieden, den Zertifizierungsprozess berufundfamilie durchzuführen.

Unsere Ziele sind nach innen die Bewusstmachung, die Sensibilisierung sowie die Weiterentwicklung und nach außen die Erhöhung unserer **Attraktivität als Arbeitgeber**.

### BEST PRACTICE

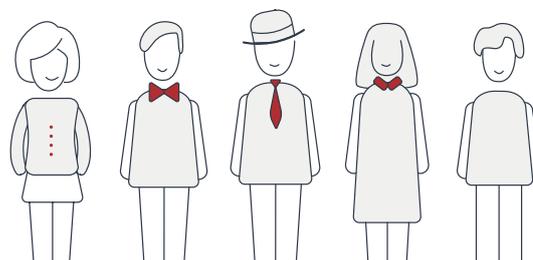
#### Flexible Wahl des Arbeitsortes

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine **moderne Arbeitswelt** bieten. Hierzu gehört auch eine **Flexibilisierung** hinsichtlich des Arbeitsortes. Gemeinsam mit unserem Betriebsrat haben wir eine Betriebsvereinbarung für Home Office geschlossen und somit einen Schwerpunkt auf mobiles Arbeiten gelegt.

Darüber hinaus wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im **Nachhaltigkeitsbericht** thematisieren und den standardisierten **Karenzmanagementprozess** optimieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebsvereinbarung zu Home Office
- Thematisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Nachhaltigkeitsbericht
- Optimierung des standardisierten Karenzmanagementprozesses





## Re-Zertifizierungen

# ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt  
**Telefon:** +43 (0)463 35 440  
**E-Mail:** office@abc-auftragsfertigung.com  
**Website:** www.abc-auftragsfertigung.com  
**Kontakt:** Ing. Tamara Orasche

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 218  
**Frauen:** 79  
**Männer:** 139  
**Teilzeitkräfte:** 7



## MOTIVATION

### Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen

Re-Zertifizierung bedeutet für uns, die Weiterentwicklung und Optimierung von Familienfreundlichkeit auch zukünftig weiter zu fördern. Familienorientierte Personalpolitik ist eine Bedingung, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen ist ausschlaggebend dafür, dass sich Männer und Frauen voll beruflich und privat entfalten können.

Unsere nachfolgende Generation ist top ausgebildet und hat auch andere Ansprüche, wie **mehr Zeit für die eigenen Kinder** (egal ob Mutter oder Vater). Somit muss man Rahmenbedingungen schaffen, um den Arbeitsplatz familienfreundlich zu gestalten. Seien es einerseits **flexible Arbeitszeitmodelle**, Weiterqualifizierung von Eltern in Führungspositionen, Gesundheitsvorsorgeprogramme, die **Pflege von Angehörigen** oder eine Unterstützung in schwierigen

Lebenssituationen bis hin zur Unterstützung beim Übertritt in die eigene Pension. Alle diese Maßnahmen steigern die Attraktivität des Unternehmens. Damit wird die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert und ein **ausgewogenes Miteinander** gefördert.

## BEST PRACTICE

### Betriebliches Gesundheitsvorsorgeprogramm

Wir haben anhand eines anonymen Fragebogens das Mitarbeiterinteresse erhoben. Das Feedback war eindeutig und sehr positiv, sodass ein Budget von 20.000,- Euro für gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Verfügung gestellt wurde.

Daraus entstanden Angebote wie Wirbelsäulentraining, Massagen oder aber auch der Wifi-Kurs „Schnelle Küche, gesunde Kost“. Des Weiteren können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Coachings, psychologische Beratung sowie **Therapien zur Raucherentwöhnung** in Anspruch nehmen. Zusätzlich sind unsere Arbeitsplätze mit **höhenverstellbaren Arbeitstischen** ausgestattet.

Eine weitere Maßnahme war, dass wir an allen unseren Standorten einen Lungenfunktionstest/Lungenröntgen anboten. Dafür haben wir eigens den Röntgenwagen des Landes Kärnten organisiert. Diese Maßnahme ist von sehr vielen Beschäftigten angenommen worden und es gab ein **äußerst positives Feedback**. Jede Veränderung entstehend aus dieser Maßnahme wurde bis dato nur positiv auf- und angenommen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebliches Gesundheitsvorsorgeprogramm
- Arbeitsabläufe und -inhalte unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit gestalten
- Frage nach der Vereinbarkeit im Mitarbeitergespräch

# Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Promenade 11-13, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)5 0100 - 40000  
**E-Mail:** info@sparkasse-ooe.at  
**Website:** www.sparkasse-ooe.at  
**Kontakt:** Mag. Dagmar Raab

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.672  
**Frauen:** 987  
**Männer:** 685  
**Teilzeitkräfte:** 542



 [www.facebook.com/sparkasse.ooe](https://www.facebook.com/sparkasse.ooe)  
 [www.instagram.com/sparkasse.ooe](https://www.instagram.com/sparkasse.ooe)

## MOTIVATION

### Vereinbarkeit als Teil der Unternehmens-DNA

Die Re-Zertifizierung betrachten wir als ein Versprechen gegenüber unseren Mitarbeitenden, dass Vereinbarkeit und soziale Nachhaltigkeit weiterhin Teil der DNA der Sparkasse OÖ bleiben. Es zeichnet uns als familienfreundlichen Arbeitgeber aus, der auch in herausfordernden Situationen **individuelle Lösungen** für familiäre Anliegen findet.

Durch **gemeinsames Engagement** in der Umsetzung von Zertifizierungsmaßnahmen ist unser Zugang hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf vielen Ebenen noch sichtbarer geworden. Ob in einer gelebten Führungskultur durch die Thematisierung in Mitarbeitergesprächen, im Karenzmanagement in Form von individuellen Wiedereinstiegsszenarien, in der Unterstützung von Familien, bei der Kinderbetreuung durch Sommercamps oder durch Angebote zur psychischen und physischen Gesundheit besonders für Beschäftigte, die aufgrund der Lockdowns

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitvarianten
- #gemeinsamBEWEGEN
- Kinderbetreuung in den Ferien

zu Hause mit Mehrfachbelastungen konfrontiert sind: Wir nützen jeden Tag aufs Neue Chancen, um uns weiterzuentwickeln, und meistern mit **Engagement, Kreativität und Flexibilität** die Herausforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt. Unser Leitsatz dazu: Stolz, ein **starkes Team** zu sein.

## BEST PRACTICE

### Zusammen sind wir stark

Im Sinne einer optimalen Vereinbarkeit und **individueller Karrierewege** haben wir uns zum Ziel gesetzt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit freien Kapazitäten auf den Bedarf nach (stundenweiser) Unterstützung aufmerksam zu machen und ihnen damit einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen – etwa bei Projekten oder Veranstaltungen.

Natürlich forderte uns auch die Covid-19-Situation. Über Nacht hatten Teams Ressourcen frei, während andere ein Vielfaches davon benötigten. Damit wir für unsere Kundinnen und Kunden weiterhin bestmöglich da sein konnten, war **gegenseitige Hilfe** gefragt. Kurzerhand haben wir die Plattform #gemeinsamBEWEGEN ins Leben gerufen, um Personalengpässe abteilungsübergreifend aufzulösen und auch Beschäftigte in Karenz, Pension oder Teilzeit miteinbeziehen zu können.

Auch zusätzliche Freistellungen für die Kinderbetreuung im Lockdown ermöglichten wir spontan. Wir freuen uns über die **gelebte Solidarität** innerhalb der Sparkasse OÖ und vor allem über den gewonnenen Goldenen HR-Award 2020 für dieses Projekt!



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Rathausplatz 3, 2351 Wiener Neudorf
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2236 22914 302
<b>E-Mail:</b>	susanne.kroner@amz.at
<b>Website:</b>	www.amz.at
<b>Kontakt:</b>	Susanne Kroner

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	63
<b>Frauen:</b>	47
<b>Männer:</b>	16
<b>Teilzeitkräfte:</b>	39



## MOTIVATION

### Familie und Beruf in Einklang bringen

Wir sehen es als unsere Verantwortung, das Aufgabenmanagement an die Standards der heutigen Zeit anzupassen und uns hier weiterzuentwickeln. Dazu ist es erforderlich, diese Standards auch messbar zu machen. Die Zertifizierung war und ist daher eine **sinnvolle Investition**, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden zu zeigen, dass wir stetig daran arbeiten, Familie und Beruf in Einklang zu bringen und Verbesserungen einzuleiten.

Von den Ergebnissen profitiert nicht nur unsere Organisation, sondern auch unsere Kundinnen und Kunden sowie zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Oft sind es nur kleine

Dinge, wie zuhören, **wertschätzender Umgang**, Einbeziehung des familiären Umfeldes oder rasches Handeln im Bedarfsfall, die Zufriedenheit und Motivation schaffen und so die **emotionale Bindung zum Unternehmen** sichern.

## BEST PRACTICE

### Familienorientiertes Führen lernen

Eine gute Führungskultur ist Grundpfeiler für unternehmerischen Erfolg. Sie ist der Ansatz für den Wandel der Unternehmenskultur und kann Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und Kosteneffizienz direkt beeinflussen.

Führungskräfte wurden gezielt geschult, das familiäre Umfeld mit einzubinden, um den Arbeitsablauf besser planen zu können und eine **Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen** zu ermöglichen. **Regelmäßige Workshops mit externer Begleitung**, Coaching, zielgerecht entwickelte Führungskompetenzen und die transparenten Maßnahmen zeigen, dass wir bereit sind, auf familiäre Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen.

Durch diese individuellen Rahmenbedingungen schaffen wir es, unser Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen, jetzt und auch für die Zukunft. Positives Mitarbeiter-Feedback und **hohe Beteiligungen an gemeinsamen Veranstaltungen** bestätigen uns in unserem Handeln.

### Top-3-Maßnahmen:

- Informations- und Kommunikationspolitik zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungskultur
- Strategischer Fokus - Mitarbeiterbefragung mit Themen der Vereinbarkeit

# Arthur Schütz & Co, Österreichisches Trainingszentrum für Neurolinguistisches Programmieren und NLPt



ZERTIFIKAT seit 2004



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Widerhofergasse 4, 1090 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 317 67 80  
**E-Mail:** info@nlpzentrum.at  
**Website:** www.nlpzentrum.at  
**Kontakt:** Dr. Peter Schütz, MBA

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 7  
**Frauen:** 4  
**Männer:** 3  
**Teilzeitkräfte:** 6



 [www.facebook.com/nlpzentrum](https://www.facebook.com/nlpzentrum)  
 [www.instagram.com/nlpzentrum](https://www.instagram.com/nlpzentrum)

## MOTIVATION

### Die Balance der Lebensthemen im Mittelpunkt

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns immer schon eine Handlungsfrage und somit ein Ausdruck unserer Einstellung und Tätigkeit. Als qualitätsorientiertes Familienunternehmen in der dritten Generation und hoch-qualitätszertifizierte NLP-Ausbildungsgesellschaft ist die Balance der Lebensthemen Familie, Beziehung, Freizeit und Arbeit der Rahmen unserer **Wertorientierung**. Somit konnten wir unsere bereits gelebten familienorientierten Maßnahmen gut mit der Zertifizierung berufundfamilie vereinen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Regelungen und Kriterien für die Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten und Home Office
- Optimierung der Arbeitsplatzausstattung für mobiles Arbeiten und Home Office im Hinblick auf Information und Kommunikation
- Coaching im Hinblick auf mobiles Arbeiten und Home Office für Führungskräfte

Beim ersten Workshop war der Auditor sehr erstaunt, dass wir schon mehr familienfreundliche Maßnahmen leben, als er uns vorschlagen wollte. Das hat unseren Weg natürlich bestätigt.

Die **internen Besprechungen** zur Re-Zertifizierung haben die Anliegen der Mitarbeitenden klarer fokussiert. Des Weiteren hilft uns das Feedback, im Zertifizierungsprozess weiteres Potenzial auszuschöpfen.

## BEST PRACTICE

### Mit karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verbindung bleiben

Unsere gelebte Familienorientierung zeigt sich unter anderem in immer wieder stattfindenden **Eltern-Mittagessen für karenzierte Beschäftigte**. Dazu sind auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen, die jemals in unserer Firma beschäftigt waren. Dieses Angebot wird immer wieder gerne genutzt und führt zu einem **guten freundschaftlichen Verhältnis** auch abseits des Firmenlebens.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0) 1 150 220 0
<b>E-Mail:</b>	mail@gutmann.at
<b>Website:</b>	www.gutmann.at
<b>Kontakt:</b>	Clarissa Kamhuber

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>280</b>
<b>Frauen:</b>	<b>146</b>
<b>Männer:</b>	<b>134</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>81</b>



## MOTIVATION

### Auf ein respektvolles Miteinander Wert legen

Die Ereignisse der vergangenen zwei Jahre im Zeichen von Corona haben unsere Arbeitswelt bei Gutmann stark verändert. Die Kompetenz und die Zufriedenheit im Mitarbeiterkreis sind **wesentliche Erfolgsfaktoren** dafür, dass wir auch in der Krise höchste Beratungskompetenz und Kundenzufriedenheit aufrechterhalten konnten.

Im Kern unseres Erfolgs stehen engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der Zertifizierung unterstützen wir seit 2015 gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bieten einen **mitarbeiterfreundlichen Arbeitsplatz** und stärken unsere Position als attraktiver Arbeitgeber. Unsere Teilnahme unterstreicht, dass wir

als erfolgreiches Familienunternehmen großen Wert auf ein tolerantes, wertschätzendes und **respektvolles Miteinander** legen.

## BEST PRACTICE

### Führungskräfte für Vereinbarkeit sensibilisieren

Mitarbeitende erfolgreich zu führen ist eine **komplexe und anspruchsvolle Aufgabe** – im Zusammenhang mit dieser Führungsaufgabe stellen sich oft viele Fragen. Eine sehr erfolgreiche Maßnahme war, unseren **Führungskräften** im Rahmen einer einheitlichen Managementausbildung das Rüstzeug mitzugeben, die zentralen Aufgaben und Herausforderungen souverän zu bewältigen und die Möglichkeit zu schaffen, sich mit anderen im Haus auszutauschen.

Dazu bieten wir für alle Führungskräfte **Workshops** zum Thema „**Grundlagen der Teamführung**“ und „**Gesundes Führen**“ an. Die Inhalte umfassen dabei sowohl Grundlagen wie unterschiedliche Führungsstile und Konfliktmanagement als auch Inhalte in Bezug auf gesundes bzw. familienfreundliches Führen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Führungskräfteausbildung
- Pflegeleitfaden
- Familientag

# Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen AG (s Bausparkasse)



ZERTIFIKAT seit 2006



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Am Belvedere 1, 1100 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 100 297 25  
**E-Mail:** info@sbausparkasse.at  
**Website:** www.sbausparkasse.at  
**Kontakt:** Andrea Trubitsch

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 198  
**Frauen:** 115  
**Männer:** 83  
**Teilzeitkräfte:** 42



[www.facebook.com/sbausparkasse](https://www.facebook.com/sbausparkasse)  
[www.instagram.com/sbausparkasse](https://www.instagram.com/sbausparkasse)  
[www.linkedin.com/company/s-bausparkasse](https://www.linkedin.com/company/s-bausparkasse)

## MOTIVATION

### Respektvolles Miteinander ist uns wichtig

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf bestmöglich vereinen können. Dies erfordert auf beiden Seiten Vertrauen, ein respektvolles Miteinander und **Fairness** – diese Werte nehmen bei uns einen hohen Stellenwert ein. Es ist uns ein Anliegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein **sehr gutes Arbeitsklima** erlauben sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Diese Eigenschaften sind nicht nur für eine **langjährige Zusammenarbeit wichtig**, sondern auch dann, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein Unternehmen entscheiden. Die Zertifizierung und Re-Zertifizierung ist ein weiterer Ansporn, sich laufend mit diesen Themenbereichen zu beschäftigen und unsere Rahmenbedingungen stetig zu prüfen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Kommunikationsstrategie – Erweiterung des Schwerpunkts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Intranet
- Spezieller Fokus auf Väterkarenz und Pflege
- Mobiles Arbeiten – Ausweitung Home-Office-Regelung

## BEST PRACTICE

### Professionelles Service für die psychische Gesundheit

Für private Themenschwerpunkte steht – neben umfassenden Angeboten des Gesundheitszentrums der Erste Bank – ebenso unser externer Kooperationspartner Hilfswerk mit dem **Programm KEEP BALANCE** ([www.hilfswerk.at/oesterreich/unternehmensservices/keep-balance](http://www.hilfswerk.at/oesterreich/unternehmensservices/keep-balance)) zur Verfügung. Ob es um persönliche Fragestellungen zu privaten Herausforderungen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, familiäre Konflikte und Veränderungen oder Erziehung und Kinderbetreuung geht, bei den Expertinnen und Experten von KEEP BALANCE sind unsere Beschäftigten bestens aufgehoben.

Des Weiteren bekommen sie Hilfe bei Herausforderungen rund um Familie und Partnerschaft, Trennung und Neuorientierung oder bei Sorgen um ältere Angehörige und können Fragen rund um Älterwerden, Krankheit und Pflege klären. Diesen Service können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter telefonisch oder persönlich in Anspruch nehmen – **anonym und kostenlos**.

# Beinschab Entsorgungs GmbH & Beinschab Handels GmbH & WB Demontage GmbH



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf  
**Telefon:** +43 (0)3573 25 052  
**E-Mail:** office@beinschab-entsorgung.at  
**Website:** www.beinschab-entsorgung.at  
**Kontakt:** Herr Wolfgang Beinschab

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 33  
**Frauen:** 10  
**Männer:** 23  
**Teilzeitkräfte:** 12



## MOTIVATION

### Maßnahmen kontinuierlich verbessern

Nach der Teilnahme an der Grundzertifizierung konnten wir einige positive Entwicklungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern feststellen.

Die Einbindung der Beschäftigten und die Erhebung ihrer Wünsche trugen zu einem **verbesserten Betriebsklima** bei. Wir sehen das Projekt als Prozess – das Grundzertifikat war nur der Beginn einer Entwicklung zur laufenden Verbesserung und Optimierung. Wir wollen stetig im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf Akzente setzen, um so für das Team ein möglichst **optimales Umfeld** zu gestalten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern zu Beginn eines jeden Schuljahres
- Angebot flexibler Anstellungsverhältnisse und Beschäftigungsausmaße unter Berücksichtigung des familiären und privaten Umfeldes
- Erstellung professioneller Familienfotos

Gerade in Zeiten von Facharbeitermangel ist es für uns wichtig, als interessanter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Mit den getätigten Maßnahmen entwickeln wir uns zu einem noch **attraktiveren Arbeitgeber** und beugen so einem häufigen Mitarbeiterwechsel vor.

## BEST PRACTICE

### Durch Sportangebote die Gesundheit des Teams steigern

Eine der gesetzten Maßnahmen war im Bereich „Angebot von vergünstigten Sport-/Wellnessaktivitäten“. Die Intention war es, das **Wohlbefinden** und die Fitness der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Weiters sollte dadurch auch eine **verstärkte Bindung** der Beschäftigten an das Unternehmen gefördert werden.

Dazu haben wir Eintrittskarten in der lokalen Therme Fohnsdorf vergünstigt ausgegeben. Diese Karten waren bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Angehörigen sehr beliebt!



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bildung  
**Adresse:** Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 811 78 10 100  
**E-Mail:** information@bfi.wien  
**Website:** www.bfi.wien  
**Kontakt:** Mag. Ingrid Laschke-Doubek

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 707  
**Frauen:** 378  
**Männer:** 329  
**Teilzeitkräfte:** 364



 [www.facebook.com/wien.bfi](https://www.facebook.com/wien.bfi)  
 [www.linkedin.com/school/bfi-wien](https://www.linkedin.com/school/bfi-wien)

## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit erhöht Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmer-Markt. Im Werben um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es mittlerweile essenziell, mehr als „nur“ einen sicheren Arbeitsplatz anzubieten.

Eine Re-Zertifizierung als **familienbewusster Arbeitgeber** unterstützt unser permanentes Bestreben, den Mitarbeitenden ein **hervorragendes Arbeitsumfeld** zu bieten. Das Gütezeichen berufundfamilie weitere drei Jahre führen zu dürfen, ist dabei nicht nur ein wertvolles Instrument im Rekrutierungsprozess. Vielmehr ist die Re-Zertifizierung eine Auszeichnung für alle Beschäftigten, die durch ihr Handeln, ihre Initiative und ihre

### Top-3-Maßnahmen:

- Umfangreiche gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Vielfältiges fachliches und persönliches Weiterbildungsangebot
- Gleitzeitvereinbarung, zusätzliche freie Tage, flexible Arbeitszeitmodelle

Einstellung das Unternehmen zu einem **lebensphasenorientierten Umfeld** machen. Dort können alle Kolleginnen und Kollegen unabhängig von der Familienform berufliche wie private Verantwortung und Interessen in Einklang bringen. Ein Umfeld, in dem man gerne arbeitet und mit Stolz selbst mitgestalten kann.

## BEST PRACTICE

### Familienbewusstsein im Dialog

Eine Zertifizierung darf nie ein Selbstzweck sein und schon gar nicht an den Bedürfnissen der Belegschaft vorbei erfolgen. Aus diesem Grund haben wir im Zuge des Prozesses das Werkzeug **Mitarbeiterbefragung** institutionalisiert. Dieses ermöglicht, dass wir die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser erkennen und in weiterer Folge bedienen können.

Die Erkenntnisse, die wir aus der nun regelmäßig durchgeführten Erhebung ziehen konnten, waren nicht nur überaus erfreulich, sondern haben uns auch wichtige Inputs für weitere Maßnahmen geliefert. Unter anderem ermöglichten sie uns, **bestehende Gesundheitsmaßnahmen** noch gezielter den Anforderungen der Kolleginnen und Kollegen anzupassen und auch gänzlich neue Angebote aufzunehmen.

Eine stärkere Nutzung der internen Weiterbildungs-Akademie sowie das **positive Feedback** in den folgenden Befragungen waren das unmittelbar sichtbare Ergebnis, das uns zusätzlich bestärkt, diesen eingeschlagenen Weg noch intensiver fortzusetzen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Lassallestraße 9b, 1020 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0) 1 24570-0
<b>E-Mail:</b>	office@bbg.gv.at
<b>Website:</b>	www.bbg.gv.at
<b>Kontakt:</b>	Alexandra Zeinlinger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	140
<b>Frauen:</b>	77
<b>Männer:</b>	63
<b>Teilzeitkräfte:</b>	34



## MOTIVATION

### Familienbewusstsein trägt zu erfolgreichem Employer Branding bei

Die Motivation für die Re-Zertifizierung war vor allem, das bei uns **bereits gelebte Commitment** zu einer familienfreundlichen Personalpolitik verstärkt in der Organisation zu verankern.

Wir möchten als moderner Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Um gemeinsam mit unserem Team neue Maßnahmen zu identifizieren und an deren Umsetzung zu arbeiten, haben wir uns entschlossen, eine Re-Zertifizierung durchzuführen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Employee Assistance Programm für Beschäftigte
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich im Führungsleitbild thematisieren
- Einbinden von karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Informationsmaßnahmen des Unternehmens

Gleichzeitig erhöht eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, die **Attraktivität des Unternehmens** auch für künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt somit zu einem **erfolgreichen Employer Branding** bei.

## BEST PRACTICE

### Den Arbeitsplatz der Eltern kennenlernen

Eine Maßnahme aus der Zertifizierung, die besonders großen Anklang gefunden hat, war unser **gemeinsamer Familientag** im Juni 2019. Alle Beschäftigten und deren Familienmitglieder waren zu einem Fest geladen. Begonnen hat der Tag in unseren Räumlichkeiten, wo es die Möglichkeit gab, den Arbeitsplatz von z. B. Mama oder Papa kennenzulernen. Die Kinder konnten weiters an einer Rätselrally teilnehmen, eine **Aufführung des Kasperltheaters** besuchen sowie beim Mal- und Bastelprogramm mitmachen.

Nachmittags folgte ein Besuch in einem Gastgarten an der Alten Donau, der mit einem Grillbuffet und einem attraktiven Rahmenprogramm wie Hüpfburg, Zaubershow und Tretbootfahren allen in schöner Erinnerung geblieben ist. Fazit: Begeisterte Eltern, leuchtende Kinderaugen und das Thema Familie wurde im Unternehmen sichtbar gemacht. Der Familientag wird, sobald die Umstände es wieder erlauben, zu einem **jährlichen Fixpunkt** für alle Beschäftigten und deren Familienmitglieder.

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 838 447 121
<b>E-Mail:</b>	gertraud.zeilinger@caritas-stpoelten.at
<b>Website:</b>	www.caritas-stpoelten.at
<b>Kontakt:</b>	Gertraud Zeilinger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>2.512</b>
<b>Frauen:</b>	<b>2.180</b>
<b>Männer:</b>	<b>332</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>2.043</b>



## MOTIVATION

### Weiterentwicklung der attraktiven und familienbewussten Maßnahmen

Die Caritas ist ein attraktiver Arbeitgeber und unterstützt täglich ihre Kundinnen und Kunden sowie Klientinnen und Klienten bei alltäglichen Herausforderungen. Gleichzeitig haben wir eine große Verantwortung gegenüber unserem Team, es dabei zu unterstützen. Mit dem Zertifikat familieundberuf können wir aufzeigen, welche familienfreundlichen Maßnahmen das Unternehmen **intern und extern** bereits anbietet und gleichermaßen an deren Verbesserung arbeiten.

Wir wollen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktive und familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen und diese gemeinsam weiterentwickeln. Durch die Zertifizierung ist das **Bewusstsein für das Thema** sowohl beim Arbeitgeber als auch bei den Mitarbeitenden gestiegen und es werden beiderseitig

### Top-3-Maßnahmen:

- Dienstoffrei am ersten Schultag des Kindes
- Pilotprojekt in der mobilen Pflege - nach Möglichkeit Vier-Tage-Woche im Dienstplan
- Sonderbetreuungszeit in der Corona-Pandemie

neue und verbesserte Angebote überlegt. Durch die Pandemie ist das Thema noch eindrücklicher geworden und **ein gutes, flexibles und wohlwollendes Miteinander** eine wichtige Basis, um gemeinsam die Themen des Alltags zu bewältigen.

## BEST PRACTICE

### Mit Vier-Tage-Woche die Qualität der Erholung erhöhen

Wir haben in der mobilen Pflege in einer Region ein Pilotprojekt gestartet und die **Vier-Tage-Woche** ermöglicht. Die Herausforderung ist, den Dienstplan so zu gestalten, dass Mitarbeitende ihre Wochenstunden in möglichst vier Tagen absolvieren können und gleichzeitig die Betreuung der Kundinnen und Kunden sieben Tage gewährleistet ist. Ziel ist einerseits, durch freie Tage die **Qualität der Erholung** zu erhöhen und auch eventuelle Betreuungszeiten besser planbar zu machen.

Je nach privater Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde das Angebot unterschiedlich genutzt. Durch den Fokus auf die persönliche Situation und deren Berücksichtigung entstand ein **vermehrtes Gemeinschaftsgefühl** und ein Mitverantworten und Mitgestalten der Arbeitszeit. Die Erfahrungen können nun in anderen Regionen und Bereichen einfließen und je nach Möglichkeit und Bedarf zur Anwendung kommen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2747 700-0
<b>E-Mail:</b>	office.teich@cflex.com
<b>Website:</b>	www.cflex.com/locations/constantia-teich-austria
<b>Kontakt:</b>	Mag. Julia Birner-Schuschu

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	1.031
<b>Frauen:</b>	327
<b>Männer:</b>	704
<b>Teilzeitkräfte:</b>	115



## MOTIVATION

### Ausgeglichene Balance zwischen Familienleben und Beruf

Mithilfe der Re-Zertifizierung können wir unseren derzeitigen und potentiellen zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichtbar machen, wie wichtig uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.

Dies stellen wir durch die fortlaufende Implementierung neuer Maßnahmen sicher. Seit dem Grundzertifikat ist insbesondere die **Job-Family-Life-Balance** ein wichtiger Grund für Kandidatinnen und Kandidaten geworden, sich für uns zu entscheiden. Die langjährige Belegschaft begleitet uns auf diesem Weg und schätzt unsere familienfreundlichen Maßnahmen sehr: unter an-

derem Kinderbetreuung im Sommer, **Väterkarenz**, Schichtmodelle für Elternteilzeit und Pflegefälle, **Baby-Brunch**, Familienfibel für werdende Mütter und Väter. Unsere Bemühungen für das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Familien spiegelt sich wiederum in der **Loyalität** und der jahrzehntelangen Dienstzugehörigkeit der Beschäftigten wider.

## BEST PRACTICE

### Dreiwöchige Sommerbetreuung: ein voller Erfolg

Die Sommerbetreuung der Kinder ist die erfolgreichste familienfreundliche Maßnahme im Unternehmen. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren wohlverdienten Urlaub tatsächlich mit der Familie verbringen und ihn nicht für die Betreuung der Kinder während der langen Sommerferien verbrauchen. Daher haben wir die **dreiwöchige Sommerbetreuung** ins Leben gerufen.

Die Kinder und Jugendlichen erleben ein **abwechslungsreiches ganztägiges Programm** mit Indoor- und vor allem **Outdoor-Aktivitäten** in der schönen Umgebung des Pielachtales. Dabei werden sie von diplomierten Pädagoginnen und Pädagogen unseres Kooperationspartners Hilfswerk betreut. Diese Sommerwochen sind dermaßen erfolgreich, dass die Kinder von sich aus jedes Jahr erneut dabei sein möchten und ihre kleineren Geschwister nur darauf warten, dass sie endlich mitmachen können!

### Top-3-Maßnahmen:

- Sommer-Kinderbetreuung: Die dreiwöchige Sommerbetreuung ermöglicht den Eltern, ihren Urlaub mit der Familie zu verbringen
- Familienfibel: Wir unterstützen werdende Mütter und Väter mit eigens für sie zusammengefassten Informationen
- Constantia Teich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützungsservice (Consentiv) bei persönlichen Krisen

# DER „STASTA“ Wiener Küche und Komfortzimmer



ZERTIFIKAT seit 2019



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Tourismus/Freizeitwirtschaft  
**Adresse:** Lehmannsgasse 11, 1230 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 865 97 88  
**E-Mail:** hotel@stasta.at  
**Website:** www.stasta.at  
**Kontakt:** Christoph Glotz

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 28  
**Frauen:** 8  
**Männer:** 20  
**Teilzeitkräfte:** 1  
**Studierende:** 1



## MOTIVATION

### Mit familienfreundlichen Maßnahmen Mitarbeitende langfristig binden

Das Motiv für unser Familienunternehmen, die Zertifizierung berufundfamilie durchzuführen, stammt vor allem **aus dem Wunsch heraus**, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser langfristig an das Unternehmen zu binden. Gerade in der Dienstleistungsbranche ist ein dauerhaft motiviertes Team ein essenzieller Teil des Erfolgs.

Da sich die Werte des Zertifikats berufundfamilie in unserer **Firmenphilosophie** widerspiegeln, war es uns eine Freude, unseren Betrieb zertifizieren zu lassen. Die Zertifizierungsmaßnahmen konnten in den herausfordernden letzten Monaten einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit leisten und haben überaus **positive Auswirkungen** auf unsere Unternehmenskultur.

### Top-3-Maßnahmen:

- Optimierung der Arbeitszeitgestaltung im Servicebereich
- Entwicklung individueller Weiterbildungsangebote
- Aufbau einer zweiten Führungsebene

## BEST PRACTICE

### Ganzes Team bei der Arbeitszeitgestaltung beteiligt

Die Zertifizierungsmaßnahme „Optimierung der Arbeitszeitgestaltung im Servicebereich“ war und ist für uns **von zentraler Bedeutung**, zumal generell die Öffnungszeiten in der Gastronomie nur bedingt familienfreundlich gestaltbar sind.

Das Serviceteam hat eigenständig und eigenverantwortlich in Abstimmung mit der Geschäftsführung und der Küche bestehende Dienstpläne evaluiert und unter individueller Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse angepasst bzw. abgeändert.

Bei Urlauben, im Krankheitsfall oder auch bei kurzfristigen Abwesenheiten organisieren die Beschäftigten eigenständig Vertretungen. So entstand ein **flexibles Arbeitssystem** für den Servicebereich, das auch zukünftig in **Eigenverantwortung** gewartet werden wird.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Niederösterreich-Ring 2, 3100 St. Pölten  
**Telefon:** +43 (0)2742 9000 19600  
**E-Mail:** headoffice@ecoplus.at  
**Website:** www.ecoplus.at  
**Kontakt:** Mag. Barbara Fuchs

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 108  
**Frauen:** 61  
**Männer:** 47  
**Teilzeitkräfte:** 36



 [www.facebook.com/ecoplus.noel](https://www.facebook.com/ecoplus.noel)

 [www.instagram.com/ecoplus.noel](https://www.instagram.com/ecoplus.noel)

## MOTIVATION

### Wertvollstes Kapital sind die Mitarbeitenden

Aus langjähriger Erfahrung wissen wir, dass das **wertvollste Kapital** unseres Unternehmens das Know-how und das persönliche Engagement der einzelnen Mitarbeitenden ist. Hervorragende Leistungen sind auf Dauer aber nur möglich, wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen **wohlfühlen** und die individuell passende Balance zwischen Privatem und Beruf leben können.

Daher ist es uns wichtig, hier weitreichende Unterstützung anzubieten. Basis für die familienfreundliche Unternehmenskultur von ecoplus ist die grundsätzliche Bereitschaft, im Bedarfsfall

auch **individuelle Lösungen** zu finden. Wir setzen bereits eine Vielzahl an Maßnahmen in diesem Bereich um und nehmen die Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie zum Anlass, die Angebote zur Vereinbarung von Privat- und Berufsleben noch weiter auszubauen.

## BEST PRACTICE

### Familientag: Gemeinsam Zeit verbringen

Gerne nehmen die Mitarbeitenden mit ihren Familien am jährlich stattfindenden **Family Day** teil. Im Rahmen dieses Angebots besuchen wir ein familienfreundliches Ausflugsziel in Niederösterreich wie beispielsweise einen Naturpark und verbringen gemeinsam Zeit in lockerer Atmosphäre. Das ausgewählte Programm soll dabei den Austausch im privaten Umfeld unterstützen und ein **besseres Kennenlernen** ermöglichen.

Darüber hinaus sind die Familienangehörigen unserer Kolleginnen und Kollegen auch bei den ecoplus Sommerfesten herzlich willkommen. Es ist uns ein besonderes Anliegen, durch die **Einbeziehung der gesamten Familie** den internen Zusammenhalt zu stärken und das Miteinander aufzuwerten. Familienfreundliche Angebote wie diese werden vom Team sehr gut angenommen und geschätzt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Home Office
- Mitarbeiterbefragung
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Vorträge, „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“)



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)800 81 8000
<b>E-Mail:</b>	service@energieag.at
<b>Website:</b>	www.energieag.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Johannes Michael Blätterbinder, Martina Ablinger-Steidl

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	1.949
<b>Frauen:</b>	392
<b>Männer:</b>	1.557
<b>Teilzeitkräfte:</b>	225



	<a href="https://www.facebook.com/WirDenkenAnMorgen">www.facebook.com/WirDenkenAnMorgen</a>
	<a href="https://www.instagram.com/energie.ag">www.instagram.com/energie.ag</a>
	<a href="https://www.linkedin.com/company/energie-ag-oö">www.linkedin.com/company/energie-ag-oö</a>

## MOTIVATION

### Bewusstsein für Familienfreundlichkeit stärken

Das Zertifikat berufundfamilie und die neuerliche Re-Zertifizierung sind eine wichtige Grundlage dafür, weiterhin eine nachhaltige, familienbewusste Personalpolitik zu betreiben. Wir bekennen uns verstärkt seit nunmehr zehn Jahren zur Familienfreundlichkeit und leisten durch fix verankerte und auch immer wieder neue Maßnahmen einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist für unser Unternehmen ein wichtiges und **zukunftsorientiertes Erfolgskriterium**. Seit der Grundzertifizierung im Jahr 2012 hat sich vieles getan: Zahlreiche Maßnahmen wurden erarbeitet, umgesetzt, evaluiert und neuen Gegebenheiten angepasst, um noch besser auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und aktuelle Konzernthemen einzugehen. Die damit in Zusammenhang ste-

hende Kommunikation und Information sind eine wichtige Voraussetzung für ein **erfolgreiches internes und externes Employer Branding**. Nachdem sich Vereinbarkeitsthemen auch in der Führungskultur wiederfinden, sind **Sensibilisierungsmaßnahmen** unumgänglich, um das Thema auf breiter Ebene ins Bewusstsein zu bringen. Wir freuen uns darüber, dass in unserem Konzern Flexibilität und vertrauensvolles gegenseitiges Verständnis für die Bedürfnisse des Einzelnen und des Unternehmens und somit ein **wechselseitiges Geben und Nehmen** im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit zur Selbstverständlichkeit geworden sind.

## BEST PRACTICE

### Weiterentwicklung der Maßnahmen - Sabbatical

Die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändern sich kontinuierlich und die **Flexibilisierung in der Arbeitswelt** entwickelt sich immer intensiver. Per 1. Jänner 2021 trat daher die Betriebsvereinbarung über die Möglichkeit einer länger **zusammenhängenden Freizeitphase** (Sabbatical) in Kraft. Dazu wurden zwei Modelle der Inanspruchnahme ausgearbeitet und ein Prozessablauf mit Antrags-Formularen eingeführt. Die Einführung des Sabbaticals bietet eine weitere Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit – neben den gleitenden Arbeitszeitmodellen, **individuellen Teilzeitlösungen** und der Möglichkeit, an zwei Tagen bzw. bis zu 50 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilzeit im **Home Office** zu arbeiten. Im **Mitarbeiterkreis** wurde das Angebot eines Sabbaticals sehr gut aufgenommen. Die tatsächliche Inanspruchnahme der Maßnahme wird sich pandemiebedingt erst bis zum Zeitpunkt der geplanten Evaluierung zeigen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Aktive Bewerbung der neu entstehenden, ganzjährigen betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung LOOMILAND
- Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung über die Möglichkeit einer länger zusammenhängenden Freizeitphase (Sabbatical)
- Ausweitung der Ferienangebote für Mitarbeiterkinder

# Erste Bank und Sparkassen Leasing GmbH



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Am Belvedere 1, 1100 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50100 766 21  
**E-Mail:** office@ebv-leasing.at  
**Website:** www.ebv-leasing.at  
**Kontakt:** Sonja Jost

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 170  
**Frauen:** 107  
**Männer:** 63  
**Teilzeitkräfte:** 40



## MOTIVATION

### Vereinbarkeit ist ein breit gefächertes Thema

Die Bindung gut ausgebildeter, erfahrener und engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine der Voraussetzungen für den Erfolg eines Unternehmens. In der EBV Leasing haben wir eine über dem Durchschnitt liegende Zugehörigkeitsdauer von 8,5 Jahren. Dies erreichen wir unter anderem durch **respektvollen Umgang**, Möglichkeiten der Weiterbildung und Schaffung eines guten Arbeitsklimas.

Im Rahmen der Weiterbildung steht dem Team ein **umfangreicher Ausbildungskatalog** zur Verfügung. Ein Spezifikum sind sicher die Seminare zu den Themen „Förderung der individuellen Beweglichkeit“ und „mit Stress gesund und erfolgreich leben“, bei denen wir uns sehr viel mit **Prävention** beschäftigen.

Ein wichtiges Instrument bei der Mitarbeiterführung ist das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch. Im Vertrieb stellt eine transparente und motivierende **Zielvereinbarung** einen der Eckpfeiler des Erfolges dar. Diese Zielvereinbarungen werden jährlich anhand der Unternehmensziele zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden vereinbart. Bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg haben die Beschäftigten die Möglichkeit, finanziell daran teilzuhaben. Dies erfolgt entweder durch eine Erfolgsprämie oder im Rahmen des Mitarbeitergesprächs durch Zuerkennung einer individuellen Leistungsprämie. Zur Schaffung eines **attraktiven Arbeitsklimas** tragen unter anderem diverse Events bei, so z. B. die einmal jährlich stattfindende **Mitarbeiterveranstaltung** mit Prämierung der besten Mitarbeitenden und Show Act.

## BEST PRACTICE

### Home Office für alle

Besonders hervorzuheben ist die Maßnahme „Allen Mitarbeitenden Home Office ermöglichen“. Sie versetzte unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage, zu Beginn der Covid-19-Pandemie sofort **ohne Einschränkungen** von zuhause aus weiterarbeiten zu können. Ebenso war die durchgeführte Maßnahme „Einheitliches Leben aller Führungskräfte zum Thema Vertrauensarbeitszeit“ in dieser Zeit von großem Vorteil. Um Arbeitsspitzen in einzelnen Abteilungen abzufedern, haben wir das „TEAM EBV“ ins Leben gerufen. Somit wurde es geschafft, durch **abteilungsübergreifende Zusammenarbeit** den Überhang an Arbeit (z. B. durch Stundungen) rasch abzubauen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Einheitliches Leben aller Führungskräfte zum Thema Vertrauensarbeitszeit
- Ermöglichung von Home Office für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Erstellung eines Führungsleitbildes mit Verankerung der Thematik Familie und Beruf

# Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG



ZERTIFIKAT seit 1999



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Am Belvedere 1, 1100 Wien  
**Telefon:** +43 (0)664 842 55 44  
+43 (0)664 818 04 34  
**E-Mail:** monika.sternathova@erstegroup.com  
Sabine.Weber-Treiber@erstegroup.com  
**Website:** www.erstegroup.com  
**Kontakt:** Monika Sternathova, Sabine Weber-Treiber

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 4.428  
**Frauen:** 2.417  
**Männer:** 2.011  
**Teilzeitkräfte:** 1.160



## MOTIVATION

### Privatleben und Karriere in Einklang bringen

Die Re-Zertifizierung ist ein wichtiges Signal für das kontinuierliche Bemühen des Unternehmens zum Thema Familie und Beruf. Seit dem Grundzertifikat konnte vieles im Bereich der Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit erreicht werden. Gerade in schwierigen Zeiten und Situationen wie derzeit haben die Meilensteine in diesem Bereich noch mehr an Bedeutung gewonnen. Durch die Wiedererlangung des Zertifikates und der darin vereinbarten Ziele können wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitere positive Entwicklungen anstoßen und umsetzen. In Zukunft sollen auch die Aspekte des **Digitalen und Remote Arbeitens** in den Vereinbarungen stärker berücksichtigt werden und eine **Gleichberechtigung bei der Kinderbetreuungsverantwortung** nicht mehr in Abrede gestellt werden. Wei-

### Top-3-Maßnahmen:

- Kommunikationsstrategie – Open Network Schwerpunkt-Rubrik Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Interimsmanagement und Topsharing
- Mobiles Arbeiten – Ausweitung Home Office-Regelungen

ters werden auch Eltern in Führungspositionen durch attraktive Management-Modelle in ihrer Doppelfunktion als Elternteil und Führungskraft gestärkt und ermutigt, diese aktiv zu nutzen.

## BEST PRACTICE

### Topsharing für Führungskräfte

Als Zielmaßnahme wurde die **Implementierung des Interimsmanagements** definiert. Damit bei Ausfällen in Führungspositionen diese nicht zu lange unbesetzt bleiben, können ambitionierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Führungsaufgabe „auf Zeit“ übernehmen und somit Erfahrungen sammeln.

Dies trägt dazu bei, dass Frauen in Führungspositionen in der Karenzzeit den Anspruch auf die Position nicht verlieren und Karenzzeiten vorzeitig geplant werden können. Die Interimsmanagerinnen und Interimsmanager haben die Möglichkeit sich auszuprobieren und Angebote wie **Mentoring und Karriereplanung** zu nutzen. Dadurch fungieren viele Führungskräfte als Role Model für die gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für die Re-Zertifizierung hat sich daraus eine weitere Maßnahme entwickelt, das **Topsharing**. Damit soll es rückkehrenden Führungskräften sowie den Interimsmanagerinnen und Interimsmanagern nach Ablauf der Vollzeitbetreuung ermöglicht werden die Position in Teilzeit auszuüben und somit die Aufgabe gemeinsam weiterzuführen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Wagramer Straße 19, 1220 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 211 70
<b>E-Mail:</b>	careers@at.ey.com
<b>Website:</b>	www.ey.com/at
<b>Kontakt:</b>	Claudia Maikisch

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.146</b>
<b>Frauen:</b>	<b>632</b>
<b>Männer:</b>	<b>514</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>278</b>



 [www.facebook.com/EYCareersAustria](https://www.facebook.com/EYCareersAustria)

 [www.instagram.com/ey\\_austria](https://www.instagram.com/ey_austria)

## MOTIVATION

### Unterstützung in allen Lebensphasen

Die Begleitung unserer Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen ist für uns als Unternehmen von sehr hoher Bedeutung. Dementsprechend haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen und umgesetzt. Zeitgleich ist uns sehr bewusst, dass sich die verschiedenen Lebenskonzepte stetig verändern und wir als Arbeitgeber daher **anpassungsfähig** bleiben müssen. Mit der Zertifizierung berufundfamilie wollten wir nach außen sichtbar machen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein **offener und wertschätzender Zugang** zentrale Werte in unserer Organisation darstellen. Gleichzeitig hat sie dafür gesorgt, dass wir den internen Blick auf Familienfreundlichkeit schärfen. Zusätzlich strukturieren wir unsere bestehenden Maßnahmen und adaptierten bzw. überarbeiten sie laufend. Gerade für die laufende Anpassung ist der Re-Zertifizierungsprozess eine **herorragende Stütze**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Förderung von Frauen in Führungspositionen (Weiterbildungsangebot für Frauen)
- Kontinuierliche und nachhaltige Kommunikation
- Definition und Kommunikation von Führung

## BEST PRACTICE

### Mehr Frauen in Führungspositionen

Besonders stolz blicken wir auf unsere Maßnahmen in Bezug auf **Frauenförderung**. Um den Anteil an Frauen in Führungsposition zu erhöhen, wurden globale Initiativen adaptiert und es entstand die „Women’s Leadership Journey“.

Die Women’s Leadership Journey ist ein mehrstufiges Programm, das Kolleginnen mit **verschiedenen Aktivitäten und Trainings** vom Einstieg bis zum Partner-Level auf ihrem Karriereweg unterstützt. Die Trainingsprogramme Elevator – Navigator – Accelerate bilden dabei das Zentrum.

Mit dem Elevator-Training bieten wir Kolleginnen ab dem Consultant- bzw. Assistant-Level die Möglichkeit, die Journey anzutreten und erste Schritte für ihre Karriereplanung zu setzen. Navigator richtet sich an Kolleginnen mit Berufserfahrung und zielt darauf ab, die Karriereplanung zu schärfen und ihr internes Netzwerk zu vergrößern. Den Abschluss bildet das weltweite Programm Accelerate@EY. Das gesamte Programm erfreut sich intern großer Beliebtheit, sodass auch ein **internes Frauennetzwerk entstanden** ist. Die unregelmäßigen Netzwerktreffen sorgen dabei für mehr **Sichtbarkeit von Role Models**, bieten eine Austauschplattform zu ähnlichen Fragestellungen und sorgen für eine **steigende Awareness** für das gesamte Programm.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Alser Straße 21, 1080 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 405 71 71-0
<b>E-Mail:</b>	info@fair-finance.at
<b>Website:</b>	www.fair-finance.at
<b>Kontakt:</b>	DI Mag. Alexandra Schwaiger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	12
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	6
<b>Teilzeitkräfte:</b>	5



## MOTIVATION

### Vereinbarkeit als wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur

Für fair-finance ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits von Beginn an ein **wesentlicher Bestandteil** der Unternehmenskultur. Seit 2014 ist unser Unternehmen Träger dieses staatlichen Gütezeichens. Seither haben wir viele Maßnahmen implementiert – wie etwa einen jährlichen **Familihtag**, einen wöchentlichen Obstkorb, das Angebot einer **Betriebsärztin** oder die Einbeziehung von Familie und Pflege in das Jahresgespräch.

Für eine **laufende Weiterentwicklung** und Verbesserung war für uns eine Re-Zertifizierung selbstverständlich. Die im Team gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen finden sich in unserem **Fairbesserungsprogramm** und tragen dazu bei, dass jede Lebensphase unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt

### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung eines Familientages pro Jahr
- Implementierung von „Mitarbeiter-News“ zur Informationsverteilung
- Integration der Themen „Familie und Beruf“ und „private Belastungen“ ins Jahresgespräch

wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Betrieb großgeschrieben und die positive Wirkung zeigt sich an der Zufriedenheit der Mitarbeitenden beim jährlich durchgeführten **Stimmungsbarometer**.

## BEST PRACTICE

### Tag für die ganze Familie

Im Jahr 2017 haben wir im Rahmen des Zertifikats berufundfamilie den fair-finance-Familihtag eingeführt. Der **jährliche Betriebsausflug** wurde zu einem Tag für die ganze Familie erweitert, alle Kinder und Partnerinnen und Partner unserer Mitarbeitenden sind dazu herzlich eingeladen. Wir achten dabei besonders auf ein **abwechslungsreiches und unterhaltsames Programm** für Jung und Alt. In den vergangenen Jahren haben wir schöne Stunden miteinander verbracht, beispielsweise auf Biohöfen rund um Wien oder bei einer Wanderung auf den Kahlenberg mit anschließender Hüttenjause.

Diese gemeinsamen Aktivitäten schweißen zusammen, es findet ein Austausch statt und Familienmitglieder sind nicht mehr bloß Namen, sondern Personen, mit denen man schon gesprochen und gelacht hat. Das führt zu **mehr Verständnis und Empathie**, wenn etwa der Kollege oder die Kollegin zu Hause beim kranken Kind ist, anstatt an der Besprechung teilzunehmen. Der Familientag wird von allen sehr gut angenommen.

# Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Märzstraße 1, 1150 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 403 41 81  
**E-Mail:** office@familienwohnbau.at  
**Website:** www.familienwohnbau.at  
**Kontakt:** DI Barbara Fritsch-Raffelsberger

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 54  
**Frauen:** 35  
**Männer:** 19  
**Teilzeitkräfte:** 15



## MOTIVATION

### Stärkeres Augenmerk auf Vereinbarkeitsthemen legen

Die Sichtbarmachung der vorhandenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns ein großes Anliegen. Die positive Dynamik, die das Grundzertifikat im Unternehmen initiiert hat, war für uns ausschlaggebend, die Re-Zertifizierung durchzuführen. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unseres Unternehmenserfolges.

Mit den im Zuge der Zertifizierung gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen konnten wir die Zufriedenheit weiter steigern. Unser Team profitiert von der Ausdehnung der Flexibilisierung unserer Gleitzeitvereinbarung. Ebenso steigert diese Maßnahme unsere Attraktivität als Arbeitgeber neben weiteren Angeboten wie **gemeinsamen Sportveranstaltungen** oder unserem Familienfest. Die Zertifizierung hat uns veranlasst, ein stärkeres Augenmerk

auf Vereinbarkeitsthemen zu legen, was sich auch positiv auf die Führungskultur auswirkt. Besonders bei Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bieten wir **individuell abgestimmte Teilzeitmodelle** an, die von unseren Mitarbeitenden sehr geschätzt werden. Auch die Möglichkeit der Pflegefreistellung für nicht im Haushalt lebende Angehörige zeichnet uns als familienfreundlichen Arbeitgeber aus.

## BEST PRACTICE

### Angehörige erleben den Arbeitsalltag hautnah

Besonders großen Anklang fand unser **Familienfest**, das unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bot, die Familie bzw. nahe Bezugspersonen an einem Nachmittag ins Unternehmen einzuladen. Für leibliches Wohl wurde gesorgt: Der Innenhof verwandelte sich in einen Grillplatz mit gemütlichen Sitzmöglichkeiten. So gab es auch ausreichend Platz für den informellen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen abseits des Arbeitsalltags ebenso wie für ein Kennenlernen von Angehörigen.

Nach der Stärkung wurde am Weg durch unser Bürohaus der Arbeitsplatz inspiziert und das **berufliche Umfeld entdeckt**. So konnten die Kinder sowie Partnerinnen und Partner den Arbeitsalltag und das Arbeitsumfeld hautnah miterleben. Zahlreiche Videoinstallationen boten einen Einblick in das vielfältige Tätigkeitsfeld eines gemeinnützigen Bauträgers. Für Kinder gab es **mehrere Spiel- und Bewegungsstationen**, die unsere Büroräumlichkeiten in einen Indoor-Spielplatz verwandelten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Intranet mit besonderem Schwerpunkt auf Vereinbarkeitsthemen
- Erarbeitung eines flexibleren Zeitkonzepts
- Erarbeitung von familienfreundlichen Führungsleitlinien



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Sengerstraße 27, 4600 Wels  
**Telefon:** +43 (0)50 483-0  
**E-Mail:** office@holter.at  
**Website:** www.holter.at  
**Kontakt:** Bernadette Schwind

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 801  
**Frauen:** 270  
**Männer:** 531  
**Teilzeitkräfte:** 118



## MOTIVATION

### Leben und Arbeit im Gleichgewicht

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin eine gute Balance zwischen Familien-, Arbeits- und Freizeit anzubieten, ist einer der vielen Gründe, warum für uns eine Teilnahme an der Re-Zertifizierung selbstverständlich war.

Durch die Umsetzung profitieren unsere Beschäftigten und deren Familien von einer erhöhten **Work-Life-Balance** unter anderem durch variable Teilzeitbeschäftigungsmodelle oder auch durch unsere Holter Bambini Kinderbetreuung. Durch diese und viele weitere Maßnahmen ist Familienfreundlichkeit bei uns

### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten in der Praxis
- Vereinbarkeitsfördernde Führungskultur
- Kinderbetreuung

**tagtäglich erlebbar.** Des Weiteren wollen wir mit den laufend umgesetzten Maßnahmen intern und extern als **fairer und attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen werden.

## BEST PRACTICE

### Immer am neuesten Stand

Als eine besonders erfolgreiche Maßnahme sehen wir unsere Neuerungen im Bereich **interne Kommunikation**. Durch die Überarbeitung unseres Intranets sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagesaktuell über alle firmenrelevanten Themen informiert.

Darüber hinaus werden auch unsere karenzierten Beschäftigten durch den weiterhin bestehenden Zugriff auf das Intranet ständig auf dem Laufenden gehalten.

Außerdem können wir unsere Mütter und Väter durch die Erweiterung von **Holter Bambini** in den Ferienzeiten mehr entlasten.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Landskronngasse 1-3, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 53 40 10
<b>E-Mail:</b>	office.at@generali.com
<b>Website:</b>	www.generali.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Katja Bernstein-Andrä

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>4.527</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.708</b>
<b>Männer:</b>	<b>2.819</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>653</b>



-  [www.facebook.com/GeneraliGruppeOesterreich](https://www.facebook.com/GeneraliGruppeOesterreich)
-  [www.instagram.com/generali.at](https://www.instagram.com/generali.at)
-  [www.linkedin.com/company/generali-austria](https://www.linkedin.com/company/generali-austria)

## MOTIVATION

### Familie schließt Karriere nicht aus

Seit 2012 sind wir als familienfreundliche Arbeitgeberin zertifiziert. Mit der Teilnahme am Zertifikat setzen wir unsere familienbewusste Personalpolitik konsequent fort und haben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest in unseren Führungsgrundsätzen verankert. Die Re-Zertifizierung ist für unser Unternehmen stets Anlass, bewusst den Status quo zu erheben und entsprechend zu evaluieren. Wir möchten nicht nur für unsere Kundinnen und Kunden ein Lifetime Partner sein, sondern auch für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie alle finden bei uns **gleiche Chancen und Voraussetzungen** vor. Niemand muss sich zwischen Familie und Karriere entscheiden. Deshalb haben wir zahlreiche Initiativen fix in der Unternehmenskultur verankert, wie etwa einen Betriebskindergarten, eine familienorientierte Arbeitszeitge-

staltung durch individuell abgestimmte Arbeitszeitmodelle sowie ein **umfassendes Bildungsangebot** – auch im Bereich Selbst- und Zeitmanagement. Des Weiteren bieten wir unseren Beschäftigten Sozialleistungen in Form von finanzieller Unterstützung, ein professionelles Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement und Gesundheitsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Angehörige an.

## BEST PRACTICE

### Generali Betriebskindergarten

Um einen leichteren Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, hat der Vorstand die Errichtung eines Betriebskindertens am Standort Wien beschlossen. Der Kindergarten wird durch die Wiener Kinderfreunde geführt und wurde im September 2014 eröffnet. Mittlerweile werden in Summe 35 Kinder in einer „Kinderstube“ und einer „Familiengruppe“ betreut. Der Betriebskindergarten erfreut sich **größter Beliebtheit** und ist voll besetzt. Die beiden geräumigen Gruppenräume sind schön hell und für die Entwicklung von Kleinkindern entsprechend ausgestattet. Für das leibliche Wohl sorgt das Generali Betriebsrestaurant mit einem **eigenen, kindgerechten Speisenangebot**. Den Kindern steht zusätzlich ein Bewegungsraum mit diversen Turngeräten zur Verfügung. Wenige Gehminuten entfernt liegt der **Donaupark mit geteiltem Spielplatz für Groß und Klein**, der zum Spielen, Klettern und Herumtoben einlädt. Eltern und werdende Eltern können nach Absprache mit der Kindergartenleiterin jederzeit die Pädagoginnen und Pädagogen sowie das pädagogische Konzept des Kindergartens kennenlernen sowie die räumlichen Gegebenheiten besichtigen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Schwerpunkt Remote-Arbeit – zeitgemäße individuelle Arbeitsmodelle für eine neue und mobilere Arbeitswelt
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung durch erfolgreiche Upskilling- und Reskilling-Strategie
- Weiterer Ausbau des Work-Life-Managements als Teil der Unternehmenskultur

# Geschützte Werkstätten Integrative Betriebe Salzburg GmbH



ZERTIFIKAT seit 2015



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gewerbe/Handwerk  
**Adresse:** Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)662 80 910 - 0  
**E-Mail:** office@gws.at  
**Website:** www.gws.at  
**Kontakt:** Markus Lametschwandner, MBA

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 488  
**Frauen:** 227  
**Männer:** 261  
**Teilzeitkräfte:** 161



[www.facebook.com/GWS.Integrative.Betriebe.Salzburg](https://www.facebook.com/GWS.Integrative.Betriebe.Salzburg)  
[www.instagram.com/gws\\_integrative\\_betriebe](https://www.instagram.com/gws_integrative_betriebe)  
[www.linkedin.com/company/geschützte-werkstätten-integrative-betriebe-salzburg-gmbh](https://www.linkedin.com/company/geschützte-werkstätten-integrative-betriebe-salzburg-gmbh)

## MOTIVATION

### Fokus auf Familienfreundlichkeit

Nachhaltiges Unternehmertum bedeutet für uns auch ganz besonders, die Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein ganz zentrales Element, um dem Team langfristig einen **stabilen Arbeitsplatz** zu ermöglichen.

In den letzten Jahren zeigte sich, dass viele Mitarbeitende die Angebote, die durch die Zertifizierung entstanden sind, gerne annehmen und sich dadurch ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhte. Beispielsweise kehren durch das umfangreiche Angebot für werdende Eltern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder

### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebstagesstätte und Ferienbetreuung für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung (Wiedereinstieg nach Babypause, Arbeitszeitreduktion bei Angehörigenpflege, Altersteilzeit, uvm.)
- Umfangreiches Angebot an Unterstützungsmaßnahmen in unterschiedlichen Lebenssituationen (Wiedereingliederungsteilzeit, Eltern-Kind-Büro)

früher zurück an ihren Arbeitsplatz. Auch Bewerberinnen und Bewerber sehen die **familienfreundliche Grundhaltung** des Unternehmens als Beweggrund dafür, in der GWS arbeiten zu wollen. Die **langfristigen, positiven Effekte** auf bestehende und künftige Beschäftigte liegen für uns schon lange auf der Hand. Dies liegt auch der Motivation zugrunde, stetig an dem Thema dranzubleiben und es weiterzuentwickeln.

## BEST PRACTICE

### Zweiwöchige Ferienbetreuung: Das Highlight des Sommers

Ein immer wiederkehrendes Problem für viele berufstätige Eltern stellt die Ferienbetreuung dar. Wir haben daher nach einer Bedarfserhebung ein **firmeninternes Betreuungsangebot** errichtet. Für zwei Wochen im Sommer können die Eltern ihre Kinder mit **zur Arbeit bringen**, wo sie durch Pädagoginnen und Pädagogen ganztags betreut werden.

Dabei wird der Kostenbeitrag so gering wie möglich gehalten und das Mittagessen für die Kinder gänzlich von der GWS bezahlt. 2020 wurde diese Maßnahme zum ersten Mal umgesetzt und 2021 erfolgreich mit 50 % mehr Anmeldungen weitergeführt.

Die Eltern berichten von einer wesentlichen **Stressreduktion**, die sie durch diese zweiwöchige Betreuungsabdeckung erfahren. Insbesondere jene Personen, die wenig bis keine familiäre Unterstützung (z. B. durch Großeltern) in der Kinderbetreuung haben, werden durch dieses Angebot stark entlastet.

# GMS GOURMET GmbH,

## 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten



ZERTIFIKAT seit 2012



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50876-5000  
**E-Mail:** info@gourmet.at  
**Website:** www.gourmet.at  
**Kontakt:** Mag. Renate Berg-Zelko

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 662  
**Frauen:** 318  
**Männer:** 344  
**Teilzeitkräfte:** 169



[www.facebook.com/gourmet.at](https://www.facebook.com/gourmet.at)  
[www.linkedin.com/company/gms-gourmet-gmbh](https://www.linkedin.com/company/gms-gourmet-gmbh)

### MOTIVATION

#### Wir befinden uns auf dem richtigen Weg

Wir sind davon überzeugt, dass der Erfolg eines Unternehmens von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängt. Wir wollen deshalb im Arbeitsalltag Rücksicht auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Herausforderung nehmen und bemühen uns um eine Atmosphäre, in der sich unser Team wohlfühlt. Werte wie gute Führungsarbeit, Partnerschaft, Teamgeist, **gegenseitiger Respekt** und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Teil unserer Grundsätze und werden gemeinsam gelebt. Ein **wichtiger Eckpfeiler** der Unternehmensstrategie ist eine langfristige Personalpolitik.

Dazu gehören Personalentwicklung und Weiterbildung ebenso wie ein Gesundheitsprogramm und die **Sensibilisierung der Führungskräfte** für die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeitenden. Seit 2012 nehmen wir an der Zertifizierung beru-

fundfamilie teil und möchten den Zertifizierungsprozess und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in den kommenden Jahren weiterführen. Die Rückmeldungen der Beschäftigten in den letzten Jahren und auch während des Re-Zertifizierungsprozesses haben uns gezeigt, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden.

### BEST PRACTICE

#### Führungskräfte für Vereinbarkeit sensibilisieren

Führungskräfte-Schulungsprozess leadership@gourmet: Ziel des Programms ist es, alle Führungskräfte in ihren täglichen Herausforderungen und Führungstätigkeiten bestmöglich zu unterstützen und diese unter anderem für Themen der Vereinbarkeit zu sensibilisieren.

Die Inhalte wurden auf mehrere Module aufgeteilt, mit verbindenden Elementen zwischen den Modulen für einen nachhaltigen Lernerfolg. 190 Führungskräfte wurden in 13 Gruppen an insgesamt 86 Schulungstagen geschult. Um die **bereichsübergreifende Zusammenarbeit** im Unternehmen zu stärken, wurden die Gruppen aus Personen unterschiedlichster Arbeitsbereiche zusammengestellt. Außerdem wurden Tools erarbeitet, die allen Führungskräften zur Verfügung stehen. Aufgrund der **positiven Rückmeldungen** der Schulungsteilnehmerinnen und Schulungsteilnehmer und der **spürbaren Verbesserung des Arbeitsklimas** der Mitarbeitenden untereinander sind weitere Module 2022 und in den Folgejahren geplant.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Führungskräfte-Schulungsprozess leadership@gourmet
- Home Office work@home

# GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart  
**Telefon:** +43 (0)2742 867  
**E-Mail:** gw@gw-stpoelten.com  
**Website:** www.gw-stpoelten.com  
**Kontakt:** Mag. (FH) Helga Fischer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 535  
**Frauen:** 196  
**Männer:** 339  
**Teilzeitkräfte:** 112



**f** [www.facebook.com/GW-StPölten-Integrative-Betriebe-GmbH-113925264395828](https://www.facebook.com/GW-StPölten-Integrative-Betriebe-GmbH-113925264395828)  
**ig** [www.instagram.com/gw\\_stpoelten](https://www.instagram.com/gw_stpoelten)  
**in** [www.linkedin.com/company/gw-st-pölten-integrative-betriebe-gmbh](https://www.linkedin.com/company/gw-st-pölten-integrative-betriebe-gmbh)

## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit hat einen neuen Stellenwert

Die GW St. Pölten hat sich 2017 entschlossen, die Zertifizierung zu starten, um die Mitarbeitenden durch eine familienfreundliche Personalpolitik bestmöglich zu unterstützen. Um eine Nachhaltigkeit zu gewährleisten und das Thema Vereinbarkeit wachsen zu lassen, bedarf es der Fortführung im Rahmen der Re-Zertifizierung. Sie gibt eine klare Struktur vor und verlangt die **intensive Auseinandersetzung** mit familienfreundlichen Maßnahmen durch Einbeziehung des Teams.

Der Begriff der Familienfreundlichkeit hat sich in unserem Unternehmen neu definiert. Durch bewusste und gezielte Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit konnten **neue Wege** eingeschlagen werden. Die Beschäftigten beteiligen sich aktiv, wir kommunizieren transparent, einheitlich sowie regelmäßig und versuchen laufend das Bewusstsein und die Sensibilität für das Thema zu schärfen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Pflegeangebote bewusster machen
- Führungsverhalten bewusster mit Vereinbarkeit Familie und Beruf verknüpfen
- Externe Kommunikation der Arbeitgeberattraktivität steigern

Durch die Auszeichnung als familienfreundlicher Arbeitgeber präsentieren wir uns als modernes Unternehmen und steigern durch diese zusätzliche freiwillige Leistung unsere **Attraktivität** gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern. Die Familienfreundlichkeit hat einen **neuen Stellenwert** bekommen. Das Team profitiert durch **aktives Mitwirken**, gezieltes Ansprechen von Bedürfnissen, einen offenen Zugang der Führungskräfte und die laufende Sensibilisierung durch Information und Kommunikation.

## BEST PRACTICE

### Mitarbeiterinterviews: Erfolgsgeschichten unseres Teams

Wir führen seit Anfang der Zertifizierung regelmäßig Interviews mit Beschäftigten durch, welche von Angeboten der Vereinbarkeit Gebrauch machen – wir bezeichnen diese Interviews als die sogenannten „**Erfolgsgeschichten unserer Mitarbeitenden**“. Diese beschäftigen sich also mit sämtlichen familienrelevanten Themen. Hierzu zählen z. B. Väterkarenz, Home Office, Pflegekarenz, individuelles Arbeitszeitmodell usw. Nachzulesen sind diese Interviews in der **Mitarbeiter-Zeitung**, an den Info-Boards, als Blog bzw. News und im **Intranet**.

Wir wollen mit diesen Praxisbeispielen in einfacher Sprache kurze, verständliche und unterstützende Botschaften an das Team geben. Weiters wollen wir mit unserem Mitarbeiter-Interview aufzeigen, was Familienfreundlichkeit bei uns bedeutet und wie vielfältig das Thema sein kann. Wichtig ist uns zu vermitteln, dass **persönliche Anliegen** und Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag Platz haben.

# Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Lamprechtshausener Straße 69,  
5282 Ranshofen  
**Telefon:** +43 (0)7722 891-0  
**E-Mail:** office@hai-aluminium.com  
**Website:** www.hai-aluminium.com  
**Kontakt:** Bettina Bogner

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 710  
**Frauen:** 111  
**Männer:** 592  
**Teilzeitkräfte:** 20  
**Studierende:** 5



[www.facebook.com/Hammereraluminium](https://www.facebook.com/Hammereraluminium)  
[www.instagram.com/hammerer\\_aluminium\\_industries](https://www.instagram.com/hammerer_aluminium_industries)  
[www.linkedin.com/company/hai-hammerer-aluminium-industries-gmbh](https://www.linkedin.com/company/hai-hammerer-aluminium-industries-gmbh)

## MOTIVATION

### Wir wollen unseren Frauenanteil steigern

Das Leben läuft nicht nur geradeaus. Deshalb ermöglichen wir Arbeitsbedingungen, die die **verschiedenen Lebensphasen berücksichtigen**, zusätzlich Zeit für Erholung bieten und den Aspekt der Selbstverwirklichung mit einbeziehen. Speziell die Corona-Zeit hat uns hier doppelt gefordert.

Da wir sehr produktionslastig sind, liegt der Frauenanteil in Österreich in Ranshofen bei 12 %, an den deutschen Standorten in Soest bei 6 % und in Rumänien in Santana bei 10 %. Im Administrationsbereich liegen wir bei 50 %.

Unser Ziel ist es, den Frauenanteil langfristig zu steigern. Daher machte für uns eine erneute Zertifizierung definitiv Sinn. Wir sind uns der Verantwortung in Bezug auf Vereinbarkeit von

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten
- Ferien-Kinderbetreuung
- Gesundheitsmaßnahmen (Sportkurse, Gratis-Eintritt im örtlichen Hallen- und Freibad etc.)

Familie und Beruf bewusst. Aufgrund dessen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Karenz und Elternteilzeit attraktive Beschäftigungsmodelle zur Verfügung. Es werden **diverse Sozialberatungen** als auch die HAI-Kinder-Sommerbetreuung mit einem abwechslungsreichen Programm geboten.

Wir vertreten in einer modernen, globalisierten Welt ein liberales Familienbild und setzen uns für eine **langfristige Steigerung des Frauenanteils** ein. Seit dem Grundzertifikat hat das Thema Familie und Beruf noch mehr an Bedeutung gewonnen. Die Zertifizierung wurde sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Bewerberinnen und Bewerbern sehr positiv bewertet.

## BEST PRACTICE

### Kinder-Ferienbetreuung mit abwechslungsreichem Programm

Eine der ersten Maßnahmen war die Kinder-Ferienbetreuung, welche in Kooperation mit dem Tagesmutterverein ins Leben gerufen wurde. Im ersten Jahr betreuten wir hier neun Kinder. 2021 hat sich die Anzahl auf 27 Kinder gesteigert. Das Resümee der Eltern sowie der Kinder ist überwältigend.

Auch die **Attraktivität als Arbeitgeber** hat sich dadurch sehr gesteigert. Das Wichtigste jedoch ist, dass wir unsere Beschäftigten **entlasten und unterstützen** können, denn knapp zwei Monate Ferienzeit sind für viele Eltern urlaubs- und betreuungstechnisch eine große Herausforderung und Challenge.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Bundesstraße 33, 6551 Pians
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 606 80 1400
<b>E-Mail:</b>	mitarbeiter@handltyrol.at
<b>Website:</b>	www.handltyrol.at
<b>Kontakt:</b>	Gerhard Kreiseder

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	712
<b>Frauen:</b>	261
<b>Männer:</b>	451
<b>Teilzeitkräfte:</b>	104



## MOTIVATION

### Vereinbarkeit führt zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit

Mit der Teilnahme am Zertifikat berufundfamilie wollen wir unsere **familienbewusste Personalpolitik weiter ausbauen**. Bei uns wird ein familienfreundliches Arbeitsumfeld schon lange forciert und laufend erweitert (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, kostenlose Verpflegung in der hauseigenen Kantine, Fahrtkostenzuschuss, **Betriebskindergarten**). Flexibilität, gute Organisation und passende Rahmenbedingungen sind notwendig, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen ihren familiären Verpflichtungen und beruflichen Tätigkeit einen Ausgleich finden.

Die Anforderungen an den Arbeitgeber ändern sich allerdings stetig. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen Wünsche und Anregungen ansprechen und fordern immer mehr Flexibilität. Wir sind für all diese Aufgabenstellungen offen und wollen die Angebote im Rahmen unserer Möglichkeiten optimieren. Dies

trägt zur **Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit** und somit zur positiven Stimmung im Unternehmen bei. Mit der Zertifizierung berufundfamilie werden unsere Angebote nach innen und außen strukturiert kommuniziert. Ob privat, familiär oder gesellschaftlich, wir finden im Einklang mit der beruflichen Tätigkeit und den gegenseitigen Erwartungen eine Lösung.

## BEST PRACTICE

### Familienfreundliche Personalpolitik bringt viele Vorteile

Mit der Inbetriebnahme unseres neuen Werks in Haiming ist die HANDL TYROL Familie in den letzten Jahren gewachsen. Mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeuten neue Herausforderungen. Hinsichtlich einer familienbewussten Personalpolitik hatten wir hier allerdings den Vorteil, dass wir die mit dem Zertifikat berufundfamilie vereinbarten Maßnahmen von Anfang an berücksichtigen konnten.

Durch die **Einbindung unseres Teams** starteten wir Haiming mit **vernünftigen Arbeitszeiten und Pausen**, einheitlichen Urlaubsregelungen und Zeit-Stempelungen, sodass unsere Beschäftigten von Beginn an einen **Ausgleich zwischen familiären Verpflichtungen und beruflicher Tätigkeit** finden konnten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Angebot neuer Arbeitszeitmodelle
- Kommunikation auf allen Ebenen verbessern
- Angebot von weiteren Möglichkeiten und Optimierung in der Personalentwicklung (Speckmeisterei)

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Seeböckgasse 30a, 1160 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 401 99-0  
**E-Mail:** info@hb.at  
**Website:** www.hb.at  
**Kontakt:** Sabine Zech BA MSc

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 2.016  
**Frauen:** 1.586  
**Männer:** 430  
**Teilzeitkräfte:** 1.145



[www.facebook.com/hausderbarmherzigkeit](https://www.facebook.com/hausderbarmherzigkeit)  
[www.instagram.com/hausderbarmherzigkeit](https://www.instagram.com/hausderbarmherzigkeit)  
[www.linkedin.com/company/haus-der-barmherzigkeit](https://www.linkedin.com/company/haus-der-barmherzigkeit)

## MOTIVATION

### Familienunterstützende Benefits kontinuierlich erweitern

Die Familie sehen wir als wichtigen Einflussfaktor, der die Befindlichkeit unseres Teams und somit die tägliche Arbeit beeinflusst. Wir nehmen die Beschäftigten ganzheitlich wahr, genauso wie unsere Bewohnerinnen und Bewohner. Aufgrund unserer **Mitarbeiterstruktur** ist es für uns selbstverständlich, Maßnahmen zu setzen, die die **Familienfreundlichkeit unterstützen**. Dies sehen wir als Grundvoraussetzung, um erfolgreich zu sein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit oder ohne Betreuungspflichten, in Teilzeit oder nicht, tragen zum Erfolg unserer Organisation bei. Seit 2018 ist unser Engagement in diesem Bereich mit dem Zertifikat ausgezeichnet. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, mit der Re-Zertifizierung ein weiteres Zeichen als Arbeitgeber zu setzen und zu zeigen, dass wir uns als Organisation weiterhin diesem Thema widmen und entsprechende Maßnahmen umsetzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Einbettung des Themas in die Employer-Branding-Kampagne
- Ausbau der Kinderbetreuung zu Ferienzeiten
- Kommunikation positiv gelebter Beispiele in Form von Storytelling

In den letzten Jahren konnten wir bereits **viele Aktionen** setzen, die bei unseren Beschäftigten, aber auch extern sehr gut angekommen sind. Diesen Erfolg wollen wir weiterführen.

## BEST PRACTICE

### Recruiting-Kampagne: „Haus der Vielfalt“

Der Pflegeberuf hat einen schwierigen Stellenwert. Gerade das angestaubte Image der Langzeitpflege deckt sich nicht mit der Wirklichkeit und keinesfalls mit unseren Werten. Wir sind eine **innovative, bewegliche Institution**, im Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, aber auch in Bezug auf die Beschäftigten. Das Ziel unserer **Employer-Branding-Kampagne** ist es, das Image der Langzeitpflege zum Positiven zu verändern, unsere Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber ist dabei ein wichtiges Element. Es soll ein modernes wie auch innovatives Bild der Langzeitpflege in den Köpfen der Menschen gefestigt und eine **junge, neue Pflege-Generation** angesprochen werden.

Im Mittelpunkt der ganzheitlichen Kampagne stehen die Mitarbeitenden und die **vielfältigen Entfaltungsmöglichkeiten**, die unter dem Konzeptdach „Haus der Vielfalt“ präsentiert werden. Die Maßnahmen umfassen Print, Digital, Social Media, Event- und Messeauftritte sowie diverse betriebliche Maßnahmen. Die umfassende Kampagne stellt unerwartete Angebote in den Mittelpunkt und kommuniziert zielgruppenspezifisch sowie in **charmanter und untypischer** Form. Das Haus der Barmherzigkeit ist nämlich weit mehr als bloß barmherzig. Es ist auch das Haus des Andreas, der nie ohne Teddy zur Arbeit geht.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Triester Straße 14, 2351 Wiener Neudorf
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2236 867 78
<b>E-Mail:</b>	office@i-tax.at
<b>Website:</b>	www.i-tax.at
<b>Kontakt:</b>	STB Mag. Christian Zeidler

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	17
<b>Frauen:</b>	17
<b>Männer:</b>	0
<b>Teilzeitkräfte:</b>	8



## MOTIVATION

### Umfassende Kommunikation und Evaluierung

Die Entscheidung zur Re-Zertifizierung basiert auf zwei Faktoren. Einerseits ist uns die **Evaluierung der bestehenden Maßnahmen** wichtig. Andererseits wollen wir gemeinsam zukünftige Szenarien zum Ausbau einer familienfreundlichen Unternehmenskultur entwickeln.

Durch eine bewusste Rückschau wurden die bisherigen Maßnahmen einer **kritischen Betrachtung unterzogen** und eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde Bewährtes identifiziert und ins aktuelle Bewusstsein gerückt. Ebenso konnte Neues entdeckt und

### Top-3-Maßnahmen:

- Individuelle Home-Office-Lösungen
- Neustrukturierung Onboarding-Prozess Klientinnen und Klienten
- Gründung Zertifizierung Projektgruppe

ein **neuer Zertifizierungsmaßnahmenplan** im Sinne einer gemeinsamen Zielfindung für die nächsten drei Jahre auf den Weg gebracht werden. Durch das Zertifikat kann der Stellenwert einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmenskontext verstärkt verankert werden.

## BEST PRACTICE

### Arbeitszeit an die individuellen familiären Bedürfnisse angepasst

Die Maßnahme „Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen in Bedürfnisabstimmung innerhalb der Fachabteilungen“ wurde im Zuge der Evaluierung als maßgeblich und von zentraler Bedeutung identifiziert. In den Bereichen Buchhaltung, Personalverrechnung/Arbeitsrecht, Steuerberatung/Bilanzierung und Office Management können nun laufend **individuelle Arbeitszeitvereinbarungen** getroffen werden.

Insbesondere bei geänderten familiären Betreuungsherausforderungen wird laufend mit den betroffenen Beschäftigten Kontakt gehalten. Somit können auch kurzfristig Arbeitszeiten verändert und angepasst werden. In Kombination mit Home Office und einer **umfangreichen Gleitzeitvereinbarung** konnten alle bisherigen zeitlichen familiären Erfordernisse sehr gut geregelt werden.

# Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)



ZERTIFIKAT seit 2015



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Tourismus/Freizeitwirtschaft  
**Adresse:** Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien  
**Telefon:** +43 (0)676 845 65 38 05  
**E-Mail:** claudia.wagner@acv.at  
**Website:** www.acv.at/de  
**Kontakt:** Claudia Wagner

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 110  
**Frauen:** 55  
**Männer:** 45  
**Teilzeitkräfte:** 20  
**Studierende:** 5



## MOTIVATION

### Bessere Vereinbarkeit für unterschiedliche Lebenssituationen

Das Austria Center Vienna ist Österreichs größtes Kongress- und Veranstaltungszentrum. Es ist uns wichtig, dass unser gesamtes Team seine Aufgaben motiviert sowie mit **Einsatz** und Freude ausübt. Denn die **Erfahrung** und das **Wissen** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen ganz wesentlich zur erfolgreichen Durchführung unserer Veranstaltungen bei.

Im Zuge der **Re-Zertifizierung** soll auch auf Beschäftigte, die keine Kinder haben, Rücksicht genommen werden, da diese einen großen Anteil der Belegschaft darstellen. Im Vordergrund steht insbesondere das Thema **Home Office**. Unser zentrales Anliegen ist hierbei, entsprechende Rahmenbedingungen und Regelungen für die Zukunft zu schaffen. Unser Ziel ist eine allgemein hohe **Arbeitgeberattraktivität** sowie die weitere Verbesserung einer **familienbewussten Führungskultur**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Prämienurlaub
- Beibehaltung besonderer Benefits

## BEST PRACTICE

### Vielfältige soziale Aktivitäten

Die Maßnahmen der letzten drei Jahre wurden größtenteils vollständig umgesetzt. Durch die Corona-Situation konnten gemeinsame Aktivitäten nicht abgehalten werden, sind aber für die Zukunft wieder geplant.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern besondere **Benefits**. Dazu zählen z. B. großzügige Weiterbildungsmöglichkeiten und ein Fitnessraum mit modernen Geräten. Auch der steuerfreie **Kinderbetreuungszuschuss** wird weiterhin ausbezahlt.

Darüber hinaus bieten wir mit Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit eine flexible Arbeitszeitgestaltung, während der Karenz ist auch eine geringfügige Beschäftigung möglich.

Eine sehr attraktive Leistung ist schließlich der **Prämienurlaub**. Die erarbeitete Prämie kann ganz oder teilweise in Freizeittage umgewandelt werden.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Kaiserbergstrasse 4, 6341 Ebbs  
**Telefon:** +43 (0)699 120 287 99  
**E-Mail:** office@mode-kink.at  
**Website:** www.mode-kink.at  
**Kontakt:** Andrea Zanier

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 10  
**Frauen:** 10  
**Männer:** 0  
**Teilzeitkräfte:** 6



[www.facebook.com/Mode-KINK-136081549818400](https://www.facebook.com/Mode-KINK-136081549818400)

[www.instagram.com/modekink](https://www.instagram.com/modekink)

## MOTIVATION

### Der Mensch im Mittelpunkt

Durch die Grundzertifizierung wurde eine Dynamik in Bewegung gesetzt, die sich positiv auf das **Betriebsklima** und die **Zusammenarbeit** auswirkte. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größter „Aktivposten“, Empathie und **Wertschätzung** sind entscheidende Faktoren.

Diese Haltung prägte unsere **Kultur** bereits zuvor, wir konnten nun aber noch einen Schritt weiter gehen. Letztendlich beeinflusste dies auch die Wahrnehmung der Kundinnen und Kunden uns gegenüber.

### Top-3-Maßnahmen:

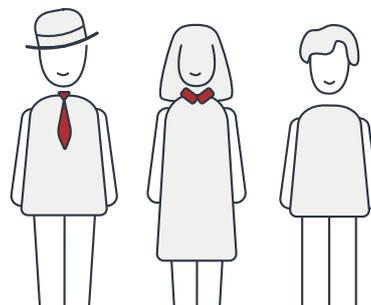
- Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Strategieplanung
- Gemeinsame Events
- Flexiblere Organisation und Planung von Arbeitszeiten

## BEST PRACTICE

### Gemeinsame Zeit führt zusammen

Die Lust, „anders“ zu sein, motiviert uns tagtäglich, nicht nur bei der Liebe zur Mode, die unsere **Passion** ist. Die Menschen stehen bei uns im Vordergrund, in diesem Zusammenhang ist uns auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen.

Als besonders „zusammenführend“ für unser Team haben wir sicherlich unsere gemeinsamen Reisen empfunden. Gemeinsam haben wir auch anderes erlebt, was die Zusammenarbeit positiv stärkt, wie etwa im Team kochen oder **Messen**, die nicht nur als Arbeitsplattformen genutzt werden, sondern auch persönlichen Kontakt vertiefen.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Staig 32, 4690 Schwanenstadt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7673 69 96
<b>E-Mail:</b>	kwg@kwg.at
<b>Website:</b>	www.kwg.at
<b>Kontakt:</b>	Susanne Aschenbrenner

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	40
<b>Frauen:</b>	15
<b>Männer:</b>	25
<b>Teilzeitkräfte:</b>	14



-  [www.facebook.com/KWGStrom](https://www.facebook.com/KWGStrom)
-  [www.instagram.com/kwg.at](https://www.instagram.com/kwg.at)
-  [www.linkedin.com/company/13982177](https://www.linkedin.com/company/13982177)

## MOTIVATION

### Weiterentwicklung familienbewusster Maßnahmen

Der regionale Energieversorger KWG mit Sitz in Schwanenstadt ist bekannt für seine Familienfreundlichkeit. Genau aus diesem Grund ist es uns ein **großes Anliegen**, uns darauf zu fokussieren, bestmögliche Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Daher entschlossen wir uns bereits im Jahr 2018 für die Zertifizierung. Die Re-Zertifizierung war eine **logische Konsequenz**, nachdem die Maßnahmen aus 2018 umgesetzt und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen wurden. Seit 2018 wurden Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, eine Ferienbetreuung für Kinder und Enkelkinder der Beschäftigten und Funktionäre, aber auch ein Wäscheservice für die Arbeitskleidung umgesetzt, um nur einige zu nennen. Familienfreundlichkeit ist für uns ein wichtiges Anliegen, das **sehr ernst genommen** und gelebt wird.

### Top-3-Maßnahmen:

- KWG Ferienspaß für Kinder und Enkelkinder von Mitarbeitenden und Funktionären - Ausweitung auf Oster-, Herbst- und Semesterferien
- Telefonfreie Stunde im KWG Kundencenter
- Schaffung von Energie- und Motivationszonen für Beschäftigte

## BEST PRACTICE

### Flexiblere Arbeitszeitgestaltung entwickeln

Flexibles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten sind bei KWG nicht neu. Bereits im Juni 2018 haben wir ein Projekt zu **flexibler Arbeitszeitgestaltung** gestartet. Damals wurde unter den Kolleginnen und Kollegen eine Umfrage durchgeführt, in der sich jeder sein bevorzugtes Arbeitszeitmodell wünschen konnte. Im Moment betreiben wir bei 40 Mitarbeitenden **29 verschiedene Arbeitszeitmodelle**. Am 1. September starteten wir eine **dreimonatige Testphase** zur Vier-Tage-Woche, bei der rund 40 % der für eine Teilnahme grundsätzlich in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen mitmachten. Angeboten wurden unterschiedliche Modelle, wobei 60 % das Modell 1 (Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden auf vier Tage verteilt bei gleichem Gehalt) und 40 % das Modell 3 (Wochenarbeitszeit 33,5 Stunden, d. h. minus 13 %, auf vier Tage verteilt bei 6,5 % weniger Gehalt) gewählt haben. Die Erfolgsmessung erfolgte unter anderem durch die Anzahl der Überstunden sowie durch Mitarbeiter- und Kundenbefragungen. Die Bewertungen waren durch und durch positiv, sodass wir uns entschlossen haben, die Vier-Tage Woche als **fixen Bestandteil** im Unternehmen zu integrieren.

Bereits vor der Pandemie haben wir Home Office genutzt. Bei der Re-Zertifizierung haben wir den Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ gewählt und eine **interne Home Office-Richtlinie** ausgearbeitet. Aktuell haben 17 Kolleginnen und Kollegen eine Home Office-Vereinbarung abgeschlossen.

ZERTIFIKAT seit 2011



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Dornbacherstr. 20-30, 1170 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 400 88 93 05  
**E-Mail:** julia.montzka@khgh.at  
**Website:** www.khgh.at  
**Kontakt:** Mag. (FH) Julia Montzka

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 731  
**Frauen:** 542  
**Männer:** 189  
**Teilzeitkräfte:** 267



 [www.facebook.com/khgh.at](https://www.facebook.com/khgh.at)  
 [www.instagram.com/goettlicher\\_heiland\\_kh](https://www.instagram.com/goettlicher_heiland_kh)  
 [www.linkedin.com/company/krankenhaus-goettlicher-heiland-gmbh](https://www.linkedin.com/company/krankenhaus-goettlicher-heiland-gmbh)

## MOTIVATION

### Wir sind am richtigen Weg

Gerade im Gesundheitswesen ist eine ausgewogene Work-Life-Balance notwendig, um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten und rekrutieren zu können. Es geht darum, **Belastungsfaktoren zu reduzieren** und flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir sind stolz darauf, dass wir nun schon seit 2011 das staatliche Gütezeichen halten und in den vergangenen zehn Jahren bereits viele Maßnahmen erfolgreich umsetzen konnten. Es war und ist für uns von großer Bedeutung, auf die **individuellen Bedürfnisse und Anliegen** unserer Teams zu achten und diese zu berücksichtigen. Um den **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** weiter voranzutreiben, haben wir uns für die Re-Zertifizierung entschieden. Das Zertifikat ist für uns eine klare Grundhaltung, die unsere Werte ergänzt. Dieses Selbstverständnis möchten wir nach innen und außen sichtbar machen. Eine kürzlich durchgeführte Mitarbeiter-

befragung hat uns bestätigt, dass wir, trotz der herausfordernden Pandemiesituation, auf dem richtigen Weg sind. Knapp 90 % unserer Beschäftigten arbeiten gerne bei uns im Haus und fühlen sich respektvoll behandelt. Dies zeigt sich auch an der stabil niedrigen Fluktuationsrate. Um den **Fokus auf die wesentlichen Punkte** aus der Zertifizierung zu haben, wurde ein Projektteam mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Berufsgruppen ins Leben gerufen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten an der laufenden Umsetzung und Weiterentwicklung der geplanten Maßnahmen und stimmen den Fortschritt stetig mit der Geschäftsleitung ab.

## BEST PRACTICE

### Innerbetriebliches Schulungsangebot für Führungskräfte

Um die familienfreundliche Führungskultur in unserem Haus zu stärken, haben wir im vergangenen Jahr eine eigene Seminarreihe im **innerbetrieblichen Fortbildungsprogramm**, speziell für Führungskräfte, entwickelt. Im Rahmen dieser Schulungsangebote werden Führungskräfte durch HR zu Themen wie Arbeitsrecht, Arbeitszeitgestaltung, Karenzmodelle sowie Wiedereinstieg in den Beruf geschult. Darüber hinaus stehen die Leiterin des Personalmanagements sowie ihr Team jederzeit für **individuelle Beratungsgespräche** und Fragen der Führungskräfte und Beschäftigten zur Verfügung. Das wirkt sich auch positiv auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Immer wieder hören wir, wie sehr sie gerade die rasche und unbürokratische Umsetzung von individuellen Wünschen (Reduktion der Arbeitszeit, Elter-, Bildungs-, Pflegekarenz etc.) schätzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Individuelle und flexible Angebote im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung
- Ausbau der familienorientierten Führungs- und Organisationskultur
- Erhebung und Bewertung von mobilen Arbeitsprozessen

ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Business Park 4, 8200 Gleisdorf  
**Telefon:** +43 (0)3112 46 78  
**E-Mail:** kanzlei@lafer-partner.at  
**Website:** www.lafer-partner.at  
**Kontakt:** MMag. Werner Lafer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 32  
**Frauen:** 28  
**Männer:** 4  
**Teilzeitkräfte:** 17  
**Studierende:** 3



 [www.facebook.com/lafer.partner](https://www.facebook.com/lafer.partner)

## MOTIVATION

### Mehrwert durch gelebte familienorientierte Unternehmenskultur

Lafer+Partner will im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie ein sichtbares Zeichen in Richtung soziales Arbeitsumfeld für aktive und zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen. Der Zertifizierungsprozess verlangt ein bewusstes Zeitnehmen, um Verbesserungsmaßnahmen gemeinsam als Team zu entwickeln und umzusetzen.

Permanente Bestrebungen zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf führten zu einer **objektiv angenehmen Atmosphäre** im Arbeitsalltag, die neben Mitarbeitenden auch Kundinnen und Kunden begleitet, die mit dem Unternehmen in Kontakt treten. **Lebensphasengerechte Teilzeitvereinbarungen**, hausei-

gene Kinderbetreuung, gesunde Vor-Ort-Verpflegung, Verfügbarkeit von E-Autos und vieles mehr: Wir stiften Mehrwert durch **gelebte familienorientierte Unternehmenskultur** und tragen damit ein Stück zur sozialen Verantwortung im unmittelbaren Wirkungsbereich bei.

## BEST PRACTICE

### Soziale Nähe trotz physischer Distanz

Als attraktiver Arbeitgeber und getragen von einer sozialen Unternehmensphilosophie gelang es uns, im herausfordernden zweiten Jahr der Corona-Pandemie als gesamtes Team enger zusammenzuwachsen – größtenteils trotz physischer Distanz.

Die **kollaborative Teilnahme** aller bei der Konzeption firmeninterner Home Office-Regelungen führte zum **bestmöglichen Ergebnis** für das gesamte Team. Erst durch die **gemeinsame Ausarbeitung** wurden beispielsweise wöchentliche digitale Jour-Fixes kombiniert mit Schulungseinheiten in Kleingruppen etabliert oder eingehende persönliche Mitarbeitergespräche je Halbjahr integriert. Wenn es die Umstände erlaubten, wurde zudem bewusst Raum und Zeit für persönliche Begegnungen geschaffen.

Wanderausflüge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Sommerfest und ein **mehrtägiger Betriebsausflug** nach Triest kombiniert mit den verbesserten Bedingungen im digitalen Arbeitsalltag spiegeln die Wertschätzung für jedes einzelne Teammitglied wider. Zudem bildet diese Wertschätzung das Fundament für ein ausgezeichnetes Betriebsklima.

### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebseigene Tagesmutter in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz, somit während der Arbeitszeit erreichbar
- Nutzung von E-Autos wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht
- Weiterbildungsaktivitäten und Trainings



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Alpenstrasse 173, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)6626 196 0  
**E-Mail:** maco@maco.eu  
**Website:** www.maco.eu  
**Kontakt:** Claudia Kopp

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.518  
**Frauen:** 514  
**Männer:** 1.004  
**Teilzeitkräfte:** 122



[www.facebook.com/MACO.Beschlaege](https://www.facebook.com/MACO.Beschlaege)  
[www.instagram.com/lehre\\_bei\\_maco](https://www.instagram.com/lehre_bei_maco)  
[www.linkedin.com/company/mayer-&-co-beschl-ge-gmbh](https://www.linkedin.com/company/mayer-&-co-beschl-ge-gmbh)

## MOTIVATION

### Anstatt „entweder-oder“ bieten wir „sowohl als auch“!

Durch den Start des Zertifizierungsprozesses haben wir begonnen, uns mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinanderzusetzen. Mit Erstaunen haben wir erkannt, dass wir für die Mitarbeitenden bereits einiges im Angebot hatten. Der Prozess der Re-Zertifizierung nach drei Jahren hat die Themen weiter angetrieben: Die **Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wurde noch einmal breiter und gleichzeitig feiner ausdifferenziert.

Wir wollen unsere Beschäftigten in ihrer Ganzheit sehen und sie nicht vor die Wahl von Beruf oder Familie stellen. Die Fokussierung auf familienorientierte Rahmenbedingungen ermöglicht unseren Mitarbeitenden, sich sowohl für einen anspruchsvollen Beruf als auch für eine erfüllende Familie entscheiden zu können. Immer öfter wird von Bewerberinnen und Bewerbern bereits in ersten Runden von Recruiting-Verfahren nach familienunterstüt-

### Top-3-Maßnahmen:

- Informieren zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Sensibilisierung zum Thema Generationenunterschiede
- Schwerpunkt im Intranet auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

zenden Benefits gefragt. Wir punkten mit unseren gut durchdachten Maßnahmen. Damit verschaffen wir uns einen **Wettbewerbsvorteil** am Arbeitsmarkt!

## BEST PRACTICE

### Was nicht sichtbar ist, wird nicht genutzt!

Unsere Devise lautete: Wir schaffen bei unseren Mitarbeitenden das Bewusstsein für die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu nutzten wir alle periodisch wiederkehrenden Formate im Unternehmen. Durch die **Transparenz** konnte das bereits bestehende Angebot bei der Planung des Familienlebens mitbedacht werden. Die Wünsche konnten bei Bedarf proaktiv an die Führungskraft kommuniziert werden. In unserem neu entwickelten Leitfaden für das jährliche Mitarbeitergespräch hat die Anleitung zum Dialog über die Vereinbarkeit einen prominenten Platz gefunden. Des Weiteren haben wir Fragen zur Bekanntheit der Angebote in unserer **jährlichen Mitarbeiterbefragung** platziert. Auf diese Art schaffen wir Bewusstsein sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Führungskräften.

Bei der Neugestaltung unserer Website war es uns wichtig, unsere Angebote in einem eigenen Register zu definieren und bekannt zu machen. In jeder Ausgabe unserer **Mitarbeiterzeitschrift MINT** widmen wir dem Thema Familie und Beruf einen Artikel. Ob Erfahrungsberichte von Mitarbeitenden aus Karenzzeiten oder Fotos der Mitarbeiter-Babys, die das Karenzgeschenk ausführen: Begeisterung bei Leserinnen und Lesern ist uns sicher!

# MAGS Werbetechnik - Markus Gerstgrasser



magswerbetechnik

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Stampfle 173b, 6500 Stanz bei Landeck
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5442 62 56 60
<b>E-Mail:</b>	firma@mags-beschriftungen.at
<b>Website:</b>	www.mags-beschriftungen.at
<b>Kontakt:</b>	Mst. Markus Gerstgrasser

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	10
<b>Frauen:</b>	9
<b>Männer:</b>	1
<b>Teilzeitkräfte:</b>	1



 [www.facebook.com/Mags.Beschriftungen](https://www.facebook.com/Mags.Beschriftungen)  
 [www.instagram.com/mags.werbetechnik](https://www.instagram.com/mags.werbetechnik)

## MOTIVATION

### Wir sind eine Familie

Ein Ziel der Zertifizierung ist es, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima in unserem Betrieb weiter auszubauen und noch mehr zu festigen. Ein Team kann nur dann richtig gut (miteinander) arbeiten, wenn das Klima untereinander stimmt und sich jede und jeder an ihrem/seinem Arbeitsplatz wohlfühlt. Wir verstehen uns als eine Art Familie, da wir einen sehr großen Teil unserer Zeit miteinander verbringen.

Darum stand es für uns außer Frage, wieder am Zertifizierungsprozess teilzunehmen, um dieses Gefühl noch weiter zu verstärken. Da Familie für uns aber nicht nur die Eltern, die Partnerin oder der Partner und die eigenen Kinder bedeutet, wollen wir auch ein offener Betrieb für Freundinnen und Freunde, Ver-

wandte, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und Lieferanten sein. Unser Unternehmen soll ein **Ort zum Wohlfühlen und Austauschen** sein, wo sich jede und jeder gleichermaßen willkommen fühlt.

Zusätzlich wollen wir mit der Zertifizierung ein **positives Vorbild** für andere Unternehmen sein und zeigen, wie wichtig Familienfreundlichkeit innerhalb eines Betriebes ist. Das Zertifikat wertet unser Unternehmen extern und intern immens auf und sorgt auch für ein **besseres Gefühl** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander und dem Unternehmen gegenüber.

## BEST PRACTICE

### Bewusstsein für gesunde Lebensmittel und Getränke schaffen

Da wir ein sehr junges Team sind, war es in der Vergangenheit sehr naheliegend, morgens vor Arbeitsbeginn sich mit einem Energydrink aufzumuntern. Auch das tägliche Mittagessen bestand eher aus Fast Food oder schnellem Imbiss. Durch eine externe Referentin zum **Thema Gesundheit und Ernährung** wurde das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv beeinflusst.

Dies hat nun zur Folge, dass fast keine Energydrinks und Fast Food gekauft werden, sondern frisches Obst und Gemüse. Dadurch wird auch öfters mittags in der Firmenküche **gemeinsam gekocht und gegessen**, was das **Teambuilding** noch stärker beeinflusst. Solche gesunden Einkäufe werden von der Firmenleitung auch finanziell unterstützt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung der Vier-Tage-Arbeitswoche von Frühjahr bis Herbst
- Zugangsmöglichkeiten über Computer von Zuhause aus
- Persönliche Entwicklungs- und Bildungspläne für alle Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 88 03 2  
**E-Mail:** office@nrz.at  
**Website:** www.nrz.at  
**Kontakt:** Irene Harrer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 233  
**Frauen:** 183  
**Männer:** 50  
**Teilzeitkräfte:** 115



## MOTIVATION

### Unterstützung gerade in herausfordernden Zeiten

Durch die 1. Zertifizierung konnten wir einerseits die bereits vorhandenen Benefits unseres Unternehmens bewusster machen, andererseits wurden wir auf ein paar Themen mit **Handlungsbedarf** aufmerksam. Wir sind ein Unternehmen im Gesundheitsbereich, bei dem sich die Arbeit gerade in der aktuellen Zeit als sehr kräfteraubend gestaltet. Um unsere wertvollen Beschäftigten halten zu können, muss auf deren Wohl sowie auf eine gute **Balance** zwischen Privat- und Berufsleben geachtet werden.

Dies wurde auch im **Recruiting** immer offensichtlicher. Bewerberinnen und Bewerber nehmen **Benefits** aufmerksam und erfreut wahr, die dazu beitragen, dass unsere Beschäftigten unter Rücksichtnahme auf die private Situation gerne und motiviert ihre Arbeit leisten können. Aus diesem Grund ist uns z. B. die Gestaltung des Benefits-Folders sehr wichtig.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gestaltung Benefits-Folder
- Verstärkter Fokus auf Generationenmanagement
- Sensibilisierungsarbeit zum Thema „Mentale Gesundheit“

## BEST PRACTICE

### Niederschwelliger Austausch mit Führungskräften

In unserer ersten Zielvereinbarung hatten wir uns den Punkt „Führungskräfte-Austausch“ vorgenommen. Das Ziel war die **Förderung der Kommunikation** zu sämtlichen Themen rund um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben über alle hierarchischen Grenzen hinweg (vertikale und horizontale Führungsebenen).

Wir haben diese Maßnahme in Form eines **Führungskräfte-Treffens** umgesetzt. Zwei Mal jährlich wurden solche Termine organisiert – einmal vor Dienstbeginn als Führungskräfte-Frühstück, einmal nachmittags als Führungskräfte-Café, damit möglichst viele Beschäftigte trotz fixer Dienstzeiten in der Pflege Gelegenheit hatten, daran teilzunehmen.

Dieses Angebot wurde zahlreich angenommen, der Austausch war rege und auch informativ für die Führungskräfte, die so von der einen oder anderen privaten Situation im Team hörten. Durch Corona und die dazugehörigen Maßnahmen mussten wir diese Treffen leider aussetzen, sie werden aber unter entsprechenden **Schutzmaßnahmen** heuer wieder aufgenommen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2252 606 0
<b>E-Mail:</b>	info@novomatic.com
<b>Website:</b>	www.novomatic.com
<b>Kontakt:</b>	Dr. Klaus Niedl

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	1.029
<b>Frauen:</b>	321
<b>Männer:</b>	708
<b>Teilzeitkräfte:</b>	109



 [www.facebook.com/NOVOMATICat](https://www.facebook.com/NOVOMATICat)  
 [www.linkedin.com/company/novomatic/mycompany](https://www.linkedin.com/company/novomatic/mycompany)

## MOTIVATION

### Vielfältige Maßnahmen mit hohem Rückhalt im Unternehmen

Für NOVOMATIC war es wichtig, mit einer Re-Zertifizierung zu dokumentieren, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für uns einen hohen Stellenwert hat, dem wir auch darüber hinaus Maßnahmen widmen.

Zu Beginn haben wir bereits angebotene Maßnahmen zusammengefasst sowie evaluiert und daraus zwölf **Handlungsfelder** abgeleitet. Der intensive Zertifizierungsprozess und die Ableitung der Maßnahmen sowie deren regelmäßige **Evaluierung** unterstützen uns dabei, immer wieder auf neue Ideen zu kommen.

Er verstärkt außerdem die **Motivation**, die bestehenden Maßnahmen fortzusetzen und zu verbessern. Die aktuellen Eindrücke und Erfahrungen unseres Auditors helfen dabei, Schwerpunkte

zu definieren und umzusetzen. Das Zertifikat berufundfamilie wird mit Stolz auf unseren Sujets bzw. bei Stellenausschreibungen verwendet. Wir merken, dass das Thema bei Bewerbungen relevant ist und z. B. Home Office für viele nicht mehr wegzudenken ist. Das erlangte **Zusatzzertifikat** „Mobiles Arbeiten/Home Office“ wird sich daher auf die Attraktivität als Arbeitgeber positiv auswirken.

Wir sehen, dass unsere Beschäftigten mit den Maßnahmen zufrieden sind, da sie aktiv nachfragen (z. B. Kinderbetreuungsgutscheine) und Angebote in Anspruch nehmen (z. B. Mitnahme von Essen aus unserer Kantine).

## BEST PRACTICE

### Von der Ferien- zur Ganzjahresbetreuung

Im Jahr 2015 gelang NOVOMATIC erstmals die Grundzertifizierung beim Zertifikat berufundfamilie. Eine der Maßnahmen, die über die Jahre besonders **großen Zuspruch** erfahren hat, ist die geförderte Ferienbetreuung während der Sommermonate. Dieses Angebot wurde daher ausgeweitet und wird nun als ganzjährige **Kinderbetreuung** angeboten.

Eine weitere Maßnahme aus den zwölf Handlungsfeldern ist die im Jahr 2016 ins Leben gerufene NOVOSilverFamily, die Community der pensionierten Mitarbeitenden. Eine im Frühjahr 2020 ausgerollte Maßnahme ist unsere Unternehmensrichtlinie zum Thema **Home Office**, die Beschäftigten ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn es die Funktion erlaubt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erstellung einer umfassenden Unternehmensrichtlinie Telearbeit in Form von Home Office
- Ganzjährige, geförderte Kinderbetreuung seit 2016
- NOVOSilverFamily (laufendes Pensionistennetzwerk) und NOVOMoms&Dads (Karenziertennetzwerk)

# NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich | GARANTA Versicherungs-AG Österreich



ZERTIFIKAT seit 2009



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Moserstr. 33, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)5 044 87  
**E-Mail:** office@nuernberger.at  
**Website:** www.nuernberger.at; www.garanta.at  
**Kontakt:** Mag. Martina Emhofer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 437  
**Frauen:** 304  
**Männer:** 133  
**Teilzeitkräfte:** 312



## MOTIVATION

### Hohe soziale Verantwortung

Es ist nicht immer leicht, Familie und Arbeit in **Einklang** zu bringen. Als Unternehmen mit hoher sozialer Verantwortung unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim **Balanceakt** zwischen Privatem und Beruflichem in den verschiedensten **Lebensphasen** und -bereichen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erarbeitung und Umsetzung von Regelungen und Kriterien zum Homeoffice
- Familienfreundliche Arbeitszeiten, Entfall der Kernarbeitszeit
- Freizeit-, Kultur- und Gesundheitsangebote

## BEST PRACTICE

### Nachhaltige Maßnahmen

Ausschlaggebend für die Zertifizierung war eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen, wie die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch den Auf- und Ausbau gesundheitsbezogener Veranstaltungen und **familienfreundliche Arbeitszeiten** (mehr als 30 verschiedene Teilzeitmodellvarianten).

Weiters bemühen wir uns, **karenzierte Beschäftigte** in die Informationsmaßnahmen einzubinden oder das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im jährlichen **Mitarbeitergespräch** aktiv anzusprechen.

Die erneute **Re-Zertifizierung** ist ein Beleg dafür, wie sehr uns eine familienfreundliche Personalpolitik am Herzen liegt. Sie zeigt, dass wir uns **langfristig** mit dem Thema auseinandersetzen und es bei allen wichtigen Entscheidungen berücksichtigt.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Transport/Verkehr  
**Adresse:** Baumgasse 129, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 711 99 0  
**E-Mail:** kontakt@oeamtc.at  
**Website:** www.oeamtc.at  
**Kontakt:** Nicole Puschmann, MA

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.764  
**Frauen:** 672  
**Männer:** 1.092  
**Teilzeitkräfte:** 564



 [www.facebook.com/OEAMTC](https://www.facebook.com/OEAMTC)  
 [www.instagram.com/oeamtc](https://www.instagram.com/oeamtc)  
 [www.linkedin.com/company/-amtc](https://www.linkedin.com/company/-amtc)

## MOTIVATION

### Familienorientierter Arbeitgeber

Voller Einsatz für Menschen und Mobilität – das verspricht der ÖAMTC seinen Mitgliedern. Ein verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber wollen wir auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein **familienfreundliches Umfeld** sind dabei wesentliche Faktoren, die wir durch konkrete Maßnahmen fördern. Der Zertifizierungsprozess hilft uns dabei, in strukturierter Weise regelmäßig unsere umgesetzten und zukünftig geplanten Aktivitäten zu betrachten und zu evaluieren und auch die Sicht unserer Beschäftigten miteinzubeziehen. Wir bieten **zahlreiche Angebote**, um berufliches Weiterkommen sowie die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten zu erleichtern – von Führung in Teilzeit, mobilem Arbeiten, gratis Kinderbetreuung an schulfreien Tagen bis zu **internen Aus- und Weiterbildungsprogrammen**, die Eltern auch während der Karenz und Elternteilzeit zur Verfügung stehen. Von den Maßnahmen zur

besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren nicht nur bestehende Beschäftigte. Auch die Attraktivität als Arbeitgeber wird bei potenziellen zukünftigen Gelben Engeln gesteigert. Wir haben 2021 in der erstmals durchgeführten **Studie „Österreichs beste Arbeitgeber“** den **1. Platz** im Gesamtranking erreicht.

## BEST PRACTICE

### Betreuungsmöglichkeiten: Den Kindern gefällt's!

Seit der Grundzertifizierung 2012 gibt es zahlreiche Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt und weiterentwickelt werden. Im Rahmen der ersten Zertifizierung wurde eine **Bedarfserhebung** unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, die den Wunsch nach dem Angebot einer Kinderbetreuung zum Ergebnis hatte. Daraus abgeleitet wurde ein **Betreuungsangebot an Fenstertagen und Schulfreiertagen**. Das Programm an diesen Tagen war abwechslungsreich und wurde laufend weiterentwickelt: Von tiergestützten Wanderungen über hautnahes Erleben des ÖAMTC Christophorus über Besuche bei Kooperationspartnern bis zu Spielangeboten an einzelnen Stützpunkten gab es **viele verschiedene Aktivitäten** für die Kinder unserer Beschäftigten. Mittlerweile wurde das Angebot erweitert, sodass seit letztem Jahr **wochenweise Ferienbetreuung** am Stützpunkt Erdberg angeboten wird. Dabei erleben die Kinder das Abenteuer Nothilfe sowie die Welt der Mobilität in sämtlichen Facetten bzw. können im Rahmen der Mobilitätswoche sogar die **Fahrradführerschein-Prüfung** ablegen. Auch bei diesem Angebot wird entsprechend der **Feedbacks** nachgeschärft, um das Programm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Kinder noch attraktiver zu machen. Aber das Wichtigste: Den Kindern gefällt's!

### Top-3-Maßnahmen:

- Ermöglichung von Führung in Teilzeit (ab 24 Stunden)
- Mobiles Arbeiten (Home Office und Remoteoffice, abhängig von der Tätigkeit)
- Kinderbetreuung an bestimmten schulfreien Tagen bzw. Wochen



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Strauchgasse 1-3, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)5 31 27-0  
**E-Mail:** info@oekb.at  
**Website:** www.oekb.at  
**Kontakt:** Dr. Martina Ganzera-Veraszto

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 525  
**Frauen:** 292  
**Männer:** 233  
**Teilzeitkräfte:** 134



[www.linkedin.com/company/oesterreichische-kontrollbank-ag](https://www.linkedin.com/company/oesterreichische-kontrollbank-ag)

## MOTIVATION

### Beschäftigte bei der Weiterentwicklung einbeziehen

Wir haben schon früh erkannt: Unsere Mitarbeitenden sind besonders zufrieden und motiviert, wenn wir auch auf ihre **privaten Bedürfnisse eingehen**. Daher gestalten wir die Rahmenbedingungen für die Arbeit so, dass Privatleben und Beruf gut zu vereinbaren sind. Unser Angebot reicht von **Unterstützung bei der Kinderbetreuung** über Home Office und passende Arbeitszeitmodelle bis zu unterstützenden Maßnahmen für Gesundheit und besondere Lebenssituationen.

Die Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie unterstützt uns dabei, die Arbeitswelt stetig und zielorientiert weiterzuentwickeln. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen wir dabei selbstverständlich aktiv ein. Der durch das Zertifikat **erleichterte strukturierte Dialog** hat bereits zu einer Reihe konkreter Maßnahmen geführt, durch die Privatleben und Beruf noch besser vereinbar sind.

### Top-3-Maßnahmen:

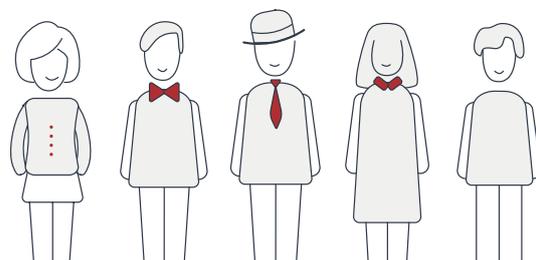
- Kinderbetreuungsgutscheine
- E-academy für ortsunabhängiges Lernen
- Weitere Flexibilisierung Arbeitszeit und Arbeitsort

## BEST PRACTICE

### Rahmenbedingungen für individuelle Bedürfnisse schaffen

Mitarbeitende wünschen immer mehr eine **weitgehende Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort**. Deshalb setzen wir seit Jahren neue und zusätzliche Maßnahmen um: **verschiedene Gleitzeit- und Teilzeitmodelle**, Gleitzeit ohne Kernzeit, Home Office.

Die Diversität bei unseren Beschäftigten erfordert das Eingehen auf die Bedürfnisse verschiedenster Gruppen wie z. B. junge Eltern, Pflegende von Angehörigen, berufsbegleitend Studierende. Wir bieten bzw. fördern Elternkarenz, Papamonat, studienbegleitende Teilzeitarbeit, Sabbatical, Auszeitenmanagement, **Bildungskarenzen** und **Bildungsteilzeit**, verschiedene Modelle von Altersteilzeiten. Des Weiteren unterstützen wir, dass Elternteilzeiten immer stärker von Vätern nachgefragt werden.



ZERTIFIKAT seit 2012



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Otto Wagner Platz 3, 1090 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 404 20 76 20  
**E-Mail:** andreas.furm-hazivar@oenb.at  
**Website:** www.oenb.at  
**Kontakt:** Andreas Furm-Hazivar

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.208  
**Frauen:** 486  
**Männer:** 722  
**Teilzeitkräfte:** 237



[www.instagram.com/nationalbank\\_oesterreich](https://www.instagram.com/nationalbank_oesterreich)  
 [www.linkedin.com/company/oesterreichische-nationalbank](https://www.linkedin.com/company/oesterreichische-nationalbank)

## MOTIVATION

### Familienbewusste Unternehmenskultur

Die Zertifizierung stärkt die Position der OeNB als **attraktive Arbeitgeberin** und bietet einen guten Rahmen, eine familienbewusste Unternehmenskultur zu entwickeln. Sie begünstigt den unternehmensinternen Prozess, in dem das vorhandene Angebot evaluiert wird. Darauf aufbauend werden Ziele und Maßnahmen zur **Weiterentwicklung** verbindlich definiert und anschließend umgesetzt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns kein Schlagwort – wir arbeiten bewusst und kontinuierlich daran!

In der letzten Zertifizierungsperiode wurden wieder zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Hierzu zählen beispielsweise die Verbesserung der Meetingkultur mit dem Fokus auf famili-

enfreundlichere **Arbeitszeiten**, der Ausbau der **Feriencamps**, die Verbesserung von Möglichkeiten zur Angehörigenpflege sowie die Etablierung eines **Vereinbarkeits-Seminars** für berufstätige Eltern.

## BEST PRACTICE

### Spannende Ferienbetreuung im Sommer

Sommerferien bedeuten für viele Familien mit schulpflichtigen Kindern eine betreuungsintensive Herausforderung. Mit dem Ziel, Eltern in dieser Zeit bestmöglich zu unterstützen, bietet die OeNB seit dem Jahr 2018 – mit starker Unterstützung des OeNB-Managements – **Feriencamps** an. In Kooperation mit externen Anbietern findet im Sommer über fünf Wochen hinweg ein sowohl **edukatives als auch unterhaltsames Programm** statt.

Die OeNB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter haben von Beginn an diese Feriencamps stark genützt. Egal ob Abenteuer-, Sport-, Programmier- oder Englischkurs, die angebotenen Aktivitäten werden stets stark nachgefragt. Darüber hinaus werden ein **Bustransfer** von der OeNB zum Veranstaltungsort und finanzielle Unterstützung angeboten. Es entspricht der Philosophie der OeNB als Arbeitgeberin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig zu steigern und mit der Ferienbetreuung wird dazu beigetragen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützungsangebote zum hybriden Führen und zum Gestalten von virtuellen sowie hybriden Meetings
- Konzeption eines Mentoring-Programmes speziell für Mitarbeitende nach der Karenz
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeitenden

# OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Blumauerstraße 46, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 70 08 68  
**E-Mail:** office@ooewohnbau.at  
**Website:** www.ooewohnbau.at  
**Kontakt:** Mag. Rainer Barth, BA MA MBA

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 169  
**Frauen:** 107  
**Männer:** 62  
**Teilzeitkräfte:** 63



 [www.facebook.com/ooewohnbau](https://www.facebook.com/ooewohnbau)  
 [www.instagram.com/ooewohnbau](https://www.instagram.com/ooewohnbau)

## MOTIVATION

### Positive Unternehmenskultur durch motiviertes Team

Es ist unser Anliegen, durch die Re-Zertifizierung unseren eingeschlagenen Weg als familienfreundlicher Arbeitgeber fortzusetzen und somit die **Rahmenbedingungen** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ständig zu beleuchten, zu evaluieren bzw. zu erweitern.

Wir sehen eine ausgewogene **Balance** zwischen Privat- und Berufsleben als unbedingte Voraussetzung für langfristige, zufriedene, gesunde Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und möchten dadurch auf uns als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam machen.

### Top-3-Maßnahmen:

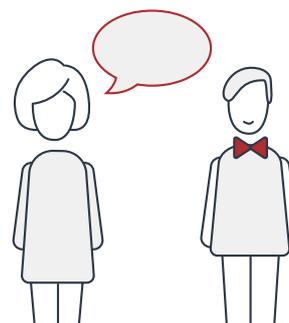
- Mobiles bzw. hybrides Arbeiten zur Optimierung des Tagesablaufes (inkl. Spielregeln, Zeiterfassungs-App, Weiterbildungen etc.)
- Führungskräfte-Feedback
- Einführung Exit-Gespräche

## BEST PRACTICE

### Home Office – vom Randthema zum Modell für alle

Durch die Corona-Krise rückte das bisherige Randthema Home Office bei der OÖ Wohnbau in den Mittelpunkt der geplanten Maßnahmen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten kurzfristig sogenannte „**Notfallpakete**“ – eine technische Ausstattung für den Heimarbeitsplatz.

Um in späterer Folge auch einen rechtlich sicheren Hintergrund für den Home-Office-Einsatz gewährleisten zu können, wurde eine eigene **Vereinbarung** erstellt, die es jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ermöglicht, einen Teil des Arbeitseinsatzes zuhause zu absolvieren.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Speisinger Straße 109, 1130 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 801 82-1767
<b>E-Mail:</b>	sabine.jelleschitz@oss.at
<b>Website:</b>	www.oss.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Sabine Jelleschitz

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	803
<b>Frauen:</b>	543
<b>Männer:</b>	260
<b>Teilzeitkräfte:</b>	360



## MOTIVATION

### Wichtiger Faktor beim Employer Branding

Wir möchten unsere Position als **attraktiver Arbeitgeber im Gesundheitswesen** ausbauen und auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ganz bewusst ein Zeichen setzen. Die Zertifizierung ist für uns eine wichtige Stütze dabei, das Thema strukturiert „am Schirm“ zu behalten.

Ein neues Employer-Branding-Konzept hebt genau diese Thematiken in den Vordergrund – **Attraktivität des Arbeitsplatzes** und gute **Vereinbarkeit** familiärer und beruflicher Verpflichtungen. Es hilft uns dabei, diese **Positionen** gegenüber der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

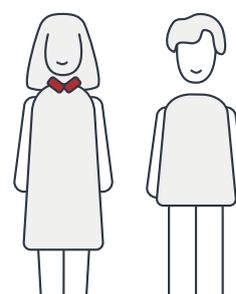
## BEST PRACTICE

### Unkomplizierte Angebote bei Pflegeverpflichtungen

Besonders gut angenommen wurden unsere Angebote für pflegende Angehörige. Es wird im Einzelfall **individuell** Unterstützung angeboten und **flexibel** gehandelt für den Fall, dass Beschäftigte als pflegende Angehörige hinsichtlich der arbeitszeitlichen Möglichkeiten oder auch sonstigen Agenden besondere Rücksicht benötigen. Gerade in der Corona-Krise ist dies vielfach bewiesen worden. Auch andere Angebote, wie etwa die Unterstützung bei beruflichen oder privaten Herausforderungen durch ein professionelles externes **Beratungsteam**, werden gut angenommen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Wissensvermittlung zu familienfreundlichem Führen
- Ausbau der Informationen und Möglichkeiten für pflegende Angehörige
- Aufnahme des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Onboarding-Prozess





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Tenschartstraße 7, 1230 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 20 66 60
<b>E-Mail:</b>	office@staatsdruckerei.at
<b>Website:</b>	www.staatsdruckerei.at
<b>Kontakt:</b>	Helmut Lackner

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	214
<b>Frauen:</b>	67
<b>Männer:</b>	147
<b>Teilzeitkräfte:</b>	10



## MOTIVATION

### Vertrauenswürdige Arbeitsumfeld

Wir sind seit 2009 mit dem Zertifikat berufundfamilie ausgezeichnet. Seit damals hat sich unser Unternehmen im Hinblick auf Mitarbeiterorientierung enorm weiterentwickelt: Wir konnten im Unternehmen eine **starke Vertrauenskultur** etablieren, die auf gegenseitiger Wertschätzung und gelebtem Feedbackgehen basiert.

Diese Unternehmenskultur steht auch im **Mittelpunkt unseres Employer Branding**, das sich sowohl an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch – für uns genauso wichtig – an die bestehenden Beschäftigten richtet. Für uns sind Mitarbeiterbindung und **geringe Fluktuation** ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Gerade während der Corona-Pandemie hilft uns dieser, unsere Leistungen verlässlich mit der gewohnten Qualität anzubieten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Plattform für Mitarbeiterfeedback
- Individuelle Arbeitszeitlösungen – „eine persönliche Erfahrungsgeschichte“
- Coffee-Talk mit der Geschäftsführung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt weiterhin eine wichtige Rolle und ist aus unserer Unternehmenskultur nicht mehr wegzudenken.

## BEST PRACTICE

### Feedbacksystem für Führungskultur

Für uns war es in den letzten Jahren sehr wichtig, eine Vertrauenskultur zwischen dem Team und den Führungskräften zu schaffen. Eine wesentliche Rolle hierbei spielt **Feedback geben**. Eine dazu passende Maßnahme, die im vergangenen Zertifizierungsprozess angestoßen wurde, war ein verbindliches 360° Feedback für alle Führungskräfte.

Dabei konnten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym ihre Führungskräfte nach vielfältigen Dimensionen (z. B. auch entsprechend der Ziele der Zertifizierung berufundfamilie) beurteilen. Mittlerweile haben wir zwei Durchgänge durchgeführt.

Die Beteiligung war enorm hoch und es wurden **viele konstruktive und wertschätzende Beurteilungen** abgegeben. Aufbauend auf diesen, die auch sehr transparent gemacht wurden, konnten **konkrete Verbesserungsmaßnahmen** geplant und durchgeführt werden.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Jakov-Lind-Straße15, 1020 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 62 58 710
<b>E-Mail:</b>	yasmin.aziz-trebesiner@verkehrsbuero.com
<b>Website:</b>	www.verkehrsbuero.com www.karrierevielfalt.at
<b>Kontakt:</b>	Yasmin Aziz-Trebesiner

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>2.066</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.363</b>
<b>Männer:</b>	<b>703</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>477</b>



## MOTIVATION

### Unser Team ist unsere Zukunft

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für unser Unternehmen von **zentraler Bedeutung**. Als größter österreichischer Tourismuskonzern legen wir großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. **Nachhaltige Personalentwicklung** im Sinne der Förderung der Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit bedeutet daher umso mehr einen bewussten Umgang mit dem Thema Familienfreundlichkeit.

Denn wir wollen gemeinsam die Zukunft gestalten und durch **gezielte Maßnahmen** unser Image als attraktiver Arbeitgeber fördern. Unsere Branche ist schwer von der Krise getroffen, dennoch haben wir uns für die Re-Zertifizierung entschieden, weil wir die Nummer eins im Tourismus sind. Wir sind Vorreiter und Vorbild, wir setzen ein Zeichen und glauben an unsere Branche und an die Zukunft des Tourismus in Österreich. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere Zukunft!

### Top-3-Maßnahmen:

- Umgang mit digitaler Arbeitsweise lernen
- Virtuelles Führen schulen
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen entwickeln

## BEST PRACTICE

### Zahlreiche Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit

In den letzten Jahren haben wir umfangreiche Maßnahmen rund um die Themen **Karenzmanagement**, Gesundheit und **Führungskultur** umgesetzt.

Der Tourismus ist eine der am stärksten betroffenen Branchen der Pandemie. Hotels schließen von einem Tag auf den anderen und öffnen wieder, Reisen werden gebucht und wieder storniert, Kundinnen und Kunden müssen aus der ganzen Welt wieder rasch nach Österreich gebracht werden. Auf diese Herausforderungen waren wir nicht vorbereitet, wir haben auf diese veränderten Umstände aber **rasch reagiert**.

Wir haben innerhalb kürzester Zeit die **Digitalisierung** vorangetrieben, eine Kooperation mit dem Hilfswerk gestartet, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter psychisch zu unterstützen, und es wurden **zahlreiche Initiativen** gestartet, um mit unserem Team in Kontakt zu bleiben. Unser „Parent in Business Treffen“ wurde auf ein **virtuelles Frühstück** umgestellt. Auch unsere **virtuellen Gesundheitsangebote** werden sehr gut angenommen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Mankerstraße 13, 3380 Pöchlarn
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 85 85 701
<b>E-Mail:</b>	claudia@prauchner.at
<b>Website:</b>	www.prauchner.at
<b>Kontakt:</b>	Claudia Prauchner

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	146
<b>Frauen:</b>	133
<b>Männer:</b>	13
<b>Teilzeitkräfte:</b>	89



[www.facebook.com/markeprauchner](https://www.facebook.com/markeprauchner)  
[www.instagram.com/markeprauchner](https://www.instagram.com/markeprauchner)

## MOTIVATION

### Familienbewusstsein ist uns ein persönliches Anliegen

Der Prauchner-Geschäftsführung ist es **persönlich ein Anliegen**, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus wohlfühlen und Führungskräfte familienfreundlich agieren. Wir sind davon überzeugt, dass Familienfreundlichkeit dabei hilft, zufriedene Beschäftigte zu haben.

Nur so können wir die **Zukunftsfähigkeit** unseres Unternehmens sicherstellen. Die Zertifizierung berufundfamilie unterstützt uns dabei, als Arbeitgeber noch attraktiver zu werden. Schon jetzt meldet das Team regelmäßig zurück, dass Familienbewusstsein innerhalb unseres Unternehmens gelebt wird. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, möchten wir uns stetig **weiterentwickeln** und nachhaltig an den Themen der Vereinbarkeit Familie und Beruf weiterarbeiten.

### Top-3-Maßnahmen:

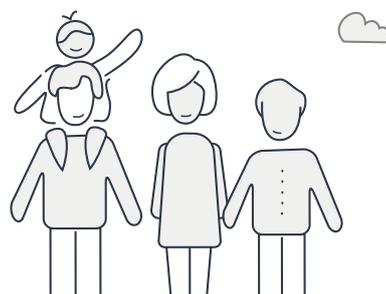
- Bereitstellung einer Mitarbeiter-App „Marke Prauchner“
- Einführung eines Quick Onboardings nach der Karenz
- Sammlung und Verschriftlichung aller Benefits in Form einer Benefits-Broschüre

## BEST PRACTICE

### Therapeutische Hilfe in schweren Zeiten

Die Möglichkeit für **psychotherapeutische Gespräche** wurde während der Corona-Situation verstärkt und hat Lehrlingen wie auch anderen Beschäftigten sehr geholfen. Hier lag der Fokus verstärkt auf der Angst vor Corona und **Krankheit**, aber auch **private Probleme** wie z. B. in der Partnerschaft oder mit den Kindern konnten hier bearbeitet werden.

Dies kam bei allen Beschäftigten toll an, manche konnten sogar wieder besser schlafen als zuvor. Wir sind für diese Möglichkeit, die wir unserem Team bieten können, dankbar, da so unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser Unternehmen **voller Tatendrang** weiter unterstützen können.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)463 55 112
<b>E-Mail:</b>	office@promente-kaernten.at
<b>Website:</b>	www.pro-mente.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Petra Müller

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>525</b>
<b>Frauen:</b>	<b>409</b>
<b>Männer:</b>	<b>116</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>313</b>



 [www.facebook.com/promentegruppeinkarnten](https://www.facebook.com/promentegruppeinkarnten)

## MOTIVATION

### Familienbewusste Unternehmenskultur umsetzen

Uns ist es ein Anliegen, ein attraktives Arbeitsumfeld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Die **Balance zwischen Familie und Beruf** ist dabei ein wichtiger Aspekt. Der Prozess der Re-Zertifizierung mit seinem umfangreichen Kriterienkatalog hilft dabei, die Familienfreundlichkeit weiterhin auf den Prüfstand zu stellen, die Ergebnisse von Maßnahmen zu evaluieren und das **Familienbewusstsein laufend weiterzuentwickeln**. Wichtig ist uns, dass mithilfe der Zertifizierung berufundfamilie eine familienorientierte Unternehmenskultur in der Organisation umgesetzt wird.

### Top-3-Maßnahmen:

- Informationsfluss nach innen und nach außen
- Umgang mit Diskriminierung und Fragen der Gleichstellung
- Evaluierung von Kooperationen mit Dienstleistern im Bereich Pflege von Angehörigen

## BEST PRACTICE

### Haltung und Maßnahmen kommunizieren

Als besonders bereichernd haben wir eine neue **Durchmischung der Projektgruppe** erlebt. Dadurch bekamen wir weitere Sichtweisen gespiegelt und Feedback betreffend die Maßnahmen des Grundzertifikates. Aus diesem Grund haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Information nach innen und außen im Zuge der Re-Zertifizierung zu verbessern und Feedback-Schleifen zu gesetzten Zielen und Maßnahmen routinemäßig mit aufzunehmen.

Dabei soll das Zertifikat nicht nur als Marketing-„Hülle“ dienen, sondern für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe **tatsächlichen Nutzen stiften**. Um die Aktivitäten rund um die Re-Zertifizierung für die Beschäftigten sichtbar und nachvollziehbar zu machen, wird eine laufende Kommunikation erfolgen.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Friedrich-Thurnerstr. 14, 4910 Ried im Innkreis
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7752 84 491
<b>E-Mail:</b>	rb-ried@raiffeisen-ried.at
<b>Website:</b>	www.raiffeisen-ried.at
<b>Kontakt:</b>	Elisabeth Hochhold

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	128
<b>Frauen:</b>	79
<b>Männer:</b>	49
<b>Teilzeitkräfte:</b>	40



-  [www.facebook.com/raiffeisenried](https://www.facebook.com/raiffeisenried)
-  [www.instagram.com/raiffeisen.ried](https://www.instagram.com/raiffeisen.ried)
-  [www.linkedin.com/company/raiffeisenbank-region-ried-i.l.-egen](https://www.linkedin.com/company/raiffeisenbank-region-ried-i.l.-egen)

## MOTIVATION

### „Wir sind familienfreundlich!“

Wir möchten auch weiterhin einen Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf legen. Das Zertifikat berufundfamilie bzw. die Re-Zertifizierung sehen wir als wichtiges Instrument, um auch weiterhin die **Balance zwischen Unternehmensinteressen und den Bedürfnissen der Beschäftigten** langfristig zu halten. Damit möchten wir uns auch nach innen und außen verstärkt als **attraktiver Arbeitgeber** positionieren. Besonders wichtig ist für uns, den Familienbegriff weit zu denken und somit möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. In den letzten drei Jahren sind uns **bereits viele gute Maßnahmen gelungen** und wir freuen uns, dass unsere Beschäftigten uns bestätigen: „Wir sind familienfreundlich!“

### Top-3-Maßnahmen:

- Förderung höherer Stundenausmaße und flexible Arbeitszeitarrangements sowie Prüfung der Ausdehnung des Gleitzeitrahmens
- Fördern eines einheitlichen Umgangs mit Anliegen der Beschäftigten und einer entsprechenden Awareness
- Haushaltsunterstützende Angebote und Kooperationen (Reinigung, Nachhilfe, Garten, ...)

## BEST PRACTICE

### Sumsi's Ferien: Betreuungszeiten flexibel an die Mütter und Väter angepasst

Wir haben eine **Ferien-Kinderbetreuung** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. In Kooperation mit den Tagemüttern Innviertel wurden „Sumsi's Ferien“ erstmals in den Herbstferien 2020 angeboten, im Sommer 2021 wurde die Betreuungsmöglichkeit auf zwei Wochen erweitert.

Die Betreuungszeiten wurden dabei flexibel auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt. Gerade in der Ferienzeit ist es für viele Mütter und Väter nicht einfach, die Betreuung ihrer Kinder zu organisieren.

Mit der Kinderbetreuung konnten wir einen **großen Beitrag leisten**, dass Eltern Familie und Beruf bestmöglich vereinbaren können. Zufriedene Kolleginnen und Kollegen sowie **strahlende Kinderaugen** waren für uns der beste Beweis, dass „Sumsi's Ferien“ auch in den nächsten Jahren eine Fortsetzung finden werden.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Europaplatz 1a, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 65 96-0
<b>E-Mail:</b>	internet@raiffeisen-ooe.at
<b>Website:</b>	www.rlbooe.at
<b>Kontakt:</b>	Dipl.-Päd. Monika Mitter-Neuhauser, Mag. Sandra Lehner

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>2.035</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.113</b>
<b>Männer:</b>	<b>922</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>534</b>



## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit ist so vielfältig und individuell wie Familien selbst

In der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich wird Familienfreundlichkeit seit vielen Jahren aktiv gelebt. Mit unseren Maßnahmen wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, bei dem private und berufliche Verpflichtungen bestmöglich vereinbart werden können. Wir möchten die Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter in allen **Lebenssituationen** und Phasen bestmöglich begleiten, sei es bei der Familiengründung, in Zeiten einer berufsbegleitenden Ausbildung oder während der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Angebote wie **flexible Arbeitszeiten** sind nicht erst seit der Corona-Pandemie eine Selbstverständlichkeit, auch die Möglichkeiten zu Home Office oder in einem **Co-Working-Space** zu arbeiten, wurden kontinuierlich ausgebaut und verbessert. Damit gibt die RLB OÖ ihren Beschäftigten den notwendigen **Gestaltungsspielraum** und die gewünschte Flexibilität.

### Top-3-Maßnahmen:

- New Ways of Working
- Modernes Karenzmanagement
- Bewusstes Pflegemanagement

Mit der Unterstützung des Zertifikats berufundfamilie werden die **individuellen und flexiblen Angebote** ständig weiterentwickelt und die unterschiedlichen Bedürfnisse abgedeckt. Die RLB OÖ trägt seit 2009 das Zertifikat berufundfamilie und wird sich auch zukünftig für diese besondere Auszeichnung engagieren!

## BEST PRACTICE

### Nachhaltige Konzepte: Vom Wiedereinstieg bis zur Krabbelstube

Nicht erst seit der Corona-Pandemie arbeitet die RLB OÖ rund um die Herausforderungen des digitalen **Wandels** sehr stark am Mindset der Führungskräfte und Beschäftigten. So wurden im Rahmen der **Initiative „Führen auf Distanz“** wesentliche Grundsätze ausgearbeitet, die in Folge mit laufenden Seminaren und Ausbildungen zum Leben erweckt wurden.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt beim Wiedereinstieg von Beschäftigten. Dafür bietet die RLB OÖ gezielt Online-**Informationsveranstaltungen** an. Dabei werden der optimal gestaltete **Wiedereinstieg** genauso behandelt wie aktuelle Informationen zu arbeitsrechtlichen Themen und wichtige Projekte der RLB OÖ. In Präsenz hat sich außerdem das **Seminar „Positives Selbstmanagement für WiedereinsteigerInnen“** etabliert. Eine funktionierende **Kinderbetreuung** ist das Um und Auf für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die RLB OÖ hat mit der Gründung von „Sumsi's Learning Garden“ hier bereits vor mehr als zehn Jahren eine Vorreiterrolle eingenommen – es ist unser zweisprachiger Betriebskindergarten mit Krabbelstube in Englisch und Deutsch.

ZERTIFIKAT seit 2009



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Museumstraße 31, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 640 000  
**E-Mail:** office@raml-partner.at  
**Website:** www.raml-partner.at  
**Kontakt:** Mag. Markus Raml

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 77  
**Frauen:** 59  
**Männer:** 18  
**Teilzeitkräfte:** 12  
**Studierende:** 3



[www.facebook.com/RamlundPartner](https://www.facebook.com/RamlundPartner)  
[www.instagram.com/raml\\_partner](https://www.instagram.com/raml_partner)  
[www.linkedin.com/company/raml-und-partner](https://www.linkedin.com/company/raml-und-partner)

## MOTIVATION

### Augenmerk auf das Wohlbefinden unseres Teams

Unser Credo lautet: Auf Fachkompetenz für ganz Österreich setzen. Das gelingt uns nur mit top-motivierten und begeisterten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihr **umfangreiches Know-how** zu Steuer-, Rechts- und Sozialversicherungsfragen für unsere Klientinnen und Klienten einsetzen.

Genauso wie uns der **Umweltschutz** wichtig ist, ist es uns wichtig, dass sich unsere Teams an den unterschiedlichen Standorten wohlfühlen. So können sie ihre Aufgaben eigenverantwortlich und im Sinne unserer langjährigen Kundinnen und Kunden durchführen.

### Top-3-Maßnahmen:

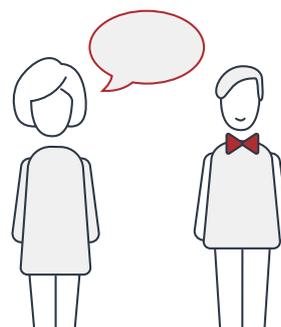
- Raml und Partner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Welcome
- Stärkung der Work-Life-Balance aller Beschäftigten durch Bilanzierer-Teams
- Weiterbildung@RamlundPartner mit Edu-Coaching

## BEST PRACTICE

### Onboarding-Prozess mit persönlichem Buddy

**Wertschätzung und respektvolles Miteinander** aller Teammitglieder ist uns besonders wichtig. Das beginnt schon beim Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Schon vor dem ersten Arbeitstag ist alles vorbereitet und es steht auch ein persönlicher Buddy für die ersten Wochen zur Verfügung.

Wir bieten **modernste Arbeitsplätze** mit höhenverstellbaren Tischen, mehreren Monitoren sowie Webcams mit FaceID. Die Möglichkeit zum Home Office ist bei uns bereits seit Jahren ein fixer Bestandteil zum flexiblen Arbeiten. In den Kanzleiräumlichkeiten gibt es einmal wöchentlich „**Gesunde Snacks**“, die vor Ort in der Kanzlei von einer Ernährungsberaterin für alle zubereitet werden.



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13 1220 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 97 007 0
<b>E-Mail:</b>	info@ratiopharm.at
<b>Website:</b>	www.ratiopharm.at
<b>Kontakt:</b>	Barbara Stelzer, MSc

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	94
<b>Frauen:</b>	56
<b>Männer:</b>	38
<b>Teilzeitkräfte:</b>	9



## MOTIVATION

### Familienunterstützende Rahmenbedingungen kontinuierlich erweitern

Wir haben uns zur Re-Zertifizierung entschlossen, da das Thema von **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** bei uns einen großen Stellenwert hat. Es ist uns besonders wichtig, uns auf diesem Gebiet fortlaufend zu verbessern und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine **gute Balance** zu ermöglichen.

Weiters bietet uns der Prozess der Zertifizierung die Möglichkeit, sich **intensiv und strukturiert** dem Thema zu widmen. Außerdem konnten wir im Detail über alle Unternehmensbereiche hinweg über die vergangenen drei Jahre reflektieren und neue Ziele zum Nutzen aller definieren. Die regelmäßige Arbeit an der Umsetzung der Maßnahmen in Projekten bringt eine zusätzliche Qualität, die wir nicht missen wollten. Nicht zu vernachlässigen sind auch die wertvollen Tipps bzw. die Au-

ßensicht, die man von den Beraterinnen und Beratern sowie Auditorinnen und Auditoren erhält. Diese haben uns im Prozess begleitet und zu neuen Ideen geführt, welche das Thema weiter bereichert haben.

## BEST PRACTICE

### Kinder sind bei uns jederzeit willkommen

Nach der Zertifizierung haben wir unser Büro um eine **Kinder-ecke** ergänzt. Dieser Bereich sollte in einem großen, hellen, flexiblen Raum eingerichtet werden.

In dem gewählten Raum waren bereits eine bequeme Sitzgruppe und Gymnastikmatten für sportliche Pausen vorhanden. Ergänzt wurden ein Spielteppich, eine Maltafel, ein Kindertisch und -stühle, ein Tischfußballtisch, Spiele und Bücher. Als der Raum vollständig gestaltet und eingerichtet war, startete dazu eine Kommunikationskampagne, wo der Raum vorgestellt wurde.

Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass Eltern gerne den Raum nutzen können, um dort zu arbeiten und gleichzeitig ihre Kinder zu betreuen. In Townhalls wurde durch unseren Geschäftsführer nochmals explizit dazu eingeladen und betont, dass Kinder jederzeit willkommen sind.

Kurz darauf ging er mit gutem Beispiel voran und weihte den Raum mit einem **Papa-Sohn-Arbeitstag** ein. Seit diesem Zeitpunkt nutzen unsere Eltern immer wieder dankbar das Angebot und machen damit unseren Büroalltag noch **bunter und lebhafter**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Strukturiertes Rückkehrprogramm nach Karenz
- Burnout-Präventionstrainings
- Thema Familienvereinbarkeit intern und extern positionieren

# Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH

richterpharma

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Feldgasse 19, 4600 Wels  
**Telefon:** +43 (0)7242 490-0  
**E-Mail:** office@richter-pharma.at  
**Website:** www.richter-pharma.at  
**Kontakt:** Petra Seiler

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 412  
**Frauen:** 263  
**Männer:** 149  
**Teilzeitkräfte:** 110



[www.facebook.com/RichterPharmaAG](https://www.facebook.com/RichterPharmaAG)  
[www.linkedin.com/company/richter-pharma-ag](https://www.linkedin.com/company/richter-pharma-ag)

## MOTIVATION

### Unterstützung in allen Lebensphasen

Als Familienunternehmen sehen wir seit jeher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als klares Bekenntnis zu unseren Werten. Loyalität und Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heißt für uns, sie bei den **Herausforderungen der Berufstätigkeit** in den einzelnen Lebensphasen bestmöglich zu unterstützen. Das ist nicht immer leicht, vor allem da der Kern unserer Geschäftstätigkeit die stetige Versorgung der Bevölkerung mit Arzneimitteln ist.

Die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber hat uns im Unternehmen die Thematik noch **bewusster gemacht** und uns unterstützt, auch in manchen Fragestellungen neu zu denken. Einerseits wurden viele Maßnahmen, die wir auch vorher bereits

verankert hatten, ins Licht gerückt, andererseits konnten wir innerhalb der Belegschaft und auch bei den Führungskräften ein breiteres Verständnis und Rücksichtnahme aufeinander schaffen.

Die Re-Zertifizierung unterstützt uns, dass dieses Bewusstsein nicht einschläft, wir uns weiterentwickeln, **neue Ziele setzen** und uns aus den Komfortzonen bewegen!

## BEST PRACTICE

### Durch flexible Arbeitszeitmodelle Win-win-Situation schaffen

Die Zielsetzung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und auch Arbeitsmodalitäten (mobiles Arbeiten) hat sich durch die Zertifizierung noch stärker durchgesetzt.

Es gilt für jede Führungskraft, die unterschiedlichen Generationen, die unterschiedlichen Lebensphasen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die unterschiedlichen persönlichen Umstände der Berufstätigkeit bestmöglich zu vereinen. Durch die Zertifizierung sind **gemeinsame konstruktive Überlegungen** zwischen Führungskraft, Mitarbeitenden und HR gelebter Standard geworden.

Zusätzlich gibt es, wo es arbeitsplatztechnisch möglich ist, durch die Home Office-Regelung **mehr Möglichkeiten für flexible Zeit-Modelle**, die Ausstattung mit digitalen Medien wurde forciert und somit für das Team und für das Unternehmen eine **Win-win-Situation** geschaffen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Stärkung der Möglichkeit zur dezentralen Arbeitserbringung und digitalen Zusammenarbeit/Home Office
- Ausbau familienbewusster und sozialkompetenter Führungskompetenz
- Stärkung von (elternbedingten) Auszeiten, insbesondere der Väterkarenz

# Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation



ZERTIFIKAT seit 2012



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)662 88 84  
**E-Mail:** office@salzburg-ag.at  
**Website:** www.salzburg-ag.at  
**Kontakt:** Lisa Pammer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 2.428  
**Frauen:** 427  
**Männer:** 2.001  
**Teilzeitkräfte:** 328



[www.facebook.com/salzburg.ag](https://www.facebook.com/salzburg.ag)  
 [www.instagram.com/salzburg\\_ag](https://www.instagram.com/salzburg_ag)  
 [linkedin.com/company/salzburg-ag](https://www.linkedin.com/company/salzburg-ag)

## MOTIVATION

### Hohes Niveau bei familienfreundlichen Maßnahmen

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist ein wichtiger Aspekt in der Unternehmenskultur der Salzburg AG. Wir setzen dabei bewusst familienfreundliche Maßnahmen, welche langfristig dazu beitragen sollen, Zufriedenheit, Motivation und Engagement der Beschäftigten zu erhöhen.

Die Salzburg AG unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überall dort, wo sie nachhaltig **soziale Verantwortung** innerhalb ihres privaten Umfelds übernehmen. Eine dementsprechende **Qualitätssicherung** soll durch eine dauerhafte familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik gewährleistet werden.

Die Salzburg AG ist als attraktives, familienfreundliches Unternehmen bekannt. Denn wir setzen viele Maßnahmen, die helfen, das Privat- und Berufsleben zu vereinbaren, um so auf ein gesun-

des und motiviertes Team zu bauen. 2021 wurde mit dem Motto #DIEZukunft ein umfassendes Programm zur **Chancengleichheit** gestartet. Dieser Initiative kommt auch in den nächsten Jahren eine große Bedeutung zu, die neuen Maßnahmen sollen einen Beitrag zum **Gender Mainstreaming** leisten.

## BEST PRACTICE

### Ausweitung von Home Office

In der Salzburg AG wurden in den letzten Jahren zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt. Eine davon ist die Möglichkeit von Home Office. Bereits vor Ausbruch der Pandemie wurde ein Pilotprojekt zu Home Office gestartet. Seit dem letzten Jahr gibt es nun eine eigene **Richtlinie**, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Home Office ermöglicht, sofern die berufliche Tätigkeit eine dezentrale Arbeitserbringung zulässt.

Zudem wurde die schon sehr großzügig gestaltete **Rahmenarbeitszeit** weiter ausgeweitet. Die jährliche **Mitarbeiterbefragung** bestätigt, dass diese Maßnahme auf die Motivation und Zufriedenheit einwirkt. Als moderne, innovative **Green Tech Company** setzen wir auf Familienfreundlichkeit sowie Flexibilität und zeichnen uns als attraktiver Arbeitgeber aus.

### Top-3-Maßnahmen:

- Karenz-Management
- Evaluierung betrieblicher Kinderbetreuung
- Evaluierung Teilzeit

ZERTIFIKAT seit 2005



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Schrenergasse 6, 3100 St. Pölten  
**Telefon:** +43 (0)274 23 34  
**E-Mail:** info@sh.at  
**Website:** www.sh.at  
**Kontakt:** Katharina Schebesta-Ganzberger

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 70  
**Frauen:** 60  
**Männer:** 10  
**Teilzeitkräfte:** 40  
**Studierende:** 5



 [www.facebook.com/shberatungsgruppe](https://www.facebook.com/shberatungsgruppe)

## MOTIVATION

### Standards halten und weiterentwickeln

Die Familie wird bei Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand großgeschrieben. Die Förderung einer guten Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist die Basis für die Zusammenarbeit in der Kanzlei als „**Familienbetrieb**“.

Das Zertifikat berufundfamilie dient der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der **Standards**, die sich Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt hat. Wir sind bereits seit 2005 Teil der „berufundfamilie-Familie“!

### Top-3-Maßnahmen:

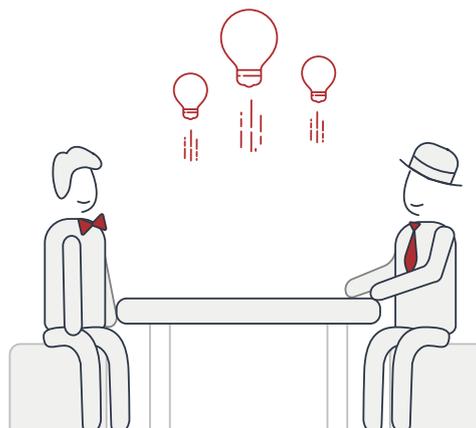
- Erstellung der Home-Office-Vereinbarungen
- Handbuch für Beschäftigte
- Angepasste Vereinbarkeit Familie und Beruf in den Kanzleien

## BEST PRACTICE

### „Wenn in der Familie alles passt, läuft es auch im Betrieb besser“

Die Familie als tragende gesellschaftliche Institution bildet die Basis für die Zukunftssicherung des gesamten Unternehmens – nach dem Motto: Wenn in der Familie alles passt, läuft es auch im Betrieb besser.

Es vollzieht sich verstärkt ein kultureller **Wertewandel** in Richtung **familiengerechter Arbeitsplatz**. In erfolgreichen Unternehmen werden speziell die **Führungskräfte** auf die besonderen Bedürfnisse von Eltern sensibilisiert. Auch die Möglichkeit der Arbeit im Home Office ist dabei ein wesentliches Thema.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Am Euro Platz 2 /Stiege 6 / 3.OG., 1120 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)720 380 180
<b>E-Mail:</b>	office.at@schneider-electric.com
<b>Website:</b>	www.se.com
<b>Kontakt:</b>	Frederike Schäfer

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	182
<b>Frauen:</b>	47
<b>Männer:</b>	134
<b>Teilzeitkräfte:</b>	18



- [www.facebook.com/SchneiderElectric](https://www.facebook.com/SchneiderElectric)
- [www.instagram.com/schneiderelectric](https://www.instagram.com/schneiderelectric)
- [www.linkedin.com/company/schneider-electric](https://www.linkedin.com/company/schneider-electric)

## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit ist Teil der Nachhaltigkeit

Schneider Electric setzt sich im Einklang mit den „United Nations Sustainable Development Goals“ ehrgeizige Ziele, um eine **lebenswerte Zukunft** zu schaffen. Wir gehen verantwortungsbewusst mit unserem Planeten um und setzen uns für die Reduzierung von Ungleichheiten ein – global, aber auch in jedem einzelnen Land. Dafür wurden wir von der Financial Times als „**Diversity Leader 2021**“ ausgezeichnet und das Ranking von Corporate Knights listete uns als **nachhaltigstes Unternehmen der Welt**.

Familienfreundlichkeit ist uns im Zusammenhang mit dem Thema Nachhaltigkeit ein wesentliches Anliegen. Schneider Electric Austria steht für eine **offene, integrative Arbeitsumgebung**, die durch Flexibilität und Vertrauen optimale Rahmenbedingungen für alle Lebenslagen bietet.

### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung Flex@Work-Policy
- Zusammenarbeit mit Keep Balance – Hilfswerk im Rahmen der psychosozialen Beratung
- Neugestaltung des Karenzangebots (Pflege- und Elternkarenz)

## BEST PRACTICE

### Erfolgreichen Weg weitergehen

Die Erstzertifizierung im Jahr 2018 war ein wertvoller Meilenstein auf dem Weg zu einem familienfreundlichen Arbeitgeber. Daher haben wir uns auf den Prozess der Re-Zertifizierung sehr gefreut.

Die definierten Maßnahmen helfen uns, diesen erfolgreichen Weg weiterzugehen. Er hat sich auch in der **Corona-Zeit** bewährt, in der sich zahlreiche aus der Erst-Zertifizierung resultierende Maßnahmen besonders ausbezahlt haben.

Durch unsere **Flex@Work-Policy** konnten die Mitarbeitenden Homeschooling, Home Office, Kundentermine und ihre Arbeitsaufgaben bedarfsgerecht organisieren. Für alle Fragen zum Umgang mit der Corona-Situation standen ihnen unsere Partner zur **psychosozialen Beratung** zur Verfügung. Auf dieser guten Basis möchten wir nun aufbauen und unser familienfreundliches Engagement weiter vorantreiben.

ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Siemensstrasse 90, 1210 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)51707 35 189
<b>E-Mail:</b>	spdl1.at@siemens.com
<b>Website:</b>	www.siemens.at/spdl
<b>Kontakt:</b>	Mag. Natascha Edwards

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.978</b>
<b>Frauen:</b>	<b>408</b>
<b>Männer:</b>	<b>1.570</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>175</b>



 [www.facebook.com/SiemensPersonaldienstleistungenGmbH](https://www.facebook.com/SiemensPersonaldienstleistungenGmbH)

## MOTIVATION

### Hoher Stellenwert der individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten

Bei Siemens Personaldienstleistungen (SPDL) sehen wir uns in einer Vorreiterrolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es ist unsere **gesellschaftliche Verantwortung**, der wir gerne und aus Überzeugung nachkommen. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Kapital eines Unternehmens, deshalb wollen wir ein **positives Arbeitsumfeld** bieten.

Seit Jahren halten wir auch das Zertifikat berufundfamilie. Die Maßnahmen kommen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut an und so wissen wir, dass wir auf einem guten Weg sind, den wir mit der **Re-Zertifizierung** konsequent weiterverfolgen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erarbeitung Betriebsvereinbarung Home Office sowie Erstellung von Home Office-Spielregeln und Tipps für eine gute (hybride) Zusammenarbeit
- Vortrag für Eltern zum Umgang mit Stress bei Schulkindern durch die Corona-Pandemie
- Anonymes, externes Coaching unserer Mitarbeitenden in Krisenzeiten

## BEST PRACTICE

### Coaching zu privaten und beruflichen Belangen

Weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einmal schwierige Zeiten durchleben, bietet SPDL in Kooperation mit einem externen Partner Unterstützung durch ein **anonymes Beratungsprogramm**.

Es unterstützt unsere Beschäftigten mit persönlichen Gesprächen bei Problemen und Herausforderungen in verschiedenen beruflichen und privaten Belangen, die sich negativ auf die **Leistung** und das **Wohlbefinden** auswirken können, wobei dies allerdings keine langfristige Therapie ersetzen kann.

Trotz der Anonymität erhalten wir immer wieder **sehr positive Rückmeldungen** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das Programm in Anspruch genommen haben. Darüber hinaus belegt die Inanspruchnahme der von der SPDL zur Verfügung gestellten Einheiten den Erfolg und die Wichtigkeit dieses Programms.

# SIMACEK Facility Management Group GmbH



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 211 66 14 105  
**E-Mail:** i.pfneiszl@simacek.at  
**Website:** www.simacek.com  
**Kontakt:** Ina Pfneiszl

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 3.404  
**Frauen:** 2.297  
**Männer:** 1.107  
**Teilzeitkräfte:** 2.008



[www.facebook.com/SIMACEK.FMG](https://www.facebook.com/SIMACEK.FMG)

[www.linkedin.com/company/simacek-facility-management-group-gmbh](https://www.linkedin.com/company/simacek-facility-management-group-gmbh)

## MOTIVATION

### Wertschätzende Maßnahmen für Familien

Aus unserer Sicht ist es für ein modernes und zukunftsorientiertes Unternehmen unerlässlich, an seiner Familienfreundlichkeit zu arbeiten. Wir wollen ein Klima schaffen, in dem sich alle von uns **wertgeschätzt** fühlt. Aus diesem Grund unterstützen wir mit einer nachhaltigen Personalpolitik die **Work-Life-Balance** unserer Beschäftigten und bieten flexible Lösungen, um das Vereinbaren von Familie und Beruf zu erleichtern.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass das Projekt in unserem Team sehr positiv wahrgenommen wird – das erfreuliche Feedback spiegelt sich auch in der hohen Beteiligung wider. Zusätzlich wollen wir das Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach innen und nach außen sichtbar machen und somit auch unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** erhöhen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Forcieren der Tagesreinigung
- Home-Office-Regelung für die Zeit nach Corona
- Info-PDF mit allen sozialen Services für Mitarbeitende in barrierefreier Sprache

Bei jeder Zertifizierung ist es hilfreich, durch den **Blick von außen** begleitet zu werden. Mit den entsprechenden Prozessen ist einfacher zu sehen, wo wir bei diesem Thema in der Organisationsentwicklung stehen.

Besonders interessant ist dabei auch eine **Evaluation**: Welche Maßnahmen sind gut gelungen, welche weniger – und was sind die Gründe dafür? So zeigte sich z. B. ein geringerer Bedarf an **Ferienbetreuung** als angenommen, da die Kinder vieler Beschäftigter bereits älter sind.

## BEST PRACTICE

### Familien-Charta für Führungskräfte

Die Führungskräfte sind beim Thema Vereinbarkeit entscheidend. Im Zuge der aktuellen **Re-Zertifizierung** wurde daher eine Richtlinie für das Management entwickelt. Alle Führungskräfte haben daran mitgearbeitet und so entstand eine großartige Familien-Charta.

Wir halten darin fest, dass wir das Thema Familienfreundlichkeit durch Planung, Rücksichtnahme, Verständnis und aktive Unterstützung „leben“. Familienpflichten sollen keinen Einfluss auf die Einstellung, Beförderung etc. haben. Außerdem wollen wir den Kontakt zwischen Angestellten und Arbeiterinnen bzw. Arbeitern fördern. Schließlich sind uns die **Weiterentwicklung** und Bildung aller Beschäftigten sowie ein professioneller Umgang mit der Rückkehr aus der **Karenz** ein wichtiges Anliegen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Sonystraße 4, 5303 Thalgau
<b>Telefon:</b>	+43 (0)6246 880
<b>E-Mail:</b>	recruiting@sonydadc.com
<b>Website:</b>	www.sonydadc.com
<b>Kontakt:</b>	Magdalena Weichenberger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>390</b>
<b>Frauen:</b>	<b>107</b>
<b>Männer:</b>	<b>283</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>67</b>



[www.linkedin.com/company/11809763](https://www.linkedin.com/company/11809763)

## MOTIVATION

### Transparenz unserer Familienfreundlichkeit

Mit der Zertifizierung berufundfamilie wurde bei uns im Unternehmen das Bewusstsein für ein **gesundes Miteinander** von beruflichen und privaten Verpflichtungen geschärft. Die zahlreichen kleinen und großen Schritte werden vor allem von Beschäftigten mit Betreuungspflichten sehr geschätzt und bieten auch in Ausnahmesituationen eine Option zur **Entlastung**. Dazu zählen Gleitzeit ohne Kernzeit, Home-Office-Möglichkeit im administrativen Bereich, anonyme, **psychologische Beratung** oder **Ferienbetreuung** im Sommer. Neben den vielen wertvollen Entwicklungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter merken wir bei der Besetzung von Vakanzen einen Vorteil. Bei Bewerbungen, vor allem im administrativen Bereich, wird eine gute Vereinbarkeit für einen Wechsel vorausgesetzt, wodurch für uns die Beschäftigung mit Familie und Beruf zu einem Grundpfeiler der Förderung

### Top-3-Maßnahmen:

- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung
- Vereinbarungen und Kommunikation zu Nicht-Erreichbarkeit
- Optionen für die Erhöhung des Beschäftigungsgrades für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit

interner und externer **Arbeitgeberattraktivität** geworden ist. Zudem schätzen wir die Re-Zertifizierung nicht nur als **offizielles Qualitätsmerkmal**, sondern vor allem als einen verbindenden Prozess, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihren Arbeitsalltag mitzugestalten und Ideen einzubringen. Die Verleihung des Zertifikats steht für uns somit für einen gemeinsamen **abteilungsübergreifenden Erfolg** von Sony DADC.

## BEST PRACTICE

### Trialog: Ganzheitliches Auszeitenmanagement

Wir haben in den letzten Jahren viel für das Thema Vereinbarkeit erreicht. Eine Maßnahme ist die Umsetzung unseres Karenzmanagements. Mit einer verstärkten Begleitung von Beschäftigten und **Führungskräften** konnte die Lebensphase Jungeltern für alle Beteiligten angenehmer gestaltet werden - die Rückkehr in Elternteilzeit ebenso wie die Förderung von Elternkarenz für Väter.

Ein wichtiger Bestandteil des Karenzmanagements ist dabei der **Trialog** mit Eltern, Führungskraft und beteiligten Kolleginnen und Kollegen. In zeitgerechten Gesprächen werden die Bedürfnisse und persönlichen Voraussetzungen der Eltern sowie der Bedarf und die Möglichkeiten des Unternehmens (z. B. Job-Sharing) beleuchtet, um eine gemeinsame Lösung zu finden. Mit dem strukturierten Karenzmanagement nehmen wir als Unternehmen unsere Verantwortung wahr: Wir sorgen für **Klarheit** bezüglich gegenseitiger Erwartungen für alle Beteiligten, sodass ein **wohlwollendes Miteinander** von Kolleginnen und Kollegen untereinander sowie zwischen Beschäftigten und Führungskräften möglich ist.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Lindengasse 55, 1070 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 52 195-0
<b>E-Mail:</b>	info@sozialbau.at
<b>Website:</b>	www.sozialbau.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Artur Streimelweger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	213
<b>Frauen:</b>	135
<b>Männer:</b>	78
<b>Teilzeitkräfte:</b>	48



## MOTIVATION

### Weitere Optimierung familienunterstützender Maßnahmen

Als sozialer Dienstgeber genießt die Familienfreundlichkeit in unserem Unternehmen seit jeher einen sehr **hohen Stellenwert**, wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Der erste Zertifizierungsprozess hat maßgeblich dazu beigetragen, weitere substanzielle familienfreundliche Maßnahmen im Sinne unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzusetzen. Dieser Prozess wird mit der Teilnahme an der **Re-Zertifizierung** prolongiert, im Zuge dessen ein weiterer **Maßnahmenkatalog** erarbeitet wurde.

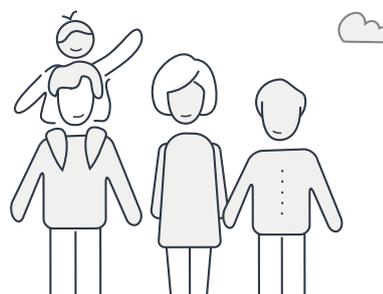
## BEST PRACTICE

### Maßnahmen-Bündel von Buddy-System bis Coaching

Es lässt sich nicht EINE besondere Maßnahme hervorheben. Alle im Zuge des Zertifizierungsprozesses erarbeiteten Vorhaben würden es verdienen, an dieser Stelle angeführt zu werden: die Implementierung eines **Buddy-Systems für neue Beschäftigte** ebenso wie Coaching-Angebote für Führungskräfte und **lebensphasenbezogene Arbeitsmodelle**. Die Maßnahmen wurden allesamt gemeinschaftlich umgesetzt und **gemeinschaftlich** von der Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung kommuniziert. Alle Vorhaben stießen auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf sehr positive **Resonanz**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung eines möglichen zweiten Home Office-Tages
- Berücksichtigung des Themas Familienvereinbarkeit beim Intranet-Relaunch
- Kinderbetreuung im Unternehmen





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4223 5000
<b>E-Mail:</b>	office.maria-saal@spar.at
<b>Website:</b>	www.spar.at
<b>Kontakt:</b>	Sylvia Mramor, MSc

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	2.325
<b>Frauen:</b>	1.699
<b>Männer:</b>	626
<b>Teilzeitkräfte:</b>	1.094



## MOTIVATION

### Wohlfühlfaktor durch familienbewusste Maßnahmen steigern

Die Re-Zertifizierung ist ein wichtiger, weiterer Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht es uns, die bereits gesetzten Schritte zu evaluieren und auch neue zu wagen. Bereits seit der Zertifizierung 2018 wurde uns bewusst, mit welchen durchaus auch **unkompliziert umzusetzenden Maßnahmen** unseren Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit geboten werden kann. Familienfreundliche Bedingungen zu schaffen ist als attraktiver Arbeitgeber heutzutage unabdingbar und spiegelt sich in der **Zufriedenheit des Teams** wider. Die Kommunikation des Themas, intern wie extern, ist ein wesentlicher Punkt, um den Beschäftigten die Leistungen, die wir bieten, näherzubringen. Vom Zertifikat berufundfamilie profitieren Arbeitgeber sowie die Mitarbeitenden, da durch Unterstützung der gesetzten Maßnahmen der Wohlfühlfaktor gesteigert wird.

### Top-3-Maßnahmen:

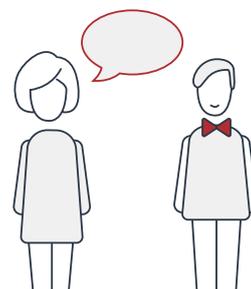
- Evaluierung von Möglichkeiten für Home Office und Abschließung von Einzelvereinbarungen
- Familientag
- Gratulation zur Geburt eines Kindes

## BEST PRACTICE

### Professionelles Karenzmanagement

Aufgrund des großen Frauenanteils im Unternehmen liegt es in der Natur der Sache, dass wir uns auch laufend über „SPAR-Nachwuchs“ freuen können. Umso wichtiger ist es demnach, Müttern **vor, während und nach der Karenz unterstützend zur Seite zu stehen** und sie zu begleiten. Ein von uns zusammengestellter Karenzfolder mit verschiedenen Informationen wird den werdenden Müttern bereits bei der Meldung der Schwangerschaft zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Formulare und **Infomaterialien** werden laufend auf den neuesten Stand gebracht und von den Mitarbeiterinnen gerne genutzt.

Wichtig ist es, mit den Müttern auch während der Karenzzeit Kontakt zu halten, um eine Bindung an das Unternehmen zu gewährleisten sowie den **Wiedereinstieg** nach der Familienzeit möglichst **einfach zu gestalten**.



# SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk  
**Telefon:** +43 (0)7243 551  
**E-Mail:** office.marchtrenk@spar.at  
**Website:** www.spar.at  
**Kontakt:** MMag. Julia Reindl

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 6.394  
**Frauen:** 5.285  
**Männer:** 1.109  
**Teilzeitkräfte:** 4.042



 [www.facebook.com/SPAROberoesterreich](https://www.facebook.com/SPAROberoesterreich)  
 [https://www.instagram.com/spar\\_oberoesterreich](https://www.instagram.com/spar_oberoesterreich)

## MOTIVATION

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf allen Ebenen berücksichtigen

Bei der Grundzertifizierung war vor allem das Thema **Kommunikation** zum Thema Familie und Beruf von zentraler Bedeutung. Viele bestehende Angebote und neue Maßnahmen in alle Unternehmensbereiche zu transportieren, war entscheidend für den Erfolg des Projektes. Eine laufende Berichterstattung in der Mitarbeiterzeitung und auf allen Mitarbeiterscreens hat das Anliegen ebenso hervorgehoben wie eine Thematisierung beim Willkommenstag, in Mitarbeiterbesprechungen und in der Mitarbeiterbefragung. Die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei SPAR wurde so immer wieder in den Mittelpunkt gerückt.

Die **Re-Zertifizierung** hilft uns, erneut fokussiert am Thema der Vereinbarkeit zu arbeiten. In einer engagierten und divers zusammen-

gesetzten Projektgruppe wird das Thema nun mit erweitertem Fokus bearbeitet. Dabei wird auf Maßnahmen der Grundzertifizierung aufgebaut. Trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen im Einzelhandel und der zusätzlichen Belastung durch **COVID-19** will SPAR weiterhin beste Voraussetzungen für ein gutes **Arbeitsklima** sowie eine Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben schaffen. Für unsere bestehenden und neuen Mitarbeitenden möchten wir ein **attraktiver Arbeitgeber** sein, bei dem trotz der Größe die Vorteile eines **Familienunternehmens** spürbar sind.

## BEST PRACTICE

### Fragen zur Vereinbarkeit in der Mitarbeiterbefragung

Ziel dieser Maßnahme war es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf standardmäßig in die Mitarbeiterbefragung aufzunehmen. Damit wird das Thema im Zuge jeder Befragung bearbeitet. Beurteilt wird die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, ein spezielles Augenmerk wird auch auf die Planung der **Arbeitszeiten** gelegt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Anliegen einzubringen und anschließend mit der Führungskraft an Lösungen zu arbeiten. Die **Werte** der Mitarbeitenden wurden auch aggregiert betrachtet und auf Gesamtunternehmensebene analysiert. Gut gelungen sind die individuell zugeschnittenen **Lösungsansätze** je Filiale und Zentralabteilung, die in extern moderierten **Aufarbeitungsgesprächen** gemeinsam erarbeitet wurden. Beispiele hierzu sind eine verpflichtende Übermittlung des Dienstplans drei Wochen im Voraus, persönliche Kontaktaufnahme bei Dienstplanänderungen und individuelle Mitarbeitergespräche mit Fokus auf flexible Arbeitszeiten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterbildung für Führungskräfte: Agilität und hybrides Führen – Führen von Teams mit Telework-Anteil
- Überarbeitung von Arbeitszeitmodellen: Unterstützung durch zusätzliche Mitarbeitende zu Randzeiten
- Erweiterung des Angebotes für externe Unterstützung in Notsituationen



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** SPAR-Straße 1, 6300 Wörgl  
**Telefon:** +43 (0)5332 79 63 23 10  
**E-Mail:** manuela.lechner@spar.at  
**Website:** www.spar.at/regionales/tirol  
**Kontakt:** Manuela Lechner

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 3.887  
**Frauen:** 2.869  
**Männer:** 1.018  
**Teilzeitkräfte:** 1.858



 [www.facebook.com/SPARTirol](https://www.facebook.com/SPARTirol)

## MOTIVATION

### Das Arbeitsumfeld familienfreundlich weiterentwickeln

SPAR setzt im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie verstärkt familienfreundliche Maßnahmen für Beschäftigte. Ziel der Initiative ist es, weiter an der **Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfeldes** zu arbeiten und gleichzeitig eine **bedarfsgerechte Weiterentwicklung** und Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Alle Beschäftigten werden regelmäßig aufgerufen, sich am Projekt zu beteiligen. Dabei kommen sie zu Wort und gestalten so ihre Zukunft aktiv mit.

Schwerpunkt im Jahr 2021 war die Aktion „**Betriebliches Impfen**“. Wir konnten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig einen guten Schutz anbieten. Die Impfung bedeutete

### Top-3-Maßnahmen:

- Organisation von Impfungen für Beschäftigte und ihre Familien
- Angebot an Deutschkursen für unsere Produktionsmitarbeiterinnen und Produktionsmitarbeiter
- Verstärkte Kommunikation über Ziele, Strategien, etc. des Unternehmens (Besprechungen, Infoschreiben, Berichte, kollegiale Beratung,...)

für viele ein großes Stück mehr Sicherheit und Normalität. Insbesondere vor der Urlaubszeit schätzten viele dieses Angebot. Darüber hinaus konnten auch Angehörige zur Impfung angemeldet werden.

## BEST PRACTICE

### Impfaktion für Mitarbeitende und ihre Familien

Als österreichweiter Nahversorger waren wir eines jener Unternehmen, die bei der Aktion „Betriebliches Impfen“ mitmachten. Dafür war eine **intensive Vorbereitung** notwendig. Mit einer **großen internen Informationsoffensive** haben wir die Mitarbeitenden über die Möglichkeit der Impfung und deren Relevanz aufgeklärt.

Dadurch konnte eine **hohe freiwillige Impfquote** erreicht werden. Geimpft wurde in drei Impfstraßen im Bundesland Tirol. So musste niemand einen weiten Weg zurücklegen, um zu einer Impfung zu kommen. Die erste Impfung wurde ab 19. Mai über einen Zeitraum von zwei Wochen durchgeführt. Der Impfstoff wurde von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt, das Personal wurde von uns organisiert.

# Sparkasse Kufstein, Tiroler Sparkasse von 1877



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Oberer Stadtplatz 1, 6330 Kufstein
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 100 - 76 000
<b>E-Mail:</b>	service@sparkasse-kufstein.at
<b>Website:</b>	www.sparkasse-kufstein.at
<b>Kontakt:</b>	Bianca Moser, BA

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	226
<b>Frauen:</b>	135
<b>Männer:</b>	91
<b>Teilzeitkräfte:</b>	64



- [www.facebook.com/sparkassekufstein](https://www.facebook.com/sparkassekufstein)
- [www.instagram.com/sparkasse.kufstein](https://www.instagram.com/sparkasse.kufstein)
- [www.linkedin.com/company/sparkasse-kufstein](https://www.linkedin.com/company/sparkasse-kufstein)

## MOTIVATION

### Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Den gesellschaftlichen, vor allem aber demografischen Herausforderungen der Zukunft und dem damit weiter zunehmenden Fachkräftemangel kann nur mit einer intensiven Beschäftigung mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegengewirkt werden. Die Entscheidung für die Re-Zertifizierung war für uns somit ein **bewusstes JA** zu einer noch familienfreundlicheren und altersgerechteren Personalpolitik, zu nachhaltigen Überlegungen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir setzen uns seit dem Projektstart laufend mit den Herausforderungen unserer Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen auseinander und wollen weiterhin **gezielte Akzente** setzen, die uns für die Anforderungen einer modernen, sich weiter verändernden Arbeitswelt stärken.

### Top-3-Maßnahmen:

- Karenzmanagement: Kontakt zu Karenzierten verstärken
- Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie/Beruf/ Ausbildung und Pflege
- Potential von Teilzeitkräften hervorheben

In den letzten drei Jahren konnten wir viele Impulse und Denkanstöße setzen und unserem Team unterschiedliche Wege der Vereinbarkeit ermöglichen. Pflege, Bildung und Familie gehören zum Leben dazu, als attraktiver regionaler Arbeitgeber wollen wir hier auch in Zukunft einen entsprechend sinnvollen und hilfreichen Rahmen bieten. Die Workshops im Rahmen der Re-Zertifizierung waren ein besonders **wertvoller Austausch** und machten das **familiäre Miteinander** deutlich. Themen wie Vernetzung, neue Arbeitsweisen und die Entwicklung und Bindung von neuen wie langjährigen Mitarbeitenden durften bei unseren Überlegungen keinesfalls fehlen.

## BEST PRACTICE

### Integriert bleiben in der Karenz

Im Rahmen eines Karenztreffs waren an zwei Terminen jeweils ca. zehn karenzierte Mitarbeiterinnen oder werdende Mütter im Kufsteiner Sparkassensaal zu Gast. Ein vielseitiges Programm wartete auf die Teilnehmerinnen, welches sowohl Infos über personelle Änderungen, **Projekte im Haus** als auch zum Wiedereinstieg beinhaltete. Besonders geschätzt wurden der persönliche Austausch und die Chance zur Beantwortung individueller Fragen. Ziel war es, den Kontakt zur Sparkasse aufrechtzuerhalten und die Bindung zu stärken. **Gute betriebliche Vernetzung** während der Karenzzeit sehen wir dabei als wichtige Weiche für den erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg. Besonders sympathisch dabei: Der Nachwuchs war mit von der Partie und machte das Wiedersehen sehr lebendig.

# Stadtwerke Klagenfurt AG

(Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH,  
BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)



ZERTIFIKAT seit 2019



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 80 52 18 490
<b>E-Mail:</b>	gloria.kales@stw.at
<b>Website:</b>	www.stw.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Gloria Kales, Bakk.

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	895
<b>Frauen:</b>	176
<b>Männer:</b>	719
<b>Teilzeitkräfte:</b>	85



-  [www.facebook.com/stadtwerkeklagenfurt](https://www.facebook.com/stadtwerkeklagenfurt)
-  [www.instagram.com/stadtwerkeklagenfurt](https://www.instagram.com/stadtwerkeklagenfurt)
-  [www.linkedin.com/company/stadtwerkeklagenfurt](https://www.linkedin.com/company/stadtwerkeklagenfurt)

## MOTIVATION

### Das beste Kapital: Ein zufriedenes Team

Eine **stetige Weiterentwicklung der Vereinbarkeit** von Familie und Beruf ist für uns ein zentrales Anliegen. Seit der ersten Zertifizierung wurden mehrere Maßnahmen gesetzt, den höchsten Impact hatte dabei, dass das **Home Office** umfassend ausgebaut wurde.

Für uns als Arbeitgeber war schnell ersichtlich, dass sich durch ein Eingehen auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten der **Output** extrem erhöht. Flexibilität ist also das Gebot der Stunde.

Eine **Re-Zertifizierung** wurde nie diskutiert. Es war immer klar, dass wir diesen Weg nicht nur weiter gehen, sondern unsere Bestrebungen noch weiter verstärken wollen!

### Top-3-Maßnahmen:

- Prüfung von Möglichkeiten, Arbeitszeiten familienfreundlich anzupassen (flexible Arbeitszeitmodelle - 30-Stunden-Woche)
- Weiterentwicklung der Sommer-Aktivwochen
- Pflegevorträge, Pflegefibel, Ansprechperson

## BEST PRACTICE

### Arbeitsort zuhause: Breiter Einsatz von Home Office

Die **Flexibilisierung des Arbeitens** – insbesondere durch die umfassende Einführung und Umsetzung des Home Office – hat die meisten unserer Beschäftigten persönlich betroffen. Nur für wenige Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten war diese Transformation nicht relevant.

Große Herausforderungen entstanden dabei insbesondere für die **Führungskräfte**. Ein großes Umdenken und eine neue Art der Führung waren notwendig. Die Führungskräfte wurden u. a. durch spezielle **Management-Schulungen** unterstützt. Natürlich hat die veränderte Situation durch Corona viel dazu beigetragen, die geplanten Maßnahmen einerseits früher und andererseits weitreichender als ursprünglich geplant umzusetzen.

Der springende Punkt war aber, dass das Home Office trotz der Lockerungen in den Sommermonaten beibehalten wurde, es wird **weiterhin gelebt**.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Magaretenstraße 70/1/15, 1050 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 505 26 25
<b>E-Mail:</b>	office@skills.at
<b>Website:</b>	www.skills.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Barbara Brunsteiner

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	18
<b>Frauen:</b>	12
<b>Männer:</b>	6
<b>Teilzeitkräfte:</b>	4
<b>Studierende:</b>	1



 [www.facebook.com/theskillsgroup](https://www.facebook.com/theskillsgroup)

 [www.linkedin.com/company/the-skills-group](https://www.linkedin.com/company/the-skills-group)

## MOTIVATION

### Die besten Kommunikationstalente gewinnen und halten

Die Arbeit als Kommunikationsdienstleister ist eine herausfordernde Tätigkeit, bei der die Kundenbedürfnisse an erster Stelle stehen. Eine gezielt geplante Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigert nachhaltig die Zufriedenheit unseres Teams. Diese ist essenziell für die hohe Qualität unserer Arbeit – und damit wiederum ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden. Somit erreichen wir eine **Win-win-Situation**.

Mittlerweile verbringt ein Großteil unserer Beschäftigten einen maßgeblichen Anteil der Arbeitszeit mit **Teleworking**. Daher ist es uns wichtig, durch klare Strukturen und Regelungen auch hier für einen entsprechenden Wohlfühlfaktor zu sorgen und auch in diesem Setting die Motivation und Arbeitsleistung zu erhöhen. Weiters sind die Möglichkeiten für Teleworking und

Home Office ein wichtiger Aspekt, um uns in der Kommunikationsbranche im **War for Talents** als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

## BEST PRACTICE

### Home Office unkompliziert und rascher umgesetzt

Die Inanspruchnahme von Home Office war für einige in unserem Team bereits vor der Teilnahme an der Zertifizierung gelebte Praxis. Durch die im Zuge der **Pandemie** kurzfristig veränderten Rahmenbedingungen und Anforderungen haben wir unser Vorhaben, diese Möglichkeit auszuweiten, schneller umgesetzt als geplant.

Eine einfache und transparente Regelung von Home Office samt entsprechend klarer Kommunikation hat zu einer raschen und **problemlosen Umsetzung** der Telearbeit bei The Skills Group geführt. Aufgrund der seither gemachten Erfahrungen wissen wir unter anderem, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teils sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben. Wir haben inzwischen daher ein **flexibles System** entworfen, das allen Teammitgliedern die Möglichkeit gibt, die für sie optimale Arbeitsumgebung je nach aktuellem Projekt zu finden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Regelungen und Kriterien für die Inanspruchnahme von Home Office sowie Teleworking
- Neuregelung Gleitzeit
- Erweiterung Kapitel Beruf und Familie im CMS

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Spittelauer Lände 5, 1090 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 313 04 56 18  
**E-Mail:** barbara.guglia@umweltbundesamt.at  
**Website:** www.umweltbundesamt.at  
**Kontakt:** Barbara Guglia

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 532  
**Frauen:** 273  
**Männer:** 259  
**Teilzeitkräfte:** 203



[www.linkedin.com/company/umweltbundesamt](https://www.linkedin.com/company/umweltbundesamt)

## MOTIVATION

### Kontinuierlicher Fortschritt

Das Umweltbundesamt trägt seit 2018 das Zertifikat berufundfamilie und absolviert nun die erste **Re-Zertifizierung**. Wir sehen es als kontinuierlichen Verbesserungsprozess, wodurch das Bewusstsein über die Möglichkeiten der guten Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben regelmäßig gestärkt wird.

Schon heute agiert das Umweltbundesamt durch viele Angebote wie Gleitzeit, Teilzeitarbeit, Telearbeit oder auch **Gesundheitsförderung** (Impfaktionen, eigener Betriebsarzt bzw. persönliches Coaching) als verantwortungsvoller Arbeitgeber, der eine gute Vereinbarkeit unterstützt. Das Zertifikat berufundfamilie unterstreicht die Bedeutung des Themas für unser Haus und festigt es als zentralen Bestandteil unserer Personalpolitik.

### Top-3-Maßnahmen:

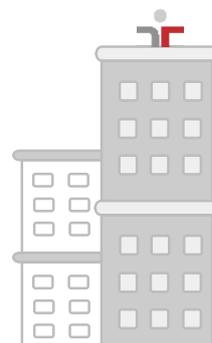
- Personalentwicklung
- Pflege von Angehörigen
- Informations- und Kommunikationspolitik

## BEST PRACTICE

### Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Das Projekt „ERWIN“ wurde im Rahmen der geförderten Demografieberatung entwickelt. Es unterstützt ein lebensphasenorientiertes und **generationsübergreifendes Zusammenarbeiten** im Umweltbundesamt. Dabei umfasst ERWIN unterschiedliche Initiativen und Maßnahmen, wie das Begleiten älterer Beschäftigter in die Pension. Das Ziel ist dabei, die individuellen Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensphasen und Generationen mit dem Bedarf der Organisation bestmöglich zu verbinden.

Dem **demografischen Wandel** und den damit verbundenen Herausforderungen von **Wissenstransfer** wird somit schon mit frühzeitig gesetzten und partizipativ gestalteten Initiativen begegnet. Das zuständigen HR-Management adaptiert diesen Prozess fortlaufend und begleitet unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge von **Schwerpunktgesprächen**.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 885-521
<b>E-Mail:</b>	info@uniconsult.at
<b>Website:</b>	www.uniconsult.at
<b>Kontakt:</b>	Romana Hargaßner

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	90
<b>Frauen:</b>	79
<b>Männer:</b>	11
<b>Teilzeitkräfte:</b>	38



- [www.facebook.com/uniconsult.austria](https://www.facebook.com/uniconsult.austria)
- [www.instagram.com/uniconsult\\_/](https://www.instagram.com/uniconsult_/)
- [www.linkedin.com/company/uniconsult-steuerberatungs-gmbh](https://www.linkedin.com/company/uniconsult-steuerberatungs-gmbh)

## MOTIVATION

### Zusammenhalt und Flexibilität in besonderen Zeiten

Vor allem die **Corona Krise** hat in den vergangenen Jahren gezeigt, dass die Vereinbarkeit und die Bedeutung von Beruf und Familie stark in den Fokus getreten ist und auch in Zukunft eine immer wichtigere Rolle im Arbeitsalltag einnehmen wird. So stellten unter anderem die plötzliche Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen sowie Homeschooling viele Eltern und Betriebe vor eine große Herausforderung. Berufstätige Eltern mussten von einem auf den anderen Tag die vollständige Betreuung der Kinder übernehmen und gleichzeitig das eigene Berufsleben meistern.

Aufgrund der vielen **Maßnahmen**, welche bereits vor einigen Jahren erfolgreich umgesetzt wurden, hat UNICONSULT bei

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen klaren Vorteil gegenüber anderen Arbeitgebern. Eine sinnvoll adaptierte **Gleitzeitregelung**, die Möglichkeit, im **Home Office** zu arbeiten, individuelle Arbeitszeitmodelle etc. geben den Eltern **Sicherheit** und ermöglichen es auch in herausfordernden Situationen, Familie und Berufsalltag in Einklang bringen zu können. Sicherheit hat in Zeiten wie diesen eine große Bedeutung und diese kann UNICONSULT als **krisensicherer Arbeitgeber** bieten.

## BEST PRACTICE

### Arbeit vor Ort und remote mit Kalender optimal organisiert

Der gemeinsame Kalender bedeutet heute in der Zusammenarbeit eine große Erleichterung und vor allem **Zeitersparnis**. Für die Nutzung wurde eine **Guideline** erarbeitet.

So ist das Thema **Erreichbarkeit** auch bei flexiblen Arbeitszeiten und mit mehreren Standorten in ganz Oberösterreich gut gelöst. Und auch das Arbeiten im Home Office wird für Kolleginnen und Kollegen sichtbar. Alle Beschäftigten wissen, wann, wer, wo und wie erreichbar ist.

### Top-3-Maßnahmen:

- Regelungen und Kriterien für die Nutzung mobiler Arbeitsweisen
- Kommunikationsplattform mit eigenem Schwerpunkt für Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sensibilisierung von Führungskräften im Umgang mit Vereinbarkeitsthemen

ZERTIFIKAT seit 2009



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Rothschildplatz 1, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 50 5-0  
**E-Mail:** [nachhaltigkeit@unicreditgroup.at](mailto:nachhaltigkeit@unicreditgroup.at)  
**Website:** [www.bankaustria.at](http://www.bankaustria.at)  
**Kontakt:** Mag. Andrea Strohmayer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 5.118  
**Frauen:** 2.747  
**Männer:** 2.371  
**Teilzeitkräfte:** 1.647



## MOTIVATION

### Fortsetzung des familienfreundlichen Wegs

Die Familie ist das, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privat umgibt und wofür sich die meisten verantwortlich fühlen. Die UniCredit Bank Austria bekennt sich zu einem **wertschätzenden Umgang** mit allen Mitarbeitenden und akzeptiert, respektiert und unterstützt die unterschiedlichen **Lebensphasen** und Bedürfnisse jeder und jedes Einzelnen.

Unsere Werteleitlinien bilden die Basis für einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang der Mitarbeitenden untereinander sowie der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Durch die Zertifizierung können wir auch für zukünftige Beschäftigte glaubhaft belegen, dass in unserem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen **Stellenwert** besitzt. Da wir seit der ersten Zertifizierung bereits viele Maßnahmen umgesetzt haben, hat die **Re-Zertifizierung**

vor allem die Aufgabe, den hohen familienfreundlichen Ist-Stand zu halten sowie darüber hinaus punktuell weitere Schwerpunkte zu setzen und entlang **neuer Realitäten** weiterzuentwickeln.

## BEST PRACTICE

### Unkomplizierter Wechsel ins Home Office

Die Maßnahme „Unterstützung zur **Flexibilisierung** der Arbeit“ hat durch die Corona-Pandemie eine nicht erwartbare Dringlichkeit erhalten. Da wir in unserem Unternehmen bereits seit vielen Jahren die Möglichkeit zu „Remote Work“ anbieten und im Zuge des Umzugs in unser neues Headquarter am Austria Campus als Standard etabliert hatten, waren die Voraussetzungen für Home Office bereits geschaffen, als im März 2020 der erste **Lockdown** verhängt wurde. Dadurch und durch eine **gemeinsame Anstrengung aller beteiligten Bereiche** war es somit praktisch über Nacht möglich, dass ein Großteil der Beschäftigten die gesamte Arbeitsleistung bei flexibler Zeiteinteilung im Home Office erledigen konnte.

Auch in den Filialen, die als kritische Infrastruktur weiterhin geöffnet blieben, wurde unter Anwendung eines **Rotationsprinzips** die Möglichkeit für Home Office geschaffen. Darüber hinaus wurden die Mitarbeitenden für das Gelingen ihrer **neuen Arbeitsrealität** mit vielen Angeboten unterstützt. Zu nennen sind hier zum Beispiel **Familientipps** zum Umgang mit Kindern im Homeschooling und arbeitsergonomische sowie psychologische **Beratungen** mittels Videotelefonie. Darüber hinaus wurden **Schulungen** zur Nutzung der neuen Online-Kanäle sowie Online-Ausbildungen angeboten (zu Arbeitsorganisation, Zeiteinteilung, Achtsamkeit etc.).

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützungsmaßnahmen für die neue, hybride Arbeitswelt
- Stärkung des Disability Managements
- Kontinuierliche und nachhaltige Kommunikation

ZERTIFIKAT seit 2009



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Am Hof 6a, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)800 210 210  
**E-Mail:** helena.dorfer@verbund.com  
**Website:** www.verbund.com  
**Kontakt:** Helena Dorfer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 3.497  
**Frauen:** 675  
**Männer:** 2.822  
**Teilzeitkräfte:** 194



## MOTIVATION

### Nachhaltiges Commitment für eine familienfreundliche Unternehmenskultur

Es war VERBUND ein besonderes Anliegen, den Prozess erneut zu durchlaufen. Denn von der **Re-Zertifizierung** profitieren nicht nur Mütter und Väter, sondern sämtliche Personen, die bei VERBUND tätig sind, sowie das Unternehmen selbst.

In den letzten Jahren sind bereits zahlreiche Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt worden. Sie haben einen wesentlichen Beitrag geleistet, die Bedürfnisse und Anforderungen, die Familie und Beruf mit sich bringen, besser zu vereinbaren.

Nicht nur das sich verändernde Verständnis von Familie bzw. von **Rollenbildern** erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit der Thematik, sondern auch die Tatsache, dass VERBUND wei-

terhin seine Position als **attraktiver Arbeitgeber** halten möchte. Wir wollen entsprechend der **Erfordernisse** des Arbeitsmarktes und der bestehenden bzw. zukünftigen Beschäftigten agieren!

## BEST PRACTICE

### Eltern auf vielen Ebenen unterstützen

Die umgesetzten Maßnahmen wurden wesentlich von einem konzernweiten **Gender-Balance-Projekt** und von Corona beeinflusst. Pandemiebedingt waren wir gezwungen, möglichst rasch auf Home Office und flexiblere Arbeitszeiten umzusteigen. Diese Chance haben wir ergriffen, die kurzfristigen Regelungen wurden nun in eine feste Form gegossen. Sie ermöglicht es unserem Team, auch unter normalen Umständen auf Home Office sowie flexible Beginn- und Endzeiten zurückzugreifen.

Im Rahmen von Projektgruppen arbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem zu den Themen **Ferienbetreuung** und **Elternschaft**. Die Ferienbetreuung wurde für weitere Standorte beschlossen und es wurden für sämtliche Etappen der Elternschaft Checklisten und Leitfäden erstellt. Beschäftigte werden so in allen Phasen bestmöglich begleitet und unterstützt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Vereinheitlichung und Erweiterung von Home Office und flexiblem Arbeiten
- Verstärkte Kommunikation zu Elternschaft, Karenz- und Teilzeitregelungen
- Ferienbetreuung – laufende Erweiterung des Angebots



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50304 28 88 11
<b>E-Mail:</b>	office@wwg.co.at
<b>Website:</b>	www.wwg.co.at/wwg/de
<b>Kontakt:</b>	Mag. Barbara Suppan

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	145
<b>Frauen:</b>	18
<b>Männer:</b>	127
<b>Teilzeitkräfte:</b>	11



## MOTIVATION

### Vorreiter für Familienbewusstsein in der Industrie

Die Weichenwerk Wörth GmbH ist bereits seit 2006 zertifiziert und gewissermaßen **Pionierin** als eines der ersten von mittlerweile mehreren Unternehmen in der Industrie. Wir engagieren uns aus Überzeugung kontinuierlich für eine ausgewogene **Work-Life-Balance**. Für uns stellt sie einen klaren Mehrwert für unser Unternehmen und eine lohnende Investition in die Zukunft dar. Die Schaffung einer offenen und familienfreundlichen Arbeitsumgebung macht die WWG zu einem attraktiven, familienfreundlichen Arbeitgeber.

Wir sehen erfolgreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Dreh- und Angelpunkt für unser Unternehmen. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben legt den Grund-

stein für Zufriedenheit, Loyalität, Motivation sowie **Leistungsbereitschaft** unserer Beschäftigten und wirkt sich positiv auf **Betriebsklima** und **Produktivität** aus.

## BEST PRACTICE

### Unterstützungsprogramm fördert Problembewältigung

Die Menschen, die für unser Unternehmen arbeiten, liegen uns am Herzen. Mit ihrem Engagement und ihrem Einsatz leisten sie einen wesentlichen Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg. Manchmal sind sie durch private Sorgen, betriebliche Herausforderungen oder **externe Einflussfaktoren** (Pandemie, unsichere Wirtschaftslage, ...) belastet oder verunsichert. Durch das **Erheben der psychischen Belastungen** am Arbeitsplatz und das Setzen von Maßnahmen versuchen wir, unser Personal zu stärken.

Dazu zählt beispielsweise ein **Unterstützungsprogramm** für Beschäftigte und ihre Angehörigen, das Gesundheit, Gleichgewicht und Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft fördern und die Stabilität der Menschen in der Organisation auch in kritischen Situationen gewährleisten möchte. Auf die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten wollen wir mit **individuellen Lösungen** eingehen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter danken uns das mit einem hohen Engagement, Motivation und Einsatzbereitschaft.

### Top-3-Maßnahmen:

- Standardisierung des Karenz- und Auszeitenmanagements
- Schaffung eines Videokonferenz-Systems
- Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und kostenlose, lösungsorientierte Beratung

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Universitätsstrasse 11, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 408 25 69 - 0  
**E-Mail:** office@wienholding.at  
**Website:** www.wienholding.at  
**Kontakt:** Mag. Tina Gschossmann

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 57  
**Frauen:** 37  
**Männer:** 20  
**Teilzeitkräfte:** 9



[www.facebook.com/WienHolding](https://www.facebook.com/WienHolding)  
[www.instagram.com/wien\\_holding](https://www.instagram.com/wien_holding)  
[www.linkedin.com/company/wien-holding-gmbh](https://www.linkedin.com/company/wien-holding-gmbh)

## MOTIVATION

### Vorbildwirkung beim Thema Familienfreundlichkeit

Als Unternehmen der Stadt übernimmt die Wien Holding eine Vorreiterrolle in vielen Bereichen: Sie sorgt mit ihren rund 75 Unternehmen und Projekten für mehr Lebensqualität, schafft Arbeitsplätze und ist ein wichtiger Motor für die Wirtschaft. Die Wien Holding hat sich 2018 erstmalig entschieden, den Zertifizierungsprozess berufundfamilie durchzuführen, um auch ein Vorbild bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sein.

Trotz der Corona-Krise konnten alle damals beschlossenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden. Besonders die frühzeitige Beschäftigung mit dem Thema des **mobilen Arbeitens** hat das Arbeiten in der Pandemie erleichtert. Auch andere erfolgreich umgesetzte Maßnahmen, wie die Schaffung eines stark vergünstigten **Ferienbetreuungsangebots**, verschiedene Angebote im Bereich physischer wie psychischer Gesundheit sowie die Flexibilisierung des **Arbeitszeitmodells** (Gleitzeitmodell, Telearbeits-

vereinbarung), haben ein sehr positives Feedback gebracht. Die Wien Holding sieht es als ihre Verantwortung, ihren Beschäftigten eine ausgewogene **Work-Life-Balance** zu ermöglichen.

Ein familienfreundlicher Arbeitsplatz führt zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, fördert die Motivation und trägt zu einem angenehmen **Arbeitsklima** bei. Die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen hat die Attraktivität der Wien Holding als Arbeitgeberin noch erhöht, was sich auch an den positiven Reaktionen bei Bewerbungen festmachen lässt.

## BEST PRACTICE

### Feriencamps im Sommer

Die Wien Holding GmbH unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter anderem durch **flexible Karenzmodelle**, ein konzernweites Karenzcafé und ein breites Angebot von Spezialseminaren zu **Elternbildung**, Burnout-Prävention etc.

Besonders erfolgreich ist das **Ferienbetreuungsangebot**. Berufstätige Eltern stehen in den Sommermonaten vor der Herausforderung, eine Betreuung für ihre Kinder zu finden, die leistbar und von guter Qualität ist. Dabei unterstützt die Wien Holding ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie seit 2019 für Kinder **ab dem Volksschulalter** vergünstigte Feriencamps anbietet. Das Angebot reicht von Sport- über Musik- bis hin zu Forscher-Camps und erfreut sich jährlich zunehmender Beliebtheit.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit
- Schulungsmaßnahmen zum Thema Home Office
- Ermöglichung von Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Erdbergstraße 236, 1110 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 128-10100
<b>E-Mail:</b>	info@wienernetze.at
<b>Website:</b>	www.wienernetze.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Yvonne Rebernig

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	2.457
<b>Frauen:</b>	426
<b>Männer:</b>	2.031
<b>Teilzeitkräfte:</b>	93



 [www.linkedin.com/company/wiener-netze-gmbh](https://www.linkedin.com/company/wiener-netze-gmbh)

## MOTIVATION

### Die ganze Vielfalt des Themas Vereinbarkeit

Ohne uns läuft nichts, denn wir bringen über unsere Netze das **Leben in die Stadt**. Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei bestmöglich zu unterstützen, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen, gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bereits mit dem Grundzertifikat hat sich gezeigt, dass wir hier konstant den richtigen Weg verfolgen: Der Blogbeitrag unserer **Role Models** hat dazu ebenso beigetragen wie die Aufnahme von Familie und Beruf in den **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** oder auch Maßnahmen zur besseren **Wiedereingliederung** von Kolleginnen und Kollegen, die aus der Karenz zurückkommen. Diesen Weg möchten wir mit der Re-Zertifizierung erfolgreich weitergehen, nicht zuletzt um weiterhin die besten Köpfe für die Netze von heute und morgen anzuziehen und zu halten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Podcast zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die bessere Integration von Vätern
- Information zu Pflegeangeboten

## BEST PRACTICE

### Flexible Regelungen für das Home Office

Die Arbeitswelt hat sich gerade in den letzten Jahren sehr stark gewandelt. Wie in vielen anderen Unternehmen war Home Office bei uns zum Zeitpunkt der Grundzertifizierung noch in den Kinderschuhen. Als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollten wir unsere Home-Office-Regelung einer **Weiterentwicklung** unterziehen.

Corona hat uns dabei gewissermaßen beflügelt und sowohl Führungskräften als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezeigt, dass Arbeiten von zuhause aus durchaus Vorteile haben kann. Es wurde ein deutlich flexibleres Home-Office-Konzept gefunden, das beispielsweise einen **stundenweisen Verbrauch** ermöglicht.

Dieser Umstand trägt sehr zu einer **Entlastung** im Familienalltag bei: Nach einem Abholen vom Kindergarten oder von der Schule steht einem späteren Weiterarbeiten im Home Office nichts mehr im Wege. Gerade weil die aktuelle Regelung auch nach Corona Bestand haben wird, wird sie von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen.



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 795 80 0  
**E-Mail:** office@wrk.at  
**Website:** www.wrk.at  
**Kontakt:** Mag. Alexander Preyer, MBA

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.273  
**Frauen:** 743  
**Männer:** 530  
**Teilzeitkräfte:** 867



 [www.facebook.com/wienerroteskreuz](https://www.facebook.com/wienerroteskreuz)  
 [www.instagram.com/wienerroteskreuz](https://www.instagram.com/wienerroteskreuz)

## MOTIVATION

### Weitere Förderung einer familienbewussten Personalpolitik

Die Erlangung des ersten Zertifikates hat ein Umdenken beim Wiener Roten Kreuz angestoßen. Es wurde ein Prozess angeregt, an die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu denken, wenn wir neue Strategien und Handlungsfelder entwickeln – dieser wird seither verfolgt.

Die Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften aller Handlungsfelder in die Workshops hat einen regen **Austausch** und **Vernetzung** gebracht. Die Wichtigkeit der erarbeiteten Themen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde uns bewusst. Die **Verantwortung als Führungskraft** ist genauso wichtig wie jene für die Familie. Aus diesem Grund stehen auch unsere Führungskräfte hinter der Umsetzung der Handlungsfelder, die wir im Zuge der Zertifizierung berufundfamilie bearbeiten. Die **Pandemie** hat uns gezeigt, dass einige un-

serer Arbeitsfelder auch im Home Office sehr gut bearbeitet werden – wir sind dafür offen und unterstützen mobiles Arbeiten, wann immer es möglich ist. In einigen Bereichen haben wir uns an neue Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte und Führungskräfte herangewagt, welche ausgezeichnet von den Teams angenommen wurden. Mit der **Re-Zertifizierung** möchten wir die vorhandenen Maßnahmen optimieren und sinnvoll erweitern.

## BEST PRACTICE

### „Erfolgskonzept für modernes, mobiles Arbeiten“

Mit Beginn der Pandemie wurde beim Wiener Roten Kreuz für rund 200 Personen die Möglichkeit eingeführt, im Home Office zu arbeiten. **Pläne** für die Belegung der Büroräumlichkeiten wurden erstellt, Hygienemaßnahmen und -richtlinien mussten noch strenger befolgt werden, Infrastruktur musste bereitgestellt und Beschäftigte mussten auf die Nutzung neuer Medien geschult werden. Physische Anwesenheit wurde zuvor meist mit Produktivität gleichgesetzt. Wir konnten unsere **Unternehmenskultur** rasch anpassen und entwickelten so ein Erfolgskonzept für modernes, mobiles Arbeiten. Besonders erfolgreich war die Umsetzung der **physisch kontaktlosen Kommunikation** unserer Teams im Bereich der Pflege und Betreuung. Wir alle wissen, wie wichtig der Austausch ist. Um diesen in Form von Teammeetings und Supervisionsstunden nicht zu verlieren, haben wir kurzerhand diese Services auf Onlinemedien umgestellt. Wir möchten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Flexibilität und tatkräftige Unterstützung bei der Umsetzung danken!

### Top-3-Maßnahmen:

- Teilzeit
- Mobiles Arbeiten
- Interne Kommunikation

# WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG



ZERTIFIKAT seit 2015



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Schottenring 30, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)5 03 50  
**E-Mail:** kundenservice@wienersaetdtische.at  
**Website:** www.wienersaetdtische.at  
**Kontakt:** MMag. Astrid Limberger

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 3.973  
**Frauen:** 1.759  
**Männer:** 2.214  
**Teilzeitkräfte:** 629



[www.facebook.com/wienersaetdtische](https://www.facebook.com/wienersaetdtische)  
[www.instagram.com/wienersaetdtische](https://www.instagram.com/wienersaetdtische)  
[www.linkedin.com/company/wiener-st-dtische-versicherung-ag---vienna-insurance-group](https://www.linkedin.com/company/wiener-st-dtische-versicherung-ag---vienna-insurance-group)

## MOTIVATION

### Zeitgemäßes Familienbewusstsein als Teil der Unternehmens-DNA

Die Arbeitswelt ist laufend in Bewegung. Maßnahmen, die vor zehn Jahren geeignet waren, können heute schon überholt sein. Betrachtet man z. B. den Familienbegriff, so hat sich in den vergangenen Jahren vieles geändert. Neben dem klassischen Modell mit Vater-Mutter-Kind existieren viele alternative Entwürfe wie **Alleinerziehende**, **gleichgeschlechtliche Paare**, Patchwork-Konstellationen etc. Entsprechend müssen wir als Arbeitgeber auf diese geänderten Rahmenbedingungen reagieren.

Die **Re-Zertifizierung** hilft uns, den Bedarf richtig einzuschätzen und das familienfreundliche Angebot maßgeschneidert anzupassen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben große Freude daran, ihre **Ideen** einzubringen, mitzugestalten und etwas zu bewegen. Dies wirkt sich sehr positiv auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber aus.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unternehmensweites Frauennetzwerk
- Maßnahmen für die Generation Z
- Vernetzungsangebote für Beschäftigte

## BEST PRACTICE

### Zertifizierung gibt Impuls für LGBTQ+-Gruppe

Eine besondere Erfolgsgeschichte ist die erste LGBTQ+-Gruppe „**all colours**“ in der Wiener Städtischen. Die Idee dazu entstand im Rahmen der **ersten Zertifizierung**. Die Gruppe – bestehend aus LGBTQ+-Members und Diversity-Interessierten – startete 2019 im Kleinen mit regelmäßigen **Stammtischen** und Gastvorträgen. Mittlerweile verzeichnet die Gruppe fast 70 **Mitglieder**, die mit verschiedenen Diversity-Initiativen, Videos, Social-Media-Auftritten und Aktionen anlässlich der **Pride** auf sich aufmerksam machen.



Foto: © Wiener Städtische



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Transport/Verkehr
<b>Adresse:</b>	Thomas-Klestil-Platz 13, 1030 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 53 123-0
<b>E-Mail:</b>	contact@wienersstadtwerke.at
<b>Website:</b>	www.wienersstadtwerke.at
<b>Kontakt:</b>	Gerhard Wagner, MSc

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>214</b>
<b>Frauen:</b>	<b>138</b>
<b>Männer:</b>	<b>76</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>43</b>



-  [www.facebook.com/WienerStadtwerke](https://www.facebook.com/WienerStadtwerke)
-  [www.instagram.com/wienersstadtwerke](https://www.instagram.com/wienersstadtwerke)
-  [www.linkedin.com/company/8236646](https://www.linkedin.com/company/8236646)

## MOTIVATION

### Regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf hat in der Konzernleitung der Wiener Stadtwerke einen hohen Stellenwert. Die Zertifizierung berufundfamilie hat diese Bedeutung verstärkt und verbindlich gemacht. Das regelmäßige, aktive Auseinandersetzen mit dem Thema und das Erarbeiten und Umsetzen konkreter Maßnahmen, um Vereinbarkeit gezielt zu fördern, haben zu einer **spürbaren Schärfung des Bewusstseins** im gesamten Unternehmen geführt.

Die Mitarbeitenden profitieren unter anderem von einer **höheren Flexibilität in der Arbeitsumgebung** und einer **gestärkten Vertrauenskultur**. Das Unternehmen profitiert im Gegenzug von ei-

ner starken Arbeitgeberinnen-Attraktivität und **mehr Resilienz**. Während der Corona-Pandemie wurde der Mehrwert vieler Vereinbarkeitsmaßnahmen besonders stark sichtbar und wirkte entlastend für das betriebliche **Pandemiemanagement**. In Anbetracht der positiven Erfahrungen sowie der spürbaren Auswirkungen war eine Re-Zertifizierung der logische Schritt. Somit können die Bemühungen um mehr gelebte Vereinbarkeit weiterhin und konsequent auf diesem hohen Niveau vorangetrieben werden.

## BEST PRACTICE

### Proaktiv den Arbeitsplatz der Zukunft gestalten

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Flexibilität und Mobilität werden immer wichtiger. Das hat uns, bestärkt durch die Zertifizierung berufundfamilie, dazu veranlasst, proaktiv den Arbeitsplatz der Zukunft zu gestalten. Im ersten Halbjahr 2019 haben drei Abteilungen verschiedene Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens getestet. Aufgrund des großen Erfolgs des Pilotversuchs gilt seit 1. Oktober 2019 die Systemvertrauensarbeitszeit für ein **flexibleres Arbeiten** in der gesamten Konzernleitung. Dafür wurden zwei bereits bestehende Möglichkeiten – Gleitzeit und Home Office – zu einem Gesamtkonzept verbunden. Eine **eigene Home Office-Richtlinie** schafft transparente Rahmenbedingungen und Klarheit. Zudem sorgt eine entsprechende **Meeting-Policy** für familienfreundliche Besprechungszeiten. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf maßgeblich verbessert. Die Maßnahmen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen und sind nun, zwei Jahre später, gelebte Praxis.

### Top-3-Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf Vereinbarkeitsaspekte im Lichte von New Work (Home Office, Meeting-Kultur, ...)
- Förderung von Vätern zur Stärkung der ausgewogenen Aufteilung von Betreuungspflichten
- Erhebung des Bedarfs an Unterstützungsangeboten im Bereich Pflege von Angehörigen



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Malsersstraße, 84, 6500 Landeck
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 554 97 31
<b>E-Mail:</b>	wucherer@wucherer-energie.at
<b>Website:</b>	www.wucherer-energie.at
<b>Kontakt:</b>	www.wucherer-energie.at

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	10
<b>Frauen:</b>	1
<b>Männer:</b>	9
<b>Teilzeitkräfte:</b>	0



-  [www.facebook.com/wucherer.energie](https://www.facebook.com/wucherer.energie)
-  [www.instagram.com/wucherer.energie](https://www.instagram.com/wucherer.energie)
-  [www.linkedin.com/company/wucherer-energietechnik](https://www.linkedin.com/company/wucherer-energietechnik)

## MOTIVATION

### Hohe Übereinstimmung zwischen Zertifizierung und Firmenphilosophie

Wucherer Energietechnik hat sich zur Zertifizierung entschlossen, da einer ausgewogenen Balance zwischen Familie und Beruf im Unternehmen eine hohe Bedeutung zukommt. Das **Wohlbe-finden** unserer Beschäftigten liegt uns sehr am Herzen!

Geschäftsführer Ingomar Wucherer ist überzeugt: Nur **nachhal-tige Beziehungen** zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tra-gen langfristig Früchte. Das Leben so zu leben, dass niemandem etwas zugemutet wird, das man **nicht selbst erfahren** möchte, sieht er als einen wesentlichen Wert.

Mit der Zertifizierung berufundfamilie ist es weiters gelungen, das Unternehmen insgesamt und die **Mitarbeiterkommunikation** untereinander auf ein höheres Niveau zu bringen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ethische Mitarbeiterführung
- Vier-Tage-Woche
- Tägliche Zusammenkunft aller Beschäftigten in der Früh

## BEST PRACTICE

### Vier-Tage-Woche: Plus bei Employee-Experience und Produktivität

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Zertifizierung sehr positiv aufgenommen. Wir haben es damit geschafft, noch näher **zusammenzuwachsen** und noch mehr aufeinander zu schauen.

Am gelungensten war die Umsetzung der Maßnahme zur **Vier-Tage-Woche**. Sie bringt einen klaren Mehrwert für unseren Ber-trieb und hat dazu geführt, dass die **Krankmeldungen** geringer wurden und die **Effizienz** gestiegen ist. Gerade die Möglichkeit, am Freitag Dinge entspannt zu erledigen, wird von den Beschäf-tigten sehr geschätzt.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Wagramer Straße 19, 1220 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 258 26 01-0
<b>E-Mail:</b>	info.at@zumtobelgroup.com
<b>Website:</b>	www.zumtobel.at
<b>Kontakt:</b>	Elfriede Gumplmayr

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	121
<b>Frauen:</b>	19
<b>Männer:</b>	102
<b>Teilzeitkräfte:</b>	9



## MOTIVATION

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter sichtbar machen

Die Re-Zertifizierung ist ein klares Bekenntnis der Geschäftsleitung und der Führungskräfte zu einer besseren **Work-Life-Balance** bzw. Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben.

Mit der Grundzertifizierung und den darin gesetzten Maßnahmen ist es uns gelungen, die Wichtigkeit des Themas bewusst sowie sichtbar zu machen und die Führungskräfte zu sensibilisieren. Nun liegt unser Fokus auf einer kontinuierlichen **Weiterentwicklung** der Möglichkeiten und auf der Kommunikation, um durch gezielte Maßnahmen auf die **Bedürfnisse** unserer Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter einzugehen und für individuelle Erfordernisse Lösungen zu finden. Die Positionierung als

### Top-3-Maßnahmen:

- Integration des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die interne und externe Kommunikation
- Neue Home-Office-Richtlinie unter Einbindung der pandemiebedingten Erfahrungswerte aus 2020/2021
- Leitfaden „Führungsprinzipien für den Vertrieb“ mit Verankerung der Themen Familie und Beruf

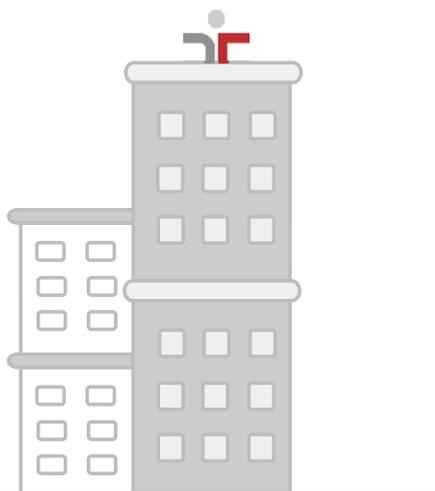
**attraktiver Arbeitgeber** ist ein erklärtes Ziel, um die Mitarbeiterbindung zu stärken, Zufriedenheit sowie Motivation zu schaffen und in der Außenwirkung potentielle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter durch eine nachhaltige, familienfreundliche **Unternehmenskultur** anzusprechen.

## BEST PRACTICE

### Lebensphasenorientierte Auszeitenmodelle

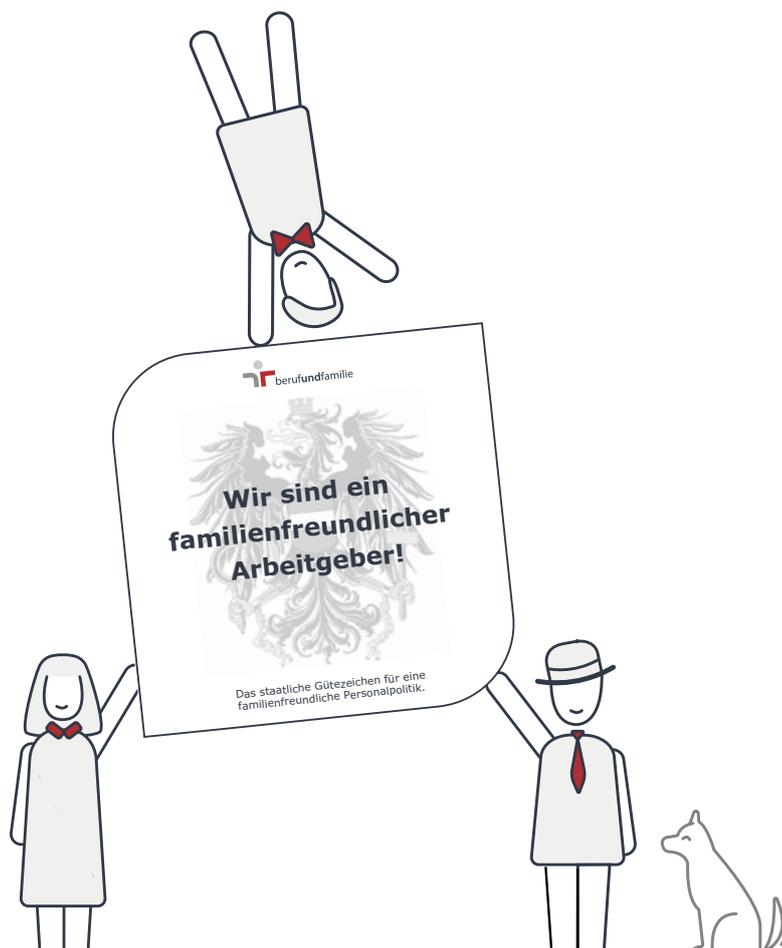
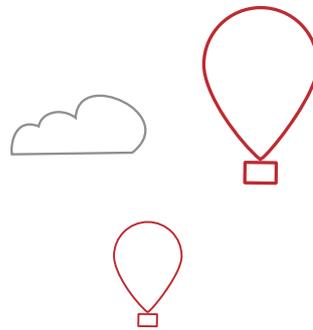
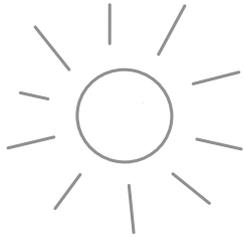
Der Einführung von Auszeitenmodellen kommt im Zuge der Zertifizierung ein besonderer Stellenwert zu. Auch wenn es mittlerweile gesetzlich zugesicherte Auszeiten wie **Väterkarenz** und **Papamonat** gibt, so konnte aufgrund des Zertifikats das Thema sowohl bei den **Führungskräften** als auch bei den Beschäftigten sensibilisiert werden. Von allen Seiten werden diese **Familienauszeiten** als besonders wertvoll und unwiederbringlich erachtet und von den Vorgesetzten – die teilweise auch junge Väter sind – besonders unterstützt.

Die gute **Planbarkeit** dieser Auszeiten machte es möglich, diese Modelle sowohl im Vertriebsinnendienst als auch -außendienst bereits mehrfach umzusetzen. Mit Unterstützung des Teams können Vereinbarungen zur Arbeitsteilung und Vertretungsregelung optimal getroffen werden. Die betroffenen Beschäftigten schätzen dieses Entgegenkommen sehr, was sich auch besonders in ihrer **Motivation** und ihrem Commitment gegenüber dem Unternehmen zeigt sowie die Mitarbeiterbindung stärkt.





**Zertifikat  
berufundfamilie für Gesundheits-  
und Pflegeeinrichtungen**



# KURZINFORMATION

## *Familienbewusstsein auf allen Ebenen*

Pflegeeinrichtungen stehen vor großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Bei steigendem Einsparungsdruck, zunehmendem Fachkräftemangel und Überlastung des Personals muss das hohe Niveau der medizinischen Leistung und Pflege in Österreich aufrechterhalten werden.

Dies kann nur gelingen, wenn die Organisationsstruktur und der Arbeitsablauf in Pflegeeinrichtungen dahingehend geändert werden, dass Ärzteschaft, Pflege- und Verwaltungspersonal **bessere Arbeitsbedingungen** vorfinden und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird. So wird auch die **Belastung reduziert und Burn Out vorgebeugt**.

Die Zertifizierung berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen ist ein Prozess, der alle Berufsgruppen der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen berücksichtigt und systematisch alle Organisationseinheiten miteinbezieht. Das Zertifikat führt so nachhaltig zu einer Verbesserung des Arbeitsumfeldes in Bezug auf mehr Familienfreundlichkeit in österreichischen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

### **Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick**

- Weniger Abwanderung von jungem Fachpersonal und hochqualifizierten Arbeitskräften
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz Schichtdiensten
- Weniger krankheitsbedingte Fehltag
- Mitarbeiterloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Reduktion von Stress - Burn out Prävention
- Mitarbeitermotivation steigt

- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Systematische Wiedereinstiegshilfe für Karierte
- Stärkung des familienfreundlichen Images
- Staatliches Gütezeichen
- Familienbewusstsein wird langfristig verankert
- Begleitung durch geschulte Auditorinnen und Auditoren
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachterinnen und Gutachter

## *Konkrete Lösungsansätze für alle Beschäftigten*

Einsetzbar in allen Gesundheits- und Pflegeinstitutionen in Österreich, erfasst das Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In definierten Handlungsfeldern werden das individuelle Entwicklungspotenzial systematisch und berufsspezifisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie entwickelt - SOLL-Zustand.

### **Familienfreundlichkeit wird gefördert**

Durch das Förderprogramm der Familie & Beruf Management GmbH haben Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Zertifizierungsprozess zu beantragen.

# Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau  
**Telefon:** +43 (0)4762/622  
**E-Mail:** office@khspittal.com  
**Website:** www.khspittal.com  
**Kontakt:** Frau Reingard Tripp-Wandaller

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 566  
**Frauen:** 447  
**Männer:** 119  
**Teilzeitkräfte:** 271



 [www.facebook.com/khspittaldrau](https://www.facebook.com/khspittaldrau)  
 [www.instagram.com/khspittaldrau](https://www.instagram.com/khspittaldrau)  
 [www.linkedin.com/company/krankenhaus-spittal-drau](https://www.linkedin.com/company/krankenhaus-spittal-drau)

## MOTIVATION

### Familiäre Atmosphäre mit Menschlichkeit

Als Gesundheitsversorger im größten Bezirk Kärntens bieten wir unseren Patientinnen und Patienten eine hohe Fachkompetenz und **achtsame Zuwendung**. Das gelingt uns nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zu kompetenter Medizin, professioneller Pflege und effizientem Management kommt bei uns noch eine **familiäre Atmosphäre** voller Wärme und Menschlichkeit.

Die Re-Zertifizierung war für uns wichtig, weil wir zielgerichteter auf die Bedürfnisse des Teams eingehen wollten. Auch wenn vieles selbstverständlich ist, muss es hinterfragt werden, um Entwicklungen rechtzeitig aufnehmen zu können. Das Gütezeichen

### Top-3-Maßnahmen:

- Onboarding
- Newsletter (Mitarbeiterzeitung)
- Coaching, Supervision

macht unsere gelebte Familienfreundlichkeit nach außen hin sichtbar, damit wir im Recruiting weiterhin wettbewerbsfähig bleiben. Wir haben ein gutes Betriebsklima, eine **geringe Fluktuation** und eine geschlossene Rückkehr aus der Karenz. Die Beschäftigtenzahl konnte erhöht werden, ebenso der Frauenanteil in Führungspositionen. Bei uns ist auch Teilzeitarbeit möglich.

## BEST PRACTICE

### Weil der Mensch zählt

Nicht eine besondere Maßnahme, sondern die **Summe der Angebote** macht den Mehrwert aus. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat unterschiedliche Bedürfnisse. Es ist daher erforderlich, je nach der persönlichen Lebensphase verschiedene Maßnahmen anzubieten: flexible Arbeitszeit- und Wiedereinstiegsmodelle, Kinderbetreuung, Führung in Teilzeit, Väterkarenz, Papamonat, Pflegekarenz, Altersteilzeit, vergünstigte Mittagsmenüs für Beschäftigte, Aus- und Weiterbildungsangebote, private und berufliche Krisenintervention, Willkommensgeschenke, Krankenhaus-Chor, Sport- und Kulturangebote und vieles mehr.

Das Team schätzt unser Angebot, es wirkt **vertrauensstiftend und qualitätsfördernd**. All das spüren auch die uns anvertrauten Patientinnen und Patienten. „Weil der Mensch zählt“, ist bei uns nicht nur ein Motto, sondern ein **gelebtes Herzensthema**.

# Landeskrankenanstalten- Betriebsgesellschaft - KABEG

# KABEG

ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt  
**Telefon:** +43 (0)463 55212 0  
**E-Mail:** office@kabeg.at  
**Website:** www.kabeg.at  
**Kontakt:** Mag. Bernhard Goldbrunner

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 7.700  
**Frauen:** 5.775  
**Männer:** 1.925  
**Teilzeitkräfte:** 2.695



 [www.instagram.com/klinik\\_momente](https://www.instagram.com/klinik_momente)

 [www.linkedin.com/company/kabeg](https://www.linkedin.com/company/kabeg)

## MOTIVATION

### Rahmenbedingungen weiter verbessern

Durch die strukturierte und konsequente Umsetzung von familienbewussten Maßnahmen kann die Mitarbeiterzufriedenheit messbar gesteigert werden. In weiterer Folge trägt dies zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, einer **besseren Bewerbungssituation** und letztlich zu einer hoch qualitativen Gesundheitsversorgung sowie einer optimalen Patientenzufriedenheit bei.

Zudem erhält man einen besseren Überblick über bereits vorhandene Angebote. Dies ermöglicht die Identifizierung neuer Maßnahmen bzw. die Adaptierung des bereits bestehenden Ange-

bots für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die **regelmäßige Umsetzung einer Mitarbeiterbefragung** im Gesamtunternehmen mit Integration eines Frageblocks zum Thema Familie und Beruf gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, aktiv zur Verbesserung und Weiterentwicklung beizutragen.

Eine tiefgehende Analyse dieser Thematik an den einzelnen Standorten und eine enge **häuserübergreifende Zusammenarbeit** unterstützen die Verbesserung der Familienfreundlichkeit im Unternehmen wesentlich.

## BEST PRACTICE

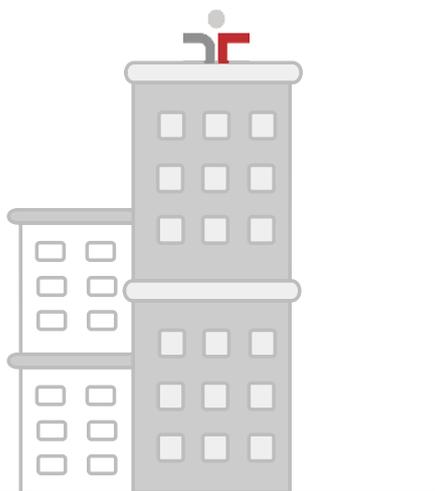
### Mitarbeiterzufriedenheit konnte gesteigert werden

Im Zuge der Grundzertifizierung berufundfamilie im Jahre 2018 wurden vier Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die **Mitarbeiterbefragung** aufgenommen. Nach drei Jahren wurde die Mitarbeiterbefragung im Gesamtunternehmen wiederholt.

Durch den Zertifizierungsprozess und die bis zu diesem Zeitpunkt bereits umgesetzten Maßnahmen konnte das erfreuliche Ergebnis von 2018 im Jahr 2021 verbessert werden. Somit konnte der **Umsetzungserfolg** als zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber gemessen und nachgewiesen werden.

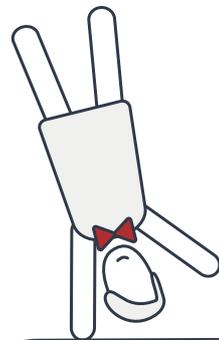
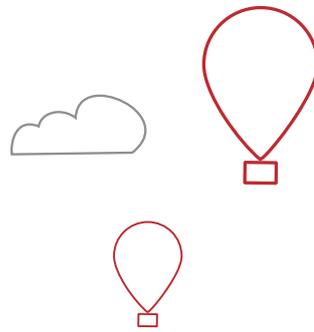
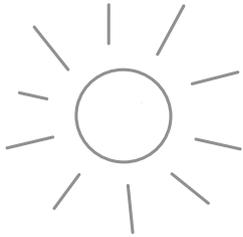
### Top-3-Maßnahmen:

- Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- KABEG Impulse+ – Führungskräfte sensibilisierung
- Formular für Mitarbeitergespräche – möglichst breite Auseinandersetzung mit dem Thema Familie und Beruf





**Zertifikat  
hochschuleundfamilie**



# KURZINFORMATION

## *Familienbewusstsein auf allen Ebenen*

Besonders im wissenschaftlichen Bereich ist es eine große Herausforderung, berufliche Chancen nutzen und Familie und Beruf optimal vereinbaren zu können. Ebenso ist es für den Studienerfolg betreuungspflichtiger Studierender wichtig, die Familie versorgt zu wissen.

Die Zertifizierung hochschuleundfamilie bietet ein **stimmiges Gesamtkonzept** zur besseren Vereinbarkeit von

- Wissenschaftlicher Karriere und Familie
- Familie und Beruf
- Studium und Familie

## **Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick**

- Leichtere Rekrutierung und Bindung hochqualifizierter (wissenschaftlicher) Beschäftigter
- Weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Mitarbeiterloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Reduktion von Stress
- Mitarbeitermotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Stärkung des familienfreundlichen Images der Hochschule
- Steigerung der Attraktivität der Hochschule für Studierende
- Verkürzung der durchschnittlichen Studiendauer durch flexiblere Rahmenbedingungen im Studium
- Senkung der Studienabbruchsquoten durch familienfreundliche Studienbedingungen
- Staatliches Gütezeichen hochschuleundfamilie
- Familienbewusstsein wird langfristig an der Hochschule verankert
- Begleitung durch geschulte Auditorinnen und Auditoren
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachterinnen und Gutachter

## *Individuelle Lösungen für jede Hochschule*

Einsetzbar **in allen Hochschulen in Österreich**, erfasst das Zertifikat hochschuleundfamilie den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Lehre und Studium.

In definierten Handlungsfeldern werden das hochschulindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für die jeweilige Hochschule entwickelt - SOLL-Zustand.

Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst **passgenaue Lösungen** zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Personals, der Beschäftigten in der Verwaltung und der Studierenden.

## **Familienfreundlichkeit wird gefördert**

Durch das Förderprogramm der Familie & Beruf Management GmbH haben Hochschulen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Zertifizierungsprozess zu beantragen.



## Grundzertifikate

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Alte Poststraße 149, 8020 Graz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)316 5453-0
<b>E-Mail:</b>	info@fh-joanneum.at
<b>Website:</b>	www.fh-joanneum.at
<b>Kontakt:</b>	Frau Christina Neumeister

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	744
<b>Frauen:</b>	421
<b>Männer:</b>	323
<b>Teilzeitkräfte:</b>	359
<b>Studierende:</b>	5.074



-  [www.facebook.com/fhjoanneum](https://www.facebook.com/fhjoanneum)
-  [www.instagram.com/fh\\_joanneum](https://www.instagram.com/fh_joanneum)
-  [www.linkedin.com/school/fh-joanneum](https://www.linkedin.com/school/fh-joanneum)

### MOTIVATION

#### Motivation und Einsatzbereitschaft durch gezielte Rahmenbedingungen erhöhen

In erster Linie sehen wir das Zertifikat als Instrument zur Umsetzung einer **familienfreundlichen Hochschul- und Personalpolitik**. Es ist uns ein besonderes Anliegen, für unsere knapp 750 wertvollen Mitarbeitenden und 5.000 Studierenden ein Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, welches es ermöglicht, Beruf bzw. Studium bestmöglich mit dem Privatbereich zu vereinbaren. Wir erkennen Familie – gerade in Zeiten wie diesen – als wesentliche **gesundheits- und arbeitsförderliche Ressource** an, bei der unsere Beschäftigten und Studierenden ihre verbrauchten Energie-reserven wieder aufladen können. Im Zuge der Zertifizierung hochschuleundfamilie möchten wir geeignete Rahmenbedingungen gestalten, um unverzichtbare Fachkräfte unseres Unternehmens langfristig zu binden und das erworbene Know-how

nicht zu verlieren. Diese Faktoren stellen auch zukünftig einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor im österreichweiten Arbeitgebervergleich dar. Wichtig ist uns dabei auch, dass die zusätzlich gesetzten Maßnahmen nicht nur unsere (werdenden) Mütter und Väter mit kleinen Kindern unterstützen, sondern auch all jenen dienlich sind, die zuhause einen **Angehörigen pflegen** und gleichzeitig erwerbstätig sind bzw. sich in Ausbildung befinden. Weiters sehen wir durch dieses Projekt **großes Potential** darin, ein **gutes Betriebsklima** zu fördern sowie eine gesteigerte Motivation und Einsatzbereitschaft unserer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen.

### BEST PRACTICE

#### Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit

Um die Familienfreundlichkeit an der FH JOANNEUM weiter auszubauen, möchten wir im Zuge dieser Zertifizierung an allen Standorten **geeignete Ruheräume und Rückzugsecken** für unsere Mitarbeitenden und Studierenden mit Betreuungsaufgaben schaffen. In weiterer Folge werden diese je nach Möglichkeit bedarfsgerecht mit Sitz- oder Liegeflächen, Polster- und Stillkissen, Hochstühlen sowie Wickelmöglichkeiten ausgestattet. An den zentralen Servicestellen, z. B. Infostelle oder Study Center, werden sogenannte **Care-Pakete** mit diversen Hygieneartikeln für Babys bzw. Kleinkinder und Betreuungspersonen bereitgestellt. Auch der Verleih von Krabbeldecken und Spielkisten ist vorgesehen. Zur Gewährleistung der **guten Erreichbarkeit** werden diese Positionen mit einer übersichtlichen Kennzeichnung und Beschilderung versehen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Bereitstellung einer familienfreundlichen Infrastruktur an allen Standorten der FH JOANNEUM
- Informations-, Beratungs- und Schulungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Betreuungsaufgaben
- Sensibilisierung und Empowerment hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Piaristengasse 1, 3500 Krems
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2732 802
<b>E-Mail:</b>	personal@fh-krems.ac.at
<b>Website:</b>	www.fh-krems.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Monika Zwirner

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>313</b>
<b>Frauen:</b>	<b>198</b>
<b>Männer:</b>	<b>115</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>108</b>
<b>Studierende:</b>	<b>3.256</b>



### MOTIVATION

#### Anliegen von Studierenden und Mitarbeitenden gerecht werden

Die Teilnahme an der Zertifizierung war uns wichtig, um die vielen Maßnahmen, die wir für einen besseren Ausgleich von Privat- und Berufsleben bereits setzen, sichtbar zu machen. Die Definition des Familienbegriffs war in diesem Zusammenhang wichtig – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst mehr als das Thema Kinderbetreuung. Es bedeutet für uns etwa auch die **Berücksichtigung der Angehörigenpflege** sowie die generelle Vereinbarkeit mit familiären und privaten Verpflichtungen sowie die **Unterstützung in schwierigen Lebensphasen**. Eine Fortsetzung und Ausweitung der Maßnahmen gehört für uns zum hauseigenen Wertekatalog. Ziel der Zertifizierung hochschuleundfamilie ist, gute Rahmenbedingungen für Mitarbeitende und Studierende zu schaffen, um ihnen die Vereinbarung von Familie mit Beruf und Studium

zu vereinfachen. Hochschulen steigern dadurch die Attraktivität, Studierende wiederum profitieren von **kürzeren Studienzeiten** durch flexible Rahmenbedingungen und niedrigeren Abbruchquoten. Die vereinbarten Maßnahmen sind vielfältig. Sie beinhalten beispielsweise die Schaffung einer Anlaufstelle für Studierende mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen, die **Förderung von Job- und Topsharing**, die finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die verstärkte Berücksichtigung des Themenbereichs **Pflege von Angehörigen**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verbesserungen für eine familienfreundliche Studienorganisation
- Evaluierung bestehender Gleitzeitvereinbarungen und Adaptierung für Verbesserung der familiären Vereinbarkeit
- Informationen bzw. Kontakt-Vermittlung für Pflegehilfsmittel und finanzielle Unterstützung

### BEST PRACTICE

#### Studieren mit Kind

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium kann für Studierende besonders herausfordernd sein. Wir möchten daher vor allem Schwerpunkte, Initiativen und unterschiedliche Maßnahmen zum Thema „Studierende mit Kind“ erarbeiten, um für sie den Studienalltag bestmöglich zu unterstützen und zu erleichtern. In diesem Zusammenhang soll eine **zentrale Anlaufstelle** für Studierende geschaffen werden, um eine bessere Kommunikation zu den Studierenden zu fördern. Es werden **einheitliche Regelungen** für Studierende mit Betreuungspflichten erarbeitet, und ein Infoleitfaden mit allen Familienthemen erstellt. Hierfür wird eine eigene **Informationsseite** eingerichtet, in der alle notwendigen Inhalte zu diesem Thema zusammengefasst werden. Weiters wollen wir den Themenbereich Familie und Pflege verstärkt ausbauen. Es ist uns ein besonderes Anliegen, unsere Studierenden zukünftig noch besser v. a. zum Thema Studieren mit Kind unterstützen zu können.



## Re-Zertifizierungen

ZERTIFIKAT seit 2012



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Wohlmutterstraße 22, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 720 12 86  
**E-Mail:** info@fh-vie.ac.at  
**Website:** www.fh-vie.ac.at  
**Kontakt:** Dr. Laura Dörfler, MSc

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 134  
**Frauen:** 66  
**Männer:** 68  
**Teilzeitkräfte:** 40  
**Studierende:** 2.211



[www.facebook.com/FHdesbfiWien](https://www.facebook.com/FHdesbfiWien)  
[www.instagram.com/fhdesbfiwien](https://www.instagram.com/fhdesbfiwien)  
[www.linkedin.com/school/fachhochschule-des-bfi-wien](https://www.linkedin.com/school/fachhochschule-des-bfi-wien)

## MOTIVATION

### Familienorientierte Maßnahmen sichtbar machen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war und ist uns schon immer ein zentrales Anliegen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Familienfreundlichkeit unserer Hochschule weiter zu optimieren. Die Re-Zertifizierung hochschuleundfamilie war für uns daher ein logischer Schritt. Mit der Zertifizierung wollen wir einerseits unseren **Employer Brand stärken** und die FH als familienfreundlichen Arbeitgeber positionieren. Andererseits erhoffen wir uns durch den Zertifizierungsprozess neue Inspirationen, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden eine noch familienfreundlichere Arbeits- und Lernumgebung bieten zu können.

Seit dem Grundzertifikat wurden vor allem die Flexibilisierungsangebote für Beschäftigte und Studierende ausgebaut: Neben der Einführung von Gleitzeit sowie mobilem Arbeiten wurden auch

### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung von office@home
- Schaffung neuer Rahmenbedingungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit als „familienbewusste Hochschule“

eine **Vielzahl digitaler Lehr- und Lernmethoden etabliert**, wodurch arbeiten und lernen orts- und zeitflexibler geworden ist. Die Zertifizierung hochschuleundfamilie unterstützt uns dabei, unsere Angebote sichtbarer zu machen. Nicht zuletzt aufgrund der Familienfreundlichkeit ist die Fluktuationsrate an unserer Hochschule äußerst niedrig, können wir eine **hohe Mitarbeiterzufriedenheit** aufweisen und Karenzen werden von allen Geschlechtern in Anspruch genommen. Ein besonderes Highlight stellt außerdem unsere **hohe Quote an Frauen in Führungspositionen** dar.

## BEST PRACTICE

### Flexible Arbeitszeit und mobiles Arbeiten

Wir konnten zwei große Schritte in Richtung **Flexibilisierung des Arbeitsalltags** setzen: Zum einen haben wir eine sehr flexible Gleitzeit-Vereinbarung umgesetzt, zum anderen sind wir durch unsere **Mobile-Working-Richtlinie** auch in der Wahl des Arbeitsplatzes flexibler geworden. Aufgrund der Jahresdurchrechnung und keiner Einschränkung bei der Konsumation von Gleittagen können einerseits unterjährige Spitzen gut ausgeglichen werden. Andererseits verschafft es auch Eltern beispielsweise in Ferienzeiten zusätzliche Zeitressourcen für Betreuungspflichten. Unsere Mobile-Working-Vereinbarung ermöglicht nahezu allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit außerhalb der FH-Räumlichkeiten zu gestalten. Vor allem die bessere Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben, der Wegfall von Wegzeiten sowie das **Vertrauen** in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitens der Geschäftsführung werden als positive Auswirkungen genannt.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Campus 1, 7000 Eisenstadt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5 7705
<b>E-Mail:</b>	office@fh-burgenland.at
<b>Website:</b>	www.fh-burgenland.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. (FH) Petra Kiradi

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	199
<b>Frauen:</b>	129
<b>Männer:</b>	70
<b>Teilzeitkräfte:</b>	90
<b>Studierende:</b>	5.611



-  [www.facebook.com/fhburgenland](https://www.facebook.com/fhburgenland)
-  [www.instagram.com/fhburgenland](https://www.instagram.com/fhburgenland)
-  [www.linkedin.com/school/fh-burgenland](https://www.linkedin.com/school/fh-burgenland)

## MOTIVATION

### Ausgewogene Balance zwischen Familie, Studium und Beruf

An der Fachhochschule Burgenland ist niemand eine Nummer. Wir wollen uns dem Thema Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf noch engagierter verschreiben, denn wir wissen „die Kinder von heute sind die Studierenden und Mitarbeitenden von morgen“.

Der persönliche Zugang, der Austausch und das **personalisierte Lernen** und Lehren gehören von jeher zur Kultur der Fachhochschule Burgenland. Wir möchten uns durch die Re-Zertifizierung noch stärker als **attraktiver Studienort** für Studierende und als attraktiver Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positionieren. In unserem **Leitbild** haben wir verankert, dass wir den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem Persönlichkeiten ge-

meinsam Besonderes erreichen und **langfristige Verbundenheit** entsteht. Wir unterstützen **lebenslanges Lernen** durch einzigartige Studienrichtungen, nachgefragte Fächerkombinationen und flexible Rahmenbedingungen. Eine ausgewogene Balance zwischen Familie, Studium, Beruf und Freizeit sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Studierenden liegt uns dabei am Herzen.

## BEST PRACTICE

### Fit im Home Office

Gesundheit, Sport und Sicherheit genießen insgesamt einen hohen Stellenwert an der FH Burgenland. Seit Ausbruch der Pandemie wurde das Prinzip „**Safe-FH**“ ausgerufen - nach dem Motto: „So wenig Präsenz wie möglich, so viel wie notwendig, so sicher wie irgendwie machbar.“

Wir haben als Hochschule, aber auch als Arbeitgeber, sehr rasch auf die Corona-Pandemie reagiert und die Präsenz an unseren Studienzentren für Studierende, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drastisch reduziert.

Zur **Förderung der mentalen und körperlichen Fitness** starteten wir die Aktion „Team & Geist“. Neben zahlreichen Angeboten zum Erhalt von guter Laune, Teamgeist und mentaler Stärke gab es sportliche Übungen und Anleitungen zu „**Fit im Home Office**“. Organisiert wurde dabei auch ein virtueller Walk von Pinkafeld quer durch Europa nach Eisenstadt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Bereitstellung von Beratungs- und Informationsangeboten für schwangere Studierende
- Bewusste Gestaltung der FH Burgenland als gesundheitsfördernde Fachhochschule
- Implementierung eines Personalentwicklungskonzeptes



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5372 71 819
<b>E-Mail:</b>	info@fh-kufstein.ac.at
<b>Website:</b>	www.fh-kufstein.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. (FH) Sara Neubauer

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	144
<b>Frauen:</b>	72
<b>Männer:</b>	72
<b>Teilzeitkräfte:</b>	52
<b>Studierende:</b>	1.789



	<a href="https://www.facebook.com/fhkufstein">www.facebook.com/fhkufstein</a>
	<a href="https://www.instagram.com/fhkufstein.tirol">www.instagram.com/fhkufstein.tirol</a>
	<a href="https://www.linkedin.com/school/fh-kufstein">www.linkedin.com/school/fh-kufstein</a>

## MOTIVATION

### Den Arbeits- und Studienort familienfreundlich gestalten

Es ist uns wichtig, **gute soziale Rahmenbedingungen** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende zu schaffen, um ihnen die Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium zu erleichtern.

Zudem wollen wir uns als familienfreundlicher Arbeitgeber und **familiengerechter Studienort** profilieren. Wir sehen die Zertifizierung als zusätzliche Möglichkeit der **Sensibilisierung und Signalwirkung** nach innen sowie nach außen und sind uns der gesellschaftspolitischen Dimension als Hochschule bewusst. Zudem möchten wir unseren Studierenden, den Führungskräften der Zukunft, ein Beispiel vorleben, das sie in ihrer späteren Berufstätigkeit nach draußen tragen können.

### Top-3-Maßnahmen:

- Auseinandersetzung mit Modellen hinsichtlich Präsenz und Selbstlernphasen für unsere Studiengänge (Vollzeit und berufsbegleitend)
- Befragung zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Berufstätigkeit
- Überarbeitung der geltenden Home-Office-Regelung

## BEST PRACTICE

### Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium für Studierende mit Betreuungspflichten

Die Studien- und Prüfungsordnung sah früher für Studierende als Entschuldigungsgrund für eine Abwesenheit nur die eigene Erkrankung vor. In den letzten Jahren erfolgte eine grundlegende Überarbeitung, welche die Bedürfnisse einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf berücksichtigt. Seitdem werden z. B. einerseits auch **Erkrankungen betreuungspflichtiger Personen als Entschuldigungsgrund** anerkannt, andererseits wurde auch die Möglichkeit geschaffen, **Auslandsaufenthalte** (Auslandssemester, Studienreise) für Studierende mit Betreuungspflichten besser vereinbar zu gestalten.

Diese Anpassung unterstützt die Absolvierung unserer Studiengänge und stößt auf **sehr positive Resonanz** bei unseren Studierenden und den Studieninteressierten, vor allem bei jenen, die sich für berufs begleitende Studiengänge bewerben.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Favoritenstraße 226, 1100 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 606 68 77-6600
<b>E-Mail:</b>	office@fh-campuswien.ac.at
<b>Website:</b>	www.fh-campuswien.ac.at
<b>Kontakt:</b>	FH-Prof.in Mag.a Ulrike Alker, MA

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	618
<b>Frauen:</b>	401
<b>Männer:</b>	217
<b>Teilzeitkräfte:</b>	280
<b>Studierende:</b>	6.960



-  [www.facebook.com/FH.Campus.Wien](https://www.facebook.com/FH.Campus.Wien)
-  [www.instagram.com/fhcampuswien1100](https://www.instagram.com/fhcampuswien1100)
-  [linkedin.com/school/fh-campus-wien](https://www.linkedin.com/school/fh-campus-wien)

## MOTIVATION

### Balance zwischen Studieren, Beruf und Familie

Studium, Job und Familie unter einen Hut zu bringen, ist häufig eine Herausforderung. Deshalb ist es uns ein Anliegen, eine familienbewusste Hochschulpolitik auf allen Ebenen zu verankern. Wir sind uns als Arbeitgeber und Hochschule unserer **sozialen Verantwortung** bewusst. Somit wollen wir Familienfreundlichkeit in unserer Struktur fördern und **nach innen und außen sichtbar machen**. Die Re-Zertifizierung unterstützt uns dabei.

Der Prozess fördert die Umsetzung von weiteren relevanten Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen. Das Ziel aller Aktivitäten ist es, Studierende und Mitarbeitende noch besser dabei zu

unterstützen, familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Das verliehene Zertifikat ist ein **sichtbares Zeichen für Engagement** in diesem Bereich. Es ist bei unserem Außenauftritt als Studienort und Arbeitsplatz von wichtiger Bedeutung.

## BEST PRACTICE

### Bekanntnis zur Familienfreundlichkeit

Das Thema Familienfreundlichkeit wurde im Rahmen des Erarbeitungsprozesses für die Strategie 2025 verankert. Die Inhalte der Strategie und die Mission wurden in einem **breiten Diskussionsprozess** und in verschiedenen Gremien abgestimmt und schließlich im Februar 2021 durch die Hochschulleitung vorgestellt sowie auf unserer Website veröffentlicht.

Die offizielle Festschreibung des Bekenntnisses zu Familienbewusstsein ermöglicht es, dass alle FH-Angehörigen darauf Bezug nehmen können. Der entsprechende Absatz lautet: „Erfolg durch **Vielfalt** und soziale Durchlässigkeit: Unsere Studierenden sowie Mitarbeitenden sind in ihrer Vielfalt für den Erfolg unserer Hochschule von **zentraler Bedeutung**. Durch soziale Durchlässigkeit, Diversitätsmanagement, Gender Mainstreaming, Frauenförderung, betriebliche Gesundheitsförderung und Familienfreundlichkeit fördern wir individuelle Weiterentwicklung und ermöglichen einen fairen und barrierefreien Zugang zu Bildung und Arbeit.“

### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebsvereinbarung zu Papa-Eltern-Baby-Zeit: Sonderurlaub bis zu vier Wochen und Weiterbezug des Entgelts bei Geburt, Pflegekind oder Adoption
- Kindergerechte Ausstattung am FH-Hauptstandort: Still- bzw. Wickelraum, Wickeltische, Kinderhochstühle in Cafeteria und Mensa etc.
- Richtlinie zu privaten Paketsendungen am Hauptstandort



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 476 77 5744
<b>E-Mail:</b>	servicepoint@fh-wien.ac.at
<b>Website:</b>	www.fh-wien.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Mag.a Mag.a Birgit Lang

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	174
<b>Frauen:</b>	111
<b>Männer:</b>	63
<b>Teilzeitkräfte:</b>	66
<b>Studierende:</b>	3.717



## MOTIVATION

### Privatleben, Ausbildung und Beruf unter einen Hut bringen

Seit Jahren verfolgen wir das Ziel, nicht nur exzellente Aus- und Weiterbildungen anzubieten, sondern den Studierenden und Beschäftigten auch die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu ermöglichen. Mit der neuerlichen Verleihung des Gütezeichens wurde uns bestätigt, dass die entsprechenden Initiativen **wirksam und sinnvoll** sind. Ziel der Zertifizierung hochschuleundfamilie ist es, bereits bestehende Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu strukturieren, zu koordinieren und weiter auszubauen. Das Zertifikat dient hierfür seit 2012 als wichtiges strategisches Steuerungsinstrument. Die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende mit Kinderbetreuungspflichten oder Pflegeaufgaben sollen dadurch **laufend verbessert** werden. Denn wenn Studierende und Mitarbeitende Privatleben, Ausbildung und Beruf unter einen Hut bringen, steigt

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausbau/Weiterentwicklung des Online-Lehrangebots
- Flexible Home Office-Lösung für alle Beschäftigten zur Weiterführung nach Corona
- Studierende mit Kindern bei der Absolvierung eines Auslandssemesters stärker unterstützen

ihre **Zufriedenheit und Motivation**. Zufriedene und motivierte Studierende und Mitarbeitende wiederum sind uns ein großes Anliegen und für den Erfolg unserer Fachhochschule entscheidend.

## BEST PRACTICE

### Ausweitung der Home-Office-Regelung

Ein wichtiges Anliegen unserer Studierenden und Lehrenden ist die frühzeitige Kommunikation von Terminen und die Planungssicherheit. Berufsbegleitendes Studieren und Lehren sowie Studieren und Lehren mit Pflegeverpflichtungen oder Kinderbetreuungsaufgaben erfordern ein hohes Maß an zeitlicher Koordination. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, sehr früh die Rahmenzeiten festzulegen und die Planung danach auszurichten. Alle Termine des Studienjahres werden so vereinbart, dass zeitintensive Phasen, z. B. für Aufnahmeverfahren und Abschlussprüfungen, rechtzeitig erkannt und gut eingeteilt werden können. Die **vorausschauende Planbarkeit** der Semester wird besonders von Mitarbeitenden in der Lehre geschätzt und in Gesprächen im Rahmen des Zertifikats hervorgehoben. Zusätzlich kommen eine **Gleitzeitregelung und flexible Arbeitszeitmodelle** den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, um die Zeiteinteilung optimieren zu können. Ein weiteres Highlight aus dem aktuellen Zertifizierungsprozess, mitunter unterstützt durch Corona, ist die Ausweitung der Home-Office-Regelung. Für Lehrende und Führungskräfte bestand bereits vor Corona eine funktionierende **Home-Office-Regelung**. Diese wurde 2021 auch auf Mitarbeitende in der Verwaltung erweitert und bleibt auch nach Corona erhalten.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Altenbergerstraße 69, 4040 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 24 68-0
<b>E-Mail:</b>	gd@jku.at
<b>Website:</b>	www.jku.at
<b>Kontakt:</b>	Mirjam Strecker

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>3.603</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.503</b>
<b>Männer:</b>	<b>2.100</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>2.247</b>
<b>Studierende:</b>	<b>23.617</b>



- [www.facebook.com/jku.edu](https://www.facebook.com/jku.edu)
- [www.instagram.com/jkulinz](https://www.instagram.com/jkulinz)
- [www.linkedin.com/school/jkulinz](https://www.linkedin.com/school/jkulinz)

## MOTIVATION

### Arbeit bzw. Studium im Einklang mit Familien-Bedürfnissen

Wir möchten mit der Zertifizierung hochschuleundfamilie den eingeschlagenen Weg einer **familienfreundlichen Hochschulpolitik** fortsetzen. Diese Kultur soll in Lehre, Forschung und Servicebereichen kontinuierlich verankert und erweitert werden. Die Klammer zwischen Familie und Hochschule soll die Sichtbarkeit des Themas auch in Zukunft gewährleisten und die Präsenz des Themenfeldes stärken.

Die Re-Zertifizierung hilft bei der **Positionierung als attraktiver Arbeits- und Studienort** unterstützend mit und macht die Hochschule für Studierende wie auch Beschäftigte und potentielle Bewerberinnen und Bewerber noch interessanter.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterung der familienfreundlichen Angebote am Campus
- Weiterentwicklung von Online- und Hybridangeboten in der Lehre
- Neue Themenschwerpunkte sowie Ausbau bestehender Angebote im Inhouse-Seminarprogramm

Gerade an Universitäten sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium vorgelebt werden. Dadurch wollen wir ein Vorbild und Vordenker für andere sein und **gesellschaftliche Verantwortung übernehmen**.

## BEST PRACTICE

### Krabbelstube mit zweiter Gruppe vergrößert

Im Zertifizierungsprozess wurde das **Familienbewusstsein in unserem Leitbild verankert**: Uns ist die Balance zwischen Familie und Studium bzw. Beruf ein großes Anliegen. Im Rahmen des Zertifikats hochschuleundfamilie wurden wir deshalb bereits zum wiederholten Male als familienfreundliche Hochschule bestätigt.

Damit wurde das Thema strategisch in den Vordergrund gerückt und konnte durch vielfältige Maßnahmen bestärkt werden. So haben wir z. B. die **Kinderbetreuungsplätze weiter ausgebaut**. Trotz Pandemie ist uns dieses Vorhaben zeitgerecht und erfolgreich gelungen und die Krabbelstube konnte mit einer zweiten Gruppe vergrößert werden.

Gleichzeitig setzen wir durch Angebote wie das **jährliche Eltern-Karenz-Forum** oder das Pflege-Forum ein klares Zeichen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben. Von unserer Belegschaft werden die Angebote gerne und wiederholt in Anspruch genommen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Spitalgasse 23, 1090 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 401 60-0
<b>E-Mail:</b>	pr@meduniwien.ac.at
<b>Website:</b>	www.meduniwien.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Gundula Elvin

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>6.084</b>
<b>Frauen:</b>	<b>3.455</b>
<b>Männer:</b>	<b>2.639</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>1.814</b>
<b>Studierende:</b>	<b>7.687</b>



-  [www.facebook.com/MedizinischeUniversitaetWien](https://www.facebook.com/MedizinischeUniversitaetWien)
-  [www.instagram.com/meduniwien](https://www.instagram.com/meduniwien)
-  [www.linkedin.com/school/medizinische-universitat-wien](https://www.linkedin.com/school/medizinische-universitat-wien)

## MOTIVATION

### Familienbewusstsein schärfen

Die Teilnahme am Zertifikat unterstützt uns dabei, eine **familienfreundliche Hochschulkultur** weiterzuentwickeln. Eine gelingende Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf fördert nachhaltig die Kreativität und Produktivität der Beschäftigten sowie Studierenden und steigert die Attraktivität als Arbeitgeber. Ein familienbewusstes Arbeitsumfeld erhöht signifikant die Mitarbeiterzufriedenheit, verbessert das Betriebsklima und erhöht die **Bewerberqualität**. Gelebte Vereinbarkeit und familienorientierte Führung sind die Basis für qualitativ hochwertige Forschung, Lehre und Patientenbetreuung. Bei den bestehenden und künftigen Maßnahmen stehen die **individuelle Betrachtung der jeweiligen Familiensituation** sowie die Berücksichtigung

der einzelnen, divergenten Funktionsbilder zur optimierten Lösungsfindung im Fokus. Außerdem verfolgen wir mit der Re-Zertifizierung das Ziel, das Bewusstsein für die Balance zwischen Familie und Hochschule weiter zu schärfen und das Bekenntnis sowie die positive Grundhaltung gegenüber Hochschulangehörigen mit Betreuungspflichten zu untermauern.

## BEST PRACTICE

### Erweiterung der Ferienbetreuungsangebote

Seit 2016 bieten wir unseren Mitarbeitenden ein **kostenloses freizeitpädagogisches Betreuungsprogramm** für ihre schulpflichtigen Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren an. Das Angebot wird seitdem stetig erweitert mit dem Ziel, Familie und Studium oder Beruf leichter zu vereinbaren. Derzeit findet das Betreuungsprogramm in den Herbst-, Semester- und Osterferien statt. Das abwechslungsreiche Angebot wird von den Wiener Kinderfreunden durchgeführt. **Zahlreiche positive Rückmeldungen** der Eltern bekräftigen den positiven Effekt, den diese Maßnahme auf die Mitarbeiterzufriedenheit und das **verbesserte Betriebsklima** hat. Eine Teilnahme am Betreuungsprogramm ist sowohl tageweise als auch für die ganze Woche möglich. Um die Ferienbetreuungsangebote einem breiten Interessentenkreis zugänglich zu machen, werden Termine und Details im Newsletter und im Intranet angekündigt. Aufgrund der hohen Nachfrage soll das Programm im Jahr 2022 um ein weiteres Angebot, das sich speziell den Bedürfnissen von Kindern zwischen neun und zwölf Jahren widmet, erweitert werden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterte Ermöglichung von Online-Teaching für Lehrende mit Betreuungsaufgaben
- Finanzielle Unterstützung von Studierenden in besonderen Belastungssituationen
- Erweiterung der Angebote des Familienservice im Hinblick auf nicht-traditionelle Familien- und Beziehungsformen

# Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Hauptplatz 6, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 78 98
<b>E-Mail:</b>	kontak@ufg.at
<b>Website:</b>	www.ufg.at
<b>Kontakt:</b>	Mag <sup>a</sup> Kathrin Anzinger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	610
<b>Frauen:</b>	332
<b>Männer:</b>	278
<b>Teilzeitkräfte:</b>	506
<b>Studierende:</b>	1.505



## MOTIVATION

### Die gesellschaftliche Dimension der Vereinbarkeit

Die Kunstuniversität Linz trägt hohe **gesellschaftliche Verantwortung**. Neben der ökologischen, technologischen und ökonomischen Dimension ist es für ihr Selbstverständnis zentral, die soziale Dimension von Nachhaltigkeit zu reflektieren und zu gestalten. Soziale **Inklusion**, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sind zentrale Werte der Universität.

In diesem Sinne unterstützt die Teilnahme an der Re-Zertifizierung hochschuleundfamilie, weiter in diese Richtung zu arbeiten und das Ziel zu verfolgen, die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu erleichtern. Die **Re-Zertifizierung** ermöglicht auf strukturierte Weise, den Status quo in den Blick zu nehmen, kritisch zu hinterfragen und, darauf aufbauend, den Bedarf an unterstützenden

Maßnahmen zu erheben. Sie bietet die Chance, die **Rahmenbedingungen** für Studierende und Mitarbeitende der Kunstuniversität Linz in Hinblick auf das Thema Vereinbarkeit zu verbessern und deren Zufriedenheit mit der Studien- bzw. Arbeitssituation zu erhöhen.

## BEST PRACTICE

### Vernetzung und Information verbessern die Rahmenbedingungen

Die Kunstuniversität Linz ist Partnerin bei ARTS FOR CARE, einer Initiative der österreichischen Kunst- und Musikuniversitäten. An jeder beteiligten Universität gibt es nun eine Ansprechperson für Belange in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Pflege. Diese Kolleginnen und Kollegen helfen bei der Orientierung im breiten Feld der Beratungs- und Unterstützungsangebote, informieren über sowie vermitteln an relevante Anlaufstellen und vernetzen auf Wunsch Betroffene. Intention von ARTS FOR CARE ist zudem, für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren, indem unter anderem themenspezifische Veranstaltungen organisiert werden. Durch die Zusammenarbeit der Kunst- und Musikuniversitäten entstehen **Synergieeffekte**, die zu einem kontinuierlichen **Kompetenzaufbau** an den Universitäten beitragen. Daran anknüpfend verfolgt die Kunstuniversität Linz für die kommenden drei Jahre zwei weitere Vorhaben: Einerseits sollen die Anzahl und der Bedarf von Mitarbeitenden und Studierenden mit **Pflege- und Betreuungsaufgaben** erhoben werden, andererseits sollen unter Berücksichtigung der Ergebnisse bedarfsorientiert Informationen bereitgestellt werden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erhebung des Bedarfs und der Angebote an Kinderbetreuung
- Erhebung der Anzahl und des Bedarfs von Mitarbeitenden und Studierenden mit Pflegebetreuungsaufgaben
- Bedarfsorientierte Bereitstellung von Informationsangeboten rund um „Beruf/Studium und Pflege“

# Universität für Weiterbildung Krems



ZERTIFIKAT seit 2018



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2732 893 0
<b>E-Mail:</b>	info@donau-uni.ac.at
<b>Website:</b>	www.donau-uni.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Dr. Brigitte Hahn, MAS

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>679</b>
<b>Frauen:</b>	<b>446</b>
<b>Männer:</b>	<b>233</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>307</b>
<b>Studierende:</b>	<b>7.767</b>



## MOTIVATION

### Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Als einzige öffentliche Universität für Weiterbildung im deutschsprachigen Raum befassen wir uns intensiv mit den **aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen** in Studium, Lehre und Forschung. Der Standort bietet ein serviceorientiertes und inspirierendes Umfeld für Studierende und Beschäftigte.

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium ist uns ein **besonderes Anliegen**. Konkrete Ziele sind dabei die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie die Ver-

kürzung der Auszeiten von der Hochschule. Die Zertifizierung stärkt die Position als attraktive Arbeitgeberin und fördert die **kontinuierliche Weiterentwicklung**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Förderung der Flexibilität und Bedarfsorientierung, stetiger Ausbau des „Flexible Learning“-Angebots
- Weiterentwicklung des Karrieremodells „Assoziierte Professur“ mit besonderer Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten
- Stärkung des Bewusstseins hinsichtlich neuer Formen der Führung (Top Sharing)

## BEST PRACTICE

### Innovatives Karenzmanagement

Die Universität für Weiterbildung Krems kommt den Wünschen von Elternkarenzrückkehrenden entgegen und ermöglicht individuelle Dienstvereinbarungen hinsichtlich Umfang und Zeiteinteilung. Ein gut geplanter Ablauf einer Karenz, der alle Beteiligten einbindet, ist die **beste Voraussetzung**, um diese Vereinbarkeit zu gewährleisten. Wir haben daher ein **innovatives Karenzmanagement-System** etabliert. Dieses wurde als ein Angebot für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden eingeführt und umfasst alle Arten von möglichen Karenzen: Eltern-, Bildungs- und Pflegekarenz. Es beinhaltet zahlreiche Informationen, Tools und **persönliche Unterstützung**.

Das System einer Karenzpatin beziehungsweise eines Karenzpaten wurde eingeführt. Für Personen in Elternkarenz wurde das „Programm für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger“ der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität etabliert, im Rahmen dessen z. B. karriereorientierte Einzelcoachings und gezielte Weiterbildungen während der Karenzzeit in Anspruch genommen werden können.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Universitätsstraße 65 - 67, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2700
<b>E-Mail:</b>	familienervice@aau.at
<b>Website:</b>	www.aau.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> phil. Bronwen Arbeiter-Weyrer, Bakk.rer.soc.oec.

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.692</b>
<b>Frauen:</b>	<b>948</b>
<b>Männer:</b>	<b>744</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>1.074</b>
<b>Studierende:</b>	<b>12.591</b>



## MOTIVATION

### Pionier als familienfreundliche Universität

Die Universität Klagenfurt hat in ihrem **Leitbild** verankert, dass sie sich zum Prinzip der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekennt und sich den gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts stellt.

Bereits im Jahre 2011 hat die Universität Klagenfurt als Vorreiter der ersten Stunde maßgeblich an der **Neuentwicklung** und Durchführung der Zertifizierung **hochschuleundfamilie** mitgewirkt. Im vierten Zertifizierungszyklus setzt die Bildungseinrichtung ihren erfolgreichen Weg fort, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit zu leisten und als Vorbild zu fungieren.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausbau des Bildungs- und Betreuungsangebotes für Kinder (Errichtung eines Betriebskindergartens)
- Vereinbarkeitsfreundliche Lehre, Wissenschaft und Verwaltung (familienfreundliche Sitzungszeiten, Home Office, E-Learning)
- Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema Pflege (Information und Beratung)

Bewusstseinsbildung und die **Sensibilisierungsarbeit** stehen im Fokus am Weg zu mehr Chancengerechtigkeit und einer besseren Familienorientierung. Ebenso wird ein nachhaltig positiver Effekt auf die regionale und **lokale Strukturentwicklung** ausgeübt und ein wichtiger Beitrag zu einem **gesellschaftspolitischen Wandel** geleistet.

## BEST PRACTICE

### Flexible Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder

Die Universität Klagenfurt ist ein attraktiver Studienort und eine verantwortungsbewusste Arbeitgeberin. Die Weiterentwicklung der **familienbewussten Lern- und Arbeitsbedingungen** sowie der Familienfreundlichkeit in der **Hochschulkultur** liegen an prioritärer Stelle des Aufgabenprofils.

Exemplarisch werden die bereits seit dem Jahre 2004 angebotenen Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder erwähnt. Dazu zählen die flexible **stundenweise Betreuung** für Kinder ab 8 Wochen sowie die Ferienbetreuung mit wissenschaftlichen Bildungsschwerpunkten für Kinder von 4 bis 12 Jahren am universitären Terrain. Kontinuierlich wurde über viele Jahre die für Eltern bedarfsorientiert angepasste **Kinderbetreuung** zu einem **Ganzjahresbetrieb** ausgebaut.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)662 6198 2018
<b>E-Mail:</b>	christine.peham@moz.ac.at
<b>Website:</b>	www.uni-mozarteum.at
<b>Kontakt:</b>	Univ.-Ass. Mag. <sup>a</sup> Christine Peham

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	909
<b>Frauen:</b>	458
<b>Männer:</b>	450
<b>Teilzeitkräfte:</b>	604
<b>Studierende:</b>	2.318



- [www.facebook.com/UniMozarteumSalzburg](https://www.facebook.com/UniMozarteumSalzburg)
- [www.instagram.com/unimozarteumsalzburg](https://www.instagram.com/unimozarteumsalzburg)
- [www.linkedin.com/school/uni-mozarteum-salzburg](https://www.linkedin.com/school/uni-mozarteum-salzburg)

## MOTIVATION

### Organisationsentwicklung unter dem Vorzeichen der Vereinbarkeit

An der Universität Mozarteum wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im besonderen Sinn großgeschrieben. 2017 wurde dazu ein Zertifizierungsprozess gestartet. Die Re-Zertifizierung war dann aus verschiedenen Perspektiven eine Selbstverständlichkeit. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hierdurch erneut und **nachhaltig** an der Universität platziert. Die Implementierung der einzelnen Maßnahmen wird dabei durch die Projekt- und Prozessbegleitung von außen unterstützt.

Zusätzlich festigt die Re-Zertifizierung immer wieder das **Netzwerk**, das für die Aufgabenstellungen und Anforderungen zu diesem Thema erforderlich ist. Sie stellt schließlich auch eine

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung von Online- und Hybridangeboten in der Lehre
- Ausbau der Personalentwicklungsangebote für Führungskräfte unter besonderer Berücksichtigung des Themenfeldes der Vereinbarkeit
- Erweiterung der bestehenden Gesundheitsangebote

Plattform zur Verfügung, um die bereits erfolgten **Leistungen aufzuzeigen** und zu präsentieren.

## BEST PRACTICE

### Mit der Digitalisierung besser durch die Pandemie

Bereits in den Zielvereinbarungen der Grundzertifizierung 2017 war das Thema Digitalisierung ein zentrales, was gerade in Anbetracht der **Pandemie** und ihrer Folgen besonders hilfreich war. Rasch konnte so auf die neuen Herausforderungen reagiert werden, verschiedene Möglichkeiten der **virtuellen Lehre** wurden angeboten sowie Ansprechpersonen für Fragen zur Verfügung gestellt. Das Thema Digitalisierung wird die Universität weiterhin begleiten, bedeutet es doch eine enorme **Entlastung bei Abstimmungsprozessen** betreffend Studium, Beruf und Familie. Während auf der einen Seite durch den Ausbau der Digitalisierung Erleichterungen bei Arbeitsabläufen erzielt werden können, werden auf der anderen Seite durch die Bündelung und die Erweiterung der **Gesundheitsangebote** ein Bewusstsein und eine Sensibilität bei allen Universitätsangehörigen geschaffen.

Mit Bezug auf die **WHO-Definition** wird „ein Zustand vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“ angestrebt. Diese Perspektive betrifft die gesamte Unternehmenskultur und gerade nach dem kollektiven Erleben einer weltweiten Pandemie wird dadurch der wichtige **Shift im Arbeitsleben** für eine gesunde Integration aller Anteile beruflicher sowie persönlicher Entwicklung geschaffen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Veterinärplatz 1, 1210 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 250 77 10 41
<b>E-Mail:</b>	julia.zleptnig@vetmeduni.ac.at
<b>Website:</b>	www.vetmeduni.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Julia Zleptnig

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.498</b>
<b>Frauen:</b>	<b>998</b>
<b>Männer:</b>	<b>500</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>672</b>
<b>Studierende:</b>	<b>2.440</b>



-  [www.facebook.com/vetmeduni.vienna](https://www.facebook.com/vetmeduni.vienna)
-  [www.instagram.com/vetmedunivienna](https://www.instagram.com/vetmedunivienna)
-  [www.linkedin.com/school/vetmeduni-vienna](https://www.linkedin.com/school/vetmeduni-vienna)

## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit in Studium und Beruf

Es ist der Vetmeduni ein besonderes Anliegen, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu setzen. Wir wollen Angebote für alle **Studierenden** sowie **Beschäftigten** (Verwaltung, Forschung, Lehre und Universitätskliniken) realisieren. Die Vetmeduni ist bereits seit 2010 unter berufundfamilie bzw. seit 2011 unter hochschuleundfamilie zertifiziert. Die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie wird dadurch mit Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen unterstützt.

Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit und damit ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg unserer Universität. Eine gute **Balance** zwischen Familie und Beruf sowie ein gesundes **Arbeitsklima** stärken die

**Motivation** für die Arbeit und damit auch die Verbundenheit mit unserer Universität.

## BEST PRACTICE

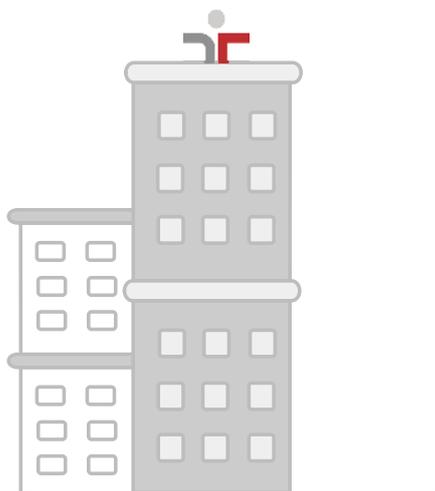
### Ausbau der hybriden Lehr- und Lernangebote

Zu rund zwei Drittel der an der Vetmeduni angebotenen Lehrveranstaltungen sind Materialien auf der **E-Learning-Plattform** Vetucation® verfügbar. Dadurch wird ein zeit- und ortsunabhängiger Zugriff auf Lernunterlagen ermöglicht. Studierenden steht auch das elektronische fallbasierte Lernsystem Casus® zur Verfügung. Fallbeispiele helfen Studierenden, Einblicke in Krankheiten und Behandlungsmethoden zu erhalten. Die **zeitliche sowie örtliche Flexibilität** von Studierenden und damit die Vereinbarkeit von Studium und Familie werden somit unterstützt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausbau der hybriden Lehr- und Lernangebote
- Sensibilisierung bzw. Schulung von Führungskräften sowie Verantwortlichen zu Vereinbarkeitsthemen und familienfreundlicher Dienstplan
- Freiwillige Weiterzahlung des Bezugs geringfügig Beschäftigter während des Mutterschutzes







## Service

## Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen

Diese Übersicht listet alle aktuell zertifizierten Unternehmen und Institutionen in Österreich auf. Es ist jeweils angegeben, welches Zertifikat absolviert wurde:

- Zertifikat berufundfamilie
- Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen
- Zertifikat hochschuleundfamilie

Zusätzlich wird angezeigt, ob die Organisation auch Partner beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ist.

**Bitte beachten:** Es gibt Organisationen, die nur bei „Unternehmen für Familien“ aktiv sind, diese sind hier nicht angeführt.

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
3M Österreich GmbH	Kranichberggasse 4, 1120 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	St. Veiter Straße 12, 9360 Friesach	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2015	x
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH	Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt	Industrie	berufundfamilie	2018	
ACP IT Solutions GmbH	Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	x
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG	Griesfeldstraße 15, 2351 Wiener Neudorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2017	
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	Promenade 11-13, 4021 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Alpensport HandelsGesmbH	Weissbriach 152, 9622 Weissbriach	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	
Amt für Betrugsbekämpfung	Hintere Zollamtsstraße 2b, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2021	x
AMZ® Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H.	Rathausplatz 3, 2351 Wr. Neudorf	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	
APA - Austria Presse Agentur eG, APA-IT Informations Technologie GmbH, APA-OTS Originaltext-Service GmbH, APA DeFacto Datenbank & Contentmanagement GmbH	Laimgrubengasse 10, 1060 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2021	
ARAG SE, Direktion für Österreich	Favoritenstraße 36, 1041 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	x
Arbeitsmarktservice	Treustraße 35-43, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2017	x
Architekten Ronacher ZT GmbH	Khünburg 86, 9620 Hermagor	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Arthur Schütz & Co, Österreichisches Trainingszentrum für Neurolinguistisches Programmieren und NLPT	Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2004	x
asma gmbh	Gmündner Straße 229, 3970 Weitra	Industrie	berufundfamilie	2011	x
Austria PUMA Dassler GmbH	Münchner Bundesstraße 119, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
Austrian Power Grid AG	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	2015	
B.F. Mann GmbH	Bäckermühlweg 1, 4030 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	
Bank Gutmann Aktiengesellschaft	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen AG (s Bausparkasse)	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2006	x
BAWAG PSK	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
Beinschab Entsorgungsbetriebe GmbH & Beinschab Handels GmbH & WB Demontage GmbH	Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
BFI Wien	Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
BIPA Parfümerien Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ Süd, Strasse 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
BKS Bank AG	St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	x
BMD Systemhaus GesmbH	Sierninger Straße 190, 4400 Steyr	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	x
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & CO KG	Dr. Boehringer Gasse 5-11, 1121 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2010	x
Brau Union Österreich AG	Poschacherstraße 35, 4021 Linz	Industrie	berufundfamilie	2017	x
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	Schiffamtgasse 1-3, 1025 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2020	
Bundesbeschaffung GmbH	Lassallestraße 9b, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2010	x
Bundeskanzleramt	Ballhausplatz 2, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2019	
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Minoritenplatz 5, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2002	
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	
Bundesrechenzentrum GmbH	Hintere Zollamtstraße 4, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2005	
BUWOG	Rathausstraße 1, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
C & C Abholgroßmärkte Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	x
Caritas Diözese St. Pölten	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	x
Central European Gas Hub AG	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Industrie	berufundfamilie	2017	
CISC Semiconductor GmbH	Lakeside B 07, 9020 Klagenfurt a. W.	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	x
Coca-Cola HBC Austria GmbH	Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	2017	x
Computerhaus EDV-HandelsgmbH.	Florianigasse 5, 8160 Weiz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	x
Constantia Teich GmbH	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg	Industrie	berufundfamilie	2015	
DAS RONACHER Therme & Spa Resort *****	Thermenstrasse 3, 9546 Bad Kleinkirchheim	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
dekoster GmbH	Eisenkappler Straße 10, 9141 Eberndorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
DELTA Holding GmbH, Delta Projektconsult GmbH (Wels), Delta Projektconsult GmbH (Wien), Delta Baumanagement GmbH, Delta Netconsult GmbH, Delta Ziviltechniker GmbH	Kalkofenstraße 21, 4600 Wels	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	x
DER "STASTA" Wiener Küche und Komfortzimmer	Lehmannngasse 11, 1230 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2016	x
Die Versicherei fair insurances GmbH	Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen	Schönbrunner Schlosstraße 5, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2020	x
dm drogerie markt GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	Schottenring 15, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH	Industriezeile 1-3, 5280 Braunau	Industrie	berufundfamilie	2019	
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	Ludwig-Benedek Gasse 2, 8054 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Niederösterreichring 2, Haus A, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2012	x
Energie AG Oberösterreich	Böhmerwaldstrasse 3, 4020 Linz	Industrie	berufundfamilie	2012	x
ENPULSION GmbH	Viktor Kaplan-Straße 2, 2700 Wiener Neustadt	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2021	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	Radetzkystrasse 2, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
EPS Electric Power Systems GmbH	Erlengasse 540, 3034 Maria Anzbach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2021	
Erste Bank und Sparkassen Leasing GmbH	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	1999	x
Esterhazy Betriebe GmbH	Esterhazyplatz 5, 7000 Eisenstadt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH	Schmelz 83, 9972 Dellach im Drautal	Industrie	berufundfamilie	2020	x
EY Österreich (Ernst & Young)	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2015	x
Fabasoft AG	Honauerstraße 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2021	
Fachhochschule Burgenland GmbH	Campus 1, 7000 Eisenstadt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2015	x
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H	Wohlmutterstrasse 22, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung	Villacher Straße 1, 9800 Spittal an der Drau	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fachhochschule Salzburg GmbH	Campus Urstein Süd 1, 5412 Puch/ Salzburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH	Johannes Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt		hochschuleundfamilie	2017	x
fair-finance Vorsorgekasse	Alser Straße 21, 1080 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2014	x
Familienbund Oberösterreich GmbH	Hauptstraße 83-85, 4040 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2013	x
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.	Märzstraße 1, 1150 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt		hochschuleundfamilie	2017	x
FH Campus Wien	Favoritenstraße 226, 1100 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2015	x
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH	Alte Poststraße 147, 8020 Graz		hochschuleundfamilie	2021	x
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	Roseggerstraße 15, 4600 Wels		hochschuleundfamilie	2016	x
FH Technikum Wien	Hochstädtplatz 6, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
FHWien der WKW	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fisser Bergbahnen GmbH	Seilbahnstraße 44, 6533 Fiss	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2020	x
Fleck Elektroinstallationen GmbH	Wienerbergstraße 25b, 1100 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	x
Flughafen Graz Betriebs GmbH	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2013	x
Fonatsch GmbH	Industriestraße 6, 3390 Melk	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	
Frauscher Sensortechnik GmbH	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen	Industrie	berufundfamilie	2019	x
Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH	Magnesitstraße 9, 3500 Krems	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2021	
Fritz Holter GmbH	Sengerstraße 27, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Frutura Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	Fruturastraße 1, 8224 Hartl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	Guglgasse 15, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Gady Family: Franz Gady GmbH und Gady Opel GmbH	Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg.Gen.m.b.H.	Ferdinand Buchbergergasse 9, 2340 Mödling	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
Generali Versicherung AG	Landskronngasse 1-3, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2012	x
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH	Au 22, 6134 Vomp	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	x
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2015	x
GMS GOURMET GmbH, 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten	Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien	Industrie	berufundfamilie	2012	x
Griffnerhaus GmbH	Gewerbestraße 3, 9112 Griffen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2020	x
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH	Lamprechtshausener Straße 69, 5282 Ranshofen	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Handelsverband	Alserstraße 45, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	x
Handl Tyrol GmbH	Bundesstraße 33, 6551 Pians	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2017	
Haus der Barmherzigkeit	Seeböckgasse 30a, 1160 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	x
HEERESLOGISTIKZENTRUM GRAZ	Straßganger Straße 360, 8054 Graz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2021	x
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	Baumgasse 20 A, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2016	x
Hilfswerk Kärnten	8.-Mai-Straße 47/1. Stock, 9020 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2007	x
Hirsch Servo AG	Glanegg 58, 9555 Glanegg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	x
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	Angermayergasse 1, 1130 Wien		hochschuleundfamilie	2017	
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH	Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Hornbach Baumarkt GmbH	IZ NÖ-Süd, Str. 3, Obj. 64, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	x
Hotel Sandwirth GmbH	Pernhartgasse 9, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	x
Hotel Zach KG	Wilhelm-Greil-Straße 11, 6020 Innsbruck	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2021	
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG	Hypogasse 1, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	x
HYPO Oberösterreich	Landstraße 38, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	
I. K. Hofmann GmbH	Hofmannweg 1, 4490 St. Florian	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	x
IKEA Austria GmbH	Shopping City Süd, Südring, 2334 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2008	x
IMC Fachhochschule Krems GmbH	Piaristengasse 1, 3500 Krems an der Donau		hochschuleundfamilie	2021	x
Infineon Technologies Austria AG	Siemensstrasse 2, 9500 Villach	Industrie	berufundfamilie	2013	x
Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)	Josefstädter Straße 39, 1080 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2021	x
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2004	
Institute of Science and Technology (IST) Austria	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	x
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)	Bruno-Kreisky-Platz1, 1220 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2015	x
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H.	Europastraße 3, 5015 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
i-tax Steuerberatungs GmbH	Triester Straße 14, 2351 Wr. Neudorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	2013	x
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
Johannes Kepler Universität Linz	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H	Erdberger Lände 26a/71, 1030 Wien		berufundfamilie	2020	x
KaBB	Breitwiesergutstrasse 10, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2012	x
Kapsch Group (KAG, KBC, KCO, KPS, KTC)	Am Europlatz 2, 1120 Wien	Industrie	berufundfamilie	2014	x
Kastner & Öhler AG	Sackstraße 7-13, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
KELAG-Kärntner Elektrizitäts- Aktiengesellschaft	Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Kellner & Kunz AG	Boschstraße 37, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Kerkoc GmbH	Lindengasse 36, 1070 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2021	
Kink	Kaiserbergstraße 4, 6341 Ebbs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels		berufundfamilie	2016	x
KLIPP Frisör GmbH	Klippstraße 1, 4600 Wels/ Thalheim	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Kollitsch Management GmbH	Deutenhofenstraße 3, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	2021	
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	Amalienstraße 59-61, 1130 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen	Staig 32, 4690 Schwanenstadt	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2020	x
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	Dornbacher Straße 20-30, 1170 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2011	x
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2014	x
Krassgrün.at Werbeagentur GmbH	Nikolaipplatz 2, 9500 Villach	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
KREMSER Bank und Sparkassen AG	Ringstraße 5-7, 3500 Krems	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	x
KWF Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds	Völkermarkter Ring 21-23, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2010	
LAFER+PARTNER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs-GmbH	Business Park 4, 8200 Gleisdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2018	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Lebenshilfe Tirol gem. GmbH	Ing. Etzel Straße 11, 6020 Innsbruck	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2020	x
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	Ottensheimer Straße 32, 4040 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2013	x
Lidl Österreich GmbH	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Linz Center of Mechatronics GmbH	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Industrie	berufundfamilie	2019	x
Ludwig Boltzmann Gesellschaft (LBG)	Nußdorferstraße 64/4, 1090 Wien		berufundfamilie	2020	x
MACO Gruppe	Alpenstraße 173, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Mag. Walter Gusel SteuerberatungsgmbH	Don-Bosco-Weg 10a, 8053 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2020	x
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	Rennweg 97-99, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
MAGS Werbetechnik - Markus Gerstgrasser	Stampfle 173b, 6500 Stanz bei Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
MAM Babyartikel GmbH	Lorenz-Mandlgasse 50, 1160 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Markas GmbH	Dürauergerasse 10, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
market calling Marketing GesmbH	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2007	
Marketagent.com online reSEARCH GmbH	Mühlgasse 59, 2500 Baden	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Maschinen Gailer GmbH	Kötschach 56, 9640 Kötschach-Mauthen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	x
Medizinische Universität Wien	Spitalgasse 23, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
MERKUR Warenhandels AG	Industriezentrum NÖ-Süd, Strasse 3, Objekt 16, 2355 Wr. Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Microsoft Österreich GmbH	Am Euro Platz 3, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2011	x
Mondi Frantschach GmbH	Frantschach 5, 9413 St. Gertraud	Industrie	berufundfamilie	2020	x
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Landesstraße 16, 6176 Völs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Muta Steuerberatung und Beteiligungs GmbH (murtax consulting u Coaching GmbH, murtax IT solutions GmbH, Liebenberger murtax Steuerberatungs GmbH, murtax Steuerberatungs GmbH)	Bundesstraße 13b, 8850 Murau	Information/ Consulting	berufundfamilie	2021	x
neuplusherz gmbh	Zeltgasse 12/11, 1080 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Neurologisches Rehabilitationszentrum "Rosenhügel" Errichtungs- und Betriebs-GmbH	Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Niederösterreichische Versicherung AG	Neue Herrergasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
NÖM AG	Vöslauerstraße 109, 2500 Baden	Industrie	berufundfamilie	2016	
NOVOMATIC AG	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen	Industrie	berufundfamilie	2015	x
NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich   GARANTA Versicherungs-AG Österreich	Moserstraße 33, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	x
ÖAMTC	Baumgasse 129, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2012	x
Oberbank AG	Untere Donaulände 28, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2011	x
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	Goethestraße 89, 4020 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2019	
Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.	Oberlaaerstrasse 235, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	2020	
OeKB Gruppe	Strauchgasse 1-3, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2006	x
Oesterreichische Nationalbank	Otto Wagner-Platz 3, 1090 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2012	
OMV Aktiengesellschaft	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien	Industrie	berufundfamilie	2019	x
OÖ Jugendherbergswerk	Dinghoferstraße 4/4, 4020 Linz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Blumauerstraße 46, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisinger Straße 109, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2006	x
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	Grillparzerstraße 11, 1016 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
Österreichische Bundesforste AG	Pummegasse 10-12, 3002 Purkersdorf	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	x
Österreichische Finanzmarktaufsicht	Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	x
Österreichische Nationalbibliothek	Josefsplatz 1, 1015 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2008	x
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	Rochusplatz 1, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2013	x
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	Tenschertstraße 7, 1239 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2009	x
ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONSFONDS	Schlachthausgasse 30, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2021	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Österreichisches Bundesheer/Jägerbataillon 18	Brunn 13, 8770 St. Michael in der Obersteiermark	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2019	
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Lassallestraße 3, 1020 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2008	x
Ottakringer Getränke AG, gemeinsam mit der Ottakringer Brauerei GmbH und Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsmH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	2019	x
OTTO Immobilien GmbH	Riemergasse 8, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	x
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	Zum Wiesfeld 11, 2000 Stockerau	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Pädagogische Hochschule Burgenland	Thomas Alva Edison-Straße 1, 7000 Eisenstadt		hochschuleundfamilie	2017	x
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	Kaplanstraße 40, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	2019	x
Patscheider Sport GmbH	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
Peek & Cloppenburg KG	Mechelgasse 1, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Pfizer Corporation Austria GmbH	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2008	x
Pfizer Manufacturing Austria GmbH	Uferstraße 15, 2304 Orth an Donau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2020	
PILZ Ges.m.b.H.	Modecenterstrasse 14, 1030 Wien	Industrie	berufundfamilie	2019	
Prauchner GmbH	Mankerstraße 13, 3380 Pöchlarn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
PRISMA solutions EDV-Dienstleistungen GmbH	Klostergasse 18, 2340 Mödling	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	x
pro mente Gruppe in Kärnten: pro mente kärnten, pro mente: kinder jugend familie, pro mente Zentrum für psychosoziale Rehabilitation, Reha-Klinik für Seelische Gesundheit	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	x
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Donau City Straße 7, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2010	x
Raiffeisen Bank International AG	Am Stadtpark 9, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	x
Raiffeisen Holding NÖ-Wien reg.Gen.m.b.H.	F.W. Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2004	x
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	Lilienbrunnengasse 7-9, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	
Raiffeisen Landesbank Kärnten	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2014	x
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen	Friedrich-Thurner-Straße 14, 4910 Ried im Innkreis	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2018	
Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen	Europaplatz 7, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	x
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	F.-W.-Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	x
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Europaplatz 1a, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	x
Raiffeisen-Leasing GmbH	Mooslackengasse 12, 1190 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Museumstraße 31a, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2009	x
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Regitnig Hotel & Chalets	Techendorf 33, 9762 Techendorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2021	x
REWE Group Österreich Zentralbereiche	IZ NÖ Süd Straße 3, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2010	x
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH	Feldgasse 19, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	Seilbahnstraße 42, 6533 Fiss	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	Bayerhammerstraße 16, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	2012	x
Sanofi-Aventis GmbH	Leonard-Bernsteinstrasse 10, 1220 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	x
Saubermacher Dienstleistungs AG	Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen bei Graz	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2016	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

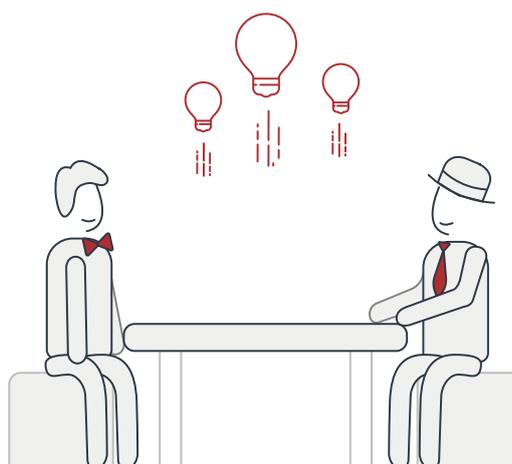
Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	Schreinergergasse 6, 3100 St. Pölten	Information/ Consulting	berufundfamilie	2005	x
Schenker & Co AG	Stella-Klein-Loew-Weg 11, 1020 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2021	
Scheuch GmbH	Weierfing 68, 4971 Auroldmünster	Industrie	berufundfamilie	2012	
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	Am Euro Platz 2, Stg. 6, 3 OG, 1120 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	Lendorf 289, 9811 Lendorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
SecureGUARD GmbH	Industriezeile 35, 4. Stock, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2021	
Seifried United Auto GmbH	Moos 12, 4710 Grieskirchen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	Siemensstraße 90, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Silicon Austria Labs GmbH	Inffeldgasse 33, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	
SIMACEK Facility Management Group GmbH	Ignanz Köck Straße 8, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Sony DADC Europe GmbH	Sonystraße 4, 5303 Thalgau	Industrie	berufundfamilie	2018	
Sozialbau AG	Lindengasse 55, 1072 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
SPAR & TANN Kärnten/Osttirol	SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg)	Europastraße 3, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zweigniederlassung Wörgl - Filialen und TANN	Spar Straße 1, 6300 Wörgl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
SPAR Österreichische Warenhandels AG; Zweigniederlassung Dornbirn	Wallenmahd 46, 6850 Dornbirn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG Zweigniederlassung St. Pölten	Lagergasse 30, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz	Hafnerstraße 20, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
SPAR und TANN Tirol/Salzburg	Sparstrasse 1, 6300 Wörgl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Sparkasse Kufstein, Tiroler Sparkasse von 1877	Oberer Stadtplatz 1, 6330 Kufstein	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Sparkasse Neunkirchen	Hauptplatz 2, 2620 Neunkirchen	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	Domgasse 5, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	x
St. Hemma-Haus, Caritasinstitut für Betreuung und Pflege	Conventgasse 2, 9360 Friesach	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Stadtwerke Klagenfurt AG (Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH, BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Stift Klosterneuburg	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2011	x
Takeda	Industriestraße 67, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	2008	
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH	Jaxstraße 10-12, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2020	
TechnoPac Austria GmbH	Lilienfelder Strasse 46, 3150 Wilhelmsburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2021	x
The Skills Group GmbH	Margaretenstraße 70, 1050 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	
Tiroler Versicherung V.a.G	Wilhelm Greil Straße 10, 6020 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	x
TQSR Group GmbH	myhive Wienerberg   Turm A   34. OG.   Wienerbergstraße 11, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	Köglstrasse 14, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2012	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H.	Europaplatz 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2021	x
Umweltbundesamt GmbH	Spittelauer Lände 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	x
UniCredit Bank Austria AG	Rothschildplatz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	
UNIQUARE Software Development GmbH	Lannerweg 9, 9201 Krumpendorf am Wörthersee	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	x
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	Hauptplatz 6, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
Universität für Weiterbildung Krems	Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems		hochschuleundfamilie	2018	x
Universität Innsbruck	Innrain 52, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Universität Klagenfurt	Universitätsstraße 65-67, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Universität Mozarteum Salzburg	Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg		hochschuleundfamilie	2017	
VALNEVA Austria GmbH	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2019	
VBV - Vorsorgekasse AG	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	
VBV-Betriebliche Altersvorsorge AG, VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, VBV - Pensionservice-Center GmbH, VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH, VBV - Asset Service GmbH, Betriebliche Altersvorsorge - Software Engineering GmbH	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2021	
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	Graumanngasse 7, 1150 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2014	x
VERBUND AG	Am Hof 6a, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	2009	x
Veterinärmedizinische Universität Wien	Veterinärplatz 1, 1210 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Volksbank Niederösterreich AG	Brunngasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	
VOLKSBANK WIEN AG	Dietrichgasse 25, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
Volkskreditbank AG	Rudigierstraße 5-7, 4010 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2021	
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	2016	x
Waldviertler Sparkasse Bank AG	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	
Weichenwerk Wörth GmbH	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld	Industrie	berufundfamilie	2006	
Weissenseer Holz System Bau GmbH	Weissenseer Str. 1, 9761 Greifenburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Wien Holding GmbH	Universitätsstraße 11, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	x
Wiener Linien GmbH & Co KG	Erdbergstraße 202, 1031 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2016	x
Wiener Netze GmbH	Erdbergstraße 236, 1110 Wien	Industrie	berufundfamilie	2018	
Wiener Neustädter Sparkasse	Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
WIENER ROTES KREUZ - RETTUNGS-, KRANKENTRANSPORT-, PFLEGE- UND BETREUUNGSGESELLSCHAFT M.B.H.	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	x
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG	Schottenring 30, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	x
WIENER STADTWERKE GmbH	Thomas Klestil Platz 13, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	x
Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	Medwedweg 14/Unit 5, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	
Wintersteiger AG	Johann-Michael-Dimmelstraße 9, 4910 Ried/I.	Industrie	berufundfamilie	2019	
Wirtschaftskammer Kärnten	Europlatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Wirtschaftskammer Niederösterreich	Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2008	x
Wirtschaftskammer Tirol	Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	
Wirtschaftsuniversität Wien	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Wolfgang Kinninger Karosserie GmbH	Willendorfer Gasse 3, 1230 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Wucherer Energietechnik GmbH	Malsersstraße 84, 6500 Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Wüstenrot Gruppe	Alpenstraße 70, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	x
Zaltech International GmbH	Salzburger Straße 1, 5141 Moosdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
ZG Lighting Austria GmbH	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	2018	



## Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit...

Mehr Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz und im eigenen Lebensraum – mit der Zertifizierung berufundfamilie und dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ können Unternehmen und andere Institutionen ihr Engagement dokumentieren und weiter vorantreiben.

### Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Unternehmen und Gemeinden können beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ Partner werden.

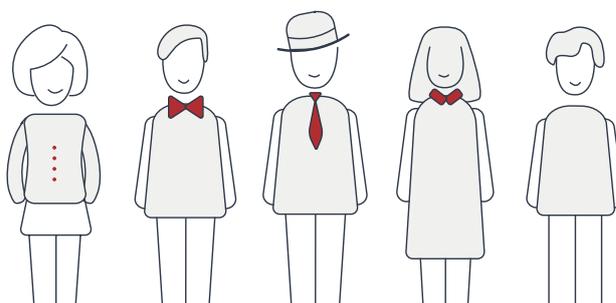
1. Zunächst die Website aufrufen: [www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden](http://www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden)
2. Das Online-Formular ausfüllen und erste Unterlagen uploaden (Partnerpräsentation, Commitment-Urkunde, Foto und Logo).
3. Nach der Prüfung der Informationen wird Ihr Zugang bereits aktiviert. Sie haben uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen auf unserer Plattform und sind aktiver Teil der Community. Sie haben nun zwei Monate Zeit, um Ihre Partnerpräsentation auf unserer Website zu vervollständigen.

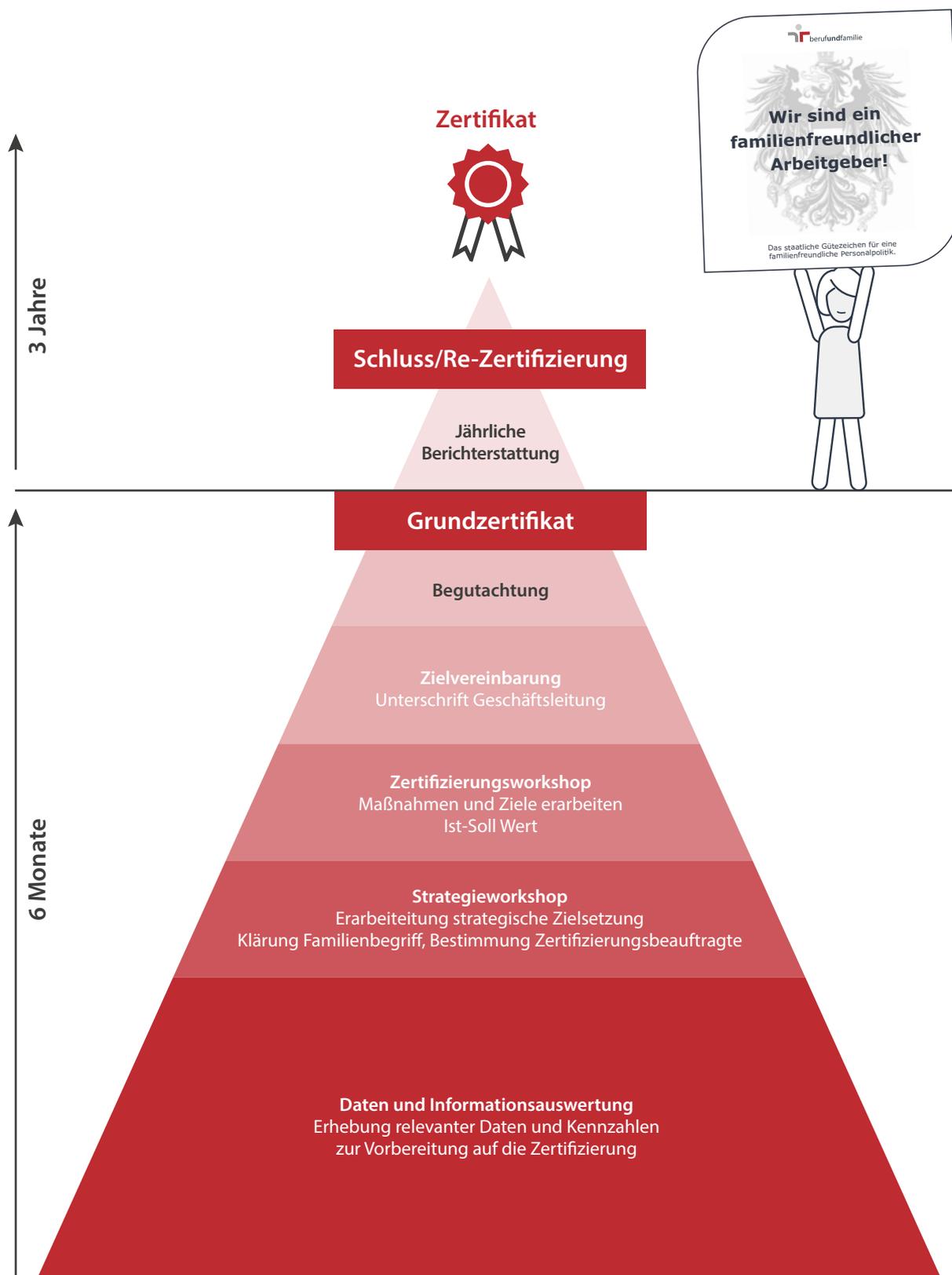
### Zertifizierung berufundfamilie

Unternehmen können mit einer Zertifizierung ihr Familienbewusstsein langfristig verankern und weiterentwickeln.

1. Am Beginn des Zertifizierungsprozesses stehen eine Daten-Evaluierung und ein Strategieworkshop zur Definition der strategischen Zielsetzungen des Unternehmens.
2. Im Anschluss werden von einer repräsentativen Projektgruppe konkrete Maßnahmen entwickelt.
3. Am Ende des Zertifizierungsprozesses erfolgt eine Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle.
4. Nach positivem Abschluss erhält das Unternehmen das Grundzertifikat für drei Jahre. Es wird vom zuständigen Bundesministerium verliehen.
5. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine Re-Zertifizierung möglich.

Nähere Informationen zu allen unseren Zertifizierungen:  
[www.familieundberuf.at/zertifizierungen](http://www.familieundberuf.at/zertifizierungen)





## ***Kontakt und Links***



Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien

Tel.: +43(0)1 218 50 70

Fax: +43(0)1 218 50 70 - 70

E-Mail: [office@familieundberuf.at](mailto:office@familieundberuf.at)

**Website: [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)**

** [www.facebook.com/familieundberufat](https://www.facebook.com/familieundberufat)**

** [www.instagram.com/familieundberufat](https://www.instagram.com/familieundberufat)**

** [www.linkedin.com/company/familieundberufat](https://www.linkedin.com/company/familieundberufat)**

### **Weitere Web-Links**

**Netzwerk „Unternehmen für Familien“: [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)**

**Kampagne „Familienfreundlichkeit lohnt sich“: [familienfreundlichkeit.at](http://familienfreundlichkeit.at)**

**Österreichisches Institut für Familienforschung: [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)**



## *Impressum*

**Herausgeber:** Familie & Beruf Management GmbH | Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien, Austria

**Redaktionelle Gestaltung:** Mag. Alexandra Kropf, Carola Bachbauer, BA, Dr. Helmut Baminger, Mag. Karlheinz Hoffelner

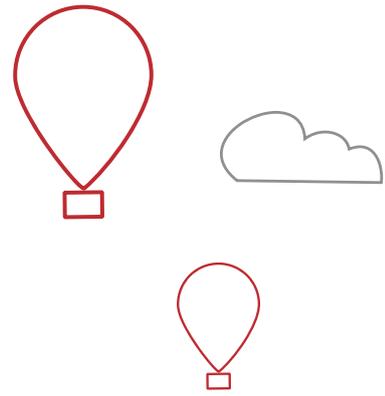
**Grafische Gestaltung:** Sabine Schmidt

**Druck:** Klaus Leistner | [www.werbungundgestaltung.at](http://www.werbungundgestaltung.at)

**Inhalte:** Die Informationen im Kapitel „Auszeichnungen“ basieren auf Angaben der Unternehmen, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitutionen. Für die Richtigkeit der angegebenen Informationen in diesem Buch kann keine Haftung übernommen werden.

**Fotos:** Alle Bildrechte liegen bei den ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen bzw. deren Fotografinnen und Fotografen.





[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

 [www.facebook.com/familieundberufat](https://www.facebook.com/familieundberufat)

 [www.instagram.com/familieundberufat](https://www.instagram.com/familieundberufat)

 [www.linkedin.com/company/familieundberufat](https://www.linkedin.com/company/familieundberufat)