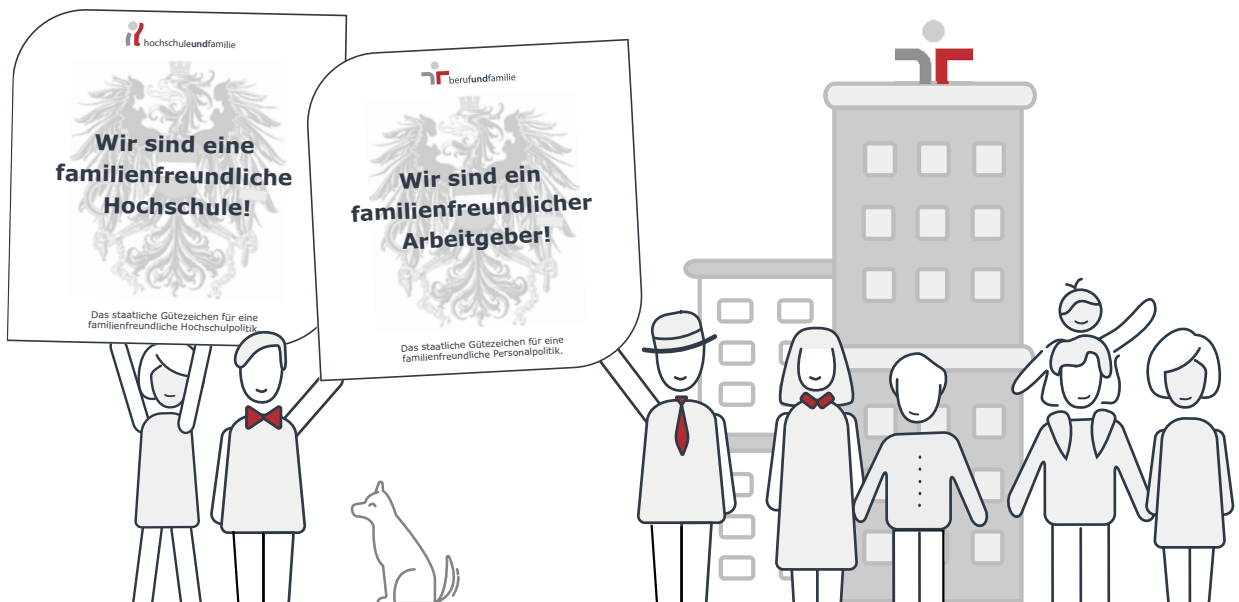
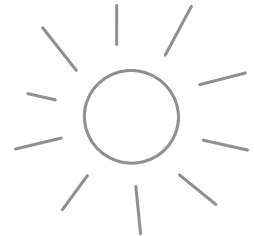
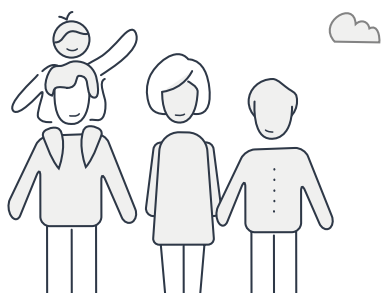


# FAMILIE & BERUF

# 2020







Im Laufe des vergangenen Jahres wurden sowohl Arbeitgeber, als auch Beschäftigte vor vielfach neue Herausforderungen gestellt. Die im Jahr 2020 mit dem Zertifikat *berufundfamilie* ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen haben in dieser anspruchsvollen Phase bewiesen, dass eine familienfreundliche Personalpolitik ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Betrieb darstellt. Es galt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Mit gemeinsam erarbeiteten und auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Maßnahmen haben zertifizierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen einen wesentlichen Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit geleistet. Home Office und mobiles Arbeiten sind während der Coronapandemie für viele zur täglichen Realität geworden.

Es freut mich daher sehr, dass es bereits Unternehmen gibt, die das Zusatzzertifikat „Mobiles Arbeiten“ im Rahmen der Zertifizierung *berufundfamilie* abgeschlossen haben. Sie haben ein Regelwerk zu relevanten organisatorischen, rechtlichen sowie kulturellen Aspekten geschaffen, um Rahmenbedingungen zu schaffen, die sich auf alle Beteiligten im Unternehmen bestmöglich auswirken.

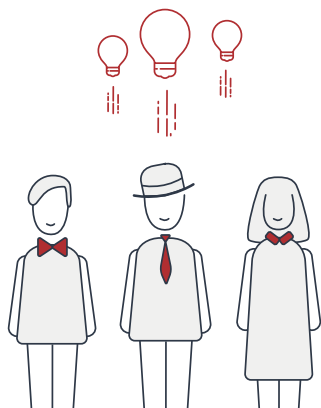
Ich bedanke mich bei allen ausgezeichneten Arbeitgebern und Hochschulen für ihr familienfreundliches Engagement und die motivierenden Best Practices.


Sie sind die Vorreiter für eine familienfreundliche Arbeitswelt!

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Susanne Raab'. The signature is fluid and cursive.

**MMag. Dr. Susanne Raab**

Bundesministerin für Frauen, Familie,  
Jugend und Integration



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

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

Ein außergewöhnliches Jahr liegt hinter uns, in dem wir alle bis an unsere Grenzen und darüber hinaus gefordert waren. Es freut uns, dass auch unter den besonderen Rahmenbedingungen von 2020 erneut 80 Unternehmen und Institutionen eine Zertifizierung der Familie & Beruf Management GmbH erfolgreich absolvieren konnten. Außerdem konnten wir bereits den 600. Partnerbetrieb in unserem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ begrüßen.

Das Jahr im Zeichen von Corona öffnete auch manch ungeahntes Fenster des Möglichen, neue Formen des Arbeitens wurden von einem Tag auf den anderen in der Praxis erprobt. Das Team von Familie & Beruf reagierte rasch auf die neuen Rahmenbedingungen. Als Antwort auf die Corona-Krise stellten wir innerhalb kürzester Zeit auf digitale Formen der Zusammenarbeit um und entwickelten den neuen Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“. Wir freuen uns nun insbesondere darauf, dass dieses neue Angebot im Sinne eines New Way of Work die Familienfreundlichkeit künftig noch mehr bereichern wird. Dem Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ ist auch eine Highlight-Story in diesem Jahrbuch gewidmet. Eine weitere beleuchtet die Aktivitäten unseres Netzwerks „Unternehmen für Familien“ im vergangenen Jahr und widmet sich dem neu entwickelten E-Learning-Tool „Mobiles Arbeiten/Home Office“, das im Dezember 2020 vorgestellt wurde und seitdem den Partnerinnen und Partnern des Netzwerks exklusiv und kostenlos zur Verfügung steht. Die dritte Highlight-Story bietet Einblicke, wie sich drei Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen den Herausforderungen im Zeichen von Corona gestellt haben.

Der Hauptteil dieses Jahrbuchs ist jedoch jenen Organisationen gewidmet, die ihre Zertifizierung das erste Mal oder erneut absolviert haben. Alle ausgezeichneten Unternehmen, Hochschulen und Universitäten präsentieren auf einer Seite ihre Motivation zum Thema Vereinbarkeit und einen Auszug der im Zuge der Zertifizierung entwickelten Maßnahmen. Familienfreundlichkeit lebt von praxisorientierten Beispielen, daher ist uns dieser Einblick in die konkreten Erfahrungen zertifizierter Organisationen besonders wichtig.

Schließlich geben wir in diesem Jahrbuch auch einen Rück- und Überblick, welche Themen und Aktivitäten uns bei Familie & Beruf im vergangenen Jahr begleiteten. Mit dem Transfer analoger Veranstaltungen und Schulungen in digitale Formate gelang es uns weitgehend, alle geplanten Meilensteine unseres Jahresfahrplans umzusetzen und zusätzlich neue richtungsweisende Projekte zu realisieren. Unsere Community ist in diesem Jahr sogar etwas näher zusammengewachsen: Digitale Formate machten es leichter, auch über größere Distanzen in regem Kontakt zu bleiben und sogar manch neue Partnerschaft zu schließen. Das freut uns nach diesem außerordentlichen Jahr ganz besonders.

Gemeinsam für ein familienfreundliches Österreich – nach diesem Prinzip haben wir auch 2020 viel erreicht. Was können wir für die Arbeitswelt nach der Krise mitnehmen? Was soll bleiben, was hat sich nicht bewährt? Die Beantwortung dieser Fragen wird uns in der kommenden Zeit intensiv beschäftigen.

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

***Ihr Team der***

**FAMILIE & BERUF**  
MANAGEMENT GMBH

<b>Intro</b>	<b>10</b>
Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren! .....	11
Statements.....	12
<b>Aktuelles</b>	<b>15</b>
Rückblick: 2020 – Digital Boost im Zeichen von Corona .....	16
<b>Highlight Storys</b>	<b>23</b>
HighLight Story – Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ .....	24
HighLight Story – Führen und mobiles Arbeiten in Corona-Zeiten .....	28
HighLight Story – „Unternehmen für Familien“ 2020: digitaler Partnertag mobiles Arbeiten.....	32
<b>Zertifikat berufundfamilie</b>	<b>37</b>
Kurzinformation.....	38
Familienfreundliche Arbeitgeber 2020: Zertifikatsverleihung .....	39
<b>Grundzertifikate</b>	<b>40</b>
ACP IT Solutions GmbH.....	40
ARAG SE, Direktion für Österreich .....	41
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen .....	42
C & C Abholgroßmärkte Gesellschaft m.b.H.....	43
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen .....	44
Europplast Kunststoffbehälterindustrie GmbH .....	45
Fisser Bergbahnen GmbH .....	46
Griffnerhaus GmbH .....	47
Handelsverband .....	48
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG .....	49
I. K. Hofmann GmbH .....	50
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H.....	51
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H. ....	52
KREMSENER BANK UND SPARKASSEN AG .....	53
Lebenshilfe Tirol gem. GmbH.....	54
Ludwig Boltzmann Gesellschaft .....	55
Mag. Walter Gusel SteuerberatungsgmbH .....	56
Mondi Frantschach GmbH.....	57
Octapharma PharmazeutikaProduktionsges.m.b.H.....	58
Pfizer Manufacturing Austria GmbH .....	59
Raiffeisen Bank International AG .....	60
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH .....	61
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G.....	62
TQSR Group GmbH .....	63

<b>Re-Zertifizierungen</b>	<b>64</b>
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG .....	64
Arbeitsmarktservice .....	65
ARBÖ NÖ.....	66
asma gmbh .....	67
Austria PUMA Dassler GmbH .....	68
BAWAG PSK.....	69
BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H. ....	70
Brau Union Österreich AG .....	71
Bundesrechenzentrum GmbH .....	72
BUWOG Group GmbH .....	73
Central European Gas Hub AG.....	74
Coca-Cola HBC Austria GmbH .....	75
Diözese Graz-Seckau.....	76
Flughafen Graz Betriebs GmbH.....	77
Fonatsch GmbH .....	78
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg.Gen.m.b.H. ....	79
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH .....	80
HYPO Oberösterreich .....	81
IKEA Austria GmbH .....	82
Institute of Science and Technology (IST) Austria .....	83
IT-Services der Sozialversicherung GmbH.....	84
JIPP.IT GmbH.....	85
Kapsch Group (KAG, KBC, KCO, KPS, KTC).....	86
Kellner & Kunz AG .....	87
MAM Babyartikel GmbH .....	88
Microsoft Österreich GmbH.....	89
NÖM AG .....	90
Oberbank AG .....	91
Österreichische Bundesforste AG.....	92
Österreichische Finanzmarktaufsicht.....	93
Österreichische Nationalbibliothek.....	94
Peek & Cloppenburg KG .....	95
Pfizer Corporation Austria GmbH.....	96
PRISMA solutions EDV-Dienstleistungen GmbH .....	97
Raiffeisen Landesbank Kärnten .....	98
Sanofi-Aventis GmbH.....	99
Scheuch GmbH .....	100
Silicon Austria Labs GmbH.....	101
SPAR Österreichische Warenhandels-AG (Zentrale Salzburg) .....	102
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz .....	103
Stift Klosterneuburg .....	104
Takeda .....	105

trafomodern Transformatorenges.m.b.H.....	106
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ) .....	107
VERITAS Verlags- und Handelsges.m.b.H. & Co. OG .....	108
Wiener Wohnen Kundenservice GmbH.....	109
Wirtschaftskammer Kärnten .....	110
Wirtschaftskammer Niederösterreich.....	111
<b>Zertifikat <i>hochschuleundfamilie</i></b>	<b>113</b>
Kurzinformation.....	115
<b>Re-Zertifizierungen</b>	<b>116</b>
Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung .....	116
Fachhochschule Vorarlberg GmbH .....	117
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH .....	118
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH .....	119
FH Technikum Wien .....	120
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik .....	121
Pädagogische Hochschule Burgenland .....	122
<b>Service</b>	<b>125</b>
Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen .....	126
Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit... ..	136
<b>Kontakt und Links</b>	<b>138</b>
<b>Impressum</b>	<b>138</b>







## Intro

## Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!

### Unternehmen

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

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

### Bewerberinnen und Bewerber

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

### Gemeinden

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



# Familienfreundliche Unternehmen in Zeiten von Corona

Momentaufnahmen aus einem außerordentlichen Jahr

## Wirtschaftskammer Kärnten

„Aufgrund der langanhaltenden Corona-Zeitspanne und den daraus entstehenden mangelnden physischen Kontakten war es enorm wichtig, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig online in Kontakt zu treten. Darum haben wir eine Serie erstellt, die die **verschiedensten Lebensbereiche** und aktuellen Unsicherheiten abgedeckt hat.“

## KREMSEER BANK UND SPARKASSEN AG

Das „Arbeiten von Zuhause“ stand schon längere Zeit auf unserer Agenda. Viele Fragen waren offen: Wer soll? Wer darf? Wer kann? Wie oft? Und dann kam die Krise und damit eine gewisse Notwendigkeit, auch außerhalb des Büros einsatzbereit und erreichbar zu sein.

Durch die **Zusammenarbeit** von vielen Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Bereichen konnten wir in unglaublich kurzer Zeit nahezu das ganze Team technisch für Home Office ausstatten.

## Sanofi-Aventis GmbH

Bei Sanofi Österreich wurde schon vor und unabhängig von der Corona-Krise ein sehr innovatives **Arbeitszeitmodell** eingeführt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann in der Zeit zwischen 6.00 Uhr früh und 22.00 Uhr abends frei wählen, wann und wo innerhalb Österreichs sie oder er arbeitet.

## Raiffeisen Bank International AG

Covid-19 hat mobiles Arbeiten zum zentralen Bestandteil unserer gelebten Kultur gemacht. Um dies auch nach der Pandemie sicherzustellen, wollen wir im Rahmen unserer New-World-of-Work-Strategie einen Fokus auf familien- und geschlechtergerechte Rahmenbedingungen für **mobiles Arbeiten** legen.

### JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H

Das Jahr **2020** war für uns der richtige Zeitpunkt, uns mit der Grundzertifizierung intensiv auseinanderzusetzen. Wir waren mit einer Reihe von **Herausforderungen** mit deutlichen Auswirkungen auf das Privat- und Berufsleben konfrontiert, die rasche Lösungen erforderten. Wir konnten eindrucksvoll unter Beweis stellen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch unter plötzlich ganz anderen Vorzeichen funktionieren kann und dass zum Schutz der **Gesundheit** flexible und individuelle Lösungen geschaffen werden können.

### IT-Services der Sozialversicherung GmbH

Die aktuelle Situation hat durch COVID-19 die Betreuungsfrage noch nachhaltiger in den Mittelpunkt gestellt. Mit der Erweiterung von Home Office-Möglichkeiten und der Ausrollung eines **Sabbatical**-Modells wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser dabei unterstützen, Familie und Beruf vereinbar zu machen.

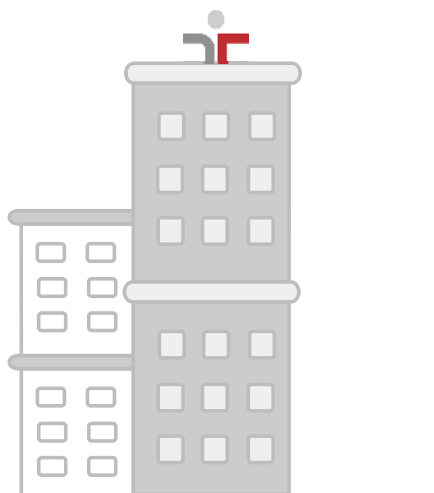
### Central European Gas Hub AG

Das **Pandemie-Jahr 2020** hat uns vor ungeahnte Herausforderungen gestellt: Völlig unerwartet war unser gesamtes Unternehmen über Monate hinweg im Home Office. Nie zuvor war es so wichtig, dass alle unsere **systemrelevanten Abläufe** von zu Hause aus gemacht werden konnten, in vielen Fällen parallel zu **Betreuungspflichten** unserer Beschäftigten. Da **Home Office** in den letzten Jahren bereits Teil unserer Unternehmenskultur war, haben wir diese Herausforderung sehr gut gemeistert.

### ARBÖ NÖ

Seit Beginn des Projekts hatten Maßnahmen wie die Optimierung der Dienstpläne sowie die interne wie externe Kommunikation eine große Bedeutung. Mit der **Corona-Herausforderung** ab März 2020 erlangten diese Themen zusätzliche Relevanz.







## Aktuelles

**Rückblick:**

# 2020 – Digital Boost im Zeichen von Corona

*Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zeiten der Pandemie bestmöglich zu unterstützen – das brachte im vergangenen Jahr einen enormen Digitalisierungsschub. Trotz der besonderen Herausforderungen konnten wieder zahlreiche Unternehmen ein Zertifikat abschließen und das Team von Familie & Beruf setzte sämtliche Meilensteine des Jahresprogramms und mehr um.*

**A**rbeiten im Kontext zu Vereinbarkeitsbedürfnissen – dieses Anliegen erreichte mit Covid-19 schlagartig eine völlig neue Dimension. Betriebe, die sich im Zuge der Zertifizierung *berufundfamilie* damit bereits beschäftigt hatten, konnten auf Erarbeitetes setzen und waren damit besser vorbereitet. Sich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinanderzusetzen war nun für alle Unternehmen so wichtig wie nie zuvor, zugleich stellte sich jedoch die Frage: Würden Betriebe in dieser besonders fordernden Zeit dafür auch Ressourcen aufwenden können?

## NEUE DIGITALE BASIS

Für Familie & Beruf war klar: Rasches Reagieren auf die neuen Herausforderungen und andere Wege des Arbeitens waren gefragt. Hierbei erwies es sich als enormer Vorteil, dass sich das Team von Familie & Beruf parallel zum thematischen Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten“ im Rahmen des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ bereits im 2. Halbjahr 2019 auch intern mit diesem Themenfeld beschäftigt hatte. So war es mit dem Beginn

110 österreichische Arbeitgeber wurden im Jänner 2020 für ihre Familienfreundlichkeit mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet.





## IM INTERVIEW:

Mag.<sup>a</sup> Yvonne Pirkner, Moderatorin, Agile Coach und Digital-Trainerin



### Das Corona-Jahr brachte einen enormen Schub für die digitale Zusammenarbeit und Video-Konferenzen. Wie schafft man den Einstieg am besten?

Zunächst geht es weniger um die Tools, sondern um den Mut, den Schritt ins Digitale zu wagen: Reinschnuppern, sich überraschen lassen und auf das Know-how der Gruppe vertrauen. Ich habe im letzten Jahr viele Workshops gehalten, meine Erfahrung war: Es gibt in jeder Gruppe eine digital affine Person, die Hilfsbereitschaft ist groß. Und dann geht es ums Üben, Üben, Üben.

### Es gibt sehr viele Tools. Welche sind hilfreich und wie setzt man sie ein?

Eine enorme Erleichterung sind kollaborative Tools und White Boards, wie z. B. Miro, bei denen mehrere Personen gleichzeitig Themen behandeln und Inhalte visualisieren können. Das schafft das Erlebnis, gemeinsam in einem virtuellen Raum zu arbeiten. Man sollte sich von der Idee verabschieden, einen Workshop 1:1 ins Digitale zu übertragen. Eine direkte Übersetzung vom Englischen ins Deutsche funktioniert nicht wirklich, ebenso folgt das digitale Arbeiten anderen Regeln als das analoge. Das beginnt bereits bei der Dauer: Ein Präsenz-Seminar von acht Stunden sollte als Online-Session kürzer sein und die Inhalte sollten anders aufbereitet werden. Auch Tools wie etwa Umfragen und eine abwechslungsreiche, interaktive Gestaltung sind wichtig. Nach 20 Minuten sinkt die Aufmerksamkeit. Daher ist es wichtig, die Art der Interaktion immer wieder zu verändern.

### Was ist der Vorteil von Miro? Warum sollte man sich mit diesem Tool beschäftigen?

Der große Vorteil von Miro ist: Alle sehen alles zur gleichen Zeit und die Arbeitsfläche ist unbegrenzt. Man arbeitet in einem riesen großen weißen Raum und nützt dabei bewährte Tools wie Post-Its, Bilder oder integrierte PowerPoint-Präsentationen. Miro eignet sich sehr gut für Abstimmungen und für ein kreatives Miteinander von Klein- bis Großgruppen. Äußerst nützlich sind auch die vielen Vorlagen. Es erfordert mehr Arbeit, eine Einheit vorzubereiten, allerdings sind alle Ergebnisse gleich dokumentiert, die Nachbereitung ist damit einfacher. Und ein Design kann immer wieder verwendet werden – es müssen keine Flipcharts neu geschrieben werden.

### Sie hielten im letzten Jahr einige Schulungen für Familie & Beruf. Wie haben Sie diese Digital-Workshops erlebt?

Es gab eine fantastische Offenheit, Hilfsbereitschaft und Wissbegierde bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Die Lernkurve war sehr hoch, man spürte: Alle ziehen am gleichen Strang, unabhängig von der digitalen Affinität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Schulungen waren damit auch ein befruchtender Impuls für die Community, die gegenseitige Unterstützung hat darüber hinaus zu neuen Kooperationen geführt.

der Corona-Pandemie möglich, praktisch von einem Tag auf den anderen ins Home Office zu wechseln, alle wesentlichen Prozesse waren online möglich.

Der nächste Schritt war, die Collaboration mit Web-Plattformen auf eine völlig neue Basis zu stellen und digitale Vermittlungsmodelle zu entwickeln. „Wir wollten rasch die Initiative ergreifen und haben sofort über ein Train-the-Trainer-Konzept mit den Auditorinnen und Auditoren, Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern sowie Gutachterinnen und Gutachtern die Arbeit mit Microsoft Teams und Zoom, später auch Miro, geübt“, erzählt Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin von Familie & Beruf.

Innerhalb kürzester Zeit wurden neue Konzepte entwickelt und analoge Workshops in digitale transformiert, was aufgrund völlig anderer Erfordernisse deutlich mehr als eine direkte Übertragung erforderte. Sehr gut angenommen wurden von der Community

Pressegespräch Juli 2020 mit Mag. Elisabeth Wenzl und Prof. Michael Bartz zum Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“.



zusätzliche Angebote, wie etwa eine regelmäßige digitale Mittagspause mit den Beraterinnen und Beratern der verschiedenen Zertifizierungen. Sie unterstützte einen unkomplizierten Online-Erfahrungsaustausch und den routinierten Einsatz der Video-Tools.

### MEINUNGSBILD ZU VEREINBARKEIT UND CORONA

Im Mai 2020 steuerte eine Umfrage durch Peter Hajek Public Opinion Strategies ein wichtiges Stimmungsbild zum Thema Vereinbarkeit in Zeiten von Corona bei. Die Erhebung zeigte, dass durch die Krise neue Anforderungen an das Miteinander im Unternehmen entstanden. „Das war für uns auch Impuls, im Rahmen der Zertifizierung den eigenen Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ zu entwickeln, der Unternehmen bei den

aktuellen Herausforderungen zum Thema Home Office, aber auch darüber hinaus unterstützt“, erklärt Wenzl. Das neue Angebot wurde bereits im ersten Jahr sehr gut angenommen, im Sinne der Digitalisierung und Flexibilisierung des Arbeitslebens wird es in den kommenden Jahren weiter an Relevanz gewinnen.

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

Der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ wurde in kürzester Zeit entwickelt und die Beraterinnen und Berater absolvierten innerhalb weniger Wochen drei virtuelle Seminar-Module, bestehend aus Recht, Organisation und Kultur. Am 1. Juli 2020 konnte der neue Schwerpunkt bereits im Zuge eines



## IM INTERVIEW:

So erlebte die neue Auditorin Mag.<sup>a</sup> Paola Mich das Jahr der Corona-Pandemie

### Sie starteten 2019 neu als lizenzierte Beraterin für *berufundfamilie* und haben 2020 ein komplett digitales Projekt realisiert. Wie kam es dazu?

Corona kam für mich zunächst wirklich ungünstig. Präsenztermine waren nicht möglich und ich hatte auch die Wahrnehmung, momentan haben die Unternehmen andere Sorgen. Familie & Beruf begann dann allerdings rasch mit einem Erfahrungsaustausch, gemeinsam wurde der Einsatz von Tools wie Zoom, Microsoft Teams und Miro geübt. Das war sehr hilfreich – so konnte ich ein Kundenprojekt gleich zur Gänze digital umsetzen.

### Was funktioniert mit digitalen Tools gut?

Wir haben im letzten Jahr gelernt, dass es nicht immer einen Termin vor Ort braucht, Video-Tools sparen für beide Seiten Zeiten und Wege ein. Sie sind sehr gut für organisatorische Themen, wie die Abstimmung einer Präsentation oder auch das gemeinsame Ausfüllen einer Teilnahmevereinbarung. Familie & Beruf organisierte auch eine eigene Schulung zu Feinheiten, wie dem Arbeiten mit Gruppen. Der unkomplizierte Online-Austausch hat auch das Miteinander mit Familie & Beruf im letzten Jahr sehr bereichert.

### Welche Herausforderungen haben Video-Konferenzen?

Während einer spricht, sind die anderen meist stumm geschaltet, damit ist es schwierig, die aktuelle Stimmung wahrzunehmen. Manchmal müssen Gespräche aufgrund von Bandbreiten-Problemen auch ohne Kamera geführt werden. Man spricht dann mit einem schwarzen Bildschirm, das ist besonders ungünstig, wenn man sich persönlich nicht kennt. Viele Feinheiten nimmt man auch nur im persönlichen Gespräch wahr.

### Was ist bei digitalen Formaten noch wichtig?

Ein digitaler Workshop ist ganz anders als ein Präsenz-Format mit dem Flipchart. Es ist online schon eine Herausforderung, interessante Inhalte rauszukitzeln, die Menschen im Blick zu haben und zugleich mit zu protokollieren. Auch der Smalltalk, das Zwischenmenschliche fehlen bei Video-Konferenzen. Gerade wo es um Gefühle geht und die Eindrücke der Menschen abgeholt werden sollen, sind Präsenzformate für mich sinnvoller. Wir brauchen es auch einfach, andere Menschen zu treffen und miteinander zu reden.

Pressegespräch mit Prof. Michael Bartz vom IMC Krems, Meinungsforscher Dr. Peter Hajek und Mag. Elisabeth Wenzl präsentiert werden. „Zum mobilen Arbeiten sind jede Menge Tipps zu finden. Unser Schwerpunkt geht darüber aber deutlich hinaus: Wir haben damit ein Programm entwickelt, wie mobiles Arbeiten konkret realisiert werden kann. In Zeiten von Home Office und Distance Learning zeigte sich umso deutlicher, dass klare Spielregeln und ausgereifte Konzepte nötig sind, damit die Vereinbarkeit längerfristig gelingt“, verdeutlicht Wenzl.

Im Sommer 2020 wurde darüber hinaus im Sinne einer internen Qualitätssicherung der Kriterienkatalog der Zertifizierung *berufundfamilie* überarbeitet. Das Herzstück des Prozesses wurde damit an aktuelle Standards im Personalmanagement und in einer modernen Arbeitswelt angepasst sowie thematisch vertieft.



Dr. Peter Hajek präsentiert beim Pressegespräch im Juli 2020 ein aktuelles Stimmungsbild zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Facts & Figures zu Familie & Beruf



### Zertifizierung *berufundfamilie*

Über **600 Unternehmen, Hochschulen und Gesundheitseinrichtungen** wurden bereits zertifiziert. Mehr als 433.000 Beschäftigte und 172.000 Studierende profitieren bisher von den familienfreundlichen Maßnahmen.

Seit Juli 2020 gibt es den **neuen Schwerpunkt: „Mobiles Arbeiten/Home Office“**. Darüber hinaus wurde der Kriterienkatalog aktualisiert und vertieft.

### Zertifizierung *familienfreundliche Gemeinde*

Über **560 Gemeinden** sind bereits zertifiziert. Das sind 26 % der österreichischen Kommunen. Es leben dort mehr als 2,7 Millionen Bürgerinnen und Bürger.

In **zehn Regionen** haben sich Gemeinden als **familienfreundliche region** zusammengeschlossen. 278 Kommunen nehmen bereits am UNICEF-Zusatzzertifikat teil.

### Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Unser Netzwerk zählt bereits **608 Partner**. 180 Maßnahmen und 318 Best Practices geben Einblick in die vielfältigen Möglichkeiten für familienfreundliche Unternehmen und Gemeinden.

Ein neues **E-Learning-Tool** unterstützt dabei, Home Office und mobiles Arbeiten zu realisieren.

Stichtag: 1.2.2021



Im neuen Katalog ist damit nun zum Beispiel klarer abgebildet, dass Vereinbarkeit nicht rein die Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege adressiert.

### BEST PRACTICES BEIM STAATSPREIS „FAMILIE & BERUF“

Wie können Unternehmen die besonderen Herausforderungen zur Vereinbarkeitsthematik vor dem Hintergrund einer Jahrhundert-Pandemie bewältigen? Der Staatspreis „Familie & Beruf“ holte dazu Best Practices mit einem Sonderpreis vor den Vorhang. In Kooperation mit der Plattform kununu wurden die besten Projekte zum Thema „Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“ gesucht. Nach einem digitalen Publikumsvoting erhielten A1 Telekom, Atos IT und BIPA diese Auszeichnung. Ein Live-Stream präsentierte am 19. Oktober 2020 alle Staats- und Sonderpreisträger.

Gemeindebund-Präsident Bgm. Mag. Alfred Riedl unterstrich anlässlich der Zertifikatsverleihung *familienfreundliche Gemeinde*: „Besonders hervorzuheben ist die erfolgreiche Bürgerbeteiligung auf dem Weg der Zertifizierung. So können alle Generationen an dem Prozess aktiv mitwirken.“

### DIGITALE EHRUNG FAMILIENFREUNDLICHER GEMEINDEN

Einen Monat darauf folgte bereits der nächste Meilenstein im Jahresfahrplan von Familie & Beruf, der in diesem außerordentlichen Jahr bis auf den Transfer zu digitalen Formaten wie geplant realisiert werden konnte. So fand auch die Zertifikatsverleihung familienfreundlicher Gemeinden und Regionen am 24. November 2020 erstmals als digitale Veranstaltung statt.

Es wurde 89 Gemeinden und drei Regionen als *familienfreundliche Gemeinde* bzw. *familienfreundliche Region* ausgezeichnet. 50 Gemeinden erhielten zudem das UNICEF-Zusatzzertifikat „Kinderfreundliche Gemeinde“.

### E-LEARNING „HOME OFFICE UND MOBILES ARBEITEN“

Das mobile Arbeiten stand schließlich auch im Fokus des letzten Highlights 2020: Exklusiv für die Partnerinnen und Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familie“ wurde ein E-Learning-Tool zu diesem Thema entwickelt. Als niederschwelliger Einstieg vermittelt es in 26 Lektionen Wichtiges zum Thema „Home Office und mobiles Arbeiten“. Beschäftigte mit einem einschlägigen Tätigkeitsbereich können ihr Wissen gezielt und eigenständig in allen relevanten Themenbereichen vertiefen. Ein digitaler Partnertag stellte das E-Learning am 3. Dezember 2020 der „Unternehmen für Familie“-Community vor.



Zertifikatsverleihung *familienfreundliche Gemeinde* November 2020: Moderator Werner Sejka, Christoph Jünger von UNICEF Österreich, Mag. Elisabeth Wenzl und Bgm. Mag. Alfred Riedl (Präsident Österreichischen Gemeindebund) (von links).

Ein sehr stimmungsvoller Abschluss dieses außerordentlichen Jahres war die interne Online-Adventjause. „2020, das in so vieler Hinsicht massive Veränderungen brachte, hat zugleich auch die Verbundenheit und die Zusammenarbeit der Community von Familie & Beruf gestärkt. Unser internes Team, Auditorinnen und Auditoren, Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter, Gutachterinnen und Gutachter sowie die zertifizierten Arbeitgeber, Hochschulen und Gemeinden haben gemeinsam weitere wichtige Schritte voran zu einem familienfreundlichen Österreich erreicht“, ist Elisabeth Wenzl überzeugt.



## IM INTERVIEW:

**Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Burgis, Leitung Human Resources und interne Kommunikation BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.**



### **BIPA wurde beim Staatspreis „Familie & Beruf“ 2020 mit dem Sonderpreis für „Employer Branding zu Vereinbarkeit in Corona-Zeiten“ ausgezeichnet. Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Maßnahmen, die Sie setzten?**

Unmittelbar ging es natürlich um das Thema Sicherheit: Welche Schutzmaßnahmen ergreifen wir, welche Regeln gilt es jetzt einzuhalten? Das war insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Filialen ein Riesen-Thema. Außerdem haben wir von Beginn an so viel wie möglich kommuniziert. Wir nutzten alle digitalen Kanäle, um mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kontakt zu bleiben. Wir haben viele Gesprächstermine organisiert, bis hin zu Calls der Geschäftsführung mit einzelnen Abteilungen oder Filialen. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Transparenz und Zusammenhalt, das war uns in dieser Situation daher sehr wichtig. Neben der Information sind auch das Warum und das Zwischenmenschliche sehr wesentlich. Ängste und Sorgen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir stets sehr ernst genommen.

### **Die Kommunikation hat sich durch Corona stark verändert – digitale Formen wurden wichtiger. Welche Plattformen nutzt BIPA?**

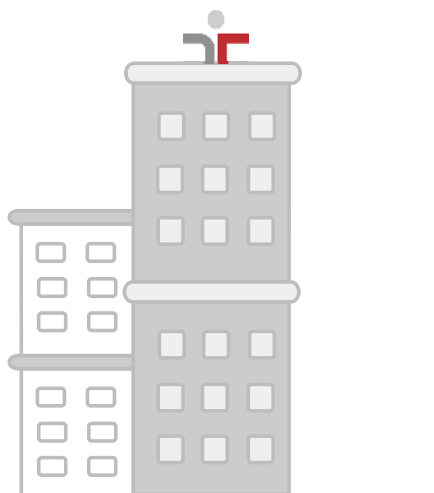
In den Filialen sind das Intranet und die Verkaufs-Mitteilungen auf den Filial-PCs wichtige Kanäle. Wir haben auch kurze Informations-Videos der Geschäftsführung produziert. Unsere Mitarbeiter-App wird von allen genutzt, sie ist seit gut zwei Jahren im Einsatz. In der Zentrale haben wir dann Mitte des Jahres MS Teams installiert – die Filialen werden heuer folgen. Wir freuen uns sehr auf diese neue Informationsdrehscheibe, jede Filiale wird dazu mit einem Tablet ausgestattet. MS Teams wird auch für Updates zu Produktneuheiten, für das Onboarding, für die Lehrlings-Trainings und andere Schulungen wichtig sein.

### **BIPA hat in diesem außerordentlichen Jahr zwei Umfragen zum Stimmungsbild in der Belegschaft durchgeführt. Was haben Sie erfahren?**

Die Resonanz war sehr gut. Bei der Befragung letzten Herbst, die erstmals online durchgeführt wurde, haben mehr als zwei Drittel der Beschäftigten teilgenommen. Wir haben wirklich gesehen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen Feedback geben. Die Gesamt-Zufriedenheit lag auf einer Skala von 1 bis 6 bei 1,8 und war damit in einem derart schwierigen Jahr sehr gut. Wir haben die Beschäftigten auch zu ihren größten Herausforderungen befragt. Hier lag die Doppelbelastung von Beruf und Kinderbetreuung eindeutig voran. Wir haben einen Frauenanteil von 98 %. Viele unserer Mitarbeiterinnen sind Mütter, für die es gerade im vergangenen Jahr eine Challenge war, alles unter einen Hut zu bringen. Wir versuchen hier, durch flexible Personaleinsatzpläne zu unterstützen, in der Zentrale auch durch Home Office bzw. flexible Arbeitszeiten.

### **Ein Grund für die Auszeichnung beim Staatspreis war auch das Karenzmanagement von BIPA. Wie ist das organisiert?**

Ein guter Wiedereinstieg nach der Karenz ist uns ein Anliegen, wir haben hierzu einen ganzheitlichen Prozess aufgesetzt. Ein wichtiger Teil ist hier das Rückkehrgespräch, 2020 haben wir das beibehalten, aber zum Teil telefonisch durchgeführt.





## Highlight Storys

# Eine solide Basis für das mobile Arbeiten der Zukunft

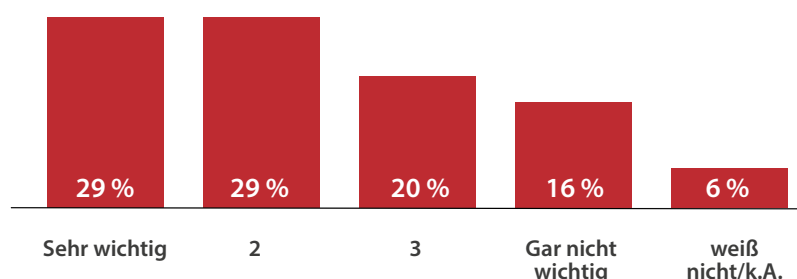
*Home Office und mobiles Arbeiten haben durch Corona einen enormen Auftrieb erlebt. Aktuelle Studien von Familie & Beruf zeigen zu diesem Thema und zu weiteren Anliegen rund um die Vereinbarkeit markante Befunde auf. Mit einem neuen Schwerpunkt im Rahmen der Zertifizierung bietet Familie & Beruf nun eine Begleitung bei der Umsetzung von mobilem Arbeiten/Home Office.*

**F**amilie & Beruf erhebt regelmäßig die wichtigsten Anliegen von Beschäftigten zu einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten liegt dabei konstant unter den Top-Themen. Bei einer Umfrage durch Peter Hajek Public Opinion Strategies beurteilten 61 % der befrag-

ten Personen flexible Arbeitszeiten als sehr wichtige Maßnahme für einen besseren Ausgleich zwischen Privat- und Berufsleben. Ebenso wichtig wurden punktuelle Betreuungsangebote durch den Arbeitgeber beurteilt, zum Beispiel in den Ferien oder in einer Akutsituation.

## Wie wichtig ist Telearbeit/Home Office/mobiles Arbeiten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?

Feldarbeit: Mai 2020



### Sign. Telearbeit/Home Office:

- Personen aus höherer Bildung
- Alleinerziehende
- Personen mit 1-2 Kindern
- Arbeitssuchende durch Corona

### Vergleich Herbst 2020:

- Sehr wichtig: **34%**
- 2: **35%**
- 3: **17%**
- Gar nicht wichtig: **10%**



### HOHE ZUFRIEDENHEIT MIT FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Ein interessanter Befund ist auch: Rund die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würde bei einem Jobwechsel auf einen Teil des Gehalts verzichten, um dafür mehr Zeit mit der Familie zu verbringen zu können oder mehr Freizeit zu haben. Der Familienfreundlichkeit am eigenen Arbeitsplatz gaben die Befragten im Durchschnitt die Note „Gut“: Sowohl die Work-Life-Balance als auch das Verständnis der bzw. des Vorgesetzten für das Thema Vereinbarkeit wurden von der Mehrzahl mit einem „Gut“ bewertet.

### DIGITALER KULTURWANDEL

Die Corona-Pandemie schaffte zu diesem Themenkomplex neue Rahmenbedingungen. Schlagartig wurde mobiles Arbeiten/Home Office in einem Ausmaß zur Realität, das zuvor kaum je-

mand für möglich gehalten hätte. „Corona stellte das Employer Branding auf eine besondere Probe und zeigte quasi durch ein Brennglas, wie das Miteinander in Unternehmen in Zeiten einer Krise funktioniert. Mit einer Umfrage im Mai 2020 wollten wir daher ein aktuelles Stimmungsbild unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Österreich erheben“, erläutert Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin von Familie & Beruf. Die Befragung von Peter Hajek Public Opinion Strategies zeigte: Mitten während der ersten Welle schätzten 70 % der Befragten das Verständnis seitens ihrer bzw. ihres Vorgesetzten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gut ein, in kleineren Unternehmen wurde dieses Kriterium dabei tendenziell besser bewertet.

Fast die Hälfte der österreichischen Beschäftigten arbeitete 2020 auch von zu Hause aus. Bereits bei der Befragung im Mai 2020 wünschten sich 56 %, dass Home Office und mobiles Arbeiten auch nach der Pandemie noch möglich sein sollen. Darüber hinaus zeigten sich 58 % der Befragten davon überzeugt, dass die Digitalisierung eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

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

### TEILNAHMEVEREINBARUNG *berufundfamilie*

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

### HANDLUNGSFELDER

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

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

### UMSETZUNG

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

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

### BEST PRACTICE

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

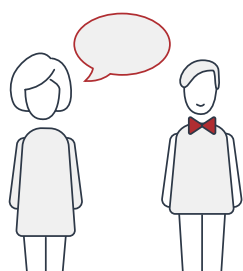


### WUNSCH NACH MOBILEM ARBEITEN/ HOME OFFICE WÄCHST

Der Ausbruch der Corona-Krise war auch ein Crash-Kurs in Sachen Online-Zusammenarbeit. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlernten innerhalb kürzester Zeit neue digitale Tools. 42 % der Beschäftigten gaben bereits im Mai 2020 an, dass sich ihre digitalen Kenntnisse während des Lockdowns verbessert hatten. Viele lernten Videokonferenzen als effektive Dialogform schätzen und möchten dies in Zukunft nicht mehr missen. Auch

für die Unternehmen sind Home Office und mobiles Arbeiten mit Vorteilen verbunden: Viele kostenaufwendige Dienstreisen sind nicht mehr nötig, Flexibilität auf beiden Seiten nützt letztlich allen und kann die Effizienz fördern.

Covid-19 führte zu einem digitalen Feldtest enormen Ausmaßes, der neues Potenzial, aber auch Grenzen aufzeigte. Für viele Berufe ist mobiles Arbeiten/Home Office in regulären Zeiten jedoch nicht praktikabel. Denn konzentriertes Arbeiten ist zu Hause nicht immer möglich, der Küchentisch ist kein vollwertiger Ar-



### IM INTERVIEW:

**Dr. Peter Hajek, Peter Hajek Public Opinion Strategies,  
zu den aktuellen Studien zur Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf**



#### **Bereits im Mai 2020 – also noch während der 1. Welle - gaben 42 % der Befragten an, dass sich ihre digitalen Kenntnisse im Berufsalltag in der Corona-Krise verbessert haben. Das ist doch ein erstaunlicher Wert, oder?**

Wenn wir Menschen in einer Lebenssituation zu etwas „gezwungen“ sind, können wir uns extrem gut anpassen. In diesem Fall bauten unsere digitalen Kenntnisse nicht auf Null auf, sondern auf einer soliden digitalen Basis. Die Frage ist: Was wird in Zukunft bleiben? Es ist z. B. davon auszugehen, dass Meetings nun deutlich häufiger digital durchgeführt werden, insbesondere wenn es eine große räumliche Distanz zu überwinden gilt.

#### **Home Office wurde als wichtigste Veränderung des Berufsalltags durch die Corona-Krise gesehen. Was wird Ihrer Einschätzung nach die künftige Entwicklung zu diesem Thema bringen?**

Wir dürfen nicht außer Acht lassen, dass wir Menschen sehr soziale Wesen sind. Der klassische Büroalltag ist daher für uns extrem wichtig. Zudem gibt es eine große Anzahl an Jobs, die einfach an Örtlichkeiten gebunden sind. Dazu zählen Medizin, Bau, Industrie, Produktion, Gewerbe, körpernahe Dienstleistungen, Einsatzkräfte etc. Kreative Berufe leben darüber hinaus vom gemeinsamen Entwickeln oder dem „Zuruf“ im Büro. Das Home Office trifft daher nicht für alle zu und wird eine Puffer-Funktion einnehmen: Wenn es gilt, Pflegeleistungen innerhalb der Familie zu erbringen oder wenn man eine Auszeit vom Büro braucht, dann wird das Home Office eine Rolle spielen.

#### **Insgesamt ist die Zufriedenheit mit den familienfreundlichen Angeboten im eigenen Unternehmen in Österreich sehr hoch: 75 % sind zufrieden – das bedeutet gegenüber 2014 einen Zuwachs um 21 Prozentpunkte. Wie beurteilen Sie diese Zunahme?**

Ich würde hier nicht den Tag vor dem Abend loben. Ganz grundsätzlich werden die österreichischen Unternehmen als familienfreundlich gelobt. Die Pandemie hat hier die Wahrnehmung positiv beeinflusst. Warten wir die Zeit danach ab.

#### **Beschäftigte bewerteten das Verständnis seitens des Arbeitgebers bzw. der Führungskraft als wichtigsten Faktor zum Thema Vereinbarkeit. Im Vergleich zu 2014 hat dieses Kriterium weiter zugenommen. Worauf führen Sie das zurück?**

Grundsätzlich sind die Werte sehr stabil, was auch schon eine positive Erkenntnis ist. Im sozialpartnerschaftlich geprägten Österreich, saugt man als Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer quasi mit der Muttermilch auf, dass diese Beziehung, die breite Teile unseres Lebens bestimmt, ein permanentes Geben und Nehmen ist. In der Pandemie hat sich diese österreichische Tradition bewährt, sowohl im klassischen Berufsalltag als auch bei den Lohnverhandlungen im Herbst oder beim neuen Gesetz zum Home Office – auch wenn es noch Verbesserungspotenzial gibt.

beitsplatz und für viele Aufgaben sowie für produktives Arbeiten auf lange Sicht braucht es mehr als ein virtuelles Miteinander. Überall dort, wo gemeinsam Neues entwickelt oder kreative Lösungen gesucht werden, aber auch bei längeren Arbeitssessions geht es ohne physisches Zusammensein nicht wirklich. Wer fast ohne Pause von einem Zoom-Call in den nächsten wechselt, der schätzt wieder das gemeinsame Arbeiten im Büro.

### DIGITALISIERUNG UNTERSTÜTZT VEREINBARKEIT

Die Erfahrungen, die während der Corona-Pandemie gewonnen wurden, eröffnen dennoch neue Möglichkeiten. Im Zuge einer weiteren Umfrage unter Partnerinnen und Partnern des Netzwerks „Unternehmen für Familie“ zeigten sich 79 % überzeugt, dass die Digitalisierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen kann. Darüber hinaus beurteilten 80 % der Befragten mobiles Arbeiten und Home Office als wichtig bzw. sehr wichtig für die Vereinbarkeit. „Man muss dabei berücksichtigen, dass die Partnerbetriebe unseres Netzwerks sicher zu den besonders aufgeschlossenen Arbeitgebern zählen. Die Umfragen belegten dennoch eindeutig, dass der Trend zu mobilem Arbeiten und Home Office durch Corona jedenfalls einen wichtigen Schub erhalten hat. Die Studienergebnisse gaben uns damit den Impuls, einen eigenen Schwerpunkt zu entwickeln“, erläutert Wenzl.

### ZERTIFIZIERTES PROGRAMM „MOBILES ARBEITEN/HOME OFFICE“

Das neue Angebot „Mobiles Arbeiten/Home Office“ wurde Mitte des Jahres 2020 entwickelt und kann jetzt im Rahmen des regulären

Prozesses von *berufundfamilie* als Zusatzzertifikat absolviert werden. Unter einem ganzheitlichen Blickwinkel, der die drei Faktoren Organisation, Recht und Kultur abdeckt, entwickeln Unternehmen auf diese Weise eine verlässliche Basis für mobiles Arbeiten und Home Office. Das Programm gibt dabei konkrete Unterstützung bei zentralen Fragen, wie etwa: Welche organisatorischen Voraussetzungen braucht es für Home Office und mobiles Arbeiten? Wie kann eine Betriebsvereinbarung ausgearbeitet werden? Welche Spielregeln sollen vereinbart werden? Wie soll sich die Unternehmenskultur weiterentwickeln?

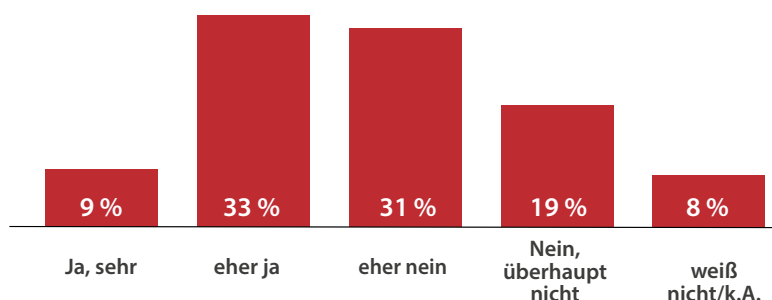
### LEARNINGS FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

„Themen wie die Erreichbarkeit oder die Balance zwischen Privat- und Berufsleben erhielten durch die Pandemie eine besondere Relevanz. Unternehmen waren in dieser Situation besonders gefordert, damit die Vereinbarkeit nicht in Schieflage geriet“, unterstreicht Wenzl. Der neue Schwerpunkt ist für Unternehmen nicht nur in der aktuellen Situation, sondern in Zukunft noch mehr eine wichtige Unterstützung. Home Office und mobiles Arbeiten werden ein wichtiges Anliegen bleiben. „Der Weg aus der Krise wird kein Weg zurück sein.“

Im Zuge der Pandemie wurden wichtige Innovationen angestoßen und neue digitale Qualifikationen entwickelt. In Zukunft werden wir vielfach hybrides Arbeiten sehen, das digitale Möglichkeiten und analoge Begegnungen verbindet“, verdeutlicht Wenzl. Der Schwerpunkt im Zertifizierungsprozess unterstützt Unternehmen somit dabei, von den Learnings aus dem Jahr 2020 auch künftig in der neuen Welt des Arbeitens zu profitieren. Eine eigene Kampagne wird das neue Zertifikat im Jahr 2021 besonders bewerben.

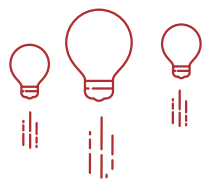
## Konnten Sie in der Corona-Krise Ihre digitalen Kenntnisse im Berufsalltag verbessern?

Feldarbeit: Mai 2020



#### Verbesserungen gab es eher für:

- Unter-35-Jährige
- Führungskräfte
- Personen mit Kindern im Haushalt



# So gelingt Führen auf Distanz

*Covid-19 hat das Arbeitsleben von heute auf morgen auf den Kopf gestellt, zusätzlich sorgt die lange Dauer der Krise für Herausforderungen. In Unternehmen, die bereits günstige Rahmenbedingungen für familienfreundliches und mobiles Arbeiten etabliert hatten, haben sich diese auch in solch schwierigen Zeiten als stabiles Gerüst für die erfolgreiche Bewältigung von Führungsaufgaben erwiesen.*

Videokonferenzen, Remote Working, Home Office – seit dem Jahr 2020 sind das für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich mehr als bloße Schlagworte. Aus dem Trend zu mehr Flexibilität in der Arbeitswelt wurde mit dem Ausbruch der Corona-Krise unversehens Alltag.

Dabei zeigte sich: Wer sich als Firma schon vorher mit den dazu nötigen organisatorischen Aspekten, rechtlichen Grundlagen und betriebskulturellen Faktoren auseinandergesetzt hatte, hat jetzt die Nase vorn. Denn mit dem pandemiebedingten Übermaß an mobilem Arbeiten/Home Office umzugehen, ist für kein Unternehmen eine Kleinigkeit. Vor allem Führungskräfte sind jetzt gefordert, weiterhin die Zusammenarbeit, Aufgabenverteilung und Informationsflüsse in ihren Teams aufrechtzuerhalten. Wie erlebt man diese Situation in *berufundfamilie*-zertifizierten Unternehmen, die sich auch auf den Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ im Rahmen der Zertifizierung *berufundfamilie* stützen können?

### GUTE VORAUSSETZUNGEN SCHAFFEN

„Die Koordination größerer Teams ist für Führungskräfte grundsätzlich eine komplexe Aufgabe“, sagt Anna Samek, MA, HR Business Partner & Organizational Development Managerin bei Coca-Cola HBC Österreich. „Diese wurde durch die Pandemie zweifellos um eine Facette reicher.“ Sah die entsprechende Betriebsvereinbarung vor der Corona-Pandemie lediglich bis

zu viermal im Monat eine Home Office-Möglichkeit vor, saß auf einmal – abgesehen von Produktion, Logistik und Außendienst – das Gros der Belegschaft auf unbestimmte Zeit mit dem Firmenlaptop in den eigenen vier Wänden. Doch auch wenn die Beschäftigten ihr Equipment vom Bildschirm über die Tastatur bis zum



*In Krisenzeiten braucht es eine gute Kommunikation und Führungskräfte, die ihren Teams einerseits vertrauen, ihnen aber auch die geeigneten Voraussetzungen bieten, um unter veränderten Rahmenbedingungen erfolgreich und motiviert arbeiten zu können.*

**Anna Samek, MA, HR Business Partner & Organizational Development Managerin, Coca-Cola HBC Österreich**



Bürostuhl mitnehmen durften, sei das für manche nicht einfach. „Nicht jeder hat genug Platz zu Hause“, berichtet Samek. „Unser Gleitzeitmodell unterstützt zwar eine flexible Zeiteinteilung, löst jedoch nicht das grundlegende Problem der Doppelbelastung durch Kinderbetreuung und Home-Schooling. Auch für unsere internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es schwer, denn sie sind isoliert von ihren Familien im Herkunftsland und haben weniger Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen.“ Die Geschäftsführung achte jedoch sehr auf das Wohlbefinden der Belegschaft und versuche, auf Probleme zu reagieren. Etwa mit Employee-Assistance-Programmen, Home Office- oder virtuellen AfterWork-Challenges.

daran, dass Home Office und Video-Calls nichts Neues für uns sind, aber auch an den Bemühungen um gute Kommunikation“, so Samek.

Die Geschäftsführung nutzt sämtliche verfügbaren digitalen Kanäle, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah über Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten. Führungskräfte stehen in gegenseitigem Austausch und haben ihre Meeting-Routinen schnell an die aktuellen Bedürfnisse ihrer Teams angepasst. Bei der Verwendung von Videokonferenz-Tools sei die Gruppengröße entscheidend, aber auch der Zeitfaktor. „Oft ist es besser, Gruppen zu teilen oder virtuelle Trainings in mehreren

### ALLE KOMMUNIKATIONSKANÄLE OPTIMAL NUTZEN

Wer möchte, kann bei Coca-Cola HBC Österreich allerdings auch ins Büro gehen – unter strengen Hygienevorkehrungen und mit einer strikten Einteilung, um die räumlichen Abstände zu gewährleisten. Es gibt eine Aufteilung in zwei Teams, die jeweils an bestimmten Tagen arbeiten können. Das meiste geschieht jedoch auf Distanz. „Dass das wunderbar funktioniert, liegt sicherlich



### Wie Führungskräfte ihre Belegschaft bei mobilem Arbeiten/Home Office stärken können

- **EQUIPMENT:** Sicherstellung, dass sämtliche nötigen Arbeitsgeräte und Tools verfügbar sind.
- **EINGEHEN AUF DIE PERSÖNLICHE SITUATION:** Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit mobilem Arbeiten/Home Office und digitalen Tools vertraut oder ist die Umstellung sehr groß? In diesem Fall helfen Online-Tutorials, -Workshops und -Seminare.
- **HÄUFIGE UPDATES:** Erfolgreiche Information, gemeinsame Zielsetzungen, Aufgabenverteilung und Austausch virtuell, ist Regelmäßigkeit wesentlich.
- **VERTRAUEN:** Handlungsfreiheit und Selbstorganisation, etwa bei der Arbeitszeit, stärken die Motivation.
- **GUT GEPLANTE VIRTUELLE MEETINGS:** Zeit, Gruppengröße, Kamerafunktion und Pausen sind wichtige Faktoren.
- **EIGENE KOMMUNIKATIONSFORMATE** zur Belebung des Teamgeists und Kompensation des Tratsches bei der Kaffeemaschine, z. B. kurze virtuelle AfterWork-Meetings, die auch Raum für Persönliches bieten, initiieren.
- **REGELMÄSSIGE EVALUIERUNG**, ob die getroffenen Maßnahmen funktionieren oder ob es Verbesserungen braucht.

## FÜHREN UND MOBILES ARBEITERN IN CORONA-ZEITEN

kleinen Blöcken zu machen statt gleich in voller Länge“, erklärt Samek. Auch Break-out-Rooms und Pausen zwischen den Calls seien hilfreich. Nicht zuletzt gehen Teamleiterinnen und -leiter mit gutem Beispiel voran und schalten in Sitzungen die Kamera ein. „Für das Verbundenheitsgefühl macht es einen großen Unterschied, ob die Teilnehmenden einander sehen oder nicht.“

Im Vorjahr konzentrierten sich die Mitarbeiterbefragungen zudem naturgemäß auf die coronabedingte Arbeitssituation. „Die regelmäßige Standortbestimmung ist wichtig, um allen die besten Rahmenbedingungen bieten zu können.“

### RUNDUM-UNTERSTÜTZUNG FÜR TEAMS

Ähnlich verhält es sich bei der Kapsch Group. Auch hier gibt es Schichtteams vor Ort, aber sehr viel mehr Home Office als zuvor. „Wir haben sofort darauf geachtet, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alles zur Verfügung haben, was sie brauchen“, sagt Doris Kruschitz-Bestepe, MBA, MA, MAS, Executive Expert Human Resources. „Unser Erfolgsrezept in dieser Situation ist die multifaktorielle Unterstützung.“ Dabei komme dem Unternehmen sein Wertekatalog zugute, der von jeher auf das Stärken des Zusammenhalts fokussiert ist.

„Wir sehen uns als große Unternehmensfamilie und die Corona-Krise führt uns vor Augen, dass dieses Miteinander wirklich belastbar ist“, unterstreicht Kruschitz-Bestepe. „Vom ersten Lockdown an dominierte bei uns quer durch alle betrieblichen Ebenen das Motto ‚Wir lassen einander nicht hängen.‘“ Das reicht von aufmunternden Videos des Vorstands über Führungskräfte, die zu Beginn der Krise Bürostühle und Bildschirme in ihre Kombis packten, um sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit weniger guten Transportkapazitäten nach Hause zu bringen, bis zu gratis Corona-Tests für die Belegschaft plus der Möglichkeit, auch Familienangehörige zu testen.



*Wir haben gelernt, dass Verbindlichkeit und Verantwortung selbst in einer Krisensituation gelebt werden können und dass man auch über Virtualität Wertschätzung ausdrücken kann.*

Doris Kruschitz-Bestepe, MBA, MA, MAS, Executive Expert Human Resources, Kapsch Group



„Wir haben schon länger eine Home Office-Richtlinie und diese Arbeitsweise wurde auch vor der Pandemie in Anspruch genommen. Trotzdem ist uns klar, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Normalfall kein Büro daheim haben“, erklärt Kruschitz-Bestepe. „Das Wort Home Office finde ich darum eigentlich unpassend. Der Begriff Work from Home trifft es meiner Meinung nach besser, denn er drückt die Anerkennung dieser Tatsache aus und einhergehend damit die Unterstützungsbereitschaft des Unternehmens.“

### DAS WICHTIGSTE LEARNING: ES FUNKTIONIERT

Ebenso seien virtuelle Tools und Meetings in einem international operierenden Unternehmen im Grunde etwas Bekanntes, betont die HR-Managerin. „Wir haben aber alles auf die neuen Gegebenheiten zugeschnitten. Zusätzlich haben sich die einzelnen Führungskräfte eigene Formate ausgedacht, um die Kommunikation in ihren Teams zu fördern, zum Beispiel ein virtuelles Morgentreffen, genannt „Daily“, oder eine virtuelle AfterWork-Plauderei.“ Als Familienbeauftragte des Unternehmens war Kruschitz-Bestepe besonders die schwierige Situation vieler Eltern in den Lockdowns bewusst. Für diese stellte sie praktische Linklisten mit Kinder-Webseiten zusammen, die sie regelmäßig aktualisiert. „Das hilft, die Kleinen zu beschäftigen.“

Nach dem ersten Lockdown nahm Kapsch bei einer Befragung der FH Wien zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Information und Kommunikation durch die Führungskräfte teil. „Dabei haben wir hervorragend abgeschnitten, das hat mich riesig gefreut.“ Für Kruschitz-Bestepe ist das eine Bestätigung, dass Verbindlichkeit und Verantwortung auch in

Der neue Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ unterstützt Unternehmen dabei, neue Arbeitsformen auf Basis eines ganzheitlichen Konzepts einzuführen.

Krisensituationen gelebt werden können. „Wir haben neue Skills entwickelt, können noch besser mit Virtualität umgehen und wissen, dass wir einander vertrauen können. Übrigens auch, dass es einen gewissen Knigge braucht: sprich, man zieht sich auch beim Work at Home ordentlich an.“

### KLARHEIT DURCH SCHRIFTLICHE VEREINBARUNG

Wie sich ein kleines Unternehmen durch die Corona-Krise manövriert schildert Mag. Walter Gusel, Chef einer Grazer Steuerberatungskanzlei mit sieben Mitarbeiterinnen. Home Office ist auch hier nichts Unbekanntes und wurde schon vor der Pandemie von Einzelnen genutzt. „Jetzt ist das Ausmaß allerdings aus der Balance geraten“, erzählt Gusel. Zusammen mit seiner Office-Managerin und einer Buchhalterin hält er im Büro die Stellung – jeder in einem eigenen Raum.

Der Rest der Belegschaft arbeitet seit dem ersten Lockdown von zu Hause aus. „Wir brauchen jetzt weniger Kaffee“, schmunzelt der Chef, der die Situation nicht einfach findet, seinen Humor aber trotzdem nicht verloren hat. „Was uns sehr hilft, ist die Betriebsvereinbarung, die wir im Rahmen des Schwerpunkts „Mobiles Arbeiten/Home Office“ im Spätsommer gemacht haben.“ Dieser ist ein zusätzlicher Teil des Zertifikats *berufundfamilie*. Zuvor habe es in puncto mobiles Arbeiten/Home Office nur mündliche Absprachen gegeben. „Aber das Ganze schwarz auf weiß zu haben, schafft viel mehr Klarheit“, berichtet Gusel.

Wertvoll sei auch der Prozess der Erarbeitung gewesen: „Wir haben uns alle zusammengesetzt und jede Mitarbeiterin konnte sich einbringen, um wirklich auf unseren Betrieb zugeschnittene Lösungen zu finden.“ Dazu komme die Expertise des Auditors, das habe zu einem optimalen Fahrplan geführt. „Ich kann das jeder

Firma, die Wert auf die Unternehmenskultur legt, nur empfehlen“, unterstreicht Gusel.

### EIN QUÄNTCHEN IMPROVISATIONSVERMÖGEN

Wichtig sei allerdings, dass die Belegschaft beim vermehrten mobilen Arbeiten/Home Office mitzieht. „Nicht alle sind für neue Technologien offen“, hat Gusel gemerkt. Teilweise habe er durchaus Überzeugungsarbeit leisten müssen. Ein Vorteil für die Kanzlei ist, dass jedes Schriftstück digitalisiert vorliegt. Absprachen erfolgen nun über ein digitales Kommunikationstool, Videokonferenzen hat man noch keine gebraucht.

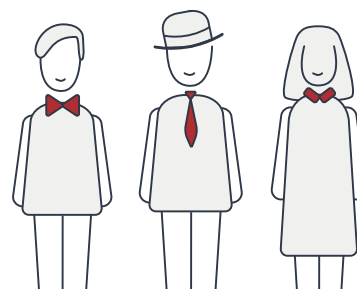
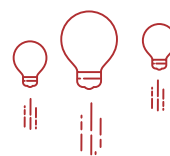
„Meine Mitarbeiterinnen kommen alle ein, zwei Wochen unter Einhaltung der Hygieneauflagen ins Büro, um Unterlagen zu holen und Dinge zu besprechen.“ Die Aufgabenverteilung funktioniert gut. Schwieriger sei es, die Einschränkungen bei den Kundenkontakten auszugleichen. „Unsere Klientinnen und Klienten brauchen uns gerade jetzt sehr. Wir möchten ihnen das Gefühl geben, dass alles ohne Nachteile für sie weiterläuft.“ Auch im Notfall ist dank Rufumleitungen immer jemand erreichbar. „Vor der Pandemie war so etwas unkompliziert, aber jetzt ist es doch ein beträchtlicher organisatorischer Aufwand, damit das nahtlos klappt.“ Alles in allem brauche man viel Lernbereitschaft und oft auch Improvisationsvermögen.

Ein bislang ungelöstes Problem ist das Einstellen von neuem Personal. „Hier stellt sich die Frage der Einschulung und des Einarbeitens.“ Heftig vermisst man in der Kanzlei den monatlichen Stammtisch in einem Lokal. „Der zwischenmenschliche Kontakt ist das Fundament für den Teamgeist und lässt sich durch virtuelle Tools auf Dauer schwer ersetzen“, meint der Steuerberater. „Aber ich bin sicher, dass wir die Krise durchtauchen werden.“



*Mit zu viel Home Office umzugehen ist nicht leicht, aber die Tatsache, dass wir schon vorher digitale Tools und Hilfsmittel etabliert hatten und im letzten Jahr auch noch eine schriftliche Richtlinie erarbeitet haben, hilft uns in der Krise sehr.*

**Mag. Walter Gusel, Geschäftsführer  
der Gusel Steuerberatung**



# Motivation und Unterstützung – gerade jetzt!

*Im herausfordernden Jahr 2020 entwickelte die Initiative „Unternehmen für Familien“ neue Online-Formate, um ihre Netzwerkpartner auch im digitalen Raum zu stärken. Fortan bieten digitale Partnertage und Vernetzungstreffen geballtes Expertenwissen und einen nach wie vor spannenden Erfahrungsaustausch. Zudem wurde ein neues E-Learning-Tool präsentiert, das Arbeitgebern einen strukturierten Weg und umfangreiche Informationen hin zu mobilem Arbeiten/Home Office bietet.*

**D**as Netzwerk „Unternehmen für Familien“ wächst: Mehr als 600 Mitglieder hat es bis dato. Die Aufnahme des 600. Partnerunternehmens, der Firma Videbis, feierte man kurz vor Weihnachten. Das ist ein gutes Zeichen für die Familienfreundlichkeit in Österreichs Arbeitswelt. Denn die Unternehmen, Institutionen und Gemeinden, die sich hier vereinen, engagieren sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei profitieren sie im Netzwerk von vielfältigen digitalen Angeboten, Workshops und Vernetzungstreffen. Mit der Präsentation ihrer Maßnahmen auf der Webseite des Netzwerks setzen sie zudem ein Zeichen, haben Vorbildwirkung und bieten nicht zuletzt wertvolle Anregungen. Bereits auf 318 solcher Best Practices konnten Interessierte mit Ende 2020 zugreifen.

## **AUSTAUSCH IM EXPERTENKREIS**

Natürlich sollten die Wissens- und Informationsvermittlung und das Netzwerken auch in Zeiten von Corona nicht ins Stocken geraten. Im Gegenteil: Gegenseitige Motivation und Unterstützung sind zurzeit wichtiger denn je. Man hat daher neue Formate entwickelt, die im digitalen Raum gut funktionieren, und die Themen in den Mittelpunkt gerückt, die jetzt allen unter den Nägeln brennen. Diese werden fortan im Rahmen von digitalen Partnertagen, online Expert Circles und Schulungen diskutiert.

Während sich der erste digitale Partnertag mit den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasste (siehe Seite 24), drehte sich beim zweiten am 4. Dezember alles um mobiles Arbeiten und Home Office. Was braucht es, um dies optimal im Unternehmen zu integrieren? Was ist wichtig bei einer Home Office-Vereinbarung?

Im Rahmen einer Online-Gesprächsrunde teilten Expertinnen und Experten aus dem HR-Bereich, zertifizierten Betrieben mit entsprechender Schwerpunktsetzung sowie die Rechtsexpertin Dr.<sup>in</sup> Anna Mertinz Know-how, Erfahrungen und Tipps. Bei den Teilnehmenden kam das sehr gut an.

Laut anschließender Umfrage würden 100 % von ihnen die Veranstaltung weiterempfehlen; 70 % gaben an, dass ihnen das Online-Event sehr gut gefallen hat. Die Formate werden 2021 fortgesetzt – zum Beispiel um die rechtlichen Rahmenbedingungen rund um die Themen mobiles Arbeiten/Home Office noch einge-





## Mobiles Arbeiten/Home Office & Recht: Was ist zu beachten?

Tipps von Arbeitsrechtsexpertin Dr.<sup>in</sup> Anna Mertinz

### SCHRIFTLICHE VEREINBARUNG:

Ob als Betriebsvereinbarung oder in Form einer Richtlinie – ein schriftliches Regelwerk schafft Klarheit und verhindert, dass plötzlich alle möglichen ungeklärten Fragen auftauchen. Die Regeln sollten von der gesamten Belegschaft akzeptiert werden.

### EINBEZIEHEN DES KOLLEKTIVVERTRAGS:

Überprüfen, ob der für das Unternehmen geltende Kollektivvertrag Regelungen zu mobilem Arbeiten/Home Office enthält, und gegebenenfalls aufnehmen der betreffenden Punkte in das Unternehmensregelwerk.

### FREIWILLIGKEIT:

Mobiles Arbeiten/Home Office kann man weder anordnen noch fordern, sondern ist immer Vereinbarungssache zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Argumentationsgrundlage für eine Einigung könnten arbeitsrechtliche Grundprinzipien wie die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden oder umgekehrt die Treuepflicht der Arbeitnehmenden sein.

### ARBEITSZEIT:

Auch Beschäftigte im mobilen Arbeiten/Home Office unterliegen dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz. Es ist die Pflicht des Unternehmens, darauf zu achten, dass beispielsweise Arbeitszeithöchstgrenzen nicht überschritten werden oder eine normalerweise tagsüber ausgeübte Tätigkeit nicht in Nachtarbeit übergeht.

### DATENSCHUTZ:

Rechtskonformer Umgang mit Daten gilt auch bei mobilem Arbeiten/Home Office. Dazu bedarf es einerseits technischer Maßnahmen, aber auch entsprechender Schulungen und Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Klärung der Frage, ob man Firmengeräte auch privat nutzen darf, fällt ebenfalls in diesen Themenkomplex.

hender zu beleuchten oder die wichtige Rolle von familienfreundlichem Employer Branding in der Krise zu erörtern.

### KNOW-HOW ZU MOBILEM ARBEITEN/HOME OFFICE PER E-LEARNING

Darüber hinaus wurde ein neues E-Learning-Tool zu mobilem Arbeiten/Home Office vorgestellt, das allen Netzwerkpartnern seitdem exklusiv und kostenlos zur Verfügung steht. Es bietet einen guten Überblick darüber, was Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Führungskräfte, aber auch Beschäftigte bei der Umsetzung von mobilem Arbeiten/ Home Office berücksichtigen sollten.

In 26 Lektionen stehen umfangreiche Informationen bereit. Die einzelnen Lektionen kann man nicht nur lesen, sondern auch hören und sind auf sämtlichen Endgeräten wie iPad, PC oder Smartphone abrufbar. Sie beinhalten neben den einzelnen Lerneinheiten auch Quizzes zur Überprüfung des eigenen Wissensstands sowie weiterführende Links und Umsetzungs-Tipps zu Themen wie technischer Ausstattung, Infrastruktur, Haftungsfragen oder Erreichbarkeit.

Eine weitere Neuheit seit Jahresbeginn ist die „Online Stunde“: ein dreiteiliges virtuelles Lernevent für Netzwerkpartner, das sich jeweils ausgewählten Themen widmet und beispielsweise den Umgang mit dem neuen E-Learning-Tool darlegt.

### VEREINBARUNG ZU MOBILEM ARBEITEN/ HOME OFFICE

Der Expert Circle im Dezember 2020 widmete sich dem Thema der Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Home Office: Mag. Michael Hintenaus, Personalchef der HYPO Oberösterreich, schilderte das Vorgehen der Bank: „Um unsere Betriebsvereinbarung optimal an unser Unternehmen anzupassen, hat eine eigens eingerichtete betriebsinterne Arbeitsgruppe die Eckpfeiler definiert sowie fixe Evaluierungsschleifen festgelegt.“

Der Wichtigkeit einer solchen Maßnahme war man sich bei der HYPO Oberösterreich schon vor Corona bewusst, doch wie bei vielen Unternehmen hat auch dort erst die Pandemie dieser Arbeitsform einen Schub versetzt. „Home Office ist gekommen, um zu bleiben“, so Hintenaus. Die HYPO Oberösterreich ist seit 2007 mit dem staatlichen Gütezeichen als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und die Home Office-Betriebsvereinbarung ist das Ergebnis einer sehr raschen, umfassenden und systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema, die zwischen September und Dezember 2020 unter externer Begleitung von *berufundfamilie*-Auditor Mag. (FH) Peter Rieder abgewickelt wurde.

### KLARE SPIELREGELN

Die genannte Arbeitsgruppe hat Sandra Brunhofer, HR-Managerin bei der HYPO Oberösterreich, geleitet, seit 1. November 2020 ist die Home Office-Betriebsvereinbarung dort in Kraft. „Der Vorteil ist, dass es nun klare Spielregeln gibt, denn wir haben uns wirklich Punkt für Punkt mit sämtlichen möglichen Szenarien auseinandergesetzt“, nimmt Brunhofer Bezug auf die von Mag. Michael Hintenaus angesprochenen Eckpfeiler. „Zum Beispiel war uns als Bank der Themenkomplex Datenschutz, Vertraulichkeit und Geheimhaltung enorm wichtig. Hierfür haben wir strenge Vorgaben formuliert.“

#### Folgen Sie uns online!



Website Familie & Beruf Management GmbH  
[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

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

Website „Unternehmen für Familien“  
[www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)



”

*Home Office ist gekommen,  
um zu bleiben.*

**Mag. Michael Hintenaus, Personalchef  
bei der HYPO Oberösterreich**

“

Außerdem galt es neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen eine Fülle an Details durchzudenken, etwa zu Arbeitsmitteln, Erreichbarkeit, Anwesenheit bei Vor-Ort-Meetings und Seminaren sowie nicht zuletzt zu der anderen Art der Führung, die Arbeit im Home Office erfordert. „Im Prinzip müsse man dafür sorgen, dass die gesamte Tätigkeitspalette des betrieblichen Umfelds auch im Home Office reibungslos funktioniert, sich aber auch mit hinzukommenden Fragen beschäftigen: Wie sieht ein geeigneter Home Office-Arbeitsplatz aus? Wie wird die Arbeitsaufzeichnung gehandhabt? Wie gehen wir mit Überstunden um?“

Recht schnell einigte man sich darauf, dass die Home Office-Betriebsvereinbarung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten soll, allerdings in Übereinstimmung mit den Führungskräften. „Diese haben Gestaltungsspielraum und somit ein relativ großes Mitspracherecht“, erklärt Brunhofer. „Darüber hinaus war die Unternehmenskultur ein wesentlicher Faktor. Wie erhält man trotz Home Office einen guten Teamzusammenhalt?“ Nach der Corona-Pandemie, die natürlich etwas andere Vorzeichen setzt, werden die zeitlichen Home Office-Möglichkeiten bei der HYPO Oberösterreich auf maximal 50 % der Arbeitszeit und höchstens zwei Tage pro Woche festgelegt sein.

### UMFASSENDE KOMMUNIKATION UND EVALUIERUNG

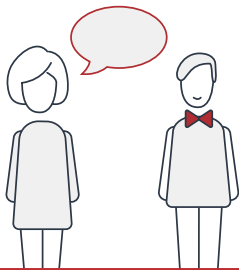
„Ich glaube, wir haben nichts übersehen“, schmunzelt die HR-Managerin. Damit sei der Prozess aber noch lange nicht zu Ende gewesen. Man habe eigene Webinare entwickelt – eines für die Führungskräfte, eines für die Beschäftigten –, um die Betriebsvereinbarung ausführlich zu kommunizieren. Nach der verpflicht-

tenden Teilnahme aller 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es virtuelle Austauschrunden, um sämtliche verbleibende Fragen zu klären.

Die am häufigsten auftauchenden Punkte wurden zusätzlich in Form von FAQs im Intranet veröffentlicht. „Wir haben uns auch um eine klare, verständliche Sprache und Nachvollziehbarkeit bemüht und die vielen positiven Rückmeldungen haben uns darin bestätigt, dass uns das gelungen ist“, sagt Brunhofer

zufrieden. „Es ist etwas ganz Wesentliches, dass das gesamte Haus diesbezüglich stets auf demselben Wissensstand ist.“ Und ebenso, dass Evaluierungen fix eingeplant sind. „Im Herbst werden wir erstmals erheben, wie es in der Praxis läuft und ob man vielleicht noch an der einen oder anderen Schraube drehen muss.“

All das sei von vornherein Teil des Konzepts. „Es war eine intensive Arbeit, aber sie hat sich gelohnt“, so Brunhofer abschließend.



### IM INTERVIEW:

**Mag. (FH) Peter Rieder, Unternehmensberater  
und Auditor berufundfamilie**



#### **Warum hat sich die Initiative „Unternehmen für Familien“ entschlossen, für ihre Netzwerkpartnerpartner ein E-Learning-Tool zu mobilem Arbeiten/ Home Office anzubieten?**

Die Corona-Pandemie hat sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von heute auf morgen ins mobile Arbeiten/Home Office beordert. Das hat in Unternehmen eine Vielzahl praktischer Fragen aufgeworfen, vor allem in solchen, die vorher diesbezüglich eher zögerlich waren. Die Verunsicherung und der Informationsbedarf waren jedenfalls groß.

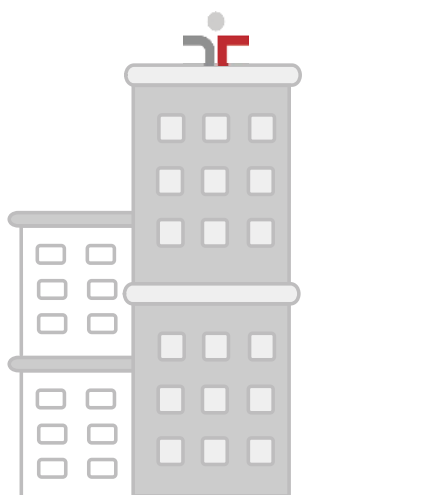
Darüber hinaus wird es beim Thema mobiles Arbeiten/Home Office wohl kein Zurück mehr geben: Laut einer Umfrage unter den Netzwerkpartnern von „Unternehmen für Familien“ möchten 56 % der Beschäftigten es auch nach der Krise beibehalten. Unternehmen tun also gut daran, sich umfassend zu informieren und sich zu überlegen, wie sie das in Zukunft gestalten wollen. Das E-Learning-Tool haben wir entwickelt, um Partner des Netzwerks dabei zu unterstützen. Der Grundgedanke ist, dass es einer gründlichen Auseinandersetzung damit bedarf, um das strukturiert abwickeln zu können.

#### **Sie haben dieses Tool maßgeblich mitentworfen – welche Ihrer Erfahrungen als Auditor sind dabei eingeflossen? Welche Themen sind hier wichtig und warum?**

Die wesentlichen Fragen zu mobilem Arbeiten/Home Office kreisen um drei Eckpunkte: Recht, Organisation und Kultur. Bei Schulungen und Beratungen haben wir immer wieder bemerkt, wie stark die rechtliche Perspektive Führungskräfte beschäftigt: Was kann ich? Was darf ich? Das ist ja nicht immer so eindeutig. Ebenso wichtig für das Gelingen ist aber auch die Organisation. Welche Regeln der Zusammenarbeit, welche Prozesse, welche Kommunikationsthemen spielen eine Rolle? Wie möchte ich die technische Ausstattung und Infrastruktur handhaben, mit Haftungsfragen oder Erreichbarkeitszeiten umgehen? Und auf keinen Fall zu vernachlässigen ist die kulturelle Seite.

#### **Warum ist eine gute Home Office-Betriebskultur entscheidend?**

Vor der Pandemie war der häufigste Hemmfaktor für mobiles Arbeiten/Home Office eine rein auf Präsenz ausgelegte Unternehmenskultur. Das hat Corona radikal gekippt. Es ist daher sinnvoll, gerade diesen Aspekt sehr genau zu betrachten. Also welche Kompetenzen brauchen die Beschäftigten, welche die Führungskräfte? Welche Aktivitäten können das für eine Home Office-Kultur unerlässliche Commitment und Vertrauen unterstützen? Wie formuliert man Vorgaben klar genug? Auch Transparenz ist ein essenzieller Faktor. Eine gute Home Office-Kultur ist schlichtweg die Basis für eine gelungene Umsetzung.





**Zertifikat**  
*berufundfamilie*

## KURZINFORMATION

### *Gewinnen durch mehr Familienfreundlichkeit*

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

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

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

### *Individuelle Lösungen für jedes Unternehmen*

Einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen **ab 5 Beschäftigten**, erfasst das Zertifikat *berufundfamilie* den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In definierten Handlungsfeldern wird das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für das jeweilige Unternehmen entwickelt - SOLL-Zustand.

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

### *Familienfreundlichkeit wird gefördert*

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

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

## Familienfreundliche Arbeitgeber 2020: Zertifikatsverleihung

Familienfreundlichkeit ist weiter am Vormarsch! Das familienfreundliche Engagement von 80 österreichischen Unternehmen und Hochschulen steht am Dienstag, 4. März 2021 im Zentrum. An diesem Tag findet die feierliche Zertifikatsverleihung „Familienfreundliche Arbeitgeber 2020“ digital statt.

Die ausgezeichneten Arbeitgeber haben erfolgreich am Zertifizierungsprozess *berufundfamilie* bzw. *hochschuleundfamilie* teilgenommen. Weiters gibt es Unternehmen, die dabei den Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten“ 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.



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz  
**Telefon:** +43 (0)316 46 03 0  
**E-Mail:** sued@acp.at  
**Website:** www.acp.at  
**Kontakt:** Sandra Koller

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 129  
**Frauen:** 24  
**Männer:** 105  
**Teilzeitkräfte:** 17  
**Studierende:** 3



### MOTIVATION

#### Vielfalt als Stärke

Die Menschen, die in unserem Unternehmen arbeiten, sind uns wichtig. Aus diesem Grund möchten wir wissen, wie es ihnen geht, was sie bewegt und was sie sich wünschen. Das ist für uns eine zentrale **Motivation!** Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Umfeld, in dem sowohl neue **Talente** als auch erfahrene **Profis** selbständig arbeiten, Ideen einbringen und sich voll entfalten können. Es ist uns wichtig, unsere Beschäftigten mit individuellen **Entwicklungsmöglichkeiten** und einer guten **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf zu unterstützen.

### BEST PRACTICE

#### Miteinander gestalten

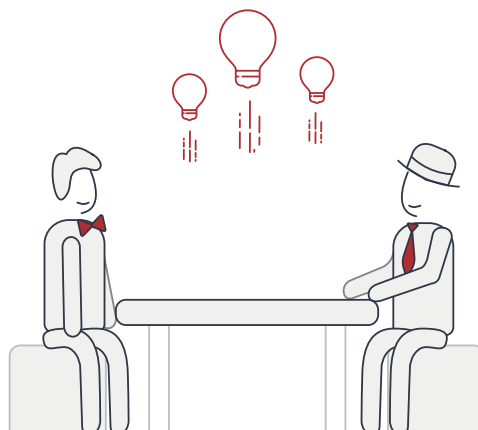
Wir leben in einer sehr schnelllebigen Zeit, müssen immer mehr arbeiten, sind gerade in der IT immer mehr gefordert. Zugleich sind die Familie und die Freizeit für unsere Beschäftigten ein

wichtiges Anliegen. Als moderner Arbeitgeber sind wir hier gefordert, attraktive Möglichkeiten anzubieten. Über „**Flexible Working**“ ist es uns gelungen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein variables **Arbeitszeitmodell** anzubieten, das eine ideale Work-Life-Balance ermöglicht.

Durch „Flexible Working“ können die Beschäftigten „**Everytime und Everywhere**“ arbeiten. Wir als Arbeitgeber stellen dafür Equipment, flexible Homeworking-Möglichkeiten und auch das dementsprechende gegenseitige Vertrauen zur Verfügung.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gleitzeit mit fixer Kernzeit
- Home Office
- Überprüfung 4-Tage-Woche





## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Favoritenstraße 36, 1040 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 531 02 17 51
<b>E-Mail:</b>	info@arag.at
<b>Website:</b>	www.arag.at
<b>Kontakt:</b>	Heidi Gassner

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	126
<b>Frauen:</b>	81
<b>Männer:</b>	45
<b>Teilzeitkräfte:</b>	36



 [www.instagram.com/arag\\_austria](https://www.instagram.com/arag_austria)

 [www.linkedin.com/company/arag-se-direktion-fuer-oesterreich](https://www.linkedin.com/company/arag-se-direktion-fuer-oesterreich)

### MOTIVATION

#### Maßnahmen weiter verbessern

Als **Familienunternehmen** ist für uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von besonders hohem Stellenwert. Das positive Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den angebotenen Möglichkeiten im Jahr 2020 hat uns dazu angespornt, an der Zertifizierung teilzunehmen. Mit *berufundfamilie* wollen wir neue **Schritte** in eine familienfreundliche **Zukunft** setzen.

Wir haben durch die Zertifizierung wertvolle Anregungen für die Zukunft erhalten, auf dieser Basis wollen wir die bereits bestehenden Maßnahmen weiter verbessern und unseren Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern noch näher bringen. Die Teilnah-

me am Zertifizierungsprozess wurde in unseren Teams sehr positiv aufgenommen. Durch die Umsetzung der Maßnahmen erwarten wir einen wertvollen Beitrag zur Steigerung der **Mitarbeiter-Zufriedenheit**.

### BEST PRACTICE

#### Flexibles Home Office fördert die Motivation

Während der kurzfristig notwendigen Umstellung auf Home Office im Jahre 2020 haben unsere Beschäftigten unter Beweis gestellt, dass wir auch in einer außergewöhnlichen Situation zu **100 %** für unsere Kundinnen und Kunden da sein können. Für die Zukunft soll eine einheitliche **Home Office-Regelung** den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr **Flexibilität** bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben.

Wir haben gesehen, dass gerade für Eltern mit Kindern die gegenseitige **Rücksichtnahme** von unschätzbarem Wert ist. Wir sind stolz, hier viele **individuelle Lösungen** gefunden zu haben.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verbesserte, übersichtliche Informationen zu Angeboten und Maßnahmen
- Schulung der Führungskräfte für einheitlichen, professionellen Umgang mit den Vereinbarkeitsanliegen der Beschäftigten
- Home Office-Regelung

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Schiffamtsgasse 1 - 3, 1020 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)21110 - 0
<b>E-Mail:</b>	info@bev.gv.at
<b>Website:</b>	www.bev.gv.at
<b>Kontakt:</b>	sabine.sachs@bev.gv.at

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.094</b>
<b>Frauen:</b>	<b>309</b>
<b>Männer:</b>	<b>785</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>90</b>



### MOTIVATION

#### Technische Berufsbilder als Perspektive für Frauen

Das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV) betreibt insgesamt 57 Dienststellen in ganz Österreich. Wir sind eine mit modernen Managementmethoden geführte öffentliche Institution und sehen unsere Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter als unser größtes Kapital.

In diesem Sinne wollen wir auf Basis eines klaren Commitments von oberster Stelle den Anteil an weiblichen Bediensteten in **verantwortungsvoller Tätigkeit** in einem vorwiegend technischen Beruf steigern und die Entwicklungsmöglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darlegen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe, um die Rahmenbedingungen für Home Office festzulegen
- Ergänzung der Mitarbeiter-Gespräche um die Thematik Familie und Beruf
- Unterstützungsangebote bei der Pflege von Angehörigen

### BEST PRACTICE

#### Günstige Arbeitszeiten

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BEV besteht ein äußerst attraktives Arbeitszeit-Modell. Es wurde ursprünglich aus den besonderen Anforderungen des vermessungstechnischen Außendienstes, insbesondere in den Sommermonaten, entwickelt und ermöglicht eine flexible Gleitzeit. Durch eine geringe Blockzeit, ein flexibles **Zeit-Ansparvolumen** und eine unbürokratische Abrufbarkeit des Zeitguthabens stärkt dieses Gleitzeitmodell die Möglichkeit, sowohl den familiären als auch den beruflichen Interessen gerecht zu werden. Ziel ist es, das Modell weiter zu forcieren und nach Möglichkeit auszubauen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt in Einklang bringen zu können.



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2236 60 03 60 6
<b>E-Mail:</b>	office@agm.at
<b>Website:</b>	www.agm.at
<b>Kontakt:</b>	Mag.a Nina Goisser

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>504</b>
<b>Frauen:</b>	<b>203</b>
<b>Männer:</b>	<b>301</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>80</b>



### MOTIVATION

#### Wertschätzende Maßnahmen für Familien

Die Zertifizierung *berufundfamilie* soll zunächst innerhalb des Unternehmens das Bewusstsein für die bestehenden familienfreundlichen Maßnahmen stärken. Darüber hinaus sollen die Vorteile einer familienbewussten Unternehmenskultur und **Verbesserungspotentiale** aufgezeigt werden.

Den C & C Abholgroßmärkten (AGM) ist es ein Anliegen, am Arbeitsmarkt als attraktiver und fairer Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, um qualitative Beschäftigte auch in Zukunft halten

und gewinnen zu können. Der **strukturierte Zertifizierungsprozess** unterstützt die kontinuierliche und konsequente Umsetzung der vereinbarten Ziele.

### BEST PRACTICE

#### Ausgeglichene Balance zwischen Familie und Beruf

Ein zentrales Vorhaben ist ganz klar die **interne Kommunikation** der Zertifizierung *berufundfamilie* sowie des Themas der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Im Speziellen sollen sowohl bereits bestehende als auch zukünftige familienfreundliche Maßnahmen strukturiert an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden, sodass von den Angeboten bestmöglich profitiert werden kann.

Des Weiteren möchten wir nachhaltig ein **Bewusstsein** für das Thema Beruf und Familie schaffen und langfristig **in allen Bereichen**, Ebenen sowie Prozessen im Unternehmen spürbar machen. Diese und alle weiteren Vorhaben im Rahmen der Zertifizierung *berufundfamilie* sollen unsere Beschäftigten dauerhaft bei einer stabilen **Work-Life-Balance** unterstützen und AGM im Rahmen des **Recruitings** als familienfreundlichen Arbeitgeber positionieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Kommunikation der Zertifizierung *berufundfamilie* sowie des Themas Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben
- Familienfreundliche Unternehmenskultur
- Strukturierung des Karenzmanagements

# Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Dinghoferstraße, 4/4, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 78 42 78  
**E-Mail:** b.ditachmair@ditachmair.at  
**Website:** www.ditachmair.at  
**Kontakt:** Frau Kristina Tanackovic

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 20  
**Frauen:** 15  
**Männer:** 5  
**Teilzeitkräfte:** 9



 [www.facebook.com/Ditachmair-Partner-Beratungsunternehmen-449571518483992](https://www.facebook.com/Ditachmair-Partner-Beratungsunternehmen-449571518483992)

## MOTIVATION

### Vertrauen und Verständnis

Uns ist es sehr wichtig, dass unsere Beschäftigten Familie und Beruf optimal leben und vereinbaren können. Wir sind überzeugt: Gute **Beziehungen** zwischen der Führungskraft und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter sind der **Motor des Erfolges**. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit viel Engagement und Motivation – die Kinder dürfen gerade in diesen besonderen Zeiten nicht das Nachsehen haben.

Mütter und Väter mit betreuungspflichtigen Kindern zu Hause erhielten eine besondere Anweisung: Die Hälfte der **Arbeitszeit** soll in Zeiten des Lockdowns für die **Kinder** aufgewendet werden, um die Betreuung und Unterstützung bestmöglich zu gewährleisten.

Dieses entgegengebrachte **Vertrauen** macht in dieser besonderen Zeit einiges leichter. Mit diesem Verständnis fühlen sich alle gut aufgehoben und verstanden. So mancher arbeitet entspannt im Home Office effizienter als im Büro, die **Leistungen** und das **Engagement** sind aus der positiven Emotion heraus gewachsen. Egal wie fordernd oder kompliziert eine Aufgabe erscheinen mag: Wir sind ein gestärktes Team, welches miteinander durch dick und dünn geht.

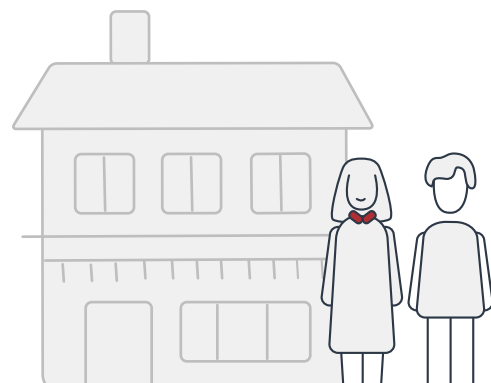
## BEST PRACTICE

### Familie und Beruf gut vereinbart leben

Das Thema Corona und Home Office stellte uns zu Beginn vor einige Herausforderungen. Allerdings haben wir das Glück, dass unsere Führungskraft ein Herz für Familien hat.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gemeinsame Arbeitszeitgestaltung
- Mobiles Arbeiten – Home Office
- Vereinbarkeit Familie und Beruf – Führungskräfte



# Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Schmelz 83, 9772 Dellach im Drautal
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4714 82 28
<b>E-Mail:</b>	verkauf@europlast.at
<b>Website:</b>	www.europlast.at
<b>Kontakt:</b>	DI Dr. Arthur Primus

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	120
<b>Frauen:</b>	13
<b>Männer:</b>	107
<b>Teilzeitkräfte:</b>	8



- [www.facebook.com/Europlast.Austria](https://www.facebook.com/Europlast.Austria)
- [www.linkedin.com/company/europlast-kunststoffbehälterindustrie-gmbh](https://www.linkedin.com/company/europlast-kunststoffbehälterindustrie-gmbh)

### MOTIVATION

#### Wertebasierte Zusammenarbeit

Mit der Zertifizierung ging es uns zunächst darum, unsere seit Jahren gelebte **Philosophie** extern verifizieren zu lassen. Darüber hinaus wollten wir Input bekommen, wo wir uns weiter verbessern können (**Fremdbild**).

Die Region Oberkärnten, in der wir arbeiten, ist sehr ländlich. Zusammenhalt und Familie sind ein historisch gewachsener Wert der meisten Beschäftigten. Die Menschen entwickeln hier eine starke Bindung zum Arbeitgeber und wir haben uns bewusst Gedanken gemacht, wie sich „Familie“ im Unternehmen manifestieren kann. Darüber hinaus beschäftigen wir bereits Men-

schen aus sieben **Nationen**. Diese Vielfalt und die Tatsache, dass Menschen ihren Lebensmittelpunkt zu uns verlagern, bedingen, dass wir **mehr als ein Arbeitgeber** sind.

### BEST PRACTICE

#### Eigene Firmenwohnungen als Landing-Area

Seit Ende 2020 bieten wir Beschäftigten **Firmenwohnungen** in einem eigens dafür gekauften Wohnhaus direkt neben dem Firmenstandort an. Wir müssen aufgrund der lokalen demografischen Entwicklung Menschen eine Möglichkeit bieten, zu uns zu kommen und sich hier eine **Zukunft aufzubauen**. Die Firmenwohnungen dienen als Landing-Area, damit man sich bei der Ankunft nicht mit der Frage beschäftigen muss, wo und wie wohne ich?

Aktuell haben je zwei Beschäftigte aus Spanien und Italien die vier Wohnungen in Nutzung, sie leben und arbeiten in einer Gemeinschaft bei uns.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Gefördertes Mittagsmenü und mögliche Ersatzleistung in Form von Gutscheinen
- Geförderte Kinderbetreuung in der Gemeinde auch in Randzeiten
- Kostenloses Firmen-Elektroauto für Fahrgemeinschaft von Beschäftigten mit weiter täglicher Anreise zum Firmenstandort



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Seilbahnstraße 44, 6533 Fiss
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5476 63 96
<b>E-Mail:</b>	office@bergbahnen-fiss.at
<b>Website:</b>	www.serfaus-fiss-ladis.at
<b>Kontakt:</b>	Simon Schwendinger

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	370
<b>Frauen:</b>	110
<b>Männer:</b>	240
<b>Teilzeitkräfte:</b>	20



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

### MOTIVATION

#### Arbeiten in einer familienfreundlichen Urlaubsregion

Die Bergbahnen Fiss-Ladis in Tirol sind ein Teil der Familiendestination Serfaus-Fiss-Ladis. Wir wollen unseren Gästen das **beste Familienangebot** und ein unvergessliches Urlaubserlebnis in den Alpen bieten. Diese Zielsetzung kann nur erreicht werden, wenn auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Gefühl **erleben und spüren**. Daher ist es für uns sehr wichtig, unseren Slogan „WE ARE FAMILY“ nach innen und nach außen zu leben. Ebenso steht in unserem **Mission Statement** das Thema Familie im Vordergrund. Mit der Zertifizierung *berufundfamilie* wollen wir den nächsten Schritt in unserem Unternehmen setzen, um uns weiter als familienfreundlicher Arbeitgeber zu etablieren.

### BEST PRACTICE

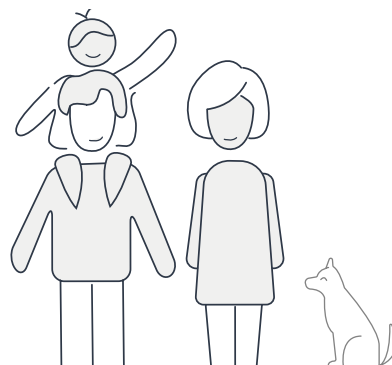
#### Kickoff-Event mit aktuellen Informationen

Mit einem jährlichen Kickoff-Infotag wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen perfekten Saisonstart ermöglichen. Es ist eine Motivationsveranstaltung mit aktuellen Informationen, die auch das große Ganze vermitteln. Das Thema **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf wird in die Agenda aufgenommen.

Dieser Infotag als Auftakt für die Saison wird zukünftig gemeinsam mit Führungskräften und Beschäftigten gestaltet sowie organisiert. Damit möchten wir die **Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** noch besser in dieses Event integrieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Neugestaltung des jährlichen Kickoff-Infotages für Beschäftigte
- Familientag
- Augenmerk auf die Lehrlingsausbildung (Fachspezifika, Persönlichkeitsentwicklung, Sensibilisierung für Familie und Beruf)



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Gewerbestrasse 3, 9112 Griffen
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4233 223 72 11
<b>E-Mail:</b>	info@griffner.com
<b>Website:</b>	www.griffner.com
<b>Kontakt:</b>	Frau Daniela Maierhofer

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	111
<b>Frauen:</b>	16
<b>Männer:</b>	95
<b>Teilzeitkräfte:</b>	7



-  [www.facebook.com/griffnerhaus](https://www.facebook.com/griffnerhaus)
-  [www.instagram.com/griffner\\_haus](https://www.instagram.com/griffner_haus)
-  [www.linkedin.com/company/18902755](https://www.linkedin.com/company/18902755)

### MOTIVATION

#### Einzigartig – wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„Einzigartig. Wie du.“ – die GRIFFNER-Philosophie gilt nicht nur für unsere Kundinnen und Kunden, sondern im Speziellen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens. Wir stellen die Menschen in den Mittelpunkt und sind bestrebt, für jede Einzelne und jeden Einzelnen Lösungen zu finden sowie **Arbeitsbedingungen** zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben nicht nur ermöglichen, sondern auch forcieren.

Natürlich ist es uns wichtig, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen zu begeistern und zu gewinnen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Informationsblatt mit allen familienfreundlichen Maßnahmen
- Ermöglichung der Beschäftigung während Karenz oder Pensionierung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben
- Nominierung von zwei Ansprechpartnern für den Bereich „Pflege/Familie und Beruf“ – interne Information zum Thema

Das Engagement muss auch sichtbar sein. Mithilfe der Zertifizierung *berufundfamilie* können wir unsere **Werte** nun nach außen tragen. Dazu werden wir sie laufend evaluieren und weiterentwickeln. Denn als wichtiger **Arbeitgeber in der Region** ist es in unserer Verantwortung vorzuleben, wie Familie und Beruf vereinbar sind, jetzt und auch in Zukunft. So stärken wir die Menschen, die Region und am Ende auch uns.

### BEST PRACTICE

#### Papa-Monat unbürokratisch ermöglichen

Wenn die Familie Nachwuchs bekommt, bieten wir unbürokratisch die Möglichkeit, dass unsere frischgebackenen Väter genau dort sein können, wo sie in dieser **herausfordernden Zeit** am meisten gebraucht werden.

So war das z. B. auch bei unserem Bauleiter Daniel Rauscher: „Unser Sohn Laurin-Tamino ist am 26. Mai 2020 zur Welt gekommen und ich konnte die ersten drei Wochen durchgehend zuhause bei der Familie sein. Es sind **Momente**, die ich mein Leben lang nicht vergessen werde.“

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Alser Straße 45, 1080 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 406 22 36
<b>E-Mail:</b>	office@handelsverband.at
<b>Website:</b>	www.handelsverband.at
<b>Kontakt:</b>	Gerald Kühberger

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	9
<b>Frauen:</b>	7
<b>Männer:</b>	2
<b>Teilzeitkräfte:</b>	3
<b>Studierende:</b>	1



[www.facebook.com/HandelsverbandAT](https://www.facebook.com/HandelsverbandAT)  
[www.linkedin.com/company/handelsverband-österreich](https://www.linkedin.com/company/handelsverband-österreich)

### MOTIVATION

#### Karriere schließt Familie nicht aus und Familie schließt Karriere nicht aus!

Als bundesweiter Partner des Handels ist der Handelsverband (HV) nicht nur eine wichtige Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, sondern auch ein moderner, **innovativer Arbeitgeber**. Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr ernst und möchten insbesondere Personen mit **Betreuungspflichten** helfen, ihren Arbeitsalltag so flexibel und frei wie möglich zu gestalten.

Spätestens die Corona-Krise hat uns in Österreich gezeigt, dass produktives Handeln und Wirtschaften mit einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf einhergehen. Die Sicherstellung einer gesunden **Work-Life-Balance** für alle Beschäftigten, aktive **Burnout-Prävention** sowie das **Verständnis** für sensible

Familiensituationen stehen bei uns an oberster Stelle. Als Handelsverband-Team sind wir sehr stolz, dass Flexibilität, ehrliche Kommunikation und Offenheit bei uns seit Jahrzehnten gelebt werden. Bereits vor der Zertifizierung durch *berufundfamilie* wurden konkrete Maßnahmen bei wöchentlichen **Jour-Fixe-Terminen** beschlossen und anschließend implementiert.

Das Team profitiert besonders von **Home Office-Möglichkeiten** und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie von umfangreichen kostenfreien **Weiterbildungsangeboten** im Rahmen der Handelsverband-Akademie. Durch die Teilnahme an *berufundfamilie* möchten wir ein Zeichen setzen, das sich auch an andere Unternehmen richten soll: Karriere schließt Familie nicht aus und Familie schließt Karriere nicht aus!

### BEST PRACTICE

#### Familienfreundlichkeit ist flexibel

Das kleine, aber feine Handelsverband-Team hat in den **letzten** Jahren eine freundschaftlich-familiäre Dynamik entwickelt. Bei Fragen zum Karenzmanagement ist jederzeit ein Austausch gemeinsam mit unserer Legal Managerin möglich. Darüber hinaus kann ortsunabhängiges **mobiles Arbeiten** im Falle einer unmittelbaren Notwendigkeit auch spontan erfolgen. Unser Team besteht aus Personen im Alter von 23 bis 43 Jahren, weshalb sich automatisch unterschiedliche Präferenzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben. Es wurde eine interne **Bezugsperson** berufen, die Anliegen und Wünsche aller Art diskret und vertrauenswürdig annimmt und mit der Geschäftsführung bespricht.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Schrittweise Implementierung von Mobile Working und Home Office
- Familienfreundliches Karenz- und Auszeitenmanagement
- Verankerung der Themen Beruf, Familie und Freizeit im Unternehmensleitbild



# HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Hypogasse 1, 3100 St. Pölten  
**Telefon:** +43 (0)5 90 910-0  
**E-Mail:** landesbank@hyponoe.at  
**Website:** www.hyponoe.at  
**Kontakt:** Matthias Charwat

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 595  
**Frauen:** 277  
**Männer:** 318  
**Teilzeitkräfte:** 154



**f** [www.facebook.com/StarkverwurzeltbyHYPONOE](https://www.facebook.com/StarkverwurzeltbyHYPONOE)  
**@** [www.instagram.com/hypo.noe](https://www.instagram.com/hypo.noe)  
**in** [linkedin.com/company/hypo-noe-landesbank-für-niederösterreich-und-wien-ag](https://www.linkedin.com/company/hypo-noe-landesbank-für-niederösterreich-und-wien-ag)

### MOTIVATION

#### Nachhaltige Unterstützung für Familien

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber tragen wir besondere Sorgfalt für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir sind bestrebt, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein positives und **wertschätzendes Arbeitsklima** mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung und Flexibilität zu bieten. Aus- und Weiterbildung, **betriebliche Gesundheitsvorsorge**, die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen stehen dabei im Vordergrund.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Weitere Flexibilisierung des Arbeitsumfeldes (Zeit und Ort)
- Stärkung der Feedback-Kultur
- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Um unsere familienfreundliche Personalpolitik nachhaltig und **strukturiert** stetig zu verbessern, haben wir uns für die Zertifizierung *berufundfamilie* entschlossen.

### BEST PRACTICE

#### Kontinuierlich familienfreundlicher

Das zeit- und ortsunabhängige Arbeiten ist uns ein besonderes Anliegen. Aus den Mitarbeiter-Befragungen ist hervorgegangen, dass sich viele Beschäftigte **flexiblere Arbeitszeiten** und ein breiteres **Home Office**-Angebot wünschen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Diesem Wunsch nach mehr **Flexibilisierung** des Arbeitsumfeldes gehen wir nach, wir haben daher bereits die Möglichkeit eines höheren Anteils an Home Office umgesetzt. Der Wegfall von Pendelzeiten bietet für viele eine Möglichkeit, mehr Zeit mit der Familie und mit Hobbys zu verbringen. Auch die Umwelt profitiert durch einen geringeren CO<sub>2</sub>-Ausstoß, was für uns als Bank mit Nachhaltigkeitsfokus wichtig ist. Weitere Maßnahmen zur zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung werden gemeinsam mit den Führungskräften und unseren Beschäftigten erarbeitet sowie umgesetzt. Unsere Motivation ist, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und uns noch familienfreundlicher zu machen!

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Hofmannweg 1, 4490 St. Florian  
**Telefon:** +43 (0)7224 67 70 0  
**E-Mail:** office@hofmann-personal.at  
**Website:** www.hofmann.info  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Barbara Schipek

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 106  
**Frauen:** 97  
**Männer:** 19  
**Teilzeitkräfte:** 9



[www.facebook.com/hofmann.personal.austria](https://www.facebook.com/hofmann.personal.austria)  
[www.instagram.com/hofmannpersonal\\_austria](https://www.instagram.com/hofmannpersonal_austria)

### MOTIVATION

#### Lebensphasenbewusste Personalpolitik

Für uns als Unternehmen ist es wichtig, ein attraktiver **Arbeitgeber** zu sein. Uns ist bewusst, dass Mitarbeitenden bei der Wahl des Arbeitgebers die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben, besonders wichtig ist. Die Zertifizierung *familieundberuf* soll uns daher bei unserem **Employer Branding** unterstützen, sie ist für uns die Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. In diesem Sinne erhoffen wir uns durch diese Maßnahmen eine wichtige Unterstützung in unserer **Personalarbeit und -entwicklung**. Künftig wird gerade das Thema **flexible Arbeitszeiten**

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung einer elektronischen Zeiterfassung
- Systematisches Onboarding
- App für interne und externe Kommunikation

und -orte ein wichtiges Anliegen sein. Warum dieser Zeitpunkt gewählt wurde? – Die **Pandemie** war für alle Arbeitgeber ein herausforderndes Jahr, somit war dies für uns der richtige Einstiegszeitpunkt!

### BEST PRACTICE

#### Effiziente Kommunikation über App

Hofmann Personal möchte ein besonders attraktiver Arbeitgeber sein. Diese Zertifizierung und die in Folge gesetzten Maßnahmen sollen uns dabei helfen. Das Arbeitsleben hat sich in den letzten Jahren verändert: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf rückt klar in den Vordergrund. Familienunterstützende Maßnahmen führen zu einem besseren **Betriebsklima** und einem **wertschätzenden Arbeitsumfeld**. In diesem Sinne erwarten wir uns durch die Zertifizierung positive wirtschaftliche Effekte, wie geringere Fehlzeiten, eine höhere **Identifikation** und Motivation.

Eine wichtige Maßnahme wird eine **App für die externe und interne Kommunikation** sein. Sie wird unter anderem folgende Möglichkeiten beinhalten: Schichtpläne von Kunden, Meldung von Fehlzeiten, offene Stellen bei Hofmann, Lohnzetteler Versand, News.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** -  
**Adresse:** Erdbergerlande 26a/71, 1030 Wien  
Hasnerstraße 127, 1160 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 313 42 - 1  
**Website:** [www.jti.com/careers](http://www.jti.com/careers)  
**Kontakt:** Christian Tobias

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 314  
**Frauen:** 137  
**Männer:** 177  
**Teilzeitkräfte:** 38



[www.facebook.com/JTicareers](https://www.facebook.com/JTicareers)  
[www.linkedin.com/company/jti](https://www.linkedin.com/company/jti)

### MOTIVATION

#### Flexible und individuelle Lösungen für bessere Vereinbarkeit

Als innovatives Unternehmen suchen wir laufend nach Verstärkung durch gut ausgebildete, motivierte und kreative Menschen, eine hohe **Mitarbeiter-Orientierung** ist für uns daher selbstverständlich. Eine familienfreundliche Firmenpolitik führt zu größerer Zufriedenheit, niedriger Fluktuation in bestehenden Teams sowie zu erhöhter Attraktivität bei potenziellen Bewerbern. Daher sehen wir dieses Gütezeichen als ideales Instrument, um uns als der **moderne Arbeitgeber** zu präsentieren, der wir sind.

Das Jahr **2020** war für uns der richtige Zeitpunkt, uns mit der Grundzertifizierung intensiv auseinanderzusetzen. Wir waren mit einer Reihe von **Herausforderungen** mit deutlichen Auswirkungen auf das Privat- und Berufsleben konfrontiert, die rasche Lösungen erforderten. Wir konnten eindrucksvoll unter Beweis stellen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch unter

plötzlich ganz anderen Vorzeichen funktionieren kann und dass zum Schutz der Gesundheit flexible und individuelle Lösungen geschaffen werden können. Es ist uns wichtig, diese Basis nachhaltig und gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von *berufundfamilie* kontinuierlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

### BEST PRACTICE

#### Top Employer mit Verantwortungsbewusstsein

Unsere Unternehmensgruppe – JTI Austria / Austria Tabak / Ökolab – ist seit 237 Jahren Teil der **österreichischen Gesellschaft**. Nachhaltigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind in unserem unternehmerischen Handeln sowie im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstverständlich. Dies unterstreicht auch unsere wiederholte Auszeichnung als Nummer 1 im jährlichen **Top Employer Ranking**. Eine Zertifizierung durch das österreichische **Gütezeichen berufundfamilie** war für uns ein wichtiger nächster Schritt in unseren Bestrebungen und bedeutet eine große Ehre für unser Unternehmen. Darüber hinaus setzt sich Japan Tobacco International global für eine familienfreundliche Firmenpolitik ein. Mit der Einführung von 20 Wochen bezahlter **Familien-Auszeit** für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter weltweit – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Elternschaft durch Adoption oder eine natürliche Geburt – setzt JTI hier einen progressiven Schritt im Sinne von Diversität und Inklusion.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Diversität und Inklusion
- New Ways of Working
- Agile Leadership und Empowerment

# Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.



## GRUNDZERTIFIKAT




### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7752 602-0
<b>E-Mail:</b>	office.ried@bhs.at
<b>Website:</b>	<a href="https://www.bhsried.at">https://www.bhsried.at</a>
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Clara Wenger-Stockhammer, MSc

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.338</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.046</b>
<b>Männer:</b>	<b>292</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>655</b>



-  [www.facebook.com/bhsried](https://www.facebook.com/bhsried)
-  [www.linkedin.com/company/krankenhaus-der-barmherzigen-schwestern-ried](https://www.linkedin.com/company/krankenhaus-der-barmherzigen-schwestern-ried)

### MOTIVATION

#### Familienfreundliche Maßnahmen ständig erweitern

Bei uns im Haus gibt es bereits viele Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dies wollen wir mit der Teilnahme am Zertifikat „an die Oberfläche“ bringen.

Wir wollen es aber nicht bei den bereits vorhandenen Maßnahmen belassen, sondern uns in diesem Bereich **ständig weiterentwickeln**, um so die Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Denn wir sind überzeugt, dass die **Unterstützung unseres Teams** in den unterschiedlichen Lebensphasen für das gesamte Unternehmen in allen Bereichen einen deutlichen **Mehrwert** generiert.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Rund 660 verschiedene Arbeitszeitmodelle zur optimalen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kinderbetreuung für unser Team in Krabbelstube, Kindergarten oder durch Tagesmütter zu ausgedehnten Zeiten
- Sensibilisierung von Führungskräften hinsichtlich Lebensphasenorientierung

Eine erfolgreiche Lebensphasenorientierung macht sich aber nicht nur in der Innen-, sondern auch in der Außenwirkung bemerkbar, sei es durch die Steigerung der Attraktivität bei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern oder auch gegenüber unseren Patientinnen und Patienten sowie allen anderen Anspruchsgruppen rund um ein Krankenhaus.

Getreu dem Motto „**Tue Gutes und rede darüber**“ können wir die vorhandenen Maßnahmen in einen Rahmen gießen, der durch bereits geplante weitere Schritte an die sich ändernden Bedürfnisse angepasst und ständig erweitert wird.

### BEST PRACTICE

#### Unterstützung in jeder Lebensphase

Bisher war es für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwierig, alle Informationen über Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf in gesammelter Form zu erhalten. Dies sollte sich in Zukunft ändern: Wir wollen eine **zentrale Anlaufstelle** „Lebensphasenbeauftragte bzw. Lebensphasenbeauftragter“ etablieren, wo unsere Mitarbeitenden Antworten auf ihre Fragen und Anliegen zum Thema Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erhalten. Mit der Umsetzung dieser Maßnahme wollen wir ein **Zeichen setzen**, dass für uns das Lebensumfeld unserer Beschäftigten – auch außerhalb ihrer Aufgabenerfüllung bei uns im Haus – **eine wichtige Rolle spielt**.






## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Ringstraße 5-7, 3500 Krems an der Donau
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 100 25 50 0
<b>E-Mail:</b>	info@kremserbank.at
<b>Website:</b>	www.kremserbank.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. (FH) Sabine Agath

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	115
<b>Frauen:</b>	60
<b>Männer:</b>	55
<b>Teilzeitkräfte:</b>	41



-  [www.facebook.com/sparkasse.kremserbank](https://www.facebook.com/sparkasse.kremserbank)
-  [www.instagram.com/kremserbank](https://www.instagram.com/kremserbank)
-  [www.linkedin.com/company/13073303](https://www.linkedin.com/company/13073303)

## MOTIVATION

### „Wir sind Beruf und Familie!“

Wer an sich glaubt, kann vieles schaffen! Unter diesem Motto beschlossen wir, die KREMSEER BANK UND SPARKASSEN AG, uns an der Zertifizierung *berufundfamilie* zu beteiligen. Schlussendlich ist die Humanressource „Mitarbeiterin und Mitarbeiter“ schon seit jeher ein wesentlicher Eckpfeiler unseres Unternehmenserfolges. Dazu gehört es auch, dass sich die Beschäftigten mit der **Unternehmensphilosophie** identifizieren und wir passende Rahmenbedingungen bereitstellen.

Im Laufe des Zertifizierungsprozesses hat sich gezeigt, dass die Zertifizierung weit mehr beinhaltet als die Bereitstellung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Be-

ruf. Die Individualisierung der Maßnahmen und das Schaffen eines stärkeren Bewusstseins für das bereits gelebte Familienbewusstsein rückten dabei in den Mittelpunkt. Stets mit dem Ziel, hohe Flexibilität, einen **vertrauensvollen Umgang** und ein **wertschätzendes Miteinander** zu schaffen. Denn „Wir sind Beruf und Familie!“

## BEST PRACTICE

### Home Office – vom „Notfallplan“ zu einer gut funktionierenden Routine

Das „Arbeiten von Zuhause“ stand schon längere Zeit auf unserer Agenda. Viele Fragen waren offen: Wer soll? Wer darf? Wer kann? Wie oft? Und dann kam die Krise und damit eine gewisse Notwendigkeit, auch außerhalb des Büros einsatzbereit und erreichbar zu sein. Durch die **Zusammenarbeit** von vielen Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Bereichen konnten wir in unglaublich kurzer Zeit nahezu das ganze Team technisch für Home Office ausstatten. In den einzelnen Einheiten wurden Abläufe angepasst und Einsatzpläne erstellt. Mittlerweile ist aus dem „Notfallplan“ eine gut funktionierende Routine geworden. Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen wurden dafür im Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat geschaffen. Wir haben alle Neues dazugelernt, sowohl technisch als auch persönlich! Diesen Erfolg verdanken wir unserem **gegenseitigen Vertrauen!** Für die Zukunft haben wir uns Maßnahmen vorgenommen, die das Arbeiten im Home Office für uns noch **besser und effizienter** machen sollen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Home Office: laufende Verbesserungen in der praktischen Umsetzung und bei der unternehmenskulturellen Begleitung
- Stärkung der individuellen Karriereplanung unter Berücksichtigung der persönlichen Lebensphasen
- Employer Branding: Wir sind ein attraktiver, regionaler Arbeitgeber

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Ing.-Etzel Straße 11, 6020 Innsbruck
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 43 40 02 2
<b>E-Mail:</b>	office@lebenshilfe.tirol
<b>Website:</b>	www.lebenshilfe.tirol
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Cornelia Schober

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.508</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.062</b>
<b>Männer:</b>	<b>446</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>1.301</b>



### MOTIVATION

#### Familienorientierte Maßnahmen sichtbar machen

Wir haben das Grundzertifikat bereits abgeschlossen. Für uns war die Motivation für die Re-Zertifizierung jene, nochmal ganz genau hinzusehen, was wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten können.

Wir hatten viele Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung, welche aber viel zu wenig präsent und bekannt waren. Daher wollten wir herausarbeiten, was es braucht, damit sich die Beschäftigten sicher und informiert fühlen. Ziel des Zertifikats war es, das Team **aktiv in einen Gestaltungsprozess einzubinden**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Flyer mit Auflistung aller Benefits für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Informations- und Kommunikationspolitik
- Workshops zur weiterführenden Vertiefung zum Thema Lebenswelten / Führungskultur
- Regelmäßige Rubrik im Newsletter zum Thema *berufundfamilie* / Informations- und Kommunikationspolitik

Wir wollten Regelungen so gestalten, dass diese für die Endnutzerin, den Endnutzer passen. Mit dem Prozess und den Ergebnissen wollen wir **Motivation** unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit **Mitarbeiter-Bindung** schaffen.

### BEST PRACTICE

#### Interne Kommunikation stärken

Ein zentrales Vorhaben ist die Gestaltung eines Flyers zu allen Angeboten, die wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Das ist deshalb so wichtig, weil wir im Prozess festgestellt haben, dass ein großer Informationsmissstand herrscht. Es gibt bereits zahlreiche Angebote, die aber unter den Beschäftigten unbekannt sind. Hier braucht es **mehr Kommunikation**.

Des Weiteren hilft, dass auch neue Ideen in den Flyer aufgenommen werden. Denn der Prozess soll für uns dynamisch sein und die Möglichkeit bieten, immer neue Maßnahmen zu gestalten. Aus diesem Vorhaben leiten sich außerdem weitere ab, wie eine spezielle Broschüre und alle Infos zum Thema Karenz oder die **Entwicklung eines Konzepts** für alleinerziehende Eltern, die Möglichkeiten für Teilzeit etc.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** –  
**Adresse:** Nußdorfer Straße 64, 1090 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 51 32 75 0  
**E-Mail:** office@lbg.ac.at  
**Website:** www.lbg.ac.at  
**Kontakt:** Dr.<sup>in</sup> Verena Aichholzer

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 447  
**Frauen:** 288  
**Männer:** 159  
**Teilzeitkräfte:** 281



 [www.facebook.com/LudwigBoltzmannGesellschaft](https://www.facebook.com/LudwigBoltzmannGesellschaft)  
 [www.linkedin.com/company/ludwig-boltzmann-gesellschaft](https://www.linkedin.com/company/ludwig-boltzmann-gesellschaft)

### MOTIVATION

#### Familienbewusstsein sichtbarer machen

Die Ludwig Boltzmann Gesellschaft hat sich für eine Teilnahme für die Zertifizierung *berufundfamilie* entschieden, da die **Ver-einbarkeit** von Familie und Beruf in einer Forschungsorganisation oft ein besonders **wichtiges Thema** darstellt. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise und der beschleunigten Digitalisierung hat dieses Thema im Jahr 2020 noch einmal eine neue Bedeutung bekommen. Wir wollen mit unserem **Familienfreundlichkeits-Projekt** einerseits schon bestehende Aktivitäten sichtbarer machen und andererseits mit Blick auf „die Arbeit der Zukunft“ neue Maßnahmen ins Leben rufen.

### BEST PRACTICE

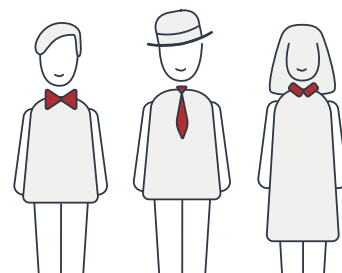
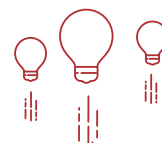
#### Mental Health im Vordergrund

Unser Startvorhaben war und ist ein sogenanntes **Employee Assistance Program**. Mit dieser Maßnahme wollten wir in der Corona-Krise – aber auch darüber hinaus – ein Zeichen setzen, dass uns die **psychische und physische Gesundheit** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familienangehörigen ein ehrliches Anliegen ist.

Neben unserer Forschung zu Mental Health geben wir dem Thema somit auch im Arbeitsalltag unserer Führungskräfte und Beschäftigten einen **hohen Stellenwert**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Employee Assistance Program
- New Work – New Research
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle





## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Don-Bosco-Weg 10a, 8053 Graz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)316 28 25 20
<b>E-Mail:</b>	kanzlei@gusel.biz
<b>Website:</b>	www.gusel.biz
<b>Kontakt:</b>	Eveline Podrepsek

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	7
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	1
<b>Teilzeitkräfte:</b>	6



### MOTIVATION

#### Ganzes Team bei der Prozessentwicklung beteiligt

Vorrangige Motivation für die Zertifizierung *berufundfamilie* war die **professionelle Begleitung** und Betreuung zum verstärkten Einsatz von **Home Office** unter Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Zufriedenheit der Beschäftigten, insbesondere in Hinblick auf ihre Familien und das **Betriebsklima**, kann sich nur entfalten, wenn diese sich bei der Prozessentwicklung beteiligen können. Die gemeinsame Erarbeitung von Home Office-Regelungen unter externer Begutachtung steht im Vordergrund. Gerade seit

#### Top-3-Maßnahmen:

- Nutzung von Home Office
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Flexibles Arbeiten im Team

Beginn der **Corona**-Maßnahmen war es für uns alle wichtig zu wissen, wie wir mit künftigen Lockdowns, Quarantänen, Kontaktbeschränkungen etc. umgehen sollen, sodass der Beruf samt Familie nicht darunter leidet. Es war damit der richtige Zeitpunkt, im Rahmen des Schwerpunkts „Mobiles Arbeiten/Home Office“ eine **kanzleiinterne** Richtlinie auszuarbeiten.

### BEST PRACTICE

#### Home Office für Eltern

Wenn eine haushaltszugehörige Person – vor allem ein Kind – krank wird, kann die berufstätige Mutter sofort von der Arbeit fernbleiben und im Bedarfsfall im Home Office arbeiten. Gleiches gilt auch für andere pflegebedürftige Personen im Haushalt – neuerdings auch für quarantänepflichtige Personen.

Da jedes Schriftstück der Kanzlei digitalisiert ist, kann das Team, sofern notwendig, die **Familie zu Hause betreuen** und den Beruf – wenn auch eingeschränkt – weiterhin ausüben. Ein digitales **Kommunikationstool** erleichtert außerdem die Absprache zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Home Office.





### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Frantschach 5, 9413 St. Gertarud
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4352 53 02 06
<b>E-Mail:</b>	personal.frantschach@mondigroup.com
<b>Website:</b>	www.mondigroup.com
<b>Kontakt:</b>	Elisabeth Wuggenig



-  [www.facebook.com/mondigroup](https://www.facebook.com/mondigroup)
-  [www.instagram.com/mondi\\_group](https://www.instagram.com/mondi_group)
-  [www.linkedin.com/company/mondi-group](https://www.linkedin.com/company/mondi-group)

## MOTIVATION

### Familien- und Berufsleben im Einklang

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Mondi Frantschach bereits seit Jahren ein Anliegen. Zahlreiche Maßnahmen und Angebote wurden im Laufe der Jahre implementiert und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen. Zuletzt wurde eine Betriebstagesstätte – die sogenannte **Mondi Glückskinder** – eröffnet, was vor allem auch nach außen hin ein Zeichen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzte.

Mit der Zertifizierung wollen wir nun ein offizielles Zeichen setzen und auch alle anderen Angebote und Maßnahmen vor den Vorhang stellen. Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleit-

zeitvereinbarung, familienfreundliche Schichtmodelle, Teilzeitmodelle, Elternkarenzen, Familienzeiten und Papamonat, die **Mondi Family Days** und vieles mehr machen unseren Betrieb zu einem familienfreundlichen Unternehmen.

## BEST PRACTICE

### Kinderbetreuung in unmittelbarer Betriebsnähe

Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen wurde vor allem von jungen **Müttern und Vätern** die Frage nach einer Kinderbetreuung gestellt. Schnell haben wir erkannt, dass das Angebot einer **Kinderbetreuung** nicht nur einen **Vorteil** bei der Einstellung und Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat, sondern auch bei den Beschäftigten sehr begehrt ist und war.

So haben wir uns im Jahr 2019 entschlossen, für unser Team ein Kinderbetreuungsangebot anzubieten. Binnen kürzester Zeit waren alle Plätze in der Kinderbetreuung vergeben und das Angebot konnte sogar erweitert werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen diese liebevolle Kinderbetreuung – in Kooperation mit der AVS – in unmittelbarer Werksnähe.

### Top-3-Maßnahmen:

- Steuerungsteam zur nachhaltigen Umsetzung und Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienpolitik im Qualitätsmanagementsystem
- Umfrage zu den Erfahrungen aus dem Home Office während der Corona-Situation

# Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.

octapharma®  
For the safe and optimal use of human proteins

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Oberlaaer Strasse 235, 1100 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1610 32 40 58  
**E-Mail:** sabrina.bachmayr@octapharma.com  
**Website:** www.octapharma.at/de  
**Kontakt:** Sabrina Bachmayr

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.250  
**Frauen:** 490  
**Männer:** 760  
**Teilzeitkräfte:** 330



### MOTIVATION

#### Balance zwischen Familie und Beruf wahren

Wir als familiengeführtes Unternehmen legen viel Wert auf die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen, eine **gute Basis** dafür zu schaffen, dass diese **Balance** gewahrt werden kann. Wir haben uns deshalb entschlossen, mit der Zertifizierung *berufundfamilie* zu beginnen, um das Bewusstsein im gesamten Unternehmen dafür zu schärfen und mit der Zertifizierung auch ein sichtbares Gütezeichen nach innen und außen zu zeigen. Durch das Zertifikat werden laufend **weitere Anstöße zur Verbesserung** bereits bestehender, sowie die **Erarbeitung neuer Maßnahmen**, gegeben, um weiteres Potential zu eruieren. Mit der Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den verschiedenen Bereichen findet diese Initiative breite Unterstützung sowohl bei den Beschäftigten als auch beim gesamten Management. Dies ist ein **wichtiger Schlüssel zum Erfolg**. Wir freuen uns deshalb sehr über die vie-

len Vorschläge und Maßnahmen, die bereits in den Workshops erarbeitet wurden und nun in der Zielvereinbarung festgehalten sind. Durch die schrittweise Umsetzung der Maßnahmen und vermehrte interne Kommunikation, erwarten wir uns einige Fortschritte in der täglichen Praxis, um Familie und Beruf optimal miteinander vereinbaren zu können.

### BEST PRACTICE

#### Betreuung von Angehörigen im Mittelpunkt

Eines unserer zentralen Vorhaben für mehr Familienfreundlichkeit ist die Schaffung von **mehr Bewusstsein** für das Thema Pflege von Angehörigen. Aufgrund der Altersstruktur des Teams unseres Unternehmens, wird die Pflege von Angehörigen immer öfter Thema. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind seit den Anfängen von Octapharma Wien ein Teil des Unternehmens und mit uns „mitgewachsen“.

Wir haben uns daher vorgenommen, mehr Bewusstsein im gesamten Unternehmen für mehr Flexibilität in der Gestaltung z. B. der Arbeitszeiten zu schaffen, um die **Pflege von Angehörigen** zu ermöglichen. Wichtige Punkte sind in diesem Zusammenhang die umfassende Information und Kommunikation dazu, sowie die Schaffung von internen Rahmenbedingungen. Gleichzeitig gibt es bei uns viele junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wichtig ist. Sobald es die Situation zulässt, werden wir auch in dieser Hinsicht **weitere Maßnahmen** zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung setzen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne und externe Kommunikation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken
- Kontakt zu karenzierten Beschäftigten pflegen
- Schaffung von mehr Bewusstsein zum Thema Pflege von Angehörigen

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Uferstraße 15, 2304 Orth an der Donau
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2212 32 38 81
<b>E-Mail:</b>	eva.berger@pfizer.com
<b>Website:</b>	www.pfizer.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Eva Berger, M.A.

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>282</b>
<b>Frauen:</b>	<b>152</b>
<b>Männer:</b>	<b>130</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>51</b>



### MOTIVATION

#### Wir tun Gutes und reden darüber!

Pfizer Manufacturing Austria hat seit seiner Gründung im Jahr 2014 die Motivation und das **Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, mit vielen konkreten Maßnahmen, immer in den Vordergrund gestellt. Daher war die Absolvierung des Zertifikats die logische Folge. Wir tun Gutes und reden darüber!

Mit der Zertifizierung *berufundfamilie* möchten wir unseren Beschäftigten, Bewerberinnen und Bewerbern, aber auch der Gesellschaft zeigen, dass uns Vereinbarkeitsmaßnahmen sehr **wichtig** sind. Jetzt ist für uns der **richtige Zeitpunkt** für diesen Schritt, weil wir nach den ersten Jahren des Aufbaus unseres Unternehmens in Österreich stolz auf unsere **Erfolge** zurückblicken und davon erzählen können.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- New Ways of Working
- Innerbetriebliche Frauenförderung

### BEST PRACTICE

#### Neue Arbeitsweisen entwickeln

Das Thema „**New Ways of Working**“ fasziniert uns schon seit einiger Zeit. Home Office bzw. Mobile Working war bei uns auch schon vor der COVID-19-Situation üblich. Durch COVID-19 haben wir diesbezüglich aber sehr viel dazugelernt, auch im Hinblick darauf, was denn alles doch möglich ist. Das Thema ist auch sehr vielfältig, weil es in so viele Bereiche hineinspielt, also z. B. wo und wann gearbeitet wird, aber auch wie. Die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz auf zwei Kolleginnen bzw. Kollegen aufzuteilen, auch eine Führungsrolle, ist eines der Ziele, an deren Erreichung wir arbeiten.

Aber auch die Frage, wie die **Arbeitsumgebung** am Standort je nach Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aussieht. Pfizer Global und unser CEO, Albert Bourla, widmen sich ebenfalls sehr intensiv diesem Thema, daher sind wir durch die **globale Unterstützung** gestärkt, vermehrt Aktivitäten in diesem Bereich anzugehen und umzusetzen.

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Am Stadtpark 9, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 71 70 7-0  
**E-Mail:** career@rbinternational.com  
**Website:** www.rbinternational.com  
**Kontakt:** Dr.<sup>in</sup> Heike Mensi-Klarbach

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 3.380  
**Frauen:** 1.590  
**Männer:** 1.790  
**Teilzeitkräfte:** 973



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

 [www.linkedin.com/company/raiffeisen-bank-international](https://www.linkedin.com/company/raiffeisen-bank-international)

### MOTIVATION

#### Positive Employee Experience fördert Zufriedenheit und Produktivität

Unsere Mitarbeitenden und unsere gemeinsam gelebte Kultur bilden das Fundament der Raiffeisen Bank International (RBI). Wir legen daher größtmöglichen Fokus auf die **Employee Experience**. Darunter verstehen wir die Summe der Erfahrungen und Wahrnehmungen, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen machen. Eine positive Employee Experience fördert die Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und damit letztlich auch die Produktivität. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein zentraler Aspekt, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierin zu unterstützen, ist daher eine unserer zentralen Aufgaben. Die Zertifizierung *berufundfamilie* hilft uns dabei, unsere

#### Top-3-Maßnahmen:

- Zeitgemäße, moderne Arbeitszeitmodelle (Mobile Working, variable Arbeitszeiten, Sabbatical etc.)
- Betriebskindergarten und Kinderferienbetreuung
- Employee Assistance Program

Positionierung sowie unsere Angebote strukturiert zu evaluieren, zusätzliche **Handlungsfelder** zu identifizieren und uns letztlich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Damit möchten wir uns sowohl nach innen wie auch nach außen als attraktive **Arbeitgeberin** positionieren.

### BEST PRACTICE

#### Weiterentwicklung des Maßnahmenpakets

Um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu fördern, bietet die RBI **flexible Arbeitszeiten** sowie individuelle Teilzeitmodelle auch für Führungskräfte an. COVID-19 hat **mobiles Arbeiten** zum zentralen Bestandteil unserer gelebten Kultur gemacht. Um dies auch nach der Pandemie sicherzustellen, wollen wir im Rahmen unserer New-World-of-Work-Strategie einen Fokus auf familien- und geschlechtergerechte Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten legen.

Außerdem bietet die RBI ein **Sabbatical-Programm** an, um den unterschiedlichen Lebensphasen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit Informationsangeboten zum Thema Pflege, aber auch mit dem **Employee Assistance Program**, welches anonym und kostenfrei **Beratung** anbietet, um psychischen Überlastungen vorzubeugen oder in Krisensituationen zu unterstützen.

# TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH



## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Jaxstraße 10 - 12, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 65 34 92
<b>E-Mail:</b>	office@team-work.at
<b>Website:</b>	www.team-work.at
<b>Kontakt:</b>	Anna Weilguny

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>288</b>
<b>Frauen:</b>	<b>98</b>
<b>Männer:</b>	<b>190</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>71</b>



[www.facebook.com/team.work.linz](https://www.facebook.com/team.work.linz)

[www.instagram.com/teamwork.linz](https://www.instagram.com/teamwork.linz)

### MOTIVATION

#### Das Wohl des Teams ist uns ein besonderes Anliegen

Die TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung wurde 1983 gegründet und beschäftigt sich als integrativer Betrieb seit Beginn mit dem Thema **behindertenadäquate Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Innovative Ansätze und **kreative Lösungen** sind somit Bestandteil einer gesundheitsorientierten Führung. Es braucht neue Ansätze, um zukünftige Herausforderungen wie fortschreitende **Digitalisierung**, Wissenstransfer und Generationenmanagement zu bewältigen, und um sich von anderen Unternehmen zu unterscheiden. Familienfreundlichkeit ist daher einer der wichtigsten Aspekte in unserer Führungskultur. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für engagierte und zufriedene Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter sein, die in den unterschiedlichen Lebensphasen mit ihren besonderen Anforderungen Sensibilität, **Unterstützung und Sicherheit** erfahren.

### BEST PRACTICE

#### Entlastung bei Pflegeaufgaben

In unserem Betrieb findet sich ein sehr hoher Anteil an Beschäftigten über 50 Jahre. Das liegt einerseits daran, dass es das Unternehmen bald 40 Jahre gibt, und andererseits an der **hohen Bereitschaft**, ältere Bewerberinnen und Bewerber in das Unternehmen zu integrieren. Das bedeutet jedoch, dass ein Großteil der Belegschaft familiäre Pflegeaufgaben hat.

Es ist uns daher ein großes Anliegen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine **hilfreiche Entlastung** anzubieten. Wir haben dazu eine umfangreiche Broschüre erstellt, die einen Überblick über das regionale Angebot an **Unterstützungsmöglichkeiten** bietet. Zusätzlich haben wir Expertinnen und Experten aus dem Bereich „**Pflegende Angehörige**“ für einen Vortrag eingeladen, um unser Team möglichst niederschwellig und fachgerecht zu informieren. Die betriebliche Sozialarbeit bietet zudem **individuelle Beratung** an, um die Beschäftigten zu entlasten. Im Bedarfsfall kann Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit in Anspruch genommen werden.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Mitarbeiter-Zeitung mit einem eigenen Schwerpunkt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mitarbeiter-Gesprächen
- Informationen über mobile Pflegedienste

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Wilhelm Greil Straße 10, 6020 Innsbruck  
**Telefon:** +43 (0)512 53 13 0  
**E-Mail:** mail@tiroler.at  
**Website:** www.tiroler.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Jane Platter

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 336  
**Frauen:** 147  
**Männer:** 189  
**Teilzeitkräfte:** 64



[f www.facebook.com/tirolerversicherung](https://www.facebook.com/tirolerversicherung)  
[i www.instagram.com/tiroler\\_versicherung](https://www.instagram.com/tiroler_versicherung)  
[in www.linkedin.com/company/10786873](https://www.linkedin.com/company/10786873)

### MOTIVATION

#### Lebensphasengerechte Personalpolitik lohnt sich

Wir sind die einzige in Tirol ansässige Versicherung und sehen **regionale Dienstleistung** und **nachhaltige Personalpolitik** als unsere Verpflichtung. Gegen den Branchentrend setzen wir auf die Stärkung des ländlichen Raums und den Ausbau der **persönlichen Beratung**. Wir sind überzeugt, dass immer die Menschen den Unterschied machen. Wir brauchen mutige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Entscheidungs- und Entwicklungsfreiräume erhalten. Chancengerechtigkeit, **Partizipationsprozesse** und ein gesundes Arbeitsumfeld – als Arbeitgeber sind wir bei diesen Themen Vorreiter. Herausforderungen der neuen Arbeitswelt sehen wir als Chance, wir richten die gesamte Organisation auf die Menschen und ihre Talente aus. Die Zertifizierung *berufundfamilie* und die Zusammenarbeit mit externen Beraterinnen und Beratern stellen für uns einen tollen Mehrwert dar – zum einen schätzen wir den **qualitätssichernden Aspekt**, zum anderen ist es wertvoll, sich mit erfahrenen Expertinnen und

Experten über Verbesserungsmöglichkeiten auszutauschen. Der strukturierte Prozessablauf motiviert uns zusätzlich, an unseren Zielen konsequent zu arbeiten und dranzubleiben. Wir sind überzeugt davon, dass sich eine familienbewusste und lebensphasengerechte Personalpolitik lohnt – für das Unternehmen, für die Beschäftigten sowie für unsere Kundinnen und Kunden. Das staatliche Gütezeichen *berufundfamilie* verstärkt unsere Positionierung als Top-Arbeitgeber in der Europaregion.

### BEST PRACTICE

#### Wandel für neue und moderne Arbeitskultur nutzen

Arbeitswelten und Anforderungen verändern sich laufend. Digitalisierung und neue Technologien bieten große Chancen, stellen aber auch Herausforderungen dar. In den nächsten fünf bis zehn Jahren steht im Unternehmen ein Generationenwechsel an. Rund ein Drittel der Belegschaft wird in Pension gehen. Diesen **Umbruch** nützen wir, um eine neue, moderne Arbeitskultur auf höchstem Niveau zu etablieren. „**Bridge Employment**“, Chancengerechtigkeit und Wissenstransfer sind für uns zentrale Themen. Wir wollen **Pensionierungsprozesse** flexibler sowie individueller gestalten und Erfahrungswissen sichern. Für Berufserfahrene und Führungskräfte gibt es aktuell keine alternativen Gestaltungsmöglichkeiten der Jahre vor dem Ruhestand – zumindest nicht ohne Imageverlust. Ziel ist, den Übergangsprozess aktiv zu begleiten und Alternativen zum „100 % bis zum letzten Arbeitstag“ anzubieten, damit Führungskarrieren auch **sanft ausklingen** können.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Leitfaden Pensionierungsprozess
- Erweiterung Welfare Italien
- Sabbatical

## GRUNDZERTIFIKAT



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 22 60 22 6
<b>E-Mail:</b>	office@tqsr.at
<b>Website:</b>	www.tqsr.at
<b>Kontakt:</b>	Jure Zalubersek

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>850</b>
<b>Frauen:</b>	<b>320</b>
<b>Männer:</b>	<b>530</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>380</b>



### MOTIVATION

#### Familie und Karriere in Einklang bringen

Die Zufriedenheit unseres Teams liegt uns am Herzen – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein wesentliches Kriterium. 2020 wurden alle Restaurants der TQSR Group mit dem Gütezeichen *berufundfamilie* für deren familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet. Dabei sind Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten Grundvoraussetzung, um einen **familienfreundlichen Alltag** zu gestalten, sowie Familie und Karriere in Einklang zu bringen.

Durch regelmäßige **Mitarbeiter-Gespräche** in sämtlichen Positionsebenen gehen wir auf Bedürfnisse und Anliegen des Teams ein. Mithilfe einer transparenten Kommunikation können wir die Leistung und Entwicklung der Beschäftigten optimieren und die nötige **Fairness und Sicherheit** entgegenbringen. Wir stellen allen eine zentrale Anlaufstelle für persönliche Krisen zur Verfügung und evaluieren regelmäßig psychische und physische

Belastungen, um so Maßnahmen setzen und das Arbeitsumfeld verbessern zu können. Unsere Unternehmenskultur wird durch eine **Vielzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus über 100 Nationen** bereichert. Menschen mit Migrationshintergrund werden aktiv bei der Integration in die Gesellschaft und Arbeitswelt unterstützt und bekommen die **gleichen Berufs- und Karrierechancen**.

### BEST PRACTICE

#### Ausbildungsprogramm für jede Lebensphase

Bei uns haben alle die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln und die Karriereleiter zu erklimmen. Durch **laufende Schulungen** bieten wir Zugang zu neuen Kompetenz- und Hierarchieebenen. **Führungkräftepositionen** werden vorzugsweise **aus den eigenen Reihen** besetzt.

Um neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungsinhalte flexibel vermitteln zu können, setzen wir ein E-Learning-Tool ein. Zusätzlich bieten wir unserem Team kostenlose Sprachkurse, um Verständigungsbarrieren zu beseitigen bzw. das Selbstbewusstsein zu stärken.

Vor allem die Ausbildung junger Menschen liegt uns sehr am Herzen. Mit der **Lehre „Ausbildung zur Fachfrau und zum Fachmann für Systemgastronomie“** wird der Grundstein für eine Karriere mit Top-Aufstiegschancen gelegt.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterbildung des Personals
- Benefits für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kommunikation



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Griesfeldstraße 15, 2351 Wiener Neudorf
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2252 60 60
<b>E-Mail:</b>	office@admiral.at
<b>Website:</b>	www.admiral.ag
<b>Kontakt:</b>	Romana Pacher, M.A.

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	1.483
<b>Frauen:</b>	550
<b>Männer:</b>	933
<b>Teilzeitkräfte:</b>	107



 [www.linkedin.com/company/2510773](https://www.linkedin.com/company/2510773)

## MOTIVATION

### Weiter auf einem sehr guten Weg

Von Anfang an stand für uns fest, dass wir eine **Re-Zertifizierung** vornehmen. Denn das Gütezeichen *berufundfamilie* zeichnet uns als familienfreundlichen Betrieb aus und zeigt deutlich, dass wir mit unseren Bestrebungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einem sehr guten Weg sind.

Gemäß unseres Leitspruchs „gemeinsam.gewinnend.stark“ sind die kontinuierliche Verbesserung unserer Maßnahmen und der enge abteilungs- und **hierarchieübergreifende Austausch** und Zusammenhalt ein besonderes Merkmal von ADMIRAL. Der regelmäßige Zertifizierungsprozess, der Austausch mit dem Team von Familie & Beruf sowie die Mitarbeiter-Workshops unterstützen unseren **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** maßgeblich. Dadurch werden natürlich auch die Beziehung und das

### Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterung der Freizeitangebote mit Familie sowie der Vergünstigungen
- Regelmäßige Beruf- und Familie-Infos und Tipps in den NovoNet/ADMIRAL Net News
- Laufend aktuelle Informationen über Angebote und Leistungen an die Führungskräfte

Verständnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vertieft und die Grundlage für **lebensphasenorientiertes Arbeiten** ermöglicht. So können wir gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen halten und bieten diesen als Arbeitgeber passend zur Lebenssituation individuelle Möglichkeiten an, da wir ihre jeweiligen Bedürfnisse berücksichtigen.

## BEST PRACTICE

### In Verbindung bleiben, neue Kontakte knüpfen

Eine für uns besonders wichtige Maßnahme zum Thema Familienfreundlichkeit sind unsere gemeinsamen Aktivitäten, wie beispielsweise unsere Familienwandertage oder die ADMIRAL-Babytreffs. Mit diesen Maßnahmen konnten wir einerseits bei den Familienwandertagen den **Zusammenhalt** stärken und andererseits bei den ADMIRAL-Babytreffs mit karenzierten Müttern und Vätern in **Verbindung** bleiben.

Bei unseren **Familienwandertagen** treffen sich Beschäftigte und deren Familien aus einer Region und unternehmen einen gemeinsamen Spaziergang. Bei Essens- und Spielpausen lernen sich alle besser kennen und kommen so auch mit Kolleginnen sowie Kollegen in Kontakt, mit denen sie ansonst nur wenig zu tun haben.

Bei unseren ADMIRAL-**Babytreffs** werden karenzierte Mütter und Väter zu einem gemeinsamen Treffen eingeladen. Sie können sich in zwangloser Atmosphäre über ihre neue Rolle als Eltern austauschen und werden gleichzeitig über Neues aus der Welt von ADMIRAL informiert.



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Treustraße 35-43, 1200 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 90 41 57 10 0  
**E-Mail:** iris.appiano-kugler@ams.at  
**Website:** www.ams.at  
**Kontakt:** Iris Appiano Kugler

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 6.181  
**Frauen:** 4.108  
**Männer:** 2.073  
**Teilzeitkräfte:** 2.024



## MOTIVATION

### Gute Rahmenbedingungen für Gleichstellung

Das AMS hat eine 30-jährige Geschichte zum Thema der internen Gleichstellung sowie zu Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Bereits vor der Zertifizierung gab es bei uns ein **hohes Bewusstsein für Gleichstellungsmaßnahmen** und eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur, die jeden Prozess und jedes Aufgabenfeld durchzieht.

Das Grundzertifikat und noch mehr die Re-Zertifizierung sind für unser Unternehmen die Gelegenheit, sich trotz aller vorhandenen Maßnahmen nochmals zu verbessern und sich noch besser in diesem Bereich zu strukturieren.

Ein Schwerpunkt im Rahmen der Re-Zertifizierung, aber auch für die Zukunft ist die **interne Kommunikation**. Dies bedeutet, es gibt im AMS eine Vielzahl von Möglichkeiten und

### Top-3-Maßnahmen:

- Führen in Teilzeit
- Mobiles Arbeiten
- Integration des Themas Vereinbarkeit in die Mitarbeiter-Gespräche

Unterstützungen, mit Problemen zum Thema **Vereinbarkeit** umzugehen, aber nicht alle Beschäftigten wissen davon. Die Re-Zertifizierung hat hier die Möglichkeit geboten, noch einmal mit einigen Projekten proaktiv auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzugehen und diese Lücke zu schließen (z. B. Roadmap\*Vereinbarkeit, Gleichstellungstag).

## BEST PRACTICE

### Home Office optimieren

Das Thema mobiles Arbeiten und Homework hat uns bereits lange vor Corona beschäftigt und mit der Verleihung des Grundzertifikats 2017 war dies die Gelegenheit, auch ein Projekt hierzu aufzusetzen und das Thema nochmals genauer zu beleuchten. Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde zunächst die bereits **bestehende Richtlinie** angepasst und in Hinblick auf Gleichstellung adaptiert. In einem weiteren Schritt wurde aus der Richtlinie eine Betriebsvereinbarung, sodass diesem Thema bereits vor Corona noch viel mehr Leben eingehaucht werden konnte.

Mit Beginn des Jahres 2020 hatte sich unser Unternehmen bereits intensiv mit dem Thema mobiles Arbeiten auseinandergesetzt. Wir hatten ein **Regulatorium**, das alle maßgeblichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger für gut befanden und in Kraft gesetzt hatten, sodass zumindest aus der Perspektive Homework unser Unternehmen auf die 2020 folgende Corona-Krise gut vorbereitet war.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Transport/Verkehr
<b>Adresse:</b>	Wiener Straße 64, 2514 Traiskirchen
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 12 32 30 0
<b>E-Mail:</b>	noe@arboe.at
<b>Website:</b>	www.arboe.at
<b>Kontakt:</b>	Claudia Vancata

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	159
<b>Frauen:</b>	40
<b>Männer:</b>	119
<b>Teilzeitkräfte:</b>	44



 [www.facebook.com/arboe123](https://www.facebook.com/arboe123)  
 [www.instagram.com/arboe123](https://www.instagram.com/arboe123)

## MOTIVATION

### Evaluation des Erreichten

Wir haben uns zur Re-Zertifizierung entschlossen, um das Projekt **erneut aktiv** zu bearbeiten. Nach einem intensiven Start vor einigen Jahren war es wieder gut, das Thema Familie und Beruf von allen Seiten zu betrachten und offene Punkte durchzusprechen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war schon zum damaligen Zeitpunkt ein Aspekt, den unsere Beschäftigten als sehr wichtig erachteten. Viele **Maßnahmen** sind seit den ersten Schritten im Jahr 2017 realisiert worden, viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den letzten Jahren von den Maßnahmen zu den Themen **Schulung, Mentoring und Kommunikation** profitiert. Somit haben wir einen **Rückblick** zur Ausgangsposition gewagt, Umsetzungen der letzten Jahre aufgezeigt und Fehlendes evaluiert.

### Top-3-Maßnahmen:

- Schulungsangebot inkl. Mentoring für Führungskräfte
- Sensibilisierung und Schärfung der internen sowie externen Kommunikation
- Strukturierte Planung des Wiedereinstiegs nach der Karenz

## BEST PRACTICE

### Miteinander durch herausfordernde Zeiten

Seit Beginn des Projekts spielten Maßnahmen wie die Optimierung der Dienstpläne, sowie die interne wie externe Kommunikation, eine große Bedeutung. Mit der **Corona-Herausforderung**, ab März 2020, erlangten diese Themen zusätzliche Relevanz.

Unter Involvierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden während der letzten Jahre **effiziente Dienstpläne** entwickelt, bei 22 unterschiedlich großen Standorten war dies doch eine Herausforderung. Der Einsatz lohnte sich aber, denn das Ergebnis half enorm beim Handling der Kurzarbeit (beim ARBÖ NÖ zwei Monate) und der Kinderbetreuung während Schulschließungen.

Der Bereich der **internen Kommunikation** (eine unserer zehn Maßnahmen) zeigte sich in dieser herausfordernden Zeit ebenso erfolgreich. Alle 180 Beschäftigten konnten **tagesaktuell** über Entscheidungen der Geschäftsführung und des Betriebsrates **informiert** werden – über E-Mail, WhatsApp und Kommunikation an die Prüfzentren. Für Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern wurden individuelle Lösungen während und nach der Kurzarbeit gefunden. Dazu waren auch Änderungen der Dienstpläne und die gute Zusammenarbeit der einzelnen Teams der Prüfzentren erforderlich.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gewerbe/Handwerk  
**Adresse:** Gmünderstrasse 229, 3970 Weitra  
**Telefon:** +43 (0)2856 50 11-0  
**E-Mail:** office@asma.at  
**Website:** www.asma.at  
**Kontakt:** Nicole Decker

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 128  
**Frauen:** 19  
**Männer:** 77  
**Teilzeitkräfte:** 32



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

 [www.linkedin.com/company/asma-gmbh-kunststofftechnik-pur](https://www.linkedin.com/company/asma-gmbh-kunststofftechnik-pur)

## MOTIVATION

### Bei asma darf man noch Mensch sein

Als wir uns vor einigen Jahren für die Zertifizierung entschieden, wurde uns die hohe Anzahl an Projekten und Maßnahmen bewusst, die wir bereits umsetzen. Durch den Zertifizierungsprozess bekamen unsere Aktivitäten jedoch eine klare **Struktur**. Es begann ein konstruktiver Austausch zwischen den Abteilungen und den Beschäftigten – so entstanden neue Ideen, Maßnahmen und Bedürfnisse.

Für uns fiel rasch die **Entscheidung**, dass wir in die Re-Zertifizierung gehen. Wir möchten diesen Weg weitergehen, da er den Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern und dem Unternehmen guttut. Dafür setzen wir uns jeden Tag ein. Uns ist es wichtig, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Mensch sein darf.

## BEST PRACTICE

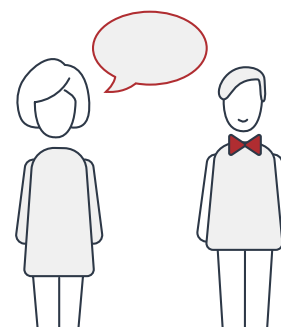
### Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

In letzter Zeit haben wir ein besonderes Augenmerk auf den Bereich „Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Pflege“ gelegt. Wir möchten gerne eine **Entlastung** an der Schnittstelle von Beruf und Pflege von Angehörigen erreichen. Durch eine interne Befragung und den offenen Dialog entstanden auch für dieses Thema Vertrauen und Offenheit.

Konkret versuchen wir, bei Auftreten eines Pflegefalles in der Familie durch **individuelle Anpassung der Arbeitszeiten** unterstützend zu helfen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Wertschätzender Umgang
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Pflege
- Umfassendes Weiterbildungsangebot für alle Beschäftigten





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Münchner Bundesstraße 119, 5020 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)662 43 75 11 93 6
<b>E-Mail:</b>	people-austria@puma.com
<b>Website:</b>	www.about.puma.com
<b>Kontakt:</b>	Daniela Zweibrot

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	65
<b>Frauen:</b>	25
<b>Männer:</b>	40
<b>Teilzeitkräfte:</b>	6



## MOTIVATION

### Mit Leidenschaft für alle Lebensphasen

PUMA ist bestrebt, mit einem mitarbeiterorientierten Personalwesen das **beste Arbeitsumfeld** zu schaffen. Wir bieten familienfreundliche Rahmenbedingungen an, die in allen Lebensphasen unterstützen. Aufgrund unserer Zertifizierung wurde für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar, wie wichtig es uns ist, dass Familie und Beruf vereinbar sind.

### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten – Home Office
- Sensibilisierung für den Umgang im Zusammenhang mit Familie und Beruf
- Persönliche Entwicklungs- und Bildungspläne für alle Beschäftigten

Die Wertschätzung und das Verständnis für jede Einzelne und jeden Einzelnen hat sich sehr positiv auf die **Unternehmenskultur** und die Arbeitsleistung ausgewirkt.

Die Re-Zertifizierung bedeutet für uns, nach innen wie außen noch stärker als familienfreundliches Unternehmen sichtbar zu sein.

## BEST PRACTICE

### Dialog und proaktive Kommunikation

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen bei PUMA wurden zu einem **Workshop** eingeladen. Dabei wurden Erfahrungen ausgetauscht und eine gemeinsame Diskussion angeregt, die alle Perspektiven berücksichtigte.

Darüber hinaus erfolgte der Aufbau eines eigenen **Kanals** rund um das Thema Familie und Beruf. Hier werden Beispiele kommuniziert, wie persönliche **Erfahrungsberichte** zu Väterkarenz, Home Office und vieles mehr.



## KONTAKTDATEN




<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 80 99 84 45 15
<b>E-Mail:</b>	peter.kronbichler@bawagpsk.com
<b>Website:</b>	www.bawagpsk.com
<b>Kontakt:</b>	Peter Kronbichler

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>2.970</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.665</b>
<b>Männer:</b>	<b>1.305</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>920</b>



-  [www.facebook.com/bawagpsk](https://www.facebook.com/bawagpsk)
-  [www.instagram.com/bawagpsk](https://www.instagram.com/bawagpsk)
-  [www.linkedin.com/company/bawag-group](https://www.linkedin.com/company/bawag-group)

## MOTIVATION

### Weiter am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit

Die Re-Zertifizierung ist für uns immer wieder ein willkommener Anlass, bewusst den **Status quo** zu erheben und zu evaluieren, wo wir beim wichtigen Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf momentan stehen.

Das Bewusstsein für die zahlreichen Angebote und Maßnahmen der Bank und den erreichten hohen Standard wollen wir halten bzw. ausbauen und im Sinne der **Arbeitgeber-Attraktivität** sowie der **Mitarbeiter-Bindung** weiter stärken.

Auch Beschäftigten, die neu ins Unternehmen kommen, wollen wir die familienfreundliche Unternehmenskultur spürbar näherbringen. Vor allem ein Gleichklang im Umgang mit Vereinbarkeitsbedürfnissen soll gestärkt werden – „von der kulturellen zur strukturellen Verankerung“. **Home Office** und die dazugehörige Weiterentwicklung von **Kommunikationswegen**, Meeting-Rahmenbedingungen etc. soll weiter forciert werden. Hierauf legen wir, begleitet durch die Zertifizierung und den neuen Schwerpunkt, auch unseren Fokus für die kommenden drei Jahre.

## BEST PRACTICE

### Ein neues, buntes Zuhause für unsere Kinderbetreuung

Mit dem Wechsel in unsere **neue Zentrale**, den ICON-Tower am Hauptbahnhof Wien, wurde auch unser **Betriebskindergarten** übersiedelt. Die Kinder unserer Beschäftigten fühlen sich in der neuen Umgebung und den schönen, bunten Räumlichkeiten besonders wohl und genießen ihre neuen, liebevoll gestalteten Räume sehr.

Wirklich herzig zu beobachten ist, wenn die einzelnen Gruppen mit ihren Pädagoginnen und den „Mini-Zügen“ als Fortbewegungsmittel für die Kleinsten gemeinsam in den nahen Park pilgern.

### Top-3-Maßnahmen:

- Veröffentlichung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Intranet und auf der Website
- „Come-Together-Events“, an denen auch Angehörige teilnehmen können, z. B. das große Sommerfest
- Ausbau von Führung in Teilzeit – vor allem bei weiblichen Führungskräften nach der Karenz



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Industriezentrum NÖ-Süd, Strasse 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2236 60 05 86 0
<b>E-Mail:</b>	hroperations@bipa.at
<b>Website:</b>	www.bipa.at
<b>Kontakt:</b>	Daniela Neudl, MA

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	4.205
<b>Frauen:</b>	4.109
<b>Männer:</b>	96
<b>Teilzeitkräfte:</b>	3.070



- [www.facebook.com/BIPAKarriere](https://www.facebook.com/BIPAKarriere)
- [www.instagram.com/bipa](https://www.instagram.com/bipa)
- [www.linkedin.com/company/bipaparfumeriengesellschaftmbh](https://www.linkedin.com/company/bipaparfumeriengesellschaftmbh)

## MOTIVATION

### Hohe Sensibilisierung beim Thema Familie und Beruf

BIPA setzt regelmäßige Maßnahmen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und noch mehr **Bewusstsein** für dieses Thema zu schaffen. Es freut uns daher besonders, dass unsere Bemühungen im Zuge der Re-Zertifizierung mit dem erneuten Erhalt des Zertifikates belohnt worden sind.

Seit der 1. Zertifizierung im Jahr 2013 konnten viele Maßnahmen umgesetzt und nachhaltig etabliert werden, die unsere Beschäftigten umfassend unterstützen und für eine gesunde **Work-Life-Balance** sorgen. Nicht zuletzt durch den hohen Frauenanteil von ca. 98 % spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei uns eine bedeutende Rolle. Wir unterstützen unsere Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter unter anderem mit einem einheitlichen und transparenten Karenzmanagementprozess, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung im Sommer und setzen verstärkt auf **Führung in Teilzeit**. Schlussendlich dienen alle Maßnahmen auch der **Differenzierung** vom Mitbewerb und sollen BIPA einen klaren Wettbewerbsvorteil sichern. Beim externen **Employer Branding** wird das Gütezeichen *berufundfamilie* verwendet, um uns bereits bei der Suche von neuen Beschäftigten als familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren.

## BEST PRACTICE

### Ganzheitlicher Karenzmanagementprozess

Ein guter Wiedereinstieg nach einer Karenz ist uns ein Anliegen. Ziel war es, alle Infos rund um Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg für werdende Eltern und Führungskräfte gut aufzubereiten. Dazu wurde ein ganzheitliches **Info-Paket** entwickelt. Ein besonderer Fokus ist eine **regelmäßige Kommunikation** zwischen Beschäftigten und Führungskräften: Im Karenzplanungsgespräch werden mit der Führungskraft erste Ideen zur Rückkehr besprochen. Während der Karenz bleibt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch Besuche und Einladungen weiterhin in **Kontakt** mit dem Team. Spätestens drei Monate vor der geplanten Rückkehr werden im Karenzrückkehrgespräch mit der Führungskraft Details zum **Wiedereinstieg** besprochen. Im Gespräch zu bleiben, ist uns wichtig! Darüber hinaus gibt es zum Nachwuchs auch eine nette Überraschung: Alle frischgebackenen Eltern erhalten die BIPA Baby Box mit kleinen Geschenken. Und der BIPA-Betriebsrat gratuliert mit einem Wertgutschein.

### Top-3-Maßnahmen:

- Bereitstellung von Angeboten für Familien mit Kindern
- Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Stärkung eines familienfreundlichen, diversen und sozial kompetenten Führungsverhaltens
- Überarbeitung bzw. Neugestaltung der Einarbeitungsphase für neue Beschäftigte unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Poschacherstraße 35, 4021 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 69 79-0
<b>E-Mail:</b>	office@brauunion.com
<b>Website:</b>	www.brauunion.at
<b>Kontakt:</b>	Sabina Schatzl-Huemer

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	2.534
<b>Frauen:</b>	499
<b>Männer:</b>	2.035
<b>Teilzeitkräfte:</b>	279



 [www.linkedin.com/company/brau-union-oesterreich](https://www.linkedin.com/company/brau-union-oesterreich)

## MOTIVATION

### Balance zwischen Familie und Beruf schaffen

Familie, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, wird für viele Beschäftigte immer wichtiger. Mit gezielten Maßnahmen zu diesem Thema wollen wir intern und extern als **fairer und attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen werden. Um weiterhin gezielt an einer ständigen Verbesserung arbeiten zu können, haben wir uns zu einer Re-Zertifizierung entschlossen.

*berufundfamilie* unterstützt uns gut darin, familienfreundliche Maßnahmen zu planen, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Gemeinsam mit einem engagierten Projektteam, bestehend aus Führungskräften, Betriebsrat und Beschäftigten aus verschiedenen Arbeitsbereichen, werden familienfreundliche Projekte erarbeitet und verwirklicht. Seit unserem Grundzertifikat 2017 haben wir bereits **positive Schritte** gesetzt. Durch das **Karenzmanagement** bleiben Karenzierte informiert und involviert (Überarbeitung des Karenzleitfadens, Netzwerkbrunch und Einladungen zu al-

len Mitarbeiter-Veranstaltungen). Weiters wurde das Brau Union Sommercamp neu eingeführt, das den Kindern unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel Spaß macht. Zudem wird die **flexible Arbeitszeitgestaltung** – nicht zuletzt aufgrund von Covid-19 – immer wichtiger und ein großer Schwerpunkt bleiben. Die neue Home-Office- Betriebsvereinbarung und die damit gewonnene Flexibilität für unser Team leisten einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben.

## BEST PRACTICE

### „Es war eine großartige Woche, Papa!“

2020 war ein **herausforderndes Jahr** für Eltern mit schulpflichtigen Kindern. Gerade deshalb haben wir alles darangesetzt, dass unser beliebtes **Sommercamp** stattfinden konnte, unter besonderen Rahmenbedingungen und mit einem umfangreichen Präventionskonzept.

Neue Freundschaften wurden geknüpft und alte Bekannte vom Vorjahr wieder getroffen. Die Brau Union Österreich Kinder verbrachten eine lustige und abwechslungsreiche Woche im Pongau. Neben **vielen Aktivitäten**, wie einem Ausflug in den Hochseilgarten oder einer Schnitzeljagd, hatten die Kinder auch die Möglichkeit, interaktiv und spielerisch Englisch zu lernen. Wenn man die Aussage „Es war eine großartige Woche, Papa!“ als Feedback bekommt, weiß man, dass die Sommerwoche ein **voller Erfolg** war. Es freut uns, dass sie nicht nur die Eltern entlastet hat, sondern auch die Kinder wertvolle Erfahrungen und Erinnerungen mit nach Hause nahmen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation
- Karenzmanagement
- Brau Union Sommercamp

ZERTIFIKAT seit 2005



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 71 12 3-0  
**E-Mail:** kundenservice@brz.gv.at  
**Website:** www.brz.gv.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Gudrun Klingspiegl

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.357  
**Frauen:** 296  
**Männer:** 1.060  
**Teilzeitkräfte:** 163



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

## MOTIVATION

### Offen für die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Familienfreundlichkeit ist für viele Bewerberinnen und Bewerber heute ein zentrales Thema und ein mitunter entscheidender **Anreiz**, um sich für einen Arbeitgeber zu interessieren bzw. zu entscheiden. Unsere familienfreundlichen Maßnahmen wie etwa flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit von Home Office sind somit stichhaltige Argumente für eine langfristige Tätigkeit im BRZ.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben regelmäßig **positives Feedback** zu den gesetzten Aktivitäten im Sinne der

### Top-3-Maßnahmen:

- Stay Connected Breakfast für unsere karenzierten Beschäftigten
- Adventfeier für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Gesundheitsmanagement BRZ aktiv

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ermutigt uns, den Weg mit viel Engagement weiter zu beschreiten.

Mit der Re-Zertifizierung und den daraus resultierenden Maßnahmen schaffen wir für alle Beschäftigten ein **attraktives Arbeitsumfeld**, das den Bedürfnissen nach angemessener **Work-Life-Balance**, Sicherheit und Stabilität entspricht.

## BEST PRACTICE

### Stay Connected Breakfast: Informieren und austauschen

Seit 2017 findet ein- bis zweimal pro Jahr ein Stay Connected Breakfast für karenzierte Beschäftigte mit ihren Kindern statt. Es verfolgt das Ziel, mit den Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern während ihrer Karenz in Verbindung zu bleiben und sie über wichtige Unternehmensentwicklungen und -projekte zu **informieren**.

Es werden dabei auch Fragen zum beruflichen **Wiedereinstieg** sowie zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen beantwortet. Mütter und Väter können sich dabei untereinander austauschen und die **Verbundenheit** mit dem BRZ in der Karenz stärken. Während dieser rund zweistündigen Veranstaltung bieten wir professionelle **Kinderbetreuung** vor Ort an.



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Rathausstraße 1, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 87 82 8-1314  
**E-Mail:** sabine.boehm-besim@buwog.com  
**Website:** www.buwog.at  
**Kontakt:** Sabine Böhm-Besim

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 392  
**Frauen:** 251  
**Männer:** 141  
**Teilzeitkräfte:** 100



 [www.facebook.com/BUWOG-Österreich-363687544287140](https://www.facebook.com/BUWOG-Österreich-363687544287140)

 [www.instagram.com/buwog.at](https://www.instagram.com/buwog.at)

 [www.linkedin.com/company/buwog-group](https://www.linkedin.com/company/buwog-group)

## MOTIVATION

### Familienfreundliches Arbeitsumfeld weiterentwickeln

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben gehört zu den zentralen Unternehmenswerten der BUWOG. Durch einen hohen Grad an **Familienfreundlichkeit** schaffen wir die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der Zertifizierung *berufundfamilie* gelang es uns in den vergangenen Jahren, unser Familienbewusstsein kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern. Die Vielzahl an Maßnahmen für unsere Beschäftigten und deren Familien umfassen etwa die Organisation von **Kinderbetreuung** an schulfreien Tagen, eine **flexible Home-Office-Regelung**, eine intensive Karenzzeitenbetreuung und die Einrichtung eines **Eltern-Kind-Büros** in unserem neuen Kunden- und Verwaltungszentrum. Diesen erfolgreichen Weg wollen wir mit der Re-Zertifizierung fortsetzen. Denn wir unterstützen damit nicht nur unser heutiges Team bei einem ausgewogenen Zusammenspiel von Familie und

Beruf, wir überzeugen auch die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen**, sich bei uns zu bewerben. Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, müssen wir glaubhaft sein: Familienfreundlichkeit ist mehr als ein Bekenntnis. Wir gehen auf die sich verändernden Bedürfnisse und Sorgen der Beschäftigten ein und entwickeln uns stetig weiter. Familienfreundlichkeit ist bei uns durch konkrete Maßnahmen tagtäglich erlebbar.

## BEST PRACTICE

### Flexible Arbeitszeit und Home Office

Die BUWOG ermöglicht schon seit längerem flexibles Arbeiten, unsere Home-Office-Regelung ist in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Um ein **adäquates Angebot** zu schaffen, war es zunächst notwendig, die Bedürfnisse der Beschäftigten zu eruieren. Dafür wurde ein **Feedback-Prozess** in Fokusgruppen gestartet: Vom Berufseinstieg bis zur Abteilungsleitung waren, unter Beachtung der Alters- und Geschlechtsstruktur, alle Bereiche des Unternehmens vertreten. Das Ergebnis ist eine flexible Home-Office-Regelung von stundenweiser Konsumation über einen fixen bzw. flexiblen Tag pro Woche oder Monat. In besonderen Fällen wird auch permanentes **Home Office** ermöglicht.

Angesichts der derzeitigen Ausnahmesituation durch Covid-19 war es die beste Entscheidung, frühzeitig auf Digitalisierung und Mobilität zu setzen. Das Verhältnis von Präsenzarbeit und Homework soll nun im Sinne einer weiteren **Flexibilisierung** und auf Basis der bisherigen Erfahrungen für die Zeit nach der Corona-Pandemie neu evaluiert werden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexibles Arbeiten
- Interne und externe Kommunikation der Zertifizierung *berufundfamilie* sowie des Themas der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungskräfteentwicklung



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 27 02 70 02 85 01
<b>E-Mail:</b>	info@cegh.at
<b>Website:</b>	www.cegh.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Susanne Neunteufl

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	15
<b>Frauen:</b>	7
<b>Männer:</b>	8
<b>Teilzeitkräfte:</b>	2



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

## MOTIVATION

### Gedanken zu Anforderungen abseits des Arbeitsplatzes

Das **Pandemie-Jahr 2020** hat uns vor ungeahnte Herausforderungen gestellt: Völlig unerwartet war unser gesamtes Unternehmen über Monate hinweg im Home Office. Nie zuvor war es so wichtig, dass alle unsere **systemrelevanten Abläufe** von zu Hause aus gemacht werden konnten, in vielen Fällen parallel zu **Betreuungspflichten** unserer Beschäftigten.

Da **Home Office** in den letzten Jahren bereits Teil unserer Unternehmenskultur war, haben wir diese Herausforderung sehr gut gemeistert.

### Top-3-Maßnahmen:

- Bestmögliche digitale Lösungen für hybrides Arbeiten
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- „Beschäftigungskiste“ für Kinder im Büro

Durch die Zertifizierung haben wir uns bereits im Vorfeld verstärkt Gedanken gemacht, welche Anforderungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abseits des Arbeitsplatzes noch gestellt werden und welche Maßnahmen die **Vereinbarkeit der beiden Welten** noch verbessern.

## BEST PRACTICE

### Sensibilität für unterschiedliche Lebensphasen

In unserem Unternehmen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen Anfang 20 und Mitte 60 beschäftigt. Manche sind jung, manche Single, manche haben bereits Enkelkinder.

Die Zertifizierung *berufundfamilie* hat unsere Wahrnehmung für diese unterschiedlichen **Lebenssituationen** verbessert. Dies hat z. B. zu einer Veränderung unserer Meeting-Kultur geführt – wir setzen **Termine** jetzt nach Möglichkeit weg von den Tagesrandzeiten an.

ZERTIFIKAT seit 2017



**KONTAKTDATEN**

**Branche:** Industrie

**Adresse:** Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien

**Telefon:** +43 (0)664 96 26 83 4

**E-Mail:** anna.samek@cchellenic.com

**Website:** www.coca-colahellenic.com

**Kontakt:** Anna Samek, MA

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

## DATEN & ZAHLEN

Beschäftigte:	862
Frauen:	280
Männer:	582
Teilzeitkräfte:	86



[www.linkedin.com/company/coca-cola-hbc](https://www.linkedin.com/company/coca-cola-hbc)

## MOTIVATION

### Solider Rahmen für familienbewusstes Arbeiten

Seit 2017 setzen wir im Rahmen von *berufundfamilie* **vielfältige Maßnahmen** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um das Privatleben und den Beruf noch besser miteinander vereinbaren zu können. Für uns ist die Re-Zertifizierung ein weiterer **Meilenstein** auf unserem Weg, ein noch familienfreundlicherer Arbeitgeber zu werden.

Seit dem ersten Zertifikat wurden viele Aktivitäten realisiert: Ein strukturiertes Karenzmanagement und optimierte Benefits wurden umgesetzt, flexible Arbeitszeitmodelle evaluiert sowie starke Kommunikationskanäle definiert und regelmäßig bespielt. Am Pfingstdienstag veranstalteten wir einen **Bring-Your-Kids-Day**, an dem alle Eltern im Unternehmen die Möglichkeit hatten, ihre Kinder mit zur Arbeit zu nehmen, wo sie im Rahmen professioneller Kinderbetreuung einen spannenden Tag verbrachten. Mit der Erstellung des **Line-Manager-Handbuchs** gewährleisten wir,

dass alle unsere Führungskräfte von Beginn an über das notwendige arbeitsrechtliche Basiswissen und relevante Informationen zu ihren Führungsaufgaben verfügen. Aufgrund der internen und externen Kommunikation unserer Maßnahmen erhalten wir vermehrt positives **Feedback** und stärken unsere **Arbeitgebermarke** kontinuierlich.

## BEST PRACTICE

### Klarer Prozess für Karenzmanagement

Als eine besonders erfolgreiche Maßnahme sehen wir unsere Neuerungen im Bereich Karenzmanagement. Es wurde ein kompakter **Leitfaden** entwickelt, welcher alle Regeln und Pflichten abdeckt, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz sowie Karenz entstehen. Er unterstützt den **professionellen Umgang** mit Themen zur Karenz selbst, aber auch beim Wiedereinstieg danach.

Die Einführung eines klaren Prozesses für interne Abläufe und die Kommunikation helfen dabei, gemeinsam rechtzeitig zu planen, Wünsche zu erfahren und die Möglichkeiten des Unternehmens klar zu kommunizieren. Dieser Leitfaden wird bei Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. der Väterkarenz von HR an **Führungskräfte** ausgesendet und hat bislang sehr positives Feedback bekommen. Bei unserem regelmäßigen **Babyfrühstück** haben karenzierte Mitarbeitende zudem die Möglichkeit, mit ihren Babys ins Unternehmen zu kommen, um sich über Neuigkeiten zu informieren, aber auch um sich mit ihren Teams sowie mit Führungskräften informell auszutauschen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexibles Arbeiten
- Diversity & Inclusion
- Future of Work

ZERTIFIKAT seit 2013



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Bischofplatz 4, 8010 Graz  
**Telefon:** +43 (0)316 80 41-0  
**E-Mail:** [ordinariat@graz-seckau.at](mailto:ordinariat@graz-seckau.at)  
**Website:** [www.katholische-kirche-steiermark.at](http://www.katholische-kirche-steiermark.at)  
**Kontakt:** Hertha Ferk B.A.

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 971  
**Frauen:** 697  
**Männer:** 274  
**Teilzeitkräfte:** 547



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

## MOTIVATION

### Die zentrale Säule Familie unterstützen

Als großer Arbeitgeber in der Steiermark ist uns eine Kultur, in der sich Familien- und Arbeitsleben bestmöglich vereinbaren lassen, sehr wichtig. Die Re-Zertifizierung hilft uns dabei, unsere Vorhaben **systematisch umzusetzen** und unseren Blickwinkel zu erweitern, um so bedarfsgerechte Rahmenbedingungen für die tägliche Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Der Zertifizierungsprozess hat das Bewusstsein und die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserer Organisation **weit über die geplanten Maßnahmen hinaus** gestärkt. Durch die Zertifizierung verpflichten wir uns, nicht nur gegenüber unseren aktuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ein familienfreundliches Arbeitsklima zu sorgen, sie ist auch die Grundlage dafür, zukünftigen qualifizierten Beschäftigten gute **Rahmenbedingungen** zu bieten.

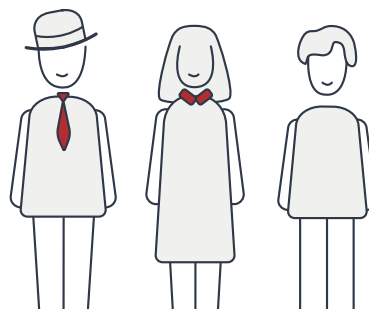
### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebsvereinbarung zu Telearbeit und rasche Maßnahmen zu Home Office während Coronakrise
- Eltern- und Altersteilzeit sowie Arbeitszeitmodelle
- Kindertag für Beschäftigte der Diözese

## BEST PRACTICE

### Familienbewusste Führungskultur

Die Zertifizierung hat zur Implementierung einer nachhaltigen, familienbewussten Unternehmens- und Führungskultur beigetragen. Durch das **Projekt Frauenförderung** wurden Frauen zusätzlich dazu ermutigt und dabei unterstützt, Führungsverantwortung in der Diözese Graz-Seckau wahrzunehmen. Dies wird vor allem in der neuen Leitungsebene in den Führungsteams der Seelsorgeräume sichtbar. Rund **45 % der Führungspositionen** haben nun Frauen inne. Dass diese Führungsverantwortung auch in Teilzeit ausgeübt werden kann, erleichtert sowohl für Frauen also auch für Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Transport/Verkehr
<b>Adresse:</b>	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen
<b>Telefon:</b>	+43 (0)316 29 02
<b>E-Mail:</b>	information@flughafen-graz.at
<b>Website:</b>	www.flughafen-graz.at
<b>Kontakt:</b>	Caroline Wretschko

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	137
<b>Frauen:</b>	39
<b>Männer:</b>	98
<b>Teilzeitkräfte:</b>	33



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

## MOTIVATION

### Ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld auf allen Ebenen

Unser Engagement zur Betrieblichen **Gesundheitsförderung** vor mehr als 15 Jahren war ein erster Schritt, um ein Umfeld zu schaffen, in dem zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich tätig sein können. Über **Mitarbeiter-Befragungen** und unsere jährlichen **Mitarbeiter-Gespräche** erhalten wir rückgemeldet, dass unsere Bemühungen auch greifen.

Es war 2012 ein weiterer Meilenstein, mit Hilfe der Zertifizierung berufundfamilie den Blickwinkel bewusst zu erweitern, um auf die Bedürfnisse im privaten Bereich und die **Lebensumstände** zu schauen. Im Zuge des Prozesses konnten wir feststellen, dass unser Angebot zwar groß, aber noch ausbaufähig ist. Wir haben uns damals vorgenommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im **Führungsalltag** stärker wahrzunehmen. Wir setzen dies seitdem

konsequent um. Die einzelnen Schritte im Zertifizierungsprozess unterstützen uns, um das Thema aktuell zu halten. Das **Gütezeichen** ist ein Signal nach außen, dass eine Balance zwischen Familie und Beruf in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert hat. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen sich an der Zertifizierung und profitieren damit von zielgerichteten Maßnahmen.

## BEST PRACTICE

### Flexibilität im Sinne der Beschäftigten und des Unternehmens

Im Allgemeinen nimmt die Arbeitswelt auf private Rahmenbedingungen und Anforderungen wenig Rücksicht. Nicht zuletzt auch deshalb, weil der Großteil der **pflegenden Erwerbstätigen** wenig bis nie mit Führungskräften über diese Zusatzbelastung spricht. Gerade darum wollen wir hier einen Schwerpunkt setzen und im Rahmen unserer Möglichkeiten Unterstützung anbieten.

So unterschiedlich die Bedürfnisse auch sind, so individuell und flexibel reagieren wir als zukunftsorientiertes Unternehmen mit unterstützenden Maßnahmen auf die Erfordernisse. Eine unserer Stärken ist unsere Flexibilität. Geschäftsführung und Führungskräfte erwarten sie von den Beschäftigten, sind aber auch jederzeit bereit, auf veränderte Bedürfnisse mit unterschiedlichen Maßnahmen zu reagieren. Möglich sind z. B. individuelle **Teilzeitlösungen**, Gleitzeitvereinbarungen, **Bildungskarenzen**, Zeitausgleich im Schichtdienst, **Väterkarenzen** auch für Führungskräfte oder **Home Office** für die Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie.

### Top-3-Maßnahmen:

- Öffentlichkeitsarbeit – Employer Branding
- Förderung der Unternehmenskultur
- Kommunikation – Aktualisierung, Erweiterung der Informationen zu Vereinbarkeit, Pflege, Kinderbetreuung, Suchtprävention

ZERTIFIKAT seit 2013



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gewerbe/Handwerk  
**Adresse:** Industriestraße 6, 3390 Melk  
**Telefon:** +43 (0)2752 52 72 30  
**E-Mail:** office@fonatsch.at  
**Website:** www.fonatsch.at  
**Kontakt:** Marie-Luise Fonatsch

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 37  
**Frauen:** 7  
**Männer:** 30  
**Teilzeitkräfte:** 9



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

## MOTIVATION

„Nur wer seinen eigenen Weg geht, kann nicht überholt werden“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in jedem Unternehmen die wichtigste Säule, sie sind auch bei uns die tragende Stütze für unseren Erfolg. Gerade das vergangene Jahr hat uns gezeigt, wie wertvoll ein **gemeinsames Tun** sein kann. Nur mit zufriedenen und gesunden Beschäftigten ist ein Vorankommen möglich. Wenn die **Work-Life-Balance** stimmt und sich Familie und Beruf ergänzen, ist eine erfolgreiche Zukunft möglich.

Dank der Teilnahme an der Zertifizierung *berufundfamilie* geben wir dem gesprochenen Wort auch einen verbindlichen Rahmen und sind bereit, unser Tun und Handeln zu dokumentieren und stetig zu verbessern.

### Top-3-Maßnahmen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Verankerung im Mitarbeiter-Gespräch
- Initiative zur unternehmensübergreifenden Ferienbetreuung für die Kinder unserer Beschäftigten
- 55-Jahre-Feier für Beschäftigte und deren Familien

## BEST PRACTICE

### Gemeinsame Aktivitäten stärken Zusammengehörigkeit

Ein gelebtes Miteinander ist uns sehr wichtig. Darum versuchen wir auch, neben dem Firmenalltag, **Aktivitäten** einzuplanen, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. So werden runde Geburtstage, Dienstjubiläen usw. gefeiert. So lernt man sich auch abseits der Arbeit kennen und schätzen.

Nur durch Flexibilität und Kollegialität ist es möglich, bei Weiterbildung, Karenz und Krankheit einer Kollegin oder eines Kollegen das Gefüge am Laufen zu halten. So entsteht ein **Miteinander** und wir schaffen es, auch schwierige Zeiten als „Großfamilie“ gemeinsam zu bewältigen.



# Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg.Gen.m.b.H.



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Ferdinand Buchberger-Gasse 9,  
2340 Mödling  
**Telefon:** +43 (0)2236 46 30 1  
**E-Mail:** office@baugenmoed.at  
**Website:** www.baugenmoed.at  
**Kontakt:** Claudia Schöfmann

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 44  
**Frauen:** 27  
**Männer:** 17  
**Teilzeitkräfte:** 9



## MOTIVATION

### Vielfältige soziale Aktivitäten

Seit unserer Gründung im Jahr 1912 sind wir unseren **Leitmotiven** treu geblieben: Leistbare Wohnungen auf der Höhe der Zeit, um dadurch **Lebensqualität** zu ermöglichen. Qualität und Verlässlichkeit sind wichtige Werte für uns, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei ein wichtiger Faktor, dass wir sie auch erreichen.

Das Zertifikat unterstützt uns dabei, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Das Zertifikat *berufundfamilie* ist auch ein wichtiger Faktor im **Employer Branding** und in der

Marketing-Kommunikation, als Signal nach außen ebenso wie nach innen. Wir möchten dementsprechend beim Erreichten ansetzen und dort weiter fortsetzen. Ein kontinuierlicher Fortschritt ist uns wichtig – wir möchten uns daher mit dem Thema weiter beschäftigen und die Re-Zertifizierung als Chance sehen, weitere Verbesserungspotentiale zu erschließen. Das Ziel ist letztlich, eine **familienbewusste Personalpolitik** nachhaltig umzusetzen.

## BEST PRACTICE

### Ideen zu Gesundheit und Wohlergehen der Beschäftigten

Die Förderung eines **betrieblichen Vorschlagswesens**, bei dem auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Raum findet, war uns ein besonderes Anliegen. Wir konnten diese Idee in Form eines anonymisierten **Ideenbriefkastens** umsetzen. Er leistet einen wichtigen Beitrag, um das soziale Arbeitsumfeld zu verbessern und dadurch auch Arbeitsprozesse zu optimieren.

### Top-3-Maßnahmen:

- Etablierung einer langfristigen Projektgruppe zum Thema „Flexibilisierung der Arbeitszeiten“
- Entwicklung einer Führungs- und Kommunikationskultur mit regelmäßigem Austausch zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Teambuilding und Förderung von abteilungsübergreifender Kooperation und Teamgeist in der Belegschaft

# Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH



ZERTIFIKAT seit 2013



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz  
**Telefon:** +43 (0)316 88 7-0  
**E-Mail:** office@holding-graz.at  
**Website:** www.holding-graz.at  
**Kontakt:** Christina Miedl

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 2.734  
**Frauen:** 600  
**Männer:** 2.134  
**Teilzeitkräfte:** 221



 [www.facebook.com/grazholding](https://www.facebook.com/grazholding)  
 [www.instagram.com/holding\\_graz](https://www.instagram.com/holding_graz)

## MOTIVATION

### Vorzeigeunternehmen mit familienfreundlichem Arbeitsumfeld

Die Holding Graz ist ein mitarbeiter- und familienfreundliches Unternehmen – und das schon vor der ersten Zertifizierung. Allerdings war das vielen Beschäftigten, Führungskräften und Betriebsräten gar nicht so sehr bewusst. Durch die Zertifizierung haben wir es geschafft, die vielen Angebote und Leistungen ins **Bewusstsein** zu rufen, wie z. B. Betriebskindergarten und -krippe, Gutscheine für anonyme Beratung oder die hundertprozentige Anerkennung der Elternkarenzzeiten für alle zeitabhängigen Ansprüche. Durch die beiden Re-Zertifizierungen haben wir einerseits **neue Bedürfnisse** festgestellt und Maßnahmen umgesetzt, andererseits hat die kontinuierliche Auseinandersetzung auch

dazu beigetragen, das Thema Familienfreundlichkeit nicht nur in den Köpfen, sondern auch in den **Strategien** und Leitbildern zu verankern. Unser Konzern ist ein Vorzeigeunternehmen in Sachen Familienbewusstsein und nimmt damit auch eine **Vorbildwirkung** für andere Unternehmen ein.

## BEST PRACTICE

### Umfangreiche Informationen und Angebote für (werdende) Eltern

Wir informieren werdende Mütter und Väter umfassend und bleiben mit ihnen auch während der Karenzzeit in Kontakt. Mit der Meldung der Schwangerschaft bzw. Geburt geben wir umfangreiche Informationen weiter: zu den verschiedenen Möglichkeiten der Karenz, des Pensionssplittings und der Arbeitszeitgestaltung nach der Rückkehr.

### Top-3-Maßnahmen:

- Optimierung der internen Kommunikation (via Webex)
- Neues Lernen – orts- und zeitunabhängig, innovative Formate und Zugriff für alle
- Geburtsglückwünsche und Informationen für werdende Eltern

Außerdem weisen wir auf **Weiterbildung** während der Karenz hin – im Rahmen unserer Family-Angebote legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Teilnahmemöglichkeiten von Müttern und Vätern. Schließlich informieren wir über unsere Betriebskinderkrippe und unseren **Betriebskindergarten Himmelgrün** –, denn die Zeit bis dahin vergeht schnell. Über unsere „**Roadmap Karenzmanagement**“ können (werdende) Eltern alle Inhalte auch online abrufen, sie werden laufend aktualisiert.



ZERTIFIKAT seit 2007



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Landstraße 38, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 76 39 0  
**E-Mail:** office@hypo-ooe.at  
**Website:** www.hypo.at  
**Kontakt:** Sandra Brunhofer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 414  
**Frauen:** 250  
**Männer:** 164  
**Teilzeitkräfte:** 414  
**Studierende:** 150



 [www.facebook.com/HYPO.at](https://www.facebook.com/HYPO.at)

## MOTIVATION

### Fokus auf Familienfreundlichkeit

Das wertvollste Kapital der HYPO OÖ sind ohne Zweifel die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Erfolg unseres Hauses – sowohl in ökonomischer Hinsicht als auch in Hinblick auf unsere Unternehmenskultur – gründet sich auf dem persönlichen Engagement, der fachlichen Kompetenz sowie der gesunden Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten. Bereits 2007 haben wir als erste Bank in Oberösterreich am Zertifizierungsprozess zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilgenommen und im Jahr 2020 das nunmehr vierte Zertifikat erhalten.

Die **positive Entwicklung** im Zuge einer Re-Zertifizierung ist ein betriebswirtschaftliches Gesamtkonzept für eine **nachhaltige familienbewusste Unternehmenskultur**. Es werden passgenaue Lösungen für unsere Branche mit und für unsere Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter erarbeitet. Die HYPO OÖ ist die bestbewertete Universalbank in Österreich und zum dritten Mal in Folge die Nummer 1 der Top-Arbeitgeber in der Branche Bank und Finanzdienstleister. Die nachhaltige Zertifizierung *berufundfamilie* unterstützt diese **Qualitätszeichen** wesentlich.

## BEST PRACTICE

### Neue Arbeitsweise: Home Office

Oberste Priorität hatte durch Corona bedingt im Jahr 2020 die Einführung von **Home Office**. Nahezu von heute auf morgen war es für uns als systemrelevanten Betrieb erforderlich, sämtliche Aufgaben von zuhause aus erledigen zu können. Neben den technischen Voraussetzungen wurde eine Betriebsvereinbarung mit sämtlichen Spielregeln erarbeitet und abgeschlossen. Unsere Führungskräfte und Beschäftigten wurden mit einem modernen, speziell für die HYPO OÖ gestalteten Webinar und virtuell veranstalteten Austauschrunden in die **neue Arbeitsweise** eingeschult.

### Top-3-Maßnahmen:

- Home Office
- Unterstützung von Eltern in der Ferienbetreuung
- Lebensphasenorientierte Personalarbeit



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Südring, 2334 Vösendorf  
**Telefon:** +43 (0)1 69 00 0  
**E-Mail:** nicole.steger@ingka.ikea.com  
**Website:** ikea.at  
**Kontakt:** Nicole Steger

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 3.191  
**Frauen:** 1.838  
**Männer:** 1.353  
**Teilzeitkräfte:** 1.629



[Facebook.com/IKEA.Austria](https://www.facebook.com/IKEA.Austria)  
 [Instagram.com/IKEAAustria](https://www.instagram.com/IKEAAustria)  
 [Linkedin.com/Company/IKEA](https://www.linkedin.com/company/IKEA)

## MOTIVATION

### „Ein besserer Alltag für uns alle“

Wir sehen es als unsere Aufgabe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in all ihren **Lebensphasen**, in all ihrer **Vielfalt** und Unterschiedlichkeit zu unterstützen – denn Familie ist ein wichtiger Wert für uns. Wir sehen sie als ein soziales Netzwerk von Personen, die einen umschließen und persönlich sehr wichtig sind. Wir möchten einen Schritt weiter gehen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das es ermöglicht, die Arbeitswelt mit der privaten Welt gut zu vereinbaren. Dies bedeutet für uns, eine gesunde **Work-Life-Balance-Kultur** zu ermöglichen, wo ein offener Austausch zwischen beiden Welten möglich ist.

Deshalb wurde die **IKEA Beruf & Familie Projektgruppe** sehr **divers** aus unterschiedlichsten Standorten, Funktionen, Hierarchie-Levels und verschiedensten Familienhintergründen zu-

### Top-3-Maßnahmen:

- Remote Work
- Flexible Work Space
- New Leadership/Upskilling

sammengestellt, damit in der Re-Zertifizierung möglichst alle Aspekte Platz haben. Die Teilnahme an der Zertifizierung ist eine wunderbare Möglichkeit, um zu sehen, wo wir stehen und wo es **Verbesserungsmöglichkeiten** gibt. Denn gemeinsam wollen wir einen besseren Alltag für uns alle schaffen.

## BEST PRACTICE

### Familienbewusstsein ist eine Win-win-Situation

Wir bei IKEA unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv dabei, Familie und Karriere bestmöglich zu vereinbaren. So soll „**Remote Work**“ oder mobiles Arbeiten bei IKEA wesentlich dazu beitragen, dass unsere Beschäftigten in der Gestaltung ihres Tages flexibel sind und somit Familie, Privatleben und Job noch besser unter einen Hut bringen können.

Unsere Unternehmenskultur ermöglicht es uns, auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen und Vereinbarkeit zu leben. Ein Beispiel dafür ist eine **Meeting-Kultur**, die Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen nimmt. Das heißt, dass wir Meetings nicht früh am Morgen sowie spät am Abend ansetzen, damit auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit (Schul-)Kindern teilnehmen können. Mobiles Arbeiten steigert die **Lebensqualität** unserer Mitarbeitenden deutlich und davon profitieren wir auch als Unternehmen – eine klare Win-win-Situation.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2243 90 00
<b>E-Mail:</b>	hilde.janssens@ist.ac.at
<b>Website:</b>	www.ist.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Hilde Janssens

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	889
<b>Frauen:</b>	408
<b>Männer:</b>	481
<b>Teilzeitkräfte:</b>	88
<b>Studierende:</b>	246



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

 [www.linkedin.com/school/institute-of-science-and-technology-austria](https://www.linkedin.com/school/institute-of-science-and-technology-austria)

## MOTIVATION

### Strukturierender Rahmen für mehr Familienfreundlichkeit

Die internationale **Mobilität** im Wissenschaftsbereich stellt das IST Austria vor besondere Herausforderungen. Seit der Gründung unterstützen wir Beschäftigte in Familienfragen und bieten Services für eine bessere Vereinbarkeit an. Zahlreiche Maßnahmen wurden schon umgesetzt, doch das stete Wachstum des Instituts sowie die speziellen Herausforderungen durch **Covid-19** erfordern eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

*berufundfamilie* bietet einen Rahmen, damit Management und Beschäftigte bestehende Maßnahmen reflektieren sowie neue Projekte entwickeln können. Die Zertifizierung und die beiden Re-Zertifizierungen haben eine **Arbeitskultur** geschaffen, die es

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert, Herausforderungen zum Thema Vereinbarkeit anzusprechen. Das alles spiegelt sich auch in den kununu-Ratings wider, in denen wir uns seit 2019 in sämtlichen Bereichen stark verbessern konnten (z. B. **Arbeitsklima, Work-Life Balance, Gleichbehandlung**). Auch in den **Exit-Interviews** zeigt sich, dass unsere ehemaligen Beschäftigten die Arbeitsbedingungen am IST Austria von Jahr zu Jahr besser bewerten. Seit 2020 wird das Themenfeld Familienfreundlichkeit zusätzlich in diesem Rahmen abgefragt, sodass in Zukunft auch für diesen Bereich eine Auswertung möglich sein wird.

## BEST PRACTICE

### Professionelles Karenzmanagement

Ein reibungsloser **Einstieg in die Elternkarenz** mit klaren Perspektiven zur Rückkehr ist für eine gute Zusammenarbeit sehr wichtig. Der „**IST Parent Guide**“ gibt einen Überblick über österreichische Besonderheiten zu Mutterschutz, Elternkarenz, Kinderbetreuung, Schulsystem und finanzielle Familien-Angelegenheiten. Bei Meldung von Schwangerschaften stellt HR den Beschäftigten und Führungskräften alle relevanten Informationen zur Verfügung und im Rahmen eines **Gesprächs** mit HR können offene Fragen vertraulich besprochen werden. Ebenso werden zwischen der Führungskraft und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vor Antritt der Karenz wesentliche Punkte des Dienstverhältnisses geklärt sowie die Optionen für eine Beschäftigung neben der Karenz und den Wiedereinstieg aufgezeigt. Der hohe Anteil von **nicht-österreichischen Beschäftigten** macht diese Unterstützungsmaßnahmen besonders relevant.

### Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte Unterstützung von Beschäftigten bei individuellen, privaten und beruflichen Herausforderungen
- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
- Evaluierung und Implementierung einer neuen Teleworking-Policy zur Flexibilisierung der Arbeitsort- und Arbeitszeit-Gestaltung

# IT-Services der Sozialversicherung GmbH



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 12 48 44 56 00  
**E-Mail:** office@itsv.at  
**Website:** www.itsv.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Ottilie Barth

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 854  
**Frauen:** 276  
**Männer:** 578  
**Teilzeitkräfte:** 231



[www.linkedin.com/company/it-services-der-sozialversicherung-gmbh](https://www.linkedin.com/company/it-services-der-sozialversicherung-gmbh)

## MOTIVATION

### Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten im Fokus

Die IT-Services der Sozialversicherung GmbH (ITSV) ist mit der Steuerung der IT-Aktivitäten aller österreichischen Sozialversicherungsträger betraut. Unsere erneute Re-Zertifizierung 2020 bietet uns die Gelegenheit, die **Effizienz** unserer Maßnahmen einer unabhängigen **Prüfung** zu unterziehen. Das Zertifikat verdeutlicht nicht nur intern, sondern auch nach außen den **Stellenwert** von Familie innerhalb der ITSV GmbH. Wir leben eine Balance zwischen Familie und Beruf durch ein flexibles Arbeitszeitmodell sowie zahlreiche Projekte des **betrieblichen Gesundheitsmanagements**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Angebot eines Sabbatical-Modells für alle Beschäftigten
- Erhebung und Ausbau der Home Office-Möglichkeiten
- Überarbeitung und Neugestaltung des Karenzmanagement-Prozesses

Ergänzend reagieren wir flexibel und vorausschauend auf sich verändernde Anforderungen an unsere Maßnahmen. So hat die aktuelle Situation durch COVID-19 die Betreuungsfrage noch nachhaltiger in den Mittelpunkt gestellt. Mit der Erweiterung von Home Office-Möglichkeiten und der Ausrollung eines **Sabbatical-Modells** wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem noch besser dabei unterstützen, Familie und Beruf vereinbar zu machen.

## BEST PRACTICE

### Wichtige Digitalisierungsschritte

Um einen bestmöglichen Schutz unserer Beschäftigten zu garantieren, erfolgte mit Beginn der **Corona-Pandemie** eine umfassende Umstellung auf **Home Office**. Durch **digitales Recruiting** und **Onboarding** konnten wir auch berufliche Neueinstiege von zu Hause aus ermöglichen.

Die Lessons-learned aus dem Jahr 2020 werden wir dazu nutzen, unser familienfreundliches Betriebsklima weiter zu optimieren. Die ständige Weiterentwicklung ermöglicht uns, auch in Zukunft **situationsbedingt** und bedacht auf das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reagieren.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Neugasse 111, 8200 Gleisdorf  
**Telefon:** +43 (0)3112 90 30 0  
**E-Mail:** office@jipp.it  
**Website:** www.jipp.it  
**Kontakt:** Nina Dötzl-Freisinger

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 7  
**Frauen:** 2  
**Männer:** 5  
**Teilzeitkräfte:** 2



 [www.facebook.com/Jippit-173605963356980](https://www.facebook.com/Jippit-173605963356980)

 [www.linkedin.com/company/jipp-it](https://www.linkedin.com/company/jipp-it)

## MOTIVATION

### „Taten statt Worte“

Die Schulungen und Coachings von JIPP.IT bringen agile Entwicklungskompetenz auf das nächste Level. Unser Unternehmen lebt von der Orientierung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des **agilen Konzeptes**, der Projektergebnisse und der Kundenzufriedenheit. Durch hohe Kooperationskompetenzen und Selbstorganisation können viele Entscheidungen auf der Ebene der MitarbeiterInnen getroffen werden (**Empowerment**). Die notwendige Steuerung des Gesamten und Entscheidungen für das Gesamte verringern sich enorm.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten möchten wir zu einer besseren **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf in Österreich beitragen. Wenn auch schon wichtige Schritte erfolgt sind, es gibt noch viele zu gehen. Auf Basis dieses Ziels arbeiten wir laufend an der Anpassung unserer **Grundeinstellung** und der Weiterentwicklung im Team.

## BEST PRACTICE

### Förderung für Führungskräfte

Die Themen Führungskräfteentwicklung und Selbststeuerung sind uns ein zentrales Anliegen.

Im Sinne dieser Haltung ist uns eine Reflexion unserer Werte sehr wichtig, sie findet regelmäßig in **Workshops** statt. Ebenso wird dafür ein regelmäßiges Treffen verwendet, es wird in Form des **JIPP.IT Breakfast** monatlich organisiert.

### Top-3-Maßnahmen:

- Vorbildhaltung zum Thema Familienfreundlichkeit, Förderung der Vereinbarkeit im Unternehmen
- Stärkung soziokratischer Verhaltensmuster und Beteiligung am gemeinsamen Werden
- Wahrnehmung, Darstellung und Weiterentwicklung der umfangreichen Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

# Kapsch Group (KAG, KBC, KCO, KPS, KTC)



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Europplatz 2, 1120 Wien  
**Telefon:** +43 (0)664 62 81 92 0  
**E-Mail:** doris.kruschitz@kapsch.net  
**Website:** www.kapsch.net  
**Kontakt:** Doris Kruschitz-Bestepe, MBA, MA, MAS

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 2.029  
**Frauen:** 447  
**Männer:** 1.582  
**Teilzeitkräfte:** 244



[www.linkedin.com/company/kapsch-businesscom-ag](https://www.linkedin.com/company/kapsch-businesscom-ag)

[www.linkedin.com/company/kapsch-trafficcom-ag](https://www.linkedin.com/company/kapsch-trafficcom-ag)

## MOTIVATION

### Zukunftsweisende Angebote zur Familienfreundlichkeit

Die Zertifizierung *berufundfamilie* unterstützt uns, unsere mitunter ehrgeizigen Ziele zu verfolgen. Initiativen, die wir begonnen hatten, wurden nach dem ersten Zertifikat noch verstärkt und Neues wurde implementiert. Die Beschäftigten schätzen die Tipps sowie die Aktivitäten als **Erleichterung** im Alltag und sind gerne in der **Projektgruppe** wie auch bei den Workshops aktiv. Die Maßnahmen werden sehr gut angenommen. Mit viel Freude schaffen wir auch für die **Kinder** tolle Erlebnisse.

Da unser Familienbegriff nicht nur die Kinder, sondern auch die **Großeltern** einschließt, haben wir ebenso hier Unterstützungs-

### Top-3-Maßnahmen:

- Kapsch Summer Camp
- Care with Heart
- Modern Working

maßnahmen entwickelt und sehen, dass sie gut angenommen werden. Insgesamt gibt das Zertifikat die Möglichkeit, in einem **strukturierten Prozess** am Thema zu bleiben und auch kreativ Neues zu entwickeln. Ein besonderer Schwerpunkt in diesem Zusammenhang ist das Öffnen der Arbeitswelt in Richtung Modern Working – **Mobile Working**.

## BEST PRACTICE

### Spannende Ferienbetreuung für jüngere und ältere Kinder

Die **Kapsch Kinder Woche** – das sind Erlebnis, Abenteuer, Natur, Experimente, Englisch, Kreatives Tun und vieles mehr. Begonnen hat die Kapsch Kinder Woche als **Day-Care-Angebot**: Jeden Tag ging es in definierten Wochen in der Früh per Bus vom Firmensstandort zum Kinder Camp und nach viel Spaß drinnen wie draußen am Abend wieder zurück.

Mittlerweile kam ein Kinder Camp für die Älteren hinzu: Sie leben eine **ganze Woche in der Natur** und vertiefen dabei auch ihre Englischkenntnisse. Diese Angebote sind für die Eltern während der langen Sommerferien eine wichtige Unterstützung – sie wissen ihre Kinder gut aufgehoben und sind dadurch ein wenig entlastet.






## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Boschstraße 37, 4600 Wels
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7242 48 4-0
<b>E-Mail:</b>	info@reca.co.at
<b>Website:</b>	www.reca.co.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Laetitia Asamer

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	772
<b>Frauen:</b>	192
<b>Männer:</b>	580
<b>Teilzeitkräfte:</b>	54



-  [www.facebook.com/kellnerkunz](https://www.facebook.com/kellnerkunz)
-  [www.instagram.com/reca\\_bewegt](https://www.instagram.com/reca_bewegt)
-  [www.linkedin.com/company/kellner-&-kunz-ag](https://www.linkedin.com/company/kellner-&-kunz-ag)

## MOTIVATION

### Maßnahmen sichtbar machen

Der strukturierte Zertifizierungsprozess hat uns in den letzten drei Jahren geholfen, viele bestehende Vereinbarkeitsmaßnahmen transparenter zu machen und ins Bewusstsein der Beschäftigten sowie der Bewerberinnen und Bewerber zu rücken. Wir konnten mit der neutralen Sicht von außen in diesem Ablauf **Schwerpunkte setzen** und sehr gut weiterverfolgen. Durch die entstandene Dynamik konnten wir sogar noch Projekte über die Zielvereinbarung hinaus umsetzen. Trotz Corona-Pandemie haben wir dieses großartige – doch sehr aufwendige – Projekt der RECA minis, ganzjährige betriebliche Betreuung von Kindern im Alter von ein bis sechs Jahren, zum Leben erweckt. Gerade in so schwierigen Zeiten möchten wir hiermit unseren berufstätigen Eltern **Sicherheit bieten** und sie entlasten. Mit der Re-Zertifizierung setzen wir unseren Prozess, die

### Top-3-Maßnahmen:

- Neubau und Eröffnung des Betriebskindergartens RECA minis in der Zentrale Wels
- Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung im Außendienst
- Zielgruppenspezifische Kommunikation von Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angeboten (für Außen-/Innendienst und Logistik)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, fort. In den **Workshops** haben wir eine Kulturveränderung bemerkt: Mit Vereinbarkeitsthemen wird offener und transparenter umgegangen und sie können leichter besprochen werden. Um in Zukunft auf die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten eingehen zu können, stellen wir Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Ausbildung sowie Beruf und Pflege ins Zentrum unserer Aufmerksamkeit. Die Zertifizierung hat **positive Effekte** auf unsere Arbeitgebermarke und positioniert uns als familienfreundliches Unternehmen nach innen und außen: RECA | HÄLT. WIRKT. BEWEGT.

## BEST PRACTICE

### Ganzjährige betriebliche Kinderbetreuung

Neben der **Ferienbetreuung** – RECA kids – starteten wir im Herbst 2020 eine ganzjährige **betriebliche Kinderbetreuung** – RECA minis. Eine moderne, lichtdurchflutete, barrierefreie Ausstattung ermöglicht optimale Entfaltung für die Kinder. Der Spielplatz – eine Grün-Oase im Gewerbegebiet – lädt zu Entdeckungsreisen ein. Die Öffnungszeiten orientieren sich am Bedarf der Beschäftigten und ermöglichen den Eltern **gute Planbarkeit und hohe Flexibilität**. Die Kinderbetreuung ist ein großer Anreiz, bei Kellner & Kunz arbeiten zu wollen. Der Arbeitsmarkt ist heiß umkämpft und es wird zweifelsfrei schwieriger, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Wir schaffen mit unserer familienfreundlichen Unternehmenskultur ein Umfeld und positives Klima, in dem sich das Team wohlfühlen kann. Das wird bei unseren strategischen Entscheidungen in Zukunft noch stärker im Fokus stehen und gilt für alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Lorenz-Mandl-Gasse 50, 1160 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 49 14 15 30  
**E-Mail:** people@mambaby.com  
**Website:** www.mambaby.com  
**Kontakt:** People & Culture

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 125  
**Frauen:** 81  
**Männer:** 44  
**Teilzeitkräfte:** 27



## MOTIVATION

### Familienbewusstsein ist für uns die natürlichste Sache der Welt

Die **Leidenschaft und das Engagement** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind es, die MAM überall auf der Welt so erfolgreich gemacht haben. Wir sind stolz auf unsere Kolleginnen und Kollegen sowie unsere Kultur.

Um auch in Zukunft als **zielorientiertes und nachhaltiges Unternehmen** weiter wachsen zu können, sind die Menschen von besonderer Bedeutung, welche die Zukunft unseres Unternehmens und unsere Kultur mitgestalten. Für uns ist es die natürlichste Sache der Welt, die Arbeitsabläufe familienfreundlich zu gestalten.

### Top-3-Maßnahmen:

- MAM Kids Camp
- Flexible Working und Remote Work
- Führungskräfte-Updates zu Familie-und-Beruf-Themen

Wir bieten unseren Beschäftigten **auf allen Ebenen die gleichen Chancen**, indem wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich machen. Die Zertifizierung *berufundfamilie* unterstützt und gibt den Rahmen, in dem wir etablierte Maßnahmen durchleuchten, Needs formulieren und gemeinsam Aktivitäten erarbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin maximal zu unterstützen.

## BEST PRACTICE

### MAM Kids Camp: Das Highlight der Sommerferien

Das MAM Kids Camp ist seit einigen Jahren geschätzter Bestandteil sowie Highlight der Sommerferien und bietet eine Woche **abwechslungsreiches Programm** als Unterstützung in der Ferienplanung unseres Teams. Das MAM Kids Camp startet täglich am Bürostandort und ermöglicht den Kindern obendrein, **Einblicke in den Arbeitsalltag ihrer Eltern** zu gewinnen.

In Kombination mit **flexibler Arbeitszeitgestaltung** und Home Office-Möglichkeiten möchten wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Ferienzeit hinaus laufend unterstützen. Unsere geschätzte Unternehmenskultur als familienfreundliches Unternehmen fördernd, werden die Bedürfnisse unserer Beschäftigten und **unsere Angebote laufend evaluiert und verbessert**.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Am Euro Platz 3, 1120 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 19 27 33 2
<b>E-Mail:</b>	Ingrid.Heschl@microsoft.com
<b>Website:</b>	www.microsoft.com
<b>Kontakt:</b>	Ingrid Heschl

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	290
<b>Frauen:</b>	92
<b>Männer:</b>	198
<b>Teilzeitkräfte:</b>	21



## MOTIVATION

### Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein

Die Re-Zertifizierung *berufundfamilie* schafft und vermittelt eine Unternehmenskultur als Ausgleich zur immer schneller werdenden Zeit im Zuge der Digitalisierung.

Der Zertifizierungsprozess spiegelt die aktuellen Bedürfnisse der Beschäftigten wider und unterstützt Microsoft Österreich in der **Ableitung bedarfsgerechter Lösungen**. Fortführend werden somit Ansatzpunkte zur **stetigen Weiterentwicklung** geschaffen, welche die Integrität verschiedener Rollen und Aufgaben im

privaten sowie im beruflichen Umfeld fördern. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fungieren als Botschafter und Ziel ist es, Microsoft darüber hinaus als attraktiven Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu positionieren und dass wir unserer **gesellschaftlichen Vorreiterrolle** weiterhin gerecht werden.

## BEST PRACTICE

### Familie: Wo Menschen Kraft tanken und Ausgleich finden

Diversität und Inklusion sind priorisierte Themen der Projektgruppe zur Zertifizierung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Microsoft Österreich, unabhängig von ihrer persönlichen Ausrichtung, sollen sich beim Thema Familie angesprochen fühlen. Deswegen wurde der **Begriff „Familie“** für Microsoft Österreich definiert. Mit diesem Wort verbinden wir den Zusammenschluss von Personen in den unterschiedlichsten Konstellationen, wo Menschen Kraft tanken und Ausgleich finden können.

Familie soll Rückzugsmöglichkeiten bieten und ein **„einfaches ICH-sein“** ermöglichen. Sie will ein Wertesystem vermitteln und ein Gefühl der **Leichtigkeit und Sicherheit** mit sich bringen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Effektivität vs. „Waste“ Time
- Kommunikations-Initiative: „Wie geht’s dir?“
- Familienbewusste Führung: Flying Nannies



### KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Vöslauerstr. 109, 2500 Baden
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2252 90 01-0
<b>E-Mail:</b>	personal@noem.at
<b>Website:</b>	www.noem.at
<b>Kontakt:</b>	Petra Herzog

### DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>474</b>
<b>Frauen:</b>	<b>85</b>
<b>Männer:</b>	<b>389</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>31</b>
<b>Studierende:</b>	<b>2</b>



 [www.linkedin.com/company/71790418](http://www.linkedin.com/company/71790418)

### MOTIVATION

#### Der richtige Weg zur gemeinsamen Verbesserung

NÖM ist ein Industriebetrieb, der sich auf das eigene große Team verlassen kann. Nur motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die Produktion bester **Qualität** unter Einhaltung höchster Lebensmittelstandards sicher und garantieren so nachhaltig den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Mit dem Grundzertifikat 2016 wurden Ziele gesetzt und die Herausforderung angenommen, gemeinsam Verbesserungen zu erreichen.

Mit der Re-Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber bekräftigen wir unser Vorhaben, unser Team mit sinnvollen Vereinbarkeitsmaßnahmen zu unterstützen. Unter anderem sind Home Office, flexible Teilzeitmodelle und **Väterkarenz** Themen für uns. Wir sind auf dem **richtigen Weg** und motiviert, mit laufenden Maßnahmen Verbesserungen zu erreichen. Wir konnten durch eine **intensive Beschäftigung** mit Bedürfnissen zur

#### Top-3-Maßnahmen:

- Projektgruppe zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit regelmäßigen Treffen
- Nachhaltige, flächendeckende Mitarbeiter-Gespräche mit Integration der Vereinbarkeitsthematik
- Definition von Informationsketten

Vereinbarungsthematik erkennen, dass dieser Punkt in die Mitarbeiter-Gespräche aufgenommen werden sollte. So hat sich bereits ein neues Ziel formuliert. Mit der Beleuchtung der Informationsketten und der **Kommunikationsstruktur** ist darüber hinaus der Bedarf an einer Projektgruppe mit regelmäßigen Treffen sichtbar geworden. Diese **Gruppe** wird sich künftig sämtlichen Agenden zum Thema familienfreundlicher Arbeitgeber widmen und diese wichtige Verantwortung tragen.

### BEST PRACTICE

#### Arbeitszeitmodelle im Einklang mit individuellen Bedürfnissen

Herausforderungen annehmen und gemeinsam Verbesserungen erzielen, um Familie und Job besser vereinbaren zu können – mit diesem Ansatz meldete sich die HR-Abteilung der NÖM kurzerhand im Jahr 2016 für das Zertifikat *berufundfamilie* an. So gründete die NÖM als **einer der ersten Industriebetriebe** mit einer Auditorin eine Projektgruppe und erhielt schließlich das Grundzertifikat, bei dem es nicht bleiben sollte. Die Motivation, eine **positive Veränderung** zu schaffen, war und ist nach wie vor groß, und so durften wir uns jetzt über die Re-Zertifizierung freuen. Besonders am Herzen lag unserem Unternehmen von Anfang an die **Anpassung von Teilzeitmodellen** an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Durchleuchtung der unterschiedlichen Anliegen und eine Anpassung der Modelle zeigten bereits erste schöne Erfolge, die nun vertieft werden. Auch die **Kommunikationsstruktur** wurde weiter aufgerollt. Mit neuen Zielen blicken wir motiviert in die Zukunft.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Untere Donaulände 28, 4040 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 78 02 - 37663
<b>E-Mail:</b>	deniese.stefanziosa@oberbank.at
<b>Website:</b>	www.oberbank.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> (FH) Deniese Stefanziosa

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	1.852
<b>Frauen:</b>	1.111
<b>Männer:</b>	741
<b>Teilzeitkräfte:</b>	590



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

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

## MOTIVATION

### Bewusstsein für Familienfreundlichkeit stärken

Die **Vereinbarkeit** ist ein Thema, das immer wichtiger wird. Mit dem ersten Zertifikat *berufundfamilie* haben wir hier bereits 2011 einen neuen Weg eingeschlagen. Es ist schön, dass unser Weg durch die Re-Zertifizierung von externer Stelle bestätigt wird. Seit dem Grundzertifikat hat sich vor allem das **Bewusstsein der Führungskräfte** bei diesem Thema verändert. Außerdem werden wir als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen das wachsende Angebot in diesem Bereich, beispielsweise **Karenzmanagement**, flexible und individuelle Teilzeitmodelle, finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung, Ferienwochen für die Kinder, **strukturierte Potenzialentwicklung** und die Frauenführungsquote.

## BEST PRACTICE

### Gleichstellung schaffen

Das **Projekt „Zukunft Frau 2020“**, das wir 2010 starteten, legte den Grundstein für unsere strukturierten Aktivitäten, unter anderem im Bereich Vereinbarkeit. Hier wurden z.B. die **Karenzgespräche** eingeführt und Seminare für Frauen angeboten. 2018 wurden diese Aktivitäten durch **„Chance 2030 – Mit Genderbalance zu mehr Vielfalt“** abgelöst und weiterentwickelt. Klare Prozesse in den Bereichen Karenzmanagement, Potenzialentwicklung sowie internes Recruiting wurden implementiert und eine **Frauenführungsquote** eingeführt. Wir widmen uns seit vielen Jahren konsequent dem Thema Gleichstellung. Die **Erfolge** werden nach und nach sichtbar. Aber es braucht hier einen langen Atem, denn **Kulturveränderungen** brauchen Zeit.

### Top-3-Maßnahmen:

- Oberbank Mobile Working
- Laufende Kommunikation nach innen und außen
- Krabbelstube



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Pummergasse 10-12, 3002 Purkersdorf  
**Telefon:** +43 (0)2231 600-4040  
**E-Mail:** [petra.oellermayr@bundesforste.at](mailto:petra.oellermayr@bundesforste.at)  
**Website:** [www.bundesforste.at](http://www.bundesforste.at)  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Petra Öllermayr, MSc

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 972  
**Frauen:** 190  
**Männer:** 782  
**Teilzeitkräfte:** 119



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

## MOTIVATION

### Neue familienfreundliche Schwerpunkte setzen

Die Zertifizierung *berufundfamilie* hat uns bisher stark in der Unternehmensentwicklung unterstützt. Diesen erfolgreichen Weg wollen wir auch in Zukunft weitergehen. Die Schwerpunkte haben sich verändert, waren es zu Beginn die **Forcierung der Väterkarenzen** und Job-Sharing, so beschäftigen wir uns jetzt mit **New Leadership**, noch flexibleren Arbeitszeitmodellen und der optimalen Umsetzung von Home Office.

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ist mittlerweile überall im Unternehmen angekommen und kann sehr detailliert in unserem Intranet nachgelesen werden. Für die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die **Ausgewogenheit** zwischen Familie und Beruf enorm wichtig.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office
- Führen in Teilzeit
- Betriebliche Gesundheitsförderung sowie fit2work

## BEST PRACTICE

### Chancengleichheit ermöglichen

In einer traditionell männerdominierten Branche waren und sind uns **Chancengleichheit** und die **Erhöhung des Frauenanteils** große Anliegen. Somit mussten wir uns mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf intensiv beschäftigen und Lösungen insbesondere für die Außendienstberufe finden.

Gleichzeitig wollten wir Väterkarenzen forcieren. Auch wenn Karenzen und Elternteilzeiten eine personelle bzw. organisatorische Veränderung bedürfen oder eine temporäre Mehrbelastung für das Team darstellen, führen sie schlussendlich zu einer breiteren Wissensbasis und **mehr Verständnis für die Arbeit der anderen**. So haben Karenzvertretungen schon in mehreren Fällen die Übernahme von späteren Führungsfunktionen ermöglicht.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Otto-Wagner-Platz 5, 1090 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)124 95 9 - 5118
<b>E-Mail:</b>	daniela.stamenkovic@fma.gv.at
<b>Website:</b>	www.fma.gv.at
<b>Kontakt:</b>	Daniela Stamenkovic

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	453
<b>Frauen:</b>	247
<b>Männer:</b>	206
<b>Teilzeitkräfte:</b>	123



## MOTIVATION

### Familienunterstützende Benefits kontinuierlich erweitern

Wir möchten mit der erneuten Re-Zertifizierung einerseits die vielen bereits bestehenden **familienfreundlichen Maßnahmen sichtbar machen** und andererseits unser **Angebot kontinuierlich weiterentwickeln**, um uns so unsere Position als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt dauerhaft zu sichern. Mithilfe des Zertifikats konnte das Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest in unserer Firmenpolitik verankert werden und soll auch zukünftig dazu beitragen, diesen Bereich unter Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten. Unser Ziel ist es, hier langfristig eine **Vorbildfunktion** einzunehmen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Überarbeitung der aktuellen Home Office-Richtlinie
- Evaluierung der technischen Ausstattung
- Trainings zu Remote Leadership und virtueller Zusammenarbeit

## BEST PRACTICE

### Home Office: Flexibel von zuhause aus arbeiten

Home Office und mobiles Arbeiten sind in der Österreichischen Finanzmarktaufsicht nicht erst seit der Corona-Krise präsent. Schon im Jahr 2014 konnte erstmalig eine Telearbeitsrichtlinie etabliert und so den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen ein erhöhtes Maß an Flexibilität, **Eigenverantwortung** und **Selbstständigkeit** eingeräumt werden. Im Jahr 2018 ermöglichte eine Überarbeitung der Richtlinie eine **vergrößerte Arbeitszeitflexibilisierung** für verschiedene Tätigkeiten und Bedürfnisse der FMA-Mitarbeitenden. Unter dem Grundsatz der **stetigen Weiterentwicklung** und Anpassung an die Veränderungen in der Arbeitswelt wird die Richtlinie aktuell einem erneuten Review unterzogen.

ZERTIFIKAT seit 2008



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Josefsplatz 1, 1015 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 534 10  
**E-Mail:** onb@onb.ac.at  
**Website:** www.onb.ac.at  
**Kontakt:** Stefan Grießlehner

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 371  
**Frauen:** 225  
**Männer:** 146  
**Teilzeitkräfte:** 154



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

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

## MOTIVATION

### Vereinbarkeit gehört zur unternehmerischen Verantwortung

Als eine der wichtigsten österreichischen Kulturinstitutionen strebt die Österreichische Nationalbibliothek eine **Vorreiterrolle** auch in gesellschaftlichen Fragen an. Dementsprechend bekennen wir uns zur **Frauenförderung** und sehen es als unsere Verantwortung, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Österreichische Nationalbibliothek ist die erste Kulturinstitution in Österreich, die mit einem Grundzertifikat zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgezeichnet wurde und bis heute die Zertifizierung vorweisen kann. Diese Auszeichnung bestärkt uns in unserem Bestreben, **familienfreundliche Maßnahmen** laufend zu verbessern und weiter auszubauen.

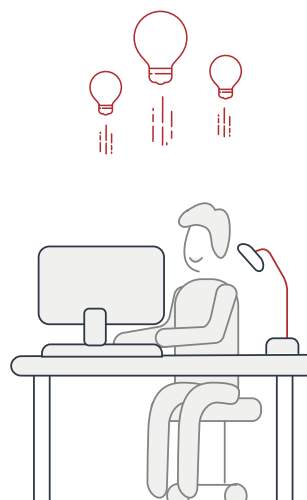
### Top-3-Maßnahmen:

- Familiennachmittage für (karenzierte) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Individuelles Beratungsservice für Beschäftigte mit Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

## BEST PRACTICE

### Integriert bleiben in der Karenz

**Familiennachmittage** sind Einladungen zu informellen Treffen oder speziell gestalteten Programmen für karenzierte Beschäftigte, ihre Partner und Partnerinnen sowie Kinder. Im Vordergrund steht dabei die Schaffung einer **entspannten Atmosphäre**, die ein gegenseitiges Kennenlernen und einen persönlichen **Informationsaustausch** zum Thema Familie und Beruf und ein spielerisches Erkunden des elterlichen Arbeitsplatzes durch die Kinder ermöglichen soll. Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben so in Kontakt mit dem Unternehmen, erhalten aktuelle Informationen und können sich untereinander austauschen.



ZERTIFIKAT seit 2017



### KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Mechelgasse 1, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 58 50 01 6  
**E-Mail:** job@peek-cloppenburg.at  
**Website:** karriere.peek-cloppenburg.at  
**Kontakt:** Karen Hey-van de Rijdt

### DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.900  
**Frauen:** 1.500  
**Männer:** 400  
**Teilzeitkräfte:** 1.200



[www.facebook.com/Peek.Cloppenburg.Karriere.Oesterreich](https://www.facebook.com/Peek.Cloppenburg.Karriere.Oesterreich)

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

### MOTIVATION

#### Familienfreundlichkeit ist uns ein Herzensanliegen

Als familiengeführtes Unternehmen liegt Peek & Cloppenburg die Zufriedenheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders am Herzen. Durch die Teilnahme am Zertifikat forcieren wir das Thema Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf seit mittlerweile drei Jahren verstärkt. Von Anfang an war uns bewusst, dass die Arbeit nach einem Zyklus nicht getan sein würde – wir haben den Anspruch, uns kontinuierlich zu verbessern. Seit 2017 konnten wir bereits einige Maßnahmen umsetzen, die einen wesentlichen **Mehrwert** für unsere Beschäftigten schaffen. Dies wurde im Zuge der Re-Zertifizierung durch die Berichte der Workshop-Teilnehmenden bestätigt: Die **Familienfreundlichkeit**

ist in den letzten Jahren spürbar gestiegen. Durch die Einführung von Modellen wie **Job-Sharing**, Führen in Teilzeit, Sabbatical und **Home Office** bieten wir heute deutlich mehr Flexibilität als früher. Wir sind stolz, dass diese positive schrittweise Veränderung intern und extern bereits wahrgenommen wird. In den nächsten Jahren werden wir weiter in neue Prozesse und Strukturen investieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Unternehmen weiter zu verbessern.

### BEST PRACTICE

#### Familie und Karriere in Einklang bringen

Als Arbeitgeber sehen wir einen verstärkten Bedarf an Teilzeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ermöglichen. Denn für Peek & Cloppenburg sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter essenziell. Um unsere Mütter und Väter nach der Elternzeit nicht zu verlieren, schaffen wir **flexible Modelle** – denn ein Mensch ist nach der Familiengründung genauso hochqualifiziert wie davor. Heute gründen Menschen ihre Familien später als frühere Generationen und sind damit zum Zeitpunkt der Elternzeit **reicher an Berufserfahrung** und noch wertvoller für das Unternehmen. Job-Sharing, Führen in Teilzeit und Home Office bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, auch in Führungspositionen Familie und Karriere besser **in Einklang zu bringen**. Ein Beispiel für eine Maßnahme, die in unserem Unternehmen besonders gut funktioniert, ist das Job-Sharing. Hier gibt es einige erfolgreiche Modelle über alle Bereiche hinweg, vom Verkauf bis hin zu Führungspositionen im Headquarter.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Laufende interne Kommunikation von bereits erarbeiteten sowie neuen Vereinbarkeitsthemen und -maßnahmen
- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und Nachwuchsführungskräften zu Vereinbarkeitsthemen
- Evaluierung und Pilotierung von Kinderbetreuungsangeboten (für Schulferien, Fenstertage etc.)



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Floridsdorfer Hauptstrasse 1, 1210 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 521 15-0
<b>E-Mail:</b>	pfizer.austria@pfizer.com
<b>Website:</b>	www.pfizer.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Nicole Zahradnicek

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	195
<b>Frauen:</b>	135
<b>Männer:</b>	60
<b>Teilzeitkräfte:</b>	41



 [www.facebook.com/PfizerAustria](https://www.facebook.com/PfizerAustria)  
 [www.linkedin.com/company/pfizer](https://www.linkedin.com/company/pfizer)

## MOTIVATION

### Fairness und Chancengleichheit wird bei uns großgeschrieben

Für die Pfizer Corporation Austria GmbH ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit jeher zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Durch das Grundzertifikat und die Re-Zertifizierungen im Rahmen von *berufundfamilie* wird kontinuierlich daran gearbeitet, neuen Aspekten gerecht zu werden, um **Fairness, Chancengleichheit und bedarfsgerechte Rahmenbedingungen** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu garantieren.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterung der familienfreundlichen und sozialkompetenten Personalführung
- Ausbau von (Weiter-) Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen unter Berücksichtigung aller Lebensphasen
- Stärkung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Außenwahrnehmung, Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

Auch das Management unterstützt diese Strategie seit vielen Jahren. Wir sind bereits seit 2008 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert und arbeiten kontinuierlich an **neuen Ideen und Maßnahmen** zur weiteren **Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

## BEST PRACTICE

### Familienbewusstsein ist fester Bestandteil des Unternehmens

Die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bei Pfizer findet sich in allen Unternehmensbereichen wieder. So ist etwa die Familienfreundlichkeit in den Job Descriptions bzw. Zielvereinbarungen von Führungskräften ausdrücklich verankert.

In der Führungscharta ist die **Unterstützung** zur besseren Vereinbarkeit als eigener Punkt enthalten. Weitere Säulen finden sich im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung, **innerbetrieblichen Frauenförderung** sowie lebensphasenorientierten Personalentwicklung.



# PRISMA solutions EDV-Dienstleistungen GmbH



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Klostergasse 18, 2340 Mödling  
**Telefon:** +43 (0)2236 47 97 5  
**E-Mail:** office@prisma-solutions.at  
**Website:** www.prisma-solutions.com  
**Kontakt:** Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Cornelia Draxler

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 28  
**Frauen:** 7  
**Männer:** 21  
**Teilzeitkräfte:** 15  
**Studierende:** 2



selbstverständlich weiterführen und erhoffen uns, durch zusätzliche Maßnahmen unsere gelebte Familienfreundlichkeit kommunizieren zu können sowie durch ein entsprechendes Employer Branding auch in Zukunft wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

## MOTIVATION

### Gelebte Familienfreundlichkeit bewusst kommunizieren

Uns war es schon immer wichtig, unserem Team das bestmögliche Umfeld zu bieten. In unserer ersten Kampagne für familienfreundliche Maßnahmen lag der Fokus auf einer **familiengerechten Positionierung** unseres Unternehmens und der verbesserten internen und externen Kommunikation unserer familienfreundlichen Maßnahmen.

Wir können mit Stolz behaupten, dass wir nun, durch die Kommunikation unserer optimierten betrieblichen Rahmenbedingungen und den **respektvollen Umgang** miteinander, als wertorientierter, nachhaltig agierender und familienfreundlicher Betrieb wahrgenommen werden. Insofern ist die kontinuierliche, authentische Kommunikation unserer Werte in diesem Bereich von großer Bedeutung. Bewährte Maßnahmen wollen wir daher

### Top-3-Maßnahmen:

- Fortlaufende Evaluierung und Anpassung der Arbeitszeit-Flexibilität an aktuelle Bedürfnisse
- Laufende Beurteilung und Optimierung der Home Office-Möglichkeiten
- Hilfestellungen bei steuerlichen Erleichterungen besonders für Familien

Durch die Re-Zertifizierung haben wir erkannt, dass es immer wieder neue Möglichkeiten gibt, Positives im Unternehmen zu bewirken. Unsere gelebte Familienfreundlichkeit macht sich direkt bezahlt: Wir können einen Rückgang von Krankenständen, ein **geringeres Burn-out-Risiko** und eine höhere Mitarbeiter-Zufriedenheit verzeichnen. Letztere erkennt man am positiven Arbeitsklima sowie an den entsprechenden Rückmeldungen. In den kommenden Jahren ergänzen wir unsere Maßnahmen durch konkrete Hilfestellungen für Familien.

## BEST PRACTICE

### Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten

In unserem Unternehmen sind immer mehr Personen mit Betreuungspflichten tätig. Die Rücksichtnahme auf familiäre Situationen ist dabei selbstverständlich. Daraus entstand der Bedarf einer **Flexibilisierung der Arbeitszeiten** und eines Managements von benötigten Abwesenheitszeiten, um beste Voraussetzungen für die optimale Organisation der unterschiedlichen Aktivitäten des Tages zu schaffen.

Aufgrund der Corona-Krise rückte das Thema Home Office mehr und mehr in den Vordergrund und bekam als empfohlene Form der Arbeit Priorität. Für uns war es daher selbstverständlich, flexible Möglichkeiten sowie klare Regelungen, aber auch beste Voraussetzungen – wie z. B. Bereitstellung von ergonomisch korrektem Sitzmobiliar für den Heimarbeitsplatz – für das Arbeiten zuhause zu schaffen. Denn nur, wenn Privates und Berufsleben in Balance stehen, kann auch eine entspannte und **produktive Arbeitsatmosphäre** entstehen. Dies ist nun in unseren Leitlinien verankert und wird auch in Zukunft weiter optimiert.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)463 99 30 0-0
<b>E-Mail:</b>	info@rbgk.raiffeisen.at
<b>Website:</b>	www.rlb-bank.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Christiane Tamegger

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>481</b>
<b>Frauen:</b>	<b>239</b>
<b>Männer:</b>	<b>242</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>144</b>



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

 [www.linkedin.com/company/raiffeisen-landesbank-kärnten](https://www.linkedin.com/company/raiffeisen-landesbank-kärnten)

## MOTIVATION

### Attraktiver Arbeitgeber mit Zukunftsorientierung

Seit dem ersten Zertifizierungsprozess hat die Raiffeisen Landesbank Kärnten eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind hier die **flexible Arbeitszeitregelung** und die Angebote für **Kinderbetreuung an Fenstertagen** mit Ausflügen und sportlichen Aktivitäten. Im Schnitt nehmen rund 10 % aller Mitarbeiter-Kinder daran teil. Aufgrund der hohen Attraktivität als Arbeitgeber wurden wir 2020 vom Wirtschaftsmagazin trend als beliebtester Arbeitgeber Österreichs in der Bankenbranche ausgezeichnet. Quer über alle Branchen sind wir österreichweit der Top 39 Arbeitgeber und auf Platz 3 aller Kärntner Unternehmen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gezielte Informationen und Schulungen zum Thema Home Office für die Führungskräfte und entsprechendes Einholen der Erfahrungswerte
- Laufende Thematisierung von Pflege und Workshop-Angebot
- Weiterführung und laufende bedarfsgerechte Weiterentwicklung der tageweisen Kinder- und Ferienbetreuung

Ein wichtiger Grund für das Ergebnis sind die **gute Arbeitsatmosphäre** sowie das breite Angebot für Aus- und Weiterbildung. Nun wollen wir uns verstärkt Zukunftsfragen wie der Pflege und Betreuung von Angehörigen sowie dem Thema Generationenmanagement widmen.

## BEST PRACTICE

### Auf mobiles Arbeiten setzen

2020 wurde **Home Office** in der Raiffeisen Landesbank Kärnten flächendeckend eingeführt und mobiles Arbeiten ist mittlerweile ein wichtiger Teil der **Unternehmenskultur**. Die Vernetzung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen Home Office und Büro ist sehr gut.

Weiters wurde die Aus- und Weiterbildung digitalisiert, für interne Besprechungen werden bevorzugt die digitalen Medien verwendet und die digitale **Kompetenz** der Beschäftigten konnte in kurzer Zeit deutlich erhöht werden. Daher wurden wir auch mit dem Zusatzzertifikat für „Mobiles Arbeiten“ ausgezeichnet.

ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Leonard-Bernstein-Straße 10,  
1220 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 80 18 5-8000  
**E-Mail:** service.at@sanofi.at  
**Website:** www.sanofi.at  
**Kontakt:** Nikolaus Hofbauer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 149  
**Frauen:** 94  
**Männer:** 55  
**Teilzeitkräfte:** 12



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

## MOTIVATION

### Neue Schritte in Richtung lebensphasenorientiertes Arbeiten

Sanofi Österreich ist seit 2017 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Die Re-Zertifizierung unterstützt uns bei unserer Initiative, weiter den Fokus auf Familienfreundlichkeit und die noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu richten. Neue Schritte in Richtung **lebensphasenorientiertes Arbeiten** wurden schon und werden weiterhin gesetzt. Die Planung und Umsetzung neuer Maßnahmen wird durch ein **internes Projektteam** vorangetrieben. Ideen, Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im **Mittelpunkt**. Die zahlreichen Anregungen und Ideen dienen als Ausgangsbasis für die kontinuierliche Verbesserung im Bereich einer familienbewussten Unternehmenskultur.

### Top-3-Maßnahmen:

- Mobile Working – Flexibles Arbeitszeitmodell mit freier Zeiteinteilung
- Ortsunabhängige virtuelle Zusammenarbeit innerhalb Österreichs
- Familienfreundliche Unternehmenskultur

## BEST PRACTICE

### Flexibel bei Zeit und Ort

Bei Sanofi Österreich wurde schon vor und unabhängig von der Corona-Krise ein sehr innovatives **Arbeitszeitmodell** eingeführt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann in der Zeit zwischen 6.00 Uhr früh und 22.00 Uhr abends frei wählen, wann und wo innerhalb Österreichs sie oder er arbeitet. Ob von zuhause, dem Café, dem Büro oder Park. Voraussetzung ist natürlich, dass man sich gut im Team und mit der Führungskraft abstimmt und dass am jeweiligen Arbeitsplatz Vertraulichkeit gewährt werden kann. Die Resonanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dieses moderne und flexible Arbeitszeitmodell ist äußerst positiv.

Das Projekt „Flexibles Arbeiten bei Sanofi“ wurde von den Beschäftigten initiiert und in einem internen Projektteam umgesetzt – in einem bottom-up Approach wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Sanofi Österreich befragt, was sie sich für die **bessere Vereinbarkeit** von Familie, Beruf und Freizeit wünschen. Diese Anregungen und Bedürfnisse ließ man in das **New Work-Konzept** einfließen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Weierfing 68, 4971 Auroldmünster
<b>Telefon:</b>	+43 (0)77 52 90 5-0
<b>E-Mail:</b>	office@scheuch.com
<b>Website:</b>	www.scheuch.com
<b>Kontakt:</b>	Alexandra Jamnig

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	971
<b>Frauen:</b>	166
<b>Männer:</b>	805
<b>Teilzeitkräfte:</b>	101



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

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

## MOTIVATION

### Work-Life-Balance unterstützen

Die Scheuch Gruppe ist bereits seit 2012 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Es ist Teil der Firmenkultur, soziale Einstellung, **Nachhaltigkeit**, Verantwortung sowie **Fairness** zu fördern und zu leben. Diese Werte sind bereits seit über 55 Jahren im Fokus der Eigentümerfamilie.

Als familiengeführtes Unternehmen sind für uns Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance keine reinen Schlagworte. Seit Jahren setzen wir viele Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Das staatliche Gütezeichen hilft uns dabei, unsere Werte auch nach außen zu tragen und damit unser **Arbeitgeberimage** zu stärken. Die Re-Zertifizierung war für uns deshalb eine Selbstverständlichkeit.

### Top-3-Maßnahmen:

- Scheuch Ferienbetreuung – Sommerkindergarten
- Flexibler Arbeitsort – Home- Office-Regelung
- Überarbeitung und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Als international agierendes Unternehmen mit Standorten auf der ganzen Welt sind Flexibilität und Reisebereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein großes Thema. Als zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber haben wir stets das **Wohl unserer Beschäftigten** im Auge. Daher wird viel getan, um trotz gesteigerter Flexibilität und Reisetätigkeit eine optimale Work-Life-Balance für das Team zu erzielen.

## BEST PRACTICE

### Scheuch Ferienwochen kommen bei allen gut an

Tag für Tag müssen sich Eltern der Herausforderung stellen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Schwierig ist dabei insbesondere die Überbrückung der neunwöchigen Sommerferien. Nicht alle Mütter und Väter haben das Glück, auf die Unterstützung von Großeltern zurückgreifen zu können. In vielen Fällen reicht der Urlaub nicht aus, um die gesamte Zeit der Sommermonate bei den Kindern zu sein, und auch Betreuungsangebote sind leider oft nur begrenzt verfügbar. Vor mittlerweile vier Jahren hat die Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ ein **maßgeschneidertes Konzept** für eine Ferienbetreuung ausgearbeitet. Zu Beginn wurde eine einwöchige, ganztägige Betreuung angeboten. Mittlerweile wurde das **Erfolgsprojekt** zu einer dreiwöchigen Ferienbetreuung ausgeweitet. Die **Scheuch Ferienwochen** kommen sowohl bei Eltern, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie natürlich auch bei den Kindern sehr gut an.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Innfeldgasse 33, 8010 Graz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 88 20 02 23
<b>E-Mail:</b>	Emily.Knes@silicon-austria.com
<b>Website:</b>	www.silicon-austria-labs.com
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Emily Knes, MBA

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	201
<b>Frauen:</b>	53
<b>Männer:</b>	148
<b>Teilzeitkräfte:</b>	46



 [www.linkedin.com/company/silicon-austria-labs](https://www.linkedin.com/company/silicon-austria-labs)

## MOTIVATION

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittelpunkt

Unsere wichtigste Ressource als innovatives, internationales Spitzenforschungszentrum sind gut ausgebildete und exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Kreatives Denken**, Flexibilität und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen für unser Team, das aus über 30 Nationen kommt, und auch für uns als Forschungszentrum im Mittelpunkt. Nur so können wir Forschung auf Weltniveau betreiben und unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken. Wir möchten optimale Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine umfangreiche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Ebenso investieren wir in die Gesundheit unserer Beschäftigten sowie in eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielsweise bieten wir **flexible Arbeitszeiten** und zahlreiche individuelle **Teilzeitmodelle** nach einer Elternkarenz an. Dadurch erhöhen wir die Motivation und Zufriedenheit unseres Teams und können jene Arbeitsumgebung schaffen, um exzellente Forschung auf Weltniveau zu betreiben.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unternehmensleitbild – Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Öffentlichkeitsarbeit – Employer Branding
- Gesundheitsförderung

Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **bestmöglichen Arbeitsbedingungen** zu bieten und dadurch ein verlässlicher **Partner** zu sein. Aus diesen Gründen, und im Hinblick darauf, dass wir seit dem Grundzertifikat unser Team verdreifacht haben, ist die Re-Zertifizierung für uns von besonderer Bedeutung. Einerseits steigert sie die **Wertigkeit** der bestehenden Maßnahmen, andererseits ist sie auch ein wichtiger Bestandteil, um internationale Talente für uns zu gewinnen und uns als familienfreundlicher Arbeitgeber bei neuen Beschäftigten zu positionieren.

## BEST PRACTICE

### Flexibles Gleitzeitmodell

Die bedeutendsten Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, waren die Einführung eines **Gleitzeitmodells**, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offensteht, sowie die innovativen Teilzeitmodelle nach einer Elternkarenz. Dadurch können wir viel besser auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen, was zur **Steigerung der Zufriedenheit** und Motivation beiträgt und die Kreativität fördert. Zusätzlich bieten wir unserem Team unter anderem wöchentlich frisches Obst von einem regionalen Lieferanten sowie eine Unterstützung bei der **Ferienbetreuung**. Bei Silicon Austria Labs herrscht Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen bei uns im Mittelpunkt, denn nur so können wir exzellente Forschung auf Weltniveau betreiben.

# SPAR Österreichische Warenhandels-AG (Zentrale Salzburg)



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Europastraße 3, 5015 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)662 44 70  
**E-Mail:** office@spar.at  
**Website:** www.spar.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Verena Brunner

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 1.357  
**Frauen:** 766  
**Männer:** 591  
**Teilzeitkräfte:** 337



[f www.facebook.com/SPAROesterreich](https://www.facebook.com/SPAROesterreich)  
[@ www.instagram.com/spar\\_oesterreich](https://www.instagram.com/spar_oesterreich)  
[in www.linkedin.com/company/spar-oesterreich](https://www.linkedin.com/company/spar-oesterreich)

## MOTIVATION

### Wir sind auf dem richtigen Weg

SPAR ist ein **Familienunternehmen** und danach richten wir aus Überzeugung auch unsere Arbeitsbedingungen aus. Denn nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die zentralen Lebensbereiche wie Familie und Beruf in Einklang bringen können, sind zufrieden und wechseln seltener den Arbeitgeber. Der *berufundfamilie*-Index im Rahmen der SPAR-Mitarbeiter-Befragung hat gezeigt: Wir sind auf dem richtigen Weg.

Bereits seit 2014 ist die SPAR-Hauptzentrale als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Seitdem konnten **viele positive Veränderungen** angestoßen werden, die nun als Standard etabliert sind. Es gibt in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinen Weg, der für alle passt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Professionalisierung des Auszeitenmanagements – Karenzmanagement
- Ferienbetreuung im Sommer
- *berufundfamilie*-Index im Rahmen der Mitarbeiterbefragung

SPAR bietet daher viele **Möglichkeiten**, um das Privat- und das Arbeitsleben unter einen Hut zu bringen. So setzt SPAR ein **aktives Karenzmanagement** um, mit dem wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zur Rückkehr ins Berufsleben begleiten. Wir achten darauf, dass während der Karenz Kontakt zum Unternehmen gehalten wird. Der Wiedereinstieg wird mit flexiblen Arbeitszeiten erleichtert. Erfreulich ist, dass immer mehr Väter aktiv werden und Karenzen sowie den **Papamonat** in Anspruch nehmen. Unser Karenzmanagement sensibilisiert **Führungskräfte** für dieses wichtige Thema und unterstützt sie.

## BEST PRACTICE

### Summer Kids Camp: Ein voller Erfolg

Ein besonderes Anliegen war uns die **Ferienbetreuung im Sommer**. Nach zuerst schleppendem Anlauf in den Vorjahren haben wir 2020 durch Umdenken eine Betreuung geschaffen, die Eltern entlastete und den Kindern viel Spaß brachte. Die Kinder machten tolle Ausflüge rund um die SPAR-Hauptzentrale in Salzburg.

Aufgrund der **großen Nachfrage** und der Begeisterung der kleinen Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird das Summer Kids Camp ausgedehnt. Das **positive Feedback** hat uns motiviert, an solchen Ideen dranzubleiben. Wir freuen uns auf die weiteren Jahre voller Ideen und Neuerungen, die uns die Zertifizierung bringen wird!

# SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Hafnerstraße 20, 8055 Graz-Puntigam  
**Telefon:** +43 (0)316 24 83 5-0  
**E-Mail:** office.graz@spar.at  
**Website:** www.spar.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Manuela Krenn

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 4.030  
**Frauen:** 3.122  
**Männer:** 908  
**Teilzeitkräfte:** 2.326



## MOTIVATION

### Dank familienbewussten Maßnahmen am Ball bleiben

Im Rahmen des Zertifikats haben wir familienfreundliche, maßgeschneiderte Ziele festgelegt. Die Re-Zertifizierung ermöglicht uns eine Evaluierung der gesetzten Schritte sowie ein **Sichtbarmachen ihrer Entwicklung**. Wir bieten vielfältige, familienfreundliche Maßnahmen an. Unsere Leuchttürme sind das Sommercamp, das **aktive Karenzmanagement**, welches in allen möglichen Formaten in Erscheinung treten kann (z. B. Wiedereinstieg, Papamonat) sowie der Schwerpunkt **Angehörigenpflege** mit umfangreicher Information zur unbürokratischen Unterstützung von betroffenen Mitarbeitenden. Darüber hinaus bedeutet die Re-Zertifizierung unser **Versprechen**, am Ball zu bleiben.

Wir möchten ein kontinuierliches Besserwerden in den Themen entlang der **Bedürfnisse** unserer Beschäftigten sicherstellen, wie z. B. mit dem Ausbau einer ganzjährigen **Kleinkinderbetreuung**. Familienbewusste Führung ist fester Bestandteil unserer **Unter-**

**nehmenskultur**. Eine gute **Vereinbarkeit** von Privat- und Arbeitsleben bildet das Fundament für gesunde, leistungsstarke und zufriedene Mitarbeitende. Wir übernehmen daher die Verantwortung, unsere Beschäftigten bei diesem Anliegen selbstverständlich zu unterstützen. Unser Team ist die **Quelle des Erfolgs**, indem es mit großem Engagement für Kundinnen und Kunden tätig sein kann. Dies spiegelt die Arbeitgeber-Attraktivität wider und erhöht die Anziehungskraft auf potentielle Bewerberinnen und Bewerber wesentlich.

## BEST PRACTICE

### Sommercamp am Arbeitsplatz der Eltern

In drei Jahren Sommercamp in der Grazer Zentrale konnten wir mittlerweile 120 Kinder im Alter zwischen fünf und zwölf Jahren begrüßen. Schön waren die Rückmeldungen, dass sie auch im nächsten Jahr wieder zu „ihrem Sommer-SPAR“ kommen möchten!

Das Erleben der Zentrale mit der Bäckerei, dem Lager und der Betriebsfeuerwehr ist eine **tolle Erfahrung** und die Kinder lernen die Arbeit der Eltern besser kennen. Abgerundet wird das Programm mit Tanzen, Basteln, Spielen und einer gesunden Verpflegung. Seit dem letzten Jahr sind wir durch **Corona** organisatorisch gefordert und haben viel **Zeit im Freien** am Spielplatz verbracht. Wir konnten auch den Tierpark Herberstein besuchen. Das Camp verkürzt nicht nur die Betreuungszeit in den Sommerferien, auch die Mitarbeitenden in der Zentrale profitieren von der positiven Stimmung im Haus.

### Top-3-Maßnahmen:

- Sommercamp – Kinderbetreuung in den Ferien
- Aktives Karenzmanagement
- Angehörigenpflege



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2243 41 1-100
<b>E-Mail:</b>	info@stift-klosterneuburg.at
<b>Website:</b>	www.stift-klosterneuburg.at
<b>Kontakt:</b>	Alexandra Fremuth

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	182
<b>Frauen:</b>	81
<b>Männer:</b>	101
<b>Teilzeitkräfte:</b>	79



## MOTIVATION

### Arbeitsfreude durch gezielte Maßnahmen steigern

„Der Mensch ist im Mittelpunkt“ ist einer der Leitsätze der Wirtschaftsbetriebe des Stiftes. Wir wollen **familienbewusste Arbeitsbedingungen** erhalten und erweitern, da sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch das Stift selbst Vorteile dadurch erzielen.

Die Erhöhung der **Arbeitszufriedenheit**, die Schaffung von mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten sowie die schnelle Integration der aus der Elternkarenz zurückkehrenden Elternteile sind

### Top-3-Maßnahmen:

- Regelungen Mobile Working
- Führungskräfteentwicklung
- Überarbeitung der bestehenden Arbeitszeitmodelle

die primären Zielsetzungen. Die Zufriedenheit und die Motivation des Teams steigen durch die Berücksichtigung der familiären Belange merklich. Dies führt zu **verbesserter Arbeitsqualität**.

## BEST PRACTICE

### Papamonat: Mehr Zeit für die Familie

Eine wichtige Maßnahme war die **Schaffung des Papamonats**, welchen wir 2012 mit Betriebsvereinbarung einführten. Dieses ermöglicht allen Vätern, die erste Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Demnach können die Familienväter den Papamonat innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt und nach Absprache mit dem Betriebsleiter in Anspruch nehmen. Dieser besteht aus zwei zusätzlichen Urlaubswochen und zwei Wochen bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

Seit der Einführung dieser Maßnahme haben **ausnahmslos alle Väter den Papamonat in Anspruch genommen**. Es ist eine besonders **schöne und auch hilfreiche Erfahrung** für die gesamte Familie und eine gute Möglichkeit, das Aufwachsen des Kindes intensiv mitzuerleben und zu begleiten.





## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Industriestraße 67, 1220 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 81 20 03 4
<b>E-Mail:</b>	djurdjica.hammer@takeda.com
<b>Website:</b>	www.takeda.com
<b>Kontakt:</b>	Djurdjica Hammer

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>3.834</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.558</b>
<b>Männer:</b>	<b>1.926</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>555</b>



 [www.facebook.com/Takeda-1772848709629134](https://www.facebook.com/Takeda-1772848709629134)  
 [www.linkedin.com/company/takeda-pharmaceuticals](https://www.linkedin.com/company/takeda-pharmaceuticals)

## MOTIVATION

### Empowering our people to shine

Takeda Österreich ist der **größte Arbeitgeber** der heimischen pharmazeutischen Industrie. Rund 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen täglich dazu bei, dass Medikamente aus Österreich in die ganze Welt gelangen und Patientinnen sowie Patienten hierzulande Zugang zu unseren innovativen Arzneimitteln erhalten.

Wir stehen für sinnstiftendes Arbeiten von Menschen für Menschen. Unter dem Motto „Empowering our people to shine“ haben wir uns daher zum Ziel gesetzt, optimale Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, damit diese ihr **Potenzial voll ausschöpfen** können. Wir bieten unseren Beschäftigten verschiedene Benefits und flexible Arbeitszeitmodelle zur Förderung einer **ausgeglichene Work-Life-Balance**. Familienorientierte Maßnahmen werden kontinuierlich verbessert und neue Initiativen implementiert, damit unser Team

den **Alltag stressfreier bewältigen** kann. Dies wirkt sich sowohl positiv auf den beruflichen Alltag als auch auf das Privatleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die regelmäßige Zertifizierung ist ein Messgrad für die Umsetzung des Ziels, das Thema Familie und Beruf nachhaltig zu verankern.

## BEST PRACTICE

### Weiterentwicklung familienbewusster Maßnahmen

Seit dem Grundzertifikat im Jahr 2008 arbeiten Projektteams aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens kontinuierlich an der Weiterentwicklung verschiedenster Maßnahmen, wie beispielsweise familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, **Angeboten rund um die Elternschaft**, Förderung von Diversität im Unternehmen, gesundheitsfördernden Maßnahmen, einer dialogbasierten Führungs- und Kommunikationskultur sowie vielen anderen Benefits und Services. Dazu zählen unter anderem das **Wellnesscenter**, die Roadmap Karenzmanagement, das berufliche Wiedereingliederungsmanagement, der **Papamonat und Vaterkarenz**. Auch Babyfrühstück „Stay in Contact“, Consentiv-Employee Assistance, Putzereiservice, Betriebskindergarten, Job-Sharing, Bankomat im Foyer und vieles mehr sind hier zu nennen.

In neuen Zeiten gehen wir neue Wege und setzen innovative Aktivitäten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um, wie z. B. **Online-Gesundheits- und Sportkurse**, virtuelle Impulsvorträge und Weiterbildungsmöglichkeiten, digitale Events und Informationsveranstaltungen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Bilingualer Betriebskindergarten am Standort Wien
- Arbeitszeit: Job-Sharing, Sabbaticals, verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle
- Employee Assistance Service



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Industriestr. II/11, 7053 Hornstein
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2689 27 44-11
<b>E-Mail:</b>	info@trafomodern.com
<b>Website:</b>	www.trafomodern.com
<b>Kontakt:</b>	Claudia Wolf

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	66
<b>Frauen:</b>	15
<b>Männer:</b>	51
<b>Teilzeitkräfte:</b>	11
<b>Studierende:</b>	1



## MOTIVATION

### Starke Gemeinschaft

trafomodern ist ein hoch motiviertes Team mit **Hands-on-Mentalität**. Wir gehen eigenverantwortlich sowie flexibel an Herausforderungen heran und können so auch außergewöhnliche Kundenanforderungen erfüllen.

Die Zertifizierung *berufundfamilie* ermöglicht uns eine **strukturierte Auseinandersetzung** mit Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch den vorgegebenen Prozess sind wir konkret dazu angehalten, uns mit den Herausforderungen ausführlicher zu beschäftigen. Dies führt in weiterer Konsequenz dazu, dass die geplanten Maßnahmen

### Top-3-Maßnahmen:

- Interner, regelmäßiger Informationstransfer
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit als familienbewusster Arbeitgeber
- Bereitstellung von Gesundheits- und Sportangeboten

im betrieblichen Alltag auch tatsächlich umgesetzt werden. Der Zertifizierungsprozess war damit für uns eine willkommene Gelegenheit und Unterstützung, weitere konkrete **Maßnahmen** zu realisieren. Jetzt liegt es an trafomodern, diese Kultur der Familienfreundlichkeit aktiv weiterzuführen.

## BEST PRACTICE

### Gemeinsam feiern

Es geht uns darum, eine familienfreundliche Kultur regelmäßig zu leben. In diesem Sinne freuen wir uns über die Re-Zertifizierung und sehen dies als Bestätigung, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur als Ressource zu sehen, sondern als **Erfolgs-garant**.

**Interne Feste** im Unternehmen sind eine wichtige Aktivität für uns, die wir nach der Corona-Krise unbedingt wieder aufleben lassen wollen. Wir haben hier aus der Vergangenheit bereits sehr gute Erfahrungen. Zu solchen Festen haben wir die Familien eingeladen, damit Kinder, Ehefrauen bzw. Ehemänner den **Arbeitsplatz kennenlernen** können.

Darüber hinaus haben wir z. B. mit den Familien unserer Beschäftigten an einem **Rote-Nasen-Lauf** teilgenommen.

# Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Graumanngasse 7, 1150 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 98 52 57 25 1  
**E-Mail:** office@vkkj.at  
**Website:** www.vkkj.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Claudia Carrière

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 313  
**Frauen:** 284  
**Männer:** 29  
**Teilzeitkräfte:** 296



## MOTIVATION

### Familienbewusstsein täglich leben

Die Rückmeldungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir in den letzten Jahren zu den umgesetzten Maßnahmen erhalten haben, waren sehr positiv. Konkret bekamen wir das **Feedback**, dass die Familienfreundlichkeit unseres Unternehmens nicht nur am Papier existiert, sondern auch wirklich gelebt wird. Diese **Zufriedenheit** strahlt auch nach außen und so werden unsere Beschäftigten in **Recruiting-Prozessen** nicht müde, Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber dieses Thema hervorzuheben.

Diese Reaktionen spornen uns dazu an, weiterhin an diesem Thema dranzubleiben und uns nicht auf den bisherigen **Erfolgen** auszuruhen. Die großen Würfe sind geschafft, jetzt geht es darum, dieses Thema in seiner **Gesamtheit** weiter im Auge zu behalten.

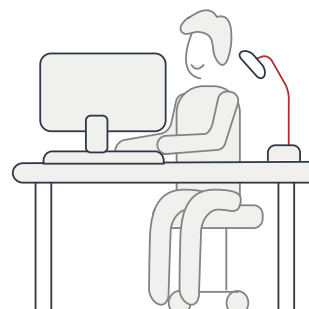
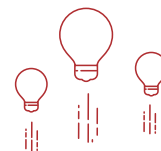
### Top-3-Maßnahmen:

- Pilotierung: Verzicht auf Bestätigung bei einem bzw. maximal zwei Tagen Pflegeurlaub
- Ausbau der virtuellen Betreuungsmöglichkeiten für Klientinnen und Klienten
- Evaluierung der psychischen Belastung: Zusatzfrage zur Vereinbarkeit und daraus resultierenden Belastungen der Beschäftigten

## BEST PRACTICE

### Erleichterung bei Pflegeurlaubstagen

Wir haben uns dafür entschieden, auf die Beibringung einer Pflegebestätigung für die ersten beiden Pflegeurlaubstage zu verzichten. Kinder brauchen oftmals zur Genesung einfach nur Mama und Papa sowie Ruhe. Ein stressiger Arztbesuch mit langer Wartezeit im Vorzimmer ist in vielen Fällen nicht gleich erforderlich. Das **Vertrauen in unser Team** ist groß, wir wissen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit **verantwortungsvoll** umgehen.



ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Hafenstraße 2a, 4020 Linz,  
**Telefon:** +43 (0)732 77 64 51-0  
**E-Mail:** office@veritas.at  
**Website:** www.veritas.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Margarete Ritzberger-Moser

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 105  
**Frauen:** 83  
**Männer:** 22  
**Teilzeitkräfte:** 53



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

## MOTIVATION

### Hohe Standards als familienfreundlicher Arbeitgeber

Wir sind in Österreich der **Bildungsverlag Nr. 1** und leisten mit praxisingerechten Lösungen einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag. Dafür sind unsere Beschäftigten als Bindeglied zu Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern maßgeblich verantwortlich.

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie ihr Familienleben und die Aufgaben im Unternehmen optimal vereinbaren können. Familienfreundlichkeit sehen wir als Erfolgsfaktor, um als **attraktiver Arbeitgeber** zu punkten und die besten Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Besondere Sozialleistungen
- Förderung der Führungskultur (insbesondere 360-Grad-Feedback)
- Gelebter Dialog und Informationsaustausch zwischen den Abteilungen

**Individuelle Arbeitsmodelle**, die Bereitschaft, Arbeitszeiten an die Familiensituation anzupassen sowie ein aktives Auszeit- und **Karenzmanagement** zeichnen uns aus.

Unseren hohen Standard zu familienfreundlichen Angeboten, zu Sozialleistungen und zur Kommunikationskultur wollen wir auch künftig beibehalten sowie ausbauen.

## BEST PRACTICE

### „Tu Gutes und sprich darüber“

Veritas hat im Zuge der Zertifizierung viele gute Leistungen, die es schon zuvor gab, wieder vor den Vorhang geholt bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erinnert, dass es diese gibt. Ganz nach dem Motto „Tu Gutes und sprich darüber“ haben wir **Plakate** gestaltet, die unsere **Sozialleistungen** und unsere **Meetingkultur** bzw. Besprechungsregeln bildlich darstellen.



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Medwedweg 14, Unit 5, 1110 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5 75 75 75
<b>E-Mail:</b>	office@wrwks.at
<b>Website:</b>	www.wienerwohnen.at
<b>Kontakt:</b>	Herta Atz

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>644</b>
<b>Frauen:</b>	<b>289</b>
<b>Männer:</b>	<b>355</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>84</b>



## MOTIVATION

### Familienorientierter Arbeitgeber

Die Re-Zertifizierung hilft uns, am Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf „dran“zubleiben und uns mit den gewählten Themen, wie **wertschätzender Umgang miteinander**, Arbeitszufriedenheit und die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen, **systematisch auseinanderzusetzen**. Seit dem ersten Zertifikat ist das Thema Familienbewusstsein zu einem fixen Bestandteil der Ziele und der laufenden Kommunikation im Unternehmen geworden. Viele Vorgehensweisen konnten schon umgesetzt werden. Das Interesse an der **Weiterverfolgung** der geplanten Maßnahmen ist groß und die **Bereitschaft zur Mitwirkung** in allen Bereichen des Unternehmens zu finden. Das Unternehmen wächst nach wie vor stark. Aufgrund dessen hilft uns das Zertifikat *berufundfamilie* bei der **Positionierung als attraktiver Arbeitgeber**.

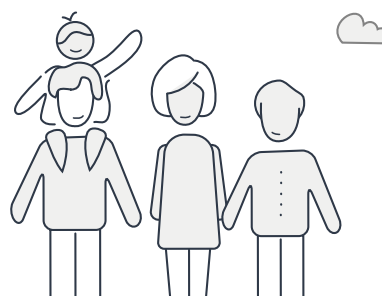
## BEST PRACTICE

### Mit Frauchen und Herrchen in die Arbeit

In unserem Unternehmen darf schon seit langem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihren bzw. seinen Hund mitbringen. Nun wurden im Rahmen des Projekts Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form einer **eigenen Organisationsrichtlinie** die Regeln für das **Miteinander zwischen arbeitenden Menschen und Vierbeinern** transparent und verbindlich gemacht. Die neu eingerichtete Funktion Hundebefragte bzw. Hundebefragter sorgt für Beachtung der Richtlinie und laufende Trainings.

### Top-3-Maßnahmen:

- Verbesserung der Mobile Working-Kultur
- Weiterentwicklung und Förderung weiterer lebensphasenorientierter Arbeits(zeit)modelle
- Erweiterung des Karenzmanagements



ZERTIFIKAT seit 2013



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 88 58 68 73 1
<b>E-Mail:</b>	tanja.telesklav@wkk.or.at
<b>Website:</b>	www.wko.at/ktn
<b>Kontakt:</b>	GF Mag. <sup>a</sup> Tanja Telesklav

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	202
<b>Frauen:</b>	147
<b>Männer:</b>	55
<b>Teilzeitkräfte:</b>	49



## MOTIVATION

### Zufriedenheit und Motivation durch gezielte Maßnahmen erhöhen

Die Wirtschaftskammer Kärnten möchte mit dem Zertifikat *berufundfamilie* die Rahmenbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern, soziale Verantwortung übernehmen und auch die **betriebliche Gesundheitsförderung** durch gezielte Maßnahmen unterstützen. Durch familienfreundliche Maßnahmen und Erweiterung des Informationsangebotes in Form von Online-Vorträgen, speziell abgestimmt auf die derzeitige Situation, soll die **Zufriedenheit und Motivation** im Unternehmen erhöht werden und somit die **Identifikation** der Beschäftigten mit dem Unternehmen gewährleistet werden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gesundheit und Nachhaltigkeit
- Führungskräfte für Vereinbarkeit
- Kompetenzzentrum Vereinbarkeit für Unternehmen und Mitarbeitende

## BEST PRACTICE

### Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Aufgrund der langanhaltenden Corona-Zeitspanne und den daraus entstehenden mangelnden physischen Kontakten war es enorm wichtig, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig online in Kontakt zu treten. Darum haben wir eine Serie erstellt, die die **verschiedensten Lebensbereiche** und aktuellen Unsicherheiten abgedeckt hat, von Quarantäne gut überstehen, Homeschooling, Atemphysiotherapie-Übungen über einen Input vom Lungenfacharzt bis zu den vier Phasen einer Krise, **Bewegung am Arbeitsplatz**, da wir derzeit noch mehr sitzen als je zuvor, bis zu **Tipps für einen gesunden Körper**. Diese Serie wird auch fortgesetzt. Ziel soll es sein, die aktuellen Themen sofort zu beleuchten, Ängste zu nehmen und zu stärken. Diese **wichtigen Inputs** können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann auch im persönlichen Kreis anwenden und mit ihren Familien teilen.

ZERTIFIKAT seit 2008



## KONTAKTDATEN

**Branche:** -  
**Adresse:** Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St.Pölten  
**Telefon:** +43 (0)2742 85 11 33 00  
**E-Mail:** personal@wknoe.at  
**Website:** www.wko.at/noe  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Katharina Sackl-Lang, MSc

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 928  
**Frauen:** 659  
**Männer:** 269  
**Teilzeitkräfte:** 367



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

## MOTIVATION

### Weitere familienfördernde Aktionen in Planung

Durch die Beteiligung am Zertifizierungsprozess soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserer Organisation gestärkt werden. Die Wirtschaftskammer Niederösterreich hat bisher schon **zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen** umgesetzt und möchte auch künftig weitere familienfördernde Aktionen strategisch planen und gezielt durchführen. Insbesondere unsere **gesundheitsfördernden Angebote** wie Betriebsarztaktionen, Gesundheitsworkshops oder geförderte Sportangebote wissen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schätzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Integration der neuen Führungsgrundsätze in den Arbeitsalltag
- Umsetzung des neu gestalteten Ideenmanagements
- Einrichtung einer dauerhaften Projektgruppe zur Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Home Office/ mobiles Arbeiten

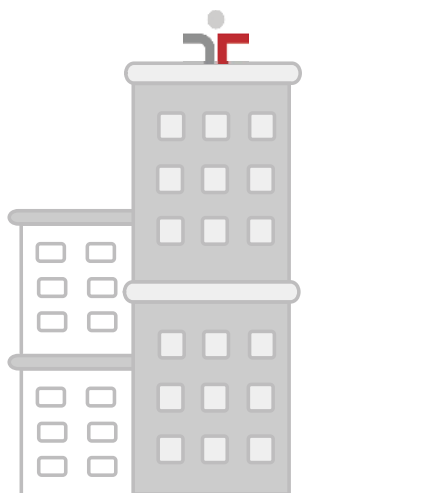
Die **Stärkung** von fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen durch unser Personalentwicklungsprogramm ist uns neben der Gesundheit ein besonderes Anliegen.

## BEST PRACTICE

### Variable Gestaltung der Arbeitszeit

Unser flexibles Arbeitszeitmodell passt sich individuell an die **Bedürfnisse unserer Teams** an, wodurch sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen. Personalentwicklungsangebote können auch während eines Karenzurlaubes genutzt werden und **spezielle Angebote** sind auf Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter zugeschnitten.

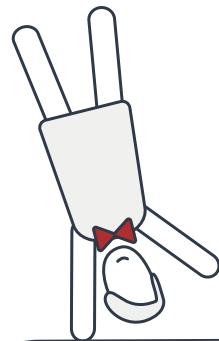
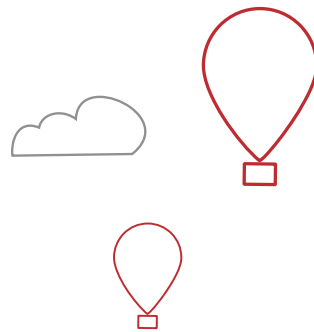
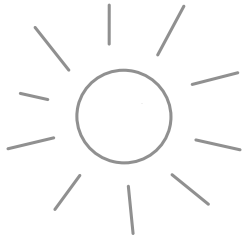
Mit den zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen in der WKNÖ können wir unsere Beschäftigten zusätzlich motivieren und deren **Zufriedenheit und Bindung** an die WKNÖ steigern.







**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 **stimmi- ges 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.

# Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung



ZERTIFIKAT seit 2014



## KONTAKTDATEN

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Villacher Straße 1, 9800 Spittal an der Drau  
**Telefon:** +43 (0)5 90 50 0  
**E-Mail:** info@fh-kaernten.at  
**Website:** www.fh-kaernten.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> (FH) Petra Bergauer

## DATEN & ZAHLEN

**Beschäftigte:** 391  
**Frauen:** 220  
**Männer:** 171  
**Teilzeitkräfte:** 153  
**Studierende:** 2.628



[www.facebook.com/FHkaerntenCUAS](https://www.facebook.com/FHkaerntenCUAS)  
[www.instagram.com/fhkaernten](https://www.instagram.com/fhkaernten)  
[www.linkedin.com/school/fachhochschule-kärnten](https://www.linkedin.com/school/fachhochschule-kärnten)

## MOTIVATION

### Ein familienfreundlicher Studien- und Arbeitsort

Die Fachhochschule Kärnten hat sich erstmals 2014 zur Zertifizierung *hochschuleundfamilie* entschlossen, um erste vorhandene Maßnahmen sichtbar und das Thema Familienfreundlichkeit stärker bewusst zu machen. Darauf aufbauend wurden in der ersten und zweiten Zertifizierungs-Periode weitere Maßnahmen in den **unterschiedlichen Themenfeldern** definiert und umgesetzt.

Wichtige Fortschritte erreichten wir im Bereich Rahmenbedingungen der Arbeitswelt und Personalentwicklung, wie beispielsweise mit der Betriebsvereinbarung „**Flexible Arbeitszeit**“ mit einer Jahresdurchrechnung und mit der Richtlinie „**Distance Working**“, die Arbeiten zu Hause oder an anderen Standorten ermöglicht. Weitere Meilensteine sind die vermehrte Nutzung von Altersteilzeit, Papa-Monat und Väterkarenz sowie die Betriebsvereinbarung „**Sabbatical**“, die Ansparmodelle für individuelle Auszeiten ermöglicht. Für Studium und Wissenschaft realisierten wir organisatorische Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung Studierender beim Thema Vereinbarkeit
- Ausbau der Distance-Lehre
- Schaffung von Räumen zur hybriden Zusammenarbeit

Familie und Studium/Beruf zu unterstützen und schrittweise ein **digitales Lehr-Angebot** aufzubauen. Dadurch ist es gelungen, die FH Kärnten als familienfreundliche Hochschule zu positionieren, sowohl intern bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden als auch extern hinsichtlich der **Attraktivität als Arbeitgeberin**. Der Entschluss zu einer weiteren Re-Zertifizierung konnte deshalb rasch gefasst werden, da wir dieses positive Image weiterhin erhalten und weiterentwickeln wollen.

## BEST PRACTICE

### Online-Lehre unterstützt studierende Eltern deutlich

Um die Vereinbarkeit von Familie und Studium für Studierende zu verbessern, wurden im Laufe der Jahre mehrere Einzelmaßnahmen umgesetzt, deren Effekt jedoch nicht den Erwartungen entsprach. In letzter Zeit zeigte sich jedoch deutlich, dass der Ausbau von **digitalen Lernplattformen**, das gestiegene Angebot an Blended Learning sowie die Online-Lehre als wirkungsvoll wahrgenommen werden. Schon 2014 wurde mit der Einführung einer einheitlichen webbasierten Lernplattform begonnen, um Studierende und Lehrende bei der Organisation von Lehrmaterialien und Arbeitsaufträgen zu unterstützen. **Interne Schulungen** vermitteln Lehrenden, wie die Plattform vielfältig eingesetzt und das **Blended-Learning-Angebot** stetig ausgebaut werden kann. Experimente mit Online-Lehre haben schon vor der Corona-Pandemie aufgezeigt, dass das Angebot von ortsunabhängigen Unterrichtseinheiten oder von **orts- und zeitunabhängigen Lernaktivitäten** Studierende dabei unterstützt, Familienleben und Studium besser miteinander zu vereinbaren.






## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5572 79 29 01 0
<b>E-Mail:</b>	info@fhv.at
<b>Website:</b>	www.fhv.at
<b>Kontakt:</b>	Frau Petra Treuthardt

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	326
<b>Frauen:</b>	159
<b>Männer:</b>	167
<b>Teilzeitkräfte:</b>	170
<b>Studierende:</b>	1.617



-  [www.facebook.com/fhvorarlberg](https://www.facebook.com/fhvorarlberg)
-  [www.instagram.com/fhvorarlberg](https://www.instagram.com/fhvorarlberg)
-  [www.linkedin.com/school/fachhochschule-vorarlberg](https://www.linkedin.com/school/fachhochschule-vorarlberg)

## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit kontinuierlich leben

Die Zertifizierung *hochschuleundfamilie* ist ein landesweit anerkanntes Gütezeichen für Familienfreundlichkeit. Wir können es im **Employer Branding** einsetzen und steigern somit unsere Attraktivität als Arbeitgeberin.

Durch die Teilnahme an den Re-Zertifizierungen rückt das Thema Familienfreundlichkeit immer wieder in den Vordergrund. Wir als Unternehmen setzen uns aktiv damit auseinander und überlegen gemeinsam sinnvolle Maßnahmen, die es zu realisieren gilt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfolgt sehr zielgerichtet und kontinuierlich. Wir sind immer im **Optimierungsprozess**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Systematisches Buddy-System für Studierende
- Entwicklung eines Mobilitätskonzeptes unter Berücksichtigung von Beschäftigten mit Betreuungspflichten
- Aktives Employer Branding und verstärkte Kommunikation der Familienfreundlichkeit

Seit der ersten Re-Zertifizierung haben wir bereits viel erreicht, Themen vorangetrieben und Maßnahmen umgesetzt. Diese intensive Auseinandersetzung fördert auch die **Bewusstseinsbildung** für die Thematik bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei uns ist Familienfreundlichkeit keine leere Floskel, sie wird wirklich gelebt.

## BEST PRACTICE

### Kinderbetreuung für Studierende und Mitarbeitende

Eine sehr wichtige Maßnahme war die Bereitstellung einer nahe gelegenen Kinderbetreuung. Nach wie vor sind Kinderbetreuungsplätze schwer zu bekommen.

Durch die **Kooperation mit dem Kindergarten** direkt neben der FH haben Studierende und Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Kinder dort betreuen zu lassen. Somit schaffen wir Entlastung für die Eltern und eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeit.

ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Johannes Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2622 89084 0
<b>E-Mail:</b>	office@fhwn.ac.at
<b>Website:</b>	www.fhwn.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> (FH) Dr. <sup>in</sup> Alexandra Zimmermann

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	446
<b>Frauen:</b>	257
<b>Männer:</b>	189
<b>Teilzeitkräfte:</b>	219
<b>Studierende:</b>	4.172



-  [www.facebook.com/fhwnfan](https://www.facebook.com/fhwnfan)
-  [www.instagram.com/fhwienerneustadt](https://www.instagram.com/fhwienerneustadt)
-  [www.linkedin.com/school/fachhochschule-wiener-neustadt](https://www.linkedin.com/school/fachhochschule-wiener-neustadt)

## MOTIVATION

### Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen

Die Zertifizierung ist für die Fachhochschule Wiener Neustadt ein wichtiges Instrument, um unsere Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf regelmäßig zu **reflektieren** und zu verbessern. Es ist uns wichtig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre familiären Verpflichtungen und ihre beruflichen Ambitionen bestmöglich miteinander vereinbaren können. Als Hochschule sehen wir uns hier auch in einer **Vorbildfunktion**. Die Zertifizierung ermöglicht es uns, einen familienfreundlichen Hochschulbetrieb nachhaltig zu verankern.

Durch die Strukturierung in unterschiedliche Bereiche wird das Thema Vereinbarkeit ganzheitlich betrachtet und stellt so auch einen wichtigen Inputfaktor für die Unternehmensstrategie dar.

### Top-3-Maßnahmen:

- Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Führungskräfteentwicklung
- Evaluierung der Wirksamkeit von Zertifizierungsmaßnahmen
- Fokusgruppen zur regelmäßigen Bedürfniserhebung der Studierenden

Der Zertifizierungs-Workshop ermöglicht dabei eine **Bottom-up-Diskussion** und einen Austausch, um bedarfsgerechte Angebote definieren zu können.

Das Thema Vereinbarkeit ist nun noch stärker in der Hochschul- bzw. Führungskultur verankert. Dies gelang durch **Kommunikation** nach innen (Intranet, E-Mails der Geschäftsführung, Thematisierung in Führungskräfte-Meetings etc.) und nach außen (Presseausendungen, Medienberichterstattung etc.). Hinzu kommen **besondere Angebote für Kinder** (FHKids Forscherferien, Workshops und Lesungen in der Bibliothek etc.) und Informationsveranstaltungen zu **Pflegethemen**.

## BEST PRACTICE

### Forscherferien für Kinder

Mit den FHKids Forscherferien konnten wir als Fachhochschule eine Sommerferienbetreuung für Kinder von sechs bis 13 Jahren schaffen. Das Angebot fand bereits zum vierten Mal statt. Die Kinder werden dabei zwei Wochen lang von **pädagogischem Fachpersonal** betreut und können zum ersten Mal Campusluft schnuppern, Forschung hautnah erleben und jede Menge **Spaß am Lernen** und Entdecken haben.

Wir möchten mit dieser Maßnahme einerseits unsere Attraktivität als **Arbeitgeberin** stärken und andererseits junge Menschen in der Region für Wissenschaft und Forschung begeistern.

# Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH

ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2622 32 60 07 00
<b>E-Mail:</b>	office@fernfh.ac.at
<b>Website:</b>	www.fernfh.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Julia Tesar, BA MA

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	65
<b>Frauen:</b>	48
<b>Männer:</b>	17
<b>Teilzeitkräfte:</b>	26
<b>Studierende:</b>	950



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

 [www.linkedin.com/school/ferdinand-porsche-fernfh](https://www.linkedin.com/school/ferdinand-porsche-fernfh)

## MOTIVATION

### Familienfreundlichkeit sichtbar machen und weiterentwickeln

Der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf kommt bei der Ferdinand Porsche FernFH seit jeher eine zentrale Bedeutung zu. Dies spiegelt sich einerseits in unserem flexiblen **Blended-Learning-Studienangebot** wider, andererseits ist auch unsere komplette Arbeitsorganisation auf eine bestmögliche Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ausgerichtet. So leben wir beispielsweise seit Jahren ein sehr flexibles **Mobile Working-Konzept**, das individuelle Bedürfnisse und Lebensumstände bestmöglich berücksichtigt.

Durch unsere Teilnahme am Zertifizierungsprozess *hochschule-undfamilie* konnten wir unsere familienfreundliche Grundhal-

tung noch besser institutionell verankern. Aus diesem Grund war es auch selbstverständlich, weiterzumachen und die Re-Zertifizierung zu durchlaufen. Die Zertifizierung bietet eine sehr gute Gelegenheit, vorhandene **familienfreundliche Strukturen** und Aktivitäten noch besser sichtbar sowie bewusst zu machen, und wir haben das klare Ziel, diese weiterhin voranzutreiben und innovativ zu bleiben. Gerade das letzte Jahr hat uns gezeigt, dass zum Thema Vereinbarkeit noch viele **Herausforderungen** auf uns zukommen, die wir als familienfreundliches und zukunftsorientiertes Unternehmen gerne annehmen wollen.

## BEST PRACTICE

### Auszeichnung für innovatives Lehren

Als Fernfachhochschule ist es uns ein großes Anliegen, unser **digitales Studienangebot** laufend weiterzuentwickeln und zu verbessern. Bei Lehrendenkonferenzen oder auf Tagungen der Branche stellen wir laufend Best-Practice-Beispiele vor, die auch wissenschaftlich untersucht werden. So sollen eventuelle Hemmnisse aus dem Bereich der Präsenzlehre minimiert und der Vorteil der gewählten Lehr- und Lernmethode einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Der **Lehrendenpreis** ist eine weitere Maßnahme, um die Lehrenden hinsichtlich der Möglichkeiten der digitalen Lehre zu sensibilisieren. Dafür werden zunächst Lehrveranstaltungen von Studierenden und Alumni nominiert, eine Experten-Jury entscheidet dann über die Auszeichnungen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Stetige Weiterentwicklung der Lehrmethode in Richtung noch mehr Flexibilität für Lehrende und Studierende
- Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten für Studierende und Beschäftigte mit Kindern
- Unterstützungsangebote während einer Studienunterbrechung



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	-
<b>Adresse:</b>	Hochstaedtplatz 6, 1200 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 33 34 07 7-0
<b>E-Mail:</b>	info@technikum-wien.at
<b>Website:</b>	www.technikum-wien.at
<b>Kontakt:</b>	Nicole Sagmeister

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	<b>399</b>
<b>Frauen:</b>	<b>169</b>
<b>Männer:</b>	<b>230</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>174</b>
<b>Studierende:</b>	<b>4.359</b>



[www.facebook.com/fhtechnikumwien](https://www.facebook.com/fhtechnikumwien)  
[www.instagram.com/technikum\\_wien](https://www.instagram.com/technikum_wien)

## MOTIVATION

### Qualitätssteigerung durch bessere persönliche Vereinbarkeit

Die Zertifizierung *hochschuleundfamilie* startete an der FH Technikum Wien im Jahr 2014. Seither wurden im dreijährigen Re-Zertifizierungsrhythmus **kontinuierlich Maßnahmen** für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium systematisch erarbeitet und umgesetzt. Wir verpflichten uns somit, die Standards einer familienbewussten Hochschulpolitik weiterhin zu halten, strukturiert auszubauen und zu optimieren.

Studieren und Arbeiten mit **Betreuungspflichten** wird stark durch die Rahmenbedingungen beeinflusst. Das Ziel im laufenden Zertifizierungsprozess ist, die Interessen der Hochschule bestmöglich mit den Bedürfnissen der Studierenden und der Mitarbeiter

innen und Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit in Einklang zu bringen. Es werden **Strukturen** weiterentwickelt, die das Leben erleichtern, ohne die Qualität der Arbeit zu verschlechtern – das Gegenteil ist unser Ziel: **Qualitätssteigerung** durch bessere persönliche Vereinbarkeit!

## BEST PRACTICE

### Auszeit rund um eine Geburt ermöglichen

Eine einfache und richtungsweisende Maßnahme für Studierende an einer Hochschule ist die Berücksichtigung einer Geburt bei wichtigen formalen Themen, sowohl für Mütter als auch für Väter. Da wir eine hohe Zahl an männlichen Studierenden haben, war hier die Einbeziehung der Väter besonders wichtig.

In der Prüfungsordnung der FH Technikum Wien wurde daher festgelegt, dass die **Anwesenheitspflicht** für Studentinnen für die Dauer des gesetzlichen Mutterschutzes und für Studenten für einen Zeitraum von vier Wochen ab der Geburt aufgehoben ist. Das gilt sinngemäß auch bei gleichgeschlechtlicher Partnerschaft und Adoption. Außerdem zählen als ausreichende Begründungen für das **Nichtantreten zu einer Prüfung** die Geburt mit den genannten Zeiträumen und darüber hinaus auch die Betreuung pflegebedürftiger eigener bzw. im gemeinsamen Haushalt lebender Kinder unter zwölf Jahren.

So können einerseits **Mütter** positiv in ihrem Studium **unterstützt** werden und andererseits wird **aktive Vaterschaft** für männliche Studierende besser ermöglicht.

### Top-3-Maßnahmen:

- Zusammenstellung von Informationen zum Thema „Studieren mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen“
- Aktive Kommunikation sowie Förderung von Väterkarenz und aktiver Väterbeteiligung für Mitarbeitende
- Kurzschulung für (neue) Beschäftigte in „Gender Mainstreaming, Diversity Management und Hochschule und Familie“







## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Angermayergasse 1, 1130 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0) 1 87 72 26 60
<b>E-Mail:</b>	info@haup.ac.at
<b>Website:</b>	www.haup.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Sarah Eichinger

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	85
<b>Frauen:</b>	50
<b>Männer:</b>	35
<b>Teilzeitkräfte:</b>	46
<b>Studierende:</b>	980



 [www.facebook.com/Hochschule1130](https://www.facebook.com/Hochschule1130)  
 [www.instagram.com/agrarumweltpaedagogik](https://www.instagram.com/agrarumweltpaedagogik)

## MOTIVATION

### Studieren, Lehren und Forschen mit Kindern

An der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik wird die Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium großgeschrieben. 2017 wurden wir erstmals mit dem staatlichen Gütezeichen *berufundfamilie* ausgezeichnet. Es ist ein nach außen hin **sichtbares Zeichen** für unsere familienfreundliche Ausrichtung. Seither werden die Maßnahmen, die im Zuge des Einreichungsprozesses erarbeitet wurden, sukzessive umgesetzt.

Die Studierenden bringen sich dabei mit Ideen zur Umsetzung einer familienfreundlichen Hochschule sehr motiviert ein. Das **Sichtbarmachen** von schon Gelungenem und die **Motivation** für

weitere Entwicklungen sind für uns gleichermaßen wichtig. Wir sind überzeugt: Der **Austausch** über familienrelevante Fragen trägt auch zu einem besseren Arbeitsklima bei.

## BEST PRACTICE

### Kinderfreundliche Hochschule

Wir haben eine zunehmend größere Anzahl an Studierenden mit Kindern. Hier war es uns besonders wichtig, die **Infrastruktur** anzupassen und das Studieren mit Kind zu erleichtern. Es wurden daher in der Mensa z. B. Kinderhochstühle, Wickeltische, Flaschenwärmer sowie Spielzeug angeschafft und es werden auch kleinere Essensportionen angeboten.

Darüber hinaus wird bei **Prüfungsterminen** auf die Bedürfnisse von Eltern Rücksicht genommen (Randtermine). Auch eignet sich der große Garten mit unterschiedlichen **Naturerlebnissen** besonders für den Aufenthalt mit Kindern (Tiere und Pflanzen beobachten, Infotafeln, Insektenhotel, Barfußparkour und temporäre Spielangebote).

### Top-3-Maßnahmen:

- Kommunikation klarer Vorgaben für hybride und Online-Formen für Fortbildung, Lehre und Wissenschaft
- Integration des Gender-Themas in die Lehre sowie von Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium, Wissenschaft sowie Lehre
- Durchführung einer Befragung unter Beschäftigten zum Thema Familienfreundlichkeit

ZERTIFIKAT seit 2017



## KONTAKTDATEN

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Thomas-Alva-Edison-Straße 1, 7000 Eisenstadt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2682 24 81 7
<b>E-Mail:</b>	office@ph-burgenland.at
<b>Website:</b>	www.ph-burgenland.at
<b>Kontakt:</b>	Harald Mandl

## DATEN & ZAHLEN

<b>Beschäftigte:</b>	175
<b>Frauen:</b>	117
<b>Männer:</b>	58
<b>Teilzeitkräfte:</b>	19
<b>Studierende:</b>	711



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

## MOTIVATION

### Familie und Studium unter einen Hut bringen

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Lehre und Studium stellt zweifellos für viele eine Herausforderung dar. Durch das Engagement der Pädagogischen Hochschule Burgenland in diesem Bereich werden **neue Qualitätsstandards** in den Blick genommen, um die Vereinbarkeit der unterschiedlichen Lebensbereiche immer besser umsetzen zu können.

Wir machen es uns zur Aufgabe, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Balance zwischen Familie und Beruf bzw. Familie und Studium gut gelingen kann. Um eine familienbewusste Hochschulkultur zu fördern, werden in einem **fortwährenden**

**Prozess** qualitätssichernde Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Wir möchten somit gute soziale Rahmenbedingungen für Studierende wie auch für Beschäftigte schaffen, um ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu erleichtern.

Wir wollen uns als familienfreundlicher Arbeitgeber und **familiengerechter Studienort** profilieren. Dies ist auch vorteilhaft bei der Rekrutierung von qualifiziertem wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personal. Zusätzlich wird versucht, Studierenden, die Kinder oder andere Menschen zu versorgen haben, ein Studium an der PH Burgenland zu ermöglichen. Wir wurden im Rahmen der Zertifizierung *hochschuleundfamilie* des Familienministeriums ausgezeichnet. Dieses Qualitätssiegel ist für uns Auszeichnung und Auftrag zugleich.

### Top-3-Maßnahmen:

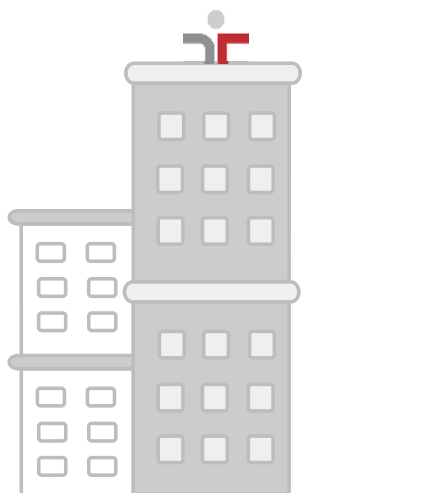
- Ausbau und Weiterentwicklung von virtuellen Studienangeboten, Erleichterung eines Studiums mit familiären Betreuungsaufgaben
- Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für die Online-Lehre, permanenter Support für Beschäftigte und Studierende
- Abschluss flexibler Arbeitsvereinbarungen mit dem Verwaltungspersonal unter Berücksichtigung familiärer Betreuungsaufgaben

## BEST PRACTICE

### Mit Mama und Papa auf die Hochschule

An der Pädagogischen Hochschule Burgenland wurde ein helles, großes und freundliches Eltern-Kind-Büro eingerichtet. Es bietet Platz zum Arbeiten, Zurückziehen und Spielen und ist eine **Begegnungszone** für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworden. Zusätzlich wird die notwendige Infrastruktur wie Wickeltisch, Aufwärmöglichkeiten etc. zur Verfügung gestellt. Besprechungen und kleine Konferenzen sind somit **im Beisein von Kindern** gut möglich. Das Büro mit einem Arbeitsbereich, einer Spielecke und einer kinderfreundlichen Sitzecke ist ein klares Zeichen und unterstreicht die **Wichtigkeit** von Hochschule und Familie an unserer Institution.







## Service

## Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen

Diese Übersicht listet alle aktuell zertifizierten Unternehmen und Institutionen in Österreich auf. Es ist jeweils angegeben, welches Zertifikat absolviert wurde:

- Zertifikat *berufundfamilie*
- Zertifikat *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*
- Zertifikat *hochschuleundfamilie*

Zusätzlich wird angezeigt, ob die Organisation auch Partner beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ist.

**Bitte beachten:** Es gibt Organisationen, die nur bei „Unternehmen für Familien“ aktiv sind, diese sind hier nicht angeführt.

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
3M Österreich GmbH	Kranichberggasse 4, 1120 Wien	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2019	
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	St. Veiter Straße 12, 9360 Friesach	Gesundheit und Sozialwesen	<i>berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen</i>	2015	x
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH	Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt	Industrie	<i>berufundfamilie</i>	2018	
ACP IT Solutions GmbH	Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2020	
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG	Griesfeldstraße 15, 2351 Wiener Neudorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	<i>berufundfamilie</i>	2017	
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	Universitätsstraße 65-67, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	<i>hochschuleundfamilie</i>	2011	x
Altstoff Recycling Austria AG	Mariahilferstraße 123, 1062 Wien	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2012	
ARAG SE, Direktion für Österreich	Favoritenstraße 36, 1041 Wien	Bank/ Versicherung	<i>berufundfamilie</i>	2020	
Arbeitsmarktservice	Treustraße 35-43, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	<i>berufundfamilie</i>	2017	x
ARBÖ NÖ	Wiener Straße 64, 2514 Traiskirchen	Gewerbe/ Handwerk	<i>berufundfamilie</i>	2017	
Architekten Ronacher ZT GmbH	Khünburg 86, 9620 Hermagor	-	<i>berufundfamilie</i>	2019	
asma gmbh	Gmündner Straße 229, 3970 Weitra	Industrie	<i>berufundfamilie</i>	2011	x
Austria PUMA Dassler GmbH	Münchner Bundesstraße 119, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2017	
Austrian Power Grid AG	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Industrie	<i>berufundfamilie</i>	2015	
AV Stumpfl GmbH	Mitterweg 46, 4702 Wallern	Gewerbe/ Handwerk	<i>berufundfamilie</i>	2014	x
Bank Gutmann Aktiengesellschaft	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	<i>berufundfamilie</i>	2015	
Bärenwirt, Manuel & Claudia Ressi GmbR	Hauptstraße 17, 9620 Hermagor	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	<i>berufundfamilie</i>	2018	
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	Johannes von Gott Platz 1, 1020 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	<i>berufundfamilie</i>	2018	x
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	<i>berufundfamilie</i>	2006	x
BAWAG PSK	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	<i>berufundfamilie</i>	2013	x
BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (BDO Austria Wien)	QBC 4 - Am Belvedere 4/ Eingang Karl-Popper-Straße 4, 1100 Wien	Information/ Consulting	<i>berufundfamilie</i>	2018	
BILLA AG	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2012	x
BIPA Parfümerien Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2013	x
BKS Bank AG	St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	<i>berufundfamilie</i>	2010	x
BMD Systemhaus GesmbH	Sierninger Straße 190, 4400 Steyr	Information/ Consulting	<i>berufundfamilie</i>	2019	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & CO KG	Dr. Boehringer Gasse 5-11, 1121 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2010	x
Brau Union Österreich AG	Poschacherstraße 35, 4021 Linz	Industrie	berufundfamilie	2017	x
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	Schiffamtsgasse 1-3, 1025 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2020	
Bundesbeschaffung GmbH	Lassallestraße 9b, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2010	x
Bundeskanzleramt	Ballhausplatz 2, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2019	
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Minoritenplatz 5, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2002	
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	
Bundesrechenzentrum GmbH	Hintere Zollamtstraße 4, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2005	
BUWOG Group GmbH	Hietzinger Kai 131, 1130 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
C & C Abholgroßmärkte Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	
Caritas der Erzdiözese Wien gemeinnützige GesmbH - Betreuen und Pflegen Wien, Haus St. Antonius & Haus St. Martin	Albrechtskreithgasse 19-21, 1160 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2014	x
Caritas Diözese St. Pölten	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Central European Gas Hub AG	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Industrie	berufundfamilie	2017	
CISC Semiconductor GmbH	Lakeside B 07, 9020 Klagenfurt a. W.	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	x
Coca-Cola HBC Austria GmbH	Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	2017	x
Constantia Teich GmbH	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg	Industrie	berufundfamilie	2015	
DAS RONACHER Therme & Spa Resort *****	Thermenstraße 3, 9546 Bad Kleinkirchheim	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
dekoster GmbH	Eisenkappler Straße 10, 9141 Eberndorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
DELTA Holding GmbH, Delta Projektconsult GmbH (Wels), Delta Projektconsult GmbH (Wien), Delta Baumanagement GmbH, Delta Netconsult GmbH, Delta Ziviltechniker GmbH	Kalkofenstraße 2, 4600 Wels	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	x
DER EDERER   Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering	Weizberg 2, 8160 Weiz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2018	
Die Versicherei fair insurances GmbH	Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	
Diözese Graz-Seckau	Bischofplatz 4, 8010 Graz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	x
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen	Schönbrunner Straße 5/3/6, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2020	
dm drogerie markt GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	Schottenring 15, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
Donau-Universität Krems	Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2018	
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH	Industriezeile 1-3, 5280 Braunau	Industrie	berufundfamilie	2019	
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	Ludwig-Benedek Gasse 2, 8054 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
EBNER Industrieofenbau Gesellschaft m.b.H.	Ebner-Platz 1, 4060 Leonding	Industrie	berufundfamilie	2018	
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Niederösterreichring 2, Haus A, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2012	x
Energie AG Oberösterreich	Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz	Industrie	berufundfamilie	2012	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Energie Graz GmbH & Co KG	Schönaugürtel 65, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	Radetzkystraße 2, 9020 Klagenfurt	–	berufundfamilie	2019	
Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH, Ernst & Young Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH, Ernst & Young ServicegmbH & OG Steuerberatungsgesellschaft, Pelzmann Gall Rechtsanwälte GmbH	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2015	
Erste Bank und Sparkassen Leasing GmbH	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2017	
Erste Group Bank AG, Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	1999	x
Esterhazy Betriebe GmbH	Esterhazyplatz 5, 7000 Eisenstadt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH	Schmelz 83, 9772 Dellach im Drautal	Industrie	berufundfamilie	2020	
Fa. Elektro ZIEGLER GmbH	Florianigasse 12-14, 8072 Fernitz-Mellach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Fachhochschule Burgenland GmbH	Campus 1, 7000 Eisenstadt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2015	x
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H	Wohlmutterstraße 22, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	
Fachhochschule Kärnten Gemeinnützige Privatstiftung	Villacher Straße 1, 9800 Spittal an der Drau	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fachhochschule Salzburg GmbH	Campus Urstein Süd 1, 5412 Puch/ Salzburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH	Johannes-Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	x
Familienbund Oberösterreich GmbH	Hauptstraße 83-85, 4040 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2013	x
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.	Märzstraße 1, 1150 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt.	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	x
FESOTEC Franz Josef Staggl	Gewerbegebiet 4, 6493 Mils	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
FH Campus Wien	Favoritenstraße 226, 1100 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2015	x
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	Franz-Fritsch-Straße 11, 4600 Wels	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2016	x
FH Technikum Wien	Hochstädtplatz 6, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
FHWien der WKW	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2012	x
Fisser Bergbahnen GmbH	Seilbahnstraße 44, 6533 Fiss	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2020	
Fleck Elektroinstallationen GmbH	Wienerbergstraße 25b, 1100 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Flughafen Graz Betriebs GmbH	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2013	x
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Flughafen, 1300 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2015	x
Fonatsch GmbH	Industriestraße 6, 3390 Melk	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2013	
Frauscher Sensortechnik GmbH, Frauscher Sonsonic GmbH	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen	Industrie	berufundfamilie	2019	x
Fritz Holter GmbH	Sengerstraße 27, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Frutara Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	Frutarastraße 1, 8224 Hartl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	Guglgasse 15, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	



## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Gady Family: Franz Gady GmbH und Gady Opel GmbH	Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling, reg.Gen.m.b.H.	Ferdinand Buchbergergasse 9, 2340 Mödling	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
Generali Versicherung AG	Landskrongasse 1-3, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2012	x
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH	Au 22, 6134 Vomp	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	x
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2015	x
GMS GOURMET GmbH, 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten	Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien	Industrie	berufundfamilie	2012	x
Griffnerhaus GmbH	Gewerbestraße 3, 9112 Griffen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2020	
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart	Industrie	berufundfamilie	2018	
Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH, Hammerer Aluminium Industries GmbH, Hammerer Aluminium Industries Extrusion GmbH	Lamprechtshausener Straße 69, 5282 Ranshofen	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Handelsverband	Alserstraße 45, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	x
Haus der Barmherzigkeit	Seeböckgasse, 1160 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	x
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	Baumgasse 20 A, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2016	x
Hilfswerk Kärnten	8.-Mai-Straße 47, 9020 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2007	x
Hirsch Servo AG	Glanegg 58, 9555 Glanegg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	x
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	Angermayergasse 1, 1130 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	
HOFER KG	Hofer Straße 1, 4642 Sattledt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH	Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Hotel Sandwirth GmbH	Pernhartgasse 9, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	x
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG	Hypogasse 1 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	
HYPO Oberösterreich	Landstraße 38, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	
I. K. Hofmann GmbH	Hofmannweg 1, 4490 St. Florian	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	
IKEA Austria GmbH	Shopping City Süd, Südring, 2334 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2008	x
Infineon Technologies Austria AG	Siemensstraße 2, 9500 Villach	Industrie	berufundfamilie	2013	x
Ing. Gerhard Hofer e.U.	Untere Donaulände 8, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2014	x
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2004	
Institute of Science and Technology (IST) Austria	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	x
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)	Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2015	x
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
JIPP.IT GmbH	Neugasse 111, 8200 Gleisdorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	x
Johannes Kepler Universität Linz	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umwelanalytik Gesellschaft m.b.H	Erdberger Lände 26a/71, 1030 Wien	-	berufundfamilie	2020	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
KaBB	Breitwiesergutstraße 10, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2012	x
Kapsch Gruppe (KBC, KAG, KTC, KPS, KCC, KCOMP)	Am Europaplatz 2, 1120 Wien	Industrie	berufundfamilie	2014	x
Karl-Franzens-Universität Graz	Universitätsplatz 3, 8010 Graz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Kastner & Öhler AG	Sackstraße 7-13, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
KELAG-Kärntner Elektrizitäts- Aktiengesellschaft	Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Kellner & Kunz AG	Boschstraße 37, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
Kendrion (Eibiswald) GmbH	Dr. Wilhelm Binder Straße 1, 8552 Eibiswald 269	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Kink	Kaiserbergstraße 4, 6341 Ebbs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2016	x
KLIPP Frisör GmbH	Klippstraße 1, 4600 Wels/ Thalheim	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	Amalienstraße 59-61, 1130 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen	Staig 32, 4690 Schwandenstadt	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2020	x
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	Elisabethnergasse 14, 8020 Graz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2014	x
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	Dornbacher Straße 20-28, 1170 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2011	x
Krassgrün.at Werbeagentur GmbH	Nikolaipplatz 2, 9500 Villach	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
KREMSER BANK UND SPARKASSEN AG	Ringstraße 5-7, 3500 Krems	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	
KWF – Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds	Völkermarkter Ring 21-23, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2010	
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2018	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Lebenshilfe Tirol gem. GmbH	Ing. Eitel Straße 11, 6020 Innsbruck	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2020	
LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH	Ottensheimer Straße 32, 4040 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2013	x
Lidl Österreich GmbH	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Linz Center of Mechatronics GmbH	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Industrie	berufundfamilie	2019	x
Ludwig Boltzmann Gesellschaft	Nußdorferstraße 64/4, 1090 Wien	–	berufundfamilie	2020	
Lutz + Achleitner Steuerberater GmbH & Co KG	Am Neubau 1, 4840 Vöcklabruck	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	
MACO Gruppe	Alpenstraße 173, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	2018	x
Mag. Walter Gusel SteuerberatungsgmbH	Don-Bosco-Weg 10a, 8053 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2020	
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	Rennweg 97-99, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
MAGS Beschriftungen - Markus Gerstgrasser	Stampfle 173a, 6500 Stanz bei Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
MAM Babyartikel GmbH	Lorenz-Mandlgasse 50, 1160 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Markas GmbH	Dürauergerasse 10, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
market calling Marketing GesmbH	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2007	
Marketagent.com online reSEARCH GmbH	Mühlgasse 59, 2500 Baden	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Medizinische Universität Wien	Spitalgasse 23, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
MERKUR Warenhandels AG	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2013	x
Microsoft Österreich GmbH	Am Euro Platz 3, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2011	x
Mondi Frantschach GmbH	Frantschach 5, 9413 St. Gertraud	Industrie	berufundfamilie	2020	x
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Landesstraße 16, 6176 Völs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Nagel Austria GmbH	Gewerbestraße 15, 2514 Traiskirchen	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2018	
neuplusherz gmbh	Zeltgasse 12/11, 1080 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Neurologisches Rehabilitationszentrum "Rosenhügel" Errichtungs- und Betriebs-GmbH	Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Niederösterreichische Versicherung AG	Neue Herrengasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	x
NÖM AG	Vöslauerstraße 109, 2500 Baden	Industrie	berufundfamilie	2016	
NOVOMATIC AG	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen	Industrie	berufundfamilie	2015	x
NÜRNBERGER Versicherung AG Österreich   GARANTA Versicherungs-AG Österreich	Moserstraße 33, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	x
ÖAMTC	Baumgasse 129, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2012	x
Oberbank AG	Untere Donaulände 28, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2011	
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	Goethestraße 89, 4020 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2019	
Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.	Oberlaaerstrasse 235, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	2020	
OeKB Gruppe	Am Hof 4, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2006	x
Oesterreichische Nationalbank	Otto Wagner-Platz 3, 1090 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2012	
OMV Aktiengesellschaft	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien	Industrie	berufundfamilie	2019	
OÖ Jugendherbergswerk	Dinghoferstraße 4/4, 4020 Linz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	2019	
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Blumauerstraße 46, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisinger Straße 109, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2006	x
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	Grillparzerstraße 11, 1016 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
Österreichische Bundesforste AG	Pummgasse 10-12, 3002 Purkersdorf	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2014	x
Österreichische Finanzmarktaufsicht	Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	x
Österreichische Lotterien GmbH	Rennweg 44, 1038 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2011	x
Österreichische Nationalbibliothek	Josefsplatz 1, 1015 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2008	x
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	Rochusplatz 1, 1030 Wien	–	berufundfamilie	2013	x
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	Tenschartstraße 7, 1239 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2009	x
Österreichisches Bundesheer/Jägerbataillon 18	Brunn 13, 8770 St. Michael in der Obersteiermark	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2019	
Ottakringer Getränke AG, gemeinsam mit der Ottakringer Brauerei GmbH und Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsmH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	2019	x
ÖTZ-NLP&NLPT   Arthur Schütz & Co KG	Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2004	x
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	Czeija-Nissl-Gasse 11, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Pädagogische Hochschule Burgenland	Thomas Alva Edison-Straße 1, 7000 Eisenstadt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2017	x
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	Kaplanstraße 40, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2019	
Paris-Lodron-Universität Salzburg	Kapitelgasse 4-6, 5020 Salzburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2018	
Patscheider Sport GmbH	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Peek & Cloppenburg KG	Mechelgasse 1, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	
PENNY Markt	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2015	x
Pfizer Corporation Austria GmbH	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2008	x
Pfizer Manufacturing Austria GmbH	Uferstraße 15, 2304 Orth an Donau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2020	
PILZ Ges.m.b.H.	Modecenterstraße 14, 1030 Wien	Industrie	berufundfamilie	2019	
PRISMA solutions	Klostergasse 18, 2340 Mödling	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2017	x
Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz	Salesianumweg 3, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2018	
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Donau City Straße 7, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2010	x
Raiffeisen Bank International AG	Am Stadtpark 9, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	x
Raiffeisen Holding NÖ-Wien reg Gen.m.b.H.	F.W. Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2004	x
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	Lilienbrunnengasse 7-9, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2016	
Raiffeisen Landesbank Kärnten	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2014	x
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen	Friedrich-Thurner-Straße 14, 4910 Ried im Innkreis	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2018	x
Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen	Europaplatz 7, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	x
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	F.-W.-Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Europaplatz 1a, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	x
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Adamgasse 1-7, 6021 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2011	x
Raiffeisen-Leasing GmbH	Mooslackengasse 12, 1190 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2013	
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Museumstraße 31a, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2009	x
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
RECON Europe GmbH	Wildbichler Straße 2, 6341 Ebbs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
research-team - Jimenez-Schmon-Höfer GmbH	Brandhofgasse 7, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2014	x
REWE Group Österreich Zentralbereiche	Industriezentrum NÖ Süd, Straße 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2010	x
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH	Feldgasse 19, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
Rieder Bau GmbH & Co KG	Egerbach 12, 6334 Schwoich	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	Seilbahnstraße 42, 6533 Fiss	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	2012	x
Sanofi-Aventis GmbH	Leonard-Bernsteinstrasse 10, 1220 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2017	x
Saubermacher Dienstleistungs AG	Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen bei Graz	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2016	x
Schebesta Helmut Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH & Co KG	Schreinergergasse 6, 3100 St. Pölten	Information/ Consulting	berufundfamilie	2005	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

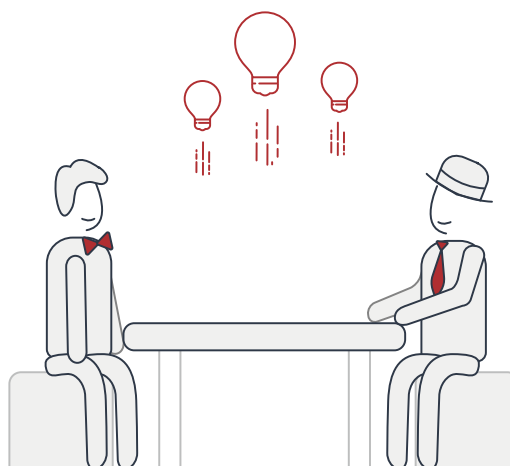
Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Scheuch GmbH	Weierfing 68, 4971 Auroclmünster	Industrie	berufundfamilie	2012	
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	Biröstraße 11, 1230 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	Lendorf 289, 9811 Lendorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	
Seifried United Auto GmbH	Moos 12, 4710 Grieskirchen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
SeneCura Sozialzentrum Schladming gemeinnützige GmbH	Bahnhofstraße 428, 8970 Schladming	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2018	
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	Siemensstraße 90, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
Silicon Austria Labs GmbH	Europastraße 12, 9524 Villach	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	
Sony DADC Europe Limited	Sonystraße 20, 5081 Anif	Industrie	berufundfamilie	2018	
Sozialbau AG	Lindengasse 55, 1070 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	
SozialMarkt Kärnten	Kaufmannsgasse 3/2/6, 9020 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2015	x
SPAR & TANN Kärnten / Osttirol	SPAR-Strasse 1, 9063 Maria Saal	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg)	Europastraße 3, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2014	x
SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zweigniederlassung Wörgl - Filialen und TANN	Spar-Strasse 1, 6300 Wörgl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
SPAR Österreichische Warenhandels AG; Zweigniederlassung Dornbirn	Wallenmahd 46, 6850 Dornbirn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG Zweigniederlassung St. Pölten	Lagergasse 30, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2016	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz	Hafnerstraße 20, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2017	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	SPAR-Strasse 1, 4614 Marchtrenk	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	x
Sparkasse Neunkirchen	Hauptplatz 2, 2620 Neunkirchen	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2019	
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	Domgasse 5, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	x
St. Hemma-Haus, Caritasinstitut für Betreuung und Pflege	Conventgasse 2, 9360 Friesach	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	2012	x
Stadwerke Klagenfurt AG (Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH, BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2019	
Steuer- und Zollkoordination Region Mitte, Finanzamt Braunau Ried Scharding, Finanzamt Freistadt Rohrbach Urfahr, Finanzamt Gmunden Vöcklabruck, Finanzamt Grieskirchen Wels, Finanzamt Kirchdorf Perg Steyr, Finanzamt Linz, Finanzamt Salzburg Stadt, etc.	Bahnhofplatz 7, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	x
Stift Klosterneuburg	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2011	x
Takeda	Industriestraße 67, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	2008	
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH	Jaxstraße 10-12, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2020	
The Skills Group GmbH	Margaretenstraße 70, 1050 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	
TIROLER VERSICHERUNG V.a.G	Wilhelm Greil Straße 10, 6020 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2020	
TQSR Group GmbH	myhive Wienerberg   Turm A   34. OG.   Wienerbergstraße 11, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2020	
trafomodern Transformatorenges.m.b.H.	Industriestraße II/11, 7053 Hornstein	Industrie	berufundfamilie	2014	x
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	Köglstrasse 14, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2012	x
Umweltbundesamt GmbH	Spittellauer Lände 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
UNICONSULT Steuerberatung GmbH	Lastenstraße 38, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	2018	
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis	Information/ Consulting	berufundfamilie	2018	
UniCredit Bank Austria AG	Rothschildplatz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2009	
UNIQUARE Software Development GmbH	Lannerweg 9, 9201 Krumpendorf am Wörthersee	Information/ Consulting	berufundfamilie	2019	x
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz	Hauptplatz 6, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2014	x
Universität Innsbruck	Innrain 52, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x
Valneva Austria GmbH	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2019	
VBV - Vorsorgekasse AG	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	Graumanngasse 7, 1150 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2014	x
VERBUND AG	Am Hof 6a, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	2009	x
VERITAS Verlags- und Handelsges.m.b.H. & Co. OG	Hafenstraße 2a, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	x
Veterinärmedizinische Universität Wien	Veterinärplatz 1, 1210 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2011	x
Volksbank Niederösterreich AG	Brunngasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2007	
VOLKS BANK WIEN AG	Dietrichgasse 25, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	2016	x
Waldviertler Sparkasse Bank AG	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2010	
Weichenwerk Wörth GmbH	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld	Industrie	berufundfamilie	2006	
Weissensee Holz System Bau GmbH	Weissensee Straße 1, 9761 Greifenburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2019	
Wien Holding GmbH	Universitätsstraße 11, 1010 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	2018	
Wiener Linien GmbH & Co KG	Erdbergstraße 202, 1031 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	2016	x
Wiener Netze GmbH	Erdbergstraße 236, 1110 Wien	Industrie	berufundfamilie	2018	
Wiener Neustädter Sparkasse	Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2016	x
Wiener Rotes Kreuz	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	2018	
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG	Schottenring 30, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	2015	x
WIENER STADTWERKE GmbH	Thomas Klestil Platz 13, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2018	x
Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	Medwedweg 14/Unit 5, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	2017	
WINTERSTEIGER AG	Johann-Michael-Dimmelstraße 9, 4910 Ried/I.	Industrie	berufundfamilie	2019	x
Wirtschaftskammer Kärnten	Europplatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2013	
Wirtschaftskammer Niederösterreich	Landsbergerstraße 1, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2008	
Wirtschaftskammer Oberösterreich	Hessenplatz 3, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	x
Wirtschaftskammer Österreich	Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2003	x
Wirtschaftskammer Tirol	Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	2015	
Wirtschaftsuniversität Wien	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	hochschuleundfamilie	2013	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Wolfgang Kinninger Karosserie GmbH	Willendorfer Gasse 3, 1230 Wien	Gewerbe/ Handwerk	<i>berufundfamilie</i>	2019	
Wucherer Energietechnik GmbH	Malsersstraße 84, 6500 Landeck	Gewerbe/ Handwerk	<i>berufundfamilie</i>	2018	
Wüstenrot Gruppe	Alpenstraße 70, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	<i>berufundfamilie</i>	2019	x
Zaltech International GmbH	Salzburger Straße 1, 5141 Moosdorf	Handel/ Dienstleistung	<i>berufundfamilie</i>	2016	x
ZG Lighting Austria GmbH	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	Industrie	<i>berufundfamilie</i>	2018	



## Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit...

Mehr Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz und im eigenen Lebensraum – mit der Zertifizierung *berufundfamilie* und dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ können Unternehmen und andere Institutionen ihr Engagement dokumentieren und weiter vorantreiben.

### Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Unternehmen und Gemeinden können beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ Partner werden.

1. Zunächst die Website aufrufen: [www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden](http://www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden)
2. Das Online-Formular ausfüllen und erste Unterlagen uploaden (Partnerpräsentation, Commitment-Urkunde, Foto und Logo).
3. Nach der Prüfung der Informationen wird Ihr Zugang bereits aktiviert. Sie haben uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen auf unserer Plattform und sind aktiver Teil der Community. Sie haben nun zwei Monate Zeit, um Ihre Partnerpräsentation auf unserer Website zu vervollständigen.

### Zertifizierung *berufundfamilie*

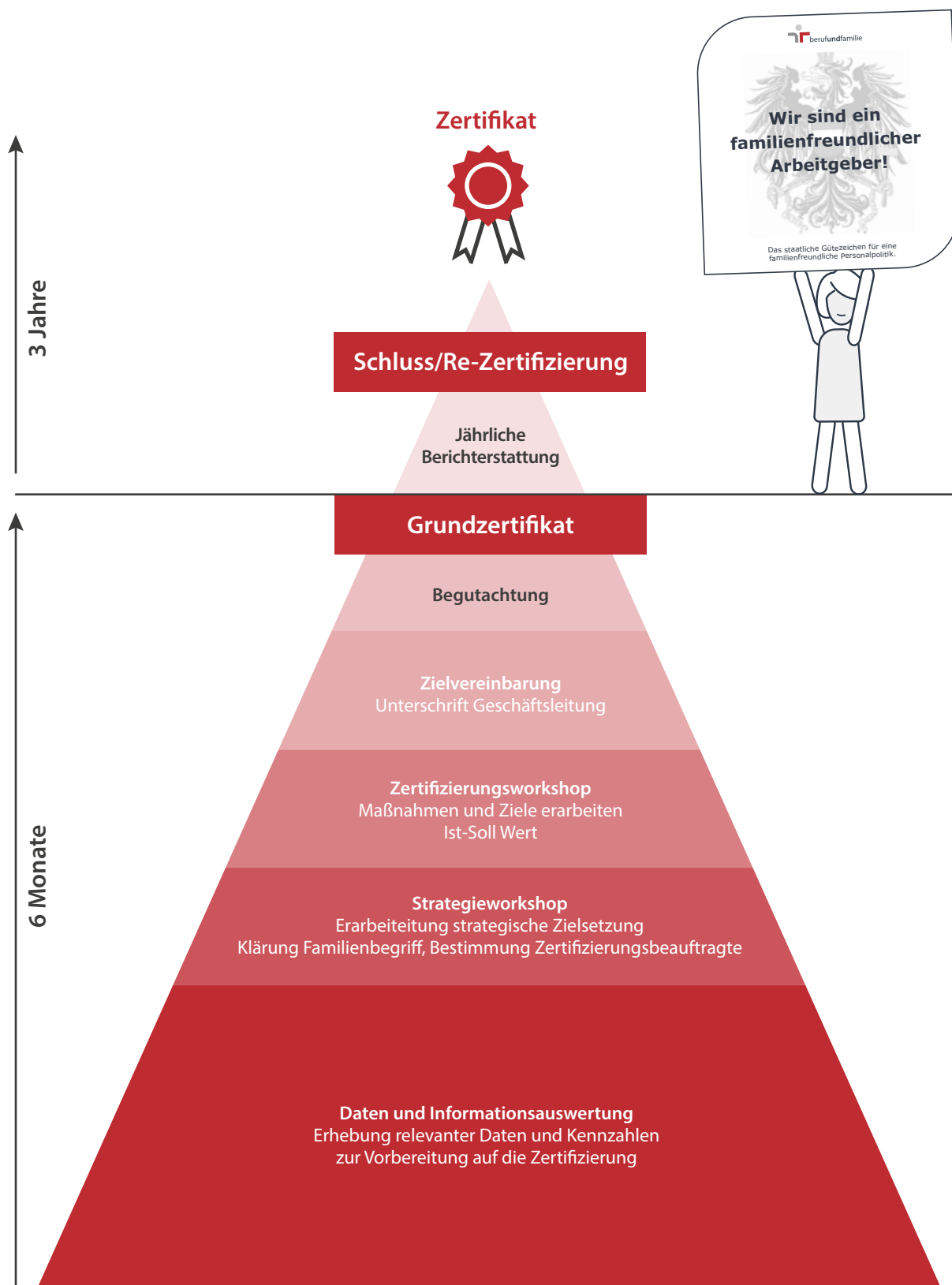
Unternehmen können mit einer Zertifizierung ihr Familienbewusstsein langfristig verankern und weiterentwickeln.

1. Am Beginn des Zertifizierungsprozesses stehen eine Daten-Evaluierung und ein Strategieworkshop zur Definition der strategischen Zielsetzungen des Unternehmens.
2. Im Anschluss werden von einer repräsentativen Projektgruppe konkrete Maßnahmen entwickelt.
3. Am Ende des Zertifizierungsprozesses erfolgt eine Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle.
4. Nach positivem Abschluss erhält das Unternehmen das Grundzertifikat für drei Jahre. Es wird vom zuständigen Bundesministerium verliehen.
5. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine Re-Zertifizierung möglich.

Nähere Informationen zu allen unseren Zertifizierungen:  
[www.familieundberuf.at/zertifizierungen](http://www.familieundberuf.at/zertifizierungen)







## Kontakt und Links



Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien  
Tel.: +43(0)1 218 50 70  
Fax: +43(0)1 218 50 70 - 70  
E-Mail: office@familieundberuf.at

**Website:** [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

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

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

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

### Weitere Web-Links

**Netzwerk „Unternehmen für Familien“:** [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

**Kampagne „Familienfreundlichkeit lohnt sich“:** [familienfreundlichkeit.at](http://familienfreundlichkeit.at)

**Österreichisches Institut für Familienforschung:** [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

## Impressum

**Herausgeber:** Familie & Beruf Management GmbH | Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien, Austria

**Redaktionelle Gestaltung:** Mag.<sup>a</sup> Alexandra Kropf, Uschi Sorz, Carola Bachbauer, BA, Dr. Helmut Baminger

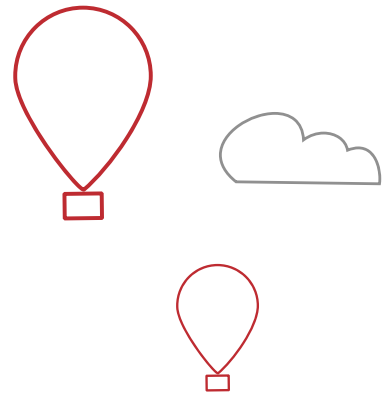
**Grafische Gestaltung:** Sabine Schmidt

**Druck:** Klaus Leistner | [www.werbungundgestaltung.at](http://www.werbungundgestaltung.at)

**Inhalte:** Die Informationen im Kapitel „Auszeichnungen“ basieren auf Angaben der Unternehmen, Hochschulen und Universitäten. Für die Richtigkeit der angegebenen Informationen in diesem Buch kann keine Haftung übernommen werden.

**Fotos:** Alle Bildrechte liegen bei den ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen bzw. deren Fotografinnen und Fotografen.





[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

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

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

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