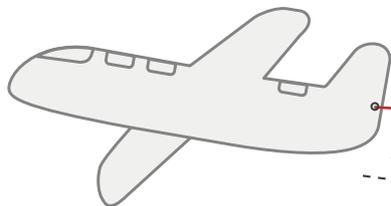
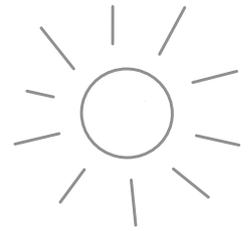
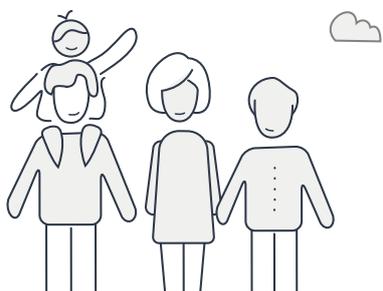


FAMILIE & BERUF

2022



Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf





Besonders in den vergangenen Jahren wurden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Beschäftigte vor viele neue Herausforderungen gestellt. Alle ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen haben in dieser anspruchsvollen Phase bewiesen, dass eine familienfreundliche Personalpolitik einen wichtigen Erfolgsfaktor für den Betrieb darstellt.

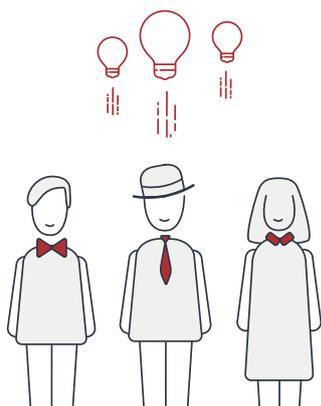
Als zertifiziert familienfreundliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Hochschulen haben sie bereits erkannt, wie wichtig es ist, Familien zu entlasten, eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Dabei zeigt sich verstärkt, dass familienfreundliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nicht nur eine erhöhte Arbeitnehmerzufriedenheit wahrnehmen, sondern sich auch die Fluktuation im Unternehmen verringert und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angezogen werden.

Mit der Zertifizierung berufundfamilie und hochschuleundfamilie leisten Unternehmen sowie Hochschulen und Universitäten einen wichtigen Beitrag, Österreich noch familienfreundlicher zu machen. Daher bedanke ich mich herzlich bei allen heuer Ausgezeichneten für ihr familienfreundliches Engagement.

Sie sind Vorreiter und Role Models für eine familienfreundliche Arbeitswelt!

MMag. Dr. Susanne Raab

Bundesministerin für Familie, Frauen, Integration und
Medien im Bundeskanzleramt



www.facebook.com/familieundberufat
www.instagram.com/familieundberufat
www.linkedin.com/company/familieundberufat

Liebe Leserinnen und Leser!

Bereits zum zweiten Mal in diesem Jahr findet im September 2022 eine Zertifikatsverleihung der Zertifizierungen berufundfamilie, hochschuleundfamilie sowie berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen statt. Aufgrund eines weiteren Winters mit ungewissem Pandemie-Verlauf möchten wir mit der Verleihung im Herbst erstmals seit über zwei Jahren wieder eine analoge Vergabe der Zertifikate garantieren. Wir freuen uns daher sehr, dass weitere 58 Unternehmen und Institutionen aus sieben Bundesländern die Zertifizierungen abgeschlossen haben und nun vor Ort gemeinsam der Verleihung beiwohnen können.

Neben 29 Grundzertifizierungen erwarben 29 Unternehmen die Re-Zertifizierungen 1 bis 6. Das heißt, dass einige Partner bereits zum sechsten Mal das Gütezeichen für eine familienfreundliche Personalpolitik erworben haben. Auch möchten wir hervorheben, dass neben drei Hochschulen und einer Gesundheits- und Pflegeinstitution Unternehmen aus allen neun in die Zertifizierungen involvierten Branchen und allen Unternehmensgrößen (8 – 12.000 Beschäftigte) vertreten sind und somit ein breites Spektrum der österreichischen Arbeitgeberlandschaft abbilden.

Ebenfalls im Rahmen einer Präsenzveranstaltung wurden im Juni mit der Vergabe des Staatspreises „Familie & Beruf“ sowie des Sonderpreises zum Staatspreis mit dem Thema „Familienfreundliches Employer Branding im digitalen Recruiting und im Personalmarketing“ die überzeugendsten Maßnahmen, Kampagnen, Projekte, Kommunikationsmaßnahmen und Ideen vor den Vorhang geholt. Sie sind Vorzeigebispiele für andere Unternehmen und tragen maßgeblich dazu bei, Österreich noch familienfreundlicher zu machen. Darüber hinaus freuen wir uns, dass wir im Rahmen unseres analogen Partnertages im Mai mit Tirol Energie den 700. Partner in unserem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ offiziell begrüßen konnten. Weitere Einblicke dazu finden Sie im Rückblick auf den kommenden Seiten.

In erster Linie dient dieses Jahrbuch jedoch dazu, diejenigen Organisationen vorzustellen, 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. Die hier angeführten und bewährten Best Practices zeigen gelebte Familienfreundlichkeit und Wege zu einer noch besseren Vereinbarkeit von Familie & Beruf.

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

Intro	10
Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!	11
Statements.....	12
Aktuelles	15
Rückblick 2022: Wenn online und offline zusammenfinden.....	16
Highlight Storys	21
HighLight Story – Hybrides Arbeiten.....	22
HighLight Story – Employer Branding.....	26
Zertifikat berufundfamilie	31
Kurzinformation.....	32
Familienfreundliche Arbeitgeber 2022: Zertifikatsverleihung.....	33
Grundzertifikate	34
ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen- Finanzierungs- Aktiengesellschaft.....	35
Astotec Holding GmbH.....	36
Austria Bau Oberösterreich GesmbH.....	37
Care Solutions GmbH.....	38
Caritas Kärnten.....	39
cms electronics gmbh.....	40
CONFIDA Steiermark Steuerberatung GmbH/ Mosser & CONFIDA Murtal Steuerberatung GmbH/Malleg & Partner Steuerberatung GmbH.....	41
DIALOG - Individuelle Suchthilfe.....	42
DGNSS Management Consulting GmbH & DGNSS Sensors GmbH.....	43
Eduscho (Austria) GmbH.....	44
E.MAYR Reinigungstechnik GesmbH.....	45
GemNova Dienstleistungs GmbH.....	46
Gewista Werbegesellschaft mbH & Gewista Service GmbH.....	47
Hillside International Holding GmbH.....	48
Huber Web Media GmbH.....	49
Hutchison Drei Austria GmbH.....	50
Komptech GmbH und JAWA Management Software GmbH.....	51
KUKLA Lifestyle GmbH.....	52
LIMESODA Interactive Marketing GmbH.....	53

METRO Österreich	54
mRaP GmbH (helloCash)	55
MS 6 Reisegesellschaft m.b.H.	56
Nauderer Bergbahnen AG.....	57
NXP Semiconductors Austria GmbH & Co KG.....	58
Ortner Reinraumtechnik GmbH.....	59
Rabel & Partner GmbH	60
Samerhof BetriebsgmbH.....	61
Zeitgeist Hotelbetriebs GmbH	62
Re-Zertifizierungen	63
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	64
BKS Bank AG.....	65
BMD Systemhaus GesmbH	66
DER EDERER Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering	67
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	68
Gesundheitszentrum St. Agatha, Ordination Dr. Johanna und Dr. Martin Schiffkorn.....	69
FESOTEC Franz Josef Staggl.....	70
Frauscher Sensortechnik GmbH.....	71
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH.....	72
Hirsch Servo AG	73
HOFER KG	74
Infineon Technologies Austria AG.....	75
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	76
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	77
Niederösterreichische Versicherung AG	78
Österreichische Lotterien GmbH	79
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	80
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG.....	81
Ressi KG.....	82
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER.....	83
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	84
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG.....	85
Stadtamt Kufstein - Dienststelle Rathaus	86
Waldviertler Sparkasse Bank AG	87
Wiener Neustädter Sparkasse	88
Wirtschaftskammer Österreich	89

Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	91
Kurzinformation.....	93
Re-Zertifizierung	94
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH.....	95
Zertifikat hochschuleundfamilie	97
Kurzinformation.....	99
Grundzertifikat	100
Danube Private University	101
Re-Zertifizierungen	102
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	103
Fachhochschule Salzburg GmbH	104
Service	107
Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen	108
Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit... ..	118
Kontakt und Links	120
Impressum	122





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

67% der Bewerberinnen und Bewerber erachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl als sehr wichtig.

Gemeinden

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



Vereinbarkeit hat viele Gesichter

So erleben Unternehmen quer durch Österreich die Weiterentwicklung ihrer Familienfreundlichkeit.



A. ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach

Wir sind in unserem Tun sehr erfolgreich, weil wir ein Krankenhaus mit besonders ausgeprägtem Wir-Gefühl sind. Zusammenhalt, hohe Leistungsbereitschaft und Innovationsgeist prägen nicht nur unsere DNA, sondern sind vor allem auch für unsere Patientinnen und Patienten spürbar.

ASFINAG

Das staatliche Gütezeichen dokumentiert, wie wichtig der ASFINAG das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Durch die prozessorientierte Ausrichtung wird das Thema nachhaltig im Unternehmen verankert.

LIMESODA

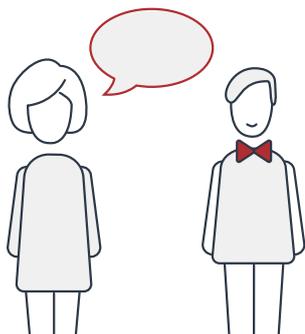
Unser Familienbegriff ist dabei absichtlich sehr liberal definiert und geht weit über die traditionelle Kernfamilie aus Eltern und Kindern hinaus. Patchworkfamilien, soziale Elternschaft oder alternative Lebensmodelle werden genauso gewürdigt und gefördert.

NXP Semiconductors Austria GmbH & Co KG

NXP ist nicht nur familienfreundlich, sondern auch familienbewusst. Wir wissen, dass es in der heutigen Zeit im Leben auch unterschiedliche Phasen mit ebenso individuellen Bedürfnissen gibt. Mit diesen setzen wir uns auseinander und sind jederzeit bereit, darauf zu reagieren.

Caritas Kärnten

Wir wissen, dass Familien heute andere Ansprüche und Erwartungen haben als noch vor 20 Jahren. Zufriedene Teams brauchen flexiblere Rahmenbedingungen, um Familie, Freizeit und Beruf gut vereinbaren zu können.



Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH

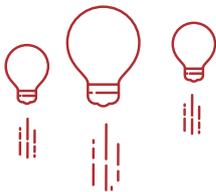
Gemeinschaft im Kleinen nährt Solidarität in unserer Gesellschaft im Großen. Arbeitgeber, die das erkennen und leben, werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leichter gefunden. Das Zertifikat berufundfamilie ist da ein hilfreiches Erkennungs- und vor allem auch Willkommenszeichen.

Fachhochschule Oberösterreich

Wir übernehmen als Hochschule eine wesentliche Schlüsselfunktion, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden eine familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung bieten zu können.

E. MAYER REINIGUNGSTECHNIK

Bei uns stehen die Menschen im Vordergrund. Sie sind die wichtigste Ressource und das Herz unseres Unternehmens. Für die Zertifizierung haben wir uns entschieden, um im stetigen Wachstum unseren Fokus als Familienunternehmen immer wieder neu zu schärfen.

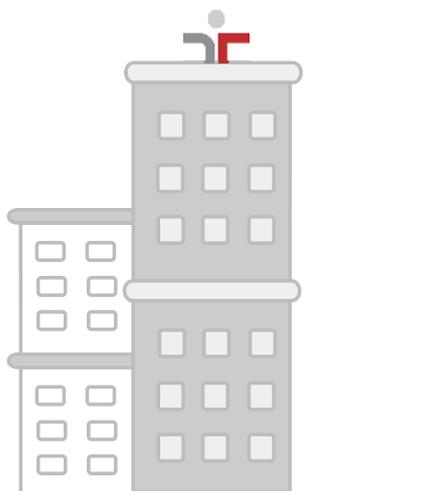


Der Ederer

Die Bewusstseinsbildung rund um das Thema Sprache und gegenseitiger Verständigung ist uns ein besonderes Anliegen. In unserem Unternehmen sind viele verschiedene Nationen, Kulturen und Sprachen vertreten. Durch die Einführung von mehrsprachigen Beschriftungen und Anleitungen konnten sprachliche Barrieren im oft hektischen Tourismus-Alltag abgebaut werden.

HOFER KG

Die Teilnahme an der Re-Zertifizierung berufundfamilie betrachten wir als Ansporn, uns noch intensiver mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beschäftigen und unsere Benefits für Familien weiter auszubauen.





Aktuelles

Rückblick 2022:

Wenn online und offline zusammenfinden

Mit der Vorverlegung der Zertifikatsverleihung in den Spätsommer rückt auch das Erscheinen des Jahrbuchs nach vorne – es gibt dieses Mal einen Rückblick auf das erste Halbjahr 2022. Mehrere Online- und Offline-Events vermittelten interessante Einblicke zum Thema Familienfreundlichkeit, das in Folge der Pandemie verstärkt an Relevanz gewinnt.

Das Veranstaltungsjahr von Familie & Beruf startete im Jänner 2022 mit einem digitalen Partnertag des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ zu einem Thema, das uns in der Arbeitswelt derzeit beschäftigt wie kaum ein zweites: Unter dem Titel „Hybrides Arbeiten: Vision trifft auf Realität“ diskutierten Familienministerin MMag. Dr. Susanne Raab sowie Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis zum Thema Vereinbarkeit von Home Office und Arbeiten im Büro. Die erste Highlight-Story in diesem Jahrbuch vertieft einige Themen der Veranstaltung.

ZERTIFIKATSVERLEIHUNG AN 120 ORGANISATIONEN

Die jährliche Zertifikatsverleihung stand dann am 2. März 2022 auf dem Programm. Ganze 120 Unternehmen und Institutionen wurden an diesem Tag mit den Zertifikaten berufundfamilie sowie hochschuleundfamilie ausgezeichnet. Insgesamt haben mittlerweile mehr als 650 Unternehmen, Hochschulen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen an der Zertifizierung teilgenommen. Bereits mehr als 500.000 Beschäftigte und über 200.000

Gütezeichen für familienfreundliches Employer Branding

Das staatliche Gütezeichen dürfen alle Organisationen verwenden, die das Zertifikat berufundfamilie erworben haben. Nach innen ist es ein starkes Signal der Familienfreundlichkeit, nach außen ein wichtiger Faktor im Employer Branding.

In der Kommunikation bieten sich vielfältige Möglichkeiten, um die Auszeichnung bekannt zu machen:

- Das Gütezeichen kann etwa als Qualitätssymbol auf der **Website** und in **Inseraten** integriert werden.
- Darüber hinaus bietet sich an, das **Zertifikat** an häufig frequentierten Stellen **im Unternehmen zu präsentieren**.
- Das bereitgestellte **Roll-up** kann außerdem bei Karrieremessen und anderen Veranstaltungen verwendet werden.
- Themenspezifische Flyer und anderes **Informationsmaterial** sorgen zusätzlich dafür, dass Angebote im Unternehmen bekannt werden.
- Nach innen wie nach außen sind außerdem **Social Media, Online-Foren und Blogs** wichtige Kanäle – es kann hier über die Zertifizierung und laufende familienfreundliche Maßnahmen informiert werden.
- Schließlich kann das Gütezeichen auch in der **E-Mail-Signatur** und auf **Visitenkarten** platziert werden.
- Die Erfahrung zeigt: Je mehr Möglichkeiten genutzt werden, desto besser werden die familienfreundlichen Aktivitäten nach innen wie nach außen bekannt.

Mehr zum Gütezeichen: familienfreundlichkeit.at/guetezeichen





Studierende profitieren von familienfreundlichen Maßnahmen ihrer Organisationen. Die Website familienfreundlichkeit.at und die Werbekampagne auf Social Media sind wichtige Kanäle, mit denen die Zertifizierung weiter bekannt gemacht wird.

Aufgrund der Pandemie musste die Auszeichnung erneut in einem virtuellen Ausweich-Format stattfinden. Der Live-Stream konnte über einen Link einfach mitverfolgt werden. „Wir möchten uns bei den zertifizierten Unternehmen herzlich für ihr Verständnis zu diesem pragmatischen Kompromiss bedanken, der wenige Tage nach Ausbruch des Ukraine-Kriegs auch in einem besonders schwierigen politischen Umfeld stattfand“, unterstreicht Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin von Familie & Beruf.

Zertifikatsverleihung im März 2022




**UNTERNEHMEN
FÜR FAMILIEN**

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



unternehmen-fuer-familien.at/podcast

Fotos: © Familie & Beruf GmbH

NETZWERK „UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN“: BEREITS 700 PARTNER

Im Mai 2022 folgte der nächste Partnertag des Netzwerks „Unternehmen für Familien“. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand das Thema „Familienfreundliches Employer Branding“. Die zweite Highlight-Story in diesem Jahrbuch widmet sich einigen Schwerpunkten des Panels.

Nach zwei Jahren digitalen und hybriden Formaten war nun im Ringturm der Wiener Städtischen Versicherung erstmals wieder ein persönliches Wiedersehen möglich. Es war ein äußerst stimmiges Setting, da genau hier das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ im Jahr 2015 ins Leben gerufen wurde. In den sieben Jahren seither ist die Plattform enorm gewachsen. Mit Energie Tirol wurde im Mai 2022 bereits der 700. Partner des Netzwerks aufgenommen.

Die Beratungsstelle des Landes Tirol verfügt über ein sehr junges sowie mehrheitlich weibliches Team und auch über einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Kindern. Das Motto „Die Energiewende ist weiblich“ ist nicht nur eine griffige Beschreibung des gemeinnützigen Vereins, sondern auch der Titel einer Schwerpunktaktion, die seit 2019 den Fokus auf die Arbeit von Frauen legt, die zur Energiewende aktiv beitragen. „Es ist uns eine große Freude, nun Partner des Netzwerks zu sein.“

So kann Energie Tirol direkt von den vielfältigen Informationen, Angeboten und Veranstaltungen profitieren und mit anderen familienfreundlichen Unternehmen in Kontakt treten. Wir freu-



700. Partner des Netzwerks "Unternehmen für Familien"

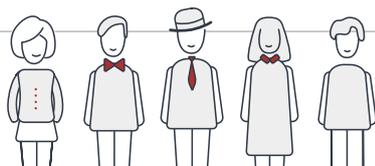
en uns auch, die Energie der weiblichen Energiewende aktiv ins Netzwerk einbringen zu können“, so DI Alexandra Ortler, Energie Tirol.

STAATSPREIS-VERLEIHUNG ALS PRÄSENZ- VERANSTALTUNG

Live vor Ort konnte am 21. Juni 2022 auch die Verleihung des Staatspreises „Familie & Beruf“ stattfinden. Das Lokal Libelle auf dem Dach des Leopold Museums bot für die Veranstaltung ein wunderbar sommerliches Ambiente. Die Staatspreisträger wur-

Die erstplatzierten Unternehmen der jeweiligen Kategorien bei der Staatspreisverleihung 2022





UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN



ÜBER „UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN“ NIEDERSCHWELIG VERNETZEN

Die Partner des Netzwerks profitieren von umfangreichen Fachinformationen sowie analogen und digitalen Austausch- und Informationsveranstaltungen wie Seminaren, Workshops und Diskussionsrunden. So werden direkt und niederschwellig Kontakte geknüpft, Erfahrungen ausgetauscht und neue Ideen entwickelt. Mit der Plattform www.unternehmen-fuer-familien.at wird der Netzwerk- und Gemeinschaftsgedanke auch online gefördert. Ziel der Initiative ist es, das Commitment für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich zu stärken und ein noch größeres Bewusstsein für Vereinbarkeit zu schaffen.



Werden Sie jetzt Partner und teilen Sie ihr familienfreundliches Engagement mit über 700 Partnern.

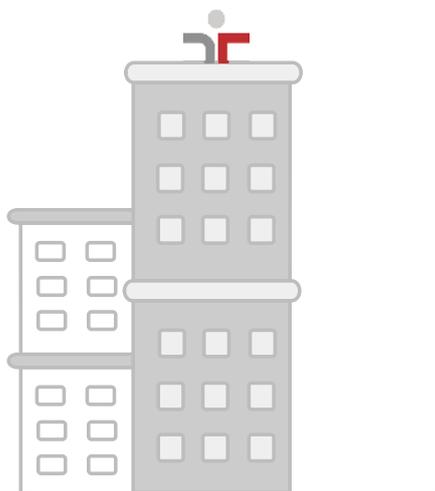
den aus den drei Siegern der Landesprojekte in den jeweiligen Kategorien ermittelt. Zusätzlich wurden im Zuge eines Sonderpreises Projekte im digitalen Recruiting und Personalmarketing ausgezeichnet.

Direkt im Anschluss an die Preisverleihung war erstmals seit der Pandemie auch das Sommerfest von Familie & Beruf wieder möglich, dazu wurde auf die angrenzende Dachterrasse gewechselt.

„Die Sommersonnenwende zeigte sich von ihrer schönsten Seite und steuerte für unser Zusammenkommen einen lauen Abend bei“, sagt Mag. Elisabeth Wenzl. Vertreterinnen des Bundeskanzleramts, Kooperationspartnerinnen und -partner, Auditorinnen und Auditoren, Gutachterinnen und Gutachter, Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter und viele mehr aus der Community trafen sich zu einem ungezwungenen Get-together. Das erste Halbjahr ging an diesem Abend so in eine erfreuliche Zielgerade.

Sommerfest von Familie & Beruf 2022







Highlight Storys



Hybrides Arbeiten – jetzt geht's ans Finetuning

Mit der angestrebten Rückkehr zum Vor-Pandemie-Alltag zeigt sich: Das Home Office und mobiles Arbeiten sind gekommen, um zu bleiben. Zugleich zeichnet sich eine neue Wertschätzung des Büros als Ort der Begegnung ab. Die Zukunft geht in Richtung maßgeschneiderter Übereinkünfte, der beste Weg dorthin ist Change-Management.

N Als der Babyartikelhersteller MAM Ende Juni 2022 mit einem rauschenden Sommerfest die Eröffnung seines neuen Forschungs- und Entwicklungs-Standorts im burgenländischen Großhöflein feierte, war nicht nur die Freude über das hochmoderne, mit tollen Features für die Angestellten ausgestattete Bürogebäude groß.

„Beim Wiedersehen nach zweieinhalb Jahren Pandemie haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestrahlt“, erzählt Sandra Chini, Chief People & Organization Officer von MAM. „Ich denke, die Rückkehr ins Büro stellt für uns kein großes Problem

dar.“ Als Vertreterin eines familienfreundlichen Unternehmens referierte Chini im Jänner dieses Jahres beim Online-Partnertag des Netzwerks „Unternehmen für Familien“. Unter dem Motto „Vision trifft auf Realität“ reflektierten am Podium außerdem Fachexpertinnen und -experten sowie die Frauen- und Familienministerin Susanne Raab die Chancen und Herausforderungen des hybriden Arbeitens.

Seine Praxistauglichkeit habe das coronabedingt im Eilzugtempo installierte Home Office mittlerweile bewiesen, so der Tenor damals. Doch nun drängen schon die nächsten Fragen: Wie soll es damit weitergehen? Wie viel von der neuen Flexibilität möchte man behalten, was zurücknehmen und wo klaffen die Vorstellungen der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinander? Sind die Sorgen Ersterer um das Teamgefüge und die Identifikation mit dem Unternehmen noch Thema? Stimmt es, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar nicht so gern wieder zurück ins Büro wollen? Und was ist mit jenen, die der digitalen Zusammenarbeit – etwa mangels adäquater Arbeitsumgebung zu Hause oder wegen der Herausforderungen der Selbstorganisation – nie etwas abgewinnen konnten?



Die jeweiligen Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterscheiden sich stark und sind auch nicht immer kompatibel mit jenen der Führungskräfte und Unternehmen. Damit hybrides Arbeiten gelingt, ist Change-Management das Gebot der Stunde.“

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Güttel, Leiter der Leadership and Strategy Research Group am Institut für Managementwissenschaften der TU Wien und Dean der TU Wien Academy for Continuing Education



NEUER FOKUS: DER VERÄNDERUNGSPROZESS

„Tatsächlich unterscheiden sich die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark und sind auch nicht immer kompatibel mit jenen der Führungskräfte und Unternehmen“, sagt Universitätsprofessor Wolfgang Güttel, der ebenfalls am Partnertag teilnahm. Er ist Leiter der Leadership and Strategy Research Group am Institut für Managementwissenschaften der Technischen Universität (TU) Wien sowie Dean der TU Wien Academy for Continuing Education und hat mehrere Studien zum Megatrend New Work durchgeführt. „Aufgrund des langen Zeitraums der pan-



Aus meiner Sicht ist die neue Arbeitswelt weder gut noch schlecht. Sie ist nur einfach anders und damit müssen wir alle umgehen lernen.“

**Johannes Gratzl, Leiter des Coachings und Trainings
in Residential Sales bei A1 Telekom Austria**



in Residential Sales bei A1 Telekom Austria. „Im Alltag fällt es Beschäftigten oft schwer, eine klare Trennung zwischen Privatem und Beruflichem zu ziehen.“ Gesunde Rituale zu schaffen, wie etwa Telefonate mit Gehen an der frischen Luft zu verbinden, habe sich für viele als hilfreich erwiesen. Ebenso sei das Überdenken althergebrachter Überzeugungen wichtig. „Wir wissen jetzt, dass man nicht bei jedem Telefonklingeln sofort verfügbar sein muss. Dafür kann man Vereinbarungen treffen.“ Die nötige Abgrenzung lasse sich erlernen und tue uns gut. „Dadurch werden wir produktiver und zufriedener. Ich selbst habe zum Beispiel einen Smartphone-Homescreen für den privaten Kontext und einen anderen für die Arbeit. Diesen verwende ich am Wochenende oder abends kaum.“ Auch wenn man vieles nun neu denken müsse: „Aus meiner Sicht ist die neue Arbeitswelt weder gut noch schlecht. Sie ist nur einfach anders und damit müssen wir alle umgehen lernen.“

demiebedingten Veränderungen haben sich die divergierenden Vorstellungen vom hybriden Arbeiten relativ fest eingeschliffen.“ Das große Thema sei daher das Erkennen des Change-Prozesses, in dem man sich nun befinde, und das Reagieren darauf durch Geschäftsführungen und Führungskräfte (siehe Interview).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederum sollten unbedingt die individuellen work-life-balance-orientierten Learnings aus der Pandemie in die Zukunft mitnehmen, meint Partnertag-Teilnehmer Johannes Gratzl, Leiter des Coachings und Trainings

BETRIEBSKLIMA UND DIGITALE AFFINITÄT ALS ERFOLGSFAKTOREN

Bei MAM Babyartikel habe der Transfer in die virtuelle Welt wunderbar geklappt, berichtet Sandra Chini. „Dabei war der coronabedingte Schritt zu 100 % ins Home Office für uns damals wie ein Durchstarten von null auf 100. Davor gab es das Home Office bei uns nicht, geschweige denn hybrides Arbeiten.“ Zu groß war die Überzeugung der Geschäftsführung, dass Mitarbeiterpräsenz entscheidend sei für Motivation und Zusammenhalt.

Mobiles Arbeiten: ein aktuelles Meinungsbild

ZUSTIMMUNG WÄCHST: 43 % der Österreicherinnen und Österreicher wünschen sich hybrides Arbeiten als dauerhaftes Arbeitsmodell.

VIELE VORTEILE: 75,6 % sehen als größten Vorteil die Möglichkeit, für weiter entfernte Arbeitgeber tätig zu sein, gefolgt von Geldersparnis (74,4 %) sowie die Verbesserung der Work-Life-Balance (70,2 %).

GESCHÄTZT VON DER JUNGEN GENERATION: Bei der Jobauswahl wäre es rund jeder bzw. jedem dritten 14- bis 39-Jährigen wichtig, dass es die Option auf hybrides Arbeiten bzw. flexible Arbeitseinteilung gibt.

DIGITALE TRANSFORMATION: 80 % der Befragten erachten eine landesweit gute digitale Infrastruktur sowie eine gute technische Ausstattung durch den Arbeitgeber als wichtig für den Arbeitsplatz der Zukunft.

Quelle: Studie des Meinungsforschungsinstituts Marktagent zu hybridem Arbeiten, beruhend auf einer Onlinebefragung, an der zwischen 26.11.2021 und 02.12.2021 500 Personen zwischen 14 und 75 Jahren aus ganz Österreich teilnahmen.

HIGHLIGHT STORY – HYBRIDES ARBEITEN

„Diese Vorbehalte haben sich durch die positiven Erfahrungen in der Pandemiezeit in Wohlgefallen aufgelöst“, lächelt Chini. Die auch unter den veränderten Umständen gute Kooperation der Teams führt die Managerin auf mehrere Faktoren zurück. „Die Kollegialität war zuvor schon groß und unsere Belegschaft von vornherein digital affin. Durch die Kommunikation mit unseren weltweiten Vertriebsorganisationen war sie es auch gewohnt, sich virtuell auszutauschen.“

Außerdem war der Wunsch nach dem Home Office schon latent vorhanden.“ Hinzu kam ein gut organisiertes Führungskräfte-Team, das schnell maßgeschneiderte Lösungen fand und erfindungsreich neue Medien nutzte, um den persönlichen Kontakt lebendig zu erhalten. Und nicht zuletzt: „Wir hatten das Glück, dass die Nachfrage nach unseren Produkten ungebrochen war und unsere Verkaufskanäle immer offengeblieben sind. Die wirtschaftliche Stabilität ist natürlich auch psychologisch eine gute Basis und hat zum Sicherheitsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beigetragen.“

AUFBAUEN AUF DEN PANDEMIEERFAHRUNGEN

Bis April war die Anwesenheit im Büro bei MAM freiwillig, danach erfolgte eine stufenweise Rückkehr aus dem Home Office. „Natürlich werden wir das Home Office und das hybride Arbeiten beibehalten, nachdem wir die Vorteile kennen gelernt haben“, sagt Chini. So konnten etliche Teilzeitkräfte ihre Stundenzahl erhöhen, weil sie durch den Wegfall der Wegzeiten Familie und Beruf besser vereinbaren können.

Das Vertrauen, das das Unternehmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegengebracht habe, hätten das Engagement und den Teamgeist sogar noch befeuert. „Für die Zukunft fühlen wir uns gut gerüstet, denn wir konnten auf Grundlage unserer Pan-

”



Uns geht es darum, die guten Seiten der unterschiedlichen Möglichkeiten des hybriden Arbeitens zu erkennen und diese ideal zu kombinieren.

Sandra Chini, Chief People & Organization Officer bei MAM Babyartikel

“

demieerfahrungen ein hybrides Angebot schaffen, das Effizienz und Fortschritt erlaubt und der Belegschaft die Gestaltungsmöglichkeiten gibt, die sie sich wünscht“, unterstreicht Chini. Das Büro sehe man bei MAM nun mit neuen Augen. „Wir haben nicht nur gelernt, dass es als Ort des kreativen Austausches für Projektfortschritte notwendig ist, sondern auch, dass es ganz ohne die persönliche Begegnung auf Dauer nicht geht.“

Das merkt man schon an der Freude, die das physische Zusammentreffen der Teams nach der langen Distanz auslöst.“ Derzeit nutzen die meisten MAM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter wahlweise zwei bis drei Tage Home Office. „Für die Bürozeit gibt es kein Limit. Es dürften aber weniger als zehn Prozent sein, die täglich im Büro sind.“ Doch egal, ob die Zusammenarbeit virtuell, persönlich oder in einer Mischform ablaufe: „Uns geht es darum, die guten Seiten der unterschiedlichen Möglichkeiten zu erkennen und diese ideal zu kombinieren.“

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**

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



IM INTERVIEW:

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Güttel, Leiter der Leadership and Strategy Research Group am Institut für Managementwissenschaften der Technischen Universität (TU) Wien und Dean der TU Wien Academy for Continuing Education



Umfragen zufolge halten viele zwei bis drei Wochentage im Home Office für optimal. Gibt es so etwas wie eine ideale Tage Verteilung zwischen Home Office und Anwesenheit im Büro?

Die Anzahl der Tage allgemeingültig festzulegen, finde ich nicht sinnvoll, denn der ideale Mix kann je nach Arbeitssituation höchst unterschiedlich sein. Unternehmen und Führungskräfte sollten sich überlegen, welche Modelle innerhalb eines Teams am meisten Sinn machen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechende Wahlmöglichkeiten anbieten. Wie viele Tage das sind und ob sie geblockt oder auf die Woche verteilt in Anspruch genommen werden, ist Vereinbarungssache.

Wofür braucht es das Büro noch?

Das Büro ist ein Ort der grundlegenden Stabilität, ein Zentrum, das die flexible Zusammenarbeit aller erst ermöglicht. Es bietet auch eine eigene Art der Interaktion, die man beispielsweise für Kreativprozesse nach wie vor braucht. Das Büro wird sich verändern, aber nicht verschwinden.

Viele haben sich ans Home Office gewöhnt – wie bekommen Firmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, dass sie gerne wieder ins Büro kommen?

Wesentlich ist, dass diese die Rahmenbedingungen als fair und transparent empfinden. Wenn hybride Arbeitsweisen in anderen Abteilungen anders gehandhabt werden, sollte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einleuchten, warum das so ist. Je offener und ehrlicher man ihnen erklärt, was möglich ist und was nicht, desto eher wird man sie im Boot behalten. Darüber hinaus sollte jeder und jede die Regeln der Zusammenarbeit kennen, wie etwa Online- und Reaktionszeiten.

In einer Studie der TU Wien haben Sie festgestellt, dass Führungskräfte für das Gelingen von hybridem Arbeiten eine Schlüsselrolle spielen. Warum?

Der coronabedingt rasante Transfer ins Home Office und die gerade in Gang kommende Rückkehr zu einer „neuen Normalität“ haben eine ungeheure Veränderungsdynamik bewirkt. Das Gebot der Stunde heißt also Change-Management. Wie können die Unternehmen die oft weit auseinanderliegenden Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre eigenen Prioritäten unter einen Hut bringen? Wie können sie in der Pandemie entstandene Verhaltensweisen ändern und die Präsenz- und digitale Welt so vereinen,

dass sie der betrieblichen Situation gerecht werden? Was ist mit der Mitarbeiterbindung? Es gilt, die neue Flexibilität zu orchestrieren, ohne an Effizienz zu verlieren oder negative Gefühle aufkommen zu lassen, die die Loyalität zum Unternehmen beschädigen.

Welche zusätzlichen Kompetenzen brauchen Führungskräfte dafür?

Das Wichtigste ist ein entsprechendes Mindset, also sich des Change-Prozesses bewusst zu sein. Rückkehr zur Normalität bedeutet nicht, dass jeder und jede noch den alten Platz vorfindet oder sofort mit Änderungen zurechtkommt. Mehr als zwei Jahre haben ja ganz andere Regeln gegolten. Führungskräfte müssen die soziale Dimension unbedingt im Blick behalten.

Für den Change braucht es Fingerspitzengefühl, das Ernstnehmen von Ängsten, kommunikatives und gruppendynamisches Know-how, etwa im Umgang mit den verschiedenen Persönlichkeitstypen, Konfliktmanagement und vor allem die strategisch-konzeptionelle Kompetenz, um die konkreten Optionen für das jeweilige Team herauszuarbeiten. Welche Chancen und Risiken bestehen jeweils? Wer ist wie betroffen? Die Fähigkeit, die unterschiedlichen Szenarien zu analysieren und dann die richtigen Hebel zu ergreifen, ist essenziell für ein gutes Gelingen des hybriden Arbeitens.

Wie wird es mit Dienstreisen und der Weiterbildung weitergehen? Beides wechselte ja auch großteils in den „Online-Modus“.

Mittlerweile denkt man stärker nach, ob wirklich jede Dienstreise notwendig ist. Zugleich sieht man aber, dass es manchmal auch die soziale Beziehung braucht und nicht nur den rationalen Gesprächsinhalt. Es geht also in Richtung anlassbezogenes Abwägen, ob Reise oder Online-Meeting. Vielleicht lässt sich irgendwann das Erleben von Gruppendynamik durch Virtual Reality ersetzen, aber das ist noch Zukunftsmusik.

Bei der Weiterbildung hingegen wird der Ruf nach Präsenz immer lauter. Vielen fehlt im „Online-Modus“ der Erfahrungsaustausch und das Netzwerken, speziell wenn es um Seminare im Führungs- und Entwicklungsbereich geht. Hier sieht man, dass Unternehmen, die vor Corona stark in die Digitalisierung von Weiterbildung investiert haben, wieder zurückrudern, weil sie bei den Teilnehmenden zunehmend auf Ablehnung stößt. Diese kennen den Unterschied jetzt besser.

Familienfreundlichkeit: Von der Kür zur Pflicht

Seit der Pandemie hat die Entwicklung einer starken Arbeitgeber-Marke nochmals an Bedeutung gewonnen, Familienfreundlichkeit gewinnt dabei insbesondere an Relevanz und bringt nach innen wie nach außen messbare Vorteile. Ein Partnertag des Netzwerks Unternehmen für Familien im Mai 2022 zeigte dazu interessante Impulse auf.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Personalknappheit tun Unternehmen gut daran, ihre Kultur für Interessentinnen und Interessenten sichtbar zu machen. Die Karriere-Website bildet hierbei oft den ersten Berührungspunkt einer Candidate-Journey. Viele Unternehmen orientieren sich bei der Gestaltung daran, was am Markt gut ankommt. „Sinnvoller ist es allerdings zu erheben, welche Themen für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identitätsstiftend sind und wodurch sich das Unternehmen von anderen differenziert.

Dadurch gelingt es Unternehmen, passendere Personen anzuwerben. Eine gut herausgearbeitete Arbeitgebermarke verringert somit den Recruitingaufwand, Recruitingkosten und die Fluktuation“, verdeutlicht die Employer-Branding-Strategieberaterin Barbara Moser der DEBA (Deutsche Employer Branding Akademie).

KULTURELLER ABGLEICH ÜBER KARRIERE-WEBSITE

Ein gutes Karriere-Portal leistet einen wichtigen Kulturabgleich. Der Cultural Fit lässt sich rein über den Bewerbungsprozess nicht ohne weiteres abklären. Oft wird die Passgenauigkeit erst sichtbar, wenn eine Person bereits in einem Unternehmen arbeitet. Wird wie jetzt vermehrt remote gearbeitet, benötigt dieser kulturelle Abgleich sogar noch länger. Die Generation Z ist heute weniger tolerant, wenn ein präsentiertes Bild nicht eingelöst wird. Laut

einer Umfrage der Job-Plattform hokify und der FH Wien der WKW würden 85 % dieser Altersgruppe bereits ihre Bewerbung nicht abschicken, wenn die Unternehmenskultur nicht mit den eigenen Werten übereinstimmt.

Um Demotivation und hohe Fluktuation zu vermeiden, sollte vermittelt werden, wie ein Unternehmen tatsächlich tickt. Videos mit Beschäftigten können hier einen authentischen Eindruck vermitteln.

Der Gasthof Hotel Stockinger in Ansfelden hat beispielsweise in Kooperation mit einem lokalen TV-Sender ein Employer-Branding-Video produziert. Nicht nur der Chef, sondern auch die langjährige Mitarbeiterin, der Lehrling und andere aus dem Team vermitteln mit ihren Statements einen guten Eindruck des Familienbetriebs. „Mit dem Video stellen wir uns professionell und zugleich persönlich vor. Wir können so Personal ohne teure Schaltungen suchen, denn unser Marketing-Budget ist in Zeiten von Corona natürlich beschränkt“, erzählt Hotelmanager Florian Wimmer.

Der knapp zweiminütige Film wurde auf der Website platziert und auf Facebook sowie Instagram geteilt. Dort vergaben auch viele Stammgäste Likes. „Jeder



Whitepaper Employer Branding

Infos und Tipps auf dem Weg zum familienfreundlichen Employer Branding

https://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/dokumente/employer-branding_whitepaper-2022.pdf



IM INTERVIEW:

**Barbara Moser, Lead Österreich bei DEBA
(Deutsche Employer Branding Akademie)**



In Folge der Corona-Pandemie nehmen die Schwierigkeiten bei der Personalsuche zu. Hat Sie das Ausmaß überrascht?

Wir erleben derzeit eine zweifache Zuspitzung. Zum einen sind durch die demographische Entwicklung weniger Arbeitskräfte verfügbar. Zum anderen kam es im Zuge der Pandemie zu einem Umdenken, was die Sinnhaftigkeit der Arbeit betrifft. Für Frauen wurde das Thema Vereinbarkeit durch Corona verstärkt spürbar. Hinzu kamen das erhöhte Ausmaß an Freizeit und die physische Abkoppelung vom Arbeitgeber. Bei vielen führte das zu einem Nachdenkprozess. Es stieg die Bereitschaft, sich nach einer Stelle umzusehen, wo die Sinnfrage und Vereinbarkeit besser gelöst werden.

Inwiefern profitieren Unternehmen, wenn sie zum Thema Familienfreundlichkeit aktiv sind?

Familienfreundlichkeit macht Arbeitgeber nach außen attraktiv und wirkt nach innen stark bindend. Ein Firmenauto ist toll, aber das bekomme ich wahrscheinlich auch beim nächsten Job. Verlässliche Kinderbetreuung zu haben, das hat für viele einen höheren Stellenwert. Vereinbarkeit stärkt die Arbeitgebermarke und macht sie extrem greifbar. Es spricht sich herum, wenn Arbeitgeber gute Lösungen für die Anliegen und Bedürfnisse von berufstätigen Eltern haben. Word of Mouth ist in diesem Zusammenhang ein sehr mächtiges Instrument.

Wie können Unternehmen ihre Familienfreundlichkeit unter Beweis stellen?

Ein Zertifikat oder eine Auszeichnung ist ein nützlicher Beleg und es sichtbar zu machen ist jedenfalls wertvoll. Unternehmen können aber noch konkreter werden, indem sie Talenten direkte Vernetzung mit Beschäftigten aus dem Betrieb anbieten. Gerade Unternehmen, die sich dem Thema Familienfreundlichkeit schon länger verschrieben haben, bieten solch einen offenen Austausch mit berufstätigen Eltern im Betrieb bereits an.

Was sind Ihrer Erfahrung nach die zentralen internen und externen Erwartungen rund um Employer Branding?

Die meisten Unternehmen haben vorrangig die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Augen – aktuell ist dieser Fokus stark spürbar. Dabei wird leicht übersehen, wie wichtig das bestehende Personal ist. Unternehmen nutzen die Arbeitgebermarke aber auch dafür, um die Unternehmensmarke und -kultur zu stärken und zu konkretisieren. Wenn dadurch die Identifikation mit dem Arbeitgeber steigt und damit Leistung und Ergebnis, so sind das durchaus gewünschte Effekte, die messbar sind.

besucht lieber einen Gasthof, bei dem die Familienfreundlichkeit einen hohen Stellenwert hat. Das Video hat auch bei unseren Gästen das Commitment zum Betrieb gestärkt“, unterstreicht Florian Wimmer.

OHNE EMPLOYER BRAND KEIN PERSONALMARKETING

Dies verdeutlicht auch, warum Employer Branding weit tiefer greift als Personalmarketing. Es geht nicht darum, ein Unternehmen mit einem ansprechenden Look und gewinnenden Argumenten für potenzielle Talente attraktiv zu machen. Mit Floskeln gelingt es nicht, Talente nachhaltig an das Unternehmen

zu binden. Werden Themen nicht eingelöst, verabschieden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft wieder. „Eine gute Arbeitgebermarke zahlt auch auf die Corporate Brand ein und vice versa. Ebenso steigert eine Arbeitgebermarke, die auf der Unternehmenskultur basiert, die Identifikation mit dem Betrieb und damit auch die Leistungsbereitschaft“, unterstreicht Barbara Moser.

ENTWICKLUNG EINER EMPLOYER-BRANDING-STRATEGIE

Employer Branding ist ein strategisches Thema. An dessen Beginn sollte eine detaillierte Analyse stehen. Dabei wird zunächst das Profil des Unternehmens herausgearbeitet – in unterschied-

lichen Geschäftsbereichen, Standorten und Abteilungen. Ebenso wird identifiziert: Wie sehen die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Funktionen und Bereichen aus? Aber auch: Wie sollte das Team zusammengesetzt sein, damit strategische Ziele erreicht werden können? Auf dieser Basis entsteht ein Profil mit klaren Alleinstellungsmerkmalen für ein Unternehmen, das nicht nur in der Personal- und Marketingabteilung, sondern im ganzen Betrieb verankert werden sollte.

Die Agentur Hartinger Consulting in Leibnitz setzte mit einem solchen Vorgehen zuletzt eine erfolgreiche Recruiting-Kampagne auf: Zunächst wurden etablierte Maßnahmen des Unternehmens erhoben, die für die Beschäftigten einen Mehrwert haben. Auf dieser Basis wurde dann die Recruiting-Kampagne konzipiert. Videos und Bilder kommunizierten dabei authentisch den Arbeitsalltag in der Agentur.

Über die Website sowie Facebook, Instagram und LinkedIn wurde die Kampagne verbreitet. Innerhalb kürzester Zeit konnten so acht neue Stellen besetzt werden.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT: BESONDERER USP

Eine familienbewusste Personalpolitik bildet im Zuge des Employer Branding ein besonders wertvolles Image-Attribut. „Das Thema Familienfreundlichkeit holt die Menschen in ihrem privaten Umfeld ab, bei Themen, die sie persönlich ausmachen. Unternehmen können hier besonders unter Beweis stellen, dass sie auf ihre Beschäftigten individuell eingehen. Die Familienfreundlichkeit ist auch ein Faktor, der besonders bindend wirkt. Selbst wenn die Zufriedenheit am Arbeitsplatz abnimmt, erfolgt der tatsächliche Jobwechsel relativ selten, wenn das Thema Vereinbarkeit gut geregelt ist“, sagt die Beraterin Barbara Moser.

Betriebe wie der Gasthof Hotel Stockinger zeigen, dass auch in Branchen wie dem Tourismus eine familienfreundliche Personalpolitik möglich ist. Bei der praktischen Umsetzung können hierbei neue technische Lösungen hilfreich sein: „Bei uns wählen die Beschäftigten jetzt über eine Dienstplan-App ihre Schichten selbstständig aus, sie können auch direkt untereinander tauschen. Das Umgewöhnen brauchte etwas Zeit, aber jetzt funktioniert die ei-

Best Practice Wiener Städtische Versicherung:

„WIR SORGEN FÜR EINEN GUTEN JOB“

Die Wiener Städtische Versicherung zählt zu den Pionierinnen beim Thema Familienfreundlichkeit. Bereits 1974 wurde einer der ersten Betriebskindergärten Österreichs eröffnet. „Wir haben seither bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Standard erreicht. Durch die Zertifizierung berufundfamilie haben wir die aktuellen Entwicklungen laufend im Blick, sie ist bei uns ein wichtiger Antrieb für neue Maßnahmen“, sagt Dr. Christine Dornaus, Vorstandsdirektorin bei der Wiener Städtische Versicherung.

Authentischer Eindruck zur Unternehmenskultur

Auf dem Karriere-Portal der Versicherung spricht ein eigener Bereich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf direkt an. Authentische Beiträge von Beschäftigten vermitteln zu diesem Schwerpunkt, aber auch zu Work-Life-Balance und anderen Fokusthemen, einen konkreten Eindruck der Unternehmenskultur. Auch Gamification wird eingesetzt: Lehrlinge können mit der Anwendung „Check deine Lehre“ verschiedene Versicherungsszenarien interaktiv durchspielen.

Onboarding schon vor Job-Antritt

Für das Onboarding sind etwa Kennenlernwochen und Mentoring wichtige Instrumente, damit die Integration ins Unternehmen nachhaltig gelingt. Demnächst wird es eine eigene Onboarding-App geben: Neue Beschäftigte können schon vor dem Job-Antritt einen 360-Grad-Rundgang im Büro absolvieren.

Sie lernen auch bereits Angebote und Netzwerke im Unternehmen kennen, von Sport bis LGBTQI. „Wir engagieren uns bewusst zu gesellschaftspolitischen Anliegen, die den Menschen der jungen Generation wichtig sind, auch das verstärkt die Bindung zum Unternehmen. In unsicheren Zeiten sind wir als stabiler Arbeitgeber auch noch mehr gefragt, die Sicherheit des Arbeitsplatzes wird sehr geschätzt“, so Dr. Christine Dornaus. Für die hohe Zufriedenheit spricht auch die hohe Rückkehrquote nach der Karenz: Über 90 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen an ihren Arbeitsplatz zurück.

PODCAST:

Geht's a bissl familienfreundlicher? #9: Barbara Moser

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.
www.unternehmen-fuer-familien.at/podcast



genverantwortliche Organisation gut“, erzählt Florian Wimmer. Beim Hilfswerk Kärnten ist das Zertifikat berufundfamilie ein wichtiges Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb am Personalmarkt, es wird bereits seit 2012 geführt. Über digitale Kanäle wurde gerade die Recruiting-Kampagne „Wir passen zusammen. Das Hilfswerk und DU!“ verbreitet. Auch nach innen ist das Thema Employer Branding zentral: Das Intranet des Hilfswerk Kärnten und eine eigene Mitarbeiter-App sorgen für eine umfangreiche und zeitnahe Information – alle im Team sind mit einem Diensthandy ausgestattet und damit ortsunabhängig digital angebunden.

AUSZEICHNUNGEN BREIT KOMMUNIZIEREN

Eine Studie des Trendence Instituts zu Stellenanzeigen zeigte auf: Für 64 % der Bewerberinnen und Bewerber hebt eine Auszeichnung bzw. ein Gütezeichen einen Arbeitgeber von anderen ab. Die Kommunikation ist hierbei ein wichtiger Faktor, um Auszeich-

nungen wie das Zertifikat berufundfamilie bekannt zu machen. Ein gutes Beispiel ist hier der Autozulieferer AVL List in Graz, der 2022 mit dem Sonderpreis für digitales Recruiting im Rahmen des Staatspreises „Familie & Beruf“ ausgezeichnet wurde.

Das Unternehmen nutzt sämtliche Kanäle, um die Themen Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance zu kommunizieren. Die sozialen Plattformen sind dabei besonders wichtig. Kontinuierlich werden Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei AVL List gepostet, vom Karenzcafé bis zum Betriebskindergarten. Immer wieder kommen auf Social Media und auf der Website auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Wort.

MEHR LEBENSZEIT MIT BETREUNGSAUFGABEN

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zukunft noch wichtiger werden. Neben der Kinderbetreuung rückt verstärkt die Pflege älterer Angehöriger in den Fokus – die Lebenszeit, die mit Betreuungsaufgaben verbunden ist, wird zunehmen. Auch ein weiteres Thema gewinnt an Bedeutung: Die Vereinbarkeit ist nicht mehr nur ein Thema für Frauen, sondern zunehmend auch für Männer.

Im Herbst 2021 befragte das deutsche Väternetzwerk Conpadres 29- bis 40-Jährige mit Kinderwunsch. 59 % der zukünftigen Väter und Mütter würden demnach den Arbeitgeber wechseln, wenn dieser keine Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet. Darüber hinaus streben 48 % der zukünftigen Väter nach der Geburt ihrer Kinder eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit an.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels ist Familienfreundlichkeit somit ein mächtiger Hebel, um beim Wettbewerb um die besten Bewerberinnen und Bewerber nicht das Nachsehen zu haben.

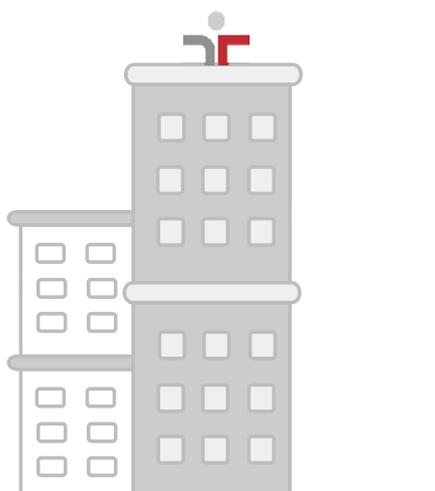
Folgen Sie uns online!



Website Familie & Beruf Management GmbH
www.familieundberuf.at

- www.facebook.com/familieundberufat
- www.instagram.com/familieundberufat
- www.linkedin.com/company/familieundberufat

Website „Unternehmen für Familien“
www.unternehmen-fuer-familien.at





**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
- Begleitung durch geschulte Auditorinnen und Auditoren
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachterinnen und Gutachter
- Zufriedene Beschäftigte schaffen zufriedene Kundinnen und Kunden
- Familienbewusstsein wird langfristig im Unternehmen verankert

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 2022: Zertifikatsverleihung

Familienfreundlichkeit ist weiter am Vormarsch! Das familienfreundliche Engagement von 58 österreichischen Unternehmen und Hochschulen steht am Mittwoch, 28. September 2022 im Zentrum. An diesem Tag findet die feierliche Zertifikatsverleihung „Familienfreundliche Arbeitgeber 2022“ 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

Branche: Transport/Verkehr
Adresse: Schnirchgasse 17, 1030 Wien
Telefon: +43 (0) 50 108 100 00
E-Mail: office@asfinag.at
Website: www.asfinag.at
Kontakt: Mag. Andreas Höllmüller

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 3.046
Frauen: 746
Männer: 2.300
Teilzeitkräfte: 410



www.facebook.com/ASFINAG
 www.instagram.com/asfinag.at
 www.linkedin.com/company/asfinag

MOTIVATION

Mehr Chancengleichheit

Gleichstellung ist ein wichtiges Thema bei der ASFINAG. Die Steigerung der Chancengleichheit im Unternehmen wirkt sich nachhaltig auf die Arbeitszufriedenheit aus und erschließt eine Vielfalt an potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die ASFINAG wird dadurch zu einer attraktiveren Arbeitgeberin. 2021 wurde ein umfassendes **Frauenförderungskonzept** erarbeitet, das gleichstellungsorientierte Maßnahmen ausführlich darstellt. Als eine der ersten Aktivitäten zur Umsetzung wurde die Zertifizierung berufundfamilie ausgewählt. Die ASFINAG setzt damit ein sichtbares Zeichen als familienfreundliches Unternehmen.

Das staatliche **Gütezeichen** dokumentiert, wie wichtig der ASFINAG das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Durch die prozessorientierte Ausrichtung wird das Thema **nachhaltig** im Unternehmen verankert. Familienanliegen sollen künftig in der

ASFINAG noch stärker sichtbar werden und wir werden die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der nächsten drei Jahre laufend weiter optimieren.

BEST PRACTICE

Neues, hochwertiges Angebot für Ferienbetreuung der Kinder

Wohin mit meinen Kindern in den Ferien? Diese Frage stellen sich viele Eltern jedes Jahr aufs Neue, insbesondere vor den neunwöchigen Sommerferien. Die ASFINAG möchte für diese Zeit einen Beitrag leisten und bietet deshalb Ferienbetreuung für „ASFINAG-Kinder“ an. Um besser planen zu können, wurde eine unternehmensinterne **Bedarfserhebung** durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass der größte Betreuungsbedarf bei den **Volksschulkindern** besteht. Aufgrund des großen Interesses wurde 2022 noch ein **Pilotprojekt** realisiert.

Am zentralen Standort der ASFINAG im 3. Wiener Gemeindebezirk wurden zwei Wochen Betreuung für die Sommerferien sowie ein Betreuungsangebot für die Herbstferien organisiert. In Zusammenarbeit mit externen Pädagoginnen und Pädagogen wird den Kindern ein **spannendes Programm** während der Arbeitszeit der Eltern geboten. Die Übergabe und Abholung der Kinder erfolgt am Standort. Das Betreuungspaket ist **erlebnisorientiert** und findet größtenteils outdoor statt. Die Eltern bezahlen einen moderaten Selbstbehalt. Das Pilotprojekt Kinderbetreuung wird anschließend evaluiert. Für 2023 wird das Betreuungsangebot ausgeweitet. Eine Kinderbetreuung soll dann österreichweit zugänglich sein.

Top-3-Maßnahmen:

- Kinderferienbetreuung
- Interne und externe Kommunikation zum Thema Familienfreundlichkeit
- Entwicklung von lebensphasenorientierten Angeboten

Astotec Holding GmbH

samt der Tochtergesellschaften Astotec Automotive GmbH,
Astotec Metal Processing GmbH & Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Industrie
Adresse: Leobersdorfer Straße 31-33,
2552 Hirtenberg
Telefon: +43 (0) 2256 81 18 40
E-Mail: holding@astotec.com
Website: www.astotec.com
Kontakt: Katharina Kirnig

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 556
Frauen: 203
Männer: 353
Teilzeitkräfte: 53



www.facebook.com/astotec
 <https://www.linkedin.com/company/astotec>

MOTIVATION

Vielfältige familienfreundliche Maßnahmen für verschiedene Lebensphasen

Die Zertifizierung berufundfamilie hatten wir bereits seit Längerem im Blick. In unserem Unternehmen gibt es bereits einen bunten Strauß an unterstützenden Angeboten. Nichtsdestotrotz wollten wir gerne eine Zertifizierung für diese bereits vorhandenen Maßnahmen erreichen bzw. wollten wir auch **neue Aktivitäten** erarbeiten. Das alles waren die Gründe für Astotec, 2022 erstmals an der Zertifizierung berufundfamilie teilzunehmen. Wir haben im Zuge des Prozesses konkrete Maßnahmen zur weiteren Verbesserung erarbeitet, um somit noch besser auf die **individuellen Bedürfnisse** unserer Beschäftigten eingehen zu können.

Aus unserer Sicht ist die Teilnahme an berufundfamilie aus mehreren Gründen ideal: Zum einen ist es aktuell für Unternehmen besonders herausfordernd, ein attraktives Angebot für potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen. Das Zertifi-

kat kann hier **Bewerbungen** unterstützen. Zum anderen ist es uns auch wichtig, das bestehende Kollegium bestmöglich bei der **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf zu unterstützen, um den (Arbeits-)Alltag besser und effizienter gestalten zu können.

BEST PRACTICE

Pflegefreistellung für Angehörige

Im Laufe des Zertifizierungsprozesses berufundfamilie hat sich herausgestellt, dass wir unsere Beschäftigten in den unterschiedlichen **Lebensphasen** noch besser unterstützen wollen. Wir werden daher die Möglichkeit der Pflegefreistellung erweitern. Zusätzlich zum gesetzlich verankerten Pflegeurlaub bieten wir unseren Beschäftigten eine Art „erweiterte Pflegefreistellung“ auch für **Eltern** bzw. eigene **Kinder**, die **nicht im selben Haushalt leben**. Wir möchten damit die Betreuung naher Angehöriger in Notfällen erleichtern und sorgen so während der ersten Tage für Entlastung.

Top-3-Maßnahmen:

- Beibehalten des Home Office
- Erweiterte Pflegefreistellung
- Ferienbetreuung

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Freistädter Straße 307, 4040 Linz
Telefon:	+43 (0)732 66 17 53 0
E-Mail:	office.linz@abau.at
Website:	www.linz.abau.at
Kontakt:	Frau MMag. Ursula Seibert MA

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	25
Frauen:	21
Männer:	4
Teilzeitkräfte:	12



MOTIVATION

Vorrang für Familienfreundlichkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns schon lange sehr wichtig und wird bereits durch viele Maßnahmen und Regelungen aktiv unterstützt. Mit Hilfe der Zertifizierung wollen wir diese bestehenden Unterstützungen einerseits **evaluieren** sowie weiter **ausbauen** und andererseits auch für die Öffentlichkeit sowie unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar machen. Durch den Erwerb des Zertifikats berufundfamilie sollen sowohl die **Mitarbeiterbindung** als auch die **Arbeitgebermarke** gestärkt werden. Ein besonderes Anliegen ist uns dabei der Ausbau des ABAU-Intranets.

Aufgrund der derzeitigen volatilen Situation ist ein stabiles Umfeld umso wichtiger. Daher haben wir uns jetzt dazu entschlossen, an der Zertifizierung teilzunehmen.

BEST PRACTICE

Interne Informationsdrehscheibe

Das ABAU-Intranet soll um ein Family Board und einen Betriebskalender ergänzt werden. Im Rahmen des **Family Board** werden bereits vorhandene als auch geplante Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit sichtbar gemacht. Darüber hinaus sollen rechtliche Rahmenbedingungen und aktuelle **Informationen** zum Thema Familie und Beruf zur Verfügung gestellt werden.

Die Einrichtung eines **Betriebskalenders** im Intranet mit allgemeinen Terminen und Steckbriefen der Beschäftigten soll zu mehr Transparenz und Mitarbeiterbindung beitragen. Eine weitere Ergänzung wird die Auflistung der Leistungen für unsere Beschäftigten sein. Diese Vorhaben haben Priorität, da Informationen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut sichtbar und schnell erreichbar sein sollen.

Top-3-Maßnahmen:

- Erstellung von Leitlinien für eine familienbewusste und flexible Arbeitskultur
- Betriebskalender im Intranet
- Überarbeitung der Home-Office-Richtlinie im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Parkgasse 12, 9300 St. Veit an der Glan
Telefon: +43 (0) 4212 90 90 90
E-Mail: office@casol.at
Website: www.caresolutions.at
Kontakt: Fr. Viktoria Stefan

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 40
Frauen: 12
Männer: 28
Teilzeitkräfte: 5



www.facebook.com/CareSolutionsGmbH
www.linkedin.com/company/care-solutions-gmbh

MOTIVATION

Niemand wird allein gelassen

Die Care Solutions hat sich für die Zertifizierung entschieden, um offiziell und sichtbar zu zeigen, dass unserem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig ist. Im Rahmen der **Evaluierung** konnten wir auch bereits neue Ideen aufnehmen und diese umsetzen.

Jedem Arbeitssuchenden soll diese Zertifizierung die Sicherheit geben, dass bei uns niemand mit den **täglichen Herausforderungen**, etwa mit Kindern oder pflegenden Angehörigen, allein gelassen wird. Die regelmäßigen Re-Zertifizierungen sollen außerdem gewährleisten, dass Familie und Beruf auch weiterhin auf der **strategischen Agenda** der Care Solutions bestehen bleiben. Auch unsere Beschäftigten sind aufgefordert, aktiv Ideen einzubringen. Somit gewährleisten wir, dass deren Anliegen Bestand und eine hohe Priorität haben.

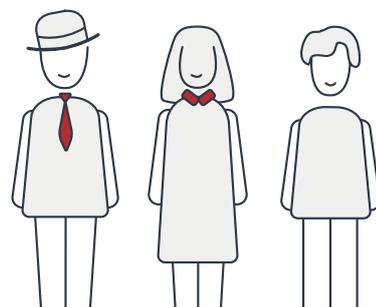
Top-3-Maßnahmen:

- Wahlmöglichkeit einer Vier- oder Fünf-Tage-Woche
- Erhöhung der Home-Office-Tage
- Flexible Urlaubsgestaltung

BEST PRACTICE

Reduktion der Kernzeiten

Um unseren Familien in der Care Solutions Flexibilität im täglichen **Zeitmanagement** zu ermöglichen, wurde die Kernzeit am Nachmittag von Montag bis Donnerstag aufgehoben. Die nun festgelegte Kernzeit von 9.00 bis 12.00 Uhr ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen wichtigen Freiraum, den sie sich mit gutem Gewissen nehmen können.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Sandwirtgasse 2, 9010 Klagenfurt
Telefon:	+43 (0) 4635 55 60 10 23 0
E-Mail:	personal@caritas-kaernten.at
Website:	www.caritas-kaernten.at
Kontakt:	Katharina Thaler, MSc

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	1.148
Frauen:	995
Männer:	153
Teilzeitkräfte:	692



 www.facebook.com/CaritasKaernten

MOTIVATION

„Großherzig in der Hinwendung zum Menschen“

Wir wissen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die **wichtigste Ressource** unserer Arbeit sind – von der akuten Versorgung von armutsbetroffenen Menschen bis hin zur Pflege von alten und kranken Personen. Gemäß unserem Motto „Großherzig in der Hinwendung zum Menschen“ wollen wir daher Rahmenbedingungen schaffen, in denen sich alle wohl fühlen und gute Leistungen erbringen können.

Unsere Beschäftigten können darauf vertrauen, dass ihre private Situation ernst genommen wird und im Rahmen der Möglichkeiten mit den Unternehmenszielen vereinbar ist. Wir wissen, dass Familien **heute andere Ansprüche** und Erwartungen haben als noch vor 20 Jahren. Zufriedene Teams brauchen flexiblere Rah-

menbedingungen, um Familie, Freizeit und Beruf gut vereinbaren zu können. Dem wollen wir gerecht werden und uns diesbezüglich stets weiterentwickeln. Aus diesem Grund wurde auch die gesamte Caritas Kärnten zertifiziert. Wir sind davon überzeugt, bereits jetzt eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und wollen es auch weiterhin bleiben.

BEST PRACTICE

Ferienbetreuung möglich machen

Eines unserer zentralen Vorhaben für mehr Familienfreundlichkeit ist die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Ferienbetreuung. Wir wissen um die Schwierigkeiten während der langen Zeit der **Sommerferien** und den mitunter hohen Kosten für Feriencamps. Das führt zu großer Belastung, Stress oder schlechtem Gewissen bei den arbeitenden Eltern.

Um hier zu entlasten, haben wir uns dazu entschlossen, für jedes im System erfasste Kind bis zum vollendeten 12. Lebensjahr einen **Kostenzuschuss** von 100 Euro zu gewähren, der automatisch mit dem Juli-Gehalt ausgezahlt wird. Ein Nachweis über etwaige Betreuung ist nicht notwendig. Die Maßnahme konnten wir im Juni 2022 bereits umsetzen, für das kommende Jahr sind **weitere Entlastungen** geplant.

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Maßnahmen werden laufend intern kommuniziert
- Ferienbetreuung für Kinder wird durch einen Zuschuss unterstützt
- Ein Karenzmanagement-Prozess optimiert den HR-Ablauf



KONTAKTDATEN

Branche: Industrie
Adresse: Industriering 7,
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon: +43 (0)4633 30 34 01 52
E-Mail: marketing@cms-electronics.com
Website: www.cms-electronics.com
Kontakt: Mag. (FH) Catherine Waldmann

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 174
Frauen: 58
Männer: 116
Teilzeitkräfte: 17



www.linkedin.com/company/cms-electronics-group

MOTIVATION

Verbundenheit fördern, Wertschätzung zeigen

Die Arbeitswelt ist im Umbruch und stellt uns vor viele neue Herausforderungen. Wir beschäftigen uns beispielsweise mit der Frage, wie es gelingen kann, Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. Im Jahr 2020/2021 setzte cms electronics daher ein **arbeitspsychologisches Projekt** um und konnte im Laufe dieses Prozesses adaptierte Rahmenbedingungen in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance sowie persönliches Wohlbefinden entwickeln.

Auch **Benefits** zu den Themen Arbeitsplatz und Infrastruktur sowie Vergünstigungen und Zuwendungen wurden geschaffen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das höchste Gut und gleichzeitig die Motivation, uns zertifizieren zu lassen und bestehende familienfreundlichen Angebote stets zu verbessern. Bei der

Top-3-Maßnahmen:

- Anerkennung von Dienstjahren
- Erweiterung des Intranets um die Rubrik Familie und Beruf
- Fort- und Weiterbildungsprogramme zum Thema Gesundheit für alle

Herausforderung, neue Beschäftigte zu finden, stärkt die Zertifizierung die **Sichtbarkeit** und das familienbewusste und mitarbeiterfreundliche Image unseres Unternehmens nach außen.

BEST PRACTICE

Anerkennung von Dienstjahren

Während des Zertifizierungsprozesses entstand die Idee, die Anerkennung von Dienstjahren zu feiern. cms electronics feiert im Jahr 2023 das 20-jährige Jubiläum. Ab diesem Zeitpunkt sollen alle Beschäftigten, die mehr als fünf Jahre im Betrieb sind, ausgezeichnet werden. Zukünftig erhalten alle, die ein fünf-, zehn-, 15- oder 20-jähriges Dienstjubiläum haben, ihre offizielle Anerkennung. Diese **Auszeichnung** soll in feierlichem Rahmen, ähnlich wie die Weihnachtsfeier, das Sommerfest oder die Betriebsversammlung, übergeben werden.

Gerade in Zeiten großer Fluktuation und Fachkräftemangel ist die Ehrung ein Zeichen dafür, dass die **Zugehörigkeit** über Jahre hinweg nicht selbstverständlich ist und dankend von der Geschäftsführung, Führungskräften und allen im Team wahrgenommen wird.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Herrengasse 13, 8010 Graz
Telefon:	+43 (0)316 81 76 66
E-Mail:	office@graz.confida.at
Website:	www.confida.at
Kontakt:	Jürgen Breitenberger

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	64
Frauen:	52
Männer:	12
Teilzeitkräfte:	26



MOTIVATION

Gelebte Verantwortung

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Karriere haben bei CONFIDA seit jeher einen äußerst hohen Stellenwert. Viele Maßnahmen und **Rahmenbedingungen**, die auf die Zufriedenheit und das **Wohlbefinden** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzielen, werden seit Jahren in unserem Unternehmen angeboten und gelebt. Wir wissen, dass sich ständig verändernde Herausforderungen auch kontinuierliche Verpflichtungen zur Verbesserung der **Vereinbarkeitsprozesse** verlangen.

Durch den staatlichen Zertifizierungsprozess und das Engagement, diese Schritte regelmäßig zu wiederholen, soll es uns gelingen, die Herausforderungen als familienfreundlicher Arbeitgeber mit Erfolg anzunehmen und Verantwortung zu zeigen.

Top-3-Maßnahmen:

- Laufende interne Vereinbarkeitskommunikation
- Einführung eines Benefitmanagements
- Leitfaden für alle Beschäftigten

BEST PRACTICE

Leitfaden für einheitliche Prozesse

Als zentrale Maßnahme ist die Erstellung eines **Mitarbeiterleitfadens** geplant, der unabhängig von der jeweiligen Tätigkeit der Beschäftigten an allen Standorten gelten wird. Hier werden alle wichtigen Personalthemen inklusive der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Vereinbarkeitsthemen (beispielsweise Angebote des Unternehmens), allgemeine Informationen, etwa über Pflege, Karenz und Arbeitszeit, sowie Sozialleistungen (Mittagesen, Jobticket etc.) ersichtlich sein.

Der Leitfaden soll als erste Information und **Orientierung** sowie als Nachschlagewerk für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen und einen grundlegenden Überblick über die Arbeitsweise, Prozesse und Angebote unseres Unternehmens geben. Durch die schriftliche Darlegung dieser Schritte soll insbesondere die einheitliche Vorgehensweise bei internen Prozessen erreicht werden.



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Hegelgasse 8/11, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)1 205 552 400
E-Mail:	office@dialog-on.at
Website:	www.dialog-on.at
Kontakt:	Wolfgang Kramer

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	105
Frauen:	60
Männer:	45
Teilzeitkräfte:	94



www.linkedin.com/company/verein-dialog

MOTIVATION

Der Wert eines zufriedenen, gut qualifizierten Teams

Der Verein Dialog ist ein großer Anbieter in der ambulanten Suchthilfe in Österreich. In unserem mehr als 40-jährigen Bestehen ist uns eine gute und familienfreundliche Atmosphäre in der Organisation von jeher ein wichtiges Anliegen. Schon viele Maßnahmen und Aktivitäten für das Team orientieren sich an dieser Ausrichtung und haben z. B. zu einer **Väterkarenzquote von zeitweilig 100 %** beigetragen. Wir wollen diesen Weg konsequent fortsetzen, gemeinsam mit den Beschäftigten neue Verbesserungen entwickeln und dies auch nach außen sichtbar machen.

Wir bewegen uns auf einem sehr bewegten und von Mangel geprägten **Arbeitsmarkt**. Gerade in der aktuellen Zeit ist es mehr denn je wichtig, die Bedeutung von zufriedenen, motivierten und

gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen. Wir wollen daher mit Maßnahmen zu einer **flexiblen und lebenssituationsgerechten Arbeitsgestaltung** beitragen, für die Beschäftigten in der Behandlung und der Verwaltung ebenso wie in der Leitungsebene.

BEST PRACTICE

Retrospektive Reflexion zu Auszeiten

Im Zuge der Erarbeitung von Maßnahmen hat sich herausgestellt, dass wir zwar mit allen Beschäftigten ausführlich über einen bevorstehenden bzw. laufenden Wiedereinstieg sprechen, aber retrospektiv keine strukturierte Reflexion erfolgt. Damit fehlt Wissen dazu, was Beschäftigte gut fanden, was beibehalten werden soll und was sie gerne anders hätten.

Eine Umfrage zu den Erfahrungen rund um die Abwesenheit und den Wiedereinstieg soll uns diese persönlichen Einschätzungen zugänglich machen. Wir planen eine **schriftliche, anonyme Umfrage**, die alle einschließt, die in den letzten Jahren mehr als sechs Monate abwesend waren – egal ob Bildungskarenz, Elternkarenz oder sonstige Abwesenheit. Ziel unserer Analyse ist eine **passgenaue Verbesserung** schon getroffener Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit soll die Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesteigert werden und ein **möglichst einfacher Wiedereinstieg** gelingen.

Top-3-Maßnahmen:

- Erhebung bei Beschäftigten: „Wie haben Sie Ihre Abwesenheit und den Wiedereinstieg empfunden?“
- Optimierung der Informationen zu Karenz, Schwangerschaft & Wiedereinstieg
- Aufnahme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Personalstrategie

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Johannesgasse 15/1, 1010 Wien
Telefon: +43 (0)664 381 11 34
E-Mail: office@dgnss.com
Website: www.dgnss.com
Kontakt: Herr Christian Arth

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	9
Frauen:	1
Männer:	8
Teilzeitkräfte:	3
Studierende:	2



MOTIVATION

„Wir sind füreinander da – wir helfen einander aus“

Wir leben die Familienfreundlichkeit seit Anbeginn unserer Firma. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, denn wir sind uns bewusst, dass wir mehr Zeit mit unseren Kolleginnen und Kollegen verbringen als mit unserer eigenen Familie.

Mit der Zertifizierung haben wir nun ein Instrument erhalten, welches uns die Möglichkeit bietet, dies auch am **Arbeitsmarkt zu kommunizieren**, und uns sicherlich zusätzlich einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Angestellt zu sein bedeutet heute nicht mehr nur Leistung gegen Entgelt, es ist ein **Zusammengehörigkeitsgefühl**, das durch Verständnis, Hilfsbereitschaft und effiziente Zielerreichung getragen wird.

Top-3-Maßnahmen:

- Erarbeitung eines Firmenleitbilds unter Berücksichtigung der Familienfreundlichkeit
- Einführung regelmäßiger Teambesprechungen
- Verstärkte Kommunikation über Weiterbildungsmöglichkeiten

BEST PRACTICE

Regelmäßiger Austausch im Team

Wir tauschten uns schon immer untereinander aus und arbeiten in Projekten zusammen, aber in der Vergangenheit hatten wir keine wirkliche Teamsitzung. Es mangelte an Zeit oder daran, dass kein gemeinsamer Termin gefunden wurde. Unser Workshop zeigte aber klar auf, dass eine **offizielle Teambesprechung** gewünscht wird. Dies wurde bereits erfolgreich umgesetzt.

Vor der Sommerpause haben wir die Besprechungen wöchentlich durchgeführt, ab Herbst planen wir ein 14-tägiges Intervall. Die Morgentermine finden immer in einem Café mit einem gemeinsamen Frühstück statt. Bei den Abendterminen bleiben wir im Büro. Damit schaffen wir mehr **Transparenz** und unser **WIR-Gefühl** wird noch mehr gefestigt.

Geschäftliche Agenden sind aber nur ein Teil unserer Teamtreffen. Es gibt auch genügend Raum, um persönliche Aspekte zu artikulieren.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Gadnergasse 71, 1110 Wien
Telefon: +43 (0)1 766 22 22 02
E-Mail: reinhard.schulz@eduscho.at
Website: www.eduscho.at
Kontakt: Reinhard Schulz

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 946
Frauen: 868
Männer: 78
Teilzeitkräfte: 721



MOTIVATION

Nachhaltige Verantwortung

Unser Ziel ist es, die Position als attraktiver Arbeitgeber am österreichischen Arbeitsmarkt zu festigen und weiter auszubauen. Die Teilnahme an der Zertifizierung unterstützt uns dabei, den Fokus stetig auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu lenken und Maßnahmen zur Verbesserung zu generieren. Vor allem die **prozessorientierte** und langfristig ausgerichtete Form der Zertifizierung gewährleistet im Gegensatz zu klassischen Befragungen eine permanente Weiterentwicklung in der **Unternehmenskultur** und Arbeitsumgebung. Da dieses Thema vor allem in den letzten Jahren noch mehr an Bedeutung in unserer Gesellschaft gewonnen hat, sollte es aus unserer Sicht noch stärker in den unternehmerischen und betrieblichen Alltag integriert werden.

Top-3-Maßnahmen:

- Konzeption eines Führungsleitbildes unter spezieller Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben
- Gründung einer Projektgruppe zur laufenden Entwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit
- Entwicklung familienfreundlicher (hybrider) Arbeitszeitmodelle

BEST PRACTICE

Schulung von Führungskräften

Im Herbst 2022 werden wir auf Basis der bestehenden **Unternehmensgrundsätze** des Familienunternehmens Tchibo gemeinsam mit der österreichischen Führungsmannschaft ein modernes, erfolgversprechendes und zukunftsorientiertes **Führungsleitbild** ausarbeiten. Dieses soll gesondert Bezug auf das Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben nehmen.

In weiterer Folge wird ein zielgruppenspezifisches Führungskräfteentwicklungsprogramm durchgeführt, in dem diese Werte entsprechend verankert und vermittelt werden sollen.

Danach werden wir mittels eines **360°-Führungskräftefeedbacks** unter anderem die Umsetzung familienfreundlicher Grundsätze evaluieren und gegebenenfalls weitere geeignete Maßnahmen einleiten.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Ortsstraße 285, 2331 Vösendorf
Telefon:	+43 (0) 1 699 17 64 -0
E-Mail:	office@e-mayr.at
Website:	www.reinaberrichtig.at
Kontakt:	Heinz Peter Ewinger

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	28
Frauen:	8
Männer:	20
Teilzeitkräfte:	2



- www.facebook.com/reinaberrichtig
- www.instagram.com/reinaberrichtig
- www.linkedin.com/company/e-mayr-reinigungstechnik-gesmbH

MOTIVATION

„Die Menschen sind das Herz unseres Unternehmens“

Wir sehen uns als Familie und wollen auch in Zukunft unsere Familienfreundlichkeit noch intensiver leben und ausbauen. Bereits jetzt sind individuelle **Arbeitszeitmodelle** und eine offene Kommunikation wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur, bei der wir großen Wert auf eine ausgewogene **Work-Life-Balance** legen. Bei uns stehen die Menschen im Vordergrund. Sie sind die wichtigste Ressource und das Herz unseres Unternehmens. Für die Zertifizierung haben wir uns entschieden, um im stetigen **Wachstum** unseren Fokus als Familienunternehmen immer wieder neu zu schärfen. Dies gilt für unsere Beschäftigten und deren Familien, aber auch für das persönliche Verhältnis zu unseren Kundinnen und Kunden.

Top-3-Maßnahmen:

- Digitales Dokumentenmanagement für ortsungebundenes Arbeiten
- Individuelle Arbeitszeitmodelle werden an Lebensphase angepasst
- In der Führungskultur steht der Mensch im Vordergrund aller Prozesse

BEST PRACTICE

Höhere Flexibilität und Offenheit

Unser Hauptfokus liegt derzeit auf der **Digitalisierung** aller Dokumente von Einkaufs-, Verkaufs- und Lagerberichten. Wir befinden uns bereits mitten in dieser umfangreichen Umstellung, die uns bis Ende dieses Jahres beschäftigen wird. Die Vorteile dieser Digitalisierung kommen dem gesamten E.MAYR-Team zugute.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen überall und jederzeit Informationen abrufen und bearbeiten können. Hierdurch ergibt sich eine höhere Flexibilität für jeden Einzelnen. Die damit einhergehende **Unabhängigkeit** unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeitgemäß. Auch in Zukunft wollen wir diesen Weg weitergehen und den Remotezugriff ausbauen, um ein Arbeiten im **Home Office** zu vereinfachen. Dadurch können wir noch besser auf individuelle Arbeitszeiten und Lebensphasen eingehen.



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Adamgasse 7a, 6020 Innsbruck
Telefon: +43 (0)50 47 11
E-Mail: office@gemnova.at
Website: www.gemnova.at
Kontakt: Maximilian Huber

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 649
Frauen: 507
Männer: 142
Teilzeitkräfte: 600



 www.facebook.com/gemnova.tirol
 www.instagram.com/gemnova.tirol
 www.linkedin.com/company/gemnova-dienstleistungsgmbh

MOTIVATION

Vielseitigkeit als Ressource

Die GemNova bietet ihren Kundinnen und Kunden ein vielseitiges Produktangebot an. Genauso vielschichtig sind auch die Charaktere und **Qualitäten** der über 600 Menschen im Unternehmen. Dabei bilden die **gemeinsamen Werte** das Herz der GemNova. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt hier eine zentrale Rolle.

Das ist auch der Grund, warum wir uns für die Zertifizierung entschieden haben: Wir wollen gemeinsam erarbeitete Maßnahmen zu dem Thema im Unternehmen verstärkt umsetzen. Nur wer eine **Balance** zwischen diesen beiden Verantwortlichkeiten findet, kann sich mit voller Energie den beruflichen Aufgaben widmen.

BEST PRACTICE

Vereinbarkeit betrifft alle

Im gesamten Prozess war es uns wichtig, sämtliche Personengruppen im Unternehmen miteinzubeziehen. Die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf bedeutet für uns nicht nur, ausreichend Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Vielmehr müssen sämtliche familiären Lebenssituationen berücksichtigt werden, von der Pflege der Angehörigen bis hin zu einem **ausgewogenen Beziehungsleben**.

Genauso vielfältig sind auch unsere Maßnahmen, welche im Zuge des Prozesses festgelegt wurden und in unsere **Unternehmenswerte** integriert werden. Darauf aufbauend werden sämtliche weiteren Maßnahmen umgesetzt. Diese reichen von der Organisation einer Ferienbetreuung für Kinder über ein Familienfest bis hin zu Schnupperwochen für Jugendliche und anonyme psychologische Beratungen für alle Beschäftigten.

Top-3-Maßnahmen:

- Ferienbetreuung für Kinder
- Testimonials zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schnupperwochen für Kinder der Kolleginnen und Kollegen

Gewista Werbegesellschaft mbH & Gewista Service GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Litfaßstraße 6, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)1 79 5 97-0
E-Mail: gewista@gewista.at
Website: www.gewista.at
Kontakt: Andrea Nowak Mann

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 203
Frauen: 79
Männer: 124
Teilzeitkräfte: 50



www.instagram.com/gewista
 www.linkedin.com/company/gewista

MOTIVATION

Arbeiten im Einklang mit Familien-Bedürfnissen

Wir legen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weil wir überzeugt sind, dass unsere Beschäftigten dadurch motivierter und produktiver an die Arbeit herangehen. Die **tradierte Auffassung**, dass sich insbesondere Frauen zwischen Elternschaft und Karriere zu entscheiden haben, möchten wir **aufbrechen**, indem wir allen (werdenden) Eltern die Möglichkeit bieten, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Die letzten Jahre haben uns gezeigt, dass man sich auf schnell ändernde Rahmenbedingungen einstellen muss; daher haben wir die **Digitalisierung** vehement vorangetrieben und neue Arbeitsweisen wie **Home Office** eingeführt und ausgebaut. Mit unserem Betriebsrat sind wir in engem Austausch, wie wir die Rahmenbedingungen neu gestalten, um die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf weiter voranzutreiben. In Zeiten des Personalmangels möchten wir auf keine fachlich kompetenten Beschäftigten auf Grund einer Nichtvereinbarkeit von familiären Aufgaben und beruflichen Herausforderungen verzichten.

BEST PRACTICE

Diversität ermöglicht produktiveres Arbeiten

Wir sind der Ansicht, dass **diverse Teams** in der VUKA-Welt (volatil, unsicher, komplex und ambivalent) effizienter und agiler arbeiten. Außerdem sind wir überzeugt, dass Eltern wesentliche Voraussetzungen für die sich wandelnde Arbeitswelt mitbringen: Übernahme von Verantwortung, Flexibilität, schnelles Einstellen auf neue Situationen und Rahmenbedingungen sowie Interesse an Neuem, um nur einige Eigenschaften zu nennen.

Hierzu entwickeln wir ein umfangreiches Maßnahmen-Paket, um unsere Bemühungen in die Belegschaft zu tragen. Geplant sind ein modernes **Karenzmanagement**, Maßnahmen, um **technische Berufe** für Frauen und Mädchen attraktiver zu gestalten sowie Weiterbildungsmaßnahmen für alle im Team, um die nötigen Skills für **agiles Arbeiten** zu erwerben.

Wir haben außerdem ein klares Bekenntnis zum SDG Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“. Die **Frauenquote** in Managementpositionen liegt bei Gewista derzeit schon bei 47 %.

Top-3-Maßnahmen:

- Ausbau von familienfreundlichen Arbeitszeitmaßnahmen in den Bereichen Home Office, Gleitzeit und Teilzeit
- Förderung einer familienfreundlichen Führungskultur
- Ausbau eines modernen Karenzmanagements



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Adi-Dassler-Gasse 2, 9073 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon:	+43 (0)463 292 617
E-Mail:	office@hillside.at
Website:	www.hillside.at
Kontakt:	Monika Jaritz

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	34
Frauen:	9
Männer:	25
Teilzeitkräfte:	6
Studierende:	4



-  www.facebook.com/hillside.group
-  www.linkedin.com/company/hillside-it-consulting

MOTIVATION

Bei uns steht das Wir an erster Stelle

Bei Hillside IT consulting group wird Familie nicht nur großgeschrieben, sondern auch gelebt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei uns als Chance gesehen, um für alle eine gute **Work-Life-Balance** zu ermöglichen. Für uns ist es selbstverständlich, familiäre Situationen zu berücksichtigen und so für zufriedene Beschäftigte zu sorgen. Unsere starke Hillside-Bindung ist unsere wichtigste Ressource, denn nur mit der Hilfe des gesamten Teams können wir auch einen Erfolg für unsere Kundinnen und Kunden sicherstellen.

Wir legen großen Wert darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebenslage zu unterstützen. Unsere **flexiblen Arbeitszeitmodelle** haben wir optimal auf unsere Beschäftigten abgestimmt. Wir achten darauf, dass unsere Meetings auch alle mit Kindern wahrnehmen können. Ein weiterer Aspekt ist

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Durchrechnung der Arbeitszeit
- Anti-Always-on-Regelung
- Regelmäßige Überprüfung der Auswirkungen von mobilem Arbeiten

der problemlose **Wiedereinstieg für Mama oder Papa** nach einer Kinderpause. Alle Beschäftigten haben bei Hillside jederzeit die Möglichkeit, über familiäre Anliegen zu sprechen - zu einem plötzlichen Pflegeurlaub ebenso wie zur freudigen Nachricht über baldigen Nachwuchs. Bei Hillside wird es immer ein **offenes Ohr** geben.

In unserem Firmenleitbild ist die Familienfreundlichkeit als wichtiger Bestandteil verankert. Das „Wir“ steht immer an erster Stelle und ein **Gefühl der Zusammengehörigkeit** und des Beteiligenseins bestimmt unseren Unternehmensalltag.

BEST PRACTICE

Auf mobiles Arbeiten setzen

Mobiles Arbeiten ist für alle möglich, darüber hinaus steht den Beschäftigten auch der **Arbeitsort** und das Ausmaß im Rahmen ihrer im Dienstvertrag festgelegten **Arbeitszeit** völlig offen. Lock-downs in der Corona-Zeit erforderten somit keinerlei Umstellung, da im Unternehmen von Haus aus so gearbeitet wird. Es ist bereits eine **Vereinbarung** zum Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ erarbeitet worden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hochzufrieden mit dieser umfassenden Möglichkeit zur Unterstützung der Vereinbarkeit mit Familie, Freizeit oder Studium. Künftig wird ein Fragebogen erarbeitet und eine **Mitarbeiterbefragung** durchgeführt. Die **regelmäßige Evaluierung** soll Rückschluss auf die Zufriedenheit des Teams mit der Regelung geben.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Mils Au 70, 6493 Mils bei Imst
Telefon: +43 (0)5418 20877
E-Mail: welcome@huberwebmedia.at
Website: www.huberwebmedia.at
Kontakt: Philipp Huber

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 11
Frauen: 8
Männer: 3
Teilzeitkräfte: 6
Studierende: 1



www.facebook.com/huberwebmedia
 www.instagram.com/huberwebmedia
 www.linkedin.com/company/huber-web-media-gmbh

MOTIVATION

Verlässlicher Arbeitgeber

Da Arbeits- und Privatleben in der heutigen Zeit immer mehr verschmelzen, ist es uns als Unternehmen ein besonderes Anliegen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in ihrem **Arbeitsumfeld** wohlfühlen. Unser Team hat sich in den letzten Jahren stark vergrößert. Mit den unterschiedlichen Charakteren kamen **unterschiedliche Lebensstile**, Familienmodelle, Wünsche und Bedürfnisse auf.

Heute sind wir ein mehr als zehnköpfiges Team, von Studierenden bis hin zu Eltern. Das ist auch der Grund, weshalb wir uns genau jetzt für die Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb entschieden haben. Unsere Beschäftigten sollen langfristig Teil des Unternehmens sein und wir möchten ihnen das Gefühl geben, dass sie sich auf ihren Betrieb verlassen können, egal vor welcher **Herausforderung** sie gerade im Leben stehen.

BEST PRACTICE

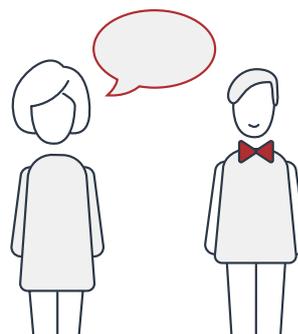
Effiziente Arbeitszeiten

Unser Hauptziel in naher Zukunft ist die **Einführung der Vier-Tage-Woche**. Diese Maßnahme soll es ermöglichen, Alltag und vor allem Freizeit, egal ob mit oder ohne Familie, leichter und effektiver zu planen und zu organisieren. Studien belegen außerdem, dass eine Vier-Tage-Woche zu einer maßgeblichen **Motivations- und Produktionssteigerung** im Unternehmen führen kann.

Geplant ist eine Regelarbeitszeit sowie die effiziente Nutzung von **Teambuilding-Events** und Weiterbildungsmaßnahmen. Erste Schritte dahingehend wurden bereits unternommen und finden großen Anklang bei unseren Beschäftigten.

Top-3-Maßnahmen:

- Einführung der Vier-Tage-Woche
- Remote-Möglichkeiten für alle Beschäftigten
- Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Brünnerstraße 52, 1210 Wien
Telefon:	+43 (0)50 660
E-Mail:	susanna.horky@drei.com
Website:	www.drei.at
Kontakt:	Mag. Susanna Horky

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	1.692
Frauen:	645
Männer:	1.047
Teilzeitkräfte:	349
Studierende:	13



	www.facebook.com/dreioesterreich
	www.instagram.com/dreioesterreich
	www.linkedin.com/company/dreioesterreich

MOTIVATION

Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen

Der Mensch steht bei Drei im Fokus und dieser ist uns in allen seinen individuellen Bedürfnissen stets wichtig. Diese variieren von Lebensphase zu Lebensphase und dem wollen wir mit **klarer Orientierung an Familienfreundlichkeit** entgegenkommen. Nicht nur die Familie im klassischen Sinn, sondern all ihre Ausprägungen, haben einen hohen Stellenwert bei uns.

„Wir sind bunt, spannend und nehmen es mit Humor“ beschreibt unsere Philosophie am besten. Das Thema **Wohlbefinden** wird sowohl für bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für New Hires immer zentraler und wir sind davon überzeugt, dass wir viel zurückbekommen, wenn wir hier investieren: nämlich die **freiwillige Leistungsbereitschaft** unserer motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterung mobiles Arbeiten
- Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten sowie Pflege von Angehörigen
- Unterstützung in persönlich schwierigen Situationen

Wir nehmen Familienbewusstsein seit Jahren ernst, daher ist nun ein passender Zeitpunkt, das mit einem offiziellen Zertifikat auch zu zeigen.

BEST PRACTICE

Ortsunabhängig im Sommer arbeiten

Wir bieten allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mobil arbeiten können, die **Möglichkeit, in den Sommermonaten** vollkommen frei zu entscheiden, wo sie mobil arbeiten möchten. Wir vertrauen darauf, dass die Produktivität darunter nicht leidet, sondern sind viel mehr überzeugt, dass sie sich sogar steigern lässt, wenn wir die Ortsbindung aufheben. Somit können Beschäftigte vom Sommerhaus aus oder auch bei Verwandten, mit denen man mehr Zeit als sonst verbringen möchte, arbeiten. Wir wollen damit neue Möglichkeiten für die Kinderbetreuung in Zeiten geschlossener Kindergärten und Schulen schaffen und noch mehr **Flexibilität und freie Wahl** bieten.

Diese Flexibilität soll aber in alle Richtungen gleichermaßen existieren: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gerne unser beliebtes Angebot der **Flying Nannys** im Headquarter in den Sommermonaten nutzen möchten, soll diese Möglichkeit ebenfalls weiterhin geboten werden.

Komptech GmbH und JAWA Management Software GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Kühau 37 (Komptech), 8130 Frohnleiten
Liebenauer Hauptstraße 65 (JAWA), 8041 Graz
Telefon: +43 (0)3126 505-0
E-Mail: info@komptech.com, office@jawa.at
Website: www.komptech.com, www.jawa.at
Kontakt: Theresa Heuberger

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 232
Frauen: 49
Männer: 183
Teilzeitkräfte: 31



f www.facebook.com/KomptechGmbH
@ www.instagram.com/komptech_gmbh
in www.linkedin.com/company/komptech-gmbh
in www.linkedin.com/company/jawa-management-software-gmbh

MOTIVATION

Mitgestaltung fördern

Die Zufriedenheit unserer Kolleginnen und Kollegen ist die wichtigste Zutat für unseren Erfolg. Bereits seit vielen Jahren bieten wir eine Vielzahl an Aktivitäten und Initiativen an, mit dem Ziel, das **Wohlbefinden** unserer Beschäftigten zu steigern. Nachdem sich diese Maßnahmen bereits gut etabliert haben, möchten wir unsere Angebote mit der Zertifizierung evaluieren, **bedarfsorientiert** weiter ausbauen und neue Ideen entwickeln.

Besonders in herausfordernden Zeiten, wie wir sie gerade erleben, ist es noch wichtiger geworden, die Möglichkeit zur Mitgestaltung im Unternehmen zu bieten. So erreichen wir nicht nur eine höhere Motivation im Team, sondern können auch genau dort Maßnahmen setzen, wo sie am sinnvollsten sind.

BEST PRACTICE

Angebote transparent kommunizieren

Die Workshops des Projekts haben uns gezeigt, dass viele Informationen und Angebote bereits vorhanden, aber nicht bekannt oder in den Abteilungen unterschiedlich gut etabliert sind. Etwa zu den Themen Karenz, der Handhabung von **Zeitplanungstools** sowie der Kommunikation von Abwesenheiten und Erreichbarkeiten.

Diese Maßnahmen werden nun zusammengefasst, übersichtlich dargestellt und einfach zugänglich gemacht, um flexibler auf die **individuellen Bedürfnisse** eingehen zu können. Konkret ist dies vor allem in Bezug auf mobiles Arbeiten, Desk-Sharing und **Gleitzeitnutzung** wichtig, da hier Einheitlichkeit und gute Kommunikation essenziell für Zufriedenheit und Erfolg sind.

Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterung der Home Office-Möglichkeiten
- Übersichtliche Darstellung der Vereinbarkeitsthemen
- Vereinheitlichung der Gleitzeitregelungen



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Westbahnstrasse 7/Top 25, 1070 Wien
Telefon:	+43 (0)660 705 16 13
E-Mail:	hello@madamekukla.com
Website:	www.madamekukla.com
Kontakt:	Dr. Stefanie Kukla

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	13
Frauen:	10
Männer:	3
Teilzeitkräfte:	5
Studierende:	4



 www.facebook.com/madamekukla
 www.instagram.com/madamekukla

MOTIVATION

Ein Modelabel mit einem Power-Team

Was mit dem Traum eines wandelbaren Wickelkleids begann, wurde zu einem erfolgreichen **Fashion Startup**. Ob Kleid, Schal, Weste oder Rock – jeden Tag aufs Neue können Kundinnen ihr flexibles Kleidungsstück von MADAME KUKLA so tragen, wie sie möchten.

Mit Hilfe eigener Clips und Bindegürtel werden unendlich viele Looks gewickelt. Dabei gibt es kein Richtig oder Falsch, genau diese Freiheit hat knapp 23.000 Frauen bereits überzeugt. Die begeisterte **Community** kreiert tagtäglich individuelle Wickel-Styles.

Diesen besonderen Spirit möchte MADAME KUKLA auf der ganzen Welt verbreiten – mit einem guten Gewissen **made in**

Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeiten und Gleitzeit
- Frühzeitige und vorausschauende Urlaubs- und Vertretungsplanung
- Zusammenarbeit als fixer Besprechungspunkt im Jour fixe

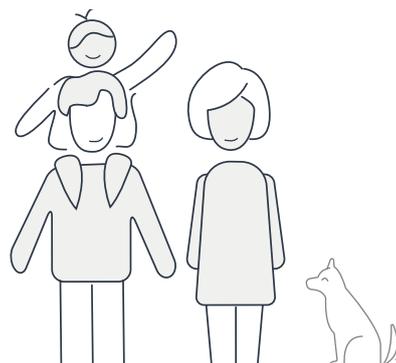
Europe. Denn alle Einzelteile stammen aus Europa und werden hier von Hand vernäht. Hinter dem Modellabel steht neben der Erfinderin Dr. Stefanie Kukla ein Team von Powerfrauen und -männern.

BEST PRACTICE

Family UND Business - Geht nur im Kopf nicht

MADAME KUKLA hat an der Zertifizierung teilgenommen, um die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter näher kennenzulernen und besser auf sie eingehen zu können.

So kann die **Zufriedenheit** im Team und die **Identifikation** mit dem Unternehmen gesteigert werden. Bei den Maßnahmen bilden **flexible Arbeitszeiten** einen wichtigen Schwerpunkt – eine Gleitzeitvereinbarung hat schlicht und ergreifend aus unternehmerischer Perspektive wie auch aus Sicht der Beschäftigten gefehlt.





KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Syringgasse 5, 1170 Wien
Telefon:	+43 (0)5 1740 0
E-Mail:	office@limesoda.com
Website:	www.limesoda.com
Kontakt:	Philipp Pfaller

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	49
Frauen:	20
Männer:	29
Teilzeitkräfte:	18



	www.facebook.com/limesoda.at
	www.instagram.com/limesoda_at
	www.linkedin.com/company/limesoda

MOTIVATION

Für alle Lebensphasen und -modelle

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört seit jeher zum **Leitbild** von LIMESODA und ist gelebte Praxis im Betrieb. Wir sind Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“, Bundesieger für Betriebliche Gesundheitsförderung und beim „Taten statt Worte“-Wettbewerb unter den drei familienfreundlichsten Firmen Wiens.

Die Zertifizierung ist der nächste Schritt, um auch in unsicheren Zeiten die Zufriedenheit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sichern. Zudem dient sie als Leuchtturm im Employer Branding. Unser **Familienbegriff** ist dabei absichtlich sehr **liberal** definiert und geht weit über die traditionelle Kernfamilie aus

Eltern und Kindern hinaus. Patchworkfamilien, soziale Elternschaft oder **alternative Lebensmodelle** werden genauso gewürdigt und gefördert. Bei LIMESODA sollen unsere Beschäftigten in allen Lebensphasen bestmögliche Voraussetzungen vorfinden.

BEST PRACTICE

Gemeinsam mehr erreichen

Ein Schwerpunktthema im Zertifizierungsprozess ist die Personalentwicklung. Sie umfasst etwa On- und Offboarding, **Feedbackkultur** und das betriebliche Lebensphasenmodell. So soll das „**Buddy System**“ wiederbelebt werden. Es hilft Neueinsteigerinnen und Neueinsteigern bei der **Integration** in das Team von LIMESODA und bei der Lösung von Problemen, die in der Anfangszeit eventuell auftreten können.

Ein strukturiertes On- und Offboarding erleichtert auch längere Abwesenheiten – Krankenstände etwa, oder Karenzen. **Interne Kanäle** und Fixtermine wie die regelmäßige „LimeConf“ fördern den Austausch, machen Erfolge erlebbar und unterstützen bei gemeinsamen Aufgaben.

Top-3-Maßnahmen:

- Alles, was für Familie und Beruf wichtig ist, steht allen bei LIMESODA zur Verfügung
- Entwicklung von Führungsgrundsätzen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeitsaspekte
- Feedbackkultur, On- und Offboarding und Weiterentwicklung mit Rücksicht auf individuelle Lebenssituationen

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	METRO Platz 1, 2331 Vösendorf
Telefon:	+43 (0)1 690 80 59 1
E-Mail:	kontakt@metro-service.at
Website:	www.metro.at
Kontakt:	Carina Nagl

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	2.094
Frauen:	1.099
Männer:	995
Teilzeitkräfte:	433



- www.facebook.com/metrooesterreich
- www.instagram.com/metro_oesterreich
- www.linkedin.com/company/metro-cash-carry-oesterreich-gmbh

MOTIVATION

Sicherer Arbeitsplatz mit attraktiven Bedingungen

METRO Österreich hat rund 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und daher 2.500 Gründe, sich der Zertifizierung zu stellen. Wir wollen aufzeigen, dass wir eine **stabile Arbeitgeberin** sind und sich das Team im Arbeitsalltag und in unterschiedlichen Berufslebensphasen in einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld unterstützt fühlen kann.

Die METRO-Belegschaft hat in den vergangenen beiden Jahren Enormes geleistet und wir haben das Ziel, die Menschen durch neue Maßnahmen weiter zu **entlasten**, sei es bei der Pflege eines bedürftigen Familienmitglieds, in der Kinderbetreuung oder in einer anderen Lebenssituation. Besonders die Corona-Krise motivierte uns zu **Veränderungen**. Als Handelsunternehmen haben wir in dieser Zeit viel gelernt und sind dem raschen Handlungs-

bedarf bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft **unbürokratisch** nachgekommen. Dass soll auch in Zukunft so bleiben.

BEST PRACTICE

Größerer Handlungsspielraum

Für METRO steht die Entlastung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an erster Stelle. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist eine der wichtigsten Maßnahmen. Das Unternehmen entwickelt neue Arbeitszeitmodelle und prüft diese auf Umsetzbarkeit, etwa eine **verkürzte Arbeitswoche** oder die Einführung eines Gleitzeitmodells für Teams der METRO-Großmärkte.

Künftig werden auch Konzepte erarbeitet, die längere Auszeiten ermöglichen sollen, zum Beispiel ein Sabbatical oder andere Möglichkeiten zur Regeneration.

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- Flexibilisierungsschritte beim Thema Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Verstärkte interne Information und Kommunikation

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Pulvermühlweg 11, 3250 Wieselburg
Telefon:	+43 (0) 7207 78475
E-Mail:	info@hellocash.at
Website:	www.hellocash.at
Kontakt:	Gabriela Rolea, BA EMA

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	31
Frauen:	17
Männer:	14
Teilzeitkräfte:	9



MOTIVATION

Ausgleichende, gegensteuernde Angebote für das Team

Seit 2014 verfolgt die mRaP GmbH mit helloCash die Mission, Klein- und Mittelunternehmen mit einer Registrierkassen-Software den Arbeitsalltag zu erleichtern. Erfreulicherweise wächst das Unternehmen und damit auch das Team. Gerade in der **IT-basierten Dienstleistungsbranche** ist es von hohem Stellenwert, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Gleichwertige **Aufstiegsmöglichkeiten** auch für Eltern zu offerieren, ist für uns sehr bedeutsam. Wir arbeiten dann besonders konzentriert und mit Freude, wenn es privat rund läuft – wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits wissen, dass Kinder (oder Eltern) gut betreut sind, und sie andererseits auf ihr Hobby stolz sein dürfen – sei es als Bandleaderin oder Bergsteiger – und das auch berücksichtigt wird. Besonders wichtig ist uns, Familienfreund-

lichkeit aus Perspektive der ganzen **Lebensspanne** zu betrachten. **Flexibilität** bei der Arbeitszeit ist für uns von hoher Relevanz, da es in der IT-basierten Wissensbranche möglich ist, einen Großteil der **Arbeit über den PC** und andere digitale Kommunikationskanäle zu organisieren. Aus Sicht der Fürsorgepflicht möchten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv ausgleichende Angebote zur Seite stellen und die Maßnahmen in diesem Zusammenhang bewusst intensivieren. Dies tun wir schon mit der Stärkung bzw. Sensibilisierung des persönlichen **Energiemanagements**, mit einer aktiven Meeting-Kultur und mit kreativen, freudvollen und zusammenhalt-stiftenden **Teamerlebnissen**.

BEST PRACTICE

Hausordnung für die hybride Zusammenarbeit

Die Home-Office-Vereinbarung mit der Möglichkeit Vollzeit von zu Hause aus zu arbeiten, war der erste Schritt zur kontinuierlichen Beschäftigung mit dem Thema mobiles Arbeiten. Folgende Fragestellung treibt uns an: Wie kann die Zusammenarbeit möglichst **energetisch** und **freudvoll** gestaltet werden? Nach der ersten Befragung haben wir festgestellt, dass die aktuelle Regelung nicht für alle im Team optimal ist. Jetzt suchen wir nach neuen Lösungen, wie wir uns am Standort und von zu Hause aus gut austauschen können. In diese Richtung denken wir Teambuilding-Aktivitäten weiter. Denn in der Arbeit geht es ja auch viel um **Kooperation**, **Kontakt** und das gemeinsame Erfolgserleben. Dazu braucht es eine Brücke in die **Echtzeit-Kommunikation**, die wir in einer verschriftlichten "Hausordnung" gemeinsam erarbeiten wollen.

Top-3-Maßnahmen:

- Hausordnung für die hybride Zusammenarbeit
- Kommunikation der familienfreundlichen Unternehmenskultur in Stellenanzeigen
- Erarbeiten eines Whitepapers zu Vier-Tage-Woche, Arbeiten ohne Kernarbeitszeit und mögliche Änderungen des Gleitzeitrahmens

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Mießtaler Straße 14, 9020 Klagenfurt
Telefon:	+43 (0)4635 79 20
E-Mail:	info@ms6.at
Website:	www.ms6.at
Kontakt:	Mag. Michaela Schaubach

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	9
Frauen:	7
Männer:	2
Teilzeitkräfte:	2



 www.facebook.com/ms6travelandmusic
 www.instagram.com/ms6travelandmusic

MOTIVATION

Am Puls der Zeit

Als Arbeitgeber haben wir die Aufgabe, unseren Beschäftigten im Berufsalltag Möglichkeiten zur **Entfaltung und Entwicklung** zu geben. Gleichzeitig brechen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit durch neue technische und soziale Entwicklungen immer mehr auf.

Die ausgeglichene **Work-Life-Balance** bekommt eine neue Bedeutung und verlangt nach stetigen Veränderungen. Durch die positive Erfahrung eines Familienunternehmens in der 4. Generation, in dem wir und unsere Vorfahren die Unternehmensführung mit der privaten Aufgabe der Kindererziehung erfolgreich kombiniert haben, wollen wir weitere **Rahmenbedingungen** schaffen, in denen sich Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren lassen.

Top-3-Maßnahmen:

- Pilotprojekt Vier-Tage-Woche
- Persönlichkeitsstärkende Ansätze in der Weiterbildung
- Maßnahme „Fit und gesund am Arbeitsplatz“

BEST PRACTICE

Gut planen und flexibel handeln

Als hochspezialisierter Reise- und Konzertveranstalter im Luxussegment wissen wir, wie wichtig es ist, auf individuelle Kundenwünsche einzugehen. Das ist nur dann möglich, wenn wir von Anfang an die Bereitschaft aufbringen, flexibel, pragmatisch und trotzdem professionell mit **neuen Situationen** umzugehen – weil wir akzeptieren, dass nicht alles planbar ist, wir aber alles tun können, um auf **möglichst viel vorbereitet** zu sein.

Ganz ähnlich sehen wir die Situation mit unseren Beschäftigten, die auch Eltern sind: Was in einer Familie passiert, ist oft nicht vorhersehbar – ganz egal, ob es sich um ein krankes Kind handelt oder um einen Ausfall in der Kinderbetreuung. Deswegen ist unser erklärtes Ziel, auf die nicht planbaren familiären Bedürfnisse unseres Teams genauso individuell einzugehen. Unser **Pilotprojekt Vier-Tage-Woche** ist hier ein weiterer Schritt in diese Richtung.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Gewerbegebiet 1, 6543 Nauders
Telefon:	+43 (0)5473 87427
E-Mail:	bergbahnen@nauders.com
Website:	www.nauders.com
Kontakt:	Mag. Michael Schöpf (Vorstand)/ Brigitte Spöttl (Bereichsleitung Verwaltung)

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	94
Frauen:	18
Männer:	76
Teilzeitkräfte:	4



 www.facebook.com/nauderer.bergbahnen
 www.instagram.com/naudersamreschenpass

MOTIVATION

Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber

Durch eine familienfreundliche Personalpolitik wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einen wichtigen Eckpfeiler in unserer **Unternehmensphilosophie** und somit in unserer DNA verankern. Unser Ziel ist es, die Nauderer Bergbahnen AG als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, die **Motivation** des Teams nachhaltig zu fördern und durch attraktive Social Benefits für Beschäftigte und deren familiäres Umfeld die **Identifikation** mit dem Unternehmen langfristig zu festigen.

Uns ist wichtig, dass wir durch familienfreundliche Maßnahmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden und ihr **Wohlbefinden** stärken.

Top-3-Maßnahmen:

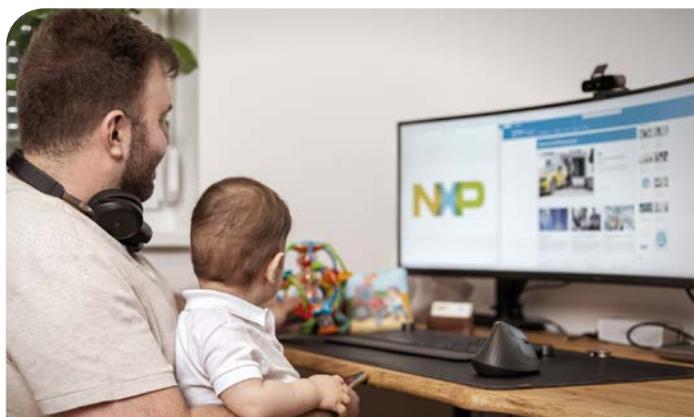
- Gelingende Kommunikation im Team mit Integration der Themen Beruf und Familie/Lebenswelten
- Anpassung der Arbeitszeiten nach familiären Bedürfnissen
- Optimierung unserer betrieblichen Struktur, internen Abläufen und Verantwortungsbereichen

BEST PRACTICE

Intensivierung der internen Kommunikation

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen bei uns besonders im Fokus, da wir ein **Dienstleistungsunternehmen** sind. Wir möchten insbesondere die Kommunikation nach innen verbessern und unser Team auf digitalem Wege miteinander vernetzen. Hierzu implementieren wir eine eigene **Kommunikations-App**, über die sämtliche Informationen für unsere Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Somit stellen wir sicher, dass alle stets gleichzeitig informiert sind.

Um die Kommunikation sowohl vertikal als auch horizontal in den Unternehmensebenen zu stärken und das Teambuilding zu forcieren, führen wir regelmäßige **Mitarbeitergespräche** in strukturierter Form ein. So können wir sicherstellen, dass die **Anliegen** unserer Beschäftigten gehört werden und eine Plattform geschaffen wird, um neue **Ideen** oder Verbesserungsvorschläge einbringen zu können.



KONTAKTDATEN

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Mikronweg 1, 8101 Gratkorn
Telefon: +43 (0)664 548 77 51
E-Mail: christiane.prettenhofer@nxp.com
Website: www.nxp.com
Kontakt: Christiane Prettenhofer

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 734
Frauen: 112
Männer: 519
Teilzeitkräfte: 185
Studierende: 102



www.facebook.com/nxpsemi
 www.linkedin.com/company/nxp-semiconductors-austria

MOTIVATION

Gelebte Diversität

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Unternehmens. Das wollen wir nicht nur leben, sondern auch zeigen. Das Zertifikat ist das richtige Zeichen, um unser Angebot an Familien nach außen zu tragen. NXP ist nicht nur familienfreundlich, sondern auch **familienbewusst**.

Wir wissen, dass es in der heutigen Zeit im Leben auch unterschiedliche Phasen mit ebenso individuellen Bedürfnissen gibt. Mit diesen setzen wir uns auseinander und sind jederzeit bereit, darauf zu reagieren. So wird NXP **diverser**, denn durch unser Familienbewusstsein geben wir auch vielen Menschen die Möglichkeit, zu unserem Erfolg beizutragen, die unser Team sonst vielleicht nicht bereichern würden.

Top-3-Maßnahmen:

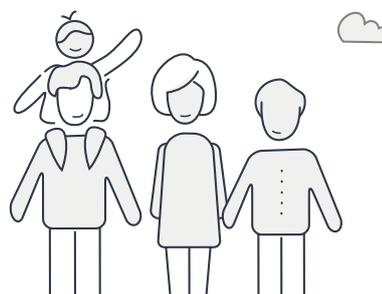
- Verankerung von Vereinbarkeit in bestehenden Prozessen und Strukturen
- Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte
- Verstärkte Kommunikation über interne und externe Kommunikationskanäle

BEST PRACTICE

„Reden wir darüber“

Bei NXP steht eine **respekt- und vertrauensvolle Kommunikation** im Vordergrund. Das frühzeitige und eigenverantwortliche Anstoßen von Gesprächen zu (Vereinbarkeits)Themen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns besonders wichtig, um rechtzeitig **individuelle Wünsche** planen zu können.

Unsere bereits bestehenden familienfreundlichen Angebote sollen künftig noch besser kommuniziert werden. Ziel ist es, dass allen Abteilungen bei NXP bewusst ist, welche Möglichkeiten es für sich selbst und die eigene Familie gibt – frei nach dem Motto des Unternehmens „Reden wir darüber“.



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Uferweg 7, 9500 Villach
Telefon:	+43 (0)4242 311 660-0
E-Mail:	reinraum@ortner-group.at
Website:	www.ortner-group.com
Kontakt:	Nikolaus Prieberrig

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	166
Frauen:	27
Männer:	139
Teilzeitkräfte:	12
Studierende:	3



-  www.facebook.com/ortner.reinraumtechnik.gmbh
-  www.instagram.com/ortner.rrt
-  www.linkedin.com/company/ortner-rrt

MOTIVATION

Fortschritte im Blick behalten

Familienorientierung ist bei uns nicht einfach ein Schlagwort, sondern **gelebte Unternehmenskultur**. Der größte Hebel für ein gutes Firmenklima ist ein Zusammenspiel aus vielen Maßnahmen. Die Zertifizierung ermöglicht es uns, wichtige familienrelevante Themen strategisch umzusetzen und den Fortschritt im Auge zu behalten.

Dabei steht die Entwicklung **authentischer Rahmenbedingungen** im Vordergrund. Neben den Themen am Arbeitsplatz ist beispielsweise eine ausreichende Erholungszeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von großer Bedeutung.

BEST PRACTICE

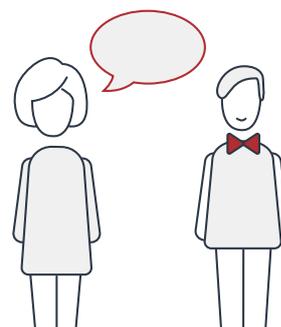
Vielseitige Unterstützung in schulfreien Zeiten

Gerade die Ferien stellen viele unserer Beschäftigten im Hinblick auf die **Kinderbetreuung** vor große Herausforderungen. Durch Vergünstigungen und Unterstützungen bei der Ferienbetreuung und eigens initiierten Kinderbetreuungsamps oder Veranstaltungen wollen wir einerseits das **Budget entlasten**, andererseits **Alltagsaufgaben erleichtern**.

Diese Angebote verbessern die gemeinsame Familienzeit und sorgen für weniger privaten Stress. Auch für **Familien ohne Kinder** werden Aktionen und unterstützende Maßnahmen in der Ferienzeit gesetzt, wie beispielsweise Freikarten für Events und Freizeitparks oder besondere Ermäßigungen in Hotelanlagen.

Top-3-Maßnahmen:

- Klare Vertretungsregeln bei kurzfristigen, familienbedingten Ausfällen
- Schulung von Führungskräften für den firmenadäquaten Umgang mit Anliegen im Zusammenhang der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Betriebsspezifische Unterstützung mit Angeboten zur Aufrechterhaltung der Gesundheit



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Hallerschloßstraße 1, 8010 Graz
Telefon: +43 (0)316 31 71 0
E-Mail: office@rabelpartner.at
Website: www.rabelpartner.at
Kontakt: Dr. Lisa-Maria Kampf

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 119
Frauen: 84
Männer: 35
Teilzeitkräfte: 60
Studierende: 24



 www.facebook.com/RabelPartner
 www.linkedin.com/company/rabelpartner

MOTIVATION

Vielfältige Maßnahmen für mehr Balance in Familie und Beruf

Wir suchen Menschen mit Leidenschaft, die sich auf Details konzentrieren, aber den Blick auf das große Ganze nie verlieren. Auch wir wollen den Blick auf das große Ganze nie verlieren und bekennen uns zu einer **familienfreundlichen Unternehmensführung**. Denn wir tragen die Verantwortung für über 100 Beschäftigte und wollen, dass sie eine **ausgewogene Work-Life-Balance** erleben und sich bei uns wohlfühlen.

Wir bekennen uns deshalb zu einer Vielzahl von familienbewussten Maßnahmen, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Die Beschäftigten werden mit eingebunden, wenn es um die Schaffung neuer Benefits geht. Denn sie sind die besten Ideenlieferantinnen und Ideenlieferanten und stehen im Mittelpunkt unserer Maßnahmen. Wir sehen: Wer einmal da ist, der bleibt auch gern.

Top-3-Maßnahmen:

- Führungskultur – regelmäßiger Punkt auf Geschäftsleiter-Agenda
- Frauen-Karriereplanung
- Strukturierter Karenzmanagementprozess

Dafür sorgen unter anderem flexible Arbeitsmodelle, Betriebsgesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung in der Arbeitszeit und die Du-Kultur im Unternehmen. Individuelle Teilzeitmodelle ab zehn Wochenstunden ermöglichen eine ausgewogene Work-Life-Balance – nicht nur Eltern, sondern allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

BEST PRACTICE

Integriert bleiben in der Karenz

Um auch während Karenzzeiten miteinander in Kontakt zu bleiben, soll der **Karenzmanagementprozess** noch strukturierter geplant werden. Schließlich ist für uns unser Team ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Als Arbeitgeber sind wir verantwortlich, Frauen wie Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und unseren Expertinnen und Experten Übergänge zwischen Karenz und Beruf zu erleichtern. Im neuen Karenzmanagementprozess werden Informationen zum Ablauf der Karenz und arbeitsrechtliche Hinweise genauso festgehalten, wie Events, interne Kommunikationsmaßnahmen, aber auch Benefits, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Abwesenheit nutzen können.

Unser Ziel ist es, den Informationsfluss auch während Karenzzeiten aufrechtzuerhalten und die Beschäftigten trotz Abwesenheit ans Unternehmen zu binden. Dabei helfen sollen auch interne Events wie ein **Elternfrühstück**, Fortbildungsveranstaltungen, gezieltes Know-how-Management und die **frühzeitige Förderung des Wiedereinstiegs**.

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Tröpolach 7, 9631 Jenig
Telefon:	+43 (0)4285 523 20
E-Mail:	buchhaltung@samerhof.at
Website:	www.samerhof.at
Kontakt:	Jasmine Wallisch

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	34
Frauen:	24
Männer:	10
Teilzeitkräfte:	4
Studierende:	1



MOTIVATION

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein

Wir haben uns für die Teilnahme an der Zertifizierung entschieden, um mit gezielten Maßnahmen und Aktionen dem **Facharbeitermangel** entgegenzuwirken und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Des Weiteren möchten wir mit dem Zertifikat unsere Stammmitarbeiterinnen und Stammmitarbeiter an unser Unternehmen binden und weiterhin für sie attraktiv bleiben. Dadurch sind wir gefordert, unser eigenes Tun und Handeln zu hinterfragen und im Sinne der gesetzten Ziele zu optimieren.

Wir als Familienhotel legen großen Wert darauf, dass sich unsere Beschäftigten im Unternehmen wie in einer Familie fühlen und somit mit Spaß und Freude an die Arbeit gehen. Dies wirkt sich wiederum auf das Wohlbefinden der Gäste und des Teams aus. In Zeiten, in denen die **Work-Life-Balance** für alle ein zunehmend

wichtiges Thema wird, sind wir auch gefordert, uns neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung zu überlegen. Für uns ist dies daher der passende Zeitpunkt, um dieses Thema mit allen Facetten zu behandeln. Wir sind nur gemeinsam in der Lage, eine **schöne und nachhaltige Dienstleistung** zu bieten!

BEST PRACTICE

Mitarbeiterintegration bei der Dienstplangerstellung

Die gemeinsame Dienstplangestaltung liegt uns besonders am Herzen. Dadurch werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betriebsablauf einbezogen. Die damit verbundenen Informationen wie z. B. Auslastung, Spitzenzeiten und mögliche Freiräume werden für die Beschäftigten sichtbar. Aufgrund dessen stößt die Gestaltung beim Team auf mehr Verständnis und gewisse Notwendigkeiten werden selbst erkannt. Durch den **gegenseitigen wertschätzenden Umgang** lassen sich gemeinsam Lösungen finden, um auch bei unvorhergesehenen Ereignissen einen funktionierenden Betrieb aufrechterhalten zu können.

Egal ob es um eine Krankheit eines Familienangehörigen, eine Hochzeit oder einfach einen Konzertbesuch mit der Partnerin oder dem Partner geht, wenn das **Verständnis und die Unterstützung** von unserer Seite da ist, ist auch umgekehrt der Beschäftigte für uns da. Um eine generelle Überlastung in Spitzenzeiten zu vermeiden, versuchen wir durch **neue Arbeitszeitangebote** mit Teilzeit- oder geringfügigen Varianten die Stammmitarbeiterinnen und Stammmitarbeiter zu unterstützen.

Top-3-Maßnahmen:

- Persönliche Mitarbeitergespräche
- Tag der offenen Tür für die gesamte Familie
- Gemeinsame Dienstplangestaltung im Sinne der Familienbedürfnisse

Zeitgeist Hotelbetriebs GmbH

Kolm & Partner GmbH, Zeitgeist Gastro GmbH



GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Sonnwendgasse 15, 1100 Wien
Telefon: +43 (0)1 902 658 81
E-Mail: welcome@zeitgeist-vienna.com
Website: www.zeitgeist-vienna.com
Kontakt: Frau Simone Zehethofer

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 70
Frauen: 41
Männer: 29
Teilzeitkräfte: 21



MOTIVATION

Beschäftigte haben hohen Stellenwert

Die Teilnahme war uns wichtig, da seit Bestehen des Unternehmens die Wertigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **an oberster Stelle** steht. Wir wollen Spaß an der Arbeit haben und die **Work-Life-Balance** soll gegeben sein. Die Teilnahme ermöglicht uns, einerseits bereits viele bestehende Maßnahmen nochmals hervorzukehren und andererseits neue, weitere zu finden. Bereits vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben wir den Prozess der Zertifizierung gestartet, wurden hier leider etwas ausgebremst.

Umso mehr freut es uns nun, dass wir den Zertifizierungsprozess abschließen konnten. Wichtig ist nun, die weitere **intensive Arbeit** an den Maßnahmen.

Top-3-Maßnahmen:

- Vertrauensperson als Ansprechperson für Fragen zur Vereinbarkeit
- Ausweitung der Vier-Tage-Woche
- Gesundheit am Arbeitsplatz

BEST PRACTICE

Aspekte einer familienbewussten Führungskultur

Nur wenn Motive und Leitlinien von Geschäftsführung und Führungskräften vorgelebt und dadurch von den Beschäftigten erfahren werden können, entsteht eine familienbewusste und **lebensphasenorientierte Unternehmenskultur**.

Insbesondere Führungskräfte, die Vereinbarkeitsangebote selbst nutzen, indem sie **Elternzeit** nehmen, für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeitszeit reduzieren oder auch mal früher gehen, um die Kinder vom Kindergarten abzuholen, sind für die Verankerung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur von besonderer Bedeutung.

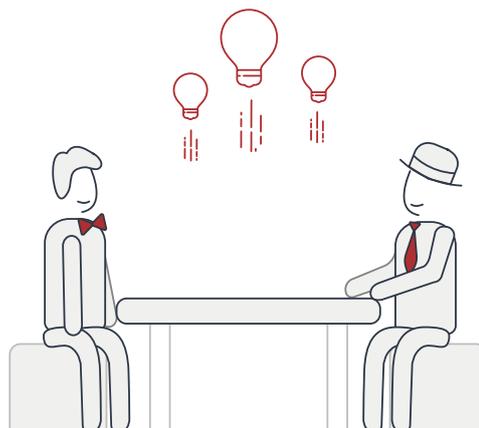


Foto: © Stephan Huger



Re-Zertifizierungen

Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien



ZERTIFIKAT seit 2018



KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Johannes-von-Gott Platz, 1020 Wien
Telefon: +43 (0)1 211 21 0
E-Mail: krankenhaus@bbwien.at
Website: www.bbwien.at
Kontakt: Dipl.-Ing. (FH) Erich Köck

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 1.031
Frauen: 717
Männer: 314
Teilzeitkräfte: 350



f www.facebook.com/BBKrankenhausWien
ig www.instagram.com/pflegeakademie_bbwien
in www.linkedin.com/company/krankenhaus-der-barmherzigen-br%C3%BCder-wien

MOTIVATION

„Gutes tun und es gut tun!“

Unser Ordensauftrag lautet: „Gutes tun und es gut tun!“ Dazu zählt neben dem **verantwortungsvollen Dienst** an unseren Patientinnen sowie Patienten auch die Sorge um die eigenen Beschäftigten und deren Familien. Wir sind der festen Überzeugung, dass sich Menschen in einem stabilen familiären Umfeld wohl fühlen und mit mehr Freude zur Arbeit gehen.

Diese **Motivation** wollen wir als Arbeitgeber schätzen und fördern. Unsere Re-Zertifizierung von berufundfamilie soll neben der Umsetzung weiterer konkreter Maßnahmen vor allem eine familienbewusste Führungs- und **Unternehmenskultur** in der gesamten Organisation bewirken. Einige Maßnahmen konnten bereits auf den Weg gebracht werden, wie die Verankerung in der

Top-3-Maßnahmen:

- Schulung von Führungskräften zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erstellung von Informations-Leitfäden für Beschäftigte und Führungskräfte
- Erweiterung der Mitarbeiter-App BB2Go um die Rubrik „Familie & Beruf“

Krankenhausstrategie, die Etablierung einer Projektgruppe, die Stärkung der innerbetrieblichen Kommunikation dieses Themas sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Arbeitspausen.

BEST PRACTICE

Karrieremöglichkeiten in Teilzeit

Berufliche Weiterentwicklung für Menschen mit familiären Aufgaben gelingt uns beispielsweise, indem wir Teilzeitdienstverhältnissen auch Führungsverantwortung übertragen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichster Berufs- und Altersgruppen nehmen dieses Angebot bereits wahr und die Rückmeldungen zu diesen Karrieremöglichkeiten sind durchwegs positiv. Insbesondere die gestiegene **Motivation** und der gute **Zusammenhalt** in den Teams wird dabei hervorgehoben.

Ein gutes Beispiel dafür ist eine Kollegin, die als Teilzeitführungskraft 13 Beschäftigte koordiniert und daneben auch noch Zeit gefunden hat, ihren Traumberuf und die damit verbundenen Möglichkeiten in der Volksschule ihrer Tochter praxisnah vorzustellen.



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	St. Weiter Ring 43, 9020 Klagenfurt
Telefon:	+43 (0)463 58 58-0
E-Mail:	bks@bks.at
Website:	www.bks.at
Kontakt:	Mag. Petra Ibounig-Eixelsberger

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	856
Frauen:	483
Männer:	373
Teilzeitkräfte:	245



-  www.facebook.com/bksbank
-  www.instagram.com/bksbank.at
-  www.linkedin.com/company/bksbank

MOTIVATION

Langfristiges Commitment zur Familienfreundlichkeit

Die BKS Bank ist stolz darauf, **seit 2010 das Gütezeichen** berufundfamilie tragen zu dürfen. Die regelmäßige Re-Zertifizierung ist für uns ein wichtiger Faktor, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu optimieren. Davon profitieren unsere Beschäftigten, unsere Kundinnen und Kunden sowie die BKS Bank selbst.

Die Familie ist für viele ein Ort der Kraft und stärkt die **Resilienz** auch im Berufsleben. Im Bankgeschäft ist eine exzellente Beratung durch zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Wettbewerbsvorteil. Für uns ist es daher entscheidend, die Beschäftigten gut auszubilden und durch eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit Know-how im Haus zu halten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit ein bedeutender Faktor, um

die Positionierung als **attraktive Arbeitgeberin** zu stärken, die Fluktuation gering zu halten, eine hohe Rückkehrquote aus der **Karenz** zu erzielen und den Frauenanteil unter den **Führungskräften** zu erhöhen.

BEST PRACTICE

Anonymes und kostenloses Beratungsangebot

Eine der wichtigsten Maßnahmen aus der Zertifizierung berufundfamilie war die Einführung einer Beratung für Beschäftigte in schwierigen Lebenssituationen. Die Anforderungen sind durch den starken Wandel im Bankgeschäft und aktuelle Krisen stark gestiegen. In Kooperation mit dem EAP-Institut wird nun anonym und kostenlos eine Beratung zu vielfältigen Anliegen angeboten: **Zeitmanagement**, Burn-Out-Prophylaxe, **Beziehungsprobleme**, schwere Erkrankung von Angehörigen, Behördenwege, Organisation von Kinderbetreuung oder Pflegeplatz etc.

Das neue Angebot wurde im Zuge einer **Online-Präsentation** vorgestellt. Zusätzlich erhielten alle Beschäftigte einen persönlichen **Brief des Vorstandes** inklusive Informationsfolder. Darin wurde insbesondere die völlige **Anonymität** betont. Anfangs wurde die Beratung noch zögerlich angenommen. Mittlerweile empfehlen insbesondere Beschäftigte, die bereits beraten wurden, die Hilfestellung rege weiter.

Top-3-Maßnahmen:

- Kindertagesstätte Kinki
- Anonyme und kostenlose Beratung für Beschäftigte in schwierigen Lebenssituationen
- Unterstützung bei der Ferien- und Fenstertagsbetreuung



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Sierninger Straße 190, 4400 Steyr
Telefon: +43 (0)5 08 83
E-Mail: bmd@bmd.at
Website: www.bmd.com
Kontakt: Kerstin Auer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 703
Frauen: 385
Männer: 318
Teilzeitkräfte: 215



 www.facebook.com/BMDBusinesssoftware
 www.instagram.com/bmdsoftware
 www.linkedin.com/company/bmd-systemhaus-gesmbh

MOTIVATION

Familienbegriff neu denken

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei BMD nachhaltig verankert. Die bisherigen Erfolge bestärken uns, die Maßnahmen weiterzuentwickeln und an der Re-Zertifizierung teilzunehmen. Mit unserem neuen Familienbegriff decken wir dabei alle wesentlichen Bereiche ab und achten auf eine gute **Work-Life-Balance**.

Die Nutzung des Home Office wird unkompliziert umgesetzt – auch in Hinblick auf Betreuungs- und Pflegepflichten. Durch **virtuelle Angebote** und eine erhöhte Zeit- und Themensensibilität gibt es außerdem eine breitere Vernetzung und Teilnahmemöglichkeit – von überall und für alle. Bei medialen Aktivitäten wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf intensiver kommuniziert und fördert so auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Top-3-Maßnahmen:

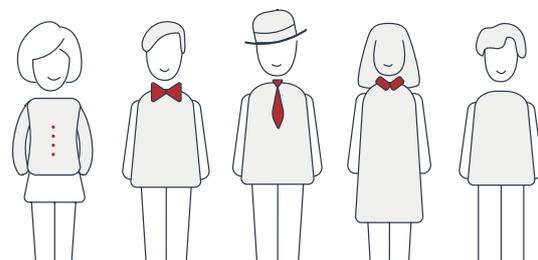
- Unterstützung der Führungskräfte im Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten
- Erweiterung der Sommerkinderbetreuung durch die Teilnahme an der Technik & Fun-Ferienwoche
- Anonyme Erhebung pflegender Angehöriger und deren Bedürfnisse

BEST PRACTICE

Service aus dem Intranet

Das Unternehmen BMD verfügt über ein eigenes Intranet, wo unterschiedliche Informationen und Services für alle Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Die Themenbereiche Familie, Beruf und Soziales wurden nun in einer eigenen und übersichtlichen **Rubrik Familie, Beruf & Soziales** zusammengefasst. Unterkategorien wie Eltern & Kind, Krankheitsfall, Pflege und Betreuung von Angehörigen, Pensionierung und Sonstiges geben einen guten und schnellen Überblick.

Die im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie vereinbarten Ziele, wie die Erstellung der Elternkarenz- sowie Pflegebroschüre, Informationen zur Altersteilzeit etc., sind in dieser Rubrik auch enthalten.



DER EDERER | Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering

DER | EDERER
GASTHOF RESTAURANT HOTEL SEMINAR CATERING

ZERTIFIKAT seit 2018



KONTAKTDATEN

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Weizberg 2, 8160 Weiz
Telefon: +43 (0)3172 23 49
E-Mail: office@ederer.at
Website: www.ederer.at
Kontakt: Nikolaus Büchel

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 49
Frauen: 25
Männer: 24
Teilzeitkräfte: 30



 www.facebook.com/dederer
 www.instagram.com/dedereramweizberg

MOTIVATION

Aufeinander zugehen

Die Re-Zertifizierung ist für uns ein wichtiger Schritt bei der Weiterentwicklung der **Unternehmenskultur** im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Einführung von freien Tagen in der Hochsaison ist nur eines von zahlreichen Beispielen. Der Prozess ermöglicht es uns, viele gute Ideen umzusetzen. Besonders die Herausforderungen in der Corona-Zeit konnten thematisiert werden.

Ein wesentlicher Baustein im Rahmen der Re-Zertifizierung war die Einführung von **lehrlingspezifischen Meetings**, in denen ihre besonderen Herausforderungen thematisiert wurden. Durch den moderierten Austausch konnten auch Barrieren zwischen Auszubildenden und Lehrlingen abgebaut werden.

Top-3-Maßnahmen:

- Flexibilität und Rücksichtnahme bei familiären Bedürfnissen
- Urlaub auch in touristischen Hochzeiten
- Diversität wird aktiv gelebt

BEST PRACTICE

Barrieren abbauen

Die Bewusstseinsbildung rund um das Thema Sprache und gegenseitige Verständigung ist uns ein besonderes Anliegen. In unserem Unternehmen sind viele verschiedene Nationen, Kulturen und Sprachen vertreten. Durch die Einführung von **mehrsprachigen Beschriftungen und Anleitungen** konnten sprachliche Barrieren im oft hektischen Tourismus-Alltag abgebaut werden. Auch das gemeinsame Mitarbeiterfest mit den Familien hat das Zusammenleben und Arbeiten verbessert.

Wir engagieren uns aber auch bei **Anliegen der Lehrlinge**: Besonders in der für alle herausfordernden Corona-Zeit konnte hier auf die besonderen Bedürfnisse junger Menschen eingegangen werden. Um das Berufsbild Tourismus weiterentwickeln zu können und wieder attraktiver zu gestalten, werden wir auch hier im weiteren Prozess einen Schwerpunkt setzen.

DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group



ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Schottenring 15, 1010 Wien
Telefon: +43 (0)50 330 330
E-Mail: donau@donauversicherung.at
Website: www.donauversicherung.at
Kontakt: Mia Deubner

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 1.347
Frauen: 582
Männer: 765
Teilzeitkräfte: 171



 www.facebook.com/DONAUversicherungAG

MOTIVATION

Gemeinsam wachsen

Seit 2013 trägt die DONAU Versicherung das staatliche Gütesiegel eines familienfreundlichen Arbeitgebers. **Lebensumstände**, persönliche Verpflichtungen oder Interessen sowie die Vorstellung, was Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für eine Person bedeutet, **ändern sich** im Lauf der Zeit.

Im Frühling 2022 wurde deshalb eine neuerliche Evaluierung des Unternehmens im Zuge der Zertifizierung berufundfamilie gestartet. Das hat die DONAU zum Anlass genommen, wieder in die Belegschaft hineinzuhören und alle zur **aktiven Mitarbeit** an diesem wichtigen Thema aufzurufen. Entscheidend ist, dass die Vereinbarkeit auch unabhängig von familiären Betreuungspflichten in den Vordergrund gerückt wird. Durch gezielte Initiativen in den letzten Jahren ist das **Bewusstsein** bei Führungskräften und Beschäftigten gleichermaßen gewachsen. Diesen Weg möchten wir fortführen.

Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Weiterentwicklung der Feedback- und Fehlerkultur
- Schärfung der Arbeitgebermarke

Der Mensch im Mittelpunkt

Welche internen Angebote braucht es und wie können wir sie am besten kommunizieren? Mit der Seite „Mitarbeiter:in im Mittelpunkt“ haben wir darauf eine Antwort gefunden und informieren im Intranet über alle Vorteile und Aktionen.

Immer wieder wird in **News-Schaltungen** über neue Angebote berichtet bzw. auf bestehende hingewiesen. In einem Bereich, der in der Hauptnavigation des Intranets verankert ist, finden Neueinsteiger rasch alle wichtigen Infos für einen guten Start im Unternehmen.

Die Home-Office-Regelung inklusive eines umfangreichen **Technik-Paketes** und finanzieller Unterstützung bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes macht das Arbeiten von zu Hause bzw. remote möglich. **Initiativen**, wie die Teilnahme der DONAU an der Jerusalem Dance Challenge, ein Digitaler Gesundheitstag oder die Mittagessen-Lotterie, ermöglichen und fördern Gemeinschaft, Zusammenhalt und Austausch. Weiters wurde ein **Babypaket** geschnürt, das jedem Neugeborenen in der DONAU Familie zugeschickt wird.

Gesundheitszentrum St. Agatha, Ordination Dr. Johanna und Dr. Martin Schiffkorn



ZERTIFIKAT seit 2017



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Pilatstraße 2, 4084 St. Agatha
Telefon:	+43 (0)7277 87 600
E-Mail:	ordination@schiffkorn.at
Website:	www.schiffkorn.at
Kontakt:	Dr. Johanna Schiffkorn

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	10
Frauen:	8
Männer:	2
Teilzeitkräfte:	4



MOTIVATION

Hoher Wohlfühlfaktor für das Team sowie Patientinnen und Patienten

Unser modernes Gesundheitszentrum wurde 2013 eröffnet. Es ist ein architektonisch beeindruckendes Gebäude auf einer wunderschönen Anhöhe. Lichtdurchflutete Arbeits- und Ordinationsräume unterstützen den Wohlfühlfaktor für unsere Beschäftigten sowie unsere Patientinnen und Patienten gleichermaßen.

Für ein **gutes Betriebsklima** sorgen auch viel Licht und helles Grün sowie High-Tech-Luftreinigungsgeräte, frische Blumenarrangements und ein wöchentlicher Obstkorb vom Biobauernhof. Das tägliche Miteinander im Team schafft eine sehr **familiäre Atmosphäre**, es wird gestärkt durch gegenseitige Achtsamkeit, Respekt und auch Humor. Wir freuen uns über die Auszeichnung berufundfamilie!

Top-3-Maßnahmen:

- Checkliste Arbeitsübertragung
- Jährliches Mitarbeitergespräch inklusive Familienaspekte und Weiterbildung
- Gemeinsame Team-Aktivitäten

BEST PRACTICE

Gemeinsam stark für die lückenlose Gesundheitsversorgung

Gerade im Gesundheitsbereich ist es wichtig, immer eine **lückenlose Versorgung** zu gewährleisten. Hier ergeben sich manchmal Herausforderungen beim Finden der richtigen **Balance** zwischen den Anliegen der Patientinnen sowie Patienten und des entsprechenden familienfreundlichen Arbeitsplatzes in der Ordination.

Da wir uns im Laufe der Jahre auch als **Kompetenzzentrum für unterschiedliche Gesundheitsfragen** etabliert haben, kommen viele Patientinnen und Patienten auch von außerhalb, um sich eine zweite Meinung einzuholen. Die Arbeitsorganisation ist herausfordernd und zeitintensiv, vieles ist nicht planbar, so fallen Überstunden an. Hier geht wertvolle Familienzeit verloren und Stress entsteht.

Neben der **Psychohygiene** ist eine Optimierung der **Arbeitsabläufe** besonders wichtig. Dabei wird bei uns im Zuge einer offenen Kommunikation regelmäßig evaluiert, was besser gemacht werden kann. So können wir uns im Sinne der Patientinnen und Patienten sowie des täglichen Miteinanders ständig weiterentwickeln.

ZERTIFIKAT seit 2018



KONTAKTDATEN

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Gewerbegebiet 4, 6493 Mils b. Imst
Telefon: +43 (0)5418 201 30
E-Mail: office@fesotec.at
Website: www.fesotec.at
Kontakt: Bettina Staggl

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 5
Frauen: 5
Männer: 7
Teilzeitkräfte: 4



MOTIVATION

Auf Erfolgskurs

Zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital für ein Unternehmen. Es ist uns daher ein großes Anliegen, deren **Work-Life-Balance** so gut wie möglich zu unterstützen. Nach der erstmaligen Zertifizierung wurde der Fokus mit entsprechenden Maßnahmen verstärkt. Wir konnten dadurch bereits einige positive Ergebnisse erzielen und auch das **Betriebsergebnis** verbessern.

Es freut uns außerdem, dass wir außerhalb unserer Firma als familienfreundlicher Betrieb mehr wahrgenommen werden. Die Re-Zertifizierung war ein Ansporn, uns weiterzuentwickeln und durch interne Kommunikation ständig Verbesserungen zu erreichen. Diesen Kurs wollen wir auch beibehalten.

Top-3-Maßnahmen:

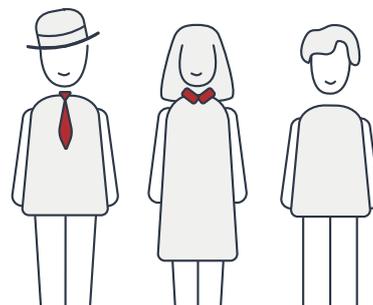
- Interne Kommunikation stärken
- Wertschätzender Umgang miteinander
- Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten

BEST PRACTICE

Nachhaltig investieren

Es ist uns gelungen, durch technische Umstrukturierung den Umstieg auf Home Office jederzeit möglich zu machen. Das bedeutet enorme **Flexibilität** in der Arbeitszeit und ist auch, was die Betreuung von Kindern betrifft, in der heutigen Zeit kaum mehr wegzudenken. Interne Abläufe konnten durch diese Umstellung weiterentwickelt und verbessert werden.

Auch unsere Umwelt profitiert durch einen **geringeren CO₂-Ausstoß**, was für uns als nachhaltiger Betrieb überaus wichtig ist. Diese Maßnahme wird von unseren Beschäftigten sehr wertgeschätzt und macht den Arbeitsplatz in unserer Firma besonders attraktiv bzw. wirkt sich auch positiv auf das **Betriebsklima** aus.





KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen bei Schärding
Telefon:	+43 (0)7711 2920-0
E-Mail:	office@frauscher.com
Website:	www.frauscher.com
Kontakt:	Doris Wallner

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	355
Frauen:	139
Männer:	216
Teilzeitkräfte:	61



 www.facebook.com/FrauscherSensortechnik
 www.linkedin.com/company/frauscher-sensor-technology

MOTIVATION

Ganzheitlicher Blick

Bei Frauscher soll sich jede(r) unabhängig von der jeweiligen Lebenssituation abgeholt fühlen. **Berufliche Verwirklichung**, Betreuungspflichten, Flexibilität und eine generell gute Work-Life-Balance sollen keine sich widersprechenden Lebenskonzepte sein, sondern werden aktiv unterstützt.

Die erste Zertifizierung legte bereits den Grundstein für eine Systematisierung unserer Angebote. Außerdem haben wir immer wieder Möglichkeiten für die **aktive Mitgestaltung** geboten und uns jetzt für eine Re-Zertifizierung entschieden. Eines der umfangreichsten Ziele des ersten Zyklus, das Kinderbetreuungsprogramm LOKO, hat sehr dazu beigetragen, Frauscher intern und

extern als familienfreundliches Unternehmen wahrzunehmen und unsere Attraktivität als Arbeitgeber gestärkt. Künftig wollen wir unseren Fokus auf die **Förderung der mentalen und physischen Gesundheit** unserer Beschäftigten und deren Familien sowie auf die Erhaltung einer intakten Umwelt legen.

BEST PRACTICE

Vernetzte Mobilität

Aufgrund der geografischen Lage in St. Marienkirchen führen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher allein mit dem Auto zur Arbeit. Die neue **Carployee-App** ist für alle auf dem Firmenhandy kostenlos vorinstalliert, um die Nutzung möglichst niederschwellig anzubieten. Sie schlägt passende **Fahrgemeinschaften** auf der Wegstrecke zur Firma vor.

Bei Bildung einer Fahrgemeinschaft werden **Bonusblätter** gesammelt, die dann in Gutscheine eingetauscht werden können. Die App war von Anfang an ein voller Erfolg – vom Start im August bis zum Jahresende registrierten sich 190 Nutzerinnen und Nutzer, die 659 gemeinsame Fahrten absolvierten und dabei **zwei Tonnen CO2** bzw. knapp 16.000 km einsparen konnten. Auch das Feedback ist sehr positiv. Einerseits lernt man auch aus anderen Arbeitsbereichen Beschäftigte kennen, andererseits werden Umwelt und Geldbörse geschont.

Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte Bewerbung der flexiblen Arbeitszeit – Gleitzeit ohne Kernzeit
- Kooperation mit einem Employee Assistance Program (EAP)
- Gründung eines Sportklubs und Bereitstellung von Räumlichkeiten und Ausstattung für Gesundheits- und Sportangebote



KONTAKTDATEN

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Baumgasse 20A, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 712 26 84 - 0
E-Mail:	office@kh-herzjesu.at
Website:	www.kh-herzjesu.at
Kontakt:	Mag. ^a Brigitte Awart-Resei

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	510
Frauen:	335
Männer:	175
Teilzeitkräfte:	242



	www.facebook.com/herzjesukrankenhaus
	www.instagram.com/herzjesukrankenhauswien
	www.linkedin.com/company/herz-jesu-krankenhaus

MOTIVATION

Bedürfnisorientiert arbeiten

Die Zertifizierung des Herz-Jesu Krankenhauses sehen wir als Resultat ständiger Bemühungen für unsere Beschäftigten aller Berufs- und Altersgruppen. Sie hat den Ehrgeiz geweckt, stetig besser und den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. In einer **interdisziplinären Arbeitsgruppe** werden Ideen besprochen, gesetzte Maßnahmen evaluiert und neue Ziele definiert.

Seit der Re-Zertifizierung wurden angepasste Kinderbetreuungszeiten eingeführt und für andere besondere Lebenssituationen Maßnahmen gesetzt, etwa der Anspruch auf Altersteilzeit, Pflegekarenz sowie eine sechste Urlaubswoche ab dem 48. Lebensjahr. Wir bieten optimale Lösungen für **individuelle Lebenssituationen**, fördern Potentiale und halten somit unser Personal langfristig und vor allem zufrieden im Unternehmen.

Top-3-Maßnahmen:

- Dienstplanung mit Teilzeitmodellen
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Hybride Angebote zur Stärkung der körperlichen und mentalen Gesundheit

BEST PRACTICE

Steigerung der Zufriedenheit

Seit dem Beginn der Pandemie ist vor allem das Krankenhauspersonal sehr gefordert. Umso mehr ist es uns ein Anliegen, ein Umfeld zu garantieren, das ein **sorgenfreies Arbeiten** trotz aller Belastungen möglich macht. Egal ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für kleine Kinder, pflegebedürftige Eltern, Partnerinnen oder Partner da sein müssen: Eine **freie und flexible Dienstplanung** macht eine gute Zusammenarbeit in Teams möglich und steigert die Zufriedenheit.

Wir bieten individuelle Leistungen an: Ein Impfangebot, **kostenloses Coaching**, Sonderbetreuungszeiten, ein hybrides Angebot zur Stärkung der psychischen Gesundheit, Seelsorge und auch Home Office. Generell können mit den Führungskräften kurzfristige und individuelle Lösungen erarbeitet werden, um alle Interessen abzudecken. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einer **Altersteilzeit** für einen sanften Ausstieg aus dem Berufsleben.



KONTAKTDATEN

Branche: Industrie
Adresse: Glanegg 58, 9555 Glanegg
Telefon: +43 (0)4277 22 11
E-Mail: office.servo@hirsch-gruppe.com
Website: www.group.hirsch-gruppe.com
Kontakt: Barbara Wagner

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 323
Frauen: 82
Männer: 241
Teilzeitkräfte: 35



 www.facebook.com/hirsch.maschinenbau
 www.instagram.com/hirsch.group
 www.linkedin.com/company/12629607

MOTIVATION

Familienfreundlichkeit sichtbarer machen

Der HIRSCH Servo Gruppe liegt das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Neben Maßnahmen zur **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** bieten wir zusätzliche Benefits wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Essenzuschüsse sowie **Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten**. Darüber hinaus gibt es bei uns eine besondere Arbeitsumgebung, Gleitzeitregelungen, Support für Sport und Fitness, Firmenevents, ein umfassendes Informationssystem u. v. m., um effizient und motiviert zu arbeiten. Einen besonderen Fokus legen wir auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Mit der Re-Zertifizierung berufundfamilie nutzen wir ein **innovatives, modernes Qualitätsmanagement-Instrument**, um:

- die Position als attraktiver Arbeitgeber zu stärken,
- die Familienfreundlichkeit unseres Unternehmens systematisch zu heben sowie sichtbar zu machen
- und unsere familienbewusste Personalpolitik unter Einbeziehung unserer Beschäftigten weiter auszubauen.

Top-3-Maßnahmen:

- HIRSCH Gesundheitstag
- Ausbau Sozial- und Pausenraum
- HIRSCH Familientag

Der richtige Zeitpunkt für eine Teilnahme am Zertifikat war für uns gegeben, da wir laufend auf der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind und das Thema Work-Life-Balance einen immer höheren Stellenwert in der Entscheidung für ein Unternehmen einnimmt. Zudem können wir mit dem Zertifikat noch sichtbar machen, was bei uns im Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit gelebte Realität ist.

BEST PRACTICE

Der HIRSCH Gesundheitstag

Der HIRSCH Gesundheitstag war ein Tag, der ganz im Zeichen der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestanden ist. Mit verschiedenen Infoständen zur Bewusstseinsbildung und **Förderung der Gesundheitskompetenz** war der erste HIRSCH Gesundheitstag ein voller Erfolg. Das Angebot reichte von Tests & Analysen über Impulsvorträge bis hin zu **individuellen Beratungen**. Wir wollten unseren Beschäftigten mit der Organisation des Tages die Möglichkeit bieten, sich auch während der regulären Arbeitszeit über Gesundheitsthemen zu informieren.

Durch das Mitwirken des ASKÖ Kärnten und unserer Betriebsärztin konnten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einen **umfassenden Gesundheitscheck**, ein Wirbelsäulenscreening und einen Back Check durchführen lassen. An **Abwechslung und Unterhaltung** mangelte es also nicht! Der Tag wurde von den Kolleginnen und Kollegen sehr gut angenommen, das Interesse war groß und das Feedback noch großartiger!



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Hofer Straße 1, 4642 Sattledt
Telefon: +43 (0)5 7030 35500
E-Mail: hr@hofer.at
Website: www.hofer.at; www.karriere.hofer.at
Kontakt: Bettina Hauser

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 12.000
Frauen: 9.600
Männer: 2.400
Teilzeitkräfte: 9.000



MOTIVATION

Mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen

Unsere über 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – davon rund 80 % Frauen – tragen täglich zum Erfolg von HOFER bei. Viele von ihnen stehen dabei vor der Aufgabe Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Daher sind wir stets bemüht, die Anforderungen an uns als **familienfreundlicher Arbeitgeber** zu reflektieren und uns in dieser Hinsicht zu verbessern.

Die Teilnahme an der Re-Zertifizierung berufundfamilie betrachten wir als Ansporn, uns noch intensiver mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beschäftigen und unsere Benefits für Familien weiter auszubauen. Seit der letzten Re-Zertifizierung konnten bereits zahlreiche Maßnahmen weiterentwickelt bzw. neu umgesetzt werden. Darunter u. a. die **eigene Mitarbeiterangebotplattform** sowie die Einführung unseres **betrieblichen Gesundheitsmanagements** „GEMEINSAM.GESUND.“.

Top-3-Maßnahmen:

- Schwerpunkt „Familienfreundlichkeit“ in der Mitarbeiter-APP
- Diversity Schwerpunkt
- Weiterführung familienfreundliches Employer Branding

Das Zertifikat ist zudem ein wichtiges Kommunikationstool, um uns den Kundinnen und Kunden sowie potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern als familienbewussten Betrieb zu präsentieren.

BEST PRACTICE

Effiziente Kommunikation über App

Getreu dem Motto „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt“ haben wir mit der Mitarbeiter-App „Unser HOFER“ einen österreichweiten, direkten und mobilen Informationskanal zur Vernetzung aller HOFER Angestellten (auch karenzierte) sowie zur Verbesserung der Kommunikation unserer familienfreundlichen Maßnahmen geschaffen.

Seit dem Launch der App haben alle Beschäftigten zeit- und ortsunabhängigen Zugriff auf **aktuelle und zielgruppenspezifische Neuigkeiten** und wissenswerte Infos rund um HOFER als familienfreundlicher Arbeitgeber. Zahlreiche Services, wie etwa die Chat- und Kommentarfunktion oder der einfache Zugang zu den familienbewussten Benefits, fördern den hierarchie- und abteilungsübergreifenden Dialog. Seit Go-Live haben sich knapp 75 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der App registriert und regelmäßig in der App interagiert.

Wir arbeiten laufend an der Weiterentwicklung und dem Ausbau der Funktionen, um Austausch, Feedback und Mitbestimmung zu unseren familienbewussten Maßnahmen zu intensivieren.



KONTAKTDATEN

Branche:	Industrie
Adresse:	Siemensstraße 2, 9500 Villach
Telefon:	+43 (0)5 1777-0
E-Mail:	sigrun.alten@infineon.com
Website:	www.infineon.com
Kontakt:	Sigrun Alten

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	4.820
Frauen:	886
Männer:	3.934
Teilzeitkräfte:	338



MOTIVATION

Attraktive Arbeitswelten schaffen

Den Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu bieten, das Innovation und Kreativität fördert, ist Infineon Austria ein besonderes Anliegen. Die Voraussetzung dafür: Eine **Kultur des Vertrauens**, der Offenheit und Flexibilität auf der einen, eine ausgewogene Balance zwischen Privatleben und Beruf auf der anderen Seite. Wir sind überzeugt, dass im Wettbewerb um die besten Köpfe Familienfreundlichkeit, **Chancengleichheit** und attraktive Arbeitswelten den Ausschlag geben.

Infineon hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 70 Nationen beschäftigt. Gerade für diese ist ein familienfreundliches Arbeitsumfeld essenziell, da sie fernab ihrer Heimat nicht auf ihr **familiäres und soziales Netzwerk** zurückgreifen können. Sie sind darauf angewiesen, dass das Unternehmen Rahmenbedingungen bietet, welche die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ermöglichen.

Top-3-Maßnahmen:

- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Maßnahmen rund um die Covid-19-Pandemie
- Angebote zur Gesundheitsvorsorge

BEST PRACTICE

Betriebliche Gesundheitsvorsorge für alle

Durch die Pandemie wurden einige der geplanten Maßnahmen verschoben, dafür aber andere neu entwickelt und umgesetzt. Infineon hat rasch ein **umfassendes Maßnahmenpaket** geschnürt, das wesentlich dazu beitrug, diese Krise bisher erfolgreich zu meistern: Die Bildung eines Covid-19-Teams, ein Testcontainer am Standort, ein firmeneigenes Contact Tracing sowie hundertprozentiges Home Office für alle außer den Beschäftigten in der Produktion. Besonderes Augenmerk wurde in dieser Zeit auf die **psychische Gesundheit** gelegt. So wurden explizite Online-Angebote in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge zu den Themen Achtsamkeit, psychische Belastungen, Stress und gesunder Schlaf entwickelt.

Trotz Pandemie ist Infineon weiter stark gewachsen, damit ist auch der **Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen** weiter gestiegen. Für die kurzfristige Bedarfsdeckung wurde das International Day Care Center 2 ab September 2022 um eine Kindergartengruppe erweitert. Somit haben wir an beiden Standorten zusammen 225 Betreuungsplätze. Darüber hinaus gibt es die ersten Planungsgespräche für einen dritten Standort.

ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels
Telefon: +43 (0)7242 41 50
E-Mail: post@klinikum-wegr.at
Website: www.klinikum-wegr.at
Kontakt: Mag. Julia Stierberger

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 4.024
Frauen: 3.209
Männer: 815
Teilzeitkräfte: 2.182



 www.facebook.com/klinikumwegr
 www.instagram.com/klinikumwegr
 www.linkedin.com/company/klinikum-wels-grieskirchen

MOTIVATION

Balance zwischen allen Interessen und Bedürfnissen schaffen

Als Ordenskrankenhaus hat die Familie für uns einen besonderen Stellenwert. Die Erfahrung hat uns gezeigt, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer **konstruktiven Auseinandersetzung** mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren. Die Re-Zertifizierung ist für uns selbstverständlich, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nie an Aktualität verliert und aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen auch laufend Anpassungen sinnvoll und notwendig sind. Das Geheimnis für den Erfolg liegt dabei in der **Einbindung von Personen mit unterschiedlichen Sichtweisen und Bedürfnissen**, sodass immer auch eine Balance zwischen allen Interessensgruppen im Unternehmen gewährleistet ist und eine möglichst hohe Akzeptanz in der gesamten Belegschaft erreicht

Top-3-Maßnahmen:

- Prüfung von Home-Office-Möglichkeiten für verschiedene Berufsgruppen
- Ausweitung der Ferienbetreuung vor allem auch für Teenager (Ferienpass-Angebote etc.)
- Gebündelte und transparente Darstellung von Informationsmaterialien auf verschiedenen Plattformen

wird. Wir sind davon überzeugt, dass uns das Zertifikat dabei unterstützt, unsere **familienfreundliche Personalpolitik** am Puls der Zeit zu halten und dabei auch über den Tellerrand zu blicken (Best-Practice-Beispiele). Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen diese Auseinandersetzung mit ihren Bedürfnissen sehr. Darüber hinaus bringt uns das Gütezeichen auch Vorteile bei der Positionierung am Arbeitsmarkt.

BEST PRACTICE

Flexible Kinderbetreuung im Betrieb

Bereits vor 28 Jahren hat das Klinikum Wels-Grieskirchen die Weichen in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt und einen Betriebskindergarten eröffnet. 2009 und 2011 wurde dieses Angebot um **Krabbelstuben** an beiden Standorten ergänzt. Da im Krankenhaus die Abdeckung eines Betreuungsbedarfs aufgrund wechselnder Dienste eine besondere Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt, haben wir 2016 eine flexible Kinderbetreuung am Standort Wels eröffnet, die genau dafür eine passende Lösung bietet. Ebenfalls seit 2016 bieten wir jährlich eine **3-wöchige Sommerkinderbetreuung** an, um die Schließzeiten anderer Betreuungseinrichtungen zu überbrücken.

Gerade für Berufsgruppen, bei denen zeitliche Flexibilität eine wichtige Rolle spielt, sind eigene Betreuungseinrichtungen unerlässlich, um den Beschäftigten bei der Bewältigung dieser Herausforderung als verlässlicher Partner zur Seite zu stehen. Dies schafft auch eine **erhöhte Bindung zum Unternehmen**.



KONTAKTDATEN

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 606 95 61
E-Mail:	lds@lds.at
Website:	www.lds.at
Kontakt:	Mag. Margherita Kern

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	57
Frauen:	26
Männer:	31
Teilzeitkräfte:	44



MOTIVATION

Privatleben und Karriere in Einklang bringen

Familie und Beruf im Alltag unter einen Hut zu bringen, stellt immer eine Herausforderung dar. Mit der Zertifizierung haben wir Maßnahmen und Instrumente geschaffen, die die Vereinbarkeit dieser beiden wichtigen Lebensbereiche erleichtern.

Allein durch die **klare Positionierung** als familienfreundlicher Arbeitgeber hat sich intern viel verändert. Es wurden Formate geschaffen, in denen Vereinbarkeitsthemen Platz haben. Wir haben eine Arbeitskultur etabliert, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre Bedürfnisse auszusprechen.

Doch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein andauernder Prozess. Daher war für uns völlig klar, dass laufende **Re-Zertifizierungen** notwendige Schritte sind, um den Bedürfnissen

unserer Beschäftigten sowie unseren eigenen hohen Ansprüchen an einen **familienbewussten Arbeitgeber** gerecht zu werden. Gerade die letzten zwei Jahre haben gezeigt, wie wichtig es ist, flexibel auf geänderte Lebenssituationen zu reagieren und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Berufliches und Privates aufeinander abstimmen zu können.

BEST PRACTICE

Beschäftigte ernst nehmen und zuhören können

Bislang wurden Mitarbeitergespräche anlassbezogen und eher anfallsartig gehalten. Dies hat dazu geführt, dass aktuelle und akute Themen zwar besprochen wurden, aber Grundsätzliches manchmal auf der Strecke blieb. Durch die Einführung von **strukturierten Mitarbeitergesprächen**, die nun mit entsprechender Vorlaufzeit eingeplant und durchgeführt werden, können wir vor allem Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf inhaltlich ausführlich behandeln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, **selbst Besprechungspunkte einzubringen** und Themen in den Mittelpunkt zu stellen, die für sie von zentraler Bedeutung sind. Es hat sich gezeigt, dass solche Gesprächstermine mit entsprechender Vorbereitung (sowohl von den Beschäftigten als auch von der Führungskraft) weitaus produktiver sind. Dadurch kann den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem größeren Umfang Rechnung getragen werden.

Top-3-Maßnahmen:

- Anpassung der Arbeitszeit an private und berufliche Bedürfnisse
- Angebot von Schulungs- und Austauschformaten für Führungskräfte
- Regelmäßige Veranstaltung von Social Events



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Neue Herrengasse 10, 3100 St.Pölten
Telefon:	+43 (0) 2742 90 13 0
E-Mail:	info@nv.at
Website:	www.nv.at
Kontakt:	Birgit Pandion, MA

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	689
Frauen:	282
Männer:	407
Teilzeitkräfte:	200



MOTIVATION

Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur verankert

Das wertvollste Kapital eines Unternehmens sind Beschäftigte, die ihre Aufgaben engagiert, motiviert und mit Freude erledigen sowie im Privat- und Berufsleben ausgeglichen sind. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und wollen die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin durch zahlreiche Maßnahmen, wie Home Office, flexible Arbeitszeitmodelle, **Vernetzung während der Karenz**, sowie durch eine starke Kommunikation nach innen und außen steigern. Ganz besonders liegt es uns am Herzen, dass alle Führungskräfte laufend für das Thema Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf sensibilisiert werden und sich dies in unseren Werten widerspiegelt. Wir konnten unsere Position als attraktiver Arbeitgeber durch mehrmalige Re-Zertifizierungen stärken und unsere Familienfreundlichkeit

im Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden verankern. Mit unseren gesetzten Maßnahmen wollen wir auch weiterhin auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten eingehen und versuchen, für **individuelle Erfordernisse** Lösungen zu finden. Es ist uns ein großes Anliegen, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrem Unternehmen in familiären Belangen unterstützt wissen. Mit der Teilnahme an der Re-Zertifizierung unterstreichen wir die Wichtigkeit der Themen Familie und Beruf sowie **Work-Life-Balance**.

Top-3-Maßnahmen:

- Regelmäßige Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf
- Schaffung einer Netzwerkmöglichkeit für Kolleginnen und Kollegen in Karenz (z. B. Karenzfrühstück)
- Tipps und Tricks zum „guten Arbeiten“ im Home Office

BEST PRACTICE

Führungskräfte für Vereinbarkeit sensibilisieren

Die Unternehmensleitung bekennt sich ganz klar zu einer **familienbewussten Personalpolitik**. Eine der wichtigsten Maßnahmen ist daher die Sensibilisierung der Führungskräfte zu diesem Thema. Die Familienfreundlichkeit muss in allen Hierarchieebenen verankert sein und gelebt werden. Das Thema Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf wird regelmäßig bei Tagungen oder in der Mitarbeiterzeitung thematisiert, sowie in die Führungskräfteentwicklung integriert. Nur wo Familienfreundlichkeit vorgelebt wird, ist sie auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlebbar. Sehr wichtig sind ein **gutes Betriebsklima** und der Zusammenhalt der Beschäftigten innerhalb der Abteilungen bzw. des gesamten Unternehmens. Wir fördern dies durch die Gestaltung gemeinsamer Aktivitäten, wie die **Abhaltung eines Oktoberfestes**, die jährliche Einladung zur Auftaktveranstaltung oder die Durchführung eines Betriebsausfluges.



KONTAKTDATEN

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Rennweg 44, 1038 Wien
Telefon:	+43 (0)1 79070-34 80 1
E-Mail:	bianca.haider@lotterien.at
Website:	www.lotterien.at
Kontakt:	Bianca Haider

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	589
Frauen:	249
Männer:	340
Teilzeitkräfte:	135



 www.linkedin.com/company/austrian-lotteries

MOTIVATION

Wir sind auf einem guten Weg

Wir konnten bereits in den letzten Jahren viele Maßnahmen umsetzen und damit für unsere Beschäftigten eine solide Basis für eine gute Work-Life-Balance schaffen. Uns war nun wichtig, dass wir trotz Pandemie weiter an neuen Maßnahmen arbeiten und diese auch bestmöglich umsetzen. Insbesondere die **Ermöglichung von Home Office** auch nach der Pandemie wird sehr geschätzt und von fast allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend genutzt.

Es war daher selbstverständlich für uns, dass wir uns auch dem 3. Re-Zertifizierungsprozess unterziehen. Wir möchten unserem Team weiterhin ein **familienfreundliches Arbeitsumfeld** bieten und dies auch weiter verbessern. Die erneute Re-Zertifizierung zeigt uns, dass wir auf einem guten Weg sind. Wir sind sehr stolz, dass es uns gelungen ist, seit der ersten Zertifizierung viele Pro-

jekte umzusetzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch weiter erleichtern zu können!

BEST PRACTICE

Betreuungsgutscheine für Eltern

Trotz der herausfordernden letzten Jahre konnten wir **einige neue Maßnahmen** mithilfe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeiten und diese auch umsetzen. Manche davon wurden etwas abgeändert, da sich diese in oder seit der Pandemie wie ursprünglich geplant nicht mehr als sinnvoll bzw. zeitgemäß erwiesen. Ein Beispiel dafür sind die Betreuungsgutscheine für Eltern, die wir statt unseren „Flying Nannies“ anbieten können.

Da viele Beschäftigte nun auch öfter im Home Office arbeiten, ist die Betreuung vor Ort einfach nicht mehr zeitgemäß und wir haben uns für diese Variante entschieden. Die Zertifizierung erfolgt zwar für die Österreichischen Lotterien, aber von den Betreuungsgutscheinen profitieren alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Unternehmenszentrale.

Zusätzlich werden wir im Zuge der **Neugestaltung unserer Büroflächen** auch eine **Spielebox für Kinder** zur Verfügung stellen, sodass man Kinder ins Büro mitnehmen kann, sollte man kurzfristig aufgrund eines Vor-Ort-Termins keine Betreuungsmöglichkeit finden.

Top-3-Maßnahmen:

- Aktive Kommunikation und Information zu angebotenen Unterstützungen und umgesetzten Maßnahmen
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Unterstützungsangebote für hybrides Arbeiten

Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)



ZERTIFIKAT seit 2013



KONTAKTDATEN

Branche: Transport/Verkehr
Adresse: Rochusplatz 1, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)664 62 12 32
E-Mail: personalentwicklung@post.at
Website: www.post.at
Kontakt: Gabriele Birnstingl

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 2.159
Frauen: 913
Männer: 1.246
Teilzeitkräfte: 279



 www.facebook.com/unserepost
 www.instagram.com/unserepost
 www.linkedin.com/company/österreichische-post-ag

MOTIVATION

Gelebte Work-Life-Balance

Als führendes Logistik- und Dienstleistungsunternehmen in Österreich sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mehr als 20.000 Menschen aus **87 Nationen** arbeiten hier in unterschiedlichen Berufen zusammen – und wir suchen laufend neue engagierte Kräfte, die gemeinsam mit uns etwas bewegen wollen. Mit der **Re-Zertifizierung** setzen wir weiterhin bewusst Schritte in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld mit gelebter Work-Life-Balance anzubieten. Wir wollen in den Handlungsfeldern **Mobiles Arbeiten**, Informations- und Kommunikationspolitik, **Führungskultur**, Personalentwicklung sowie Elternschaft, Karenz & Wiedereinstieg weiterhin Maßnahmen sicherstellen. Durch die erneute Teilnahme an berufundfamilie und durch die gesetzten Ziele möchten wir unser Unterneh-

men nachhaltig als Arbeitgeberin attraktiv gestalten.

Top-3-Maßnahmen:

- Kulturbotschafterinnen und -botschafter zur Unterstützung der familienfreundlichen Unternehmenskultur
- Spielregeln zur Abhaltung von Meetings
- Begleitung in den verschiedenen Lebensphasen

BEST PRACTICE

Karenzmanagement in digitaler Form

Aufgrund der Pandemie in den letzten Jahren haben wir das Karenzfrühstück digitalisiert. In dieser Form fand es bereits vier Mal statt. Karenzierte Mütter und Väter aus **ganz Österreich** haben die Möglichkeit, an der Veranstaltung teilzunehmen. Sie bekommen Informationen zu Karenz sowie **Wiedereinstieg** und einen Einblick in die aktuellen Themen der Post. Generaldirektor Georg Pözl heißt die Teilnehmenden auch immer herzlich willkommen. Zusätzlich gibt es **fachlichen Input**, wie z. B. Erste Hilfe für Babys und Kleinkinder. Außerdem haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit der jeweiligen Führungskraft, Expertinnen und Experten zum Thema Karenz oder anderen Karenzierten auszutauschen.

Parallel zum Karenzfrühstück fand eine Informationsveranstaltung für **Führungskräfte** zum Thema aktives Karenzmanagement statt. In diesem Format wurden Best-Practice-Beispiele und unterstützende Maßnahmen für ein gelungenes Karenzmanagement kommuniziert.



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Adamgasse 1-7, 6020 Innsbruck
Telefon:	+43 (0) 512 5305 11516
E-Mail:	carolin.czermak@rlb-tirol.at
Website:	www.rlb-tirol.at
Kontakt:	Carolin Czermak

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	327
Frauen:	120
Männer:	207
Teilzeitkräfte:	118



 www.linkedin.com/company/raiffeisen-landesbank-tirol-ag

MOTIVATION

Beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf up to date sein

Mittels der Re-Zertifizierung haben wir die Möglichkeit, die Angebote und Services für Familien im Unternehmen bewusst zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Unsere Bank ist bereits seit dem Jahr 2011 mit dem Zertifikat berufundfamilie ausgezeichnet. Unser Ziel im Re-Zertifizierungsprozess ist es, unseren sehr guten Standard zu halten und in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf up to date zu bleiben.

Die Prozessbegleitung stellt dabei sicher, dass sich die Diskussion im Zertifizierungsprozess an aktuellen Themen von Gesellschaft und Wirtschaft orientiert. Das Zusatzzertifikat zum Mobilen Arbeiten gibt uns nun auch die Möglichkeit, ein Gütezeichen für

unsere **sehr flexiblen, ortsunabhängigen Arbeitswelten** zu erhalten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben uns im Zertifizierungsprozess **klares Feedback**, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten sehr gut sind und diese die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Privat und Beruf klar unterstützen.

BEST PRACTICE

Flexibler mit Home Office

Wir zahlen eine Home Office-Pauschale in Höhe von drei Euro pro Home Office-Tag für bis zu 100 Arbeitstage im Kalenderjahr an unsere Beschäftigten aus. Diese Home Office-Pauschale liegt unserer Einschätzung nach über dem Marktdurchschnitt. Im Zuge des Recruitings erleben wir nun, dass wir die Erwartungen von vielen Bewerberinnen und Bewerbern ans Thema Home Office übererfüllen und ein sogenanntes **positives Überraschungsmoment** bei Dienstvertragsunterzeichnung erzeugen.

Unsere bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen dieses Angebot natürlich ebenfalls sehr. Die **Home Office-Möglichkeit**, geregelt über eine Betriebsvereinbarung, ist auch nach der Zeit der Covid-19-bedingten Lockdowns nicht mehr wegzudenken und unterstützt uns vor allem auch dabei, die jüngere Generation anzusprechen.

Top-3-Maßnahmen:

- Betriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten, welche Home Office im Ausmaß von bis zu 60 % der Arbeitszeit ermöglicht
- Duale Führung bzw. Führung in Teilzeit
- Mentoring für Frauen im Rahmen des frieda. Frauen-Netzwerks



KONTAKTDATEN

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Hauptstraße 17, 9620 Hermagor
Telefon:	+43 (0)4282 20 52
E-Mail:	hallo@baerenwirt-hermagor.at
Website:	www.baerenwirt-hermagor.at
Kontakt:	Mag. Claudia Ressi

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	14
Frauen:	7
Männer:	7
Teilzeitkräfte:	2



	www.facebook.com/baerenwirthermagor
	www.instagram.com/baerenwirt.und.derkleinebaer

MOTIVATION

Einbindung der Beschäftigten

Familienfreundliche Rahmenbedingungen sind in unserer Unternehmensstruktur konsequent verankert und sollen nach innen und außen spürbar und sichtbar sein. Im Rahmen der Re-Zertifizierung knüpfen wir an bereits gesetzte Schritte an und beschäftigen uns intensiv mit weiteren Maßnahmen.

Dabei bildet die erarbeitete Zielvereinbarung das **Fundament**. Wir besprechen bestehende Leistungen und diskutieren weitere Möglichkeiten, um der gegenseitigen Wertschätzung Ausdruck zu verleihen. Die Steigerung der **Arbeitszufriedenheit** und Motivation sowie die Bindung zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dabei besonders hervorzuheben. Gemeinsam mit unserem Team werden familienfreundliche Maßnahmen auch immer wieder **evaluiert**.

Top-3-Maßnahmen:

- Persönlichkeitsbildende Seminare
- Ermäßigungen bzw. Gutscheine für Ferienbetreuung und Freizeit
- Implementierung einer familienfreundlichen Kernaussage zur Unternehmensphilosophie

BEST PRACTICE

Gemeinsam Lösungen erarbeiten

Um die familienfreundliche Unternehmensstruktur immer wieder den aktuellen **Bedürfnissen** anzupassen, wurden in einem regelmäßigen Jour fixe Herausforderungen thematisiert und gemeinsam mit dem Team Lösungsvorschläge erarbeitet.

Die regelmäßigen Treffen fördern das Verständnis aller teilnehmenden Personen füreinander und für die **individuellen Lebenswelten**. Darüber hinaus haben wir mit einem Online-Projektmanagement-Tool erfolgreich eine **digitale Kommunikationsbasis** im Betrieb implementiert. Termine können damit besser abgestimmt und wichtige Informationen geteilt werden.



Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER



ZERTIFIKAT seit 2016



KONTAKTDATEN

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Seilbahnstrasse 42, 6533 Fiss
Telefon: +43 (0)5476 200 86
E-Mail: office@intersport-pregenzner.com
Website: www.intersport-pregenzner.com
Kontakt: Tamara Ruetz

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 23
Frauen: 11
Männer: 12
Teilzeitkräfte: 5



 www.facebook.com/intersport.pregenzner
 www.instagram.com/intersport.pregenzner

MOTIVATION

Ein zweites Zuhause

Da wir ein **familiengeführtes Unternehmen** in der dritten Generation sind, ist uns das Thema Familie und Beruf ein besonderes Anliegen. Schon vor der ersten Zertifizierung haben wir uns stets bemüht, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Unser Betrieb befindet sich im Familienurlaubsgebiet Serfaus-Fiss-Ladis und es war uns schon immer ein großes Anliegen, auch unseren Beschäftigten bei uns ein zweites **Zuhause** zu bieten. Da die Zielerreichungen der ersten Zertifizierung 2016 und der zweiten Zertifizierung 2019 sehr positiv für den Betrieb und das Team waren, haben wir uns für eine erneute Re-Zertifizierung entschieden.

Dank der **neuen Mitarbeiterkultur** durch das Zertifikat berufundfamilie konnten wir die **Zufriedenheit** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter steigern. Auch die **Mitarbeiter-**

Top-3-Maßnahmen:

- Förderung eines gesunden Betriebsklimas und Miteinander
- Patensystem Optimierung
- Teamevents neu Aktivierung nach der Covid-19 Zeit

suche hat sich wesentlich geändert. Viele Beschäftigte bleiben länger, kommen gerne wieder in die Saison zurück und bringen auch neue Kolleginnen und Kollegen mit.

BEST PRACTICE

Die Arbeitszeit familienfreundlich gestalten

In den letzten sechs Jahren konnten wir viele tolle Projekte mit und für unser Team umsetzen. Eines der besten war die **Umsetzung eines Jahresjobs** in einem reinen Saisonbetrieb. Durch die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten wir jungen Familien wie auch pflegenden Personen eine **flexiblere Arbeitszeitgestaltung** ermöglichen und dies auf das ganze Jahr verteilen. Auch Beschäftigte, die erst in der Familiengründung sind, haben dadurch mehr Möglichkeiten, ihre Zeit zu nutzen.

Im aktuellen Re-Zertifizierungsprozess lernen die Arbeitenden ihre Potentiale selbstständig auszubauen und können dadurch **neue Fähigkeiten** dazu lernen. Seit der erneuten Re-Zertifizierung übernehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Morgenmeetings und erarbeiten wöchentlich mit den Kolleginnen und Kollegen neue Inputs zu unseren Werten im Betrieb. Dadurch hat sich bereits jetzt die Gesamtkommunikation untereinander verdoppelt.

Es ist uns eine Freude zu sehen, wie unsere Beschäftigten und unser Betrieb gemeinsam mit dem Zertifikat berufundfamilie wachsen und sich entwickeln.

ZERTIFIKAT seit 2019



KONTAKTDATEN

Branche: Information/Consulting
Adresse: Lendorf 289, 9811 Lendorf
Telefon: +43 (0)676 931 93 12
E-Mail: info@grischu.at
Website: www.grischu.at
Kontakt: Mag.^a Ingrid Gritschacher

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 14
Frauen: 13
Männer: 1
Teilzeitkräfte: 10



MOTIVATION

„Gemeinschaft im Kleinen nährt Solidarität im Großen“

Nach zwei arbeitsintensiven Jahren durch die Pandemie war unsere Freude über den **Re-Zertifizierungsprozess** groß. Wir lernten in der letzten Zeit als Team viel über Vereinbarkeit in extrem herausfordernden Situationen und durften diese **Learnings** mit unserer Auditorin reflektieren. Durch ihre kluge Anleitung haben wir erkennen können, wo wir gewachsen sind und was uns wichtig ist zu bewahren.

„Purpose“ und „Why“ haben wir im Rahmen der ersten Zertifizierung für uns definiert. Die Re-Zertifizierung hat uns jetzt **Tiefe** geschenkt. Gemeinschaft im Kleinen nährt Solidarität in unserer Gesellschaft im Großen. Arbeitgeber, die das erkennen und leben, werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leichter gefunden. Das Zertifikat berufundfamilie ist da ein hilfreiches **Erkennungs- und** vor allem auch **Willkommenszeichen**. Ein lebendes Zeichen,

Top-3-Maßnahmen:

- Jugend-Sommer-Bildung
- Jugendbotschafterin bzw. Jugendbotschafter
- Pflegebotschafterin bzw. Pflegebotschafter

das auch in bestehenden Arbeitsverhältnissen die Scheu davor nimmt, Vereinbarkeitsthemen offen anzusprechen und gemeinsam Lösungen dafür zu finden.

BEST PRACTICE

Gut vorbereitet durch herausfordernde Zeiten

Zielbausteine unserer Grundzertifizierung waren **Home Office** und laufende Trainingsmaßnahmen zum Selbst-, Zeit-, Konflikt- und **Stressmanagement** sowie das Angebot einer externen **Coaching**-Begleitung. 2019 war alles in unserem Kopf, mit Beginn 2020 gelebter Kanzleialltag.

Der erste **Lockdown** im März 2020 hat uns dank der Zertifizierung somit **vorbereitet** getroffen: Eine Übersiedelung ins Home Office war in wenigen Minuten möglich, Technik, Ausstattung, digitale Workflows etc. waren vorhanden und eingeführt. Die externe Expertin im Bereich Gesundheits- und Arbeitspsychologie war durch Workshops dem Team bereits persönlich bekannt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten in diesen so verunsichernden Tagen damit **Kraft und Energie** aus ihrer beruflichen Umgebung schöpfen. Wir navigierten damit gut durch diese so fordernde Zeit und durften **Vertrauen** ernten.

Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG



ZERTIFIKAT seit 2007



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Domgasse 5, 3100 St. Pölten
Telefon: +43 (0)50 100 733 36
E-Mail: martina.kindig@spknoe.at
Website: www.spknoe.at
Kontakt: Martina Kindig

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 424
Frauen: 240
Männer: 184
Teilzeitkräfte: 154



www.facebook.com/sparkasse.noe.mittewest
www.instagram.com/sparkasse.noe.mittewest

MOTIVATION

Familienbewusstsein nach außen tragen

Bei uns gibt es das Zertifikat berufundfamilie bereits seit 15 Jahren! Wir sind stets bemüht, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf bestmöglich zu unterstützen. Unsere Familienfreundlichkeit wollen wir auch nach außen zeigen, nicht nur unseren Kundinnen und Kunden gegenüber, sondern auch neuen Bewerberinnen und Bewerbern präsentieren wir uns als **attraktiver, moderner Arbeitgeber**.

Der Vorstand des Unternehmens unterstützt unsere Vorhaben! Was vor 15 Jahren noch sehr klein begonnen hat, ist jetzt eine **Vielzahl an Maßnahmen**, die wir seither umsetzen konnten.

Top-3-Maßnahmen:

- Vielzahl an Angeboten im Gesundheitsbereich zur Steigerung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Onboarding – optimale Eingliederung neuer Beschäftigter, Leitfaden für Führungskräfte
- Home Office & Mobiles Arbeiten – vor, während und nach der Corona-Zeit

Auch Altbewährtes gerät bei uns nicht in Vergessenheit, sondern soll beibehalten werden. Unsere Beschäftigten schätzen die Vielzahl an Angeboten. **Information und Kommunikation** ist uns deshalb ein besonderes Anliegen.

BEST PRACTICE

Geschichten zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Storytelling ist immer ein besonderes Highlight. Den Beginn machte die Geschichte einer Mitarbeiterin, welche Mama von drei Kindern ist und trotzdem aufgrund der Vereinbarkeit mit dem Job Vollzeit arbeiten kann. Die Veröffentlichung diverser Storys wirkt auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierend, weil sichtbar gemacht wird, dass **unterschiedliche Bedürfnisse** berücksichtigt werden können.

Eine aktuelle Story ist unsere erst kürzlich gedrehte Videoreihe zum Thema Teilzeit. Beschäftigte berichten über ihre **individuellen Erfahrungen** (Teilzeit aus Sicht der Führungskraft, Karenzrückkehr, Wiedereingliederung, Väterkarenz, Jobsharing, Karenz einst und jetzt...). Diese Videoreihe ist auf unserer Website zu sehen, aber auch auf Social Media wurden unsere Beiträge nach außen kommuniziert.

Stadtamt Kufstein - Dienststelle Rathaus

ZERTIFIKAT seit 2017



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Oberer Stadtplatz 17, 6330 Kufstein
Telefon:	+43 (0)5372 60 21 00
E-Mail:	stadtamt@kufstein.at
Website:	www.kufstein.gv.at
Kontakt:	VBgm. Brigitta Klein, Mag. Hans Dallago

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	50
Frauen:	33
Männer:	17
Teilzeitkräfte:	12



 www.instagram.com/stadtkufstein

MOTIVATION

Wertschätzende Maßnahmen für das Team

Der positive und zukunftsweisende Weg, den wir im Rahmen des ersten Zertifikats berufundfamilie eingeschlagen haben, soll weitergeführt und -entwickelt werden. Durch die Teilnahme an der Re-Zertifizierung sollen weitere Maßnahmen zur **Steigerung der Mitarbeiterwertschätzung** gesetzt werden. Dabei sollen auch das allgemeine Bewusstsein und Verständnis für diese sensiblen und besonders für die Arbeitswelt wesentlichen Themenbereiche gefördert werden.

Gerade durch die Pandemie sind einige für die Gemeinden neue Themenkomplexe, unter anderem im Bereich des mobilen Arbeitens, in den Vordergrund gerückt. Aus diesem Grund wollen wir unter anderem Schwerpunkte im Bereich Home Office setzen und

Top-3-Maßnahmen:

- Entwicklung der Leitlinie für mehr Wertschätzung im gesamten Gemeindebereich – Verständnis für Beschäftigte mit Familienpflichten
- Führungskultur und Familienbewusstsein
- Regelung der Erreichbarkeiten und „Code of Conduct“ im Home Office

überdies auch Maßnahmen für eine **offene und moderne Führungs- und Unternehmenskultur** entwickeln.

BEST PRACTICE

Verständnis entsteht durch Verstehen

Eine Maßnahme der Zertifizierung stellt das **Stehcafé mit der Stadtamtsdirektorin** dar. Das Stehcafé wurde bereits eingeführt und findet nun einmal im Monat im Rathaus statt. Jeweils drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Abteilungen und Dienststellen der Stadtgemeinde Kufstein werden zu einem persönlichen Beisammensein in entspannter Atmosphäre mit der Stadtamtsdirektorin ganz im Sinne von „Verständnis entsteht durch Verstehen“ eingeladen.

Unter diesem Motto sollen die **Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen** und der persönliche Kontakt zur Stadtamtsführung in einem entspannten Rahmen forciert werden. Dies soll dazu führen, dass die beruflichen, aber auch persönlichen Belange der Beschäftigten und damit auch ihre **Vereinbarkeitsbedürfnisse** besser verstanden werden und die weitere Zusammenarbeit gefördert wird.



KONTAKTDATEN

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl
Telefon:	+43 (0)5 0100 - 79300
E-Mail:	office@wspk.at
Website:	www.sparkasse.at/waldviertler-sparkasse
Kontakt:	Walter Burger

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	288
Frauen:	166
Männer:	122
Teilzeitkräfte:	110



 www.facebook.com/waldviertler.sparkasse
 www.instagram.com/waldviertler.sparkasse

MOTIVATION

Familienbewusstsein sichtbar machen

Wir wollen der attraktivste Arbeitgeber in unserem Lebensraum sein. Unsere Führungskräfte verfügen über **hohe soziale Kompetenz** und motivieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch empathisches und vorausschauendes Handeln. Durch die weitere Teilnahme am Zertifikat berufundfamilie schaffen wir Rahmenbedingungen, welche die individuelle Entwicklung im Kontext der jeweiligen Lebensphasen der Beschäftigten möglich machen.

Diese Balance zwischen **Leistungsfähigkeit, Regeneration und Resilienz** ist Wegbereiter für die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitenden. Mit der Re-Zertifizierung wollen wir

Top-3-Maßnahmen:

- Neues Konzept der Filial-Öffnungszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf
- Darstellung des Onboarding-Prozesses unter spezieller Betonung von Kriterien der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

auch nach außen sichtbar machen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Waldviertler Sparkasse gelebt wird und wir so weitere tüchtige Bewerberinnen und Bewerber, für laufend ausgeschriebenen Stellenangebote, ansprechen können.

BEST PRACTICE

Flexible Arbeitszeit und Home Office

Seit 2010 ist eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt worden. Besonders wertgeschätzt bei der gesamten Belegschaft sind unser monatlicher Obsttag, diverse Mitarbeiterveranstaltungen (Sommer-/Herbstfest, Betriebsausflüge, Jubiläums- und Geburtstagsfeierlichkeiten, ...) und vor allem die Möglichkeit der **variablen Arbeitszeit** sowie eine Home Office-Regelung. Weiters erfreuen sich unsere Mütter und Väter am **Baby-Package** sowie neue Beschäftigte an einem Welcome-Package.

Zuletzt fand eine neugeschaffene Anmeldeplattform für berufliche Veränderungswünsche großen Zuspruch. Hier können berufliche Veränderungswünsche in vertraulicher Art und Weise bekannt gegeben werden und es kommt zu einer stärkenbasierten und lebensphasenorientierten (familienfreundlichen) Karriereplanung. Im Zuge dessen werden Karriere- und Veränderungscoachings zusätzlich angeboten.



KONTAKTDATEN

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt
Telefon: +43 (0)50 100 38 200
E-Mail: info@wrneustadt.sparkasse.at
Website: www.sparkasse.at/wrneustadt
Kontakt: Sabine Heißenberger

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 200
Frauen: 127
Männer: 73
Teilzeitkräfte: 43



 www.facebook.com/sparkassewrneustadt
 www.instagram.com/wienerneusaedtersparkasse
 www.linkedin.com/company/wiener-neustaedter-sparkasse

MOTIVATION

Marktführerin und Qualitätsführerin in der Region

Die Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin ist für die Wiener Neustädter Sparkasse ein wichtiges Signal im **Recruitingbereich** und ein enorm starkes **Zeichen nach innen** für das Team. Das Zertifikat zu tragen bedeutet, sich laufend weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Zu den umgesetzten Maßnahmen zählen z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office sowie die Arbeit in Form von Projekten, um die Beschäftigten verstärkt einzubeziehen. Als **Dienstleistungsunternehmen** ist es für uns besonders wichtig, dass unsere Beschäftigten ihren Job gerne machen – dafür ist **Balance** zwischen Beruf und Privatleben die Grundvoraussetzung.

Top-3-Maßnahmen:

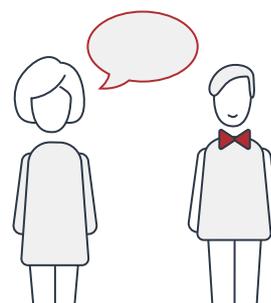
- Arbeitszeitmodelle - Elternteilzeit, Altersteilzeit, Gleitmodelle
- Home Office für alle Beschäftigten möglich
- 360-Grad-Feedback alle zwei Jahre

BEST PRACTICE

Authentisches Video zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Mit einem langjährigen Mitarbeiter wurde ein neues Recruiting-Video gedreht. Er ist Vater von zwei Töchtern, Betreuer von Topkunden in der Sparkasse und leidenschaftlicher Fußballspieler. Im Video erzählt er authentisch, wie sehr er die **Flexibilität** seiner Arbeitgeberin schätzt. Sie ermöglicht ihm, seinen herausfordernden Job, sein Familienleben und sein Hobby zeitlich gut zu vereinbaren.

Das Video, das über **Social-Media-Kanäle** veröffentlicht wurde, wurde sowohl **intern als auch extern extrem positiv aufgenommen**. Es kommt sogar vor, dass in Bewerbungsgesprächen auf dieses Video und seine Inhalte Bezug genommen wird.





KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
Telefon:	+43 (0) 5 90 900-57 23
E-Mail:	personalentwicklung@wko.at
Website:	www.wko.at
Kontakt:	Mag. Andrea Dvoracek-Schützenhöfer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	1.143
Frauen:	709
Männer:	434
Teilzeitkräfte:	326



MOTIVATION

Vielfältige Maßnahmen für mehr Balance in Familie und Beruf

Seit 2003 zählt die Zertifizierung berufundfamilie zu unserer Personalpolitik. Besonders stolz sind wir auf unsere vielfältigen Maßnahmen, mit denen wir kontinuierlich Arbeitsbedingungen verbessern, nachhaltige Veränderungsprozesse bewirken und eine **zukunftsfähige Organisationskultur** schaffen. Damit stärken wir die Motivation und Bindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die WKÖ und ermöglichen ihnen eine Ausgewogenheit zwischen Privatleben und Beruf.

Die Re-Zertifizierung sehen wir dabei als wichtiges Kontrollinstrument. Sie deckt etwaigen Handlungsbedarf in den unterschiedlichen Bereichen auf und reflektiert die Qualität der bestehenden Maßnahmen. Die Schwerpunkte der letzten drei Jahre lagen bei der Errichtung des WKÖ-Betriebskindergartens und – corona-

bedingt – bei der weiteren **Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort**. Für remotes Führen von Teams im Home Office waren Praxistipps essenziell.

BEST PRACTICE

Betriebskindergarten in der Wirtschaftskammer Österreich

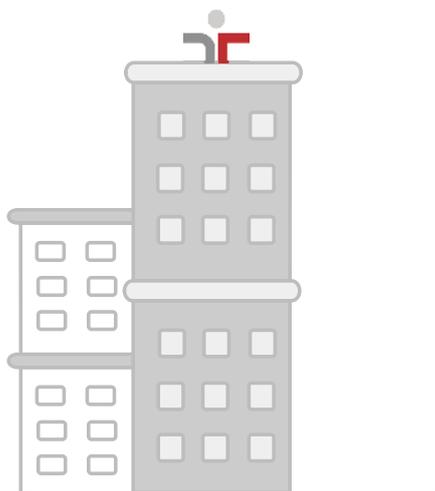
Auf Initiative von WKÖ-Präsident Harald Mahrer und WKÖ-Vizepräsidentin Martha Schultz wurde am Standort der WKÖ ein Betriebskindergarten für 40 Kinder errichtet und am 1. Februar 2021 eröffnet. Berufstätigen Eltern in der WKÖ mit Kindern im Alter zwischen ein und sechs Jahren steht dadurch eine **ganzjährige Kinderbetreuung** zur Verfügung.

Ein auf das berufliche Umfeld abgestimmtes Kinderbetreuungsangebot ist ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daher erfährt der WKÖ-Betriebskindergarten auch einen **äußerst hohen Anspruch** bei den Beschäftigten.

Der WKÖ-Betriebskindergarten wurde komplett neu errichtet und verfügt über einen großzügigen Garten mit Spielplatz und einen Bewegungsraum. Ein besonderes Highlight ist die Spürnasenecke, das kindgerechte Labor mit über 80 möglichen Experimenten aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Zudem werden die Kinder nach dem bilingualen Konzept des Kindergartenbetreibers „Kinder in Wien“ betreut: Neben Malen, Basteln und Spielen machen die Kinder erste Schritte in der Fremdsprache Englisch.

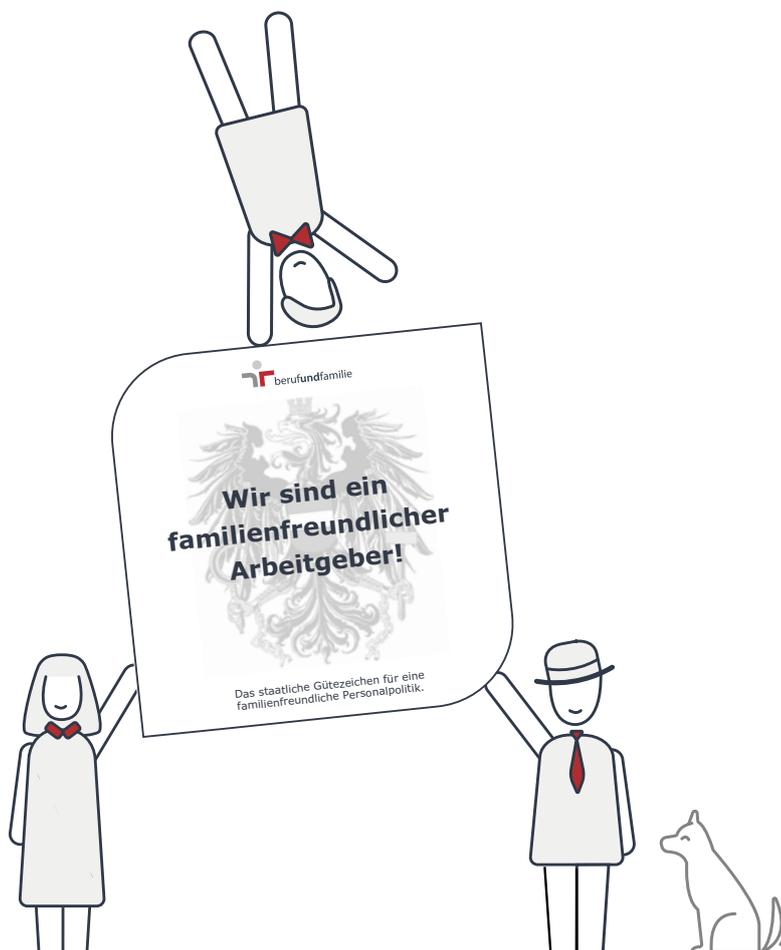
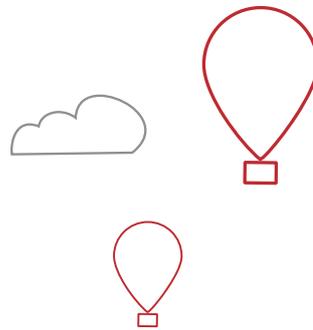
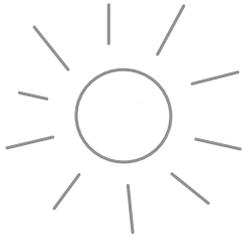
Top-3-Maßnahmen:

- Betriebliche Kinderbetreuung – WKÖ-Betriebskindergarten
- Arbeitsorganisation – Endgeräteumstellung/Laptopausstattung
- Führungskultur – Tipps für Remote Leadership





**Zertifikat
berufundfamilie für Gesundheits-
und Pflegeeinrichtungen**



KURZINFORMATION

Familienbewusstsein auf allen Ebenen

Gesundheits- und 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 Gesundheits- und 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 Karenzierte
- 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 berufsgruppenspezifisch 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 Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, **finanzielle Unterstützung** für den Zertifizierungsprozess zu beantragen.



Re-Zertifizierung

ZERTIFIKAT seit 2015



KONTAKTDATEN

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: St. Veiter Straße 1, 9360 Friesach
Telefon: +43 (0) 4268 26 91
E-Mail: office@dokh.at
Website: www.dokh.at
Kontakt: Dr. Ernst Benischke, MBA

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte: 389
Frauen: 299
Männer: 90
Teilzeitkräfte: 149



 www.facebook.com/dokhFriesach
 www.linkedin.com/company/dokh-friesach

MOTIVATION

Innovative Gesundheitsdrehscheibe

Wir sind eine starke Gemeinschaft und begegnen einander mit Respekt und Freude am Miteinander. Unsere Mission ist, innovativ zu helfen, verantwortungsbewusst zu heilen und dabei immer den Menschen als **Individuum** im Fokus zu behalten. Mit rund 350 Beschäftigten ist es uns gelungen, zur innovativen Gesundheitsdrehscheibe im nördlichen Kärnten zu werden. Wir sind in unserem Tun sehr erfolgreich, weil wir ein Krankenhaus mit besonders ausgeprägtem **Wir-Gefühl** sind. Zusammenhalt, hohe Leistungsbereitschaft und Innovationsgeist prägen nicht nur unsere DNA, sondern sind vor allem auch für unsere Patientinnen und Patienten spürbar.

Zum Umgang miteinander gehört ebenso die Rücksichtnahme auf die unterschiedlichen Lebenssituationen aller Beschäftigten. Wir bieten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Unter-

stützung nach ganzen Kräften. Seit 2021 steht deshalb eine eigene **Betriebstagesmütterstätte** für unser Team zur Verfügung. Nur wer sich in der anspruchsvollen Arbeitswelt eines Krankenhauses wohlfühlt und seinen Alltag ohne Probleme meistern kann, ist auf Dauer zufrieden, motiviert und leistungsfähig. Uns ist es wichtig, mit all unserem Handeln zu einer lebenswerten Zukunft in einer intakten Umwelt beizutragen. Wir orientieren uns daher auch an den **Sustainable Development Goals** der Vereinten Nationen, die Unternehmen helfen, ihre Ziele und Tätigkeiten auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten.

BEST PRACTICE

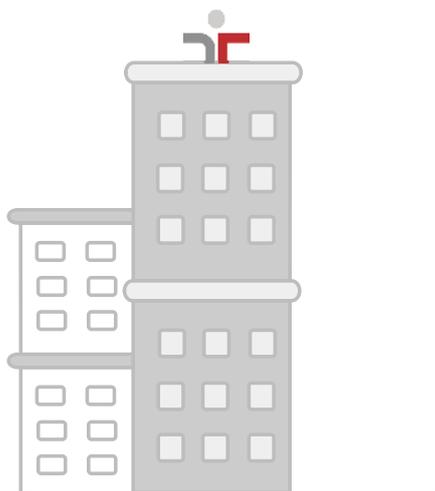
Vielfältige Maßnahmen stärken Wir-Gefühl

Zur Stärkung des Wir-Gefühls wurde bereits zu Beginn des Projektes berufundfamilie der Fokus auf gemeinschaftsfördernde Aktivitäten gelegt. **Einführungsveranstaltungen** beim Start und Wiedereinstieg zählen ebenso zum Angebot wie Weihnachtsfeiern und Grillfeste. Darüber hinaus nehmen wir gemeinsam an Veranstaltungen wie dem **Wings-for-Life-Run** teil, und laufen für jene, die dies nicht können.

Alle diese Aktivitäten stärken das Wir-Gefühl und helfen dabei, die täglichen Herausforderungen gemeinsam zu meistern. Der professionelle und respektvolle Umgang miteinander wird gestärkt und die berufsübergreifende Zusammenarbeit verbessert. Die **Re-Zertifizierung** ist ein wichtiger Teil, um diese Ziele zu erreichen und das Gemeinschaftsgefühl weiter zu fördern.

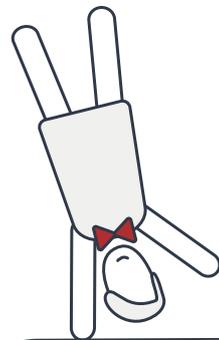
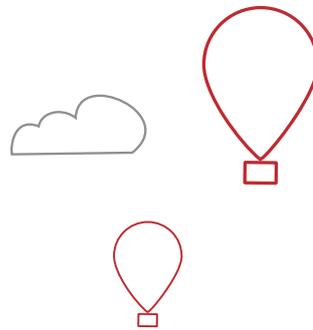
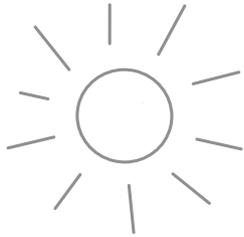
Top-3-Maßnahmen:

- Mitarbeiterbefragung
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Entwicklung innovativer Arbeitszeitmodelle mithilfe von Pilotprojekten





**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.



Grundzertifikat

GRUNDZERTIFIKAT



KONTAKTDATEN

Branche:	-
Adresse:	Steiner Landstraße 124, 3500 Krems-Stein
Telefon:	+43 (0)676 842 419 40 4
E-Mail:	rebecca.bachinger@dp-uni.ac.at
Website:	www.dp-uni.ac.at/de/home
Kontakt:	Rebecca Bachinger, BA

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	161
Frauen:	91
Männer:	70
Teilzeitkräfte:	56
Studierende:	2.002



www.facebook.com/danubepriateuniversity
www.instagram.com/danubepriateuniversity

MOTIVATION

Junge, familiäre Privatuniversität

Die Danube Private University (DPU) wurde 2009 akkreditiert. Sie ist eine relativ junge Privatuniversität, die ständig am Wachsen ist. Durch die familiäre und **offene Atmosphäre** innerhalb der Belegschaft wie auch unter den Studierenden, war es besonders dem **Management** wichtig, die Vereinbarkeit für Hochschule und Familie deutlicher aufzuzeigen und noch mehr zu unterstützen.

Es bestand daher ein großes Interesse an dem Zertifikat und den Maßnahmen, um Familienfreundlichkeit weiter zu fördern. Dass besonders die Studierenden in den Prozess einbezogen werden, gewährleistet auch eine **bessere Grundlage für die Studien** im Bereich der Human- und Zahnmedizin. Gerade aufgrund des

Mangels an Fachärztinnen und -ärzten braucht es Unterstützungen, um studieren zu können. Die DPU ist stolz, die **erste Privatuniversität mit dem Zertifikat hochschuleundfamilie** zu sein.

BEST PRACTICE

Ansprechperson für Studierende in familiären und privaten Angelegenheiten

Die Belastungen durch die Corona Pandemie bewiesen deutlich, dass akute Probleme rasch auftreten können, oftmals über Nacht. Der DPU ist es daher ein großes Anliegen, den Studierenden in allen Lebenslagen zu helfen.

Dazu wird eine feste Anlaufstelle für alle Studierenden eingerichtet. Sie steht sowohl als **Vermittlungsknoten** wie auch für diverse **Beratungen** zur Verfügung und bietet Unterstützung bei einer Vielzahl an Anliegen: plötzliche Erkrankungen, Notfälle innerhalb der Familie, Beratung zu Schwangerschaft und Karenz, zu psychischen Belastungen etc.

Top-3-Maßnahmen:

- Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Studium aus Sicht der Studierenden
- Institutionalisierung einer Ansprechperson für Studierende
- Ausweitung des Angebotes rund um die mentale Gesundheit auf alle Beschäftigten



Re-Zertifizierungen



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Roseggerstraße 15, 4600 Wels
Telefon:	+43 (0)5 0804 10
E-Mail:	info@fh-ooe.at
Website:	www.fh-ooe.at
Kontakt:	Mag. (FH) Michael Scheinecker, MBA

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	784
Frauen:	318
Männer:	466
Teilzeitkräfte:	276



 www.facebook.com/fhooe.at
 www.instagram.com/fhooe

MOTIVATION

Lernen und Entwicklung

Die Fachhochschule OÖ nützt das Zertifikat hochschuleundfamilie, um familienunterstützende Maßnahmen zu setzen und gleichzeitig eine **Bewusstseinsbildung** zum Thema Familienfreundlichkeit zu erreichen. Gerade im wissenschaftlichen Bereich ist es eine besondere Herausforderung, berufliche Chancen und familiäre Bedürfnisse optimal vereinbaren zu können. Wir übernehmen daher als Hochschule eine wesentliche **Schlüsselfunktion**, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden eine familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung bieten zu können.

Im Rahmen der Zertifizierung werden sowohl vorhandene Maßnahmen evaluiert, als auch Wege für neue Möglichkeiten und Strategien aufgezeigt.

Top-3-Maßnahmen:

- Schwerpunkt im Bereich „Female Recruiting“
- Konzepterstellung zum Thema Gesundheit für das Weiterbildungsprogramm 2023
- Laufende wissenschaftliche Begleitung und Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Vereinbarkeit

BEST PRACTICE

Die AG F(h)amily

Das Projekt wird sowohl von den Führungskräften als auch den Mitgliedern der AG F(h)amily als ein **kontinuierlicher Prozess** wahrgenommen und hat die Aufgabe, die im Zielkatalog zur familienfreundlichen FH OÖ festgelegten Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den definierten Gremien und verantwortlichen Stellen zu realisieren.

Darüber hinaus sorgt die AG F(h)amily dafür, dass die Angebote und Services kommuniziert werden. Eine weitere Aufgabe besteht darin, dass zusätzliche familienfreundliche Maßnahmen **zielgruppenadäquat und bedarfsorientiert** geplant werden. Als Vorarbeit wurden seitens der Arbeitsgruppe bestehende Angebote evaluiert, neue Ideen entwickelt und weitere Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet. Der Prozess zur Förderung der Vereinbarkeit von Hochschule und Familie wird durch diese fachkompetente und fakultäts- und kurienübergreifende Arbeitsgruppe gesteuert und begleitet.



KONTAKTDATEN

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Urstein Süd 1, 5412 Puch/Salzburg
Telefon:	+43 (0)50 22 11-2000
E-Mail:	office@fh-salzburg.ac.at
Website:	www.fh-salzburg.ac.at
Kontakt:	MMag.a Cornelia Rieß-Just

DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	406
Frauen:	219
Männer:	187
Teilzeitkräfte:	182
Studierende:	3.339



MOTIVATION

Auf Veränderungen reagieren

Als Bildungseinrichtung sind wir ein Kompetenz- und Transferzentrum, ein Ort, an dem Wissen und Fähigkeiten generiert und ausgetauscht werden. Damit wir dieser Verantwortung nachkommen können, braucht es **Rahmenbedingungen**, die flexibles Studieren und Arbeiten unterstützen. In diesem Sinne wollen wir uns pro-aktiv auf **gesellschaftliche Veränderungen** (z. B. New Work) vorbereiten. Die Re-Zertifizierung bietet uns dafür den Rahmen und schafft **Verbindlichkeit**.

Auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule haben wir uns seit dem ersten Zertifikat hochschuleundfamilie stetig weiterentwickelt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wird durch viele Akzente unterstützt. Unsere Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter haben laufend die Möglichkeit, sich aktiv bei der Maßnahmenentwicklung und Umsetzung einzubringen und damit die Schwerpunkte im Prozess zu beeinflussen.

BEST PRACTICE

Professionelle Begleitung von flexibler Aus- und Arbeitszeit

Durch die Einführung eines Karenzmanagement-Prozesses gelingt der Wiedereinstieg viel effektiver und rascher, zudem wird eine bessere Planung ermöglicht. Teil des Karenzmanagements ist ein **Gesprächsleitfaden** für Führungskräfte zu den Themen Austritt, Wiedereintritt und Karenzzwischengespräch.

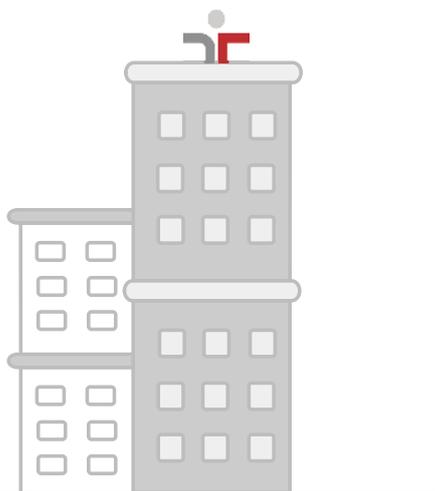
Unser **Auszeitenmanagement** wurde in den vergangenen Jahren erweitert und umfasst inzwischen Altersteilzeit, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Elternkarenz und Elternteilzeit, Forschungs- und Praxismonat, Pflegekarenz und Pflegezeit, Familien-Hospizkarenz sowie eine Sabbatical-Auszeit.

Darüber hinaus bietet die FH Salzburg schon seit Jahren mit **flexibler Arbeitszeit** ohne Kernzeit ein attraktives Angebot, das durch die Möglichkeit zum hybriden Arbeiten erweitert wurde.

Top-3-Maßnahmen:

- Strategie-Entwicklung zur künftigen Umsetzung der Online-Lehre
- Das Thema Vereinbarkeit in die interne Arbeitsgruppe „New Work“ implementieren
- Austauschmöglichkeiten mit (regionalen) familienfreundlichen Organisationen nutzen







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	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	04.12.19	
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	St. Veiter Straße 12,9360 Friesach	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	19.05.15	x
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH	Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
ACP IT Solutions GmbH	Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.05.20	x
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG	Griesfeldstraße 15, 2351 Wiener Neudorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	05.09.17	
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	Promenade 11-13, 4021 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.09.17	
Alpensport HandelsGesmbH	Weissbriach 152, 9622 Weissbriach	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	
Amt für Betrugsbekämpfung	Hintere Zollamtsstraße 2b, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	16.12.21	x
AMZ® Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H.	Rathausplatz 3, 2351 Wr. Neudorf	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	04.04.17	
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	16.12.21	
ARAG SE, Direktion für Österreich	Favoritenstraße 36, 1041 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
Arbeitsmarktservice	Treustraße 35-43, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.09.17	x
Architekten Ronacher ZT GmbH	Khünburg 86, 9620 Hermagor	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	
Arthur Schütz & Co, Österreichisches Trainingszentrum für Neurolinguistisches Programmieren und NLPT	Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.04	x
ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen- Finanzierungs- Aktiengesellschaft	Schnirchgasse 17, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.06.22	
asma gmbh	Gmündner Straße 229, 3970 Weitra	Industrie	berufundfamilie	30.08.11	x
Astotec Holding GmbH, samt der Tochtergesellschaften Astotec Automotive GmbH, Astotec Metal Processing GmbH & Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH	Leobersdorfer Straße 31-33, 2552 Hirtenberg	Industrie	berufundfamilie	14.06.22	
Austria Bau Oberösterreich GesmbH	Freistädter Straße 307,4040 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
Austria PUMA Dassler GmbH	Münchner Bundesstraße 119, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	
Austrian Power Grid AG	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	
B.F. Mann GmbH	Bäckermühlweg 1, 4030 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	
Bank Gutmann Aktiengesellschaft	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.05.15	
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	Johannes von Gott Platz 1, 1020 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen AG (s Bausparkasse)	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	21.09.06	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
BAWAG PSK	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	x
Beinschab EntsorgungsbGmbH & Beinschab Handels GmbH & WB Demontage GmbH	Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	24.05.17	x
BFI Wien	Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	21.10.14	x
BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ Süd, Strasse 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	x
BKS Bank AG	St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	x
BMD Systemhaus GesmbH	Sierninger Straße 190, 4400 Steyr	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	x
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & CO KG	Dr. Boehringer Gasse 5-11, 1121 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	28.10.10	x
Brau Union Österreich AG	Poschacherstraße 35, 4021 Linz	Industrie	berufundfamilie	05.09.17	x
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	Schiffamtgasse 1-3, 1025 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	15.12.20	
Bundesbeschaffung GmbH	Lassallestraße 9b, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	12.09.18	
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.10.10	x
Bundeskanzleramt	Ballhausplatz 2, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	10.10.19	
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Minoritenplatz 5, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	06.10.15	
Bundesrechenzentrum GmbH	Hintere Zollamtstraße 4, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.05	
BUWOG	Rathausstraße 1, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.09.17	x
C & C Abholgroßmärkte Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.12.20	x
Care Solutions GmbH	Parkgasse 12, 9300 St. Veit an der Glan	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	
Caritas Diözese St. Pölten	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
Caritas Kärnten	Sandwirtgasse 2, 9010 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	14.06.22	
Central European Gas Hub AG	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Industrie	berufundfamilie	25.10.17	
CISC Semiconductor GmbH	Lakeside B 07, 9020 Klagenfurt a. W.	Information/ Consulting	berufundfamilie	11.10.16	x
cms electronics gmbh	Industriering 7, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Industrie	berufundfamilie	14.06.22	
Coca-Cola HBC Austria GmbH	Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.10.17	x
Computerhaus EDV-HandelsgmbH.	Florianigasse 5, 8160 Weiz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	x
CONFIDA Steiermark Steuerberatung GmbH/Mosser & CONFIDA Mur-tal Steuerberatung GmbH/Malleg & Partner Steuerberatung GmbH	Herrengasse 13, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
Constantia Teich GmbH	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	
Danube Private University	Steiner Landstraße 124, 3500 Stein/Krems		hochschuleundfamilie	06.09.22	
DAS RONACHER Therme & Spa Resort *****	Thermenstrasse 3, 9546 Bad Kleinkirchheim	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	04.12.19	
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	15.10.13	x
DER "STASTA" Wiener Küche und Komfortzimmer	Lehmannngasse 11, 1230 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	13.09.16	x
DER EDERER Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering	Weizberg 2, 8160 Weiz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	13.09.18	
DGNSS Management Consulting GmbH & DGNSS Sensors GmbH	Johannesgasse 15/1, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
DIALOG - Individuelle Suchhilfe	Hegelgasse 8/3/11,1010 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.09.22	x
Die Versicherei fair insurances GmbH	Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.12.19	
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen	Schönbrunner Schlosstraße 5, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.20	x
dm drogerie markt GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	x
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	Schottenring 15, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	x
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH	Industriezeile 1-3, 5280 Braunau	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	
E.MAYR Reinigungstechnik GesmbH	Ortsstraße 285, 2331 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	Ludwig-Benedek Gasse 2, 8054 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Niederösterreichring 2, Haus A, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	23.10.12	x
Eduscho (Austria) GmbH	Gadnergasse 71,1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
Energie AG Oberösterreich	Böhmerwaldstrasse 3, 4020 Linz	Industrie	berufundfamilie	26.06.12	x
ENPULSION GmbH	Viktor Kaplan-Straße 2, 2700 Wiener Neustadt	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	17.06.21	
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	Radetzkystrasse 2, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	04.12.19	
EPS Electric Power Systems GmbH	Erlengasse 540, 3034 Maria Anzbach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	17.06.21	
Erste Bank und Sparkassen Leasing GmbH	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.09.17	
Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	30.06.99	x
Esterhazy Betriebe GmbH	Esterhazyplatz 5, 7000 Eisenstadt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	04.12.19	
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH	Schmelz 83, 9972 Dellach im Drautal	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	x
EY Österreich (Ernst & Young)	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.15	x
Fabasoft AG	Honauerstraße 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	
Fachhochschule Burgenland GmbH	Campus 1, 7000 Eisenstadt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	19.05.15	x
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H	Wohlmutschtrasse 22, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	23.10.12	x
Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung	Villacher Straße 1, 9800 Spittal an der Drau	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	09.09.14	x
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	26.06.12	x
Fachhochschule Salzburg GmbH	Campus Urstein Süd 1, 5412 Puch/ Salzburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	16.07.13	x
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	11.03.14	x
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH	Johannes Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt		hochschuleundfamilie	04.04.17	x
fair-finance Vorsorgekasse	Alser Straße 21, 1080 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	09.09.14	x
Familienbund Oberösterreich GmbH	Hauptstraße 83-85, 4040 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	12.02.13	x
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.	Märzstraße 1, 1150 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	x
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt.		hochschuleundfamilie	05.09.17	x
FESOTEC Franz Josef Staggl	Gewerbegebiet 4,6493 Mils	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	x
FH Campus Wien	Favoritenstraße 226, 1100 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	19.05.15	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH	Alte Poststraße 147, 8020 Graz		hochschuleundfamilie	14.10.21	x
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	Roseggerstraße 15, 4600 Wels		hochschuleundfamilie	24.05.16	x
FH Technikum Wien	Hochstädtplatz 6, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	11.03.14	x
FHWien der WKW	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	26.06.12	x
Fisser Bergbahnen GmbH	Seilbahnstraße 44, 6533 Fiss	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	15.12.20	x
Flughafen Graz Betriebs GmbH	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.05.13	x
Fonatsch GmbH	Industriestraße 6, 3390 Melk	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.05.13	
Frauscher Sensortechnik GmbH	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	x
Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH	Magnesiumstraße 9, 3500 Krems	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	16.12.21	
Fritz Holter GmbH	Sengerstraße 27, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	
Frutur Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	Fruturstraße 1, 8224 Hartl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	Guglgasse 15, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	
Gady Family: Franz Gady GmbH und Gady Opel GmbH	Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg.Gen.m.b.H.	Ferdinand Buchbergergasse 9, 2340 Mödling	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	
GemNova Dienstleistungs GmbH	Adamgasse 7a, 6020 Innsbruck	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
Generali Versicherung AG	Landskroningasse 1-3, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	23.10.12	x
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH	Au 22, 6134 Vomp	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	04.12.19	x
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	03.09.15	x
Gesundheitszentrum St. Agatha, Ordination Dr. Johanna und Dr. Martin Schiffkorn	Pilatstraße 2, 4084 St. Agatha	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	04.04.17	
Gewista Werbegesellschaft mbH & Gewista Service GmbH	Litfaßstrasse 6, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
GMS GOURMET GmbH, 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten	Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	x
Griffnerhaus GmbH	Gewerbestraße 3, 9112 Griffen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.12.20	x
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH	Lamprechtshausener Straße 69, 5282 Ranshofen	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
Handelsverband	Alserstraße 45, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.20	x
Handl Tyrol GmbH	Bundesstraße 33, 6551 Pians	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.10.17	
Haus der Barmherzigkeit	Seeböckgasse, 30a	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
HEERESLOGISTIKZENTRUM GRAZ	Straßganger Straße 360, 8054 Graz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.21	x
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	Baumgasse 20 A, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	13.09.16	x
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	19.11.07	x
Hillside International Holding GmbH	Adi-Dassler-Gasse 2/1, 9073 Klagenfurt-Viktring	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
Hirsch Servo AG	Glanegg 58, 9555 Glanegg	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	x
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	Angermayergasse 1, 1130 Wien		hochschuleundfamilie	10.10.17	
HOFER KG	Hofer Straße 1, 4642 Sattledt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.15	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH	Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.02.13	x
Hornbach Baumarkt GmbH	IZ NÖ-Süd, Str. 3, Obj. 64, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	x
Hotel Zach KG	Wilhelm-Greil-Straße 11, 6020 Innsbruck	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.10.21	
Huber Web Media GmbH	Mils Au 70,6493 Mils bei Imst	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
Hutchison Drei Austria GmbH	Brünner Straße 52,1210 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	06.09.22	x
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG	Hypogasse 1, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
HYPO Oberösterreich	Landstraße 38, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	
I. K. Hofmann GmbH	Hofmannweg 1, 4490 St. Florian	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.12.20	x
IKEA Austria GmbH	Shopping City Süd, Südring, 2334 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.11.08	x
IMC Fachhochschule Krems GmbH	Piaristengasse 1, 3500 Krems an der Donau		hochschuleundfamilie	14.10.21	x
Infineon Technologies Austria AG	Siemensstrasse 2, 9500 Villach	Industrie	berufundfamilie	16.07.13	x
Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)	Josefstädter Straße 39, 1080 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.21	x
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.04	
Institute of Science and Technology Austria (ISTA)	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	x
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)	Bruno-Kreisky-Platz1, 1220 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	03.09.15	x
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H.	Europastraße 3, 5015 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	x
i-tax Steuerberatungs GmbH	Triester Straße 14, 2351 Wr. Neudorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.07.13	x
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	21.10.14	x
Johannes Kepler Universität Linz	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	15.06.11	x
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H	Erdberger Lände 26a/71, 1030 Wien		berufundfamilie	15.12.20	x
KaBB	Breitwiesergutstrasse 10, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	23.10.12	x
Kapsch Group (KAG, KBC, KCO, KPS, KTC)	Am Europlatz 2, 1120 Wien	Industrie	berufundfamilie	21.10.14	x
Kastner & Öhler AG	Sackstraße 7-13, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	
KELAG-Kärntner Elektrizitäts- Aktiengesellschaft	Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	24.07.13	x
Kellner & Kunz AG	Boschstraße 37, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.09.17	x
Kerkoc GmbH	Lindengasse 36, 1070 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	16.12.21	
Kink	Kaiserbergstraße 4, 6341 Ebbs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.05.18	
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels		berufundfamilie	24.05.16	x
KLIPP Frisör GmbH	Klippstraße 1, 4600 Wels/ Thalheim	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
Kollitsch Management GmbH	Deutenhofenstraße 3, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.12.21	
Komptech GmbH und JAWA Management Software GmbH	Kühau 37 (Komptech), Liebenauer Hauptstraße 65 (JAWA)	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	x
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	Amalienstraße 59-61, 1130 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
Kraftwerk Glatzing-RüstorferGen	Staig 32, 4690 Schwanenstadt	Industrie	berufundfamilie	28.05.18	x
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.10.20	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	Dornbacher Straße 20-30, 1170 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	02.11.11	x
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	09.09.14	x
Krassgrün Werbeagentur GmbH	Nikolaiplatz 2, 9500 Villach	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	
KREMSEK Bank und Sparkassen AG	Ringstraße 5-7, 3500 Krems	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
KUKLA Lifestyle GmbH	Westbahnstraße 7/25, 1070 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
KWF Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds	Völkermarkter Ring 21-23, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	28.10.10	
LAFER+PARTNER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs-GmbH	Business Park 4, 8200 Gleisdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	10.12.18	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
Lebenshilfe Tirol gem. GmbH	Ing. Etzel Straße 11, 6020 Innsbruck	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.10.20	x
LeitnerLeitner	Ottenseimer Straße 32, 4040 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	x
Lidl Österreich GmbH	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	x
LimeSoda Interactive Marketing GmbH	Syringgasse 5, 1170 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	
Linz Center of Mechatronics GmbH	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	x
Ludwig Boltzmann Gesellschaft (LBG)	Nußdorferstraße 64/4, 1090 Wien		berufundfamilie	15.12.20	x
MACO Gruppe	Alpenstraße 173, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
Mag. Walter Gusel SteuerberatungsgmbH	Don-Bosco-Weg 10a, 8053 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.20	x
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	Rennweg 97-99, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	x
MAGS Werbetechnik - Markus Gerstgrasser	Stampfle 173b, 6500 Stanz bei Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.12.18	x
MAM Babyartikel GmbH	Lorenz-Mandlgasse 50, 1160 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	09.09.14	x
Markas GmbH	Dürauerergasse 10, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
Market Calling Marketinggesellschaft m.b.H.	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.01.07	
Marketagent.com online reSEARCH GmbH	Mühlgasse 59, 2500 Baden	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	
Maschinen Gailer GmbH	Kötschach 56, 9640 Kötschach-Mauthen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	x
Medizinische Universität Wien	Spitalgasse 23, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	15.06.11	x
METRO Österreich	METRO Platz 1, 2331 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
Microsoft Österreich GmbH	Am Euro Platz 3, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	30.08.11	x
Mondi Frantschach GmbH	Frantschach 5, 9413 St. Gertraud	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	x
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Landesstraße 16, 6176 Völs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	03.09.15	x
mRaP GmbH (helloCash)	Pulvermühlweg 11, 3250 Wieselburg	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
MS 6 Reisegesellschaft m.b.H.	Mießtaler Straße 14, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
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	14.10.21	x
Nauderer Bergbahnen AG	Gewerbegebiet 1, 6543 Nauders	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	06.09.22	
Neurologisches Rehabilitationszentrum "Rosenhügel" Errichtungs- und Betriebs-GmbH	Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Niederösterreichische Versicherung AG	Neue Herrngasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	x
NÖM AG	Vöslauerstraße 109, 2500 Baden	Industrie	berufundfamilie	13.09.16	
NOVOMATIC AG	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	x
NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich GARANTA Versicherungs-AG Österreich	Moserstraße 33, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	x
NXP Semiconductors Austria GmbH & Co KG	Mikron Weg 1, 8101 Gratkorn	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	
ÖAMTC	Baumgasse 129, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	26.06.12	x
Oberbank AG	Untere Donaulände 28, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	06.06.11	x
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	Goethestraße 89, 4020 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.19	
Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.	Oberlaaerstrasse 235, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	
OeKB Gruppe	Am Hof 4, Strauchgasse 1-3	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	21.09.06	x
Oesterreichische Nationalbank	Otto Wagner-Platz 3, 1090 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	27.03.12	
OMV Aktiengesellschaft	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	x
OÖ Jugendherbergwerk und JUTEL Kinder- und Jugendferienaktionen	Dinghoferstraße 4/4, 4020 Linz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.10.19	
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Blumauerstraße 46, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	x
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisinger Straße 109, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	21.09.06	x
Ortner Reinraumtechnik GmbH	Uferweg 7, 9500 Villach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	Grillparzerstraße 11, 1016 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	13.09.16	x
Österreichische Bundesforste AG	Pummegasse 10-12, 3002 Purkersdorf	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	x
Österreichische Finanzmarktaufsicht	Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	15.10.13	x
Österreichische Lotterien GmbH	Rennweg 44, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.06.11	x
Österreichische Nationalbibliothek	Josefsplatz 1, 1015 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.11.08	x
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	Rochusplatz 1, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	15.10.13	x
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	Tenschertstraße 7, 1239 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.04.09	x
ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONSFONDS	Schlachthausgasse 30, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.06.21	
Österreichisches Bundesheer/Jägerbataillon 18	Brunn 13, 8770 St. Michael in der Obersteiermark	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	04.12.19	
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Lassallestraße 3, 1020 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	17.11.08	x
Ottakringer Getränke AG, gemeinsam mit der Ottakringer Brauerei GmbH und Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsgmH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	x
OTTO Immobilien GmbH	Riemergasse 8, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	x
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	Zum Wiesfeld 11, 2000 Stockerau	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	
Pädagogische Hochschule Burgenland	Thomas Alva Edison-Straße 1, 7000 Eisenstadt		hochschuleundfamilie	04.04.17	x
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	Kaplanstraße 40, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	04.12.19	x
Patscheider Sport GmbH	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	20.11.19	x
Peek & Cloppenburg KG	Mechelgasse 1, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x
Pfizer Corporation Austria GmbH	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	17.11.08	x
Pfizer Manufacturing Austria GmbH	Uferstraße 15, 2304 Orth an Donau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	15.12.20	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
PILZ Ges.m.b.H.	Modecenterstrasse 14, 1030 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	
Prauchner GmbH	Manckerstraße 13, 3380 Pöchlarn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	21.10.14	x
PRISMA solutions EDV-Dienstleistungen GmbH	Klostergasse 18, 2340 Mödling	Information/ Consulting	berufundfamilie	05.09.17	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	05.09.17	x
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Donau City Straße 7, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	28.10.10	x
Rabel_Partner GmbH	Hallerschloßstraße 1, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	x
Raiffeisen Bank International AG	Am Stadtpark 9, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	Lilienbrunnengasse 7-9, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.16	
Raiffeisen Landesbank Kärnten	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	11.03.14	x
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen	Friedrich-Thurner-Straße 14, 4910 Ried im Innkreis	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.12.18	x
Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen	Kremser Landstraße 18, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	04.12.19	x
Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien	F.W. Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	14.10.04	x
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	F.-W.-Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	x
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Europaplatz 1a, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	x
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Adamgasse 1-7, 6021 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	27.04.11	x
Raiffeisen-Leasing GmbH	Mooslackengasse 12, 1190 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	16.07.13	
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Museumstraße 31a, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	28.10.09	x
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	
Regitnig Hotel & Chalets	Techendorf 33, 9762 Techendorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	16.12.21	x
Ressi KG	Hauptstrasse 17, 9620 Hermagor	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.12.18	
REWE International AG, gemeinsam mit BILLA AG, PENNY GmbH, ADEG Zentralbereiche	IZ NÖ Süd Straße 3, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.10.10	x
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH	Feldgasse 19, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	Seilbahnstraße 42, 6533 Fiss	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	x
Samerhof BetriebsgmbH	Tröpolach 7, 9631 Jenig	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
Sanofi-Aventis GmbH	Leonard-Bernsteinstrasse 10, 1220 Wien		berufundfamilie	10.10.17	x
Saubermacher Dienstleistungs AG	Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen bei Graz	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	11.10.16	x
Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	Schreinergerasse 6, 3100 St. Pölten	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.05	x
Schenker & Co AG	Stella-Klein-Loew-Weg 11, 1020 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	17.06.21	
Scheuch Group	Weierfng 68, 4971 Aurolzmünster	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	Am Euro Platz 2, Stg. 6, 3 OG, 1120 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.05.18	x
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	Lendorf 289, 9811 Lendorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	04.12.19	
SecureGUARD GmbH	Industriezeile 35, 4. Stock, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	17.06.21	
Seifried United Auto GmbH	Moos 12, 4710 Grieskirchen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.10.19	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	Siemensstraße 90, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.03.14	x
Silicon Austria Labs GmbH	Inffeldgasse 33, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.17	
SIMACEK Facility Management Group GmbH	Ignaz Köck Straße 8, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	09.09.14	x
Sony DADC Europe GmbH	Sonystraße 4, 5303 Thalgau	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	
Sozialbau AG	Lindengasse 55, 1072 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	28.05.18	
SPAR & TANN Kärnten/Osttirol	SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	x
SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg)	Europastrasse 3, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.14	x
SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zweigniederlassung Wörgl - Filialen und TANN	Spar Straße 1, 6300 Wörgl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	
SPAR Österreichische Warenhandels AG; Zweigniederlassung Dornbirn	Wallenmahd 46, 6850 Dornbirn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.12.19	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz	Hafnerstraße 20, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung St. Pölten	Lagergasse 30, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	x
SPAR und TANN Tirol/Salzburg	Sparstrasse 1, 6300 Wörgl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	x
Sparkasse Kufstein, Tiroler Sparkasse von 1877	Oberer Stadtplatz 1, 6330 Kufstein	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.10.17	
Sparkasse Neunkirchen	Hauptplatz 2, 2620 Neunkirchen	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.10.19	
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	Domgasse 5, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	x
Stadtamt Kufstein - Dienststelle Rathaus	Oberer Stadtplatz 17, 6330 Kufstein	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.09.17	
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	17.05.19	
Stift Klosterneuburg	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	30.08.11	x
Takeda	Industriestraße 67, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	17.11.08	
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH	Jaxstraße 10-12, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.12.20	
TechnoPac Austria GmbH	Lilienfelder Strasse 46, 3150 Wilhelmsburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	x
The Skills Group GmbH	Margaretenstraße 70/1/15, 1050 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.18	
Tiroler Versicherung V.a.G	Wilhelm Greil Straße 10, 6020 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
TQSR Group GmbH	myhive Wienerberg Turm A 34. OG. Wienerbergstraße 11, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.03.20	
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	Köglstrasse 14, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	23.10.12	x
TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H.	Europaplatz 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	x
Umweltbundesamt GmbH	Spittelauer Lände 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	10.12.18	
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.12.18	x
UniCredit Bank Austria AG	Rothschildplatz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	
UNIQUARE Software Development GmbH	Lannerweg 9, 9201 Krumpendorf am Wörthersee	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	x
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	Hauptplatz 6, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	21.10.14	x
Universität für Weiterbildung Krems	Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems		hochschuleundfamilie	08.03.18	x
Universität Innsbruck	Innrain 52, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	15.10.13	x

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Universität Klagenfurt	Universitätsstraße 65-67, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	15.06.11	x
Universität Mozarteum Salzburg	Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg		hochschuleundfamilie	05.09.17	
VALNEVA Austria GmbH	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.19	
VBV - Vorsorgekasse AG	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	06.10.15	
VBV-Betriebliche Altersvorsorge AG, VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, VBV - Pensionsservice-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	16.12.21	
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	Graumanngasse 7, 1150 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	22.05.14	x
VERBUND AG	Am Hof 6a, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	28.10.09	x
Veterinärmedizinische Universität Wien	Veterinärplatz 1, 1210 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	15.06.11	x
Volksbank Niederösterreich AG	Brunngasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	
VOLKSBANK WIEN AG	Dietrichgasse 25, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	11.10.16	x
Volkskreditbank AG	Rudigierstraße 5-7, 4010 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	17.06.21	
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	13.09.16	x
Waldviertler Sparkasse Bank AG	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	x
Weichenwerk Wörth GmbH	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld	Industrie	berufundfamilie	15.01.06	
Weissenseer Holz System Bau GmbH	Weissensee Str. 1, 9761 Greifenburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	04.12.19	
Wien Holding GmbH	Universitätsstraße 11, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.18	x
Wiener Linien GmbH & Co KG	Erdbergstraße 202, 1031 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	24.05.16	x
Wiener Netze GmbH	Erdbergstraße 236, 1110 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	
Wiener Neustädter Sparkasse	Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	24.05.16	x
WIENER ROTES KREUZ - RETTUNGS-, KRANKENTRANSPORT-, PFLEGE- UND BETREUUNGSGESELLSCHAFT M.B.H.	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG	Schottenring 30, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	03.09.15	x
WIENER STADTWERKE GmbH	Thomas Klestil Platz 13, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	13.09.18	x
Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	Medwedweg 14/Unit 5, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.17	
Wintersteiger AG	Johann-Michael-Dimmelstraße 9, 4910 Ried/1.	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	
Wirtschaftskammer Kärnten	Europlatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	24.07.13	
Wirtschaftskammer Niederösterreich	Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.11.08	x
Wirtschaftskammer Österreich	Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	04.12.03	x
Wirtschaftsuniversität Wien	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	15.10.13	x
Wucherer Energietechnik GmbH	Malsersstraße 84, 6500 Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.12.18	
Wüstenrot Gruppe	Alpenstraße 70, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.12.19	x
Zaltech International GmbH	Salzburger Straße 1, 5141 Moosdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
Zeitgeist Hotelbetriebs GmbH, Kolm & Partner GmbH, Zeitgeist Gastro GmbH	Sonnwendgasse 15, 1100 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
ZG Lighting Austria GmbH	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	

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“

Aktuell engagieren sich bereits **über 700 Unternehmen** und Gemeinden als Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“.

Werden auch Sie in nur drei Schritten Teil des Netzwerks:

1. Zunächst die Website aufrufen: 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.

Zertifiziert familienfreundliche Unternehmen sind schon einen Schritt voraus

Die Teilnahmevereinbarung im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie gilt als Äquivalent der benötigten Commitment Urkunde und kann für den kostenlosen Beitritt ins Netzwerk „Unternehmen für Familien“ verwendet werden.

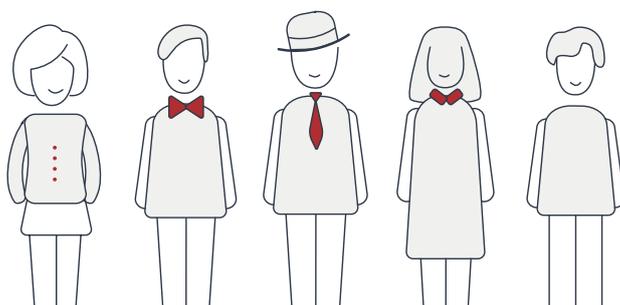
Zertifizierung berufundfamilie

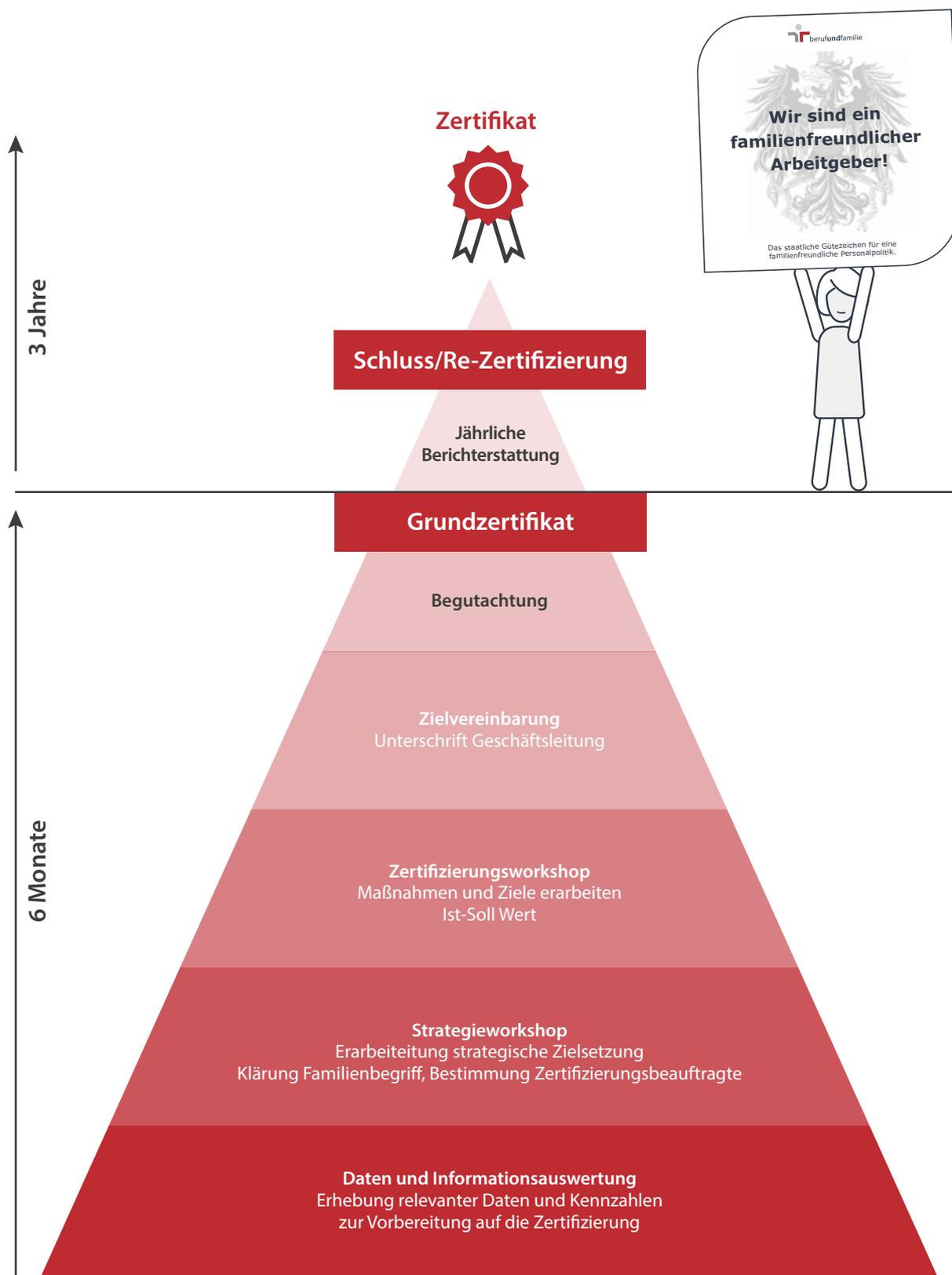
Unternehmen können mit einer Zertifizierung ihr Familienbewusstsein langfristig verankern und weiterentwickeln.

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





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

Website: www.familieundberuf.at

 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat

 www.linkedin.com/company/familieundberufat

Weitere Web-Links

Netzwerk „Unternehmen für Familien“: www.unternehmen-fuer-familien.at

Kampagne „Familienfreundlichkeit lohnt sich“: familienfreundlichkeit.at

Österreichisches Institut für Familienforschung: 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,
Mag. Christina Badelt, Mag. Karlheinz Hoffelner, Ursula Sorz

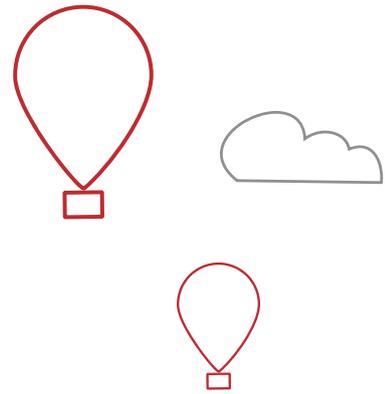
Grafische Gestaltung: Sabine Schmidt

Druck: Klaus Leistner | 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

 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat

 www.linkedin.com/company/familieundberufat