

Familienfreundliche Arbeitgeber 2025

Ausgezeichnete Organisationen für eine bessere
Vereinbarkeit von Familie & Beruf

Rückblick: Zertifikats-
verleihung 2025

Best Practices
aus der Wirtschaft

Schwerpunkt:
Generationen
im Blick

Aktuell
ausgezeichnete
Organisationen





Inhalt

4

So familienfreundlich sind
Österreichs Arbeitgeber

6

Statements

8

Rückblick 2025

12

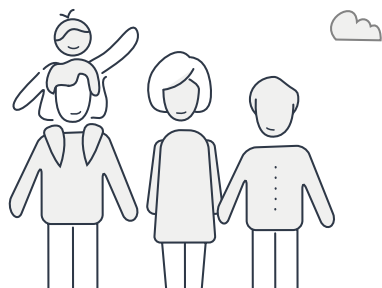
Themen-Schwerpunkt:
Generationenmanagement

16

Jetzt aktiv werden!

18

Aktuell ausgezeichnete
Organisationen



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



Liebe Leserinnen und Leser!

Wo Menschen füreinander sorgen, wollen wir als Staat so gut es geht unterstützen. In Österreich ist das seit vielen Jahren Realität. Kein anderes Land in Europa unterstützt Familien so stark wie wir. Als Familienministerin ist es mir ein Anliegen, für Familien die optimalen Rahmenbedingungen zu schaffen. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei eine wichtige Grundlage dafür, dass Familien in Österreich ihr Leben so gestalten können, wie es zu ihnen passt.

Genau hier leisten unsere Unternehmen in Österreich einen großartigen Beitrag. Immer mehr Betriebe entscheiden sich dafür, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Mit der Zertifizierung berufundfamilie zeigen sie, dass Familienfreundlichkeit kein leeres Versprechen, sondern gelebte Praxis ist.

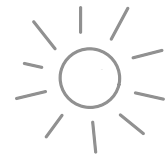
Familienfreundlichkeit zahlt sich dabei doppelt aus – für die Menschen im Betrieb und für den Erfolg des Unternehmens. Denn die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber ist ein starkes Signal an die Mitarbeitenden: Hier wird gezielt Wert darauf gelegt, dass Familie Platz hat – durch Maßnahmen, die den Alltag von Familien erheblich erleichtern. Gleichzeitig gewinnen Unternehmen, die Familie und Beruf in Einklang bringen, motivierte, loyale und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das macht sie zu attraktiven Arbeitgebern und stärkt sie im Wettbewerb um die besten Köpfe.

In dieser Broschüre finden Sie informative und inspirierende Highlights rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Online können Sie zudem die ausführlichen Porträts der ausgezeichneten Unternehmen einsehen. Ich lade Sie dazu ein, sich inspirieren zu lassen – von Ideen, die zeigen, wie Vereinbarkeit gelingen kann, und von Betrieben, die Verantwortung übernehmen.

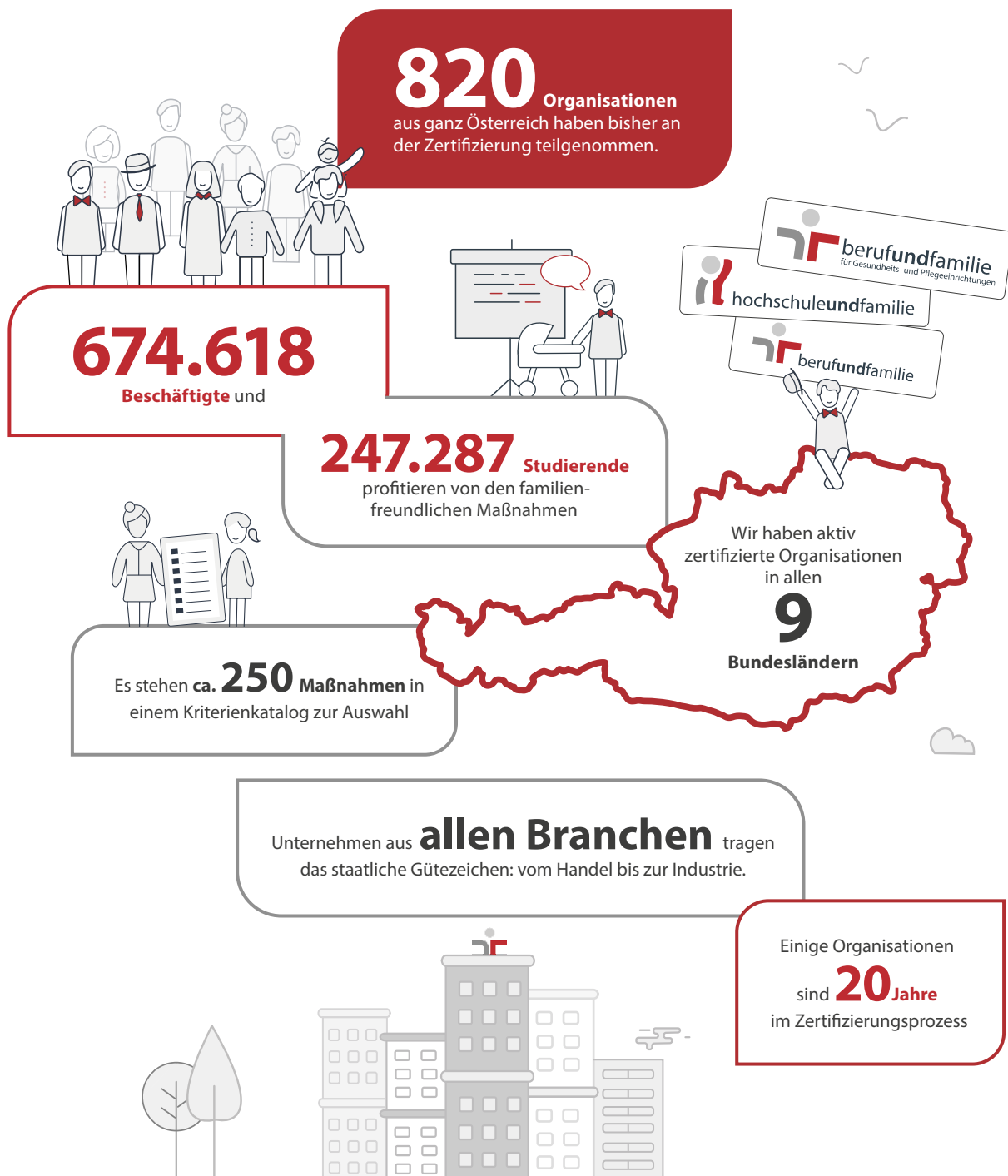
Allen Unternehmen möchte ich herzlich zu ihrem Engagement gratulieren. Sie setzen ein wichtiges Zeichen für familienbewusste Unternehmen und tragen somit aktiv zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich bei.

Claudia Plakolm

Bundesministerin für Europa, Integration und Familie



So familienfreundlich sind Österreichs Arbeitgeber



Liebe Leserinnen und Leser!

Seit vielen Jahren begleiten wir die Verleihung des staatlichen Gütezeichens für Familienfreundlichkeit mit einem Jahrbuch, das das Engagement der ausgezeichneten Unternehmen, Hochschulen und Gesundheits- sowie Pflegeeinrichtungen sichtbar macht. Doch wie sich derzeit so vieles verändert, so entwickelt sich auch unser Format weiter: Statt eines umfangreichen Buches liegt nun erstmals eine kompakte Broschüre vor Ihnen. Mit dieser Entscheidung schaffen wir mehr Übersichtlichkeit und reduzieren gleichzeitig im Sinne der Nachhaltigkeit auch das Papieraufkommen deutlich.

Der wachsende Umfang unserer Publikation war auch ein Spiegel unseres Erfolgs: Immer mehr Organisationen in Österreich entscheiden sich für eine Zertifizierung. Der Andrang war heuer erneut so hoch, dass wir nun nach der ersten Verleihung im Jänner bereits im November eine zweite feierliche Übergabe vornehmen.

Alle ausgezeichneten Organisationen finden Sie im zweiten Teil dieser Broschüre nach Branchen geordnet aufgelistet. Die ausführlichen Porträts, die bisher den Großteil des Jahrbuchs ausmachten, sind nun online abrufbar. Über den QR-Code auf Seite 18 gelangen Sie direkt zu diesen Einblicken.

Zunächst berichten wir jedoch in dieser Broschüre ab Seite 8 über die Highlights bei Familie & Beruf in diesem Jahr. Ein eigener Themenschwerpunkt beschäftigt sich im Anschluss mit dem Thema Generationenmanagement: Anlässlich eines Partnertags haben wir näher beleuchtet, wie es gelingen kann, alle Lebensphasen im Blick zu behalten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende und inspirierende Lektüre!

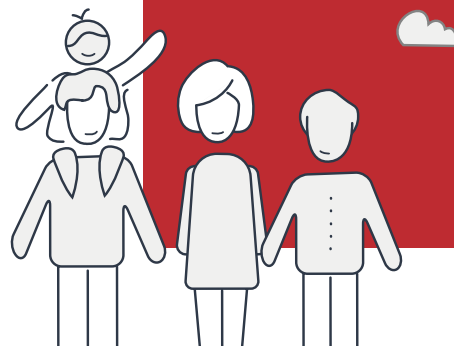


 /familieundberufat

 /familieundberufat

 /familieundberufat

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH



Die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr die Erwartungshaltungen der Beschäftigten. Wer Generationenmanagement und familienfreundliche Strukturen aktiv gestaltet, sichert sich nicht nur kompetente Fachkräfte, sondern schafft auch ein produktives und zukunftsfähiges Arbeitsumfeld.

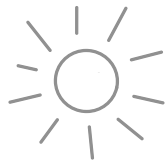


Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin Familie & Beruf Management GmbH



„Familienfreundlich studieren und arbeiten – das ist für uns selbstverständlich. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die flexible Bildungs- und Arbeitsmodelle ermöglichen – für ein Umfeld, das persönliche Lebensrealitäten unterstützt.“

Doris Walter, Mitglied der Geschäftsleitung Fachhochschule Salzburg GmbH



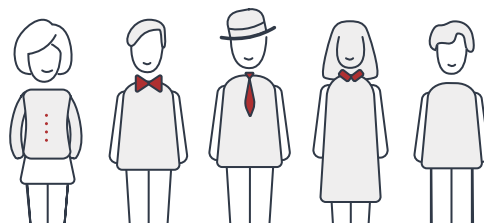
„Wir freuen uns, mit dem Zertifikat das auszudrücken, was wir im Betrieb jeden Tag leben: ein Ermöglichen von beiden Welten – Familie & Beruf!“

Katharina Schnitzer-Zach, Geschäftsführung Hotel Zach

Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft eine offene Kommunikation Raum, individuelle Lösungen zu finden – ohne Stigmatisierung oder Hemmschwellen. Darüber hinaus trägt sie zur Mitarbeiterbindung und Innovationskraft bei. Wer das Gefühl hat, gehört und ernst genommen zu werden, bringt sich aktiver ein und identifiziert sich stärker mit dem Unternehmen.



Herbert Kasser, Vorstand der ASFINAG





Eine menschenzentrierte Leistungskultur stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Der Vorteil liegt darin, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen und wertgeschätzt fühlen. Das steigert nicht nur die Motivation und das Engagement, sondern auch unsere Innovationskraft und die Bindung ans Unternehmen.

Martina Hamedinger, Vice President Human Resources bei FACC Operations

„Sich aktiv für Familienfreundlichkeit einzusetzen, ist für uns eine nachhaltige Investition in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unseren Unternehmenserfolg.

Das ist unser Wettbewerbsvorteil.“

Viktoria Supantschitsch, People & Culture Generalistin & Auditbeauftragte, cms electronics gmbh

„Die Zukunft unseres Unternehmens wird von den Menschen geprägt, die hier arbeiten. Deshalb investieren wir in ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit.“

Helmut Lackner, Generaldirektor Österreichische Staatsdruckerei GmbH

„Wir geben unser Bestes, dass Arbeitszeiten und Abläufe so gestaltet werden, dass Privatleben und Beruf gut zusammenpassen – denn nur so können wir gemeinsam mit Freude und Motivation für unsere Bewohnerinnen und Bewohner da sein.“

Cornelia Ozwirk, Hausleitung SeneCura Sozialzentrum Wolfsberg GmbH

„Das Gütezeichen berufundfamilie ist für uns ein klares Bekenntnis: Vereinbarkeit wird bei uns aktiv gelebt – heute und auch in Zukunft. Familienfreundlichkeit ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.“

Norman Eichinger, Geschäftsführer Raiffeisenverband Oberösterreich

„Unser Ziel ist eine Arbeitsumgebung, in der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl privat als auch beruflich erfolgreich sein können. Die Zertifizierung berufundfamilie ist für uns Auszeichnung und Bestätigung unserer langjährigen Bemühungen, eine gesunde Balance zu fördern.“

Sabine Herlitschka, CEO Infineon Technologies Austria AG

Zertifikatsverleihung im Jänner

Rekordzahl an Auszeichnungen

Das Jahr 2025 startete mit einer Veranstaltung, die jedes Jahr zu den besonderen Highlights von Familie & Beruf zählt: Gleich 168 österreichische Arbeitgeber erhielten am 29. Jänner 2025 die begehrten Zertifikate berufundfamilie, hochschuleundfamilie sowie berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Für ihr besonderes Engagement in Sachen Familienfreundlichkeit wurden sie in der Wiener Aula der Wissenschaften mit dem staatlichen Gütezeichen geehrt.

Die ausgezeichneten Organisationen durchliefen zuvor die anspruchsvolle Zertifizierung. Nach dem erfolgreichen Abschluss profitieren nun alle: die Organisationen selbst, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familien. Die wachsende Zahl an zertifizierten Organisationen dokumentiert auch, dass Familienfreundlichkeit nicht nur einen sozialen Mehrwert, sondern auch einen wirtschaftlichen Erfolgsfaktor darstellt.

www.instagram.com/reel

Hier geht's zum Instagram Reel



Rekordverdächtige 168 Organisationen wurden im Jänner 2025 mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet.

Equal Care Day

Gemeinsam für faire Sorgearbeit

Ende Februar 2025 stand beim Equal Care Day in Graz eine gerechte Verteilung der Sorgearbeit im Fokus. Unter dem Motto „Care-Arbeit im Wandel: Herausforderungen und Lösungen für eine zukunftsfähige Gesellschaft“ bot die Konferenz ein beeindruckendes Programm mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Entwicklungen in der Sorgearbeit.

Familie & Beruf war mit einem eigenen Infostand am Equal Care Marktplatz vertreten und präsentierte dort die Zertifizierungen familienfreundliche gemeinde und berufundfamilie.



Wir freuten uns sehr über das hohe Interesse an der Gestaltung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensbedingungen.

Podcast

Geht's a bissl familienfreundlicher? – 2. Staffel

23 Folgen gab es beim Podcast von Familie & Beruf seit dem Start im Jahr 2021 zu hören. Nach einem Relaunch startet „Geht's a bissl familienfreundlicher?“ nun in die zweite Runde: mit einem frischen Visual, einem neuen Intro und einem Trailer, der den Podcast vorstellt. Dazu wurde mit einem externen Team zusammengearbeitet, ansonsten bleibt der Podcast ein Projekt, das komplett inhouse produziert wird. Host Elisabeth Wenzl von Familie & Beruf bittet die interviewten Personen nicht nur in Wien vors Mikro, sondern war auch schon in mehreren Bundesländern für ein Interview vor Ort. In der Steiermark wurde sogar eine Live-Folge produziert.

Die Themenpalette bleibt in der neuen Staffel breit: Unternehmen, Organisationen und Gemeinden finden gleichermaßen Themen, die das Thema Familienfreundlichkeit punktgenau adressieren. Demnächst wird etwa eine Folge das Thema Gesundheit und Pflege behandeln, dieses wird mit dem neuen Pflegeleitfaden ein kommender Schwerpunkt von Familie & Beruf sein. Zusätzlich gibt es immer wieder Themen, die für alle spannend sind – so etwa der sichere Umgang mit digitalen Medien. Expertin Barbara Buchegger ist dazu gleich in der zweiten Folge der neuen Staffel zu hören.

- **#26: Julia Stierberger** (Geschäftsführerin der Sierninger Kreuzschwesternbetriebe) über die Voraussetzungen für eine familienfreundliche Arbeitswelt in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen
- **#25: Barbara Buchegger** (saferinternet.at) über den Umgang mit digitalen Medien
- **#24: Maria Schwendinger** (Senior HR Business Partner FACC) und Alexander Hochmeier (Vice President, Information Technology & Security FACC) über die vielen Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen

Hier geht's zum Podcast:

<https://www.unternehmen-fuer-familien.at/podcast>



Partnertag

Alle Generationen im Blick

Zum internationalen Tag der Familie widmete sich ein Partnertag am 12. Mai 2025 dem Thema „Familienfreundlichkeit: alle Generationen im Blick“. Gastgeber war die ASFINAG in Wien. Das hochkarätig besetzte Podium mit Bundesministerin für Europa, Integration und Familie, Claudia Plakolm, Herbert Kasser (Vorstand ASFINAG), Martina Hamedinger (Vice President

HR, FACC AG) und Nikolai Dürhammer (Managing Director Stepstone Austria & Switzerland) diskutierte über die Chancen und Herausforderungen einer generationenübergreifenden Arbeitswelt.

Mehr zum Thema dieser Veranstaltung finden Sie im Schwerpunkt-Bericht auf Seite 12.



Das Panel beim Partnertag zum Thema Generationenmanagement: Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin Familie & Beruf, Martina Hamedinger (Vice President HR, FACC), Nikolai Dürhammer (Managing Director Stepstone Austria & Switzerland), Claudia Plakolm (Bundesministerin für Europa, Integration und Familie) und Herbert Kasser (Vorstand ASFINAG) – von links.

Hier geht's zum Instagram-Reel:
<https://www.instagram.com/reels/DJol210soNH/>



Diskussionsrunde

(Un-)Vereinbar? Beruf und Pflege im Fokus

Eine Veranstaltung der Pflege-App Alles Clara und der ERSTE Foundation widmete sich am 5. Mai 2025 der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Anlässlich des Tages der Pflege diskutierten Expertinnen und Experten im Presseclub Concordia über die Herausforderungen und Lösungsansätze für pflegende Angehörige im Erwerbsleben. Familie & Beruf war mit Geschäftsführerin Elisabeth Wenzl am Podium vertreten.

Monika Köppl-Turyna von EcoAustria stellte bei der Veranstaltung erste Ergebnisse der Studie „Arbeitsmarktspezifische Auswirkungen von familiärem Pflegebedarf“ vor. Die Erhebung zeigt auf: Wer sich um pflegebedürftige Eltern kümmert, reduziert mit hoher Wahrscheinlichkeit die eigene Arbeitszeit oder steigt sogar ganz aus dem Berufsleben aus, besonders ausgeprägt ist dies bei Frauen.

Dieser Schritt ist selten temporär: Die meisten kehren schließlich nicht in ihre ursprüngliche Beschäftigung zurück. Hochgerechnet auf die betroffene Altersgruppe ergibt sich laut der Studie ein potenzieller Verlust von bis zu 9.200 Vollzeitäquivalenten, die dem Arbeitsmarkt durch Pflegeverpflichtungen entzogen werden könnten. Mit dem Aufrücken der Babyboomer-Jahrgänge und der damit verbundenen demografischen Entwicklung

ist zu erwarten, dass sich die Zeitkonflikte zwischen Pflege und Erwerbsarbeit weiter verschärfen werden.

Wie können Organisationen ihre Beschäftigten in diesen besonderen Situationen unterstützen? Die beiden Zertifizierungen berufundfamilie und familienfreundliche Gemeinde können hier einen wesentlichen Beitrag leisten. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin von Familie & Beruf, erläuterte hierzu: „Zertifizierte Arbeitgeber können bei diesem Thema ihre Beschäftigten besonders unterstützen. Zwei wichtige Ansätze sind zum einen die Sensibilisierung aller Beteiligten und zum anderen ein standardisiertes Auszeitenmanagement.“



Diskussions-Event zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Alles Clara und ERSTE Foundation: Es wurden Herausforderungen und Lösungsansätze für pflegende Angehörige im Erwerbsleben diskutiert.

Interne Klausur

Von der Reflexion zur strategischen Planung

Am 16. September 2025 traf sich das Team von Familie & Beruf zur jährlichen Klausur, die wieder im Refugium Hochstrass in Niederösterreich stattfand. Im Mittelpunkt stand dabei die interne Weiterentwicklung. In inspirierender Atmosphäre wurden die vergangenen Monate reflektiert und aktuelle Herausforderungen diskutiert. Außerdem wurden Schwerpunkte für das kommende Jahr geplant.

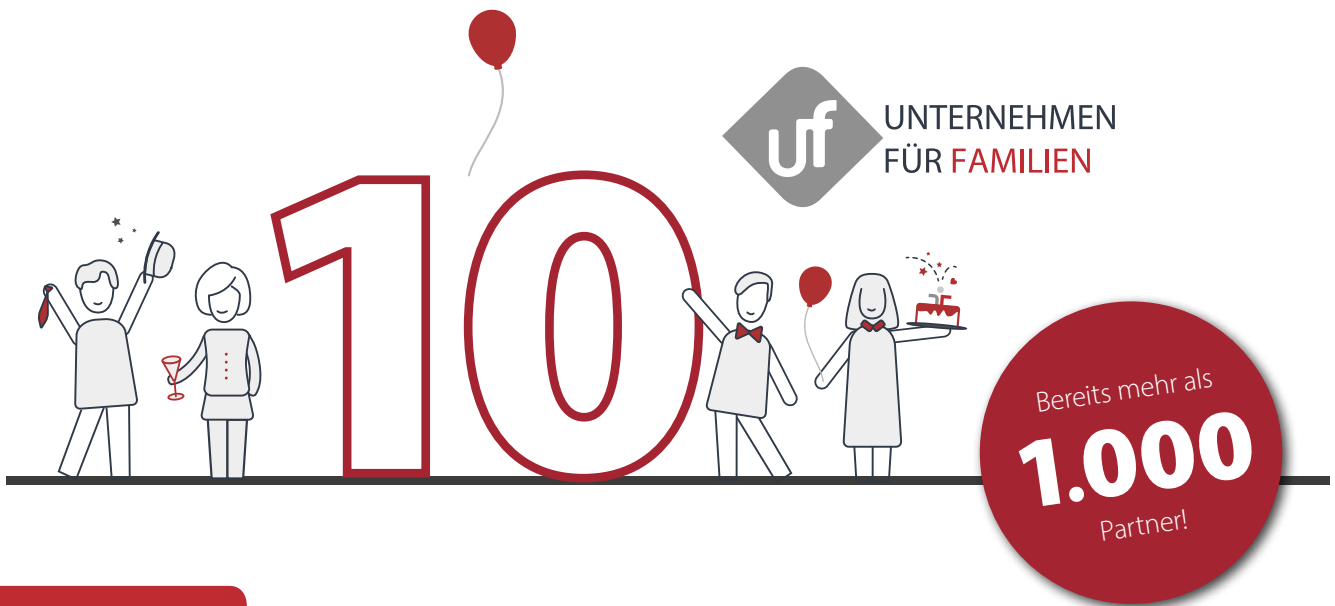


Jubiläum

10 Jahre Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Vor zehn Jahren ging das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ an den Start, es entwickelte sich seither zu einem starken Bekenntnis für ein familienfreundliches Österreich. Unternehmen dokumentieren mit der Teilnahme ihr Engagement in Sachen Familienfreundlichkeit.

Sie zeigen außerdem mit Best Practices ganz konkret, wie die Umsetzung im eigenen Unternehmen gelingt. Mittlerweile verzeichnet das Netzwerk bereits mehr als 1.000 Mitglieder.



COFACE-Event

Europa diskutiert Vereinbarkeit heute und morgen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf europäischer Ebene war Thema einer Veranstaltung von COFACE am 21. Mai 2025 in Warschau. Familie & Beruf-Geschäftsführerin Elisabeth Wenzl war am Vormittag als Expertin bei einer Diskussion am Podium vertreten.

Sie widmete sich dem Thema „Building Family-Supportive Workplaces: Translating Goals and Values into Action and Benefits to all“. Dabei wurde erörtert, wie eine branchenübergreifende Zusammenarbeit zu integrativen, familienfreundlichen Arbeitsplätzen beitragen kann. Die Diskussion beleuchtete sowohl Fortschritte als auch Verbesserungspotenziale und zeigte notwendige Veränderungen vor dem Hintergrund des modernen Familienlebens und der sich wandelnden Arbeitswelt auf.



Familie & Beruf-Geschäftsführerin Elisabeth Wenzl vertrat Österreich bei einem Event der EU-Familienorganisation COFACE in Warschau.



Alle Generationen im Blick

Ein gezieltes Generationenmanagement wird zu einem zunehmend wichtigen Erfolgsfaktor für Organisationen. Damit lassen sich in allen Lebensphasen die spezifischen Bedürfnisse von Beschäftigten berücksichtigen – insbesondere auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Schon immer haben verschiedene Generationen gemeinsam in Organisationen gearbeitet – meist sind drei bis vier Alterskohorten Seite an Seite aktiv. Doch heute zeigen sich zwischen Jung und Alt deutlichere Unterschiede. Immer mehr Unternehmen setzen daher ein professionelles Generationenmanagement auf die Agenda, das Fragen des Alters mit Themen der unterschiedlichen Lebensphasen verbindet. Die hohe Relevanz des Themas zeigte auch ein Partnertag im Mai 2025 unter dem Motto „Familienfreundlichkeit: Alle Generationen im Blick“. Die beiden Unternehmen ASFINAG und FACC stellten dabei ihre Erfahrungen rund um das Generationenmanagement vor und sie betonten, dass Familienfreundlichkeit nicht auf Büroarbeitsplätze beschränkt bleiben darf.

VON BABYBOOMER BIS GENERATION Z

Wenn sich Unternehmen und Institutionen mit dem Thema Generationenmanagement beschäftigen, ist zunächst ein Blick auf die Alterskohorten interessant: Wer prägt heutzutage die Belegschaften? Hier sind zunächst die Babyboomer zu nennen. Sie stellen aktuell den größten Anteil der Be-

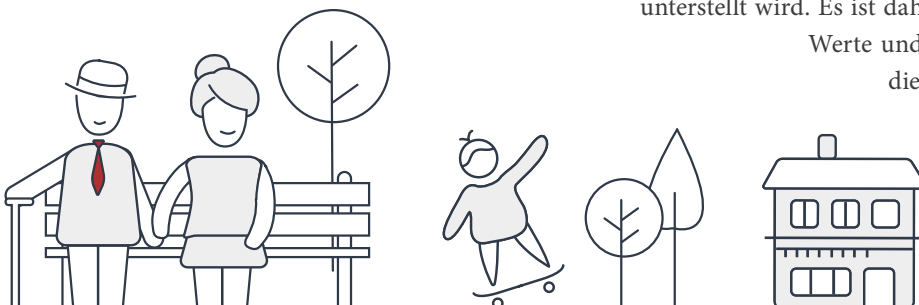
schäftigten und belegen auch viele Führungspositionen. Für sie stehen vielfach traditionelle Karrierewege, Loyalität zum Unternehmen und ein hierarchisches Verständnis im Vordergrund. Die nachfolgende Generation X legt im Vergleich dazu mehr Wert auf eine harmonische Work-Life-Balance. Auch selbstständiges Arbeiten und pragmatische Lösungen sind ihr wichtig.

Die Millennials sind oft die Treiber der Digitalisierung in einem Unternehmen und sie sehen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit als einen wichtigen Faktor. Für die Generation Z schließlich sind Diversität und Nachhaltigkeit wesentlich. Die Karriere wird individueller gesehen, und der Faktor Purpose sollte nicht zu kurz kommen. Wie bei den beiden vorangegangenen Generationen ist auch dieser Alterskohorte die Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben ein zentrales Anliegen.

GENERATIONENVIELFALT SCHÄTZEN

Jede Generation bringt damit eigene Prioritäten mit. Wer diese nicht berücksichtigt, nimmt bei jüngeren Beschäftigten vielleicht mangelnde Leistungsbereitschaft wahr, während älteren Mitgliedern der Belegschaft mangelnde Flexibilität unterstellt wird. Es ist daher wichtig, die unterschiedlichen Werte und Arbeitsweisen zu verstehen und die Beschäftigten in ihrer jeweiligen Lebensphase zu unterstützen.

Beim Blick auf die Unter-



IM INTERVIEW:

Die ASFINAG unterstützt ihre Beschäftigten in allen Lebensphasen. Vorstand Herbert Kasser erklärt im Interview, welche Maßnahmen das Unternehmen setzt und warum Führungskräften eine zentrale Rolle zukommt.



Wie unterscheiden sich die Erwartungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen jüngeren und älteren Generationen?

Während jüngere Mitarbeitende zunehmend Wert auf Flexibilität, Sinnorientierung und individuelle Lebensgestaltung legen, schätzen ältere Generationen vor allem Verlässlichkeit und planbare Rahmenbedingungen. Für uns als ASFINAG bedeutet das, generationenübergreifende Angebote zu schaffen: flexible Arbeitszeitmodelle, moderne Kommunikationslösungen und Arbeitsmittel, aber auch traditionelle Unterstützungsmaßnahmen, wie unsere österreichweite Kinderbetreuung. Wichtig ist auch, dass Führungskräfte individuelle Bedürfnisse erkennen und im Rahmen der Unternehmensziele unterstützen.

Wie werden Führungskräfte bei der ASFINAG darauf vorbereitet, Familienfreundlichkeit vorzuleben?

Unsere Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle in der Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur – wir wollen, dass Familienfreundlichkeit als echte Führungskompetenz verstanden und auch vorgelebt wird. Dafür gibt es bei uns Trainings und Austauschformate, in denen Themen wie flexible Teamführung, Work-Life-Balance und vertrauensbasierte Zusammenarbeit behandelt werden. Der Führungskräfte-Tag hat dabei eine besondere Bedeutung: Er dient als Plattform, um Best Practices zu teilen, aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu reflektieren und das Bewusstsein für die Vorbildfunktion von Führungskräften zu stärken. Derzeit rollen wir auch gerade ein neues Format, den Generationendialog, aus, bei dem sich erfahrene Mitarbeitende mit der jungen Generation austauschen.

Warum ist eine offene Gesprächskultur im Unternehmen wichtig?

Eine offene Gesprächskultur ermöglicht es, Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen, Konflikte konstruktiv zu lösen und Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden aufzubauen. Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft eine offene Kommunikation Raum, individuelle Lösungen zu finden – ohne Stigmatisierung oder Hemmschwellen. Darüber hinaus trägt sie zur Mitarbeiterbindung und Innovationskraft bei. Wer das Gefühl hat, gehört und ernst genommen zu werden, bringt sich aktiver ein und identifiziert sich stärker mit dem Unternehmen. Wir haben das Thema Vielfalt bewusst in unseren konzernweiten Mitarbeiterkompetenzen verankert und diese sind auch Teil unserer Mitarbeitergespräche und unserer internen Kommunikationskampagnen.

schiede zwischen den Generationen gerät leicht aus dem Blick, dass es auch viel Verbindendes gibt: Jede Altersgruppe – ob Babyboomer, Generation X, Millennials oder Generation Z – wünscht sich Wertschätzung und Respekt, diese Werte gewinnen für alle an Bedeutung.

„Ein verbindendes Element über Generationsgrenzen hinweg ist auch der Wunsch nach einer gelungenen Balance zwischen Familie und Beruf. Fast alle erleben eine Lebensphase, in der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Rolle spielt – sei es durch die Betreuung der eigenen Kinder, aber auch durch die Pflege von Angehörigen“, ver-

deutlicht Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin der Familie & Beruf Management GmbH.

UNTERSTÜTZUNG IN JEDER LEBENSPHASE

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, die eigenen Beschäftigten durch lebensphasenorientierte Angebote zu unterstützen. Die Flexibilität in Arbeitszeit und -ort ist dabei einer der zentralen Hebel: Gleitzeit und Teilzeitmodelle, Jobsharing, mobiles Arbeiten und vieles mehr erleichtern es Menschen mit Betreuungsverpflichtungen sehr, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Auch konkrete Entlastungsangebote bei der Betreuung der Kinder, wie beispielsweise Betriebskindergärten oder Ferien-Camps, sind für Eltern wertvoll. Schließlich können Unternehmen auch den Übergang in eine nächste Lebensphase begleiten, etwa durch Programme für den Wiedereinstieg nach der Karenz.

Ebenso hilfreich ist eine Unterstützung bei der Betreuung von Angehörigen – wie etwa durch Pflegezeit, Care Days, Pflegeleitfäden etc. „Unternehmen, die mit solchen Maßnahmen in das Generationenmanagement und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren, schaffen eine Arbeitsumgebung, in der die Beschäftigten ihr Potenzial voll entfalten und bessere Ergebnisse erzielen – und sie legen damit einen wichtigen Grundstein für nachhaltigen Erfolg“, betont Elisabeth Wenzl.

BEDÜRFNISSE ALLER SYSTEMATISCH BERÜCKSICHTIGEN

Wie setzt man Generationenmanagement nun erfolgreich um – und was passt zum eigenen Unternehmen? Die Zertifizierung berufundfamilie bietet hier einen bewährten, strategischen Rahmen, um eine lebensphasenorientierte Familienfreundlichkeit systematisch zu verankern. Unternehmen schaffen so eine Unternehmenskultur, die alle Gene-

rationen aktiv einbindet. Denn Generationenmanagement und Familienfreundlichkeit sind mehr als Einzelmaßnahmen – sie sind eine Frage der Haltung. Es braucht ein eindeutiges Commitment der Unternehmensführung, damit Beschäftigte aber auch Führungskräfte sich nicht zwischen Familie oder Beruf entscheiden müssen, sondern beides als selbstverständliches Und leben können.

VIelfalt SCHAFFT ERFOLG

Das Engagement für eine bessere Vereinbarkeit der persönlichen Bedürfnisse und der Anforderungen des Berufs macht sich jedenfalls bezahlt: Die Produktivität im Unternehmen steigt, da zufriedene Beschäftigte motivierter und effizienter arbeiten. Gleichzeitig werden Fachkräfte stärker an das Unternehmen gebunden, weil attraktive Rahmenbedingungen die Fluktuation reduzieren und wertvolles Know-how sichern. Ein weiterer Vorteil liegt in der Förderung von Innovation: Vielfältige Teams bringen unterschiedliche Perspektiven ein und entwickeln so kreativere Lösungen. Berücksichtigt ein Unternehmen die Anliegen unterschiedlicher Lebensphasen, so positioniert es sich außerdem als moderner und verantwortungsvoller Arbeitgeber und stärkt damit das Employer Branding.

Nicht zuletzt sichert ein gezieltes Generationenmanagement die langfristige Zukunft des Unternehmens: Durch strukturierte Nachfolgeplanung und systematischen Wissenstransfer werden die Weichen für eine stabile Entwicklung gestellt. „Die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr die Erwartungshaltungen der Beschäftigten. Wer Generationenmanagement und familienfreundliche Strukturen aktiv gestaltet, sichert sich nicht nur kompetente Fachkräfte, sondern schafft auch ein produktives und zukunftsfähiges Arbeitsumfeld“, unterstreicht Elisabeth Wenzl.

So gelingt das Generationenmanagement

- 1 Bedürfnisse aller Lebensphasen verstehen** und berücksichtigen – durch Dialog und regelmäßiges Feedback
- 2 Flexible Lösungen anbieten** – von Arbeitszeitmodellen bis zu Unterstützungsangeboten und offen intern kommunizieren
- 3 Familienfreundlichkeit sichtbar leben** – als selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur



IM INTERVIEW:

Das Luftfahrttechnik-Unternehmen FACC Operations in Ried im Innkreis richtet sich mit einer menschenzentrierten Leistungskultur auf individuelle Bedürfnisse je nach Lebensphase aus. Martina Hamedinger, Vice President Human Resources bei FACC Operations, erzählt mehr dazu.



Welchen Vorteil bringt eine menschenzentrierte Leistungskultur? Wie kann es dabei gelingen, sowohl die Interessen der Belegschaft als auch die unternehmerischen Anforderungen in Einklang zu bringen?

Eine menschenzentrierte Leistungskultur stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Der Vorteil liegt darin, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen und wertgeschätzt fühlen. Das steigert nicht nur die Motivation und das Engagement, sondern auch unsere Innovationskraft und die Bindung ans Unternehmen. Wichtig ist es dabei, individuelle Bedürfnisse und unternehmerische Ziele in Einklang zu bringen. Dies gelingt durch eine transparente Kommunikation – die Erwartungen und Ziele müssen auf beiden Seiten klar sein. Ein zentrales Stichwort ist außerdem Partizipation, also die aktive Einbindung der Mitarbeitenden.

Welche Funktion kommt der Führungsebene bei einer menschenzentrierten Leistungskultur zu?

Die Führungskultur ist ein entscheidender Baustein. Denn die Führungskräfte nehmen eine Schlüsselrolle ein, wenn es darum geht, Mitarbeitende so einzusetzen, dass jedes Teammitglied seine individuellen Stärken optimal entfalten und erfolgreich fürs Unternehmen einsetzen kann. Dadurch wird nicht nur das volle Potenzial jeder und jedes einzelnen ausgeschöpft, sondern auch eine gesunde Balance zwischen Leistungsorientierung und Menschlichkeit geschaffen. Wir sind überzeugt: Lebensphasenorientiertes Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen individuelle Entfaltung ohne Produktivitätseinbußen.

Wie setzt FACC das Thema flexible Arbeitszeiten konkret um?

Wir bieten insgesamt über 400 Zeitmodelle, um flexibel auf verschiedene Lebensphasen eingehen zu können. Die Bandbreite reicht von der geringfügigen Beschäftigung über Schichtarbeit bis hin zur Altersteilzeit. Wir tun dies, weil uns die Weiterentwicklung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ein wichtiges Anliegen sind.

Bei FACC wird z. B. auch Jobsharing praktiziert. Welchen Mehrwert bringt dieses Modell im Hinblick auf die unterschiedlichen Lebensphasen von Beschäftigten?

Jobsharing ist eine innovative Antwort auf die Vielfalt moderner Lebensrealitäten. Es eröffnet Unternehmen mitunter einen neuen Pool an bisher ungenutzten Potenzialen. Mitarbeitende können Verantwortung, Leadership Skills und ihr Wissen bzw. ihre Erfahrung auch in Teilzeit einbringen. Neben der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität liegt der Mehrwert insbesondere in der Bindung von erfahrenen Mitarbeitenden. Außerdem wird die Perspektivenvielfalt in Teams erhöht, wenn unterschiedliche Stärken und Sichtweisen eingebracht werden.

Wie können Männer dabei begleitet werden, ihre Vaterrolle besser aktiv leben zu können?

Die aktive Vaterrolle ist ein zentraler Aspekt moderner Familienkultur, und immer mehr Männer entscheiden sich bewusst für mehr Partizipation in der Erziehung. Meines Erachtens sollte hier keinesfalls unterschieden werden: Väter sollten dieselbe Unterstützung erfahren wie Mütter, wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office, Jobsharing etc.

Was ist der Hintergrund des Frauennetzwerks „Wings for Women“? Wie trägt es dazu bei, die Karrierechancen von Frauen im Unternehmen nachhaltig zu verbessern?

„Wings for Women“ wurde ins Leben gerufen, um Frauen bei FACC gezielt zu fördern, zu vernetzen und ihre Potenziale sichtbar zu machen. Das Netzwerk ist ein strategisches Instrument für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Talententwicklung und bietet Weiterbildungsangebote und Veranstaltungen. Daneben adressieren wir mit der „Wingman-Kampagne“ männliche Führungskräfte – mit dem Ziel, gemeinsam weibliches Potenzial zu fördern und Impulse für eine inklusive Unternehmenskultur zu setzen.

So profitieren Organisationen von der Zertifizierung berufundfamilie

In vielen Unternehmen wird zum Thema Familienfreundlichkeit bereits einiges getan. Doch oft fehlt ein schlüssiges Gesamtkonzept, das sich klar an den Bedürfnissen der Beschäftigten und des Unternehmens ausrichtet. Mit der Zertifizierung berufundfamilie steht hier ein strukturierter Prozess zur Verfügung, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen gezielt weiterentwickelt und das Thema langfristig in der Unternehmenskultur verankert. Ein wesentlicher Pluspunkt ist auch: Das Zertifikat berufundfamilie wird vom zuständigen Bundesministerium verliehen. Als staatliches Gütezeichen signalisiert und dokumentiert es für alle nachvollziehbar, dass ein Unternehmen familienfreundliche Strukturen nachhaltig verankert hat und aktiv weiterentwickelt.

SCHRITT FÜR SCHRITT ZU EINER FAMILIENBEWUSSTEN PERSONALPOLITIK

Das Zertifikat berufundfamilie ist für alle Branchen und von kleinen Betrieben ab fünf Beschäftigten bis hin zu großen Unternehmen und Organisationen möglich. Der Prozess startet zunächst mit einer Bestandsaufnahme. Ihm folgt ein Strategieworkshop, bei dem die Zielsetzungen des Unternehmens definiert und Auditbeauftragte nominiert werden. Anschließend entwickelt eine Projektgruppe konkrete Maßnahmen. Entscheidend ist dabei nicht die Anzahl der Angebote, sondern ihre Passgenauigkeit: Sie müssen die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen und gleichzeitig die strategischen Ziele des Unternehmens unterstützen. Eine unabhängige Zertifizierungsstelle prüft die Maßnahmen und die Gesamtstrategie. Bei erfolgreicher Bewertung erhält das Unternehmen das Grundzertifikat für drei Jahre. Nach Ablauf der Gültigkeit kann es jeweils für drei weitere Jahre erneuert werden, um die kontinuierliche Weiterentwicklung zu dokumentieren.

Nähere Informationen unter:

www.familieundberuf.at/zertifizierungen



Die Vorteile der Zertifizierung berufundfamilie

- Employer Branding: **Bessere Position im Wettbewerb** um qualifizierte Arbeitskräfte
- Weniger Fehltage und **höhere Loyalität**
- **Geringere Fluktuation** und damit Erhalt von Know-how im Unternehmen
- Als **staatliches Gütezeichen** hohe Glaubwürdigkeit und Seriosität
- Begleitung durch **geschulte Auditorinnen und Auditoren**

Ein Commitment für Familienfreundlichkeit

Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ unterstützt Unternehmen dabei, Familienfreundlichkeit aktiv zu leben und zu fördern. Mit dem kostenlosen Beitritt zum Netzwerk bekennen sie sich zu einem aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit.

So werden Sie in nur drei Schritten Teil des Netzwerks:

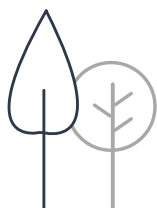
- 1** Besuchen Sie unsere Website unter **www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden**
- 2** Füllen Sie das **Online-Formular** aus und laden Sie die erforderlichen Unterlagen hoch (Partnerpräsentation, Commitment-Urkunde, Foto und Logo).
- 3** Nach erfolgreicher Prüfung erhalten Sie umgehend **Zugang zu unserer Plattform**. Ab diesem Moment sind Sie **aktiver Teil der Community** und können alle Informationen uneingeschränkt nutzen. Innerhalb von zwei Monaten haben Sie die Möglichkeit, Ihre Präsentation auf der Website zu vervollständigen.

Zertifiziert familienfreundliche Unternehmen sind noch einfacher dabei!

Die Teilnahmevereinbarung zur Zertifizierung erfüllt die Voraussetzungen der Commitment-Urkunde. Ausgezeichnete Unternehmen müssen daher nur noch Best Practices in ihr Profil hochladen, schon sind alle Anforderungen für die Mitgliedschaft bei „Unternehmen für Familien“ erfüllt.

Bitte denken Sie auch daran, die Best Practices aktuell zu halten – davon profitieren alle im Netzwerk.

Laden Sie jetzt
Ihr Best Practice
hoch!

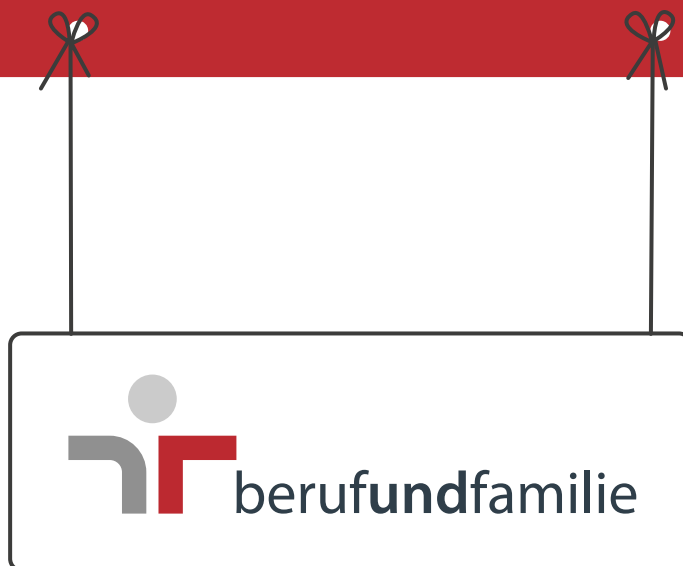


www.unternehmen-fuer-familien.at



Ausgezeichnete Organisationen

bei der Zertifikatsverleihung im November 2025



**Alphabetische Liste und Porträts der aktuell
ausgezeichneten Organisationen:**

<https://www.familieundberuf.at/unternehmen/zertifikatsverleihung>

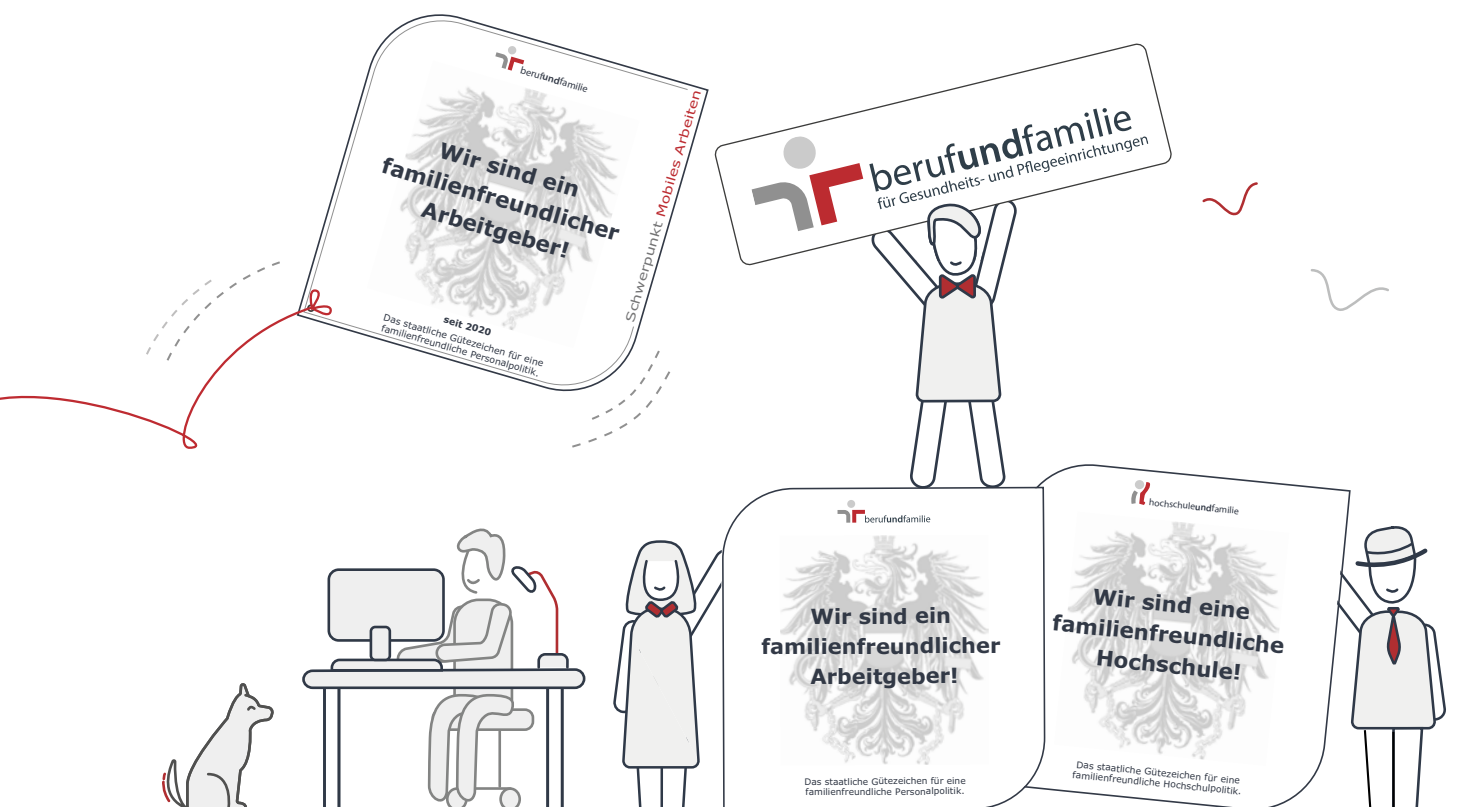


Familienfreundliche Arbeitgeber 2025: Zertifikatsverleihung November

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist eine Herausforderung – doch immer mehr Organisationen zeigen, wie es gelingt! Bei der Zertifikatsverleihung am 12. November 2025 werden 102 Organisationen für ihr vorbildliches Engagement zum Thema Vereinbarkeit geehrt. Die ausgezeichneten Unternehmen, Hochschulen und Pflegeeinrichtungen erhalten in der Aula der Wissenschaften in Wien das staatliche Gütezeichen für Familienfreundlichkeit.

Die prämierten Organisationen haben sich erfolgreich den Zertifizierungsprozessen berufundfamilie, hochschuleundfamilie oder berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen unterzogen. In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden individuelle Lösungen entwickelt, die auf die Bedürfnisse von Familien zugeschnitten sind.

Viele Angebote setzen Maßstäbe und können auch andere Unternehmen sowie Institutionen inspirieren, sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzusetzen.



BANK / VERSICHERUNG

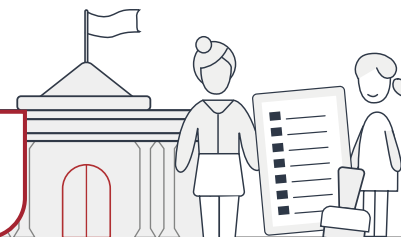
Re-Zertifizierungen



INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
BKS Bank AG	858	BKS Bank	Kärnten
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	1.344		Wien
Niederösterreichische Versicherung AG	686		Niederösterreich
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	432		Niederösterreich
Tiroler Versicherung V.a.G	417		Tirol
Wiener Neustädter Sparkasse	213		Niederösterreich

BEHÖRDE / ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG

Grundzertifikate



INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Amt der Oö. Landesregierung	10.999	  	Oberösterreich
Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur	766	 Bundesministerium Innovation, Mobilität und Infrastruktur	Wien
Jugend Eine Welt - Don Bosco Entwicklungs- zusammenarbeit	47		Wien
OeAD-GmbH-Agentur für Bildung und Internationalisierung	400		Wien

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Bundesbeschaffung GmbH	202	 BBG BUNDES BESCHAFFUNG	Wien
Sozialbau AG	367	 SOZIALBAU AG	Wien
Wirtschaftskammer Oberösterreich	705	 WKO WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH	Oberösterreich

GESUNDHEIT UND SOZIALWESEN
Grundzertifikate


INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Fonds Soziales Wien	2.740	 Fonds Soziales Wien Für die Stadt Wien	Wien
Hilfswerk Österreich	46	 HILFswerk GROSSE HILFE. GANZ NAH.	Wien
IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH	135	 IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement	Wien
SeneCura Sozialzentrum Wolfsberg GmbH	48	 SeneCura SOZIALZENTRUM WOLFSBERG	Kärnten
Soziale Dienste Burgenland GmbH	1.532	 soziale dienste burgenland	Burgenland
Wunschbaby Institut Feichtinger	21	 wif Wunschbaby Institut Feichtinger	Wien

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	1.181	 BARMHERZIGE BRÜDER Krankenhaus Wien	Wien
Caritas Kärnten	1.200		Kärnten
DIALOG - Individuelle Suchthilfe gGmbH	112		Wien
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	544	 Herz-Jesu Krankenhaus Wien	Wien
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	4.340		Oberösterreich
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	780	 Göttlicher Heiland Krankenhaus Wien	Wien
Lebenshilfe Tirol	1.778		Tirol

GEWERBE / HANDWERK

Grundzertifikate



INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Alpla Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG	414		Niederösterreich
Elektrotechnik Wischer	12		Kärnten
F/LIST GMBH gemeinsam mit F/YACHTING GMBH	483		Niederösterreich
Mc Donald's Franchise GmbH	717		Niederösterreich

INSTITUTION

BESCHÄFTIGTE

Komptech GmbH

248



Steiermark

Hirsch Servo AG

238



Kärnten



Grundzertifikate

HANDEL / DIENSTLEISTUNGEN

INSTITUTION

BESCHÄFTIGTE

base - homes for students
GmbH

15



Wien

Elektro SCHULLER GmbH

34



Kärnten

Friseurstudio Elite GmbH

61



Kärnten

Kreuzschwestern
Küchen GmbH

43



Oberösterreich

OK ZT-GmbH

33



Kärnten

Raiffeisenverband
Oberösterreich eGen

84



Oberösterreich

Stark GmbH

101



Niederösterreich

Tabaktrafik Gräbl e.U.

6



Kärnten

Zerza Gastechnik GmbH

30



Kärnten

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Austria Bau Oberösterreich GesmbH	22	ABAU	Oberösterreich
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	1.243	BIG	Wien
E.MAYR Reinigungstechnik GesmbH	32	M REIN ABER RICHTIG E.MAYR REINIGUNGSTECHNIK	Niederösterreich
Eduscho (Austria) GmbH	847	<i>Tchibo</i> EDUSCHO	Wien
HOFER KG	12.029	HOFER	Oberösterreich
Maschinen Gailer GmbH	36	Gailer GmbH	Kärnten
METRO Österreich	2.318	METRO	Niederösterreich
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H.	745	2 österreichische LOTTERIEN	Wien
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	63	pacovis	Niederösterreich
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	106	ratiopharm	Wien
SPAR und TANN Tirol/Salzburg	3.989	SPAR 	Tirol



INDUSTRIE

Grundzertifikate



INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Ankerbrot Holding GmbH	972		Wien
FRITZ EGGER GmbH & Co. OG, mit EGGER Holzwerkstoffe GmbH u. EGGER Corporate Services GmbH	1.878		Tirol
LINZ AG für Energie, Tele- kommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	3.379		Oberösterreich
S. Spitz GmbH	802		Oberösterreich
SANDLER Gesellschaft m.b.H. & Co. KG.	77		Niederösterreich

INDUSTRIE

Re-Zertifizierungen

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
cms electronics gmbh	164		Kärnten
Donau Chemie Aktiengesellschaft	536		Wien
Infineon Technologies Austria AG	5.886		Kärnten
Wiener Netze GmbH	2.658		Wien

INFORMATION/ CONSULTING

Grundzertifikate



INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
APP Steuerberatung GmbH	35		Kärnten
Burgenländisches Bildungswerk	5		Burgenland
Casablanca Hotelsoftware GmbH	56		Tirol
IFA Unternehmensberatung GmbH	12		Kärnten
Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag Ges.m.b.H & Co KG	1.025		Wien
MP2 IT-Solutions GmbH & DC1 Digital Consulting Group GmbH	53		Wien
S2 - Sm@rter Software Engineering & Consulting GmbH	33		Kärnten
Spiss Steuerberatung GmbH	19		Tirol

INFORMATION / CONSULTING

Re-Zertifizierungen

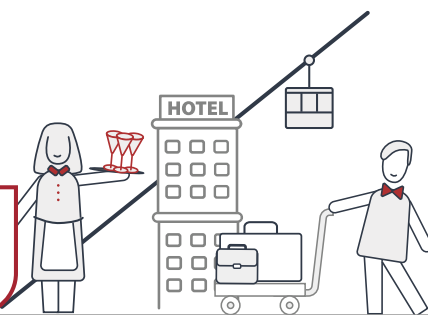
INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Berufsförderungsinstitut Wien	694		Wien
BG&P Holding GmbH, BG&P Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung GmbH, BG&P Moore Wirtschaftsprüfung GmbH, BG&P Unternehmensberatung GmbH, BG&P X IT GmbH	94		Steiermark
BMD SYSTEMHAUS GesmbH	822		Oberösterreich

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
CANCOM Austria AG	1.289	CANCOM	Wien
Care Solutions GmbH	60		Kärnten
CONEO Steiermark Steuerberatung GmbH/CONEO Murtal Steuerberatung GmbH/CONEO Wien Steuerberatung GmbH/ Malleg & Partner Steuerberatung GmbH	87	CONEO	Steiermark
DGNSS Management & Consulting GmbH, DGNSS Sensors GmbH	9	 DGNSS Management & Consulting GmbH  DGNSS SENSORS GmbH	Wien
Huber Web Media GmbH	16		Tirol
Kollitsch Management GmbH	35		Kärnten
LimeSoda Interactive Marketing GmbH	45		Wien
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	184		Wien
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	82		Oberösterreich
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	15		Kärnten



TOURISMUS / FREIZEITWIRTSCHAFT

Grundzertifikate



INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
McDonald's Burger Safare GmbH	243		Niederösterreich
McDonald's Restaurants, Markus Bock GmbH	115		Tirol
Tourismusverband Kitzbüheler Alpen St. Johann in Tirol	28		Tirol

TOURISMUS / FREIZEITWIRTSCHAFT

Re-Zertifizierungen

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
Bauernwirt e.U.	17		Steiermark
Hotel Zach KG	17		Tirol
MS 6 Reisegesellschaft m.b.H.	9		Kärnten
Nauderer Bergbahnen AG	187		Tirol
Regitnig 4* - Hotel & Chalets	31		Kärnten
Samerhof Familienhotel	25		Kärnten

TRANSPORT / VERKEHR

Grundzertifikat



INSTITUTION

Hafen Wien GmbH &
TerminalSped Speditions-
gesellschaft m.b.H.

BESCHÄFTIGTE

122



Wien

TRANSPORT / VERKEHR

Re-Zertifizierungen

INSTITUTION

ASFINAG Autobahnen- und
Schnellstraßen- Finanzierungs-
Aktiengesellschaft

BESCHÄFTIGTE

3.273

A|S|F|i|N|A|G

Wien

Fisser Bergbahnen GmbH

424



Tirol

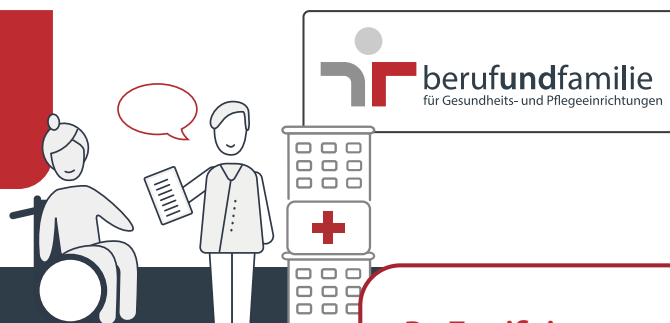
Österreichische Post AG

27.254



Wien

Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen



GESUNDHEITS- UND PFLEGEEINRICHTUNG

Re-Zertifizierung

INSTITUTION

A.ö. Krankenhaus des
Deutschen Ordens
Friesach GmbH

BESCHÄFTIGTE

385



Kärnten

Zertifikat hochschuleundfamilie



HOCHSCHULEN

Grundzertifikate

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
FH Technikum Wien	452		Wien
Montanuniversität Leoben	1.383		Steiermark

HOCHSCHULEN

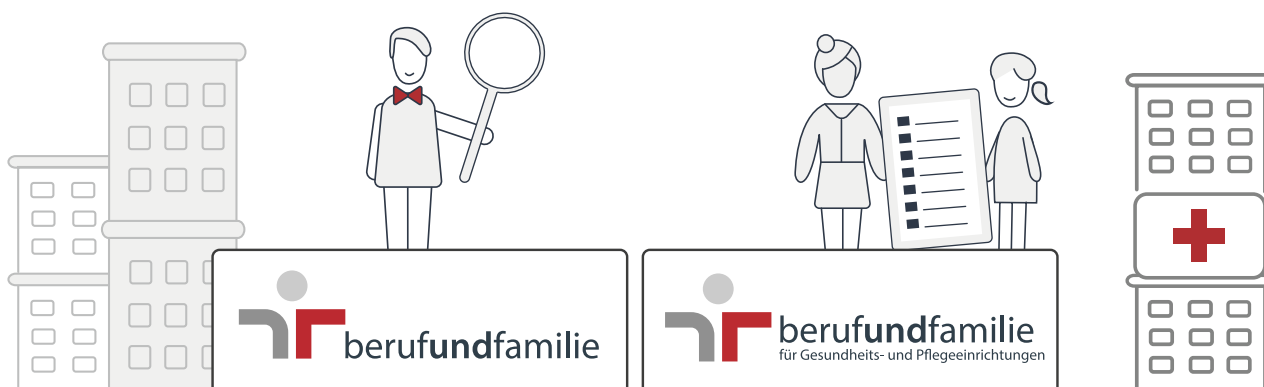
Re-Zertifizierungen

INSTITUTION	BESCHÄFTIGTE		
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	891		Oberösterreich
Fachhochschule Salzburg GmbH	445		Salzburg
Hochschule Campus Wien	975		Wien
Wirtschaftsuniversität Wien	2.779		Wien

Bisher über
800
Institutionen
ausgezeichnet!

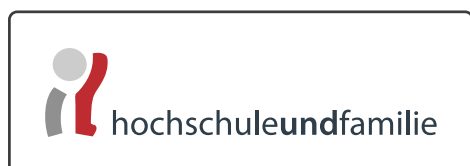
ALLE ZERTIFIZIERUNGEN

Gesamtliste aller zertifizierten Organisationen:



<https://www.familieundberuf.at/unternehmen/zertifizierung-unternehmen/verzeichnis-der-zertifizierten-arbeitgeber>

Gesamtliste aller zertifizierten Hochschulen:



<https://www.familieundberuf.at/hochschulen/zertifizierung-hochschulen/verzeichnis-der-zertifizierten-hochschulen>

Impressum

Herausgeber:

Familie & Beruf Management GmbH | Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien, Austria
Tel.: +43 (0)1 218 50 70 | office@familieundberuf.at | www.familieundberuf.at

Redaktionelle Gestaltung: Mag. Alexandra Kropf, Mag. Karlheinz Hoffelner | **Grafische Gestaltung:** Sabine Schmidt

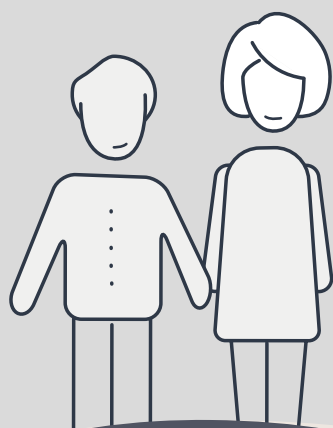
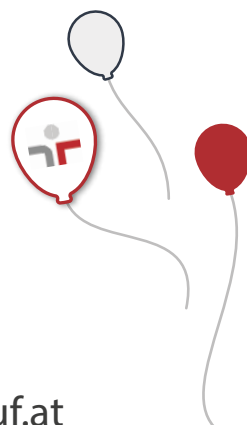
Druck: Klaus Leistner | www.werbungundgestaltung.at

Inhalte: Die Informationen zu den Zertifizierungsprozessen basieren auf Angaben der teilnehmenden Organisationen. Für die Richtigkeit der angegebenen Informationen in dieser Broschüre kann keine Haftung übernommen werden.

Fotos: Alle Bildrechte liegen bei den ausgezeichneten Organisationen bzw. deren Fotografinnen und Fotografen.



www.familieundberuf.at



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