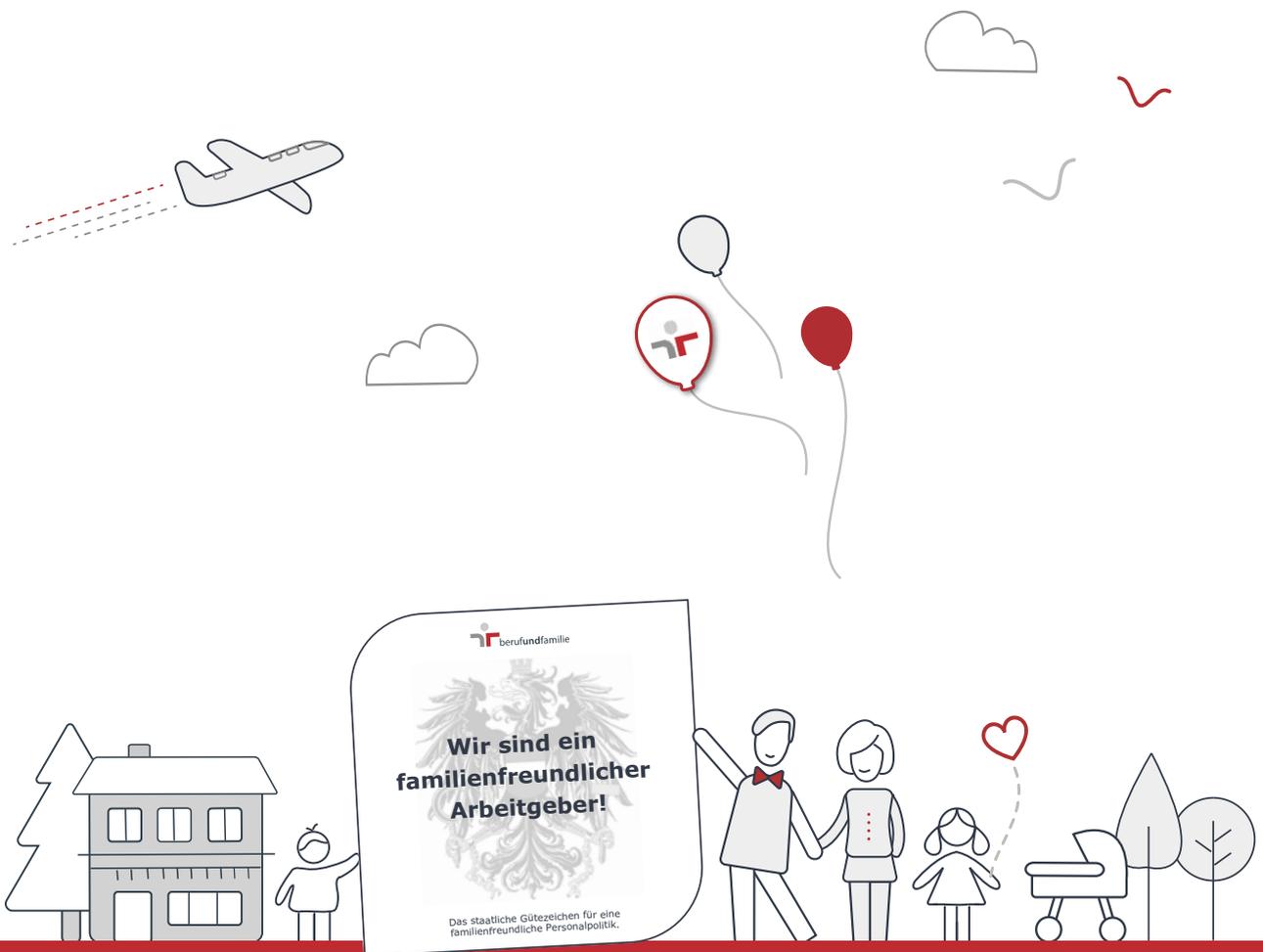
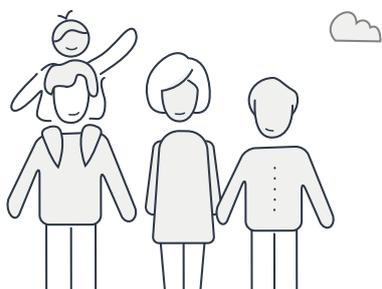


# FAMILIE & BERUF

# 2024



Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf



 [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!*

Die vergangenen zwölf Monate haben erneut gezeigt, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen hat. Wir freuen uns sehr, dass sich so viele Unternehmen und Hochschulen für eine Zertifizierung entschieden haben und damit ein starkes Zeichen für Familienfreundlichkeit setzen. 65 Grund- und 103 Re-Zertifizierungen sowie über 900 Partner in unserem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ belegen die Bedeutung einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Familienfreundlichkeit ist zudem ein Wert, der nicht nur die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen fördert, sondern als Teil des unternehmerischen Leitbildes auch Orientierung für die Öffentlichkeit bietet. Im Jahr 2024 nahmen wir daher unter die Lupe, wie sich Vereinbarkeitsaspekte in Nachhaltigkeitsberichten widerspiegeln und eine familienfreundliche Personalpolitik ein relevanter Faktor im ESG-Reporting werden kann.

Als Abschluss unseres Schwerpunktthemas „Wie Unternehmen eine aktive Vaterschaft unterstützen können“ stellten wir im Rahmen eines Workshops beim diesjährigen HR Inside Summit in der Wiener Hofburg unseren Leitfaden „Väterfreundliche Personalpolitik“ vor. Hier finden Sie Best Practices aus Unternehmen, die bereits auf eine väterfreundliche Unternehmenskultur setzen und somit Akzeptanz und Wertschätzung für die Wünsche und Leistungen aktiver Väter schaffen. Lassen Sie sich inspirieren!

**Wir gratulieren allen Unternehmen, Hochschulen und Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen zur Zertifizierung.  
Vielen Dank für Ihr familienfreundliches Engagement!**

## *Ihr Team der*

FAMILIE & BERUF  
MANAGEMENT GMBH



<b>Intro</b>	<b>8</b>
<b>Aktuelles</b>	<b>11</b>
Vereinbarkeit: Ein Balance-Akt, der immer öfter gelingt .....	12
Ausgezeichnete Väterpolitik .....	16
<b>Zertifikat berufundfamilie</b>	<b>21</b>
<b>Grundzertifikate</b>	<b>24</b>
ACTEMIUM Cegelec Austria GmbH.....	25
Action Retail Austria GmbH.....	26
ASTRON Electronic GmbH.....	27
Austro Control Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung .....	28
Autohaus Patterer GmbH .....	29
Bundesministerium für Landesverteidigung, Militärkommando Tirol .....	30
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.....	31
Caritas Salzburg .....	32
Chemische Fabrik Dr. Weigert Handelsgesellschaft m.b.H.....	33
CONVISIO Gruppe .....	34
Creative - Die Werbeagentur GmbH.....	35
Crowe SOT GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft.....	36
Die Kärntner Volkshochschulen GmbH.....	37
Dräger Austria GmbH.....	38
Energie Steiermark AG.....	39
FACC AG .....	40
Gebauer & Griller Kabelwerke GmbH.....	41
GeoSphere Austria .....	42
Gottwald GmbH & CO KG .....	43
Grünwald Fruchtsaft GmbH .....	44
HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H. ....	45
hallermobil GmbH .....	46
Harmonika Müller GmbH .....	47
HausKrankenHilfe Klagenfurt .....	48
Health Facility Operations Services GmbH .....	49
Helvetia Versicherungen AG.....	50
Hilfswerk Kärnten Service GmbH .....	51
Hotel Kreuzwirt GmbH .....	52
Hotel Liebmann GmbH & Co KG .....	53
Hotel Rastbichlhof GmbH .....	54
Hotel Wandl Hotelbetriebsges.m.b.H. & Co KG.....	55
K1-MET GmbH .....	56
Kärntner Flughafen Betriebs GmbH .....	57
Kärntner Landesversicherung auf Gegenseitigkeit .....	58
Kessler Transporte und Erdbau GmbH .....	59

Kreuzschwestern Sierning GmbH.....	60
Kuratorium für Verkehrssicherheit .....	61
Landgarten GmbH & Co KG .....	62
LISEC Holding GmbH .....	63
Lohmann & Rauscher GmbH.....	64
McDonald's Bruck/Mur (Ludwar Restaurant GmbH) .....	65
McDonald's Team H-JM .....	66
ÖSB Gruppe.....	67
Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH .....	68
Palfinger AG, .....	69
PBS Holding AG.....	70
pro medico Handels GmbH und Grafenberg Werbeagentur GmbH .....	71
PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH Hotel Bad Hofgastein .....	72
Raiffeisen Lagerhaus Salzburg GmbH .....	73
REKA Handelsges.m.b.H.....	74
Riedl Handels GmbH.....	75
Samariterbund Burgenland Rettung und Soziale Dienste gemeinnützige GmbH .....	76
SeneCura Kliniken und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H.....	77
Sky Österreich Verwaltung GmbH.....	78
Stefan Glantschnig Kochkunst GmbH - Hotel Neusacherhof.....	79
The Stepstone Group Österreich GmbH .....	80
Transgourmet Österreich GmbH .....	81
TRAUSSNIG Spedition GmbH.....	82
UIV Urban Innovation Vienna GmbH .....	83
UNIQA Insurance Group AG .....	84
VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.....	85
Versluis Restaurant GmbH .....	86
Volksbank Salzburg eG.....	87
Walter Bösch GmbH & Co KG .....	88
WEINBERGMAIER GmbH .....	89
<b>Re-Zertifizierungen</b> .....	<b>90</b>
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH .....	91
ADMIRAL Gruppe .....	92
Alpensport HandelsGesmbH .....	93
Amt für Betrugsbekämpfung.....	94
AMZ® Arbeits- und Sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H. ....	95
APA .....	96
Arthur Schütz & Co .....	97
Bank Gutmann Aktiengesellschaft.....	98
BAWAG P.S.K. ....	99
Beinschab Entsorgung GmbH und WB Demontage GmbH .....	100
Caritas Diözese St. Pölten .....	101
Computerhaus EDV-HandelsgmbH. ....	102
Constantia Teich GmbH.....	103
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen .....	104
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH .....	105
Energie AG Oberösterreich (und Tochtergesellschaften) .....	106
EPS Electric Power Systems GmbH .....	107
EY Österreich (Ernst & Young) .....	108
Fabasoft AG .....	109

Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H. ....	110
Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH.....	111
Fritz Holter GmbH.....	112
Gady Family.....	113
GARANTA Versicherungs-AG Österreich.....	114
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling reg.Gen.m.b.H.....	115
GENERALI VERSICHERUNG AG.....	116
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH.....	117
GMS GOURMET GmbH 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten.....	118
Griffnerhaus GmbH.....	119
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH.....	120
Hammerer Aluminium Industries.....	121
Handl Tyrol GmbH.....	122
Haus der Barmherzigkeit.....	123
HEERESLOGISTIKZENTRUM GRAZ.....	124
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH.....	125
Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS).....	126
Institute of Science and Technology Austria (ISTA).....	127
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna).....	128
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H. ....	129
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen.....	130
MACO Gruppe.....	131
MAGS Werbetechnik.....	132
Mondi Frantschach GmbH.....	133
Muta Steuerberatung u. Beteiligungs GmbH.....	134
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Rosenhügel“ Errichtungs- und Betriebs-GmbH.....	135
NÖM AG.....	136
NOVOMATIC AG.....	137
ÖAMTC - Österreichischer Automobil-, Motorrad- und Touring Club.....	138
Oberbank AG.....	139
OeKB Gruppe.....	140
Oesterreichische Nationalbank.....	141
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH.....	142
Orthopädisches Spital Speising GmbH.....	143
ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONSFONDS.....	144
OTTO Immobilien GmbH.....	145
Prauchner GmbH.....	146
pro mente Gruppe Kärnten.....	147
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen.....	148
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft.....	149
RECON Europe GmbH.....	150
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH & Vetviva Richter GmbH.....	151
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation.....	152
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H. ....	153
sh Schebesta Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH.....	154
Siemens Personaldienstleistungen GmbH.....	155

SIMACEK GmbH .....	156
Sony DADC Europe GmbH.....	157
SPAR Österr. Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Maria Saal.....	158
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk .....	159
Sparkasse Oberösterreich .....	160
Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH.....	161
Stadtwerke Klagenfurt AG .....	162
TechnoPac Austria GmbH.....	163
TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H.....	164
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG .....	165
UniCredit Bank Austria AG .....	166
VBV.....	167
VERBUND AG.....	168
Volkskreditbank AG .....	169
Weichenwerk Wörth GmbH.....	170
WIENER ROTES KREUZ .....	171
WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG.....	172
Wirtschaftskammer Kärnten .....	173
ZG Lighting Austria GmbH.....	174

## **Zertifikat hochschuleundfamilie 177**

### **Re-Zertifizierungen 182**

Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H .....	183
Fachhochschule Kärnten gemeinnützige GmbH .....	184
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH .....	185
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH.....	186
FHWien der WKW .....	187
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland GmbH.....	188
IMC Hochschule für Angewandte Wissenschaften Krems GmbH.....	189
Johannes Kepler Universität Linz .....	190
Kunstuniversität Linz/University of Arts Linz .....	191
Medizinische Universität Wien .....	192
Universität für Weiterbildung Krems.....	193
Universität Klagenfurt .....	194
Universität Mozarteum Salzburg.....	195
Veterinärmedizinische Universität Wien.....	196

## **Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen 199**

### **Re-Zertifizierungen 202**

Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH.....	203
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG .....	204

## **Service 207**

## **Kontakt und Links 224**

## **Impressum 226**



## Intro

## Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!

### Unternehmen

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

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

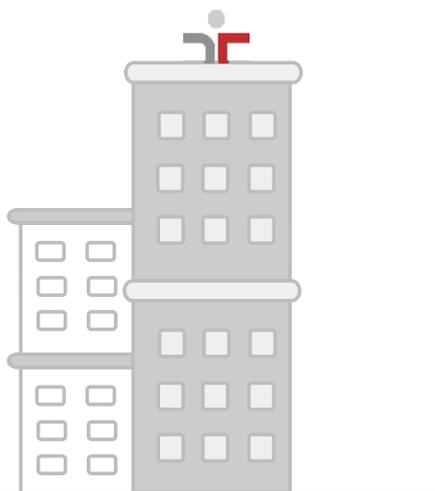
### Bewerberinnen und Bewerber

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

### Gemeinden

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







## Aktuelles

## Vereinbarkeit: Ein Balance-Akt, der immer öfter gelingt

*Zwei Themen standen 2024 bei der Arbeit von Familie & Beruf in Vordergrund: Zunächst wurde das Thema aktive Vaterschaft in den öffentlichen Blickpunkt gerückt. Darüber hinaus feierte das „Internationale Jahr der Familie“ sein 30-jähriges Jubiläum, das auch in Österreich gebührend begangen wurde. Mehrere Veranstaltungen waren darüber hinaus dem Thema Pflege und Care-Arbeit gewidmet.*

Vor 30 Jahren fand das erste „Internationale Jahr der Familie“ der Vereinten Nationen statt. Österreich nutzte 2024 das runde Jubiläum, um auf die Bedeutung der Kinder- und Familienfreundlichkeit hierzulande aufmerksam zu machen. Sie drückt sich auch durch hohe Unterstützungsleistungen des Staates aus, die 2023 mit 8,2 Milliarden Euro einen neuen Höchststand erreichten – Österreich liegt damit in der EU im Spitzenfeld. Hinzu kommen hierzulande mehrere Angebote, die 2024 ebenfalls Jubiläen feierten, wie 50 Jahre geförderte Familienberatung, 50 Jahre Eltern-Kind-Pass und 40 Jahre Familienhärteausgleichsfonds.

### Internationales Jahr der Familie der UNO: Konferenz in Wien

Höhepunkt des „Internationalen Jahres der Familie“ war in Österreich eine High-Level-Konferenz im Juni 2024, zu der Familienministerin Mag. Susanne Raab nach Wien eingeladen hatte.

Ministerinnen und Minister sowie hochrangige politische Vertreterinnen und Vertreter aus zwölf europäischen Ländern nahmen daran teil. Am zweiten Tag folgte eine nationale Konferenz zur „Bedeutung der Familie für die Gesellschaft“ mit Fachvorträgen und Workshops, zu der auch Familie & Beruf Beiträge beisteuerte. Auf internationaler Ebene stand Familienpolitik bei einer Konferenz in Vilnius im September 2024 erneut auf dem Programm. Die Plattform COFACE Families Europe lud zu einem internationalen Fachdialog, der zum Austausch zwischen den verschiedenen Stakeholdern beitragen sollte.

Das Bundeskanzleramt und Familie & Beruf waren für Österreich bei der Veranstaltung vertreten. In der gesamten Europäischen Union übernehmen fast 90 Millionen Menschen Betreuungsaufgaben für Kinder und mehr als zwölf Millionen Menschen kümmern sich um pflegebedürftige Angehörige. Es war ein zentrales Thema in Vilnius, wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Zertifikatsverleihung: 112 Unternehmen, Hochschulen und Pflegeeinrichtungen erhielten zu Jahresbeginn im Palais Berg in Wien das staatliche Gütezeichen.





Die Preise für den Staatspreis wurden im Juni 2024 im Wiener Museumsquartier überreicht.

dazu beitragen können, den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben gerecht zu werden.

### Mehr als 639.000 Menschen in familienfreundlichen Organisationen

In Österreich ist die Zertifizierung berufundfamilie hier ein wichtiger Eckpfeiler und sie erfreut sich über einen ungebrochenen Zuspruch: Im Rahmen einer feierlichen Verleihung im Jänner 2024 wurden wieder Organisationen mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet, nachdem sie den Zertifizierungsprozess erfolgreich durchlaufen hatten. Gleich 112 Unternehmen, Hochschulen und Pflegeeinrichtungen wurden dieses Mal im Palais Berg in Wien ausgezeichnet.

Die Anzahl der zertifizierten Organisationen steigt damit weiterhin: Insgesamt absolvierten bereits mehr als 780 Betriebe, Hochschulen und Gesundheitseinrichtungen die Zertifizierungen berufundfamilie, hochschuleundfamilie sowie berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Somit profitieren bereits über 639.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem familienfreundlichen Arbeitsplatz. Zudem studieren knapp 243.000 Personen an Universitäten und Hochschulen mit familienfreundlichen Angeboten.

### Staatspreis und Sommerfest in der Libelle im Wiener Museumsquartier

Der zweite Highlight-Event des Jahres war die Verleihung des Staatspreises am 20. Juni 2024 in der Libelle im Wiener Museumsquartier. Im Anschluss fand dort auf der Dachterrasse dann das Sommerfest statt. Viele Stakeholder kamen zusammen, um sich auszutauschen und einen entspannten Sommerabend zu verbringen. Zum Staatspreis hatten dieses Mal 85 Organisationen familienfreundliche Projekte eingereicht. Bei den Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten ging der erste Platz an Koloo Projects, bei den Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten an Gerstgrasser

Steuerberatung und bei den Unternehmen mit 101 und mehr Beschäftigten an Getzner Textil. Bei den Non-Profit-Unternehmen gewann das Antoniushaus der Kreuzschwestern Feldkirch und bei den öffentlich-rechtlichen Institutionen die Technische Universität Wien. Darüber hinaus wurde ein Sonderpreis zum Thema „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“ vergeben. Mehr dazu finden Sie in der Highlight-Story im Anschluss an diesen Beitrag.

### Aktive Vaterschaft: Best Practices und Vorbilder

Das Thema aktive Vaterschaft war insgesamt ein zentraler Anker in der Arbeit von Familie & Beruf im vergangenen Jahr. Mit der Initiative „Unternehmen für Väter“ wurden Betriebe vor den Vorhang geholt, die in ihrer Personalpolitik eine aktive Vaterschaft unterstützen. Familie & Beruf-Geschäftsführerin Mag. Elisabeth Wenzl: „Aktive Väterbeteiligung ist eine gemeinschaftliche Anstrengung. Sie braucht gute organisatorische Rahmenbedingungen und finanzielle Unterstützung, beides ist in Österreich sehr gut aufgestellt. Durch das Feedback unserer Väter-Initiative haben wir darüber hinaus gesehen, wie wichtig Role Models und sichtbare Beispiele sind. Für die Peergroup ist wichtig: Was passiert im Umfeld, was ist an Angeboten bereits vorhanden? Um in die Breite zu kommen, braucht es Best Practices.“

Die Initiative „Unternehmen für Väter“ konnte dazu einen konkreten Beitrag leisten, indem sie aufzeigte, welche vielfältigen Maßnahmen Unternehmen bereits umsetzen. Sei es mit der Unterstützung von Vätern und Papa-Monat, eigenen Netzwerken und Workshops für Väter, Coachings und Beratungen zu Erziehungsfragen oder auch kreativen Lösungen, wie etwa einem Sammelpass für Aktivitäten von Vätern mit ihren Kindern. Auf den ersten Blick überraschend, sind gerade viele IT-Unternehmen beim Thema Väterbeteiligung aktiv. Das mag auch daran liegen, dass der Fachkräftemangel hier besonders hoch ist und flexiblere Arbeitsbedingungen in dieser Branche einfacher zu realisieren sind.

**Podcast:**

## Geht's a bissl familienfreundlicher?

Familienfreundlichkeit zum Hören: Familie & Beruf-Geschäftsführerin Elisabeth Wenzl im Gespräch mit Expertinnen und Experten zu aktuellen Themen, wie Care-Arbeit, aktive Vaterschaft, Employer Branding usw.

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



### Care-Arbeit: Von balance Up Summit bis Equal Care Day

Mehrere interessante Veranstaltungen rückten im vergangenen Jahr das Thema Care-Arbeit und Pflege in den Mittelpunkt. Im Februar fand dazu in Graz das zweite Mal der Equal Care Day 2024 statt, Familie & Beruf war wieder mit einem Stand vertreten. Der Aktionstag machte auf die Belastungen und die ungleiche Verteilung zu Versorgung und Pflege aufmerksam.

Die Pflege von Angehörigen war auch ein Thema beim balanceUP Summit, der im Mai in Wien stattfand. Direkt beim Event gab es zum Thema Pflege & Alltag erstmals einen Live-Einstieg des Familie & Beruf-Podcasts. Elisabeth Anselm, die Geschäftsführerin des Hilfswerks Österreich, ging dabei sowohl auf die vielen Herausforderungen als auch auf die konkreten Unterstützungsangebote ein: Wie lässt sich die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen mit dem Berufsalltag vereinbaren? Wie können Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden bestmöglich unterstützen? Der Beitrag ist als Folge #20 im Podcast weiterhin zu hören.

### Mehr als 1.000 Vorträge bei der re:publica

Für die nächste Veranstaltung ging es dann nach Berlin: Familie & Beruf war erstmals bei der re:publica, der größten Netzkonferenz Europas, live vor Ort. An drei Tagen gab es in mehr als 1.000 Vorträgen geballten Input rund um das diesjährige Motto „Who cares?“. Solch eine Vielfalt an Ideen, Best Practices und kreativen Kampagnen zu den Themen Care-Arbeit, Kinderbetreuung und Pflege ist sonst nicht an einem Ort zu finden. Das Team von Familie & Beruf nahm einige Inspirationen mit.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt es immer noch, Frauen zu unterstützen, hierzu passiert quer durch Österreich viel. Familie & Beruf war im November 2024 bei zwei Veranstaltungen live vor Ort, beim Female Future Festival in Linz und beim Woman in Business Award, der herausragende Leistungen österreichischer Unternehmerinnen auszeichnete. Das HR Inside Summit im Oktober 2024 in Wien bot dann eine Gelegenheit, das Thema väterfreundliche Personalpolitik nochmals in den öffentlichen Blickpunkt zu rücken. Familie & Beruf

steuerte zu diesem Thema gemeinsam mit der Energie AG einen Workshop zum Thema väterfreundliche Personalpolitik bei und war mit einem Stand vor Ort.

### Weiter aktiv für mehr Familienfreundlichkeit

Im Oktober 2024 stand außerdem bei einer Klausur die interne Weiterentwicklung im Vordergrund. Ein besonderer Fokus waren in diesem Jahr die neuen Vorgaben in der EU für Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESG-Kriterien (Environmental, Social, Corporate Governance).

### Die Sozialfaktoren der European Sustainability Reporting Standards:

Sozialfaktoren	ESRS
Diversität	S1-9
Ausbildung und Kompetenzentwicklung	S1-13
Beschäftigungssicherung	S1-6/7
Inklusion	S1-12
Tarifverhandlungen und sozialer Dialog	S1-8
Vergütung	S1-10/16
Soziale Absicherung	S1-11
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1-15
Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld	S1-14
Achtung der Menschenrechte	S1-17
Interessen von Beschäftigten in der Wertschöpfungskette	S2
Interessen betroffener Gemeinschaften	S3
Interessen von Konsumentinnen und Konsumenten und Endkundinnen und Endkunden	S4

Die ESRS (European Sustainability Reporting Standards) sind nach drei Themen strukturiert: Umwelt (E), Soziales (S) und Governance (G). Bei den Sozialfaktoren deckt die Zertifizierung berufundfamilie einen großen Teil der Themen ab.

Quelle: <https://www.csr-berichtspflicht.de/csr>

## Im Interview:

**Franz Bodlos, MBA, Strategie- sowie Nachhaltigkeitsberater und Auditor für berufundfamilie**



### **Die EU forciert im Rahmen des Green Deal das Thema Nachhaltigkeit. Was ändert sich dadurch für Unternehmen in Österreich?**

Die EU hat sich verpflichtet, die Treibhausgasemissionen bis 2050 auf null zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden verschiedene Regularien entwickelt. Große Unternehmen sind nun auf Basis der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) in der EU zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet. Die ESRS (European Sustainability Reporting Standards) legen dabei fest, wie konkret berichtet werden muss. Insgesamt sind ca. 1.200 Datenpunkte enthalten, der Aufwand ist groß.

Ein zweites Instrument ist die Lieferkettenrichtlinie (CSDDD). Sie legt fest, dass größere Unternehmen jetzt ihre Lieferanten und Geschäftspartner zu deren Nachhaltigkeitspolitik befragen müssen. Damit kommen auch kleinere Betriebe an dem Thema nicht vorbei, um ihre Auftragslage für die Zukunft zu sichern. Klar ist: Es gibt kein Entkommen, die EU-Vorgaben müssen umgesetzt werden. Nachhaltigkeit muss jetzt Teil jeder Unternehmensstrategie werden.

### **Wie unterstützt die Zertifizierung berufundfamilie bei der Erfüllung der neuen Anforderungen?**

Ein Blick in die ESRS macht deutlich, dass die Zertifizierung berufundfamilie stark auf die sozialen Faktoren einzahlt. Teile dieses Bereichs können damit abgedeckt werden – und das mit einem staatlichen Gütezeichen. Bereits beim ersten Standard, ESRS S1, wird etwa die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben angesprochen. Aber auch andere Themen der ESRS wie Chancengleichheit, Gleichbehandlung, Arbeitsgerechtigkeit, Arbeitszeit, sozialer Dialog und vieles mehr werden im Fragebogen zu berufundfamilie abgebildet bzw. abgefragt.

Wichtig ist aber: Bei berufundfamilie steht die Vereinbarkeit im Vordergrund, nicht die Nachhaltigkeit. Dennoch kann die Zertifizierung viel zur Nachhaltigkeitsberichterstattung beitragen, das ist ein neuer, zusätzlicher Mehrwert, der zum Thema Employer Branding hinzukommt. Und wir werden mit einer Projektgruppe evaluieren, wie die Zertifizierung bestmöglich mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung verknüpft werden kann. Als erster Schritt wurde das Thema bereits in die Weiterbildung für Auditorinnen und Auditoren aufgenommen.

### **Wie können sich Klein- und Mittelbetriebe den neuen Anforderungen stellen?**

Kleinere Unternehmen sind nicht zu einem Reporting nach der CSRD verpflichtet, sie können aber nach den VSME (Voluntary SME Standards) berichten, das ist eine vereinfachte Form. Zum Einstieg ist das Basismodul sehr zu empfehlen. Es umfasst Kernthemen, inklusive einer Ist-Analyse und einer CO2-Klimabilanz. Dinge mit wenig Aufwand können oft eine große Wirkung haben – und oft bringt eine ökologische Maßnahme auch ökonomische Vorteile. Von den Bereichen des Basismoduls werden drei von der Zertifizierung berufundfamilie wesentlich bearbeitet. Was dort an Zielen und Maßnahmen erarbeitet wurde, kann direkt im schriftlichen Bericht hinterlegt werden. Für die Unternehmen ist das Nachhaltigkeits-Reporting vor allem eine Investition in Zeit, der finanzielle Aufwand wird stark gefördert. Auf jeden Fall ist der zeitliche Aufwand überschaubar und es zahlt in unsere gemeinsame Zukunft für eine lebenswerte Umwelt ein.

Stakeholder-Analysen und Wesentlichkeit für soziale Faktoren im Rahmen der Zertifizierung können an vielen Stellen als Grundlage für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung genutzt werden. Familie & Beruf beschäftigt sich intensiv damit, wie die beiden Systeme näher miteinander verbunden werden können. Näheres dazu finden Sie im Interview mit dem Auditor Franz Bodlos, MA am Ende dieses Beitrags.

Wichtige Fortschritte in interner Hinsicht brachte schließlich die weitere Überarbeitung der Datenbank. Es sind nun vertiefende Auswertungen möglich, die u. a. die Dokumentation und die Qualitätskontrolle über größere Zeiträume hinweg auf ein neues Niveau heben. Familie & Beruf arbeitet auch künftig kontinuierlich daran, die Möglichkeiten z. B. im Hinblick auf das Reporting weiterzuentwickeln.

# Ausgezeichnete Väterpolitik

*Immer mehr Unternehmen stellen sich die Frage: Was macht uns zu einem attraktiven, familienfreundlichen Arbeitgeber? Und immer mehr richten dabei ihren Fokus auch auf Väter. Mittlerweile gibt es zahlreiche Player, die sich damit am Arbeitsmarkt positionieren. Drei Vorreiter wurden 2024 beim Staatspreis Familie & Beruf mit dem Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding mit Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik“ ausgezeichnet.*

**D**er Sonderpreis für eine väterfreundliche Personalpolitik ging an die IT Services der Sozialversicherung GmbH, das Land Oberösterreich sowie die Energie AG Oberösterreich. Mit ihrer Strategie, die Förderung der Väterbeteiligung in die Personalpolitik und das Employer Branding zu integrieren, haben sie sich im Wettbewerb um die besten Köpfe um eine wichtige Facette interessanter gemacht.

„Wir haben heuer bei Familie & Beruf einen besonderen Schwerpunkt zum Thema Väterbeteiligung gesetzt. Es gibt hier viele Möglichkeiten, die von österreichischen Unternehmen bereits forciert werden – vom Papamonat bis zu Netzwerkgruppen“, sagt Mag. Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin der Familie & Beruf Management GmbH.

Es brauche Unternehmen, die vor den Vorhang geholt werden, und es brauche

Väter, die vorzeigen, wie es geht. Immerhin befindet man sich noch am Beginn eines Weges, auf dem weiterhin viel klare Kommunikation und Maßnahmen notwendig sein werden, um den Gender Care Gap, also die ungleiche Aufteilung der Care-Arbeit zwischen Frau und Mann, zu verringern.

## Väter wollen beides: Familie und Beruf

Dabei möchten sich Väter durchaus aktiv in die Erziehungsarbeit einbringen und ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Dies verdeutlichten auch die Ausführungen des Österreichischen Instituts für Familienforschung ÖIF anlässlich der internationalen Familienkonferenz in Wien im Juni 2024. Nachweislich gibt es einen starken Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben. Darauf sollte der Arbeitgebermarkt merkbar reagieren und entsprechende Voraussetzungen für mehr Väterbeteiligung schaffen.



### Leitfaden „Väterfreundliche Personalpolitik“

Sie wollen mehr über das Thema wissen? Sie möchten in Ihrer Personalpolitik vermehrt auch die Bedürfnisse von Vätern in Betracht ziehen? Sie fokussieren auf mehr Mitarbeiterzufriedenheit, eine stärkere Bindung an das Unternehmen und wollen als attraktiver Arbeitgeber reüssieren?

**In unserem Leitfaden finden Sie jede Menge Best-Practice-Beispiele und Ideen.**



## Im Interview:

**Mag. Johannes Michael Blätterbinder, Geschäftsführer der Energie AG Oberösterreich Personalmanagement GmbH**



### Welche Überlegungen stehen hinter Ihrem Engagement als väterfreundlicher Betrieb?

Wir haben bereits im Jahr 2011 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus gerückt. Die Auseinandersetzung mit demografischer Entwicklung hatte damals schon klar gezeigt, dass wir auf ein Defizit an Arbeitskräften zusteuern und dementsprechend viele Gedanken haben wir uns auch gemacht.

Dabei war von Anfang an klar: Wir möchten eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Thema, wir machen Väterfreundlichkeit zu einem Teil unserer Unternehmenskultur und wollen dies auch wirklich leben. So gingen wir in unserer Arbeit und der Vorbereitung sehr tief – wir haben uns mit der Rolle der Väter beschäftigt, mit neuen Generationen, die ständig nachkommen, und der Frage, was das für uns bedeutet. In Oberösterreich jedenfalls haben wir das Thema als einer der First Mover besetzt und werden dafür anerkannt.

### Was ist die Bilanz nach über einem Jahrzehnt väterorientierter Personalpolitik?

Zunächst einmal nehmen immer mehr Väter die Karenz und unsere Angebote in Anspruch. Die Maßnahmen zur Förderung der Väterbeteiligung wurden im Laufe der Jahre immer umfangreicher. Sie reichen mittlerweile von flexiblen Arbeitszeit- und Home-Office-Modellen über unsere eigene Kinderbetreuungseinrichtung „Loomiland“, ein eigens geschnürtes Servicetool „Papamonat“ bis zum Babypaket. Wichtig ist: Wir sind für unsere Väter – natürlich sind damit alle Eltern gemeint – immer da. Sie werden durch ein aktives Karenzmanagement tatkräftig unterstützt. Dies umfasst Informationsgespräche, Wiedereinstiegsgespräche, Einladungen zu Meetings während der Karenz und durch unsere Beratung werden formale Hürden aus dem Weg geräumt. Eine wichtige Rolle spielen auch die Führungskräfte, auf die wir stark setzen. Mithilfe von Maßnahmen wie z. B. Informationsveranstaltungen im Rahmen der Führungskräfteakademie wollen wir sie zu Enablern für eine aktive Vaterschaft machen.

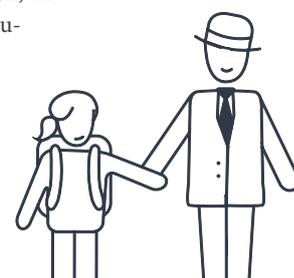
### Wagen wir einen Blick in die Zukunft? Wo steht die Väterpolitik in zehn Jahren?

Viele Unternehmen, so auch wir, blicken auf eine positive Entwicklung zurück. Aber wir sind erst mittendrin. Es gibt noch Luft nach oben und es braucht einen Kulturschub in der Wirtschaft. Viele Manager sind noch in alten Rollenbildern verhaftet und es braucht noch viel mehr Unternehmen bzw. Arbeitgeber, die die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen, damit Vaterschaft und Karriere sich nicht gegenseitig ausschließen.

Wir müssen an dem Thema dranbleiben, es immer wieder neu denken und ergänzen, damit wir für Väter der neuen Generation – das sind Väter, für die aktive Vaterschaft bereits eine Selbstverständlichkeit ist – gute Voraussetzungen schaffen, sie sich für uns als Arbeitgeber entscheiden und bei uns bleiben wollen.

fen. So geschehen beim Land Oberösterreich, einem der Sonderpreisträger für väterfreundliche Personalpolitik. „Gleichstellung, Inklusion und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Unser Ziel ist es, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen wahrgenommen und in jeder Lebensphase unterstützt fühlen. Dazu gehört auch, dass wir (werdenden)

Vätern Rahmenbedingungen bieten, in denen sie ihren Aufgaben zu Hause und im Beruf gleichermaßen nachkommen können“, erzählt Mag. Ingrid Kreiter, Gruppenleiterin Employer Branding beim Land Oberösterreich.





*Unser Ziel ist es, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen wahrgenommen und in jeder Lebensphase unterstützt fühlen. Dazu gehört auch, dass wir (werdenden) Vätern Rahmenbedingungen bieten, in denen sie ihren Aufgaben zu Hause und im Beruf gleichermaßen nachkommen können.*

Mag. Ingrid Kreiter



Fast ebenso wichtig erachtet sie das Wertschätzen der Care-Arbeit von Vater und Mutter. „Dass wir Eltern am Arbeitsplatz mit Wertschätzung und Verständnis begegnen, spricht sich am Arbeitsmarkt herum und davon profitieren wir“, ergänzt Kreiter.

### Die Führungskraft als Schlüsselfigur

Unternehmen, die ihre Personalpolitik dezidiert väterfreundlich gestalten wollen, greifen unweigerlich direkt in die Unternehmenskultur ein. So geht es nicht nur darum, zu flexibilisieren und möglichst lange Vätern Karenzen zu realisieren. Es geht um das Etablieren einer modernen Haltung, die das familiäre Engagement von Vätern wertschätzt und fördert. Dazu braucht es das Mittun jeder einzelnen Führungskraft. Denn auch wenn Unternehmen familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen, hängt die

Umsetzung doch von der Akzeptanz der Führungskraft ab. Deshalb ist die Einbeziehung aller Managementebenen von Anfang an essenziell.

### Auf dem Weg zu einem väterfreundlichen Arbeitsmarkt

Interessant auf dem Weg zu einer väterorientierten Personalpolitik scheint auch ein Ansatz, der bei der Familienkonferenz seitens des ÖIF im Juni 2024 präsentiert wurde, nämlich die Vätern Karez und Väterteilzeit von einer Hol- in eine Bringschuld umzuwandeln. Hierbei steht der Vorschlag im Raum, dass Unternehmen werdende Väter grundsätzlich über Karez- und Teilzeitmöglichkeiten informieren und die Frage stellen, wie lange der Mitarbeiter in Karez gehen möchte. Dies könnte die Väterbeteiligung an

## Best Practice:



### Mit kreativen Lösungen zu mehr Väterbeteiligung

Österreichs Arbeitgeber lassen sich einiges einfallen, um ihre Mitarbeiter als Väter zu unterstützen. Hier einige Beispiele:

**A1 Telekom Austria AG:** „Daddies only“ – Der Workshop für A1-Papas bietet Information und Austausch in allen Fragen zu Vaterschaft und Karriere.

**acib GmbH:** „Fathers in Life Sciences“ – Das internationale Forschungszentrum gestaltete einen eigenen Podcast.

**Energie AG OÖ:** „Diversity Café“ – Info-Event und Diskussion mit Mutter und Vater mit dem Ziel, eine noch familien- und väterfreundlichere Arbeitsumgebung zu schaffen.

**Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH:** „Vereinbarkeitsbeauftragte“ – Sie fungieren als zentrale Anlaufstelle, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Sie informieren und schaffen Awareness.

**Lidl Österreich GmbH:** „Lidl Papa-Urlaub“ – Ergänzend zum gesetzlichen Familienzeit-Bonus gibt es in den ersten sechs Monaten nach Geburt zwei Wochen Urlaub geschenkt.

**Lukmann Consulting GmbH:** „Coaching“ – Unterstützung der Eltern durch systemischen Coach.

der Kinderbetreuung erhöhen und durch gezielte Informationen könnten Missverständnisse und Unsicherheiten über die verfügbaren Optionen reduziert werden. Dass Information der Schlüssel zu mehr Väterbeteiligung ist, zeigen jedenfalls schon jene Arbeitgeber vor, die ihre Personalpolitik bereits dahingehend ausrichten. Sie verfügen über umfassende Informationspackages, die eigene Menüpunkte im Intranet, Podcasts und sogar spezielle

Kampagnen umfassen. „Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt und wer diesen Weg geht, wird jedenfalls belohnt werden: mit positiven Messages fürs Employer Branding, mit mehr Aufmerksamkeit und einem besseren Image am Arbeitsmarkt, mit mehr Loyalität, Identifikation und Stolz der Mitarbeitenden und mit moderner, offener und zukunftsfähiger Unternehmenskultur“, schließt Wenzl.

## Im Interview:

**Mag. Moritz Mitterer, Aufsichtsratsvorsitzender der IT-Services der Sozialversicherung GmbH**



### **Was hat Ihr Unternehmen dazu bewogen, die Personalpolitik dezidiert väterfreundlich zu gestalten?**

Familie und Beruf nach individuellen Bedürfnissen vereinen zu können, ist ein essenzieller Faktor für die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Als moderne Arbeitgeberin setzt die ITSv daher seit jeher auf ein Vereinbarkeitsmodell, das seit 2014 mit dem Gütezeichen berufundfamilie ausgezeichnet ist. Wir sind überzeugt, dass ein familienfreundliches Umfeld unsere Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützt, ihre Expertise optimal für die Digitalisierung des österreichischen Gesundheitswesens zum Einsatz zu bringen. Außerdem glauben wir, dass die erste Zeit nach der Geburt eines Kindes die prägendste ist und zu den wertvollsten zählt, die Eltern erleben können. Gerade in einer (zu Unrecht) als Männerdomäne geltenden Branche wie der IT wollen wir als Vorreiterin Awareness für die Väterkarenz schaffen und unterstützen unsere Kollegen dabei, die durch das Väter-Karenz-Gesetz geschaffene Chance auf eine bewusste Zeit mit ihren Kindern zu genießen.

### **Welche konkreten Maßnahmen wurden bzw. werden dafür gesetzt?**

Zum einen gibt es in unserem Intranet detailliert gestaltete Infopages, zum anderen haben wir hier auch mit Erfahrungsberichten von karenzierten Kollegen gearbeitet, die im Stil eines Blogs veröffentlicht wurden. Das Highlight war dann die Einreichung unserer Sujet-Kampagne „Schaukel' nicht nur die Karriere“, die mit dem Sonderstaatspreis ausgezeichnet wurde. Die Sujets konnotieren die Vaterrolle mit Begriffen und Assoziationen aus dem Berufsalltag. Hervorgehoben wird nicht nur die persönliche Wertigkeit der Karenzierung für die Vater-Kind-Beziehung, sondern auch das entsprechende Unterstützungsangebot der ITSv GmbH dafür.

### **Wie nutzen Sie Ihre Strategie beim Employer Branding konkret?**

Gerade der Sonderstaatspreis ist – in Ergänzung mit unserer seit 2014 bestehenden Zertifizierung als „familienfreundliches Unternehmen“ – ein großer Hebel.

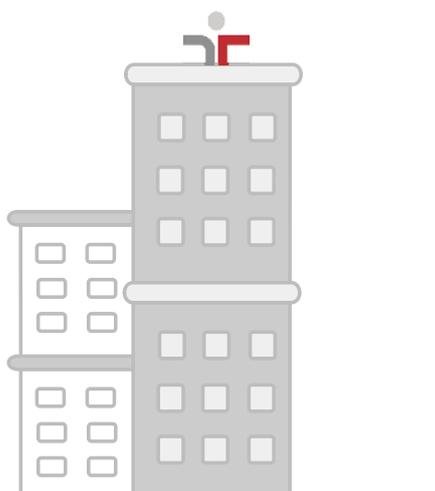
Wir spielen die Sujets regelmäßig auf Social Media aus und unsere Kampagne ist auch in Bewerbungsgesprächen ein Thema.

### **Welches Feedback erhalten Sie aus dem Arbeitsmarkt?**

Das Feedback ist mehr als positiv. Das bestätigt, wie wichtig Bewerbenden diese Thematik ist und dass wir hier definitiv die richtigen Schritte gesetzt haben.

### **Welchen Rat würden Sie Unternehmen geben, die bisher noch keinerlei väterfreundliche Personalpolitik im Blick haben?**

Eine solche ins Auge zu fassen, denn damit wird eine Win-win-Situation für alle geschaffen. Familie und Beruf nach individuellen Bedürfnissen vereinen zu können, ist für Mitarbeitende wichtig. Diese bleiben im Umkehrschluss auch länger in Unternehmen, die diese Vereinbarkeit, auch mit einer väterfreundlichen Personalpolitik, unterstützen.





**Zertifikat  
berufundfamilie**

## KURZINFORMATION

### *Gewinnen durch mehr Familienfreundlichkeit*

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

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

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

### *Individuelle Lösungen für jedes Unternehmen*

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

In definierten Handlungsfeldern wird das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für das jeweilige Unternehmen entwickelt - SOLL-Zustand. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst **passgenaue Lösungen** zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse der Beschäftigten in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen.

### *Familienfreundlichkeit wird gefördert*

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

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

### *Schwerpunkt Mobiles Arbeiten/Home Office*

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

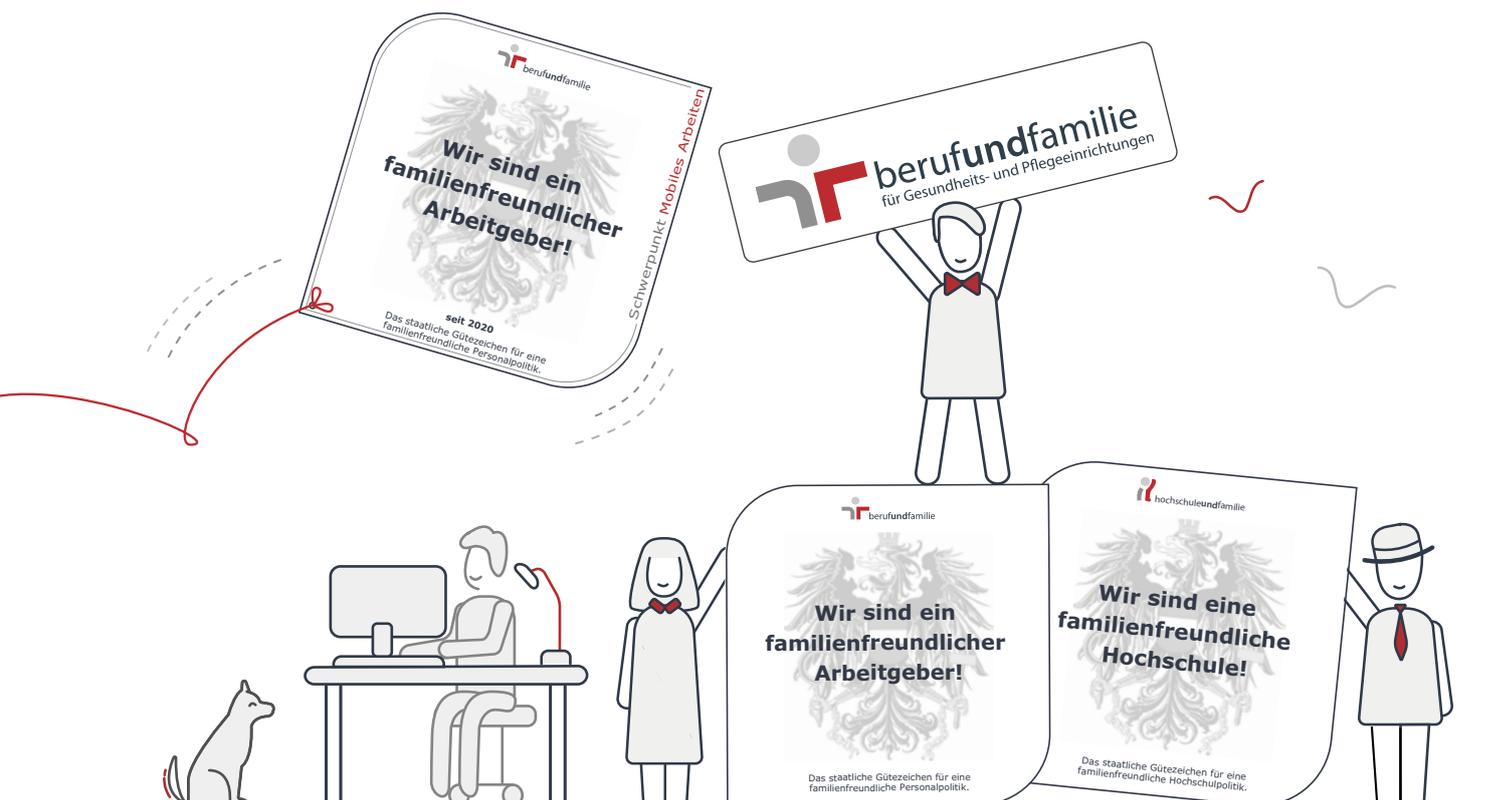


## Familienfreundliche Arbeitgeber 2024: Zertifikatsverleihung

Immer mehr Unternehmen setzen auf Familienfreundlichkeit: Bei der Zertifikatsverleihung am 29. Jänner 2025 werden so viele Organisationen wie noch nie für ihr familienfreundliches Engagement ausgezeichnet. 168 österreichische Unternehmen, Hochschulen und Pflegeeinrichtungen erhalten in der Aula der Wissenschaften in Wien ihr Zertifikat.

Die ausgezeichneten Organisationen haben erfolgreich am Zertifikatsprozess berufundfamilie bzw. hochschuleundfamilie bzw. berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen teilgenommen. In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden maßgeschneiderte Maßnahmen entwickelt.

Viele Angebote setzen Maßstäbe und sollen andere Betriebe sowie Institutionen inspirieren, ihren Beitrag zu leisten und die öffentliche Aufmerksamkeit für das wichtige Thema Familienfreundlichkeit zu steigern.





## Grundzertifikate

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Lichtblaustraße 17, 1220 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 27 74 40
<b>E-Mail:</b>	anfragen@actemium.at
<b>Website:</b>	www.actemium.at
<b>Kontakt:</b>	CEO Ing. Klaus Trentler, MBA

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	103
<b>Frauen:</b>	17
<b>Männer:</b>	86
<b>Teilzeitkräfte:</b>	11



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Ein gemeinsames Ganzes, das sich lohnt

Wir sind ein **modernes Unternehmen** und wollen am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber gelten. An berufundfamilie schätzen wir vor allem den Aspekt der Flexibilität: Privatleben und Arbeit sind **keine starren, getrennten Welten** – sie beeinflussen sich ständig sowie gegenseitig. Wenn Arbeitgeber dies verstehen und flexible Modelle anbieten, erleichtert das den Alltag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immens.

Gerade in der heutigen Zeit ist die Teilnahme an der Zertifizierung eine lohnende **Investition in die Zukunft**: Unternehmen müssen sich in einer immer wettbewerbsintensiveren Arbeitswelt voneinander abheben. Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt

und Talente legen großen Wert auf Work-Life-Balance. Außerdem hat die Pandemie gezeigt, wie wichtig Flexibilität und familienfreundliche Strukturen sind. Eine Zertifizierung kann also nicht nur unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig binden, sondern auch künftige Kolleginnen und Kollegen auf unsere „**Actemium Österreich Family**“ aufmerksam machen.

### Das haben wir vor

#### Must have, nicht nice to have

Unsere Initiative zur „**Schärfung einer einheitlichen Haltung der Führungskräfte zum Home-Office**“ ist bereits in vollem Gange. Unser Ziel ist es, bis zum 2. Quartal 2027 eine konsistente Home-Office-Politik mit klaren Regeln und einer einheitlichen Umsetzung zu etablieren. So stellen wir sicher, dass diese flexible (neue) Arbeitsform fest in unserem Unternehmen verankert wird. In einem internen Workshop werden die wichtigsten Maßnahmen erarbeitet, darunter: Formulierungen für einen gemeinsamen Konsens, Auflistung von Differenzen und Einbezug des Führungskräfte-Gremiums. Die HR-Abteilung wird diese Erkenntnisse in ein **gemeinsames Dokument** überführen, das die einheitliche Haltung der **Führungskräfte** zum Home-Office festlegt, und das Qualitätsmanagement verankert dieses auf dem internen Qualitätsmanagement-Portal. Diese Initiative ist entscheidend, um eine klare und einheitliche Linie im Umgang mit Home-Office zu schaffen. Sie fördert Transparenz, stärkt das Vertrauen und sorgt für eine gerechte sowie effiziente Umsetzung dieser heutzutage selbstverständlichen Arbeitsform in unserem Unternehmen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Karenzmanagement – Leitfaden für Karenz, Rückkehr & Elternschaft
- Finanzielle Förderung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen
- „Familie & Beruf“ in die anonyme interne Mitarbeiterinnen-Zufriedenheits-Umfrage mitaufnehmen



### Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Modecenterstraße 17, 2. Objekt, 5. OG ,  
1110 Wien  
**Telefon:** +43 (0)676 852 44 22 72  
**E-Mail:** b.wurmbrand@action.eu  
**Website:** www.action.com/de-at  
**Kontakt:** Bernhard Wurmbrand

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.407  
**Frauen:** 2.043  
**Männer:** 364  
**Teilzeitkräfte:** 2.039



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Hand in Hand, Schritt für Schritt

Unser Erfolg geht Hand in Hand mit der **Zufriedenheit** und dem **Wohlbefinden** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn man diese fragt, was ihnen im Leben wichtig ist, wird immer zuerst „die Familie“ genannt. Die Bedürfnisse unterscheiden sich aber in den unterschiedlichen **Lebensabschnitten** sehr und bei dieser Aufgabe möchten wir als Arbeitgeber bestmöglich unterstützen.

In den letzten Jahren haben wir schon einige Maßnahmen umgesetzt, um den Erfordernissen unserer Beschäftigten besser gerecht werden zu können. Wir möchten aber noch weitere Schritte gehen und haben uns im Vorfeld von den Zertifizierungs-Workshops zusätzlichen extern Input erhofft. Ein weiterer Grund war,

#### Top-3-Maßnahmen:

- Ermöglichung von Vollzeit während Peak-Phasen
- Etablierung einer Springerfunktion
- Ausdehnung der Urlaubsregelung

dass wir in einem staatlichen **Gütezeichen** natürlich einen hohen Wert sehen und uns damit auch besser am **Arbeitsmarkt** positionieren können.

#### Das haben wir vor

##### Interner Ersatz, wann immer nötig

Der Wunsch nach der Etablierung einer **Springerfunktion** kam von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem der Workshops. Für sie war das eine **großartige Lösung**, um mehrere Herausforderungen des Arbeitsalltags lösen zu können. Die Idee ist, dass die Kolleginnen und Kollegen mit der Funktion als Springer einen eigenen Vertrag mit einer Flexibilitätsvereinbarung erhalten sollen.

Diese **flexiblen Kräfte** würden dann in ihren Regionen je nach Bedarf in anderen Filialen aushelfen. Das hilft jenen im Team mit familiären Verpflichtungen während betreuungsintensiver Zeiten, weil diese wissen, dass jemand für sie einspringen kann.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass diese Springer in Regionen eingestellt werden können, in denen wir sehr viele Bewerbungen erhalten. Die flexiblen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen von höheren Vertragsstunden profitieren, da diese Stellen möglichst in **Vollzeit** angeboten werden soll.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Feistritz/Gail 333 9613 Feistritz an der Gail
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4256 291 25 0
<b>E-Mail:</b>	office@astron.co.at
<b>Website:</b>	www.astron.co.at
<b>Kontakt:</b>	Martin Feldmann

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	26
<b>Frauen:</b>	15
<b>Männer:</b>	11
<b>Teilzeitkräfte:</b>	5



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Doppelte Wertschätzung – für die Beschäftigten und als Arbeitgeber

Die Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf ist für uns ein wesentlicher Faktor und eine **gelebte Realität** mit hoher Priorität. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses wurde uns aufgezeigt, welche familienfreundlichen Rahmenbedingungen wir bereits bieten und wie groß dadurch unser **Wettbewerbsvorteil** im Vergleich zu anderen, branchenähnlichen Unternehmen ist. Gleichzeitig wurden Potenziale für weitere Verbesserungen aufgedeckt.

Eine familienfreundliche Personalpolitik bringt nachhaltig **positive Effekte**. Die Maßnahmen werden für die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter sichtbarer, was zu einer höheren Wertschätzung als attraktiver Arbeitgeber führt. Dadurch werden mehr Bewerberinnen und Bewerber auf das Unternehmen aufmerksam, die **Bindung zum Unternehmen** wird stärker und die Beschäftigten sind motiviert.

#### Das haben wir vor

##### Klares Commitment für individuelle Bedürfnisse

Im Rahmen unserer **Personalentwicklung** werden regelmäßige Mitarbeitergespräche eingeführt, um individuelle Bedürfnisse und Vorstellungen zu erfassen. Die Botschaft ist klar: „Sie sind uns wichtig!“ Durch **Online-Befragungen** und **Meetings** möchten wir das Thema Vereinbarkeit verstärkt kommunizieren. Hinzu kommen Maßnahmen, um unsere familienbewusste Ausrichtung in **Einzel- und Einstellungsgesprächen** zu verankern. Ein weiterer Schritt sind Informationen zu regionalen Betreuungsangeboten. Das stärkt die **Arbeitgeberattraktivität** und sorgt dafür, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder gut versorgt wissen. Zusätzlich wird eine mobile **Kinderspielecke** eingerichtet, um spontane Engpässe in der Kinderbetreuung zu überbrücken.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zudem in unserem **Unternehmensleitbild** definiert. Damit kommunizieren wir eine **klare Wertehaltung** und unterstreichen unseren Anspruch als familienfreundlicher Arbeitgeber. Die Sichtbarkeit dieser Maßnahmen fördern wir durch **gezielte Öffentlichkeitsarbeit** und eine erweiterte Intranet-Rubrik „Beruf & Privat“.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Die familienbewusste Ausrichtung wird verstärkt und noch besser berücksichtigt.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird prominent positioniert und als Führungstool verankert.
- Ein interner Kommunikationskanal wie das Intranet garantiert, dass entsprechende Angebote für alle sichtbar sind.

### GRUNDZERTIFIKAT



#### Kontaktdaten

**Branche:** Transport/Verkehr  
**Adresse:** Schnirchgasse 17, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)51703-0  
**E-Mail:** info@austrocontrol.at  
**Website:** www.austrocontrol.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Sybille Richter

#### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.201  
**Frauen:** 302  
**Männer:** 899  
**Teilzeitkräfte:** 126



#### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

##### Hohe Arbeitgeberattraktivität für alle Generationen

Austro Control sorgt für einen sicheren, umweltschonenden und pünktlichen Flugbetrieb. Um unsere Aufgaben als österreichische Flugsicherung und Luftfahrtbehörde auch in Zukunft gut erfüllen zu können, brauchen wir **hervorragende Arbeitskräfte**. Familienfreundlichkeit ist besonders wichtig, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Daher möchte Austro Control allen im Team ein familienfreundliches Umfeld bieten, in dem die unterschiedlichen Bedürfnisse über alle **Berufs- und Lebensphasen** hinweg für alle Geschlechter und alle Generationen Berücksichtigung finden. Aus diesem Grund wollen wir im Dialog mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **Rahmenbedingungen** dafür laufend weiterent-

wickeln. Die Zertifizierung bietet einen guten Rahmen, um getroffene Maßnahmen zu analysieren, sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen und neue Schritte zur Verbesserung zu setzen. Wir sind uns bewusst, dass **flexible Rahmenbedingungen und ein wertschätzender Umgang** mit allen, die für unsere Organisation arbeiten, die Arbeitsmotivation, das Vertrauen und den Zusammenhalt im Unternehmen fördern.

##### Das haben wir vor

##### Fokus auf Führungskräfte

Führungskräfte sind wichtig, wenn es um die Umsetzung von Familienfreundlichkeit geht. Wir möchten sie daher gut informieren und ihnen die **passenden Instrumente** zur Verfügung stellen, um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen zu können. Zum Thema Karenz gibt es beispielsweise einen Gesprächsleitfaden sowie **transparente Informationen** in unserem Intranet.

Zukünftig wollen wir ein **Führungskräfte-Feedback** einführen, um die Zusammenarbeit von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern und die Vereinbarkeit auf organisatorischer Ebene zu fördern. Außerdem planen wir ein Führungskräfteprogramm mit Schwerpunkten zu **Fürsorgepflicht**, Kommunikation, Umgang mit Unterschieden und verschiedenen Generationen sowie ähnlichen Themen. Denn ein zeitgemäßes Rollenverständnis von Führungskräften umfasst die Anerkennung der Bedeutung von **Flexibilität** und **Empathie** sowie die Förderung einer ausgewogenen **Work-Life-Balance**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Elternmonat mit Möglichkeit der Freistellung zusätzlich zu Papamonat und Karenz
- Intranetseite rund um das Thema „Familie und Beruf“
- Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Villacher Straße 14, 9620 Hermagor-Pressegger See
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4282 2319
<b>E-Mail:</b>	hermagor@patterer.at
<b>Website:</b>	www.patterer.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Andrea Patterer

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	48
<b>Frauen:</b>	8
<b>Männer:</b>	40
<b>Teilzeitkräfte:</b>	8



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Volle Konzentration auf beide Lebenswelten

Wir haben uns bewusst für die Zertifizierung entschieden, um unsere familienfreundliche Unternehmenskultur weiter zu stärken. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **bestmögliche Balance** zwischen Privatleben und Beruf zu ermöglichen, ist uns ein persönliches Anliegen. Wir möchten sicherstellen, dass sich alle in unserem Unternehmen voll und ganz auf die Arbeit konzentrieren können, zugleich aber auch die **notwendige Zeit** für ihre Familie haben.

Gerade jetzt ist der ideale Zeitpunkt für die Teilnahme, weil die **Anforderungen** an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren zugenommen haben. Die sich verändernde **Arbeitswelt** und der Wunsch nach **mehr Flexibilität** verlangen

#### Top-3-Maßnahmen:

- Jahresgespräche mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Mobile Pausenecke und Neugestaltung des Gemeinschaftsraums (eventuell Mittagskantine)
- Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes

nach **nachhaltigen Lösungen**. Mit der Zertifizierung berufundfamilie möchten wir zeigen, dass wir diese **Veränderungen** aktiv mitgestalten.

#### Das haben wir vor

##### Mittagspause machen mit den Angehörigen

Besonders am Herzen liegt uns die Neugestaltung des Gemeinschaftsraums, den wir modernisieren und bei Bedarf als **Mittagskantine** auch für Angehörige ausstatten möchten.

Damit schaffen wir einen Ort, der den **Austausch** fördert und eine angenehme **Pausenatmosphäre** bietet. Parallel dazu planen wir die Errichtung einer mobilen **Pausenecke** im Innenhof. Damit wollen wir allen einen komfortablen **Rückzugsort** während der Pausen bieten. Da beide Maßnahmen mit hohen **Investitionskosten** verbunden sind, legen wir Wert darauf, im Vorfeld den Bedarf und die Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln. Wir möchten sicherstellen, dass die **Umgestaltungen** einen tatsächlichen **Mehrwert** bieten und auf die Bedürfnisse aller abgestimmt sind.

Die jährlich **geplanten Gespräche** mit allen Mitarbeitenden zielen darauf ab, die Zufriedenheit und Motivation jedes einzelnen zu fördern.



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** General-Eccher-Straße 2, 6020 Innsbruck  
**Telefon:** +43 (0)664 622 53 01  
**E-Mail:** paul.handle.9@bmlv.gv.at  
**Website:** www.bundesheer.at  
**Kontakt:** Oberst Paul Handle

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 352  
**Frauen:** 49  
**Männer:** 303  
**Teilzeitkräfte:** 10



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### „Mission First, Family Always“

Das Militärkommando von Tirol hat zunächst die Personalabteilung beauftragt, Informationen zum staatlichen Gütezeichen einzuholen. Da bereits einige Dienststellen im Bundesheer die Zertifizierung berufundfamilie erfolgreich absolviert haben, gab es nach internen Beratungen auf Führungsebene im Militärkommando eine **positive Entscheidung**. Ein geändertes Umfeld in der Arbeitswelt, eine andere **Einstellung zum Beruf** (Work-Life-Balance, Vier-Tage-Woche) und der Wettbewerb am Arbeitsmarkt verstärken die Notwendigkeit, als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen zu werden. Gerade jetzt ist deshalb ein guter Zeitpunkt, um auf die bestehenden Maßnahmen besonders hinzuweisen. Als militärische Dienststelle, die zahlreiche Einsätze in Bereichen wie Migration oder Naturkatastrophen zu bewältigen hat, steht der

Auftrag an erster Stelle. Aber wann immer möglich soll von den Kommandantinnen und Kommandanten die **persönliche und familiäre Situation** berücksichtigt werden – unser Motto lautet „Mission First, Family Always“. Mit der vorgesetzten Fachabteilung im Verteidigungsministerium sowie mit der Firma „KIBIS Work-Life Management“ erfolgte am 3. April 2024 der Start für **weitere Verbesserungen** und bewusstseinsbildende Maßnahmen.

### Das haben wir vor

#### Ein weites Verständnis von Familie

Das Militärkommando Tirol hat nach der Ist-Stand-Analyse und den Workshops gemeinsam **vier Handlungsfelder** (HF) definiert, nämlich HF 4 (Informations- und Kommunikationspolitik), HF 5 (Führungskultur), HF 8 (Service für Familien) und HF 10 (Pflege von Angehörigen).

Insgesamt wurden **neun Ziele** festgelegt. Vor allem wollen wir den neu interpretierten Begriff Familie – darunter verstehen wir wichtige Bezugspersonen, für die Verantwortung getragen wird – mit Leben erfüllen, etwa indem wir unseren Arbeitsplatz mit **Familientagen** vorstellen. Neben Kindern und deren Betreuung wollen wir uns vermehrt dem Thema **Pflege** widmen. In einem schriftlichen Vertrag der Führungskultur wollen wir unsere Kommandantinnen und Kommandanten sowie Leiterinnen und Leiter nach internen Schulungen zur Umsetzung und Mitarbeit verpflichten. Schließlich wollen wir das auch nach innen und außen kommunizieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Tag der Familien
- Vertrag der Führungskultur
- Vorträge und Schulungen (Mentale Fitness, Achtsamkeit, Stress-/Burnout-Vorbeugung, Prävention von Mobbing)

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Stubenring 1, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 71 100
<b>E-Mail:</b>	post@sozialministerium.at
<b>Website:</b>	www.sozialministerium.at
<b>Kontakt:</b>	Cornelia Sagmeister, BSc

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>869</b>
<b>Frauen:</b>	<b>536</b>
<b>Männer:</b>	<b>333</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>108</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Wichtiges Tool zur positiven Außenwirkung

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz wurde bereits in den vergangenen Jahren mehrmals zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zertifiziert. Auch während einer Pause wurden die **Maßnahmenumsetzungen** zum Ausbau der Familienfreundlichkeit und zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fortgesetzt.

Jetzt war der richtige Zeitpunkt, die Maßnahmen und die **gelebte Kultur** des Hauses wieder (re-)zertifizieren zu lassen. Dadurch können wir auch durch ein **Gütezeichen** nach außen dokumentieren, dass eine gute Work-Life-Balance im Bundesministerium

für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sehr wichtig ist – auch, um weiterhin ein **attraktiver Arbeitgeber** zu bleiben.

### Das haben wir vor

#### Schwerpunkte zu aktiver Vaterschaft und Pflege

Die Pflege von Angehörigen wird im kommenden Jahr klar im Fokus stehen. Dieses Thema ist auch **eine der Kernkompetenzen** unseres Ministeriums, sodass wir auf die Expertise unseres Hauses zurückgreifen können.

Mit Unterstützung unserer Fachsektion wird es im Jahr 2025 einen **Aktionstag** geben: mit Informationsständen, Vorträgen und Beratungen von externen Stellen und diversen Einrichtungen im Pflegebereich. Die Pflege von Angehörigen ist in der heutigen Zeit ein Thema, das alle berührt und jeden und jede treffen kann, oft auch unvorhergesehen – und dann ist **rasches Handeln** erforderlich.

Durch **gezielte Information** wollen wir unsere Bediensteten konkret unterstützen, Betreuungspflichten und Beruf gut vereinbaren zu können. Zur Förderung der Väterkarenzen wird es eine Datenerhebung zu Karenzen inkl. „Papa-Monat“ geben, um entsprechende Maßnahmen zu setzen. Weiters wollen wir unsere interne und externe **Kommunikation** zur Vereinbarkeitsthematik verstärken.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Förderung von Väterkarenzen durch proaktive Information
- Interne Kommunikation – Leitfäden für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Aktionstag zu Pflege und Betreuung von Angehörigen

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Friedensstr. 7, 5020 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5 1760 0
<b>E-Mail:</b>	office@caritas-salzburg.at
<b>Website:</b>	www.caritas-salzburg.at
<b>Kontakt:</b>	Direktorin DGKP Andrea Schmid

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>736</b>
<b>Frauen:</b>	<b>568</b>
<b>Männer:</b>	<b>168</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>576</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Unternehmerische Verantwortung ist mehrdimensional

Bei der Caritas Salzburg ist es uns wichtig, die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen, um Privatleben und Beruf gut miteinander vereinbaren zu können. Die Förderung von Familienfreundlichkeit sehen wir als soziale Verantwortung und als **Investition** in eine nachhaltige **positive Arbeitsumgebung**.

Als dynamische und wachsende **soziale Organisation** ist es für uns daher essenziell, unsere bestehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar zu machen, in der gesamten Organisation zu etablieren und weiterzuentwickeln. Eine ausgewogene Work-Life-Balance trägt zu einem positiven Arbeitsklima bei, steigert die **Leistungsfähigkeit** unserer Teams und verbessert letztendlich die **Qualität** unserer Dienstleistungen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einrichtung einer Caritas-internen Anlaufstelle für Familie und Beruf
- Bewusstseinsbildung bzgl. Job- und Top-Sharing
- Neustrukturierung des Karenzmanagementprozesses

Um optimal auf die Bedürfnisse unserer derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen eingehen zu können, braucht es **Dynamik** und die Bereitschaft für **laufende Weiterentwicklung**. Wir freuen uns deshalb, durch das staatliche Gütezeichen beruf- und familie und die Umsetzung der in diesem Kontext beschlossenen Maßnahmen noch familienfreundlicher zu werden.

### Das haben wir vor

#### Eine zentrale Stelle für alle Fragen

Die Einrichtung einer Anlaufstelle für Familie und Beruf soll intern bereits vorhandene **Expertise** zu verschiedenen Themen bündeln und allen Beschäftigten zugänglich machen. Dazu muss eine geeignete Person ausgewählt werden, welche bereits umfangreiches Know-How besitzt sowie bestens vernetzt ist. Danach erfolgt die umfassende **interne und externe Kommunikation** der neuen Einrichtung.

Durch die Schaffung einer solchen **Anlaufstelle** zeigen wir als Arbeitgeberin, dass wir die Bedürfnisse unserer Beschäftigten ernst nehmen und bereit sind, eine unterstützende und **familienfreundliche Arbeitsumgebung** zu schaffen. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels sind solche Maßnahmen zentral, um die Bindung der aktuellen Beschäftigten an die Organisation zu stärken sowie potenzielle neue Beschäftigte anzusprechen und zu gewinnen.

# Chemische Fabrik Dr. Weigert Handelsgesellschaft m.b.H.



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Am Belvedere 10, 1100 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 71 72 88 32  
**E-Mail:** office@drweigert.at  
**Website:** www.drweigert.com/de/at  
**Kontakt:** Jessica Siroky

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 6  
**Frauen:** 1  
**Männer:** 5  
**Teilzeitkräfte:** 1



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Ein klares Zeichen für ein Leben in Einklang

Für uns ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentraler Bestandteil unserer **Unternehmenskultur**. Mit der Zertifizierung berufundfamilie setzen wir ein klares Zeichen – sowohl nach innen als auch nach außen. Wir möchten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern signalisieren, dass sie mit uns einen Arbeitgeber an ihrer Seite haben, der ihre individuellen **Lebenssituationen** ernst nimmt.

Durch die Zertifizierung wollen wir ein **Bewusstsein** schaffen: Ein modernes Arbeitsumfeld bedeutet mehr als Produktivität und Leistung. Es bedeutet auch, auf persönliche Lebensphasen Rücksicht zu nehmen und flexible, zukunftsweisende **Lösungen für die Balance** zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen anzubieten. Indem wir uns kontinuierlich weiter-

entwickeln und zertifizieren lassen, bekennen wir uns zu einer familienbewussten Personalpolitik und schaffen ein Umfeld, in dem sich die Bedürfnisse des Einzelnen und des Unternehmens bestmöglich ergänzen. Unser Ziel ist es, dass unsere Mitarbeitenden ihre familiären und beruflichen Herausforderungen in Einklang bringen können – sei es durch **flexible Arbeitszeitmodelle**, Unterstützung bei der **Kinderbetreuung** oder bei der **Pflege von Angehörigen**. Die Zertifizierung macht unsere Ansprüche an eine familienfreundliche Kultur sichtbar und messbar.

### Das haben wir vor

#### Ein gutes Team gibt Sicherheit und Stärke

Wir planen eine wöchentliche Abstimmung zwischen jeweils zwei Mitarbeitenden, um die psychische Belastung am Arbeitsplatz durch eine **klare und geordnete Vertretungsregelung** zu reduzieren. Dadurch schaffen wir eine Struktur, die im Bedarfsfall einen reibungslosen Übergang und klare Zuständigkeiten ermöglicht sowie Stress und Unsicherheiten vermeidet. Dies fördert das **Vertrauen ins Team** und gibt Sicherheit, was langfristig das Wohlbefinden und die Belastbarkeit verbessert.

Weiters möchten wir, dass am Jahresanfang 80 % des Urlaubs geplant wird, um sicherzustellen, dass alle **ausreichend Erholungszeit** fix einplanen können. So stellen wir eine ausgewogene Urlaubsverteilung innerhalb des Teams sicher, schaffen **Verlässlichkeit** und wirken **präventiv gegen Überlastungen**. Auch achten wir auf eine geregelte Nachfolge bei Pensionsantritt, um die mentale Belastung der ausscheidenden Beschäftigten zu reduzieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitsorganisation
- Information und Kommunikation
- Führungskultur



### Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Alte Straße 2, 9431 St. Stefan im Lavanttal
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4352 362 56
<b>E-Mail:</b>	wolfsberg@convisio.net
<b>Website:</b>	www.convisio.net
<b>Kontakt:</b>	Mag. Georg Krall

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	68
<b>Frauen:</b>	60
<b>Männer:</b>	8
<b>Teilzeitkräfte:</b>	33



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Transparenz schaffen und kontinuierliche Verbesserung

Die Convisio Gruppe in Kärnten hat sich entschieden, die Zertifizierung berufundfamilie anzustreben, um sichtbar zu machen, was bereits für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getan wird. Wir möchten sowohl nach innen als auch nach außen aufzeigen, welche **Maßnahmen** bereits umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu unterstützen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und unsere **Angebote** stetig zu verbessern.

Die Zertifizierung ist für uns dabei ein zeitgemäßes Instrument, um sicherzustellen, dass wir am **Puls der Zeit** bleiben. Unsere Beschäftigten sind die **wichtigste Ressource** in unserem Unternehmen. Daher ist es für uns von größter Bedeutung, dass sie in

#### Top-3-Maßnahmen:

- Jährlicher standortübergreifender Betriebsausflug
- Mitarbeitergespräche unter Beachtung der Vereinbarkeit
- Regelmäßige Jour fixes je Standort inkl. Agendapunkt Vereinbarkeit

der Lage sind, ihr Privat- und Berufsleben in **Balance** zu halten. Flexibilität und Unterstützung spielen dabei eine zentrale Rolle.

### Das haben wir vor

#### Tue Gutes und rede darüber

Ein zentrales Ziel für die Zukunft ist es, uns im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln. Im Zertifizierungsprozess haben wir festgestellt, dass wir bereits viele Maßnahmen bieten, um **Flexibilität** und **Unterstützung** zu ermöglichen. Mittels verbesserter **Kommunikation** wollen wir die Bedürfnisse unserer Belegschaft noch besser aufgreifen und zugleich unsere Bemühungen stärker nach außen sichtbar zu machen. Intern möchten wir **regelmäßige Umfragen** und **Mitarbeitergespräche** etablieren, um Zeit und Raum zu schaffen, in denen die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Vereinbarkeit offen besprochen werden können.

Zudem sollen **regelmäßige Meetings** an den Standorten die interne Kommunikation weiter festigen und sicherstellen, dass wir gezielt auf Bedürfnisse reagieren und diese in unsere strategischen Maßnahmen einfließen lassen. Parallel dazu möchten wir unsere **Öffentlichkeitsarbeit** intensivieren. Uns ist es wichtig, diese intern gelebte Unternehmenskultur ebenso öffentlich zu machen. Auch durch eine **verstärkte Präsenz** in den sozialen Medien wollen wir zeigen, wie sehr uns unsere Beschäftigten am Herzen liegen und welchen Stellenwert sie in unserem Unternehmen haben.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Alois-Huth-Straße 3, 9400 Wolfsberg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4352 364 36
<b>E-Mail:</b>	office@die-werbeagentur.at
<b>Website:</b>	www.creative-werbeagentur.at
<b>Kontakt:</b>	Peter Zehetner

### Daten & Zahlen

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



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Gemeinsam zu einer neuen Arbeitsumgebung

Für uns bei Creative – Die Werbeagentur ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung. Der **Zusammenhalt**, die **gegenseitige Unterstützung** und die Kommunikation im Team sind der Schlüssel für unser erfolgreiches Funktionieren. Offenheit, Unterstützung und Kommunikation sind entscheidend, um individuelle Bedürfnisse anzusprechen und zu erfüllen.

Durch den Prozess der Zertifizierung konnten wir gezielt Maßnahmen entwickeln, die das Miteinander von Privat und Beruf aktiv fördern. Das ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich sowohl beruflich als auch privat bestmöglich zu entfalten. Die **gemeinsame Erarbeitung** dieser Maßnahmen war nicht nur ein Ausdruck der Wertschätzung für unser Team,

sondern diente auch als **wertvolles Teambuilding-Erlebnis**. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle geschätzt und wohl fühlen und in der persönliche und berufliche Bedürfnisse in Einklang gebracht werden. Die Zertifizierung berufundfamilie bot uns dafür den idealen Rahmen.

#### Das haben wir vor

##### Offenheit als Schlüsselfaktor

Eine besonders wichtige Maßnahme ist die verstärkte **Kommunikation** rund um das Thema der Vereinbarkeit. Entscheidend ist es dabei, die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **aktiv** anzusprechen, **offen** darüber zu reden und gemeinsam passende **Lösungen** zu entwickeln. Ein konkreter Ansatz hierfür ist, die Vereinbarkeit als festen Agendapunkt in unseren wöchentlichen **Meetings** zu verankern. So schaffen wir gezielt Raum und Zeit, um **individuelle Bedürfnisse** zu thematisieren und Lösungen gemeinsam zu erarbeiten. Indem wir ein **Umfeld** fördern, das offene Kommunikation in den Vordergrund stellt, stellen wir sicher, dass sich jede und jeder respektiert und unterstützt fühlt.

Diese Offenheit ist der Schlüssel, um die **Herausforderungen** der Vereinbarkeit besser zu verstehen und wirkungsvolle **Maßnahmen** umzusetzen, die den Bedürfnissen unseres Teams gerecht werden. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle wohl und **wertgeschätzt** fühlen, und in der wir als Unternehmen gleichzeitig **effektiv** und **erfolgreich** agieren können.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung von wöchentlichen Jour fixes inkl. Agendapunkt Vereinbarkeit
- Reduktion des gemeinsamen Betriebsurlaubs – mehr Flexibilität bei der Urlaubsgestaltung
- Vier-Tage-Woche im Zwei-Wochen-Takt

# Crowe SOT GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft



GRUNDZERTIFIKAT



## Kontaktdaten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adressen:** Sterneckstraße 82, 9020 Klagenfurt  
Operngasse 6/9, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)4635 64 11  
**E-Mail:** office@crowe.at  
**Website:** www.crowe.at  
**Kontakt:** Paula Aichwalder

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 39  
**Frauen:** 25  
**Männer:** 14  
**Teilzeitkräfte:** 12



## Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

### Mehr Gewicht für Vereinbarkeitsthemen

Die Zertifizierung bietet uns eine strukturierte Möglichkeit, die bestehenden Maßnahmen in unserem Unternehmen zu evaluieren und gezielt zu verbessern, um eine familienfreundliche Unternehmenskultur noch weiter zu fördern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein sozialpolitisches Thema, sondern auch ein entscheidender Faktor für die **Mitarbeiterzufriedenheit** und -bindung, positive **Unternehmenskultur** und **Wettbewerbsfähigkeit**. Indem wir als Unternehmen familienfreundliche Angebote implementieren, möchten wir zeigen, dass wir die Lebensrealitäten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzen und respektieren.

### Top-3-Maßnahmen:

- Etablierung eines internen, transparenten Kommunikationsnetzwerks
- Weiterentwicklung des Karenzmanagementprozesses
- Verschriftlichung der Rahmenbedingungen für das Home Office

Die gesellschaftlichen Erwartungen an Unternehmen in Bezug auf **soziale Verantwortung** und Familienfreundlichkeit steigen. Die Pandemie hat viele Unternehmen dazu gezwungen, ihre **Arbeitsmodelle** zu überdenken und flexible Lösungen zu finden. Dadurch ergab sich auch die Chance, das Bewusstsein für die Bedeutung der Vereinbarkeitsthematik zu schärfen – und das haben wir nun mit der Zertifizierung getan.

### Das haben wir vor

#### Karenz ohne Bremswirkung

Eine der wichtigsten Maßnahmen für uns ist die **schnellere Integration** von Mitarbeitenden nach bzw. auch während der Karenz. Da diese immer noch hauptsächlich Frauen betrifft, möchten wir vor allem **Aufstiegchancen**, **Gehaltsgleichheit** und **Teilzeitquoten** erhöhen.

Dieses Vorhaben hat für uns Priorität, da wir die **Rückkehrquote** erhöhen und die Bindung an das Unternehmen stärken wollen. Indem wir Frauen während der Karenz unterstützen und auch bei Firmenveranstaltungen und Schulungen auf freiwilliger Basis einbeziehen, zeigen wir **Wertschätzung** für ihre Rolle und fördern eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die langfristig die **Mitarbeiterzufriedenheit** und -motivation steigern soll. Durch das Gefühl der Zugehörigkeit wollen wir den Übergang zurück ins Berufsleben erleichtern.

# Die Kärntner Volkshochschulen GmbH

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Bahnhofstraße 44, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 477 70 00
<b>E-Mail:</b>	office@vhsktn.at
<b>Website:</b>	www.vhsktn.at
<b>Kontakt:</b>	Beate Gfrerer

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	83
<b>Frauen:</b>	77
<b>Männer:</b>	6
<b>Teilzeitkräfte:</b>	45



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Der logische nächste Schritt

Die **Zukunftsfähigkeit** der Kärntner Volkshochschulen (VHS) steht im Zentrum der strategischen Ziele. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erörtern wir Zukunftsfragen. Dabei wurde deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung ist. In der **strategischen Planung** für das Jahr 2024 wurde daher der **Meilenstein** gesetzt, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren.

Die Zertifizierung hat sich als **wertvolles Instrument** erwiesen. Unter professioneller Anleitung und Begleitung wurden vorhan-

dene Maßnahmen bewertet und neue Initiativen entwickelt. Der **partizipative Prozess** entspricht der Unternehmenskultur und ermöglichte eine individuelle Betrachtung und die Berücksichtigung verschiedener Lebenslagen. Als moderne und innovative Bildungseinrichtung wollen wir sicherstellen, dass sich alle in ihrem **Arbeitsumfeld** wohlfühlen und bestmögliche Bedingungen für die berufliche und persönliche **Entwicklung** vorfinden. Dazu besteht bereits ein **starkes Fundament**, das durch die Zertifizierung evaluiert und optimiert wird.

#### Das haben wir vor

##### Langfristiges Ziel & integraler Bestandteil der Firmenkultur

Die Integration der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die strategische Planung und in unser **Unternehmenskonzept** ist bedeutend. Damit ist sichergestellt, dass es sich um kein kurzfristiges Ziel handelt. Vereinbarkeit wird als wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur verankert und sichtbar.

Die **VHS-Führungskräfte** arbeiten als **Vorbild**. Vereinbarkeit wird aktiv gelebt und gefördert. Es wird offen und transparent kommuniziert und sichergestellt, dass Vereinbarkeit in Vorstellungsgesprächen, Onboarding-Prozessen, Newsletter, Zufriedenheitsbefragungen und Mitarbeitergesprächen aufgenommen ist. Die VHS verfolgt das Ziel, ein modernes und familienfreundliches **Arbeitsumfeld** zu schaffen. Flexible Arbeitszeitmodelle, ergonomische Arbeitsplätze sowie ein gesundes und unterstützendes Arbeitsklima sind wichtige Aspekte, um das **Wohlbefinden** zu steigern.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Integration der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als festen Bestandteil der strategischen Ausrichtung des Unternehmens
- Verankerung der Vereinbarkeit in der Unternehmens- und Mitarbeiterkommunikation
- Evaluierung altersgerechten Arbeitens, um die Rahmenbedingungen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu analysieren und zu verbessern



### Kontakt Daten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Perfektastraße 67, 1230 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1/609 04  
**E-Mail:** office.austria@draeger.com  
**Website:** www.draeger.com  
**Kontakt:** Lisa Reiterits

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 193  
**Frauen:** 48  
**Männer:** 145  
**Teilzeitkräfte:** 13



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Ansprache neuer Zielgruppen am Arbeitsmarkt

Durch die Teilnahme an berufundfamilie wollen wir unsere Verpflichtung zur Förderung einer ausgewogenen **Lebensbalance** unterstreichen. Dahinter steht unser Bestreben, eine **Unternehmenskultur** zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv unterstützt.

Dräger erkennt an, dass flexible Arbeitszeiten, Mobile Working und familienfreundliche Maßnahmen entscheidend sind, um den unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen gerecht zu werden. Besonders wichtig ist es uns, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen **Ziele** erreichen können, ohne dabei ihre familiären **Verpflichtungen** vernachlässigen zu müssen. Jetzt ist die Zeit besonders günstig für die Zertifizierung, da die **Achtung** privater und familiärer Erfordernisse in der heutigen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die Pande-

mie hat gezeigt, wie wichtig **flexible Arbeitsmodelle** sind, und viele erwarten von ihren Arbeitgebern entsprechende Angebote. Wir möchten diesen Erwartungen gerecht werden. Durch die Zertifizierung kann Dräger nicht nur seine bestehenden familienfreundlichen Maßnahmen weiterentwickeln, sondern auch neue **Impulse** und **Best Practices** integrieren. Dies trägt dazu bei, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und **neue Talente** zu gewinnen, die Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance legen.

#### Das haben wir vor

##### Attraktiver durch Transparenz und Unterstützung

Während der Workshops stellten wir fest, dass wir über viele **wertvolle Angebote** verfügen, aber die bei uns tätigen Menschen oft nicht darüber informiert sind. Daher werden wir auf der neuen **Intranetseite** eine umfassende Rubrik „Beruf und Familie“ einrichten. Dort sollen alle wichtigen Informationen zu Themen wie Karenz, Papa-Monat, Pflege und weiteren familienfreundlichen Maßnahmen verfügbar sein.

Mit dieser Maßnahme möchten wir sicherstellen, dass alle die Möglichkeiten kennen und nutzen können, die ihnen zur Verfügung stehen. Wir wollen durch diese Transparenz und Unterstützung unsere aktuellen Arbeitskräfte besser unterstützen und neue Talente für unser Unternehmen interessieren. Eine **gut informierte Belegschaft** trägt wesentlich zur Zufriedenheit und Bindung bei, was letztlich auch dem Unternehmenserfolg zugutekommt.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Information & Kommunikation
- Familie und Beruf als Teil des Mitarbeitergespräches
- Geldwerte Leistungen



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Leonhardgürtel 10, 8010 Graz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 616 09 68
<b>E-Mail:</b>	petra.pieber@e-steiermark.com
<b>Website:</b>	www.e-steiermark.com
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Petra Pieber, MBA

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	2.092
<b>Frauen:</b>	605
<b>Männer:</b>	1.487
<b>Teilzeitkräfte:</b>	283



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Noch attraktiver durch mehr Familienfreundlichkeit

Die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und die gestärkte Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen im Einklang mit unseren Prinzipien wie **Gleichstellungssensibilität**, Chancengerechtigkeit und Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds.

Besonders wichtig ist uns ein **Arbeitsumfeld**, das individuelle Bedürfnisse in verschiedenen **Lebensphasen** berücksichtigt. Insbesondere Eltern, die nach einer Karenz wieder ins Berufsleben einsteigen, profitieren von unseren maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen und der ganztägigen Kinderbetreuung. Als Energie Steiermark sind wir kontinuierlich bestrebt, unsere **Personalpolitik** weiterzuentwickeln und an die sich wandelnden Bedürf-

nisse der Belegschaft anzupassen. Die Zertifizierung erlaubt uns, bestehende Maßnahmen zu evaluieren und weiter zu optimieren sowie uns als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren. Dadurch möchten wir unsere **Unternehmenskultur der Anerkennung** weiter stärken und sicherstellen, dass alle – unabhängig von ihrer Lebenssituation – die **bestmögliche Unterstützung** erhalten.

#### Das haben wir vor

#### Führungskräfte sind der Schlüssel zum Erfolg

Die Rolle der Führungskraft zu Vereinbarkeitsthemen stärken, ist ein **strategisches Ziel**, welches wir konsequent verfolgen. Ein zentraler Bestandteil ist die Etablierung eines Schulungsangebotes zur **Sensibilisierung**, welches zur Bewusstseinsbildung und **Kompetenzentwicklung** der Führungskräfte in Bezug auf Work-Life-Balance, flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen beiträgt.

Um dem Management **Handlungsempfehlungen** zu geben, planen wir entsprechende Leitfäden, die zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeitsthematik beitragen. Wir erwarten uns, dass unsere Führungskräfte dadurch stärker sensibilisiert werden. Flexible Arbeitsmodelle werden unterstützt und die Unternehmenskultur wird familienfreundlicher und inklusiver sein. Dieses strategische Ziel hat Priorität, da ein solches betriebliches Umfeld die **Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung** erhöht, die **Produktivität** steigert und das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber positioniert.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Rolle der Führungskräfte zu Vereinbarkeitsthemen weiterentwickeln
- Strukturiertes Kontaktmanagement mit Eltern/Karenzierten aufbauen
- Vollwertigkeit der Teilzeit erweitern

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Fischerstraße 9, 4910 Ried  
**Telefon:** +43 (0)59 616 0  
**E-Mail:** office@facc.com  
**Website:** www.facc.com  
**Kontakt:** Maria Schwendinger

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 3.305  
**Frauen:** 1.066  
**Männer:** 2.239  
**Teilzeitkräfte:** 354



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlichkeit als partizipativer Prozess

Als innovativer Arbeitgeber ist es unser Anspruch, am Puls der Zeit zu agieren und **New-Work-Ansätze** auf die Bedürfnisse der FACC und ihrer Belegschaft anzuwenden. Wir erleben täglich die Wichtigkeit motivierter und zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den **Unternehmenserfolg**.

Themen rund um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie **Chancengerechtigkeit** gewinnen immer mehr an Bedeutung und sind entscheidend beim Anwerben der besten Talente und beim langfristigen Halten im Unternehmen. Wir möchten individuell auf die jeweilige Situation, in der sich unsere Beschäftigten befinden, eingehen und die bestmöglichen **Rahmenbe-**

**dingungen** bieten. Für FACC ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit vielen Jahren ein zentrales Thema. Aus diesem Grund wurden die Weichen dafür bereits frühzeitig gestellt und eine **Vielzahl von Initiativen** ins Leben gerufen. Wir haben uns für die Zertifizierung entschlossen, um diese Maßnahmen unter Miteinbeziehung der Belegschaft zu evaluieren und gezielt weiterzuentwickeln.

#### Das haben wir vor

##### Barrierefreies Leben und Arbeiten für alle

Kommunikation ist ein zentrales Thema bei allen Maßnahmen. Wir möchten in unterschiedlichen Settings den **Austausch** zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und dem Unternehmen unterstützen und fördern.

Im Fokus steht dabei die **gezielte Kommunikation** von bereits vorhandenen Angeboten, wie z. B. bestehende Arbeitszeitmodellen, Job-Sharing- und Teilzeitmöglichkeiten, aber auch Maßnahmen zum weiteren Abbau sprachlicher Barrieren und zur Förderung der **Diversität** unserer Belegschaft. Ein weiteres Kernthema ist die Chancengerechtigkeit für alle. Dies erreichen wir durch **lebensphasengerechtes Arbeiten** in Form von flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten mit über 300 Zeitmodellen sowie durch Job-Sharing und **Führen in Teilzeit**. In all diesen Bereichen werden wir die vorhandenen Maßnahmen weiter ausbauen, Führungskräfte sensibilisieren und dadurch die Arbeitgeberaktivität weiter erhöhen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Maßnahmen zur kontinuierlichen Kommunikation und Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen
- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität im Blue-Collar-Bereich
- Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte zu Lebensphasen- und Vereinbarkeitsthemen



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Muthgasse 36, 1190 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 360 20 - 0
<b>E-Mail:</b>	c.kubatsch@gg-group.com / j.pristl@gg-group.com
<b>Website:</b>	www.gg-group.com
<b>Kontakt:</b>	Mag. Claudia Kubatsch / Ing. Jürgen Pristl

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.002</b>
<b>Frauen:</b>	<b>203</b>
<b>Männer:</b>	<b>799</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>92</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Erfolg hängt von den Menschen ab, die daran arbeiten

Unser Erfolg basiert auf der **Leidenschaft** und dem **Engagement** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – denn höchste Qualität entsteht durch Menschen, die exzellente Lösungen erarbeiten. Deshalb legen wir großen Wert auf **persönliche Entwicklung** und bieten eine breite Palette an **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten**, die sowohl fachliche als auch persönliche Fähigkeiten stärken. Ein sicheres, gesundes und wertschätzendes Arbeitsumfeld betrachten wir als Grundvoraussetzung, um Potenziale langfristig zu entfalten und die Motivation zu fördern.

Familienbewusstsein ist für uns dabei ein **zentraler Erfolgsfaktor**. Wir wissen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen entscheidenden Einfluss auf **Zufriedenheit** und **Engagement** hat. Deshalb setzen wir auf bewusstes Management und Arbeitsflexi-

bilität, um individuelle Bedürfnisse besser zu berücksichtigen. Die Zertifizierung sehen wir als Chance, diese Ziele strukturiert und ergebnisorientiert umzusetzen und uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.

#### Das haben wir vor

##### Führungskräfte sind entscheidend für mehr Familienbewusstsein

Ein wichtiger Bestandteil, um Familienbewusstsein in unserer Führungskultur zu verankern, ist die Integration dieses Themas in alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie in unsere **GG-Leadership-Prinzipien**. Damit unterstützen wir konkret bei der Vereinbarkeitsthematik, was sich positiv auf die Lebensqualität und Zufriedenheit unserer Beschäftigten auswirkt.

Unsere Führungskräfte sollen **Flexibilität** fördern und **individuelle Lösungen** bei familiären Verpflichtungen entwickeln. Durch gezielte Organisation sollen sich Kolleginnen und Kollegen gegenseitig vertreten können und gleichzeitig die Arbeitseffizienz erhalten bleiben. Zusätzlich richten wir in Trainings u.a. den Blick auf Situationen, wie Elternkarenz, Wiedereinstieg oder Betreuungspflichten.

Das Ziel ist eine **Unternehmenskultur**, in der Familienfreundlichkeit selbstverständlich gelebt wird. Alle sollen spüren, dass ihre familiären Bedürfnisse respektiert und unterstützt werden, was ihre Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen stärkt.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Familienbewusstsein in GG-Führungskultur integrieren
- Weitere Professionalisierung des Karenzmanagements
- Verstärkte Kommunikation bereits bestehender familienfreundlicher Maßnahmen

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Hohe Warte 38, 1190 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 886 139 62
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:linda.petraska@geosphere.at">linda.petraska@geosphere.at</a>
<b>Website:</b>	<a href="http://www.geosphere.at">www.geosphere.at</a>
<b>Kontakt:</b>	Linda Petraska

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>506</b>
<b>Frauen:</b>	<b>184</b>
<b>Männer:</b>	<b>322</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>128</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Grundstein für ein nachhaltiges Miteinander

GeoSphere Austria hat sich zur Zertifizierung berufundfamilie entschlossen, um ihr Engagement für eine **familienbewusste Personalpolitik** und die Vereinbarkeit von Privatleben und Karriere nachhaltig zu verankern und sichtbar zu machen. Als Wissenschafts- und Forschungsbetrieb legen wir großen Wert auf verantwortungsvolle und **zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen**, die es ermöglichen, private und berufliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die **Vielfalt** und individuellen **Lebenssituationen** unserer Beschäftigten sind eine wertvolle Ressource und wir wollen ein Umfeld schaffen, das aktiv unterstützt und fördert. Mit der Zertifizierung unterstreichen wir unser Ziel einer **Unternehmenskultur**, die von Respekt, Wertschätzung und Offenheit

geprägt ist. Indem wir auf individuelle Bedürfnisse eingehen, stärken wir die Identifikation mit dem Unternehmen und legen den Grundstein für eine vertrauensvolle, **langfristige Zusammenarbeit**, die auch den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht wird.

#### Das haben wir vor

##### Bei den Führungskräften ansetzen

Eine zentrale Maßnahme im Rahmen unserer familienbewussten Personalpolitik ist die **Sensibilisierung** und Schulung unserer Führungskräfte zur „lebensphasenorientierten Führung“. Diese Schulungen bieten eine **wertvolle Unterstützung** dabei, auf die unterschiedlichen Lebensphasen und spezifischen Bedürfnisse unserer Beschäftigten einfühlsam und konstruktiv einzugehen. Dazu gehören beispielsweise Phasen der Elternschaft, die Pflege von Angehörigen oder andere besondere private Herausforderungen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle
- Flexible Schichtmodelle
- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zum Umgang mit Vereinbarkeitsanliegen und den entsprechenden Lösungen

Ziel ist es, das **Bewusstsein der Führungskräfte** dafür zu schärfen, wie sie mit flexiblen und lösungsorientierten Ansätzen auf Anliegen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf reagieren können. Indem wir ihnen die Kompetenzen und das Wissen vermitteln, um aktiv auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, fördern wir eine Unternehmenskultur, die von **Respekt und Verständnis** geprägt ist. Dies unterstützt die Beschäftigten in ihrer aktuellen Lebenssituation und stärkt das Vertrauen und die langfristige Bindung ans Unternehmen.



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Solarstraße 9, 3390 Melk
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2752 52 000
<b>E-Mail:</b>	office@gottwald.at
<b>Website:</b>	www.gottwald.at
<b>Kontakt:</b>	Bernadette Pachschwöll

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>323</b>
<b>Frauen:</b>	<b>54</b>
<b>Männer:</b>	<b>269</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>26</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlich von Anbeginn

Die Unternehmenskultur der Gottwald GmbH & Co KG ist stark von Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt. Man orientiert sich an den **Lebensphasen** der über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und geht auf die damit verbundenen Bedürfnisse ein. Seit der Gründung des Familienbetriebs im Jahr 1979 ist das Thema Familie **integraler Bestandteil** der Unternehmenskultur.

Nichtsdestotrotz gibt es immer **Verbesserungspotential**. Mit Hilfe der Zertifizierung berufundfamilie soll ein Blick von außen auf das Unternehmen gerichtet werden. Einerseits verankert und bestätigt die Zertifizierung, was bereits im Unternehmen für Familienfreundlichkeit getan und gelebt wird. Andererseits werden

weitere Maßnahmen eingeführt, die auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten zugeschnitten sind und so die **Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit** weiter verbessern.

### Das haben wir vor

#### Ein Herz für Kinder

Besonders die Errichtung und Bereitstellung der betriebsinternen **Kinderbetreuung** ist ein Herzensprojekt. Sie stellt einen wichtigen Schritt dar, um eine rasche Rückkehr in das Berufsleben zu erleichtern. Dieses Angebot ist eine **Win-win-Situation** für die Beschäftigten und das Unternehmen. Eltern wissen ihre Kinder in guter Betreuung und können so schneller in die Arbeitswelt zurück. Auf Unternehmensseite wird eine erhöhte **Kontinuität** in der Beschäftigung und eine **geringere Fluktuation** erwartet. Damit einher gehen der Erhalt von Know-how, eine bessere Planbarkeit sowie eine gesteigerte Arbeitsmotivation.

Bei der Umsetzung der betrieblichen Kinderbetreuung wird auf das neue Modell der Betriebstageseltern (geschaffen vom Land NÖ und der WKO Anfang 2023) gesetzt. Die Räumlichkeiten sind so gestaltet, dass die Kinder ihre Lebenswelt forschend entdecken und kreativ gestalten können. Möglichkeiten für **Bewegung, Spiel und Entspannung** gibt es ebenso wie Sprossen- und Kletterwand, Turnmatten und einen Spielplatz im Außenbereich. Die Kinder erhalten **gesundes Essen** aus der betriebseigenen Kantine sowie kleine Snacks für zwischendurch.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Bereitstellung einer betriebsinternen Kinderbetreuung
- Etablierung eines internen Kommunikationstools (Intranet)
- Familienfest

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Grazer Straße 20, 8510 Stainz  
**Telefon:** +43 (0)3463 210 10  
**E-Mail:** info@gruenewald.at  
**Website:** www.gruenewald.at  
**Kontakt:** MMag. Jürgen Klosternig-Fister

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 125  
**Frauen:** 43  
**Männer:** 82  
**Teilzeitkräfte:** 8



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Denken und Handeln mit Weitblick

Als traditionelles **Familienunternehmen** war eine Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf naheliegend und der Prozess auch von der Geschäftsführung initiiert. Wir sind stolz auf unser Team und halten Werte wie Zusammenhalt, langfristiges Denken und Handeln sowie soziale Verantwortung hoch.

Durch berufundfamilie wollen wir aktiv Maßnahmen setzen und sichtbar machen, um weiter ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass auf berufliche und private Bedürfnisse Rücksicht nimmt. Das gemeinsame **Erarbeiten von Verbesserungspotenzialen** unter externer Beratung und in einem strukturierten Prozess war ein wichtiger Faktor. Wir fördern so eine familienfreundliche Unternehmenskultur, verbessern unsere **Wettbewerbsfähigkeit** am

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung und Optimierung eines Onboarding-Prozesses
- Verbesserung der internen Kommunikation
- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit

Arbeitsmarkt und schaffen eine weiterhin langfristige **Bindung** unserer Beschäftigten. Gerade in einem schwierigen wirtschaftlichen und auch politischen Umfeld ist es für uns wichtig, ein **stabiles und sicheres Umfeld** zu schaffen. Indem wir unser positives Arbeitsklima und den Zusammenhalt im Unternehmen weiter stärken, mindern wir die Fluktuation und erhöhen die Motivation und den Erfolg.

#### Das haben wir vor

##### Neues Onboarding als Instrument zur gezielten Entlastung

Mit der Einführung eines neuen Onboarding-Prozesses sollen die neuen Kolleginnen und Kollegen strukturiert in ihr neues Arbeitsumfeld starten. Die gezielte Vorbereitung des „Willkommenstages“ und die genaue Planung der ersten Arbeitswochen schaffen **Klarheit** für alle Beteiligten.

Eine Unternehmensführung sowie eine **Vorstellungsrunde** sind fixer Bestandteil des ersten Arbeitstages und sollen **Sicherheit** geben – so sollen sich alle vom ersten Tag an wohlfühlen. Zusätzlich wurden die **Schulungspläne** überarbeitet und konkretisiert und Schulungstagebücher eingeführt. In diesem Zusammenhang wird auch ein neues „**MentorInnenprogramm**“ implementiert.

Diese Maßnahme ist uns sehr wichtig. Wir wollen so die **Bindung** der neuen Kräfte ans Unternehmen erhöhen und eine klare **Struktur** im Ausbildungsprozess schaffen.

# HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Greiner Straße 63, 4320 Perg  
**Telefon:** +43 (0)664 827 08 50  
**E-Mail:** office@habau.at  
**Website:** www.habau.at  
**Kontakt:** Isabella Gusenbauer

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.891  
**Frauen:** 215  
**Männer:** 1.675  
**Divers:** 1  
**Teilzeitkräfte:** 119



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Pionier und Vorbild in der Baubranche

Als **Familienunternehmen** mit einer über 110-jährigen Geschichte liegt uns bei der HABAU GROUP das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders am Herzen. Mit der Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber möchten wir deutlich machen, dass wir kontinuierlich daran arbeiten, die **Vereinbarkeit** von Privatleben, Familie und Beruf zu verbessern. Als Mitglied des Netzwerkes setzen wir uns dafür ein, das Bewusstsein für Familienfreundlichkeit in der Baubranche zu schärfen und damit eine Vorbildfunktion einzunehmen.

Aus gutem Grund, denn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste **Ressource** und bilden das **Fundament** unserer Zukunft. Wir sind fest davon überzeugt, dass unsere fle-

xiblen Modelle und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur die **Zufriedenheit** steigern, sondern auch dazu beitragen, die HABAU GROUP als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Deshalb beschäftigen wir uns laufend damit, unsere **Arbeitsbedingungen** weiter zu optimieren.

So möchten wir die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen binden, als **attraktiver Arbeitgeber** auftreten und unsere Bekanntheit erhöhen, damit wir auch weiterhin **die besten Köpfe** bei uns beschäftigen und **Top-Leistung** erbringen können.

### Das haben wir vor

#### BauZwerge für die Großen von morgen

Anfang September 2024 wurde die **Krabbelstube BauZwerge** für bis zu zwölf Kinder im Alter von ein bis drei Jahren am Standort Perg eröffnet. Die neue Einrichtung ist ein weiterer Schritt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und ein **familienfreundliches Arbeitsumfeld** zu fördern.

Mit der Eröffnung der Krabbelstube bieten wir Eltern die Möglichkeit, ihrer Arbeit nachzugehen, während ihre Kinder in unmittelbarer Nähe in einer **sicheren und fördernden Umgebung** betreut werden. Die Krabbelstube wird von einem erfahrenen Team der Trägerorganisation Familienbund Oberösterreich geleitet.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Eröffnung der BauZwerge – die betriebliche Kinderbetreuung für 1- bis 3-Jährige
- Flexibles Arbeiten in der HABAU
- Professionalisierung unseres Auszeitenmanagements

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Transport/Verkehr  
**Adresse:** Franz-Reitlinger-Gasse 5, 1220 Wien  
**Telefon:** +43 (0) 1 869 62 62  
**E-Mail:** office@hallermobil.at  
**Website:** www.hallermobil.at  
**Kontakt:** Christine Günser

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 243  
**Frauen:** 44  
**Männer:** 199  
**Teilzeitkräfte:** 49



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Gemeinsam füreinander anpacken

Wir blicken stets nach vorne und suchen laufend nach Möglichkeiten, uns zu optimieren. Unser Unternehmen versteht sich als unverzichtbarer und integrativer Bestandteil des sozialen Gefüges unserer Gesellschaft. Wir sind ein Vorreiter in Sachen **sozialer Verantwortung** und leben dieses Engagement sowohl nach innen als auch nach außen.

Deshalb haben wir uns auch für die Zertifizierung berufundfamilie entschlossen. Das Gütezeichen zeigt, dass wir bei hallermobil nicht nur ein erfolgreiches Unternehmen sind, sondern auch einen **wertvollen Beitrag** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Plattform für Nachbarschaftshilfe „Familien für Familien“
- Rahmenprogramm für Familien anlässlich der 40-Jahr-Feier
- Ansprache von Vereinbarkeitsthemen im Mitarbeitergespräch

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbringen einen Großteil ihrer Zeit im Unternehmen. Sie sollen sich bei hallermobil **aufgehoben** fühlen wie in einer Familie, wo man **respektvoll** miteinander umgeht und füreinander Sorge trägt. In unserem familiären Unternehmen halten wir zusammen und packen stets gemeinsam an.

#### Das haben wir vor

##### Höchst kollegial und sprachlich barrierefrei

Durch die Einrichtung einer **Plattform für Nachbarschaftshilfe** mit der Bezeichnung „Familien für Familien“ soll eine **enge Vernetzung** und Vermittlung von Unterstützungsmöglichkeiten und Angeboten untereinander geschaffen werden. Mit Hilfe der Plattform sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ähnlichen Anliegen und Bedürfnissen zusammenfinden, um sich gegenseitig zu unterstützen, beispielsweise im Bereich der Kinderbetreuung, beim Austausch von Kinderspielsachen und -bekleidung oder auch bei der Bewältigung von **Behördenangelegenheiten**.

Insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit **nicht-deutscher Muttersprache** können Behördenwege oftmals mit sprachlichen Hürden verbunden sein. Kolleginnen und Kollegen können hier begleiten und unterstützen und dadurch den Betroffenen und ihren Familienangehörigen einen wertvollen Dienst erweisen.



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Bambergerstraße 508, 9462 Bad St. Leonhard
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4350 2456
<b>E-Mail:</b>	office@harmonika.at
<b>Website:</b>	www.harmonika.at
<b>Kontakt:</b>	Marcel Müller

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	40
<b>Frauen:</b>	23
<b>Männer:</b>	17
<b>Teilzeitkräfte:</b>	19



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### The Time Is Now

Wir haben uns zur Teilnahme an der Zertifizierung entschlossen, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für uns einen zentralen Wert darstellt. Ein **flexibles Arbeitsumfeld**, das beide Bereiche berücksichtigt, ist für uns entscheidend. Besonders wichtig sind uns dabei flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten und eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Jetzt ist **der ideale Zeitpunkt**, da die Bedeutung von Work-Life-Balance durch die **Digitalisierung** und **gesellschaftliche Entwicklungen** gestiegen ist. Wir möchten aktiv zu einer modernen und familienfreundlichen Arbeitswelt beitragen. Unser Ziel ist es, eine **Atmosphäre** zu schaffen, in der sich alle wertgeschätzt fühlen und ihre persönlichen und beruflichen **Ziele in Einklang** bringen können. Es soll eine Umgebung geschaffen werden, in der Familie und Beruf harmonisch miteinander verbunden werden können.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung jährlicher Mitarbeitergespräche
- Familientag
- SharePoint als Informations- und Kommunikationstool

### Das haben wir vor

#### Zuhören und handeln

Durch die Einführung regelmäßiger **Mitarbeiterbefragungen** möchten wir ein Instrument schaffen, das uns kontinuierlich Einblicke in die Bedürfnisse, Wünsche und Herausforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt. Unser Ziel ist es, ehrliches und konstruktives Feedback zu erhalten, um das **Miteinander** von Familie und Beruf aktiv zu verbessern. Diese Befragungen sollen anonym durchgeführt werden, um eine offene und ehrliche Rückmeldung ohne Bedenken zu ermöglichen.

Die Ergebnisse der Befragungen wollen wir als Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Unternehmensleitbildes nutzen. Ein **modernes Leitbild**, das die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Fokus stellt und eine familienfreundliche **Unternehmenskultur** fördert, ist zentral für unser Vorhaben. Gleichzeitig sollen die Ergebnisse in die Gestaltung von konkreten Maßnahmen, wie flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office-Regelungen oder spezifischen Unterstützungsangeboten für Eltern einfließen.

Um dies erfolgreich zu realisieren, möchten wir die Befragungen regelmäßig und strukturiert durchführen und die Ergebnisse transparent kommunizieren. Ein wichtiges Ziel ist es, gemeinsam mit den Führungskräften **konkrete Handlungsschritte** abzuleiten und diese zeitnah umzusetzen.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Herrngasse 14, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4635 75 25
<b>E-Mail:</b>	office@hkh.at
<b>Website:</b>	www.hkh.at
<b>Kontakt:</b>	MMag. Sebald Weyrer MBA

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>38</b>
<b>Frauen:</b>	<b>37</b>
<b>Männer:</b>	<b>1</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>34</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Zuhören und aktiv unterstützen

Für die Hauskrankenhilfe Klagenfurt – ein gemeinnütziger Verein im Bereich der mobilen Pflege – zählt Familienfreundlichkeit zu den höchsten Prioritäten. In unserem Team, das derzeit ausschließlich aus Mitarbeiterinnen besteht, ist es uns ein zentrales Anliegen, jede Mitarbeiterin als **Individuum** wahrzunehmen. Wir wissen, dass jede von ihnen unterschiedliche **private Bedürfnisse** hat – sei es beispielsweise als Mutter, Großmutter, Tante oder Freundin.

Unser Bestreben ist es, diese vielfältigen Bedürfnisse bestmöglich zu unterstützen und eine Balance zwischen persönlichen **Verpflichtungen** und Beruf zu ermöglichen. Ein **offenes Ohr** und

aktive Unterstützung sind für uns dabei selbstverständlich. Wir fördern eine Arbeitskultur, in der sich unsere Beschäftigten gehört und verstanden fühlen. Wir sind stolz darauf, die staatliche Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber erhalten zu haben und möchten dadurch unsere **Überzeugungen** und unser **Verständnis** über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus demonstrieren, auch aus sozialer **Verantwortung**.

#### Das haben wir vor

##### Kleine Gesten bewirken Großes

Eine bedeutende Maßnahme zur **Stärkung der Unternehmenskultur** bei der HKH ist die verstärkte Wertschätzung der Mitarbeiterinnen durch kleine Gesten der **Anerkennung**. Diese Gesten können vielgestaltig sein, angefangen bei einem Blumenstrauß zum runden Geburtstag bis hin zu persönlichen Aufmerksamkeiten, die auf individuelle Vorlieben abgestimmt sind. Solche Initiativen tragen nicht nur zur positiven Wahrnehmung der Unternehmenswerte bei, sondern fördern auch eine Atmosphäre, in der sich alle geschätzt fühlen. Diese kleinen Aufmerksamkeiten schaffen ein Gefühl der **Zugehörigkeit und Verbundenheit**, was sich direkt auf das **Engagement** und die **Motivation** auswirkt. Unser Prozess des Feierns und Würdigens fördert die persönliche Bindung zum Unternehmen und stärkt gleichzeitig den **Teamgeist**. Langfristig gesehen trägt diese **wertschätzende Kultur** dazu bei, ein unterstützendes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede einzelne Person zu den gemeinsamen Zielen beitragen kann.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Angebote zur Stress- und Burnout-Prävention/ Rückengesundheit
- Blumenstrauß bei rundem Geburtstag als Zeichen der Wertschätzung
- Vereinbarkeit als fixer Agendapunkt bei jeder Mitarbeiterversammlung



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Sterngasse 5, 1230 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 601 270
<b>E-Mail:</b>	office@vamed.com
<b>Website:</b>	www.vamed.com
<b>Kontakt:</b>	Anna-Sophie Janos

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	126
<b>Frauen:</b>	82
<b>Männer:</b>	44
<b>Teilzeitkräfte:</b>	34



## Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

### Vielfältige Unterstützung, um sorgenfrei zu leben

Durch die Zertifizierung möchten wir ein starkes Signal setzen, dass wir uns nicht nur dem Wohl der Patientinnen und Patienten annehmen, sondern auch die **Bedürfnissen** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus haben.

Uns ist es ein besonderes Anliegen, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Transparenz und verlässliche Information zu gewährleisten. Weiters wollen wir **Arbeitsprozesse** optimieren, eine familienfreundliche **Meetingkultur** unterstützen sowie **Rahmenbedingungen** schaffen, die es ermöglichen, familiären und beruflichen Verpflichtungen sorgenfrei nachzukommen. Mit der Zertifizierung geben wir den vielen in unserem Unter-

nehmen bereits gelebten Initiativen einen formalen Ausdruck und möchten damit auch für zusätzliche Außenwirkung in unserem **Employer Branding** sorgen. Im gesellschaftlich wichtigen Gesundheitsmarkt sind motivierte, engagierte und zufriedene Mitarbeitende unabdingbar, um die beste Versorgung unserer Patientinnen und Patienten zu ermöglichen. Gerade in diesem Umfeld bietet die Einbettung in eine wertschätzende familiäre Struktur einen wesentlichen **Rückhalt**, den wir als Unternehmen gerne unterstützen.

### Das haben wir vor

#### Transparenz und Sichtbarkeit: Plattform für familienfreundliche Angebote

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, eine Plattform für familienfreundliche Angebote zu schaffen. Sie wird alle **Informationen zur Zertifizierung** berufundfamilie, die relevanten Ressourcen und die Ansprechpersonen barrierefrei kommunizieren. Das neue Angebot soll auf der Unternehmenswebsite und im Intranet sichtbar und benutzerfreundlich gestaltet sein sowie regelmäßig aktualisiert werden. Zudem integrieren wir unseren **Familienbegriff**, der die familiäre Verantwortung jedes und jeder Einzelnen anerkennt. Ein Forum für **Erfahrungsberichte** und **Feedback** soll Mitarbeitenden eine Stimme geben. Die Plattform wird zur Steigerung des Bekanntheitsgrads und zur Nutzung familienfreundlicher Angebote beitragen, die **Mitarbeiterzufriedenheit** fördern und langfristig unsere Position als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstreichen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Transparenz und Sichtbarkeit: Plattform für familienfreundliche Angebote
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch gezielte Fragen bei den Mitarbeiterbefragungen
- Modulare Schulungen für Führungskräfte sowie laufende Überprüfung



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Hoher Markt 10-11, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 50 222 1000
<b>E-Mail:</b>	info@helvetia.at
<b>Website:</b>	www.helvetia.at
<b>Kontakt:</b>	Thorid Braunstein

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	880
<b>Frauen:</b>	353
<b>Männer:</b>	527
<b>Teilzeitkräfte:</b>	139



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Startpunkt für eine neue Strategie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bereits seit Jahren ein fester Bestandteil in der Unternehmenskultur der Helvetia. Wir sind eine **wertschätzende Arbeitgeberin**, die entsprechend ihrem Unternehmenszweck „Wir sind da, wenn es darauf ankommt.“ agiert – dies wollen wir durch die Zertifizierung auch sichtbar machen. Wir legen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonderes Augenmerk auf die unterschiedlichen **Lebensphasen** und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden. Wir suchen Lösungen für die unterschiedlichen **Lebensrealitäten**: Vom berufs begleitenden Studium über die Elternkarenz bis hin zur Pflege von Angehörigen. Aktuell erarbeiten wir eine neue grup-

penweite Strategie. Die Zertifizierung ist für uns ein Startpunkt, um festzustellen, wo wir stehen und welche Maßnahmen wir rund um das Thema Vereinbarkeit zukünftig noch setzen wollen.

#### Das haben wir vor

##### „Wir sind da, wenn es darauf ankommt.“

Als wertschätzende Arbeitgeberin legen wir Wert auf ein vielfältiges und **inklusives Arbeitsumfeld** und gehen auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Lebensrealitäten motivierter und leistungsbereiter Mitarbeitenden ein. Da wir seit Jahren bereits als familienfreundliches Unternehmen agieren, gibt es bereits ein **großes Angebot** und zahlreiche Informationen. Dies ist nicht allen Mitarbeitenden bekannt.

Aus diesem Grund werden wir unsere interne wie externe Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verstärken. Wir werden einen eigenen Bereich in unserem Intranet aufbauen, in dem übersichtlich dargestellt wird, was wir anbieten und welche Möglichkeiten unsere Mitarbeitenden haben und andererseits stellen wir **weiterführende Informationen** zu externen Angeboten zur Verfügung. In unserer externen Kommunikation werden wir vermehrt auf das Thema Vereinbarkeit eingehen. Wir möchten zeigen, dass wir ein vertrauensvolles und flexibles Arbeitsumfeld für die **Vielfalt von Lebensentwürfen** bieten. Die zentrale Botschaft lautet sowohl in Richtung unserer Mitarbeitenden als auch Kundinnen und Kunden, dass wir da sind, wenn es darauf ankommt.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Kommunikation rund um Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Privatleben ausbauen und in das Employer Branding aufnehmen
- Unterstützungsangebote für Führungskräfte hinsichtlich der Gestaltung von Vereinbarkeit im Team
- Möglichkeit der Freistellung zur Betreuung Angehöriger über das gesetzliche Ausmaß hinaus



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	8. Mai Straße 47 9020 Klagenfurt am Wörthersee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50544
<b>E-Mail:</b>	office@hilfswerk.co.at
<b>Website:</b>	www.hilfswerk.at
<b>Kontakt:</b>	Hr. Proprentner Gerold

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	42
<b>Frauen:</b>	22
<b>Männer:</b>	20
<b>Teilzeitkräfte:</b>	36



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### „Qualität von Mensch zu Mensch“

Unser Menüservice leistet einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem es pflegende Angehörige unterstützt und deren Familienmitglieder mit täglichen Mahlzeiten versorgt. Gleichzeitig richten wir den Fokus auf die Bedürfnisse unserer eigenen Beschäftigten, um ihnen eine **bestmögliche Lebensbalance** zu ermöglichen.

Im Rahmen der Zertifizierung war es uns besonders wichtig, unsere Ansätze zu reflektieren und sichtbar zu machen. Wir wollen die vorhandenen Maßnahmen und Strukturen sowie die **familienbewusste Ausrichtung** unseres Unternehmens stärken. Durch den strukturierten Prozess konnten wir zudem Verbesserungspotenziale identifizieren. Mit der Zertifizierung wollen wir unser **familienfreundliches Image** auch nach außen tragen und

ein klares Signal für unsere Belegschaft sowie unsere Kundinnen und Kunden senden. Der Leitspruch des Hilfswerks „Qualität von Mensch zu Mensch“ steht nicht nur für unsere Arbeit, sondern spiegelt auch unseren wertschätzenden Umgang und unsere soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wider.

### Das haben wir vor

#### Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für unsere Arbeitskultur

Wir legen großen Wert auf ein familienfreundliches Arbeitsumfeld, das die Mitarbeiterbedürfnisse in den Mittelpunkt stellt. Mit maßgeschneiderten Maßnahmen fördern wir nicht nur die **Arbeitszufriedenheit**, sondern auch die Motivation innerhalb des Teams. Zufriedene Beschäftigte leisten hervorragende Arbeit, was sich positiv auf unsere gesamte **Unternehmenskultur** auswirkt.

Ein zentraler Baustein ist mehr **Zeit-Souveränität**: Flexible Arbeitszeitmodelle schaffen den Rahmen, um Beruf und private Verpflichtungen optimal miteinander zu vereinbaren. Diese Flexibilität trägt zu einem stressfreieren Alltag bei. Unsere familienfreundlichen Maßnahmen positionieren uns zudem als attraktiven Arbeitgeber. In einem angespannten Arbeitsmarkt sind wir stolz darauf, durch diese Ausrichtung **qualifizierte Fachkräfte** zu gewinnen und langfristig zu binden. Gleichzeitig reduzieren wir stressbedingte Belastungen und fördern so eine deutliche Reduktion von Krankenständen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Information und Kommunikation
- Externe Information und Kommunikation
- TransIT App – großer Schritt in Richtung Digitalisierung

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Kreuzberg 2, 9762 Weissensee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4713 2206
<b>E-Mail:</b>	info@hotelkrewirt.at
<b>Website:</b>	www.hotelkrewirt.at
<b>Kontakt:</b>	Evelyn Aigner

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	40
<b>Frauen:</b>	26
<b>Männer:</b>	14
<b>Teilzeitkräfte:</b>	12



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienhotel aus Tradition

Als Traditionsbetrieb in vierter Generation und als Gründungsmitglied der Kinderhotels Europas bieten wir – seit jeher – familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit & Beruf liegt uns besonders am Herzen, vor allem, da wir selbst **Eltern** von zwei bezaubernden **Kids** sind und genau wissen, worauf es heute ankommt.

Wir sind stets auf der Suche nach engagiertem Personal, Lehrlingen und Praktikantinnen und Praktikanten, die perfekt zu unserem Familienhotel passen und unsere familiären **Werte** teilen. Das Gütezeichen bietet uns hier die Möglichkeit, unsere **Sichtbarkeit** intern und nach außen zu erhöhen, um vor allem regional

verstärkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die stetige **Weiterentwicklung** der Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit im Team schafft Motivation, Wertschätzung und Vertrauen und so können wir optimal auf die sich **verändernde Bedürfnisse** reagieren.

#### Das haben wir vor

##### Beste Voraussetzungen für Mütter und Väter

Uns ist es ein Anliegen, vor allem junge Mütter/Väter an Bord zu holen. Deshalb bieten wir **hausinterne Kinderbetreuung** ab dem Ende des ersten Lebensjahres (gegen einen Wertschätzungsbeitrag). Dadurch ermöglichen wir ideale Voraussetzungen für Familien. Auch durch faire Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle, **Unterkunftsmöglichkeiten** sowie Teambuildings möchten wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker an unser Familienhotel binden. Zusätzlich gibt es weitere Benefits im Naturpark Weissensee.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Intern und extern die Sichtbarkeit der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit erhöhen
- Kinderbetreuungsangebot im Hotel und Infos über regionale Ferienbetreuungsprogramme – Kooperation mit ortsansässigen Unternehmen
- Infosheet mit Schwerpunkt zur Vereinbarkeitsthematik

**Gesunde Küche** wird bei uns großgeschrieben, denn durch unsere eigene, dem Hotel angeschlossene Bio-Landwirtschaft genießen nicht nur unsere Gastfamilien, sondern auch unsere Beschäftigten hausgemachte, biologische und regionale Speisen in bester Qualität. Unsere **Vision** ist ein zukunftsträchtiges, familienfreundliches Unternehmen mit einem motivierten Team, denn ein solches bildet das **Fundament** für unseren **Erfolg**. Deshalb freuen wir uns darauf, die Projektgruppe in den nächsten Jahren weiterzuführen, um uns optimal auf das Thema Vereinbarkeit einzustellen.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Liebmannweg 23, 8301 Laßnitzhöhe
<b>Telefon:</b>	+43 (0)650-9579391
<b>E-Mail:</b>	office@hotel-liebmann.at
<b>Website:</b>	www.hotel-liebmann.at
<b>Kontakt:</b>	DI Bernadette Liebmann & Mag. Stefan Liebmann

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	20
<b>Frauen:</b>	17
<b>Männer:</b>	3
<b>Teilzeitkräfte:</b>	5



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### „Sichtbar machen, was ohnehin täglich gelebt wird“

Unser Haus führen wir in dritter Generation und dürfen uns glücklich schätzen, selbst drei Kinder zu haben. **Alt und Jung** leben nahe beieinander und so wissen wir nur zu gut, welche Herausforderungen dieses Miteinander birgt. Wir möchten unser Engagement für eine ausgewogene Work-Life-Balance weiterhin stärken und als attraktiver Arbeitgeber auftreten.

In einer Branche mit oft langen Arbeitszeiten und hoher Belastung möchten wir unseren Beschäftigten zeigen, dass ihre Familien und persönlichen Belange uns am Herzen liegen. Die Zertifizierung ermöglicht uns, **gezielte Maßnahmen** zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Teilzeillösungen und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Wir sind überzeugt, dass zufriedene Beschäftigte **bessere Leistungen** erbringen und die

Gästezufriedenheit steigern. Die Entscheidung für die Zertifizierung berufundfamilie ist also nicht nur ein **strategischer Schritt**. Sie ist auch Ausdruck unseres **sozialen Engagements** und unserer Überzeugung, dass eine harmonische Balance zwischen Familie und Beruf der Schlüssel zu einem erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmen ist.

### Das haben wir vor

#### Arbeiten nach Plan

Besonderes Augenmerk haben wir auf eine verbesserte Dienstplangestaltung gelegt. Insgesamt trägt eine solche sorgfältige Planung zur Effizienz und Produktivität bei. Zudem schafft sie – wenn sie nicht nur auf betriebliche Erfordernisse achtet – ein **positives Arbeitsumfeld**, das langfristig den Erfolg des Unternehmens sichert.

Wir sehen darin viele Vorteile: eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, reibungsloserer Ablauf bei Stoßzeiten, höhere Loyalität und geringere Fluktuation durch die Mitgestaltung der Dienstpläne, Steigerung der Produktivität und Schaffung eines positiven Betriebsklimas. Ein **ausgeglichenes Team** wirkt sich zudem positiv auf die **Zufriedenheit der Gäste** aus. In der Zertifizierung sehen wir also eine Chance, unser Team weiterzuentwickeln und die Unternehmenskultur zu stärken. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld fördert auch die **Identifikation** mit unserem Hotel und unseren Werten und schafft so ein positives und nachhaltiges Arbeitsklima, in dem sich alle wohlfühlen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Dienstplangestaltung
- Urlaubsplanung
- Interne Kommunikation



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Rastbichl 1, 6167 Neustift
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5226 2373
<b>E-Mail:</b>	info@rastbichlhof.at
<b>Website:</b>	www.rastbichlhof.at
<b>Kontakt:</b>	Andreas Steuxner

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	12
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	6
<b>Teilzeitkräfte:</b>	1



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Wichtige Zutat zum unternehmerischen Erfolg

In unserem familiengeführten Biohotel im Tiroler Stubaital liegt uns neben der ökologischen auch die soziale Nachhaltigkeit am Herzen. Wir begegnen unseren Gästen wie auch den bei uns tätigen Menschen auf **Augenhöhe** und möchten die Vereinbarkeit von Familie/Lebenswelten und Beruf weiter stärken.

Im Rahmen einer bereits mitarbeiterfreundlichen Personalpolitik – z. B. mit zeitlicher Flexibilität, Entgegenkommen bei Notfällen etc. – möchten wir mit dieser Zertifizierung den Fokus noch weiter auf zufriedene, motivierte und selbständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen. Wir wollen ausreichend **Handlungsspielraum** bieten, um Ideen einzubringen und gerne zur Arbeit zu gehen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Ermöglichung von Jahresanstellungen
- Ausbau der Teambuildingevents
- Angebot der Mitarbeit im Rahmen der Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns die „Grundzutat“, um ein Wohlfühlambiente für uns alle zu schaffen – Beschäftigte & Gäste. Aus unternehmerischer Sicht erwarten wir uns eine langfristige Mitarbeiterbindung, **bessere Planbarkeit** im Unternehmen und **weniger Unsicherheiten** hinsichtlich der Erfüllbarkeit unseres Leistungsversprechens an die Gäste.

#### Das haben wir vor

##### Ein Wohlfühl-Platz für Beschäftigte und Gäste

Uns ist es sehr wichtig, dass wir vielen Menschen einen attraktiven Arbeitsplatz zur Verfügung stellen können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich bei uns wohl fühlen, motiviert und gerne zur Arbeit kommen. Dafür setzen wir uns ein und möchten mit Jahresanstellungen eine **finanzielle Planbarkeit** und einen sicheren Arbeitsplatz bieten.

Zu unseren Initiativen zählen auch regelmäßige Teambuilding-Events, wie Grillen, Abendessen, Kochen, Kegeln etc. Dadurch stärken wir das Wir-Gefühl, ein gutes Miteinandern und eine **hohe Identifikation** mit dem Unternehmen. Indem wir unsere **Attraktivität** als Arbeitgeber erhöhen, wollen wir einen Wohlfühl-Platz für Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und Gäste schaffen. Somit wollen wir mitarbeiterseitig auch Einheimische vermehrt ansprechen, **qualifizierte Kräfte** gewinnen und die saisonal bedingte Fluktuation reduzieren.

# Hotel Wandl Hotelbetriebsges.m.b.H. & Co KG



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Petersplatz 9, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1534550
<b>E-Mail:</b>	office@hotel-wandl.com
<b>Website:</b>	www.hotel-wandl.com
<b>Kontakt:</b>	Norbert Suchanek

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	46
<b>Frauen:</b>	34
<b>Männer:</b>	12
<b>Teilzeitkräfte:</b>	16



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Unsere Perspektive heißt Life-Life-Balance

Work-Life-Balance ist ein Wort, das in den letzten Jahren immer öfter zu lesen und zu hören ist. Dieser **Begriff** trennt das Leben in „Arbeit“ und „Privates“, die – so wird begrifflich vermittelt – miteinander konkurrieren.

Wir aber möchten unsere Arbeitsstelle als **Teil des Lebens** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen. Aus unserer Sicht schließen sich die unterschiedlichen Lebensbereiche nicht abgrenzend aus, sondern haben Überschneidungspunkte und sind miteinander in einer **Einheit** verwoben. Deshalb haben wir für uns den Begriff auf „Life-Life-Balance“ abgewandelt. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Lebenszeit ist auch Arbeitszeit. Diese soll erfüllend sein und **Freude** machen. Wir wollen unseren Beschäftigten einen **Ankerpunkt** bieten, ein Teil ihres Lebens sein, der nicht nur (finanzielle) **Sicherheit**, sondern auch emotionale **Entspanntheit** und Ruhe bie-

tet. Wir sind uns bewusst, dass wir für „Die Wandler“ nur einen kleinen Teil zu einem zufriedenen, glücklichen Leben beitragen können. Diesen Teil wollen wir aber optimal ausfüllen.

Vor diesem Hintergrund bietet uns die Zertifizierung einen guten Rahmen und eine gute Struktur, um Bedürfnisse gemeinsam im **Team** zu evaluieren und zusätzliche **Ideen** zu entwickeln und umzusetzen. Dies scheint uns in unserer Branche besonders wichtig, da sehr viele der abzudeckenden Leistungen zeit- und ortsgebunden sind.

#### Das haben wir vor

##### Kulturelle Highlights erleben

Neben den Schwerpunkten körperliche Gesundheit und Kommunikation möchten wir vielschichtige Möglichkeiten zur **Freizeitgestaltung** anbieten und dadurch kleine „Highlights“ im Alltagsleben ermöglichen. Durch diese Angebote wollen wir dazu animieren, sich in Freizeitbereiche „vorzuwagen“, die sonst nicht so stark in Betracht gezogen werden.

Wir denken da vor allem an **kulturelle Events**, wie Ausstellungen, Konzerte oder Musicals. Dies kann durch kostenlose Eintrittskarten zu einem individuellen Wunschtermin oder auch durch einen gemeinsamen Veranstaltungsbesuch umgesetzt werden. So haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen **Mehrwert** in ihrer Freizeitgestaltung, der erst durch den Betrieb aufgezeigt und ermöglicht wurde.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Meetingkultur
- Arbeitsmedizin
- Breitgefächerte Freizeitgestaltung



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Stahlstraße 14, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 698 97 56 03
<b>E-Mail:</b>	office@k1-met.com
<b>Website:</b>	www.k1-met.com
<b>Kontakt:</b>	Gerold Huemer

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	105
<b>Frauen:</b>	49
<b>Männer:</b>	56
<b>Teilzeitkräfte:</b>	39



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Vorrang für individuelle Bedürfnisse

Wir haben uns für die Zertifizierung berufundfamilie entschieden, um unsere Bemühungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar zu machen und weiter auszubauen. Eine ausgewogene **Balance** zwischen Arbeitsleben und privaten Verpflichtungen ist uns ein zentrales Anliegen, da wir überzeugt sind, dass nur ein **flexibles Arbeitsumfeld** langfristig zu zufriedenen, gesunden und engagierten Beschäftigten führt.

Besonders wichtig ist uns, dass sowohl **Eltern** als auch **pflegende Angehörige** ausreichend **Unterstützung** erhalten, um ihre beruflichen und familiären Aufgaben ohne ständige Überlastung meistern zu können. Wir möchten ein **Arbeitsumfeld** schaffen, in dem individuelle **Lebenssituationen** berücksichtigt werden

#### Top-3-Maßnahmen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als regelmäßiges Thema auf der Agenda der Geschäftsführung
- Schulungen und Coaching für Nachwuchsführungskräfte
- Einführung eines Karenzmanagement-Prozesses

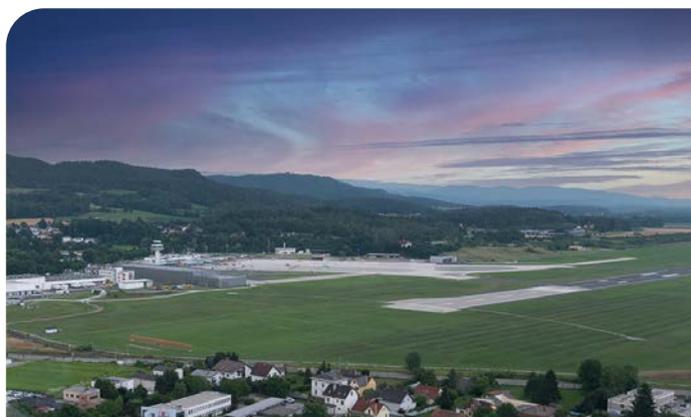
und niemand vor der Entscheidung stehen muss, ob Familie oder Beruf Vorrang hat. Der **Zeitpunkt** ist ideal, da wir bereits diverse familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt haben und durch die Zertifizierung unsere Ansätze weiterentwickeln und gezielt verbessern können. Weiters können wir **bewährte Strukturen** evaluieren und erhalten gleichzeitig **neue Impulse** für ein Leben im Einklang.

#### Das haben wir vor

##### Reibungsloser Übergang zwischen den Lebensphasen

Im Rahmen unseres Karenzmanagements unterstützen wir während der **Elternzeit** oder anderer **Auszeiten** und gestalten den **Wiedereinstieg** so reibungslos wie möglich. Schon vor Beginn der Karenz entwickeln wir gemeinsam individuelle Lösungen für die Arbeitsübergabe. Während der Karenzphase bleiben wir im regelmäßigen Kontakt, um den Anschluss ans Unternehmen zu sichern und relevante Entwicklungen zu teilen.

Ein Schwerpunkt liegt auf dem flexiblen **Wiedereinstieg**, sei es in Teilzeit oder schrittweise, ohne dass die berufliche Entwicklung darunter leidet. Auch **Weiterbildungen** während der Karenz werden gefördert, um den Wissensstand zu sichern. Dieses Vorhaben hat Priorität, denn ein gut funktionierendes Karenzmanagement stärkt die **Loyalität** und **Zufriedenheit** und festigt unsere Position als familienfreundlicher Arbeitgeber. So schaffen wir eine Arbeitskultur, in der **Familienphasen** die berufliche **Entwicklung** nicht behindern.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Transport/Verkehr
<b>Adresse:</b>	Flughafenstraße 60-64, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)463 415000
<b>E-Mail:</b>	office@klu-airport.at
<b>Website:</b>	www.klagenfurt-airport.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Maria Stonitsch

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	114
<b>Frauen:</b>	48
<b>Männer:</b>	66
<b>Teilzeitkräfte:</b>	63



## Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

### Zertifizierung wirkt als Boost

Als Flughafen sind wir kontinuierlich bestrebt, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **bestmögliche Unterstützung** zu bieten. Die Zertifizierung stellt für uns einen wichtigen Schritt dar, um unsere bereits bestehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit weiter zu professionalisieren und nachhaltig zu entwickeln. Ein weiterer Vorteil liegt darin, unsere Bemühungen sichtbar zu machen und unser **Engagement** für eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu unterstreichen.

Wir verstehen die **Vereinbarkeit** von Privatleben und Karriere breit und möchten sicherstellen, dass wir auf die verschiedenen

**Lebenslagen** Rücksicht nehmen. Die Zertifizierung erlaubt uns, nicht nur bestehende Maßnahmen zu reflektieren, sondern auch neue Ansätze zu entwickeln, die den unterschiedlichen Lebensphasen unserer Beschäftigten gerecht werden.

### Das haben wir vor

#### Partizipation fördern, gemeinsam am Ziel arbeiten

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in verschiedenen Handlungsfeldern weiterzuentwickeln, wobei wir insbesondere den Fokus auf die **interne und externe Kommunikation** legen möchten. Es ist uns wichtig, klar zu kommunizieren, dass wir für die Vereinbarkeit stehen und diese in unserem Unternehmen fördern. Zudem planen wir Maßnahmen, welche die **Gesundheit** fördern. Wir möchten sicherstellen, dass es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht und sie sich in ihrer Position wohlfühlen.

Eine besondere Maßnahme, die wir einführen möchten, ist die „**Ideenschmiede**“. Im Rahmen dieser Initiative wird ein kreatives Format eingerichtet, in dem die Belegschaft ihre Ideen und Vorschläge einbringen kann. Diese Plattform soll nicht nur ein Raum für kreative Gedanken sein, sondern auch dazu dienen, **innovative Ansätze** zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Insgesamt möchten wir nicht nur die Vereinbarkeit aktiv gestalten, sondern auch eine Unternehmenskultur fördern, die **Offenheit und Zusammenarbeit** schätzt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundlichkeit in der internen und externen Kommunikation berücksichtigen
- Schaffung und Förderung einer Unternehmenskultur, die Vereinbarkeit fördert, auch unter herausfordernden Rahmenbedingungen
- Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung forcieren

# Kärntner Landesversicherung auf Gegenseitigkeit



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Domgasse 21, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)463 5818
<b>E-Mail:</b>	anfragen@klv.at
<b>Website:</b>	www.klv.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Agnes Weiß

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	198
<b>Frauen:</b>	73
<b>Männer:</b>	125
<b>Teilzeitkräfte:</b>	29



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlich aus voller Überzeugung

Seit über 125 Jahren ist die Kärntner Landesversicherung ein **verlässlicher Partner** für Sicherheit und Vorsorge in Kärnten mit dem klaren Auftrag: **Armut zu verhindern!** Unsere **tiefe Verwurzelung** in der Region und das Verständnis für die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden und unserer Beschäftigten prägen unser Handeln. Deswegen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für uns ein Auftrag, um den vielfältigen **Lebensrealitäten** unserer Belegschaft gerecht zu werden.

In einer sich rasch verändernden **Arbeitswelt** streben wir danach, ein **Arbeitsumfeld** zu erhalten und zu schaffen, das den unterschiedlichen Bedürfnissen aller entspricht. Die Zertifizierung berufundfamilie ist für uns der logische Schritt, um zu zeigen, wel-

che Maßnahmen wir bereits anbieten und wie wir uns in diesem Bereich gezielt weiterentwickeln. Die KLV bietet **sichere, sinnvolle Arbeitsplätze** in Kärnten und eröffnet durch die jetzige Zertifizierung **klare Perspektiven**, wie wir unsere familienfreundlichen Maßnahmen ausbauen. Mit dieser Zertifizierung bekräftigen wir unsere **soziale Verantwortung** als Arbeitgeber – zum Wohl unserer Beschäftigten und ihrer Familien.

#### Das haben wir vor

##### Starkes Bekenntnis zu jeder Lebenssituation

Die Kärntner Landesversicherung verfolgt auf mehreren Ebenen eine umfassende Strategie zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein zentrales Projekt ist der **Ausbau flexibler Arbeitsmodelle**, um eine gesunde Balance zwischen familiären Verpflichtungen und beruflichen Anforderungen zu schaffen. Durch erweiterte Gleitzeitregelungen und hybride Arbeitsmodelle möchten wir jedem Teammitglied die **Freiheit** geben, Arbeitszeiten individuell an die jeweilige Lebenssituation anzupassen.

Dieser Wandel wird kommunikativ intern und extern begleitet. Intern fördern wir das Bewusstsein für die verschiedenen Lebenssituationen durch regelmäßige Umfragen, Führungskräfte-schulungen und **proaktive Kommunikation**. Unser **Intranet** dient dabei als zentrale Plattform, auch um den Dialog zu stärken. Extern planen wir eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit über unsere **Social-Media-Kanäle** und die **Homepage**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Kommunikation erheben, überprüfen, fördern
- Vereinbarkeit verstärkt in die Öffentlichkeitsarbeit einbauen
- Gleitzeit überarbeiten

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Transport/Verkehr  
**Adresse:** Sand 84 b, 6754 Klösterle  
**Telefon:** +43 (0)676 453 79 56  
**E-Mail:** andreas@transporte-kessler.com  
**Website:** www.transporte-kessler.com  
**Kontakt:** Andreas Kessler

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 22  
**Frauen:** 3  
**Männer:** 19  
**Teilzeitkräfte:** 10



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Sicherheit für die Beschäftigten und den Betrieb

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größtes Potenzial. Als Familienbetrieb wollen wir die **Bedürfnisse** und **Wünsche** unserer Beschäftigten kennen, um noch bedarfsgerechter darauf eingehen zu können.

Wir möchten **organisatorische Verbesserungen** vornehmen und einen strukturierten Ablauf aufsetzen. Außerdem wollen wir die gesamte Kommunikation gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optimieren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- LKW-Führerschein: Vorfinanzierung und Unterstützung
- Optimierung der Kfz-Werkstätte und des Fahrzeugbaus in Hinblick auf modernste Technik und Umweltschutz
- Verbesserung des Onboarding-Prozesses

Unser Ziel ist es, eine **nachhaltige Zukunft** für unser Unternehmen zu sichern – und damit auch unseren Beschäftigten und deren Familien einen regionalen und sicheren Arbeitsplatz bieten zu können.

#### Das haben wir vor

##### Vorfinanzierung und Unterstützung zum Erlangen des LKW-Führerscheins

Wir möchten auch jungen Menschen die Möglichkeit bieten, ihren **Traumberuf** LKW-Fahrer zu realisieren, damit sie ein sehr interessantes und abwechslungsreiches Aufgabengebiet übernehmen können.

Mit dieser Unterstützungsmaßnahme geben wir Jugendlichen eine attraktive Perspektive. Sie können sich dadurch mit ihrem Wunschberuf eine **solide wirtschaftliche Basis** schaffen, eine Familie im Klöstertal zu gründen und müssen nicht abwandern.





### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Neustraße 14, 4522 Sierning
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7259 2142-0
<b>E-Mail:</b>	office@khs.kreuzschwestern.at
<b>Website:</b>	www.khs.kreuzschwestern.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Julia Stierberger

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	280
<b>Frauen:</b>	239
<b>Männer:</b>	41
<b>Teilzeitkräfte:</b>	169



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlich aus tiefster Überzeugung

Als Ordenseinrichtung hat die Familie für uns einen besonderen Stellenwert. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, die sie mit der Berufstätigkeit in Einklang bringen müssen. Wenn das gelingt, ist das eine gute Basis für eine **langfristige Zusammenarbeit**.

Wir sind überzeugt, dass die konstruktive Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Mitarbeiterbindung fördert sowie die **Arbeitszufriedenheit, Motivation und Einsatzbereitschaft** nachhaltig erhöht. Hinzu kommt, dass auch positive Auswirkungen auf die **Gesundheit** der Beschäftigten zu erwarten sind, wenn sie im Hinblick auf die Care-Arbeit

Verständnis und sogar Unterstützung vom Arbeitgeber erfahren. All das beeinflusst wiederum auch die **Positionierung auf dem Arbeitsmarkt** und erleichtert somit die Gewinnung qualifizierten Personals. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels ist das von essentieller Bedeutung.

#### Das haben wir vor

##### Neue Lösungen am Horizont

Obwohl vieles schon gut läuft, steht am Beginn einer solchen Reise immer die **Sensibilisierung der Führungskräfte**. Viel zu oft denkt man, so einem wichtigen Thema müsse man mit großen Projekten begegnen.

Dabei sind es oft die kleinen Dinge, die im **Alltag** viel erleichtern und ermöglichen, z. B. wenn man flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht. Deshalb ist es uns wichtig, den Führungskräften die Augen dafür zu öffnen, was sie selbst durch **aufmerksames Zuhören** und darauf **ausgerichtetes Handeln** bewirken können.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Vereinbarkeit als regelmäßiges Thema in der Öffentlichkeitsarbeit
- Evaluierung der Möglichkeiten zur Einführung einer Gleitzeit für einzelne Bereiche bzw. Berufsgruppen

Um das zu erreichen, soll die Vereinbarkeitsthematik in unseren Führungsgrundsätzen aufgegriffen werden und als Punkt im Mitarbeitergespräch behandelt werden. In unseren **Führungskräfte-Jour-Fixes** sollen regelmäßig **Best-Practice-Beispiele** zu Vereinbarkeitsthemen vorgestellt werden, um Sorgen und Ängste abzubauen und den Horizont für neue Lösungsansätze zu erweitern.



### Kontaktdaten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Schleiergasse 18, 1100 Wien  
**Telefon:** +43 (0)5770 771 131  
**E-Mail:** naira.melkumyan@kfv.at  
**Website:** www.kfv.at  
**Kontakt:** Naira Melkumyan, MA

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 101  
**Frauen:** 59  
**Männer:** 42  
**Teilzeitkräfte:** 42



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Maßnahmen setzen und sichtbar machen

Das KfV hat sich für die Zertifizierung entschieden, um seine Position als modernes und mitarbeiterorientiertes Unternehmen weiter auszubauen. Als Sicherheits- und Präventionsinstitution setzt sich das KfV für die **Sicherheit aller Altersgruppen** in der Gesellschaft ein und überträgt diesen Anspruch auch auf das **Wohlergehen** seiner Mitarbeitenden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei besonders wichtig, weil sie einen wesentlichen Beitrag zu einer fördernden und wertschätzenden Unternehmenskultur leistet, in der Mitarbeitende ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang bringen können. Dem KfV ist es ein besonderes An-

liegen, Mitarbeitende in ihren individuellen **Lebenssituationen** zu unterstützen, sie bei familiären Betreuungspflichten zu entlasten und gleichzeitig ihre **berufliche Weiterentwicklung** zu stärken. Der Zeitpunkt für die Teilnahme ist besonders passend, da das KfV derzeit ohnehin entsprechende Maßnahmen umsetzen möchte. Dazu zählen etwa die Einrichtung von Spielzimmern sowie die Integration familienbezogener Themen in **Mitarbeiterbefragungen**. Mit der Zertifizierung sollen diese geplanten Schritte auch sichtbar gemacht.

### Das haben wir vor

#### Kommunikation, Spielmöglichkeiten und interne Befragungen

Die Ausweisung als familienfreundlicher Arbeitgeber ist für das KfV ein entscheidender Schritt, um die eigenen Werte intern und extern sichtbar zu machen. Konkret plant das KfV, in der Kommunikation verstärkt auf familienfreundliche Maßnahmen hinzuweisen. Diese Maßnahme stärkt die **Bindung** an das Unternehmen und steigert die **Attraktivität** als Arbeitgeber. Die Einrichtung von Spielzimmern und -ecken bietet eine direkte Unterstützung für Betreuungspflichtige. Diese Maßnahme soll **Stress reduzieren** und **mehr Flexibilität** im Arbeitsumfeld ermöglichen. Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Integration des Themas Familie und Beruf in Befragungen von Mitarbeitenden. Das ermöglicht ein gezieltes Eingehen auf individuelle Bedürfnisse, das Evaluieren bestehender Maßnahmen und die rechtzeitige Umsetzung von Verbesserungen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Ausweisung als familienfreundlicher Arbeitgeber in der internen und externen Kommunikation
- Integration des Themas Familie und Beruf in die Mitarbeiterbefragungen
- Einrichten eines Spielzimmers und einzelner Spiel-ecken in geeigneten Einzelbüros

# Landgarten GmbH & Co KG



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Gewerbe/Handwerk  
**Adresse:** Alte Wiener Straße 25,  
2460 Bruck an der Leitha  
**Telefon:** +43 (0)2162 64504  
**E-Mail:** office@landgarten.at  
**Website:** www.landgarten.at  
**Kontakt:** Barbara Kritsch

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 122  
**Frauen:** 64  
**Männer:** 58  
**Teilzeitkräfte:** 26



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Der Begriff Familie umfasst vieles

Familienfreundliches Denken und Handeln prägen unseren Alltag in der LANDGARTEN-Familie seit über 35 Jahren. Diese **gelebte Kultur** möchten wir intern wie auch extern sichtbar machen. Daher freuen wir uns sehr, jetzt auch offiziell als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert zu sein.

Der Familienbegriff umfasst für uns alle Formen, beginnend mit der Zugehörigkeit aller zur LANDGARTEN-Familie über traditionelle sowie Patchwork- und gleichgeschlechtliche Familien bis hin zu Ein-Personen-Familien. Uns ist es wichtig, einander mit gegenseitigem **Respekt** und **Wertschätzung** zu begegnen und den individuellen Bedürfnissen jedes einzelnen Familienmitglieds

entgegenzukommen. Das ist die Grundlage, damit jede und jeder mit viel Engagement, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein im täglichen Tun zum **Erfolg** beitragen kann. Unser Ziel sind zufriedene und motivierte Menschen, die eigenverantwortlich und motiviert ihre **Fähigkeiten** und **Kompetenzen** im Unternehmen einbringen.

#### Das haben wir vor

##### Mitarbeitergespräche, um gemeinsam zu planen

Die familienfreundliche **Führungskultur** ist ein grundlegendes Element unserer Unternehmenskultur. Dabei sind wir uns der **Vorbildrolle** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst und messen dieser einen hohen Stellenwert bei.

Um unsere Grundpfeiler „Engagement, Integrität, selbständiges Arbeiten und Verantwortungsbewusstsein“ weiter zu stärken, möchten wir den Fokus auf Mitarbeitergespräche legen. Diese sollen neben der Festlegung von **Zielvorgaben** ausreichend Raum und Zeit geben, um **Feedback** einzuholen und zu geben und um individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu besprechen und zu planen. Hierbei soll der Blick auf die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf immer präsent sein und ein **beruflicher Fortschritt** soll harmonisch mit den familiären und privaten Anforderungen in Verbindung stehen. Stärken wollen wir die offene und transparente **Kommunikation** sowie klare **Strukturen** und **Verantwortungen**. Hierfür werden interne LANDGARTEN-Teams zu den Themen Kommunikation und Arbeitsprozesse gebildet.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen & agile Personalentwicklung für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Stärkung des internen Informationstransfers und der internen Kommunikation
- Förderung der familienfreundlichen Führungskultur



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Peter Lisec Straße 1, 3353 Seitenstetten  
**Telefon:** +43 (0)7477 405 - 0  
**E-Mail:** karriere@lisec.com  
**Website:** www.lisec.com  
**Kontakt:** Verena Halbmayr

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 944  
**Frauen:** 184  
**Männer:** 760  
**Teilzeitkräfte:** 128



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Gesamtheitlich und ganz persönlich

Wir streben nach einer wertschätzenden, inklusiven Unternehmenskultur, welche auf **individuelle Bedürfnisse** gesamtheitlich Rücksicht nimmt. Dies ist auch ein zentraler Punkt in unserer **Strategie** und dazu setzen wir verschiedenste Maßnahmen um.

Mit der Zertifizierung wollen wir unsere bisherigen Maßnahmen hervorheben und weiterentwickeln und gleichzeitig **neue Impulse** setzen, um den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser gerecht zu werden. Denn sie sind entscheidend für den **Erfolg** des Unternehmens. Ihre **Zufriedenheit** zu steigern ist daher essenziell. Besonders bei der neuen Generation gewinnen die **Rahmenbedingungen** weiter an Bedeutung. Die **Zertifizierung** ist aber auch ein wichtiges internes und externes **Kommunikationstool** und unterstreicht die Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Arbeitszeitregelung
- Unterstützung bei der Ferienbetreuung von Kindern
- Umgang mit karenzierten Beschäftigten und Karenzrückkehrerinnen und -rückkehrern

### Das haben wir vor

#### Teil des Teams, auch während der Karenz

Die Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während und nach der **Karenzzeit** ist ein wesentlicher Bestandteil einer inklusiven und unterstützenden Unternehmenskultur. Daher stärken wir das **Karenzmanagement** durch einige Maßnahmen, um noch besser zu unterstützen und zu begleiten.

Mit einem standardisierten **Karenzleitfaden** möchten wir einen einheitlichen Prozess für in Karenz Gehende und deren **Wiedereingliederung** etablieren. Ein persönliches Gespräch mit der Personalabteilung und der Führungskraft sowie die Teilnahme an einer Kick-off-Veranstaltung bieten **wichtige Updates** rund um das Unternehmen und erleichtern die Rückkehr.

Wir berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse und bieten **flexible Arbeitszeitmodelle** an, um den Übergang zurück in den Berufsalltag zu erleichtern. Durch **Einladungen** zu Weihnachtsfeiern, Grillfesten und den regelmäßigen Versand von Newslettern bleiben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während ihrer Karenzzeit in **Kontakt** mit uns.

Nach der Geburt eines Kindes gibt es zudem als kleine Aufmerksamkeit ein **Babygeschenk**. Diese Schritte helfen, sicherzustellen, dass sich unsere Beschäftigten vor, während und auch nach der Karenzzeit unterstützt fühlen.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Johann-Schorsch-Gasse 8, 1140 Wien  
**Telefon:** +43 (0)676 833 002 99  
**E-Mail:** jonas.schirmer@at.LRMed.com  
**Website:** www.lohmann-rauscher.com/at-de  
**Kontakt:** Jonas Schirmer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 675  
**Frauen:** 399  
**Männer:** 276  
**Teilzeitkräfte:** 98



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Klare Botschaft nach innen und nach außen

Die Zertifizierung stärkt unser Engagement für eine familienfreundliche Unternehmenskultur weiter und bestätigt diese offiziell. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns nicht nur eine **gesellschaftliche Verantwortung**, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur **Mitarbeiterzufriedenheit** und langfristigen **Bindung** qualifizierter Talente. Besonders wichtig sind uns flexible und individuelle Arbeitsmodelle, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden und gleichzeitig die **Unternehmensziele** unterstützen. In den letzten Jahren haben wir bereits diverse Maßnahmen umgesetzt, wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten. Die Zertifizierung bietet uns nun die Chance, diese Ansätze strategisch weiterzuentwickeln und unsere Position als **attraktiver Arbeitgeber** zu festigen. Aktuell befinden wir uns in einer Phase, in der die Arbeitswelt zunehmend auf **Flexibilität** und **Resilienz** ausgerichtet wird. Durch die Zertifizierung möchten wir

vor diesem Hintergrund unseren Weg in eine zukunftsorientierte, familienfreundliche Unternehmenskultur weiter gehen und eine klare Botschaft an bestehende und zukünftige Fachkräfte senden: Lohmann & Rauscher setzt auf ein Arbeitsumfeld, das Familie und Beruf harmonisch miteinander verbindet.

#### Das haben wir vor

##### „Because We Care“

Mit „Because We Care“ setzen wir ein klares Zeichen für unser **Engagement** als familienfreundlicher Arbeitgeber. Uns ist bewusst, dass die Pflege von Angehörigen eine der größten Herausforderungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen kann. Daher arbeiten wir mit einem externen Anbieter zusammen, der uns verlässliche Informationen und **wertvolle Ressourcen** rund um das Thema Pflege bereitstellt. Diese Plattform oder App dient als **erste Anlaufstelle**, um schnelle Orientierung und konkrete Unterstützung zu bieten, bevor weitere Angebote in Anspruch genommen werden. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur in beruflichen Belangen zur Seite zu stehen, sondern auch in privaten, oft belastenden Lebensphasen eine **spürbare Entlastung** zu schaffen. Durch diese Maßnahme möchten wir ein Arbeitsumfeld fördern, das **Vertrauen und Wertschätzung** vermittelt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mittelpunkt stellt. „Because We Care“ ist für uns mehr als ein Motto – es ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein Beitrag zur **langfristigen Zufriedenheit** und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### Top-3-Maßnahmen:

- „Because We Care“
- Eltern-Kind-Büro
- Karenzfolder

# McDonald's Bruck/Mur (Ludwar Restaurant GmbH)



Bruck/Mur

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Wiener Straße 54, 8600 Bruck/Mur
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 469 90 91
<b>E-Mail:</b>	at-store0030@restaurant.at.mcd.com
<b>Website:</b>	www.mcdonalds.at
<b>Kontakt:</b>	Clemens Ludwar

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	47
<b>Frauen:</b>	34
<b>Männer:</b>	13
<b>Teilzeitkräfte:</b>	9



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Arbeitnehmende und Betrieb im guten Zusammenspiel

Als Betrieb haben wir uns für die Zertifizierung entschlossen, um eine Analyse des Ist-Zustandes in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchzuführen und **Potenziale** zu identifizieren. Uns ist es ein besonderes Anliegen, unseren Mitarbeitenden das Vereinbaren ihrer familiären Bedürfnisse mit ihrer beruflichen Tätigkeit einfach zu machen.

Gemeinsam mit dem Team wurden im Rahmen der Workshops **Verbesserungsvorschläge** ausgearbeitet. Die Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen soll das Zusammenspiel zwischen Arbeit-

geber und Arbeitnehmenden weiter optimieren und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zusätzlich stärken. In der **Außendarstellung** wird ein neuer Aspekt des Arbeitgeberimages geschaffen, der unter anderem eine Wirkung in der öffentlichen Wahrnehmung und im Recruiting entfalten soll.

#### Das haben wir vor

##### Aus dem Team für das Team

Durch die Einführung einer Vertrauensperson (Familienbeauftragte) soll eine definierte **Anlaufstelle** geschaffen werden, an die sich die Mitarbeitenden mit offenen Fragen oder Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wenden können. Die **Vertrauensperson** wird auch diverses Informationsmaterial zur Verfügung stellen können, das sich mit Vereinbarkeitsthemen beschäftigt (z. B. Kinderbetreuung, Ferienprogramm, Pflege).

Als Betrieb, der viele Menschen mit **Migrationshintergrund** beschäftigt, wissen wir, dass es für diese Personen oftmals schwierig ist, zu **geeigneten Informationen** zu kommen, deren Erhalt für andere selbstverständlich ist. Deswegen ist es für uns essenziell, unsere Mitarbeitenden auch bei privaten Themen zu unterstützen. Die Umsetzung dieser Maßnahme ist für uns besonders wichtig, da der Vorschlag dafür aus dem Team kam.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung einer Vertrauensperson, an die sich die Mitarbeitenden wenden können, um Vereinbarkeitsanliegen zu besprechen
- Sensibilisierung der neuen und bestehenden Führungskräfte im Umgang mit Anliegen zu Familie und Beruf
- Evaluierung des Themenkreises Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen von Feedbackgesprächen

# McDonald's Team H-JM



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Leogangerstraße 16A, 5760 Saalfelden
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 922 93 67
<b>E-Mail:</b>	office@h-jm.gmbh
<b>Website:</b>	Mcdonalds.at
<b>Kontakt:</b>	Hans-Jörg Mayer

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	199
<b>Frauen:</b>	45
<b>Männer:</b>	154
<b>Teilzeitkräfte:</b>	37



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Gelebtes Feeling und Commitment

Das Zertifikat wurde von der Kollegenschaft empfohlen. Da wir uns im Bereich Familie ständig **weiterentwickeln** wollen, sind wir immer auf der **Suche nach Möglichkeiten**, um noch besser zu werden. Es ist uns schon bisher wichtig, bei der Vereinbarkeit zu unterstützen – dies wollen wir auch weiterhin umsetzen.

Wesentliches Motiv für die Zertifizierung ist es, die daraus neu entstehenden **Werte** zu nützen, indem wir sie in die **täglichen Abläufe** integrieren und leben. Jeder Teil des Unternehmens soll dieses Feeling und dieses Commitment transportieren. Diese Maßnahme hat Priorität, weil sie einen hohen Hebel hat – was wir nun entsprechend kommunizieren wollen. In der Vergangenheit waren

viele Dinge einfach vollkommen normal für uns, weshalb wir darüber aber auch nicht gesprochen haben. Die Zeiten ändern sich und jetzt ist es umso wichtiger, **Gutes auch gut zu kommunizieren**. Wir sind voll motiviert, dies zu tun, und werden diesen Plan auch in Zukunft verfolgen.

### Das haben wir vor

#### McDonald's Team H-JM – ein familienfreundlicher Arbeitgeber

Diesen Umstand intern und extern bewusst zu machen und gut zu kommunizieren, ist für uns eine **besonders wichtige Maßnahme**. Denn wir machen bereits sehr viel, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen, aber nur wenige wissen es.

Unser Ziel ist es somit, klar und deutlich in die Kommunikation zu gehen, um potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern einen Ein- und **Überblick zur Vereinbarkeit** im Unternehmen zu geben. Diese betrachten wir als ein **Geben und Nehmen**, wie in allen anderen Lebensbereichen auch. Es braucht das konstruktive **Miteinander und Füreinander** von Arbeitgeber und Beschäftigten. Darüber soll in Zukunft bei jeder Möglichkeit berichtet werden – auf Facebook, im Recruitingprozess, bei Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder im Management.

Zudem soll das Team dahingehend sensibilisiert werden, auch im **Dialog mit anderen** auf die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen zu verweisen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- McDonald's Team H-JM als familienfreundlichen Arbeitgeber intern und extern bewusst machen
- Einführung einer Vertrauensperson, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können
- Persönliche Weiterentwicklung der Restaurantleiterinnen und -leiter als Führungskraft



### Kontaktdaten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Obere Donaustraße 33, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 3300500  
**E-Mail:** office@oesb-gruppe.com  
**Website:** www.oesb-gruppe.com  
**Kontakt:** Dlin Andrea Tauber

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.115  
**Frauen:** 835  
**Männer:** 280  
**Teilzeitkräfte:** 640



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Lebensphasenorientierte Balance als Ziel

Mit dem „Zukunftsbild 2025“ haben wir Werte, Ziele und Handlungsfelder definiert, die alle Unternehmen der ÖSB Gruppe – getragen von den Erfahrungen und dem **Engagement unserer Mitarbeitenden** – nachhaltig in die Zukunft führen sollen. Dabei nimmt – neben der ökologischen und ökonomischen – auch die soziale Nachhaltigkeit einen wichtigen Stellenwert ein. Diese fördern wir u. a. durch unseren Beitrag zum **Sustainable Development Goal** „Gesundheit und Wohlergehen“. Diesem tragen wir mit dem Ziel, die Zufriedenheit sowie die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden zu erhöhen, Rechnung. Als erreichbar sehen wir diese Vorgabe nur dann, wenn wir auch eine lebensphasenorientierte, ausgewogene Abstimmung von privater und beruflicher Realität ermöglichen. Mit der Zertifizierung

#### Top-3-Maßnahmen:

- Info-Plattform zu Vereinbarkeit im Intranet
- Austauschformat zu Vereinbarkeitsthemen
- Standardisiertes Karenzmanagement

berufundfamilie schaffen wir eine Grundlage für eine strukturierte Förderung von Vereinbarkeit und die Verbesserung unserer **Unternehmenskultur**. Das steigert die Bindung der Mitarbeitenden wie auch die Attraktivität als Arbeitgeberin und bringt einen **Imagegewinn** im Hinblick auf (potenzielle) Auftraggebende.

### Das haben wir vor

#### Initiative gesund & sicher mit Fokus auf Vereinbarkeit

Die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Mit der Initiative gesund & sicher fördern wir diese in der ÖSB Gruppe durch verschiedene **Aktivitäten und Maßnahmen** (u. a. Employee Assistance Programm, kostenlose Weiterbildungen der ÖSB Gruppe Academy). Im Intranet der ÖSB Gruppe soll daher eine neue **Info-Plattform** zu Vereinbarkeitsthemen eingerichtet werden, um unseren Mitarbeitenden zu vermitteln, dass sie mit ihren Fragen und Problemstellungen im Unternehmen gut aufgehoben sind. Zudem soll **praktisches und theoretisches Wissen** zur Verfügung gestellt werden, um den Spagat zwischen Familie/Privatleben und Beruf gut zu meistern.

Unter anderem möchten wir über die Angebote der ÖSB Gruppe informieren. Weiters sollen **Employee Storys**, rechtliche und kollektivvertragliche Unterstützung sowie das neu eingeführte Austauschformat der Online-Veranstaltungen die **Bewusstseinsbildung** und den **Aufbau von Kompetenzen** rund um das Thema Vereinbarkeit fördern.



## Kontakt-daten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Sensengasse 1, 1090 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)577550
<b>E-Mail:</b>	office@ffg.at
<b>Website:</b>	www.ffg.at
<b>Kontakt:</b>	Adelina Zizak

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	476
<b>Frauen:</b>	290
<b>Männer:</b>	186
<b>Teilzeitkräfte:</b>	183



## Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

### Gutes sichtbar machen, Neues entwickeln

Die FFG hat sich bewusst für die Zertifizierung entschieden, um aufzuzeigen, dass wir bereits eine sehr familienfreundliche Arbeitgeberin sind, und um gleichzeitig neue Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt und wir sind stolz darauf, viele individuelle **Lösungen** anzubieten, die sich an ihren aktuellen **Lebenssituationen** orientieren.

**Flexibilität** ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur – z. B. die Möglichkeit zur Teilzeit, Home Office oder maßgeschneiderte Arbeitszeiten. Durch den Zertifizierungsprozess möchten wir **bestehende Stärken** betonen und gleichzeitig

### Top-3-Maßnahmen:

- Betrieblicher Newsletter mit regelmäßigen Punkten zu Familie und Beruf
- Umfangreiches und zentrales Kapitel zu Familie und Beruf im Intranet
- Aufnahme einer familienfreundlich-relevanten Frage in die Mitarbeiterbefragung

weitere **Verbesserungen** identifizieren und umsetzen. Jetzt ist der **perfekte Zeitpunkt**, weil sich die Arbeitswelt und die Bedürfnisse der Belegschaft stetig wandeln. Wir möchten sicherstellen, dass die FFG eine attraktive Arbeitgeberin bleibt, die Familie und Beruf bestmöglich in Einklang bringt.

### Das haben wir vor

#### Mit regelmäßigem Feedback besser ans Ziel

Eine unserer wichtigsten Maßnahmen ist die verstärkte Kommunikation und Sensibilisierung rund um unsere familienfreundlichen Angebote. Wir wollen das **Bewusstsein** für die vorhandenen Maßnahmen schärfen und sicherstellen, dass alle Beschäftigten und Führungskräfte diese kennen, aktiv nutzen und unterstützen. Wir planen eine informative **Intranetseite**, auf der alle relevanten Maßnahmen klar und übersichtlich dargestellt sind, sowie zusätzlich kontinuierliche **Newsletter-Aussendungen**. Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Integration dieses Themas in regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sowie in die Mitarbeitergespräche, um laufend Feedback zu erhalten und **bedarfsgerechte Anpassungen** vornehmen zu können.

Besonders Führungskräfte sollen die Bedürfnisse ihrer Teams besser verstehen und darauf eingehen können. Hierfür werden **Schulungen** und **Sensibilisierungsmaßnahmen** entwickelt. Diese Maßnahmen haben Priorität, da sie eine offene und unterstützende Unternehmenskultur stärken, die langfristig die Zufriedenheit erhöht und die **Work-Life-Balance** verbessert.

# Palfinger AG,

Palfinger Europe GmbH Lengau, Palfinger Europe GmbH Köstendorf,  
Epsilon Kran GmbH, Palfinger Marine GmbH, Palfinger EMEA GmbH

**PALFINGER**

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Lamprechtshausener Bundesstrasse 8,  
5101 Bergheim  
**Telefon:** +43 (0)0662 2281  
**E-Mail:** info@palfinger.com  
**Website:** www.palfinger.ag  
**Kontakt:** Claudia Eigenherr-Tschugmell

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.901  
**Frauen:** 445  
**Männer:** 2.456  
**Teilzeitkräfte:** 262



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### In jeder Lebensphase für alle da sein

Menschen sind der Puls und die treibende Kraft von PALFINGER. Für sie wollen wir ein **Arbeitsumfeld** schaffen, das bestmöglich inspiriert, motiviert, einbindet und wertschätzt. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit berufundfamilie wollen wir unsere familienbewusste Unternehmens- und Führungskultur weiter stärken. Das Gütezeichen soll nach innen und außen zeigen, was PALFINGER bereits bietet. So können wir uns noch besser als **familienfreundlicher Arbeitgeber** positionieren. Viele Maßnahmen und Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Ferienbetreuung, Spürnasenecken in Kindergärten, MINT-Förderungen oder organisierte Betriebsbesichtigungen für Kinder zahlen bereits jetzt auf das Thema ein. Der Zertifizierungsprozess stellt sicher, dass weitere Maßnahmen

folgen, das bestehende Angebot verbessert wird und ein **systematischer Ausbau** sowie eine gute Verankerung in unserer Unternehmenskultur unterstützt werden. Wir wollen, dass alle in jeder Lebensphase ausreichend **Unterstützung** und **Flexibilität** erhalten, um Beruf und Privatleben miteinander zu verbinden und sich in ihrem Arbeitsumfeld langfristig wohlfühlen.

#### Das haben wir vor

##### Betriebliche Kinderbetreuung ermöglicht chancengleiche Karrieren

Besonders wichtig ist uns die Kinderbetreuung im Alter von 0 bis 3 Jahren. Betreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige sind stark nachgefragt, freie Plätze aber nur schwer zu bekommen. Speziell für **Frauen** ist die Rückkehr nach der Elternzeit in den Beruf oft mit **Hürden** und **Karriereeinbußen** verbunden.

Gute Betreuungsmöglichkeiten bilden daher eine wesentliche und faire Grundlage, um die berufliche **Chancengleichheit** für **Mütter und Väter** zu ermöglichen. Die betriebliche Kinderbetreuung schafft einen Ort, an dem sich Kinder wohl fühlen und Eltern beruhigt ihrer Tätigkeit nachgehen können. Insgesamt ist sie ein wichtiger Bestandteil einer familienorientierten Unternehmenskultur. Mit diesem Angebot wollen wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für zukünftige Bewerbungen noch attraktiver werden. Es geht darum, **Wahlmöglichkeiten** anzubieten und Raum für persönliche sowie berufliche **Weiterentwicklung** zu schaffen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Kinderbetreuung im Alter von 0 bis 3 Jahren
- Interne Kommunikation und Wissensaufbau
- Karenzmanagement



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Vogelweiderstraße 37, 4600 Wels
<b>Telefon:</b>	+43 (0) 5 9614
<b>E-Mail:</b>	office@pbs-holding.com
<b>Website:</b>	www.pbs-holding.at
<b>Kontakt:</b>	Cornelia Lerchner

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	318
<b>Frauen:</b>	204
<b>Männer:</b>	114
<b>Teilzeitkräfte:</b>	111



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Eine neue, einheitliche Arbeitskultur für die gesamte Gruppe

Die Entscheidung zur Zertifizierung haben wir getroffen, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert hat. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Familie eine **zentrale Säule** – sie bietet Rückhalt, Sicherheit und Erholung. Familiäre Verpflichtungen und berufliche Anforderungen miteinander zu vereinbaren, ist deshalb von besonderer Bedeutung. Dies schafft Zufriedenheit sowie **Motivation** und stärkt gleichzeitig die **Loyalität**.

Eine Besonderheit liegt für uns darin, dass Maßnahmen zur besseren Balance gemeinsam mit Führungskräften und Beschäftigten erarbeitet und umgesetzt werden. Dadurch kön-

#### Top-3-Maßnahmen:

- Führungsleitbild mit Fokus auf Vereinbarkeitsthemen
- Bereitstellung von Informationsmaterial für pflegende Angehörige
- Intranet mit eigenem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

nen wir die **Unternehmenskultur** im Sinne beider **Interessengruppen** gezielt weiterentwickeln. Dass diese Maßnahmen für alle Unternehmen unserer Gruppe in Österreich gelten, ist ein weiterer Vorteil, da wir dadurch eine einheitliche, familienfreundliche Arbeitskultur schaffen. Jetzt ist ein idealer Zeitpunkt für die Teilnahme, da sich die Arbeitswelt zunehmend verändert. Flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen sind gefragter denn je. Mit der Zertifizierung setzen wir ein **klares Zeichen** und stellen sicher, dass wir als Unternehmen den heutigen Bedürfnissen und Anforderungen gerecht werden.

#### Das haben wir vor

##### Pflegende Angehörige stärken und unterstützen

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf pflegende Kolleginnen und Kollegen. Da die rechtlichen Rahmenbedingungen oft nicht ausreichen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in solchen Situationen zu entlasten, sehen wir es als unsere Verantwortung, hier **Rückhalt**, Verständnis und gezielte Unterstützung zu bieten. Wir planen konkrete Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erleichtern. Ein zentrales Element sind professionell aufbereitete Informationen zu **Pflegeleistungen** und **Unterstützungsangeboten**. Darüber hinaus werden wir im Intranet **Erfahrungsberichte** von betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veröffentlichen, um neben wertvollen Hinweisen auch das Gefühl zu vermitteln, dass niemand mit diesem Thema allein ist. Darüber hinaus sind **individuelle Vereinbarungen** möglich.



#### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Gradnerstraße 60a, 8055 Graz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 340 88 68
<b>E-Mail:</b>	michaela.weiss@at.nestle.com
<b>Website:</b>	www.promedico.at
<b>Kontakt:</b>	Michaela Weiss

#### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	108
<b>Frauen:</b>	82
<b>Männer:</b>	26
<b>Teilzeitkräfte:</b>	33



#### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

##### Familie, sehr weit gedacht

Freizeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, kann eine große **Herausforderung** sein. Der Begriff „Familie“ wird in unserem Unternehmen sehr weit gefasst und bezieht sich nicht ausschließlich auf Eltern – vielmehr verstehen wir darunter, Privat- und Berufsleben gut miteinander vereinen zu können, egal in welcher **Lebensphase**.

Große Bedeutung haben für uns wertschätzende und familienfreundliche Maßnahmen – nicht zuletzt, da über 80 % unserer Beschäftigten **Frauen** sind, die zum Teil auch in **Führungspositionen** arbeiten. So gibt es z. B. eine Gleitzeitvereinbarung sowie die freie Wahl des Arbeitsplatzes – egal ob im Headquarter oder remote in ganz Österreich. Damit ist eine individuell gestaltbare Einteilung zwischen Arbeit und Freizeit garantiert. In unserem

Büro gibt es außerdem die Möglichkeit, seinen Hund mitzunehmen. Zu unserer Führungskultur gehört auch, allen durch regelmäßige Gespräche, Umfragen und Workshops **Gehör** zum Thema Vereinbarkeit zu schenken. Damit möchten wir **Erfolgslebnisse** im Arbeitsalltag und gleichzeitig eine **optimale Gestaltung** des Privatlebens ermöglichen. Diese bereits gelebten Maßnahmen durch die Zertifizierung berufundfamilie offiziell in unserer Unternehmenskultur zu verankern sowie laufend mögliche Weiterentwicklungen zu evaluieren, hat für uns hohe Priorität.

#### Das haben wir vor

##### Vier Wochen freie Zeit für sekundäre Betreuungspersonen

Als Unternehmen haben wir zehn Ziele bzw. **Fokusthemen** rund um die Vereinbarkeit definiert, die wir prüfen. Eine dieser Maßnahmen ist die sogenannte „**Nest-Zeit**“. Dieses Modell wird bei Nestlé Health Science Österreich bereits gelebt. Da Promedico seit dem Jahr 2022 Teil von Nestlé Health Science ist, war es von Beginn an unser Wunsch, Benefits wie diese auch bei uns zu ermöglichen.

Durch die „Nest-Zeit“ erhält die sekundäre Betreuungsperson eines Kindes Anspruch auf vier Wochen **bezahlte Freistellung** innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt oder Adoption. Seit April 2024 konnten wir diese Maßnahme bereits für alle mit einem österreichischen Promedico- oder Grafenberg-Dienstvertrag umsetzen. Für Kolleginnen und Kollegen mit deutschem Dienstvertrag sind wir aktuell in der Evaluierung.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verankerung von Vereinbarkeit in bestehende Strukturen und Prozesse
- Einführung der „Nest-Zeit“
- Sensibilisierung der Führungskräfte

# PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH

## Hotel Bad Hofgastein



### GRUNDZERTIFIKAT



#### Kontaktdaten

**Branche:** Tourismus/Freizeitwirtschaft  
**Adresse:** Rudolf-Bachbauer-Gasse 7,  
5630 Bad Hofgastein  
**Telefon:** +43 (0)6432 8327  
**E-Mail:** hofgastein@proge.at  
**Website:** www.proge-urlaub.at/hofgastein  
**Kontakt:** Heinrich Gasperini

#### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 63  
**Frauen:** 33  
**Männer:** 30  
**Teilzeitkräfte:** 17



#### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

##### Ein Gebot der Stunde

Im Rahmen der Zertifizierung wollen wir unsere **Fähigkeiten** und **Kenntnisse** erweitern und formal anerkennen lassen. In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt ist es entscheidend, sich kontinuierlich weiterzubilden, um konkurrenzfähig zu bleiben und auch um **innovative Ansätze** in unserer Arbeit einzubringen. Durch die Zertifizierung können wir unser Wissen vertiefen und neue **Perspektiven** gewinnen.

Wir glauben fest daran, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance entscheidend für die **persönliche Zufriedenheit** und **berufliche Produktivität** ist. Wir sehen in der Zertifizierung auch eine Chance, flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Ansätze zu fördern und zu implementieren. Zudem wollen wir in unserem beruflichen Umfeld Vorbilder schaffen, die diese Balan-

ce aktiv leben und unterstützen. Aktuell bietet sich für uns die Teilnahme auch besonders deshalb an, da im Bereich der Gastronomie und Hotellerie ein extremer **Fachkräftemangel** besteht.

#### Das haben wir vor

##### Hybrid zu mehr Motivation und Zufriedenheit

Ein besonders wichtiges Anliegen in der heutigen Arbeitswelt ist die Implementierung flexibler, mobiler **Arbeitsmodelle**. Wir wollen ein Konzept entwickeln, das sowohl die Produktivität steigert als auch das Wohlbefinden fördert. Konkret möchten wir ein hybrides Arbeitsmodell einführen, das **Home Office** und **Präsenzarbeit** im Büro verbindet. Hierzu planen wir regelmäßige Schulungen, um den Mitarbeiterinnen Mitarbeitern effektive Techniken für das selbstständige Arbeiten zu vermitteln. Dazu gehört auch, dass wir **digitale Tools** zur Projektverwaltung und Kommunikation optimal nutzen, um den Austausch und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Schaffung von klaren **Richtlinien** und Erwartungen für das mobile Arbeiten. Hier möchten wir einen flexiblen Rahmen bieten, in dem sich Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse anpassen lassen. Ein **wöchentlicher Austausch**, etwa durch virtuelle Kaffeepausen, kann das Teamgefühl stärken und die Isolation verringern. Dieses Vorhaben hat Priorität. Denn die Arbeit im Home Office während der Pandemie hat deutlich gemacht, dass **Flexibilität** und **Autonomie** entscheidend für Zufriedenheit und Motivation sind.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten zur Optimierung des Tagesablaufes
- Karenz-Zwischengespräch
- Mitarbeiterfragebogen bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Gerberstraße 2, 5020 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)662 46860
<b>E-Mail:</b>	office@lgh.at
<b>Website:</b>	www.salzburger-lagerhaus.at
<b>Kontakt:</b>	Mag.a (FH) Isabella Maria Hirscher

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	748
<b>Frauen:</b>	268
<b>Männer:</b>	480
<b>Teilzeitkräfte:</b>	211



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Commitment für eine familienfreundliche Kultur

Unser zentrales Anliegen ist es, unseren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu bieten, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich unterstützt. Die **Priorisierung dieser Balance** trägt entscheidend zur Zufriedenheit und Produktivität bei und ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Ein wichtiger Aspekt ist die **Flexibilität**, die wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten. Wir verstehen, wie herausfordernd es sein kann, berufliche Verpflichtungen mit familiären Anforderungen wie **Kinderbetreuung** oder **Pflege** von Angehörigen in Einklang zu bringen. Mit individuellen Lösungen wollen wir unsere Beschäftigten unterstützen und eine ausgeglichene Lebenssituation fördern. Die **Ausgliederung** als GmbH ist der ideale Zeitpunkt für die Zertifizierung. Wir können uns so als attraktiver Arbeitgeber positionieren und gezielt junge Menschen sowie **Fach-**

**kräfte** in unterschiedlichen Lebenslagen ansprechen. Mit der Zertifizierung erhoffen wir uns **wertvolle Impulse**, um eine moderne und familienfreundliche Unternehmenskultur zu stärken und die **Zukunft** unseres Unternehmens nachhaltig zu sichern.

### Das haben wir vor

#### Im Fokus: Kommunikation, Anlaufstelle und Führungskräfte

Um eine **zukunftsorientierte Unternehmenskultur** zu schaffen, legen wir besonderen Wert auf drei gleichwertige Maßnahmen. Zunächst ist uns eine transparente **Kommunikation** der Leistungen und Benefits wichtig. Wir fördern eine offene Kommunikation unserer Angebote nach innen, damit alle Mitarbeitenden umfassend informiert sind. Als zweite Maßnahme ist eine spezialisierte **Anlaufstelle „Ausbildung & Soziales“** geplant. Damit wollen wir sicherstellen, dass Anliegen zu Ausbildung, sozialen Belangen und Work-Life-Balance schnell bearbeitet werden.

Diese Anlaufstelle unterstützt unsere Mitarbeitenden und fördert den Austausch. Schließlich ist uns eine **Schulung der Führungskräfte** wichtig. Sie werden speziell sensibilisiert, um Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Bedürfnisse verschiedener Generationen und Lebensphasen zu berücksichtigen. Durch diese drei Maßnahmen schaffen wir eine Unternehmenskultur, in der die beruflichen wie die persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden im Einklang stehen. Dies stärkt nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch die **Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Kommunikation der Leistungen nach innen und außen
- Schaffung einer Stelle „Ausbildung & Soziales“
- Schulung der Führungskräfte rund um Vereinbarkeitsanliegen

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Robert-Viertl-Straße 1, 8055 Graz  
**Telefon:** +43 (0)316814300  
**E-Mail:** office@reka.at  
**Website:** www.reka.at  
**Kontakt:** DI Tamara Portugaller

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 12  
**Frauen:** 4  
**Männer:** 8  
**Teilzeitkräfte:** -



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Gelungener Ausgleich zwischen Privatleben und Beruf

Als **Familienunternehmen** liegen uns unsere Beschäftigten schon immer sehr am Herzen und wir bemühen uns, ihnen ein angenehmes Arbeitsumfeld zu ermöglichen, welches sich gut mit den jeweiligen privaten Interessen vereinbaren lässt. Dadurch können Privatleben und Beruf gut miteinander harmonieren.

Der Zertifizierungsprozess hat uns wieder gezeigt, dass die Wertschätzung gegenüber unserer Belegschaft und die damit einhergehende Zufriedenheit und **Motivation** die REKA-Familie zu ihrem Erfolg führt. Heute und bestimmt auch in Zukunft.

### Das haben wir vor

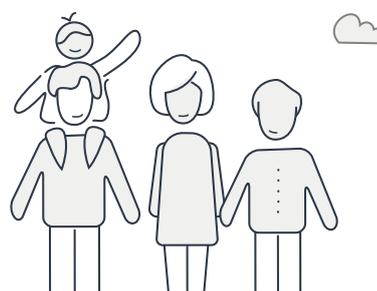
#### Mehr Zufriedenheit durch flexible Arbeitszeiten

Wir möchten uns in den kommenden Jahren intensiv mit dem Thema der flexiblen Arbeitszeit beschäftigen, um unseren Beschäftigten noch mehr **Vereinbarkeit** mit privaten Interessen zu ermöglichen.

Die Anforderungen an die Arbeitszeiten sind durch Faktoren wie **Alter, Familienstatus, Nationalität** etc. äußerst unterschiedlich. Mehr Flexibilität soll hier bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell noch mehr als bisher für Zufriedenheit sorgen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitszeitflexibilisierung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Sozialleistungen



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Klagenfurter Straße 35, 9400 Wolfsberg  
**Telefon:** +43 (0)599 2302276  
**E-Mail:** euco@adeg-riedl.at  
**Website:** www.adeg-wolfsberg.at  
**Kontakt:** Arno Riedl

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 19  
**Frauen:** 16  
**Männer:** 3  
**Teilzeitkräfte:** 12



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Gemeinsam mehr erreichen

Unser Unternehmen legt großen Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter wohlfühlen und dass die **Gemeinschaft** und der **Zusammenhalt** im Team gefördert werden. Unsere Motivation ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine starke Bindung an das Unternehmen ermöglicht und unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird.

Die **Balance** von Familie und Beruf spielt dabei eine zentrale Rolle. Durch Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit tragen wir diese **Werte** nach innen und außen. Dies stärkt nicht nur das Vertrauen und die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter, sondern auch die Bindung zu unseren Kundinnen sowie Kunden und unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Darüber hinaus wollen wir nachhaltig ein Umfeld schaffen, in dem sich berufliche und familiäre Bedürfnisse harmonisch vereinbaren lassen.

#### Das haben wir vor

##### Digitale Arbeitszeitplanung fördert die Flexibilität

Eine der Maßnahmen, die uns besonders am Herzen liegt, ist die Einführung eines **flexiblen Dienstsystems** im Bereich der Arbeitszeitgestaltung. Unser Ziel ist es, den Bedürfnissen der Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen gerecht zu werden. Mit dem neuen digitalen System bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, **individuelle Wünsche** zur Verlängerung oder Verkürzung ihrer Schichtzeiten anzugeben.

Dies ermöglicht es, berufliche Anforderungen besser mit privaten Verpflichtungen, wie beispielsweise der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen, zu vereinbaren.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Digitales Arbeitszeit-Management via App
- Schwarzes Brett – Informationen zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Kalender für private Anlässe, um Gemeinsamkeit zu stärken

# Samariterbund Burgenland Rettung und Soziale Dienste gemeinnützige GmbH

SAMARITERBUND  
BURGENLAND



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Hauptstraße 57, 7331 Weppersdorf  
**Telefon:** +43 (0)2618 620 82  
**E-Mail:** weppersdorf@pflegekompetenzzentrum.at  
**Website:** bgld.samariterbund.net  
**Kontakt:** Christoph Sztubics, MSc, MSc

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 306  
**Frauen:** 266  
**Männer:** 40  
**Teilzeitkräfte:** 143



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen

Der Samariterbund Burgenland hat sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Familie sind für uns **Vertrauenspersonen**: Liebe Menschen, mit denen wir gerne Zeit verbringen, die uns Sicherheit geben und die uns auffangen. Es sind Menschen, die uns dabei unterstützen und die uns die Möglichkeit geben, uns weiterzuentwickeln.

Die Familie begleitet und hilft uns, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen. Entscheidend ist, dass all dies auf **Gegenseitigkeit** beruht und nicht einseitig bleibt. Voraussetzung ist, dass man ehrlich und offen kommunizieren kann. Diese **Einstellung zur Familie** ist unser bestes Employer Branding.

#### Top-3-Maßnahmen:

- „Wir als Familie“
- „Stärkung der Innen- und Außenwahrnehmung als familienfreundlicher Arbeitgeber“
- „Familie und Beruf“ als Fixpunkt im Teamtreffen

### Das haben wir vor

#### Geteilte Führung als Pilotprojekt

Jede Meinung und jede Idee sind uns wichtig, Kreativität und **Querdenken** fördern wir gezielt. Wir setzen unsere Beschäftigten dort ein, wo sie ihre **Fähigkeiten** und **Stärken** am effektivsten einbringen können.

Uns ist bewusst, dass das berufliche Wirken unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur einen **Teil ihres Lebens** ausmacht und in enger **Wechselbeziehung** zu ihrem privaten Lebensbereich steht. Daher bieten wir Arbeitsbedingungen und ein Arbeitsumfeld, in dem sich Familie und Beruf gut verbinden lassen.

Führungsaufgaben übertragen wir nur an Personen, für die **Selbstreflexion** und kontinuierliche Weiterentwicklung selbstverständlich sind. Um auch Führungskräften die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf zu vereinbaren, wird im Rahmen des Zertifizierungszeitraums bis Ende 2027 das Pilotprojekt **Shared Leadership** gestartet.

# SeneCura Kliniken und Heime- betriebsgesellschaft m.b.H.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Lassallestr. 7a / Unit 4 / Top 8 1020 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 585 61 59
<b>E-Mail:</b>	office@senecura.at
<b>Website:</b>	www.senecura.at
<b>Kontakt:</b>	Stephanie Jeitler

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	124
<b>Frauen:</b>	84
<b>Männer:</b>	40
<b>Teilzeitkräfte:</b>	42



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Flexibel sein, Familien stärken

Als größter privater Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitsbereich bietet die SeneCura Gruppe einen sicheren Arbeitsplatz mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten. Im Sinne unseres **Leitbilds „Näher am Menschen“** ist es uns besonders wichtig, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu schaffen und nach Möglichkeit individuell auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Wir möchten sicherstellen, dass jedes einzelne Teammitglied die Unterstützung erhält, die es braucht. Dabei ist die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf essenziell. Unser

Ziel: eine gute Work-Life-Balance und das optimale Managen von **Mehrfachbelastungen**. Daher haben wir uns in einem ersten Schritt zur Zertifizierung der SeneCura Zentrale entschlossen. Bei den Workshops waren Kolleginnen sowie Kollegen aus allen Teams der Zentrale aktiv eingebunden und haben ihre **Sichtweisen** und **Erfahrungen** eingebracht. Unser Plan ist es, zukünftig auch unsere operativen Einrichtungen zertifizieren zu lassen.

#### Das haben wir vor

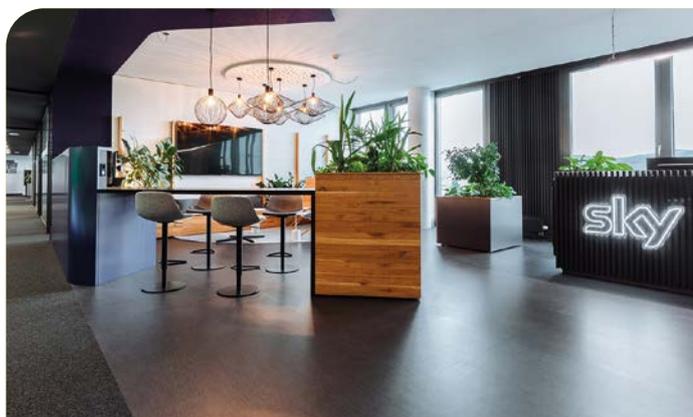
##### Kommunikation als wichtiger Erfolgsfaktor

Wir möchten mit Hilfe der internen Kommunikation mit Inhalten der Zertifizierung berufundfamilie **Angebote** schaffen, die es den Mitarbeitenden erleichtern sollen, Privat- und Arbeitsleben zu vereinbaren.

Hier ist es einerseits unser Ziel, die **bestehenden Kommunikationskanäle** zu nutzen, um Informationsmaterial und News zugänglich zu machen. Andererseits möchten wir durch regelmäßigen **persönlichen Austausch** die Thematik der Familienfreundlichkeit und die Zertifizierung in den Vordergrund rücken und eine **Sensibilisierung** im gesamten Unternehmen schaffen. Denn eine gute Work-Life-Balance ist für die nachhaltige Zufriedenheit und Gesundheit entscheidend.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Kommunikation mit Inhalten von berufundfamilie
- Führungskultur zur betrieblichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben
- Familienfreundliche Serviceangebote



### Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Handelskai 92, 1200 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 880 210  
**E-Mail:** office@sky.at  
**Website:** www.sky.at  
**Kontakt:** Christoph Dovits

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 180  
**Frauen:** 63  
**Männer:** 117  
**Teilzeitkräfte:** 43



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Individuelle Balance von Arbeit und Freizeit

Sky Österreich versteht sich als familienfreundlicher Betrieb. Familienbewusstsein bedeutet für uns, sich gemeinsam mit den Beschäftigten um **individuelle Lösungen** zu bemühen, die eine gesunde Balance zwischen Freizeit und Arbeit schaffen. Da sich diese Bedürfnisse oft auch kurzfristig ändern können, sind wir stets um schnelle und flexible Lösungen bemüht.

Sky ist sehr engagiert, um ein gutes Zusammenspiel von Familie und Beruf sicherzustellen. Wir bieten allen Beschäftigten 50 % **Home Office** bzw. Remote Working an, was eine flexible Arbeitszeitgestaltung vor allem für Eltern erleichtert. Wir unterstützen außerdem alle Väter, die in Karenz gehen möchten. Und das sehr aktive **Women@Sky Employee-Netzwerk** bietet regelmäßige Vorträge und Events an, um auf die Bedeutung der **Gleich-**

**behandlung** aufmerksam zu machen. Wir haben uns für den **Zertifizierungsprozess** berufundfamilie entschieden, um bei unseren Maßnahmen noch besser zu werden und diese auch nach außen sichtbar zu machen.

#### Das haben wir vor

##### Im Fokus: Führungskräfte, Arbeiten im Ausland, mehr Urlaub

Es ist uns ein Anliegen, bei Führungskräften die **Awareness** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vertiefen. Wir planen in diesem Zusammenhang, einen Leitfaden für Führungskräfte zu erstellen, der sich den Themen Karenz, Papamonat und Pflege von Angehörigen widmet. Außerdem kommt die Vereinbarkeitsthematik auf die Agenda für **Führungsmeetings** und wird so regelmäßig thematisiert, um noch mehr Bewusstsein zu schaffen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten schon länger den Wunsch, auch im Ausland arbeiten zu können. Mit Juli 2024 starteten wir das Pilotprojekt **WorkFromAbroad@Sky**. Unsere Beschäftigten können hierdurch für 15 Arbeitstage im Jahr aus ausgewählten europäischen Ländern ihre Arbeit erledigen. Flexibilität ist ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, egal ob man mehr Zeit mit der Familie verbringen, sich eine **Pause von der Arbeit** gönnen oder einen längeren Urlaub planen möchte. Ab Jänner 2025 räumen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier einen zusätzlichen Bonus ein: Wir bieten **fünf zusätzliche unbezahlte Urlaubstage** zum bestehenden bezahlten Urlaubsanspruch.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Vertiefung der Awareness bei Führungskräften zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mobiles Arbeiten auch vom Ausland aus
- Freizeit statt Geld – Holiday Buy

# Stefan Glantschnig Kochkunst GmbH - Hotel Neusacherhof

Reigen  
FINE DINING

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Tourismus/Freizeitwirtschaft
<b>Adresse:</b>	Neusach 1, 9762 Weissensee
<b>Telefon:</b>	+43 (0)47 13 20 155
<b>E-Mail:</b>	servus@neusacherhof.at
<b>Website:</b>	www.neusacherhof.at
<b>Kontakt:</b>	Gordana Markovic

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	13
<b>Frauen:</b>	5
<b>Männer:</b>	8
<b>Teilzeitkräfte:</b>	-



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Motivationsfaktor Vereinbarkeit

Wir wollten dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen **strategischen Rahmen** geben. In unserer Branche ist es aufgrund des Saisonbetriebs schwierig, gutes Personal zu finden und zu halten. Wir sind ein junges Team mit einer **hohen Vertrauensbasis**. Eigenverantwortung wird bei uns großgeschrieben.

Im Rahmen der Zertifizierung wollten wir herausfinden, wie familienfreundlich wir tatsächlich sind und wo es Verbesserungspotential gibt. Ein besonderes Anliegen ist es, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, da in unserer Branche Fachkräftemangel herrscht. Mit dem Gütezeichen und den da-

mit verbundenen familienfreundlichen Maßnahmen wollen wir einen **Anreiz** schaffen, in unser Team zu kommen. **Sichtbarkeit** in der Öffentlichkeit, aber auch intern sind uns wichtig. Der Zeitpunkt ist gut, da wir mit neuen Projekten am Start sind und mehr Personal benötigen bzw. bestehende Beschäftigte halten und motivieren möchten.

#### Das haben wir vor

##### Familienfreundlich erfolgreich in die Zukunft

Mit der Zertifizierung wollen wir die Familienfreundlichkeit im Unternehmen nach außen besser sichtbar machen, um als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen zu werden. Wir wollen aber auch nach innen die guten Rahmenbedingungen erlebbar machen und Maßnahmen weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf noch besser zu gestalten.

Ziel ist es auch, dass das Team **selbstorganisiert und motiviert** seine beruflichen Aufgaben erfüllt und so eine nachhaltige Vertrauenskultur für ein Miteinander und Füreinander geschaffen wird. So laden **Rückzugsorte** wie ein eigener Seezugang nicht nur für die Pause, sondern auch zum Austausch ein. **Mitarbeitergespräche** und Teambuilding schaffen eine Basis für die Zukunft: Wo gibt es Verbesserungspotenziale? Welche Erwartungen haben die Beschäftigten an die Führungskräfte und umgekehrt?

#### Top-3-Maßnahmen:

- Hohe Vertrauensbasis im Team, ein Miteinander und Füreinander
- Mitarbeitergespräche und Teambuilding vor und nach der Hauptsaison
- Eigener Seezugang als Rückzugsort für alle Beschäftigten (Auszeit, Pause, freie Tage)

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Mitglied der Wirtschaftskammer Wien:  
Sparte Gewerbe und Handwerk /  
Sparte Information & Consulting

**Adresse:** Prinz Eugen-Straße 8-10, 1040 Wien

**Telefon:** +43 (0)1 40 500 680

**E-Mail:** personal@stepstone.at

**Website:** www.stepstone.at

**Kontakt:** Elisabeth Beil

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 70

**Frauen:** 37

**Männer:** 33

**Teilzeitkräfte:** 6



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Wir informieren zum Handlungsbedarf rund um die Familienfreundlichkeit

Das Jobportal Stepstone forscht und informiert viel zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Erkenntnisse aus unserer **aktuellen Studie** Working Parents & beyond haben uns gezeigt: Eine gesunde Balance zwischen Job und Privatleben war den Menschen in Österreich nie so wichtig wie heute. Beschäftigte brauchen ein familienfreundliches Umfeld.

Doch der Status quo im Land hinkt oft hinterher: **Nur einer von drei Beschäftigten** gibt an, **flexible Arbeitsbedingungen** zu haben, um die Kinderbetreuung erfolgreich organisieren und dabei die Produktivität aufrechterhalten zu können.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Tag der offenen Tür für Familienangehörige
- Einführung von Sonderurlaub bei familiären Angelegenheiten
- Standardisierter Karenz- und Reboarding-Leitfaden

Wir wollen nun aber nicht nur auf dieses wichtige Thema aufmerksam machen, sondern auch **selbst handeln**. Stepstone nimmt sich auch selbst in die Pflicht!

### Das haben wir vor

#### Vielfältige Angebote für Familien

Der Prozess der Zertifizierung hat viele Themen aufgeworfen und neue Angebote angeregt, etwa **Tage der offenen Tür** für Familienangehörige mit Kinderprogramm und Führungen, um den Angehörigen die Gelegenheit zu geben, das Unternehmen besser kennenzulernen, was zu mehr Verständnis für die Berufstätigkeit von Mama und Papa führt.

Außerdem ermöglichen wir künftig in betreuungsintensiven Phasen eine erhöhte **Urlaubsdauer** am Stück sowie die Einführung von Sonderurlaub bei familiären Angelegenheiten über den österreichischen Gesetzesrahmen hinaus. Proaktive und transparente Information insbesondere auch rund um die **Karenz** ist ein weiteres Handlungsfeld – wir planen, alle **Benefits**, die es gibt, klarer intern zu vermitteln und etwa auch die Einführung eines standardisierten **Karenz- und Reboarding-Leitfadens**.



## Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Egger-Lienz-Straße 15, 4050 Traun  
**Telefon:** +43 (0)50 744 169 1  
**E-Mail:** office@transgourmet.at  
**Website:** www.transgourmet.at  
**Kontakt:** Ronja Leistner

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.330  
**Frauen:** 897  
**Männer:** 1.433  
**Teilzeitkräfte:** 414



## Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit gewinnt!

Wir haben uns zur Zertifizierung entschlossen, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen für uns ist. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt ist es uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Privatleben und Beruf in Balance zu bringen. Die Zertifizierung bietet uns die Chance, unsere bestehenden Maßnahmen zu überprüfen, weiterzuentwickeln und neue Impulse zu setzen. Insbesondere Flexibilität, wie z. B. durch **Home Office** oder **flexible Arbeitszeiten**, ist uns dabei ein Anliegen, um den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Der Zeitpunkt ist besonders passend, da wir schon länger geplant hatten, einige Maßnahmen in Richtung Familienfreundlichkeit zu entwickeln. Durch die Teilnahme an der Zertifizierung signalisieren wir un-

ser **Engagement**, kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Uns ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden in unserem Unternehmen langfristig **wohlfühlen**.

### Das haben wir vor

#### Maßnahmen für Vereinbarkeit stärken das Wohlfühlen im Unternehmen

Wir planen die Einführung eines umfassenden **Karenzmanagementsystems**: Es wird einen Ratgeber für werdende Eltern und einen Leitfaden für Führungskräfte geben, zusätzlich werden Checklisten erstellt. Ein Karenzmanagement-Team wird aktiv auf Mitarbeitende und die betroffenen Führungskräfte zugehen, um sicherzustellen, dass alle die relevanten Informationen erhalten. Außerdem wollen wir unsere werdenden Eltern mit einer **Baby-Geschenkbbox** überraschen.

Als weitere Maßnahme wollen wir uns dem Thema **Pflege von Angehörigen** widmen. Hier haben wir uns vorgenommen, ähnlich wie beim Karenzmanagement, Informationen aufzubereiten und unsere Mitarbeitenden bei diesem Thema zu unterstützen. Auch diese Maßnahmen liegen uns sehr am Herzen, da hier in der Regel rascher und kurzfristiger Handlungsbedarf besteht. Im Zuge der erweiterten **Kinderbetreuung** haben wir geplant, eine Umfrage bei allen Mitarbeitenden in Österreich durchzuführen, um den konkreten Bedarf zu erheben. Für berufstätige Eltern ist die Ferienbetreuung ihrer Kinder meistens eine große Herausforderung. Hier wollen wir nach Möglichkeit unterstützen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Aufbau eines strukturierten Karenzmanagement-Prozesses
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Leitfaden für Pflege von Angehörigen

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Transport/Verkehr
<b>Adresse:</b>	Auenfischerstraße 44, 9400 Wolfsberg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4352 218 40
<b>E-Mail:</b>	office@traussnig.at
<b>Website:</b>	www.traussnig.eu
<b>Kontakt:</b>	Mag. Heidi Koppi-Tragl

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>60</b>
<b>Frauen:</b>	<b>27</b>
<b>Männer:</b>	<b>33</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>14</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlichkeit: Unser Unternehmen steht voll dahinter

Wir haben uns für die Zertifizierung berufundfamilie entschieden, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen für uns ist. Als mittelständisches Unternehmen mit einer ausgewogenen Mitarbeiterstruktur wissen wir, wie wichtig es ist, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die **individuellen Lebenssituationen** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen. Wir begegnen allen **auf Augenhöhe** und legen großen Wert darauf, Lösungen zu finden, die sowohl den Bedürfnissen der Familien als auch den betrieblichen Anforderungen gerecht werden. Ein besonders wichtiges Anliegen ist es uns, **Flexibilität** zu bieten – sei es durch Teilzeitmodelle, Home Office oder individuelle Arbeitszeitregelungen. Uns ist bewusst, dass familiäre Verpflichtungen vielfältig und oft unvorhersehbar sind,

#### Top-3-Maßnahmen:

- Erarbeitung von Führungskräfte-Grundsätzen inkl. Vereinbarkeit
- Vereinbarkeit als fixer Bestandteil bei Mitarbeitergesprächen
- Formalisierte Urlaubsregelungen

und wir wollen unsere Beschäftigten darin unterstützen, diese Herausforderungen zu meistern, ohne ihre berufliche Entwicklung einzuschränken.

#### Das haben wir vor

##### „Vereinbarkeit ist eine gemeinschaftliche Aufgabe“

Eine besonders wichtige Maßnahme für uns ist die Erarbeitung klarer Grundsätze für **Führungskräfte** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu planen wir einen **Workshop**, in dem Führungskräfte aktiv an der Gestaltung dieser Leitlinien mitwirken. Das Seminar soll das Bewusstsein schärfen, wie bedeutend es ist, auf individuelle Lebenssituationen einzugehen, und konkrete Handlungsleitlinien für den Alltag entwickeln.

Neben **flexiblen Arbeitszeitmodellen**, Home-Office-Lösungen und der Unterstützung bei familiären Notfällen legen wir Wert darauf, dass die Führungskräfte die Workshop-Inhalte an ihre Teams weitertragen. Sie sensibilisieren die Teammitglieder für das Thema Vereinbarkeit – nur wenn das gesamte Team diese Werte unterstützt, kann eine nachhaltige Umsetzung gelingen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein individuelles Anliegen, sondern eine gemeinschaftliche Aufgabe, bei der das **Miteinander** entscheidend ist. Unser Ziel ist, Vereinbarkeit als festen Bestandteil unserer **Unternehmenskultur** zu verankern. Dies hilft den Mitarbeitenden, familiäre Verpflichtungen und Arbeit besser zu vereinen und steigert Zufriedenheit und Bindung. Führungskräfte agieren dabei als Vorbilder.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Operngasse 17-21, 1040 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 4000 842 60
<b>E-Mail:</b>	office@urbaninnovation.at
<b>Website:</b>	urbaninnovation.at
<b>Kontakt:</b>	Verena Fitzthum, BA

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	79
<b>Frauen:</b>	48
<b>Männer:</b>	31
<b>Teilzeitkräfte:</b>	22



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienbewusstsein als Teil der Unternehmens-DNA

Wir haben uns dazu entschieden, die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen anzustreben, weil die Vereinbarkeitsthematik eine zentrale Säule unserer Unternehmenskultur darstellt. Es ist uns wichtig, allen Mitarbeitenden weitgehend **flexible Arbeitsmodelle** und eine unterstützende Arbeitsumgebung zu bieten, die es ermöglichen, Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren.

Der aktuelle Zeitpunkt ist hervorragend geeignet, da sich Arbeitsmodelle kontinuierlich weiterentwickeln und wir die zunehmenden Bedürfnisse nach mehr Flexibilität ernst nehmen. Mit der Zertifizierung möchten wir unser Engagement für eine ausgewo-

gene Work-Life-Balance und eine **familienfreundliche Atmosphäre** weiter stärken und einen klaren Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere leisten.

### Das haben wir vor

#### Das Arbeitsumfeld noch familienfreundlicher gestalten

UIV Urban Innovation Vienna hat sich das Ziel gesetzt, ein noch familienfreundlicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere Mitarbeitenden können bereits von einem flexiblen Gleitzeitmodell profitieren, das eine weitgehend individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglicht. Zudem sorgen Home-Office-Regelungen und familienfreundlichere **Meetingroutinen** dafür, dass die Bedürfnisse von Familien berücksichtigt werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird aktiv gefördert, um ein **positives Arbeitsumfeld** zu gewährleisten.

In Zukunft planen wir unter anderem einen jährlichen Friends & Family Day, um den Teamgeist zu stärken. Weitere Maßnahmen, wie die Klärung von Rahmenbedingungen für eine längere **Auszeit**, sind bereits in Planung, um langfristig eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu unterstützen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verantwortlichkeit für die Vereinbarkeitsthematik im Unternehmen
- Rahmenbedingungen für längere Auszeiten
- Friends & Family Day



### Kontaktdaten

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Untere Donaustraße 21, 1029 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 677-670  
**E-Mail:** info@uniqa.at  
**Website:** www.uniqa.at  
**Kontakt:** Mag. Susanne Renkin

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 4.649  
**Frauen:** 1.991  
**Männer:** 2.658  
**Teilzeitkräfte:** 762



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familie zählt bei uns

UNIQA ist es ein großes Anliegen, allen Mitarbeitenden eine bestmögliche **Balance** zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen. Uns ist bewusst, dass Familienfreundlichkeit und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zentrale Erfolgsfaktoren für unser Unternehmen darstellen. Wir legen daher großen Wert darauf, die **Arbeitsumgebung** so zu gestalten, dass sich Familien- und Berufsleben gut miteinander vereinbaren lassen. Bereits in der Vergangenheit haben wir dazu zahlreiche Maßnahmen gesetzt. So bieten wir neben Home Office, **flexiblen Arbeitszeiten** und der Möglichkeit, am internen **Familiennetzwerk** teilzunehmen, zahlreiche weitere Aktivitäten an. Besonders gut kommen bei Eltern und Kindern das vorweihnachtliche Keksbacken, die

Zirkuswoche in den Sommerferien oder auch der Töchterttag an. Nun möchten wir die nächsten Schritte setzen und uns gezielt weiterentwickeln. Die Teilnahme an der Zertifizierung soll uns unterstützen, ein noch familienfreundlicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir werden uns mit Themen beschäftigen, denen wir uns bisher noch nicht so intensiv gewidmet haben. Dazu zählen u. a. die Unterstützung von **pflegenden Angehörigen** sowie die weitere Sensibilisierung der **Führungskräfte** zu Familienthemen.

#### Das haben wir vor

##### Strukturiertes Karenzmanagement

Besonders wichtig ist uns das Implementieren eines durchgängigen Karenzmanagements. Unser Ziel ist, einen einheitlichen strukturierten **Prozess** aufzustellen, der von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Wiedereintritt nach der Karenz reicht. Großes Augenmerk werden wir auf das **Kontakthalten** von Führungskraft und Mitarbeitenden während der Karenz legen, um das Zugehörigkeitsgefühl zu UNIQA auch in dieser Zeit aufrechtzuerhalten. Auch Einladungen zu Weihnachtsfeiern, Sommerfesten oder **Teamveranstaltungen** sollen diesen Zusammenhalt fördern. Damit die Umsetzung gelingt, werden wir die **Führungskräfte** entsprechend unterstützen. Dies umfasst das Bereitstellen von Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen, Zeitplänen und eine strukturierte Kommunikation (E-Mails, Checklisten, Informationsblätter etc.). Wir möchten damit deutlich machen, dass UNIQA Karenz und berufliche Entwicklung – unabhängig vom Geschlecht – aktiv fördert und unterstützt.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Implementierung eines professionellen Karenzmanagement-Prozesses
- Interne und externe Kommunikation der vielen vorhandenen familienbewussten Maßnahmen
- Stärkung des Bewusstseins für Familienthemen bei Führungskräften



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Spitalgasse 23, 1090 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 831 276 071
<b>E-Mail:</b>	vkmb.office@vamed.com
<b>Website:</b>	www.vamed.com
<b>Kontakt:</b>	Mag. Katharina Wieczorek MBA

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	1.365
<b>Frauen:</b>	275
<b>Männer:</b>	1.090
<b>Teilzeitkräfte:</b>	106



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familie und Beruf? Für uns klar vereinbar!

Bei VAMED-KMB legen wir sehr großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Mit der Zertifizierung möchten wir ein **bewusstes Zeichen** für die Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen setzen und die **bereits gelebte Vereinbarkeit** bei unseren Mitarbeitenden verstärkt ins Bewusstsein rücken. Mit Unterstützung der Zertifizierung berufundfamilie konnten wir bereits bestehende Maßnahmen zur Mitarbeitendenförderung aufzeigen und parallel weitere Schritte ableiten.

Wir möchten für unsere oft langjährigen Beschäftigten, aber auch für neue Mitarbeitende am Arbeitsmarkt attraktiver werden. Uns

ist es wichtig, Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden und ein attraktives Arbeitsumfeld bereitzustellen. Die Zertifizierung zeigt uns, dass wir am richtigen Weg sind, und unterstützt uns bei der **Evaluierung** von bereits umgesetzten Maßnahmen.

#### Das haben wir vor

##### Employer Branding nach außen

Die interne Kommunikation rund um das Thema Vereinbarkeit hat in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Um unsere **Arbeitgebermarke** auch am externen Markt attraktiver zu machen, wollen wir diesen Fokus nun verstärkt **nach außen** tragen. Wir zeichnen uns durch eine **lange Betriebszugehörigkeit** der Mitarbeitenden aus, gleichzeitig befinden wir uns in einem Generationswechsel.

Durch verstärkte Maßnahmen im Bereich Social Media und die Etablierung familienorientierter **Benefits** im Rahmen der Employer-Branding-Strategie soll der Fokus auf den externen Markt ausgeweitet und sichtbar gemacht werden. Kanäle hierfür sind beispielsweise unsere Homepage, Stellenanzeigen, Messeauftritte, Unternehmenspräsentationen etc.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne familienfreundliche Strukturen
- Externe Kommunikation rund um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben
- Familienfreundliche Führungskultur

# Versluis Restaurant GmbH



## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontakt Daten

**Branche:** Tourismus/Freizeitwirtschaft  
**Adresse:** Bundesstraße 24, 6830 Rankweil  
**Telefon:** +43 (0)5522 82622  
**E-Mail:** info@mcd-vlbg.at  
**Website:** www.mcdonalds.at  
**Kontakt:** Marlene Hager

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 319  
**Frauen:** 163  
**Männer:** 156  
**Teilzeitkräfte:** 127



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlich – Wert(e)voll arbeiten

Wir haben uns für die Zertifizierung entschieden, um unsere familienfreundlichen Maßnahmen weiterzuentwickeln und durch eine externe Bewertung zu optimieren. Die Zertifizierung bietet uns die Möglichkeit, unser **Engagement** sichtbar zu machen und neue **Impulse** für Verbesserungen zu erhalten. Darüber hinaus stärkt die Zertifizierung unsere Position als attraktiver und **verantwortungsvoller Arbeitgeber**. Weiters unterstreicht sie unser Ziel, eine **Unternehmenskultur** zu schaffen, die auf Wertschätzung, Respekt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf basiert. Familienfreundlichkeit ist für uns kein isoliertes Thema, sondern ein **zentraler Bestandteil** unserer Werte. Wir sind davon überzeugt, dass ein familienfreundliches Arbeitsumfeld die

**Zufriedenheit, Loyalität und Produktivität** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig positiv beeinflusst und uns als Unternehmen erfolgreich macht.

#### Das haben wir vor

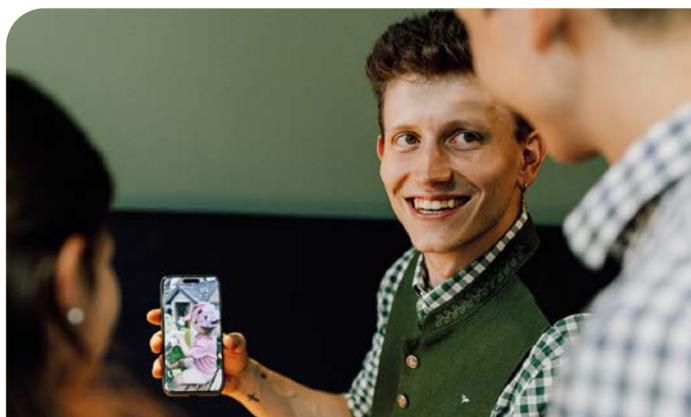
##### Vielfältige Maßnahmen mit Mehrwert

Eine wichtige Maßnahme ist die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Familie und Beruf. Ziel ist es, ein **gemeinsames Verständnis** zu schaffen, wie wir als familienfreundlicher Arbeitgeber agieren und wie Führungskräfte in diesem Kontext aktiv werden können. Durch die Einführung einer verpflichtenden **Schulung für alle Führungskräfte** wollen wir sicherstellen, dass sowohl arbeitsrechtliche Themen als auch der Umgang mit familiären Anliegen kompetent und einfühlsam gehandhabt werden. Diese Weiterbildung wird regelmäßig durchgeführt und ist fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses für neue Führungskräfte.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Interne und externe Bekanntmachung als familienfreundlicher Arbeitgeber
- Sensibilisierung der neuen und bestehenden Führungskräfte im Umgang mit Anliegen zu Familie & Beruf
- Jährliches Feedbackgespräch zur Vereinbarkeitsthematik und den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten

Darüber hinaus wird die Zertifizierung sowohl in der internen als auch der externen **Kommunikation** sichtbar gemacht. Dazu zählen Social Media, Stellenanzeigen und sichtbare Hinweise im Restaurant-Bereich. So möchten wir nicht nur unseren Mitarbeitenden zeigen, was wir bereits tun, sondern auch potenziellen neuen Beschäftigten unser Engagement für eine **familienfreundliche Arbeitsumgebung** vermitteln. Auch im jährlichen **Mitarbeitergespräch** wird die Vereinbarkeit thematisiert und individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen.



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	St.-Julien Straße 12, 5020 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)662 869 60
<b>E-Mail:</b>	kundenservice@volksbanksalzburg.at
<b>Website:</b>	www.volksbanksalzburg.at
<b>Kontakt:</b>	Sarah Watzal, BA

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>382</b>
<b>Frauen:</b>	<b>242</b>
<b>Männer:</b>	<b>140</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>47</b>



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Familie und Beruf? Geht Hand in Hand!

Als Unternehmen haben wir uns für die Zertifizierung berufundfamilie entschieden, weil wir fest davon überzeugt sind, dass die Vereinbarkeit eine zentrale Rolle für das **Wohlbefinden** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt. In einer zunehmend dynamischen Berufswelt ist es uns wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die **individuellen Bedürfnisse** unserer Beschäftigten berücksichtigt.

Bereits seit einigen Jahren war uns eine Standortbestimmung zum Kontext Familie und Beruf ein Anliegen. Das **positive Feedback** von unseren Kolleginnen und Kollegen aus dem Volksbanken-Verband hat uns in der Hinsicht gestärkt, die Zertifizierung zu starten.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Leitbild
- Einführung eines Seminarformates „Fit als Führungskraft“
- Lebensphasen-Überblick – Perspektive geben

berufundfamilie bietet uns die Möglichkeit, unsere bestehenden Strukturen zu überprüfen und kontinuierlich zu verbessern. Wir sind überzeugt, dass wir durch diese Initiative nicht nur als Arbeitgeber attraktiver werden, sondern auch einen wertvollen Beitrag zur **gesellschaftlichen Verantwortung** leisten.

#### Das haben wir vor

##### Einführung eines Führungskräfte-Seminars

Das Seminar „Fit als Führungskraft“ haben wir bereits im Jahr der Zertifizierung umgesetzt. Ziel des Formates ist es, Führungskräfte über **aktuelle Themen** und **Herausforderungen** zu informieren, wie beispielsweise zu Neuerungen im Arbeitsgesetz oder zum Thema Generationskonflikte.

Wir möchten die Führungskräfte für die vielen Herausforderungen sensibilisieren, zu denen es jeweils nur eine **individuelle Lösung** geben kann. Wir wollen Input liefern, was von den Führungskräften erwartet wird – die **Erwartungen** an ihre Position sind gestiegen und werden sich auch in den kommenden Jahren noch verändern.

Die erste Resonanz zu unserem Seminar war sehr positiv. Es ist geplant, dieses Seminarformat in einem **Zwei-Jahres-Rhythmus** zu wiederholen und auch eine abgewandelte Version für Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu konzipieren.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Industrie Nord, 6890 Lustenau
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5577 8131-0
<b>E-Mail:</b>	info@boesch.at
<b>Website:</b>	www.boesch.at
<b>Kontakt:</b>	Frau Bettina Reif

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	697
<b>Frauen:</b>	135
<b>Männer:</b>	562
<b>Teilzeitkräfte:</b>	77



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Attraktives Arbeitsumfeld schaffen

Wir wollen der begehrteste Arbeitgeber in unserer Branche werden, um als **Team mit viel Herzblut** und Leidenschaft neue Lösungen zur Begeisterung unserer Kunden zu schaffen.

Mit dieser Zertifizierung sowie unseren Maßnahmen zum Employer Branding wollen wir Menschen erreichen, die unsere **Vision** in sich tragen und sie zu einem Teil der #böschfamily machen. Dies gelingt nur, wenn wir ein entsprechend attraktives Arbeitsumfeld schaffen. Dabei ist der Begriff „familienfreundlich“ subjektiv. So unterschiedlich sich die jeweilige persönliche Situation darstellt, so verschieden sind die Ansprüche an einen Arbeitgeber. Daraus resultierend haben wir uns für einen sehr weiten Familienbegriff entschieden.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung und Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle
- Optimierung der Informationsstrategie für die Unternehmenskommunikation
- Bildung eines Teams „Beruf & Familie“

Individuelle Gespräche und **variable Lösungen** sehen wir als essenzielle Bestandteile des Verbesserungsprozesses – ohne dabei die Rahmenbedingungen und die Gesamtheit der Belegschaft aus den Augen zu verlieren.

#### Das haben wir vor

##### Vielfältige Maßnahmen im Fokus

Zur Qualitätssicherung sowie als Anlaufstelle für Fragen und Ideen wird ein **Team „Beruf & Familie“** gebildet. Aufgabe ist es, die Fortschritte der Verbesserungsmaßnahmen zu überwachen und die Kontaktaufnahme zu den spezifischen Themen zu erleichtern.

Sehr viele Themen sind unseren Mitarbeitenden noch zu wenig bekannt oder bewusst. In den unterschiedlichen **Kommunikationskanälen** wird auf eine gezielte, verbesserte Kommunikation dieser Themen geachtet. Zudem wird das Thema in die **Mitarbeiterbefragung** integriert, um messbare Kennzahlen zu erhalten.

Die weitere **Flexibilisierung der Arbeitszeiten** wird evaluiert, um größtmögliche Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Das Thema Vereinbarkeit wird in der **Führungskräfteentwicklung** sowie in ein zukünftiges Nachwuchsführungskräfte-Programm fest verankert.

## GRUNDZERTIFIKAT



### Kontaktdaten

**Branche:** Gewerbe/Handwerk  
**Adresse:** Leopold-Werndl-Str. 1, 4493 Wolforn  
**Telefon:** +43 (0)7253 7691 – 0  
**E-Mail:** office@weinbergmaier.at  
**Website:** www.weinbergmaier.at  
**Kontakt:** Sabrina Kronberger

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 250  
**Frauen:** 109  
**Männer:** 141  
**Teilzeitkräfte:** 36



### Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

#### Starkes Engagement für Vereinbarkeitsthemen

Wir haben uns bei Weinbergmaier für die Grundzertifizierung entschieden, weil uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Kernwert einer **zukunftsorientierten Unternehmenskultur** besonders am Herzen liegt. In einer Arbeitswelt, die von steigender Flexibilität und Diversität geprägt ist, sehen wir es als unsere Verantwortung, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Mit der Zertifizierung wollen wir unsere familienfreundliche Ausrichtung weiter ausbauen. Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort, ein unterstützendes **Wiedereinstiegsmanagement** und eine familienbewusste Führungskultur sind für uns wesentliche Bestandteile einer modernen Arbeitsplatzgestaltung. Der Zeitpunkt für die Teilnahme an der Zertifizierung ist ideal, denn wir befinden uns in einer **Wachstums- und Veränderungsphase**, in

der wir unsere Strukturen weiterentwickeln und unsere **Arbeitgebermarke** stärken wollen. Wir wollen ein klares Zeichen setzen: Weinbergmaier ist ein Unternehmen, in dem Familie und Beruf keine Gegensätze sind, sondern harmonisch zusammenspielen. Die Zertifizierung ist der **Startschuss** für unser Bestreben, Leistung durch eine ausgewogene Work-Life-Balance und ein **motivierendes Arbeitsumfeld** zu fördern und weiterzuentwickeln.

#### Das haben wir vor

##### Flexible Arbeitsmodelle für ein gutes Miteinander von Familie und Beruf

Ein zentrales Anliegen von Weinbergmaier ist die Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeiten. Diese Maßnahme soll es allen Beschäftigten erleichtern, ihre **Arbeitszeiten an familiäre Bedürfnisse anzupassen** – sei es Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder andere Verpflichtungen. Unser Konzept umfasst **gleitende Arbeitszeiten**, diverse Schichtmodelle sowie die Möglichkeit, bestimmte Tage im Home Office zu arbeiten. Um diese Flexibilität effektiv umzusetzen, werden wir klare **Kommunikationsrichtlinien** und transparente **Prozesse** und Regeln etablieren, die es unseren Teams ermöglichen, flexibel und dennoch gut abgestimmt zu arbeiten. Hierzu planen wir regelmäßige **Feedbackrunden** und Schulungen für Führungskräfte, um eine unterstützende und familienbewusste Führungskultur zu verankern. Dieses Vorhaben hat für uns Priorität, weil flexible Arbeitsmodelle nicht nur die **Zufriedenheit** und **Gesundheit** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, sondern auch ihre **langfristige Bindung** an das Unternehmen stärken.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitsmodelle in Schichtbetrieb und Verwaltung
- Aufnahme des Themas Familienfreundlichkeit ins Mitarbeitergespräch
- WEINBERGMAIER Benefits



## Re-Zertifizierungen

# ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt  
**Telefon:** +43 (0)463-35440  
**E-Mail:** office@abc-auftragsfertigung.com  
**Website:** www.abc-auftragsfertigung.com  
**Kontakt:** Ing. Tamara Orasche

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 246  
**Frauen:** 82  
**Männer:** 164  
**Teilzeitkräfte:** 46



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlich bis zum Pensionsantritt

Die Entscheidung zur Re-Zertifizierung beruht auf unserem Bestreben, die Weiterentwicklung und Optimierung von Familienfreundlichkeit auch zukünftig zu fördern. Familienorientierte Personalpolitik ist eine Bedingung, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen ist ausschlaggebend dafür, dass sich **Männer und Frauen** voll entfalten können. Die neue Generation ist top ausgebildet und hat auch andere Ansprüche hinsichtlich ihrer **Lebensgestaltung** und ihrer **Prioritäten**. Dazu zählt beispielsweise der Wunsch, mehr Zeit für die eigenen Kinder zu haben, egal ob als Mutter oder als Vater.

Folglich sind wir gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen und den Arbeitsplatz möglichst familienfreundlich zu gestalten. Fördernd wirken hier flexible Arbeitszeitmodelle, **Weiter-**

**qualifizierung** von Eltern in Führungspositionen oder **Gesundheitsvorsorgeprogramme** ebenso wie eine Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen und die Begleitung beim Übertritt in die eigene **Pension**. All diese Maßnahmen steigern die Attraktivität des Unternehmens. Damit wird die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert und ein **ausgewogenes Miteinander** gefördert.

### Das haben wir erreicht

#### Mehr Flexibilität durch Gleitzeit

Uns war und ist es ein großes Anliegen, dass Familie und Beruf noch besser miteinander vereinbart werden können. Denn viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen sich einer großen Herausforderung gegenüber, wenn es darum geht, die **Balance** zwischen Privat- und Arbeitszeit zu finden und zu halten.

ABC versucht die Vereinbarkeit bewusst, unter anderem mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, zu erleichtern. Gleitzeit für Angestellte bringt mehr **Flexibilität**, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Die persönlichen Präferenzen (Arbeitsbeginn und -ende) können selbstständig umgesetzt werden. Kinderbetreuung, zu pflegende Angehörige oder einfach ein Hobby – all das ist mit Gleitzeit einfacher möglich. Konkret können die persönlichen Gleitzeitguthaben in Stunden und Tagen verbraucht werden, was in vielen Abteilungen gut umsetzbar ist. Die neu gewonnene, zusätzliche Flexibilität durch Gleitzeit bringt ein Plus an **Motivation und Zufriedenheit**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gleitzeit
- Führungskräfteleitbild
- Home Office



### Kontaktdaten

**Branche:** Tourismus/Freizeitwirtschaft  
**Adresse:** Griesfeldstraße 15, 2351 Wr. Neudorf  
**Telefon:** +43 (0)2252 60 68 70 705  
**E-Mail:** office@admiral.at  
**Website:** www.admiral.ag  
**Kontakt:** Daniela Kröpfl

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.605  
**Frauen:** 632  
**Männer:** 973  
**Teilzeitkräfte:** 157



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Fest verankert in der Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das **Herzstück** der ADMIRAL Gruppe. Als Arbeitgeber sind wir uns der Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten bewusst und daher ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein **essenzieller Bestandteil** unserer Unternehmenskultur. Wir übernehmen diese Verantwortung voller Überzeugung.

Mit der Teilnahme an berufundfamilie wollen wir laufend **Verbesserungspotentiale** erkennen und unsere Angebote zur Familienfreundlichkeit kontinuierlich ausbauen. Seit der ersten Zertifizierung haben wir zahlreiche Verbesserungen umgesetzt: Wir haben unsere **Arbeitszeitmodelle** weiter ausgebaut sowie den freien Tag am Geburtstag eingeführt, um den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser gerecht zu werden. Auch während der **Karenz** halten wir

#### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Familienfeste
- Zuschuss zur Ferienbetreuung

Kontakt, beispielsweise durch regelmäßige Babytreffs oder durch die Einladung zu betrieblichen Veranstaltungen wie Weihnachtsfeier und Familienfest. Zuletzt wurde der **Zuschuss zur Ferienbetreuung** eingeführt. Die Zertifizierung ist ein starker Beleg dafür, dass wir ein Unternehmen sind, welches Familienfreundlichkeit ernst nimmt und aktiv fördert. Die umgesetzten Maßnahmen haben sich positiv auf unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** ausgewirkt. Dies hat uns geholfen, bestehende Kräfte lange im Unternehmen zu halten sowie viele neue Kolleginnen und Kollegen für uns zu gewinnen.

#### Das haben wir erreicht

##### Gezielte Unterstützung während der Sommerferien

Eine unserer letzten umgesetzten Maßnahmen ist die Einführung eines steuerfreien Zuschusses zur Ferienbetreuung. Wir wissen, dass die **Ferienbetreuung** eine große **Herausforderung** für berufstätige Eltern sein kann. Diese Maßnahme wurde daher ins Leben gerufen, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Sommerferien gezielt zu entlasten.

Konkret bieten wir für alle Eltern einen Zuschuss für Kinder bis zum 12. Lebensjahr. Die Reaktion auf diese Veränderung war durchwegs positiv. Viele haben uns rückgemeldet, dass der Zuschuss eine **große Erleichterung** darstellt und hilft, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Die Maßnahme wird als **wertvolle Unterstützung** wahrgenommen und stärkt das Vertrauen in unser Unternehmen als familienfreundlicher Arbeitgeber.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	10. Oktoberstraße 3, 9620 Hermagor
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4282 2306
<b>E-Mail:</b>	office@alpensport.at
<b>Website:</b>	www.alpensport.at
<b>Kontakt:</b>	Gudrun Schwarzenlander

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	27
<b>Frauen:</b>	17
<b>Männer:</b>	10
<b>Teilzeitkräfte:</b>	14



## Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

### Alpensport family&friends ...

... und die Zertifizierung berufundfamilie sorgen dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu **treuen Verbündeten** werden. Wir pflegen damit auch unser **Employer Branding**, was uns zu einem attraktiven Arbeitgeber in der Region macht.

Wir haben uns für eine Re-Zertifizierung entschieden, weil man bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben dranbleiben muss – als **Familienunternehmen** werden wir damit an unseren vier Standorten von unseren rund 30 Beschäftigten tagtäglich konfrontiert. Durch flexible Arbeitszeit-Modelle wie z. B. im neuen Selbstbedienungs-Shop „NOW by alpensport“, Home Office oder Job-Sharing sind wir immer darauf bedacht, am Puls der Zeit zu sein und eine **Win-win-Situation** punkto Vereinbar-

### Top-3-Maßnahmen:

- „Mitarbeiter-WG“ für außerordentliche Lebenslagen sowie für Saison-Beschäftigte
- Jährlicher Zwei-Tages-Team-Workshop
- Onboarding-Mappe für den (Wieder-)Einstieg ins Unternehmen (digital & analog)

keit schaffen. Mit einer weiblichen Doppelführung verspüren wir selbst immer wieder die Herausforderung, alles unter einen Hut zu bringen. Aber oft ist es mehr als Familie und Beruf – es geht um **Empathie** und darum, die persönlichen Interessen und Gegebenheiten von jeder und jedes Einzelnen zu (er)kennen. Durch **individuelle Gespräche** und unsere jährlichen Zwei-Tages-Team-Workshops stellen wir uns dieser Herausforderung.

### Das haben wir vor

#### Gemeinsamer freier Tag & gemeinsame Mittagspause

Der Stress – vor allem während der Wintersaison – ist traditionell hoch und belastend. Durch Einführung eines gemeinsamen Ruhetags sowie einer gemeinsamen Mittagspause können wir viel **Druck rausnehmen**. Alle bei uns haben nun einen gemeinsamen freien Tag, den sie auch gerne zusammen für **Aktivitäten** nutzen. Auch die Mittagspause wird nicht mehr abwechselnd gemacht, sondern es gibt die Möglichkeit, die **Pausenzeit** gemeinsam zu verbringen: Miteinander zu essen, im Sommer schwimmen zu gehen oder eine Runde Tischtennis zu spielen.

Davon profitiert auch der **Rest der Woche** – die Arbeitstage verlaufen gleichmäßiger und harmonischer. Für unsere Kundinnen und Kunden war es zuerst eine **große Umstellung**, nicht mehr alles durchgehend und an sieben Tagen in der Woche zu bekommen. Durch die richtige **Kommunikation** konnten wir diese Hürde erfolgreich meistern.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Hintere Zollamtsstrasse 2b, 1030 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 233 552
<b>E-Mail:</b>	post.abb-gst@bmf.gv.at
<b>Website:</b>	www.bmf.gv.at
<b>Kontakt:</b>	MMag. <sup>a</sup> Sabine Tatschl

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	914
<b>Frauen:</b>	372
<b>Männer:</b>	542
<b>Teilzeitkräfte:</b>	71

## Schwerpunkt Mobiles Arbeiten



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Hochgesteckte Ziele, die voll erreicht wurden

Vorweg möchten wir festhalten, dass die **Zielsetzungen** der letzten drei Jahre allesamt erreicht wurden! Das erfüllt uns doch mit einem gewissen Stolz, denn bei vielem ist das ABB ein großes Stück weitergekommen. Zahlreiche Maßnahmen bleiben weiterhin wichtig und sollen daher auch weitergeführt werden.

Weiters gibt es neue Ziele, die wir umsetzen möchten, um mittels einer familienbewussten Personalpolitik **passgenaue Lösungen** zu entwickeln, damit individuelle Bedürfnisse mit den Amtszielen übereinstimmen. Das ABB nimmt seine soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ernst und daher wollen wir gemeinsam **Wege** finden, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einer noch besseren **Mitarbeiterzufriedenheit** und stärkeren **Bindung zum Amt** führt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Meet & Talk mit Vorstand Fred Hacker
- Bring your Kids Day
- Gratulationen zur Schwangerschaft wie auch zur Geburt eines Kindes

## Das haben wir erreicht

### Tone at the Top unterstreicht die hohe Relevanz im Unternehmen

Eine der Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Informations- und Kommunikationspolitik“ ist der „Road Trip“. Der Hintergrund dazu: Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im ABB ist es wichtig, ihren **Vorstand vor Ort** persönlich kennen zu lernen, mit ihm direkt in Kontakt zu treten und **aus erster Hand** Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten.

So entstand die **Veranstaltung** „Meet & Talk mit Vorstand Fred Hacker“, zu der alle rund 880 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer persönlich eingeladen wurden und die an zehn Terminen in Linz, Innsbruck, Wien, Graz und Salzburg stattfand. Im Rahmen dieser rund dreistündigen Veranstaltung bekamen alle vor Ort die wichtigsten Informationen zur Vereinbarkeitsthematik.

Jede und jeder Einzelne erhielt die Gelegenheit zum **direkten Kontakt** mit dem Vorstand – mittels der Frage: „Was ich schon immer meinen Vorstand fragen wollte.“ Die Fragen konnten vor Ort auf eine Karte geschrieben werden. Alle gestellten Fragen wurden zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantwortet.

# AMZ<sup>®</sup> Arbeits- und Sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H.



ZERTIFIKAT SEIT 2017



## Kontaktdaten

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Rathausplatz 3, 2351 Wr. Neudorf  
**Telefon:** +43 (0)664 619 60 99  
**E-Mail:** office@amz.at  
**Website:** www.amz.at  
**Kontakt:** susanne.kroner@amz.at

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 57  
**Frauen:** 43  
**Männer:** 14  
**Teilzeitkräfte:** 40



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Für eine bestmögliche Arbeitserfahrung

Die Zertifizierung bedeutet für uns nicht nur einen **Imagegewinn**, sondern erweitert auch unser **soziales Netzwerk** und fördert nachhaltige Verbindungen. Durch Benefits wie flexible Arbeitszeitmodelle, umfassende Weiterbildungsangebote, Home Office, eine gezielte Informationspolitik sowie firmeninterne Veranstaltungen und jährliche Familienfeste – auch für Mütter in Karenz – unterstützen wir gezielt das Miteinander von Familien- und Berufsleben. Dadurch schaffen wir einen echten **Mehrwert** für unsere Teams und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit der ersten Zertifizierung haben wir einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess in unserer Organisationskultur etabliert und dadurch unsere **Employee Experience** nachhaltig ausgebaut. Diese Entwicklung hilft uns, das AMZ Mödling als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, talentierte Menschen zu gewinnen

und längerfristig an uns zu binden. Wir sind überzeugt, dass durch das Zusammenspiel von **Gesundheit** und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und dem **Verständnis** und der Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse auch das **Bewältigen** der beruflichen Herausforderungen im Alltag leichter gelingt. Dafür steht berufundfamilie – und dafür stehen wir.

### Das haben wir erreicht

#### Bei uns sind alle „gut aufgehoben“

Seit unserer Zertifizierung veranstalten wir regelmäßig soziale Events und Aktionen, die auf soziale und gesundheitliche Themen (**physische und psychische Gesundheit**) aufmerksam machen. Der persönliche Austausch fördert die zwischenmenschliche Kommunikation und schafft Raum für Gespräche über familiäre Anliegen, aktuelle Bedürfnisse und Herausforderungen – von flexiblen Arbeitszeiten über die Erziehung und Entwicklung der Kinder bis zu familiären Krisen. Betroffene können sich gegenseitig unterstützen und **fundierte Entscheidungen** treffen.

Die Events basieren auf **Empathie**, Wertschätzung und einem offenen Ohr für die Anliegen der Teilnehmenden. Durch unsere Initiativen möchten wir zeigen, dass Familie, Wirtschaft und soziales Miteinander eng verbunden sind. Insgesamt zeigt sich, dass unsere Angebote positiv aufgenommen werden und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gefühl vermitteln, „gut aufgehoben“ zu sein.

### Top-3-Maßnahmen:

- Strategische Weiterentwicklung
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Projektgruppe berufundfamilie



## Kontakt Daten

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

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	595
<b>Frauen:</b>	235
<b>Männer:</b>	359
<b>Divers:</b>	1
<b>Teilzeitkräfte:</b>	222



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familie in all ihren Facetten

Das Zertifikat berufundfamilie bekräftigt unseren Weg, Familienfreundlichkeit in der APA – Austria Presse Agentur eine hohe Priorität einzuräumen. Die Re-Zertifizierung war daher ein logischer Schritt, um bei der Vereinbarkeit weiterhin bestmöglich zu unterstützen sowie die **Rahmenbedingungen** dafür laufend zu optimieren und auszubauen. Gleichzeitig ist eine **familienfreundliche Unternehmenskultur** wichtig, um neue Talente und Young Professionals für das spannende Arbeitsumfeld der APA zu gewinnen.

Familienfreundlichkeit ist bei der APA sehr weit gefasst und berücksichtigt Familie in all ihren Facetten. So sind auch all jene Personen im eigenen Umfeld als Familie zu sehen, für die Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter eine **persönliche Fürsorgeverantwortung** aufgrund einer emotionalen Bindung oder Verpflichtung übernehmen. Insbesondere dieses Verständnis trägt zu einer sehr offenen und vor allem **inklusiven Unternehmenskultur** bei und führt zu einer hohen **Arbeitszufriedenheit**.

### Das haben wir erreicht

#### Ein Push für neue Initiativen

Seit der Zertifizierung im Jahr 2021 hat sich bei der APA – Austria Presse Agentur viel getan. In **fünf Handlungsfeldern** wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören Tools und Vereinbarungen zum flexiblen und mobilen Arbeiten, Kommunikations- und Informationsaktivitäten für Führungskräfte und Mitarbeitende, eine Open-Family-Policy am Arbeitsplatz, die Entwicklung eines Führungs- und Kooperationsleitbildes und vieles mehr. Ein besonderer Erfolg war die Gestaltung geeigneter **Rahmenbedingungen** für eine familienfreundliche Arbeitsorganisation, da dadurch die Flexibilität und die Zufriedenheit unserer Beschäftigten deutlich gesteigert werden konnte. **Hybride Arbeitszeitmodelle** sowie eine **größere Awareness** des Unternehmens für die Vereinbarkeitsthematik haben diesen Wandel zusätzlich vorangetrieben.

Mit dem Start der Re-Zertifizierung wurden bereits die Grundsteine für weitere Initiativen gelegt. Erneut sind **Menschen aus allen Tätigkeitsfeldern** und Ebenen des Unternehmens in die Umsetzung involviert.

### Top-3-Maßnahmen:

- Evaluation bestehender und Definition neuer Spielregeln der Zusammenarbeit für Meetings und Outlook
- Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben
- Service- und Informationsangebote im Themenfeld Pflege



ZERTIFIKAT SEIT 2004



### Kontaktdaten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 317 67 80  
**E-Mail:** info@nlpzentrum.at  
**Website:** www.nlpzentrum.at  
**Kontakt:** Dr. Peter Schütz, MBA

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 6  
**Frauen:** 4  
**Männer:** 2  
**Teilzeitkräfte:** 4



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Geprägt von Commitment, Werten und Harmonie

Für uns steht die Balance der verschiedenen Lebensbereiche im Mittelpunkt – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine **Grundhaltung**, die unsere Werte und unser Handeln prägt. Als **qualitätsorientiertes Familienunternehmen** in der dritten Generation sowie als hochzertifizierte NLP-Ausbildungsgesellschaft setzen wir auf eine wertorientierte **Unternehmenskultur**, in der Familie, Beziehungen, Freizeit und Arbeit harmonisch miteinander verbunden sind.

Unsere **familienfreundlichen Maßnahmen** konnten wir optimal mit der Zertifizierung berufundfamilie vereinen, die wir bereits seit 20 Jahren erfolgreich halten. Schon beim ersten Workshop war der Auditor überrascht, wie viele familienfreundliche Angebote bei uns bereits umgesetzt waren – mehr, als er uns vorschla-

gen wollte. Dies hat uns in unserem **Weg** bestätigt. Die internen Besprechungen zur Re-Zertifizierung haben die **Bedürfnisse** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klarer hervorgehoben und das wertvolle **Feedback** hat uns geholfen, weiteres **Potenzial** im Zertifizierungsprozess zu erkennen und zu nutzen.

#### Das haben wir erreicht

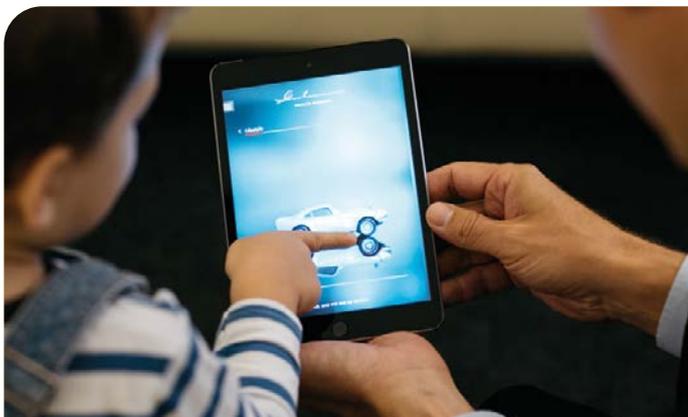
##### Gemeinsam über das Arbeitsende hinaus

Für uns ist es ein wesentlicher Bestandteil unserer familienorientierten Unternehmenskultur, auch **nach der aktiven Arbeitszeit** den Kontakt zu karenzierten und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu pflegen. Daher organisieren wir regelmäßig spezielle Treffen, beispielsweise **Mütter-Mittagessen**. Sie dienen nicht nur als Gelegenheit zum Austausch, sondern auch als Ausdruck unserer **Wertschätzung**.

Diese Zusammenkünfte werden mit großer Freude wahrgenommen und bieten die Möglichkeit, **persönliche Verbindungen** zu vertiefen und das **freundschaftliche Miteinander** zu stärken – über das Berufsleben hinaus. Dadurch schaffen wir eine **herzliche Atmosphäre**, die zeigt, dass unsere Beziehungen weit über die Zeit im Unternehmen hinausgehen und der gegenseitige **Zusammenhalt** auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen weiterlebt.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Home Office und Mobiles Arbeiten
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Job-Sharing



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 50 220-0
<b>E-Mail:</b>	mail@gutmann.at
<b>Website:</b>	www.gutmann.at
<b>Kontakt:</b>	Clarissa.Kamhuber@gutmann.at

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	283
<b>Frauen:</b>	149
<b>Männer:</b>	134
<b>Teilzeitkräfte:</b>	76



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Wohlbefinden, ein wertvolles Kapital

Wir dürfen das Zertifikat als familienfreundlicher Arbeitgeber bereits seit 2015 tragen. Dass wir uns schon so lange mit diesem Thema **auseinandersetzen** und uns stetig **weiterentwickeln** wollen, zeigt, wie wichtig diese Zertifizierung für uns ist. Wir nehmen die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst und sind bereit, in deren Wohlbefinden zu investieren.

Dadurch werden wir verstärkt als **verantwortungsvoller** und **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen, was uns hilft, neue talentierte Kräfte für uns zu gewinnen. Auch unsere bestehenden Kolleginnen und Kollegen profitieren von den vielen **positiven**

### Top-3-Maßnahmen:

- Stärkung des Wissenstransfers zum Umgang mit Home Office, Evaluierung der Mitarbeiterzufriedenheit betreffend Home Office
- Ausbau der Mitarbeitergespräche – Thema Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf – sowie Führungskräftebewertung
- Kinderbetreuung in den Ferien

**Maßnahmen**, die bereits aus dieser Initiative hervorgegangen sind, wie z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten, Kinderbetreuung und vieles mehr. Diese positiven Veränderungen spiegeln sich auch in der langen **Betriebszugehörigkeit** unserer Beschäftigten wider.

### Das haben wir erreicht

#### Ferienzeit, stressfrei auch während der Arbeit

Die von uns angebotene Kinderbetreuung für Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren in den **Ferien** bringt jede Menge positiver Effekte mit sich. Für die Eltern ist es eine deutliche Entlastung, da zumindest Teile der benötigten **Betreuungszeiten** in den Ferien abgedeckt sind. Das bringt mehr Flexibilität für die Kolleginnen und Kollegen und ermöglicht eine bessere **Konzentration** auf die Arbeit. Die Kinder werden am Morgen einfach mit ins Büro genommen.

Hier gibt es dann ein **abwechslungsreiches Programm** mit Ausflügen – natürlich betreut von ausgebildeten Pädagoginnen und Pädagogen –, bei dem gemeinsame **Abenteuer** erlebt werden und sich neue **Freundschaften** ganz von allein bilden. Die Kinderbetreuung kommt bei uns sowohl bei den Kindern als auch bei den Eltern jedes Jahr sehr gut an. Viele Eltern empfinden sie als **große Erleichterung** und schätzen das **Engagement** des Unternehmens. Daher planen wir, dieses Betreuungsangebot noch weiter auszubauen.



#### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0) 5 99 05
<b>E-Mail:</b>	hr@bawagroup.com
<b>Website:</b>	www.bawag.at
<b>Kontakt:</b>	Peter Kronbichler / HR Development

#### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	2.612
<b>Frauen:</b>	1.504
<b>Männer:</b>	1.108
<b>Teilzeitkräfte:</b>	798



#### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

##### Zufrieden, motiviert und talentiert

Die Entscheidung für die Re-Zertifizierung im Rahmen von berufundfamilie zeigt unser **Engagement** für eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Die Re-Zertifizierung ist für uns mehr als nur ein Zertifikat – sie unterstützt uns dabei, unsere Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen und den **veränderten Bedürfnissen** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen. Wir möchten sicherstellen, dass unsere familienfreundlichen Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Optionen und Unterstützungen zur Kinderbetreuung zeitgemäß und relevant bleiben.

Durch die Re-Zertifizierung schaffen wir ein **Arbeitsumfeld**, das nicht nur die **Zufriedenheit** und **Motivation** unserer Beschäftig-

ten stärkt, sondern auch hilft, **talentiertere Fachkräfte** zu gewinnen. Unser Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin aktiv zu fördern und uns als **attraktiver Arbeitgeber** zu positionieren, der auf die Bedürfnisse seiner Belegschaft großen Wert legt.

##### Das haben wir erreicht

###### Flexibel und ganz individuell

Eine Maßnahme, die uns im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie besonders gut gelungen ist, war die Einführung des **FlexOffice**. Diese örtliche und zeitliche Flexibilität erlaubt es unseren Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten besser an ihre familiären **Bedürfnisse** anzupassen, was insbesondere **Eltern** und **pfllegenden Angehörigen** zugutekommt. Es ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Arbeitszeiten innerhalb eines bestimmten Rahmens eigenverantwortlich zu gestalten, sei es durch **verkürzte Arbeitstage** oder **Home Office**.

Die Umsetzung erfolgte in enger Absprache mit den eigenen Teams und **Sensibilisierung der Führungskräfte**, um die flexible Arbeitsweise gezielt zu begleiten. Die Reaktionen waren sehr positiv: Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichteten, dass sie durch diese Flexibilität mehr **Zeit für Familie** und **persönliche Interessen** gewinnen konnten und die Maßnahme als **große Erleichterung** empfanden.

##### Top-3-Maßnahmen:

- Aktives Employer Branding als familienfreundliches Unternehmen
- Überarbeitung des Karenzmanagementprozesses
- Übersichtliche Darstellung aller Leistungen und Unterstützungen

# Beinschab Entsorgung GmbH und WB Demontage GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2017



## Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf  
**Telefon:** +43 (0)3573 250 52  
**E-Mail:** office@beinschab-entsorgung.at  
**Website:** www.beinschab-entsorgung.at  
**Kontakt:** Wolfgang Beinschab

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 26  
**Frauen:** 8  
**Männer:** 18  
**Teilzeitkräfte:** 10



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Attraktiv für neue und bewährte Kräfte

Die Beinschab Entsorgung GmbH hat sich aus mehreren Gründen bewusst für die Re-Zertifizierung entschieden. Der **Fachkräftemangel** und der demographische Wandel machen die **Rekrutierung** von qualifizierten Fachkräften zunehmend herausfordernd. Mit der Re-Zertifizierung möchten wir unsere Position als familienbewusster und attraktiver Arbeitgeber in der Region stärken. Ziel ist es, das Unternehmen weiter als Arbeitgeberin bekannt zu machen, die für Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht, und so auch die Anzahl qualifizierter **Bewerbungen** zu steigern.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausweitung des Angebots von flexiblen Arbeitszeiten nach familiären Bedürfnissen
- Interner, regelmäßiger Informationstransfer zu allen Themen rund um Familie und Beruf durch Einrichtung einer WhatsApp-Gruppe
- Professionalisierung des Onboarding-Prozesses inklusive Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die positive Auswirkung der Zertifizierung zeigt sich in der steigenden **Arbeitszufriedenheit**. Durch maßgeschneiderte Maßnahmen sowie eine verstärkte **Feedbackkultur** haben wir ein Umfeld geschaffen, in dem sich alle wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Dies steigert die **Motivation** und erhöht die Dauer der **Betriebszugehörigkeit**, was uns als Unternehmen langfristig stärkt.

## Das haben wir erreicht

### Immer up-to-date mit WhatsApp

Als Teil unserer Zertifizierung haben wir eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet, um die **interne Kommunikation** zu optimieren und **wichtige Informationen** schneller zu übermitteln. Diese Maßnahme wurde im Vorfeld ausführlich mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen.

Um den Arbeitsalltag durch überflüssige Nachrichten nicht zu stören, haben wir **klare Regeln** festgelegt: In der WhatsApp-Gruppe werden ausschließlich **firmenrelevante Nachrichten** geteilt, die für alle im Betrieb von Bedeutung sind. Dies umfasst Ankündigungen zu internen Aktionen, Benefits, wichtigen Terminen, organisatorischen Änderungen sowie Informationen zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So wird gewährleistet, dass die Kommunikation **zielgerichtet** und **effizient** bleibt – bei durchwegs positiven Rückmeldungen unserer Beschäftigten.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 838 44-71 25
<b>E-Mail:</b>	carina.herndler@caritas-stpoelten.at
<b>Website:</b>	www.caritas-stpoelten.at
<b>Kontakt:</b>	Carina Herndler, MBA

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>2.564</b>
<b>Frauen:</b>	<b>2.217</b>
<b>Männer:</b>	<b>347</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>1.996</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Top-Werte für Familienfreundlichkeit

Die Entscheidung zur Re-Zertifizierung zeigt unser **klares Bekenntnis** zur kontinuierlichen Weiterentwicklung familienfreundlicher und attraktiver Maßnahmen. Sie motiviert uns, den internen **Dialog** aufrechtzuerhalten und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren. Seit der ersten Zertifizierung haben wir bestehende Angebote ausgebaut und neue, **bedarfsorientierte Initiativen** eingeführt. Die positiven Auswirkungen auf unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** sind deutlich spürbar. Wir konnten das Wohlbefinden unserer Beschäftigten weiter verbessern.

Durch die Re-Zertifizierung können wir bestehende Maßnahmen reflektieren und **innovative Wege** finden, um auf die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Belegschaft einzugehen. Seit der letzten Zertifizierung haben wir z. B. die Wochenarbeitszeit

reduziert, unser Intranet benutzerfreundlicher gestaltet und das **Weiterbildungsangebot** auf familienfreundliche Aspekte ausgerichtet. Diese Veränderungen haben die Zufriedenheit gesteigert, wie die **Mitarbeiterbefragung 2023** belegt: 91 % sind mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufrieden, 94 % mit den Arbeitsbedingungen, 95 % der Befragten loben die wertschätzende Teamkultur.

## Das haben wir erreicht

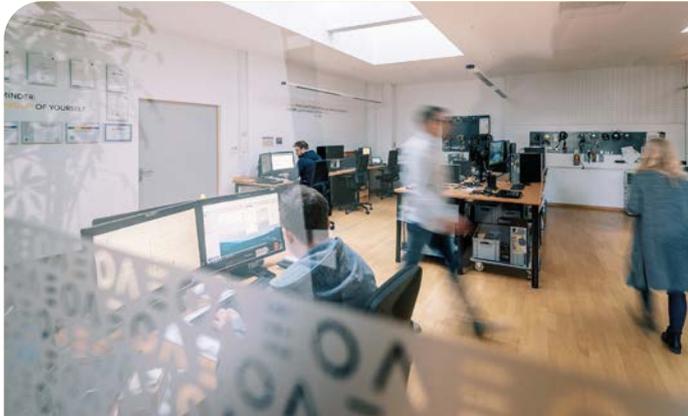
### Arbeitszeitreduktion, finanzielle Anreize und Führungskräftebildungen

Eine besonders erfolgreiche Maßnahme war die **Kürzung der Wochenarbeitszeit** auf 37 Stunden, die seit 2022 umgesetzt ist. Dies hat eine **spürbare Entlastung** gebracht und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen.

Hervorzuheben ist auch das überarbeitete Weiterbildungsprogramm. Führungskräfte werden gezielt in familienfreundlichen Themen geschult. Dies stärkt die **Führungskompetenzen** und schafft ein besseres Verständnis für individuelle Bedürfnisse. In der stationären Pflege wurde auf Wunsch der Belegschaft die freiwillige Möglichkeit eingeführt, **Zwölf-Stunden-Dienste** zu leisten. Diese Flexibilität fördert die individuelle Arbeitszeitgestaltung und erleichtert die Organisation von Privatleben und Beruf. Ein **Zuschlag** bei kurzfristigem Einspringen in Einrichtungen mit Dauerbetrieb stärkt ebenfalls das **Engagement** und fördert die **Einsatzbereitschaft**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitangebote
- Austrittsgespräche und -befragung zur Evaluierung der Austrittsgründe
- Maßnahmen zur Dienstplansicherheit



## Kontakt Daten

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

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	14
<b>Frauen:</b>	6
<b>Männer:</b>	8
<b>Teilzeitkräfte:</b>	4



## Das haben wir erreicht

### Unser Weg zur familienfreundlichen Arbeitswelt bei Computerhaus

Als familienfreundliches Unternehmen haben wir bei Computerhaus gezielte Maßnahmen eingeführt, die sowohl die **Arbeitsqualität** als auch das **Miteinander** im Team nachhaltig verbessert haben. Ein Highlight unserer Initiativen ist die Integration einer modernen **VoIP-Lösung**: Dank der Statusanzeige können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sofort erkennen, ob andere verfügbar, im Gespräch oder abwesend sind. Das hat nicht nur Unterbrechungen im Arbeitsalltag minimiert, sondern auch die Effizienz und Zufriedenheit spürbar gesteigert.

Auch **ergonomische Arbeitsplätze** stehen bei uns im Fokus. Mit der Einführung höhenverstellbarer Schreibtische bieten wir die Möglichkeit, flexibel zwischen Sitzen und Stehen zu wechseln.

### Top-3-Maßnahmen:

- Reduzierung von Unterbrechungen
- Ergonomische Arbeitsplätze und Arbeitsmitteltausch
- Vertretungsorganisation – Erweiterung Empfang

Der erste Umbau war ein voller Erfolg und wird von den Mitarbeitenden begeistert angenommen – ein wichtiger Schritt hin zu mehr **Gesundheit** und **Wohlbefinden** am Arbeitsplatz.

Ein weiterer Meilenstein ist die **Erweiterung unserer Vertretungsorganisation**. Durch die zusätzliche Besetzung des Empfangsbereichs konnten wir die Shop-Betreuung optimieren und gleichzeitig die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden verbessern.





## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2747 700-0
<b>E-Mail:</b>	office.teich@cflex.com
<b>Website:</b>	www.cflex.com
<b>Kontakt:</b>	Martina Preimel

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	1.000
<b>Frauen:</b>	300
<b>Männer:</b>	700
<b>Teilzeitkräfte:</b>	120



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Nährboden für private, berufliche und unternehmerische Erfolge

Um den zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern, sind gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Doch eine konstant gute **Arbeitsleistung** ist nur dann möglich, wenn die beruflichen Anforderungen und persönlichen Belange der Beschäftigten in Einklang gebracht werden können.

Wir sind uns bewusst, dass die bei uns tätigen Menschen in verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche Bedürfnisse haben, sei es im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf persönliche **Weiterentwicklungsmöglichkeiten** oder auf ein gesundes Arbeitsumfeld. Daher sehen wir es als unsere Aufgabe,

Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine produktive und gesunde **Arbeitsatmosphäre** ermöglichen. Mit dem erneuten Erhalt des Zertifikats unterstreichen wir unser **Engagement**. Zudem stellen wir die Leistungen und Bemühungen des Unternehmens besser dar und verbessern sie auf dieser Grundlage kontinuierlich.

## Das haben wir erreicht

### Entspannt durch die Sommerferien

Während der Schulferienzeit ist es für berufstätige Eltern oft eine große Herausforderung, eine verlässliche und abwechslungsreiche Betreuung für ihre Kinder sicherzustellen. Gerade für Alleinerziehende und Familien, wo beide Elternteile arbeiten oder sogar im Schichtbetrieb tätig sind, erfordert die **Organisation der Kinderbetreuung** besonders viel Planung und Flexibilität.

Mit unserem Angebot zur **Ferienbetreuung** möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich unterstützen, indem wir ihnen die Möglichkeit bieten, Familie und Beruf in dieser intensiven Zeit besser miteinander zu vereinbaren. Auch in diesem Sommer haben wir daher wieder eine Ferienbetreuung organisiert, die mittlerweile bereits zum siebten Mal mit großem Erfolg durchgeführt wurde. In enger Zusammenarbeit mit einer sozialen Organisation bieten wir eine **ganztägige Betreuung** an, die auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder und deren Altersstufen abgestimmt ist. Durch ein **vielseitiges Programm** schaffen wir eine Umgebung, in der die Kinder und Jugendlichen eine abwechslungsreiche und spannende Zeit erleben.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ferienbetreuung während der Sommermonate
- Movie-Programm für mentale Gesundheit
- Babybrunch für karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

# Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen



ZERTIFIKAT SEIT 2020



## Kontakt Daten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Schönbrunner Schloßstraße 5/3/6, 1120 Wien  
und Dinghoferstraße 4/IV, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)1 8101461 und +43 (0)732 784278  
**E-Mail:** office@ditachmair.at  
**Website:** www.ditachmair.at  
**Kontakt:** Birgit Seidl und Harald Kopp

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 22  
**Frauen:** 18  
**Männer:** 4  
**Teilzeitkräfte:** 17



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Menschen in ihrer Gesamtheit verstehen

Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen ist ein zentrales Element unserer **Unternehmenskultur**. Seit der ersten Zertifizierung haben wir uns kontinuierlich weiterentwickelt und unsere familienfreundliche Arbeitsumgebung weiter ausgebaut. Flexible Arbeitszeiten, Telearbeit-Möglichkeiten und **individuelle Lösungen** für **persönliche Lebensumstände** sind feste Bestandteile unserer Arbeitswelt. Die Re-Zertifizierung ist von großer Bedeutung, da sie die Werte widerspiegelt, die uns am Herzen liegen. Sie bestätigt unser Bestreben, ein **attraktiver Arbeitgeber** zu sein, der auf die Bedürfnisse der Belegschaft achtet und gleichzeitig die **Produktivität** und **Motivation** fördert. Durch die Zertifizierung konnten wir die **Zufriedenheit** im Team spürbar steigern, was sich auch in einer positiven **Arbeitsatmosphäre** und einer erhöhten **Bindung** ans Unternehmen zeigt.

### Top-3-Maßnahmen:

- „MitarbeiterInnen-Tag“
- Änderung der Bürozeiten
- Hybride Arbeits-Lösungen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich in ihren unterschiedlichen Lebensphasen unterstützt, was nicht nur das **Arbeitsklima**, sondern auch die Work-Life-Balance stärkt. Offene Kommunikation und gegenseitige **Wertschätzung** sind die **Basis unseres Erfolgs**, von dem sowohl unser Team als auch unsere Kundinnen und Kunden profitieren.

### Das haben wir erreicht

#### Verkürzung der Öffnungszeiten schafft neue Freiräume

Eine besonders erfolgreiche Maßnahme, die wir umsetzen konnten, war die **Stärkung der internen Kommunikation** durch einen großen „MitarbeiterInnen-Tag“. In diesem Rahmen fand ein **Workshop** unter dem Motto „Was brauchen wir, um uns weiter von- und miteinander zu entwickeln?“ statt. Dabei konnten Ideen und Bedürfnisse eingebracht werden, was zu einem offenen **Austausch** und einer besseren **Vernetzung** im Team führte.

Ein weiteres Highlight dieses Tages war die Entscheidung, die **Öffnungszeiten** der Kanzlei zu verkürzen – von vorher 8 bis 17 Uhr auf 8 bis 14 Uhr. Dieser Schritt fokussiert die **Konzentration** und **Energie** auf weniger Arbeitsstunden und bietet gleichzeitig den vielen Teilzeitkräften, insbesondere Eltern, mehr **Freiraum** für ihre Familie. Die verkürzten Öffnungszeiten haben sich als äußerst positiv erwiesen: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die gesteigerte Flexibilität und berichten von einer verbesserten **Work-Life-Balance**.



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	115
<b>Frauen:</b>	63
<b>Männer:</b>	52
<b>Teilzeitkräfte:</b>	45



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Hervorragende Leistungen durch hervorragende Rahmenbedingungen

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

Aus diesem Grund ist es uns wichtig, hier **weitreichende Unterstützung** anzubieten. Basis für die familienfreundliche Unternehmenskultur von ecoplus ist die grundsätzliche Bereitschaft, im Bedarfsfall auch **individuelle Lösungen** zu finden.

### Top-3-Maßnahmen:

- EAP (Employee Assistance Program) – Beratungsangebot für Beschäftigte und deren Angehörige
- Führungskräfte-Schulung zu Remote Leadership
- Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit

Wir setzen bereits eine Vielzahl an Maßnahmen in diesem Bereich um und nehmen die Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie zum Anlass, unsere Angebote zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben noch weiter auszubauen.

## Das haben wir erreicht

### EAP – Individuelle Beratung für mehr Qualität im Berufs- und Privatleben

Das professionelle **EAP-Beratungsteam** steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genau wie auch deren Angehörigen mit Rat und Tat im persönlichen Beratungsgespräch oder via Online- bzw. Telefonberatung zur Verfügung. Vom Angebot umfasst sind nicht nur berufliche Themen, wie z. B. Konflikte am Arbeitsplatz, Stress oder Führungskräfte-Coaching. Vielmehr richtet sich die Beratung auch auf private Themen, wie z. B. **Partnerschaft**, Kindererziehung, persönliche Entwicklung, Recherche zu Kindergartenplätzen oder auch Pflegeplätzen, **finanzielle Probleme** oder Rechtsberatung.

Dieser für alle Beschäftigten **kostenfreie** und **anonyme Service** wurde von Beginn an von den Kolleginnen und Kollegen stark in Anspruch genommen. Und die intensive Nachfrage hält an, denn es spricht sich im Unternehmen herum, dass ein Gespräch mit einer außenstehenden Beratungsperson viel Positives bewirken kann.

# Energie AG Oberösterreich (und Tochtergesellschaften)



ZERTIFIKAT SEIT 2012



## Kontakt Daten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)800 81 8000  
**E-Mail:** service@energieag.at  
**Website:** www.energieag.at  
**Kontakt:** Martina Ablinger-Steidl

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.446  
**Frauen:** 556  
**Männer:** 1.890  
**Teilzeitkräfte:** 459



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Ein zukunftsorientierter Erfolgsfaktor

Die erneute Re-Zertifizierung unterstreicht unser Engagement für eine nachhaltige, **familienfreundliche Personalpolitik**. Wir setzen uns aktiv für Familienfreundlichkeit ein und entwickeln kontinuierlich neue Maßnahmen, die dabei unterstützen, Privatleben und Beruf noch besser zu vereinbaren. Unsere familienfreundlichen Ansätze fördern **Diversität und Inklusion**, indem sie ein Arbeitsumfeld schaffen, das unterschiedliche Lebensmodelle berücksichtigt. **Klare Kommunikation** ist essenziell für ein starkes internes und externes Employer Branding. Zudem sind Vereinbar-

keitsthemen ein fester Bestandteil unserer Führungskultur, weshalb wir mit **Sensibilisierungsmaßnahmen** das entsprechende Bewusstsein schärfen. Wir freuen uns, dass in unserem Konzern Flexibilität und **gegenseitiges Verständnis** für die Bedürfnisse des Einzelnen und des Unternehmens anerkannt sind. Diese **positive Kultur** schafft ein attraktives Arbeitsumfeld und stärkt die Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wodurch wir ein harmonisches Miteinander fördern und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sichern.

### Das haben wir erreicht

#### Schwerpunktthema Pflege

In unserem Unternehmen sind wir das **Pflegethema** offen angegangen und unterstützen alle, die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige tragen. Um passende Lösungen für individuelle familiäre Situationen zu finden, bieten wir zwei wesentliche Tools an, die speziell auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung zugeschnitten sind.

Zum einen stellen wir umfangreiche **Online-Informationen** zur Verfügung, die über unser Intranet abrufbar sind. Diese Ressourcen dienen als Hilfe zur Selbsthilfe und unterstützen dabei, sich in der komplexen Welt der Pflege zurechtzufinden. Zum anderen ermöglichen wir die Nutzung der „**Alles Clara**“-App als digitales Entlastungsangebot. Diese App verbindet Ratsuchende mit professionellen Beraterinnen und Beratern aus den Bereichen Pflege und Psychologie.

### Top-3-Maßnahmen:

- Betrieb einer ganzjährigen Kinderbetreuungseinrichtung und Kinderbetreuungsangebot in den Sommerferien
- Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflege- und Betreuungsaufgaben im familiären Umfeld
- Laufende aktive Kommunikation über Maßnahmen und familienfreundliche Leistungen nach innen und außen



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Erlengasse 25, 3034 Maria Anzbach
<b>Telefon:</b>	+43 (0)720 272 270
<b>E-Mail:</b>	info@eps-dc.com
<b>Website:</b>	www.eps-dc.com
<b>Kontakt:</b>	Verena Bröderbauer

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	50
<b>Frauen:</b>	13
<b>Männer:</b>	37
<b>Teilzeitkräfte:</b>	9



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Hybrides Arbeiten für ein besseres Gleichgewicht

Die Steigerung der Zufriedenheit sowie eine **gesunde Work-Life-Balance** für das gesamte Team waren der Hauptgrund für die Re-Zertifizierung. Seit der ersten Zertifizierung konnten bereits einige Maßnahmen umgesetzt werden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders am Herzen lagen und sich positiv auf das **Arbeitsklima** im Unternehmen ausgewirkt haben.

Bei der Verteilung der Aufgaben sowie **Einsatzorte** der im Außendienst Tätigen wird auf deren familiäre Bedürfnisse eingegangen (z. B. Entfernung der Einsatzorte bei familiären Verpflichtungen). Besprechungen finden regelmäßig statt, beispielsweise Quartalsmeetings, bei denen die Teilnahme online und in Präsenzform möglich ist. Weiters gibt es nun spezifische Abteilungsmeetings, welche die Kommunikation im Unternehmen weiter verbessert haben. Zudem wurde mit „myEPS“ eine eigene **Kommunikations-App** etabliert, die einen mobilen und unkomplizierten Austausch ermöglicht. Auch für **Karenzierte** ist diese App ideal. Auf die Zertifizierung berufundfamilie ist EPS sehr stolz, denn uns ist eine **gute Vereinbarkeit** zwischen Privatem und Beruflichem wichtig. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen dieses Engagement zu schätzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Etablierung eines Buddy-Systems
- Einführung der „myEPS“-App
- Bereitstellung einer EPS-Kinderkiste

### Das haben wir erreicht

#### Ein Tag für Team, Familien und Freundeskreis

Ein Highlight im Juni 2023 war der „Family- and Friendsday“. Dieser fand im Zuge der **Eröffnung** des neuen EPS-Firmengebäudes in Dietmanns statt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter durfte Familienangehörige sowie Freundinnen und Freunde einladen und dadurch den Arbeitgeber, den eigenen Arbeitsplatz sowie das **neue Firmengebäude** vorstellen.

Die Geschäftsführung ehrte jeden Einzelnen des gesamten Teams auf der Bühne mit persönlichen Worten und einer **EPS-Medaille**. Für die Familien war es bedeutend, den Arbeitsplatz sowie die Kolleginnen und Kollegen des Familienmitgliedes kennenzulernen und einen schönen gemeinsamen Tag zu verbringen. Aus Sicht der Beschäftigten war es interessant, die Menschen kennenzulernen, die im Privatleben hinter den Kolleginnen und Kollegen stehen. Unser Fazit: Ein eindrucksvolles Fest, das uns immer in Erinnerung bleiben wird und die Werte des Unternehmens widerspiegelt.



## Kontakt Daten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Wagramer Straße 19, 1220 Wien  
**Telefon:** +43 (0)211 70 0  
**E-Mail:** ey@at.ey.com  
**Website:** www.ey.com/de\_at  
**Kontakt:** Mag. (FH) Claudia Maikisch

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.496  
**Frauen:** 791  
**Männer:** 704  
**Divers:** 1  
**Teilzeitkräfte:** 496



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Zwei klare Vorteile: Commitment und Reminder

Die Zertifizierung hat für uns seit jeher eine wichtige **Doppel-funktion**: Einerseits fasst sie unser **Commitment** zusammen, für alle Kolleginnen und Kollegen attraktive Arbeitsplätze zu bieten, und macht diese Botschaft innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens skalier- und nachweisbar.

Ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, heißt für uns, tagtäglich an der **Chancengleichheit** aller Geschlechter sowie der **Diversität** unserer Belegschaft zu arbeiten. Dies können wir durch die Re-Zertifizierung auch selbstbewusst nach außen tragen und damit am Arbeitsmarkt gezielt nach Talenten mit diversen familiären Hintergründen suchen. Andererseits dient uns das Gütezeichen berufundfamilie auch als **Reminder** dafür, dass

### Top-3-Maßnahmen:

- Role-Model-Kampagnen zur Sichtbarkeit von Erfolgsstorys
- Professionelles Karenzmanagement
- Ausbau der familienfreundlichen Angebote wie z. B. Ferienbetreuung und Family Days

wir noch lange nicht an unserem Ziel sind. Die wiederkehrenden Zertifizierungsschritte helfen uns, unsere vielfältigen **Ideen** regelmäßig zu sammeln, zu sortieren und in **konkrete Handlungsschritte** zu übersetzen. Hiervon profitieren alle tagtäglich, indem wir ein ständig wachsendes Portfolio aus Events, Netzwerken und sonstigen Unterstützungsangeboten bieten, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

### Das haben wir erreicht

#### Besonderes Augenmerk auf Frauen und Familien

In den letzten Jahren haben wir drei Formate besonders gefördert: Mit dem regelmäßig stattfindenden **Karenzfrühstück** haben wir einen neuen **Touchpoint** zwischen Aktiven und Karenzierten geschaffen. Dies soll die Rückkehr aus der Karenz vorbereiten und erleichtern, indem Role Models zur Seite gestellt werden. Darüber hinaus haben wir erstmalig eine **Kinder-Ferienbetreuung** ins Leben gerufen. Zusätzlich haben wir sogenannte **Family Days** in einzelnen Bereichen eingeführt, um den Arbeitsplatz EY auch für Kinder und Angehörige erlebbar zu machen.

Abseits von diesen Angeboten legen wir ein starkes Augenmerk auf **Female Empowerment** und unterstützen Frauen auf ihrem **Karriereweg** insbesondere durch Netzwerke, Veranstaltungen, ein internes Mentoringprogramm sowie unsere Female Leadership Journey bestehend aus Soft-Skill-Trainings, die Frauen auf dem Weg in Führungspositionen begleiten.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Honauerstraße 4, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 60 61 62
<b>E-Mail:</b>	office@fabasoft.com
<b>Website:</b>	www.fabasoft.com
<b>Kontakt:</b>	Mag. Karen Daghofer

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>346</b>
<b>Frauen:</b>	<b>236</b>
<b>Männer:</b>	<b>110</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>75</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Verantwortung übernehmen

Familienfreundlichkeit bedeutet für Fabasoft, **Verantwortung** für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen und diese hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal zu unterstützen. Ein **Engagement** in diesem Bereich ist daher selbstverständlich. Fabasoft setzt umfangreiche Maßnahmen, um den Beschäftigten den Wiedereinstieg ins Berufsleben im Sinne der Familienfreundlichkeit zu erleichtern.

Das **Gütezeichen** bietet eine gute Möglichkeit, diese wirksam nach innen und außen zu zeigen. Sowohl bei unseren Beschäftigten als auch insbesondere im **Bewerbungsmanagement** ist eine deutlich positive Resonanz auf Grund des Zertifikats berufundfamilie bemerkbar.

### Top-3-Maßnahmen:

- FABIs Kindernest und FABIs Sommercamp – betriebliche Kleinkinderbetreuung und mehrwöchige Kinderbetreuung im Sommer
- Familienfreundliche, flexible Arbeitszeitmodelle
- Nach außen und innen gerichtetes Employer Branding

Fabasoft schafft optimale Rahmenbedingungen für die **Work-Family-Balance**, wie z.B. eine betriebliche Kleinkinderbetreuung, abwechslungsreiche Social Events speziell für Familien und flexible Arbeitszeitmodelle. Diese Angebote sind auch fixer Bestandteil bei jedem Bewerbungsgespräch und bringen einen unschätzbaren Vorteil beim Recruiting von Fachkräften.

### Das haben wir erreicht

#### Betriebliche Kinder- und Sommerbetreuung

Unser Leuchtturmprojekt zur Familienfreundlichkeit ist die Eröffnung von **FABIs Kindernest**. Der Nachwuchs von Fabasoft-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlebt eine individuelle Begleitung durch **qualifizierte Pädagoginnen** direkt in der Fabasoft-Zentrale in Linz. Die Kinder im Alter von ein bis drei Jahren werden in großzügigen und modernsten Räumlichkeiten rundum betreut.

Zudem lädt ein Garten mit Schaukel, Rutsche, Wasserspielplatz und Hochbeet zum Spielen im Freien ein. Die Öffnungszeiten orientieren sich dabei am konkreten Bedarf der Eltern und ermöglichen eine gute **Planbarkeit** und hohe **Flexibilität**. Das Kindernest erfreut sich großer Beliebtheit und wird sehr gut angenommen.

Zusätzlich findet jeden Sommer das FABIs Sommercamp für Kinder bis zehn Jahren mit abwechslungsreichen Aktivitäten statt. Dadurch wird die **Überbrückung der Betreuung** während der mehrwöchigen **Ferienzeit** wesentlich erleichtert.

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



ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 50  
**Frauen:** 29  
**Männer:** 21  
**Teilzeitkräfte:** 14



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Deutliche Bestätigung unserer umfassenden Bemühungen

Wir sind stolz, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns sehr wichtig, denn sie sind die **Basis unseres Erfolges**. Die Re-Zertifizierung dient uns als äußeres Zeichen und externe Bestätigung.

Durch den Zertifizierungsprozess wurden Maßnahmen entwickelt, evaluiert und adaptiert, die für alle Beteiligten eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Besonders verändert hat sich unsere **Gleitzeitvereinbarung**, neu ist die Möglichkeit von ganztägigem Zeitausgleich. Das erstmals eingeführte **Intranet** verbessert die Kommunikation und Informationsweitergabe. Positive Auswirkungen gab es durch die

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexibilisierung der Möglichkeiten zum Zeitausgleich
- Verbesserte Kommunikation zu Angeboten, Leistungen und Neuerungen
- Familienfest

Zertifizierung auch auf unser **Führungsverhalten**. Es gibt einen regelmäßigen Austausch zur Gestaltung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Besonders großen Anklang findet unser **sommerliches Familienfest**, das die Familien sowie die Freundinnen und Freunde unserer Mitarbeitenden sehr gerne besuchen.

## Das haben wir erreicht

### Ausgeweitete Gleitzeit für mehr Flexibilität

Durch die Erarbeitung von familienfreundlichen Führungsleitlinien sowie durch ein flexibleres Zeitkonzept konnten wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern. Aufgrund der Ausweitung der Gleitzeit kann die **Arbeitszeit individueller** an die eigenen Bedürfnisse angepasst werden.

Das geschah durch eine Veränderung der Gleitzeitvereinbarung, in der sowohl die **Kernzeit reduziert** als auch die **Gleitzeitspanne** erhöht wurde. Im Ergebnis ermöglicht dies beispielsweise, Kinder in der Früh entspannt in den Kindergarten begleiten zu können und erst um 9.30 Uhr mit der Arbeit zu beginnen. Andere nutzen dies wiederum, um bereits um 7.00 Uhr am Arbeitsplatz zu sein.

# Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2021



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Magnesitstraße 9, 3500 Krems
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2732 826 990
<b>E-Mail:</b>	adsorbertec@freseniusmedicalcare.com
<b>Website:</b>	www.freseniusmedicalcare.com
<b>Kontakt:</b>	Mag. Florian Apfalter

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	46
<b>Frauen:</b>	26
<b>Männer:</b>	20
<b>Teilzeitkräfte:</b>	18



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Raum und Zeit, um sich zu entfalten

Als Arbeitgeber sind wir bestrebt, unseren hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein möglichst familienfreundliches und angenehmes **Arbeitsklima** zu bieten. Dies einerseits, um im kompetitiven Arbeitsmarkt zu bestehen, und andererseits, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entfaltung ihrer Work-Life-Balance **bestmögliche Unterstützung** zu bieten.

Die Re-Zertifizierung ist eine sichtbare Bestätigung unserer Bemühungen. Wir nehmen sie zum Anlass, uns in unseren Bestre-

bungen stets weiterzuentwickeln und – wenn nötig – neu zu erfinden. Mit diesem Tool fördern wir einerseits die **Firmenkultur**, andererseits ist es im Gespräch mit Bewerberinnen und Bewerbern von großer Bedeutung auf diese Zertifizierung hinweisen zu können. Insgesamt hilft es uns, nicht nur als ein hoch technologisierter Medizinproduktehersteller wahrgenommen zu werden, sondern auch als **attraktiver Arbeitgeber**.

## Das haben wir erreicht

### Gemeinsam feiern und zusammenwachsen

Im Zuge der Maßnahmen rund um die Grundzertifizierung wurde mit dem Oktoberfest eine mittlerweile jährlich stattfindende Firmenfeier etabliert. Dieses hat sich über die Jahre von einer reinen Mitarbeiterveranstaltung zu einem beliebten **Familienfest** weiterentwickelt. Führungen, Spiele und kulinarische Highlights unterstützten die gegenseitige **Vernetzung** der unterschiedlichen Altersgruppen.

So manche familiäre und berufliche **Geschichten** oder **Herausforderungen** bekommen Gesichter, da sich die Menschen in **geselliger Runde** gegenseitig (besser) kennen lernen. Diese Art der Veranstaltung soll als fixer Bestandteil der Maßnahmen weitergeführt werden. Als eine von mehreren Maßnahmen spürt man die positive Entwicklung der Unternehmenskultur, nicht zuletzt, weil es nach jeder Firmenfeier wieder neue Anekdoten zu erzählen gibt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung der Gleitzeitvereinbarung bzgl. Kürzung der Kernzeit
- Pilotierung einer Möglichkeit zur Mitnahme von Kindern in den Betrieb an Fenstertagen
- Evaluierung einer sechsten Urlaubswoche für Beschäftigte 50+ ab einer Dienstzugehörigkeit von mindestens fünf Jahren



## Kontakt Daten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Sengerstraße 27, 4600 Wels  
**Telefon:** +43 (0)50 4833 163  
**E-Mail:** elisabeth.liebensteiner@holter.at  
**Website:** www.holter.at  
**Kontakt:** Elisabeth Liebensteiner

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 872  
**Frauen:** 296  
**Männer:** 575  
**Divers:** 1  
**Teilzeitkräfte:** 140



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Ein Ansporn noch besser zu werden

Für HOLTER bedeutet die Re-Zertifizierung eine wertvolle Gelegenheit, die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf kontinuierlich zu stärken. Mit dem berufundfamilie-Zertifikat stellen wir uns alle drei Jahre bewusst einem neuen **Check**: Was können wir verbessern? Welche Maßnahmen sind bereits etabliert und welche neuen **Anforderungen** gibt es für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Durch die Zertifizierung erhalten wir **klare Leitlinien**, die uns helfen, bewährte Maßnahmen auszubauen und **innovative Ansätze** zu integrieren. Unsere Beschäftigten schätzen die Sicherheit und Stabilität, die ein zertifiziert familienfreundliches Unternehmen bietet. Gerade in einer sich ständig verändernden Arbeits-

### Top-3-Maßnahmen:

- „Family goes HOLTER“ – Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskräftewerkstatt – Führungskultur
- Aufmerksamkeiten für besondere Anlässe – Service für Familien

welt ist es uns wichtig, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der auf **persönliche Bedürfnisse** eingeht. Seit der ersten Zertifizierung haben wir z. B. das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuung gezielt erweitert. Damit tragen wir zu einer positiven **Unternehmenskultur** bei, in der eine Balance zwischen Privatleben und Beruf gelebt wird.

### Das haben wir erreicht

#### Home Office und vereinbarkeitsfördernde Führungskultur

Eine besonders erfolgreiche Maßnahme ist die Einführung flexibler **Home-Office-Regelungen**. Gerade für Kolleginnen und Kollegen mit Familie ist die Möglichkeit, den Arbeitsort flexibel zu wählen, eine **enorme Entlastung** im Alltag.

Klare Home-Office-Vereinbarungen bieten zudem Transparenz und Sicherheit für alle Beteiligten. Um die **Zusammenarbeit über Distanz** hinweg zu stärken, haben wir die internen Kommunikationsrichtlinien und Besprechungsregeln angepasst. Weiters wird regelmäßig an digitalen Kompetenzen gearbeitet, damit sich alle im Team optimal vernetzen können.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, eine die Vereinbarkeitsthematik unterstützende **Führungskultur** zu etablieren. Unser Management wird gezielt darin geschult, wie es Teams fördern und motivieren, klare Grenzen setzen und Mikromanagement vermeiden kann – alles Aspekte, die für eine **familienfreundliche Arbeitskultur** essenziell sind.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring
<b>Telefon:</b>	+43 (0)3182 2457-10
<b>E-Mail:</b>	info@gady.at
<b>Website:</b>	www.gady.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Theresia Steiner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>380</b>
<b>Frauen:</b>	<b>70</b>
<b>Männer:</b>	<b>310</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>39</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Eine Frage der (Unternehmens-)Kultur

Die Re-Zertifizierung ist für uns ein **wichtiges Signal**, dass wir uns kontinuierlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Sie bestätigt, dass wir unsere familienfreundlichen Maßnahmen weiterentwickeln und an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen.

Seit der ersten Zertifizierung haben wir verschiedene Maßnahmen erweitert, um den Bedürfnissen unserer Beschäftigten noch besser gerecht zu werden. Dazu gehört die Ausweitung der betrieblichen **Gesundheitsförderung** auf **Familienmitglieder** sowie der **finanzielle Zuschuss** zu einem abwechslungsreichen Essen am Arbeitsplatz.

### Top-3-Maßnahmen:

- Einbeziehung neuer Unternehmensteile in unser wertorientiertes, familienfreundliches Unternehmen
- Service für Familien (Gady Family Sportfest, Gourmet zum Mitnachhausenehmen, Impfkationen etc.)
- Interne Kommunikations- und Informationsplattform zum familienfreundlichen Angebot

Unsere Unternehmenskultur hat sich weiterentwickelt und Familienfreundlichkeit ist noch stärker in den Unternehmenswerten verankert. Situationsbezogen werden spezifische Maßnahmen für verschiedene Lebensphasen angeboten, wie etwa **maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle** und Unterstützung bei der Rückkehr nach der **Elternzeit** oder bei der Betreuung von **pflegebedürftigen Angehörigen**.

Insgesamt schafft die Zertifizierung Vertrauen bei bestehenden und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stärkt unser **Unternehmensimage** als verantwortungsbewusster und nachhaltiger Arbeitgeber.

## Das haben wir erreicht

### Gesundes Essen für die ganze Familie

Unser Angebot, finanziell geförderte, abwechslungsreiche und gesunde Mittagessen zu genießen, wird sehr geschätzt. Besonders auch die Möglichkeit, **Mahlzeiten für Familienangehörige** mit nach Hause zu nehmen, hat viel positives Feedback erhalten.

Damit tragen wir nicht nur zur täglichen Ernährung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei, sondern unterstützen auch aktiv ihr Familienleben und schaffen eine wertvolle **Entlastung im Alltag**. Diese Initiative erleichtert den täglichen Ablauf und gibt die Gelegenheit, mehr Zeit mit den Angehörigen zu verbringen bzw. sie auch **außerhalb der Arbeitszeit** mit einer gesunden, ausgewogenen Mahlzeit zu verwöhnen.

# GARANTA Versicherungs-AG Österreich



ZERTIFIKAT SEIT 2009



## Kontaktdaten

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Moserstraße 33, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)662 2426 135  
**E-Mail:** info@garanta.at  
**Website:** www.garanta.at  
**Kontakt:** Mag. Martina Emhofer

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 359  
**Frauen:** 268  
**Männer:** 91  
**Teilzeitkräfte:** 290



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Unternehmerisches Role Model für Familienfreundlichkeit

Bereits 2009 erhielten wir das **Grundzertifikat** als familienfreundlicher Arbeitgeber und waren damit die ersten Versicherer in Österreich, die für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet wurden. Drei Jahre später erfolgte die **Vollzertifizierung**. Seitdem wurden unsere permanenten Bemühungen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wieder durch die **Re-Zertifizierung** bestätigt – so auch in diesem Jahr!

Ausschlaggebend für die Auszeichnung war eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen, wie die **Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit** durch den Auf- und Ausbau gesundheitsbezogener

### Top-3-Maßnahmen:

- Videos der einzelnen Abteilungen und Beschreibung der Aufgaben
- Intranetseite mit eigenem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungskräfte-Seminarreihe mit Schwerpunkten auf Social Skills

Veranstaltungen, familienfreundliche Arbeitszeiten (verschiedenste Teilzeitmodellvarianten), Home Office oder die Einbindung von karenzierten Beschäftigten in die Informationsmaßnahmen.

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

## Das haben wir erreicht

### Ein Maximum an Flexibilität

Familie und Beruf in Einklang zu bringen – das ist nicht immer leicht und stellt viele Eltern und jene, die sich um **Angehörige** kümmern müssen, vor eine große Herausforderung. In den vergangenen Jahren haben wir **Home Office** mit einer Ausprägung bis zu 50 % eingeführt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dies flexibel – in Abstimmung mit der Führungskraft – gestalten, auch sind halbe Tage im Büro und Home Office möglich. Unsere Beschäftigten nutzen und nutzen das Angebot in vollem Umfang und berichten von Zeitersparnis durch **Wegfall der Wegzeiten** bzw. auch von der Möglichkeit zu arbeiten, wenn zu Hause ein Kind zu pflegen ist. Zusätzlich wurde die **Kernarbeitszeit** abgeschafft. Damit sind zum Beispiel längere Mittagspausen möglich. Die flexible Handhabung ist ein **absoluter Mehrwert** und trägt massiv zur Zufriedenheit bei.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Ferdinand Buchberger-Gasse 9, 2340 Mödling
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2236 46 301
<b>E-Mail:</b>	office@moegen.at
<b>Website:</b>	www.moegen.at
<b>Kontakt:</b>	Claudia Schöfmann

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>38</b>
<b>Frauen:</b>	<b>25</b>
<b>Männer:</b>	<b>13</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>13</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Sich wohl und zuhause fühlen

Wohnen ist ein Grundbedürfnis und das Zuhause steht für Familie. Wir möchten aber auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zuhause mit einem guten **Arbeitsumfeld** und guten Rahmenbedingungen schaffen, um den Bedürfnissen nach **Work-Life-Balance**, **Sicherheit** und **Stabilität** gerecht zu werden.

Unseren zweiten Re-Zertifizierungsprozess führen wir auf sehr gutem Niveau fort. Im Laufe der Jahre konnte das Angebot an **familienbewussten Angeboten** kontinuierlich erweitert werden. So werden beispielsweise die Möglichkeit von Home Office und die Einführung einer freiwilligen Vier-Tage-Woche als sehr **vereinbarkeitsfördernd** wahrgenommen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungskräfte-Coaching, auch zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt
- Steuer- und Rechtsberatung für Belegschaft

Die Zertifizierung ist außerdem ein wichtiger Faktor im **Employer Branding** und in der **Marketingkommunikation**, als Signal nach außen ebenso wie nach innen. Darüber hinaus erfolgt damit auch eine stärkere **Unternehmensbindung** unserer qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Das haben wir erreicht

### Das MÖGEN wir

Die Corona-Pandemie war einerseits eine herausfordernde Zeit. Andererseits haben sich dadurch **Chancen** ergeben, mehr „**Lebenszeit**“ für die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Umgesetzt haben wir das, indem Home-Office-Möglichkeiten und Arbeitszeitflexibilisierung (**Einführung Vier-Tage-Woche**) mittels Betriebsvereinbarung festgeschrieben wurden sowie die **telefonische Erreichbarkeit** stark eingeschränkt wurde, um ausreichend Zeit für die Administration gewährleisten zu können. Zudem beschleunigt die **Digitalisierung** von Akten die Verfügbarkeit von und den Zugriff auf Daten.

Ein **Unternehmensleitbild** wurde entwickelt, das sowohl bei den Führungskräften als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer laufenden **Bewusstseinsbildung** beigetragen hat und wodurch **Familienorientierung** auch als **Führungsaufgabe** verstanden wird. Ziel ist, die bereits bestehenden Angebote und Benefits intern immer wieder gut zu kommunizieren – damit diese nicht als selbstverständlich erachtet werden und damit die **Identifikation** mit der MÖGEN weiter steigt.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Landskronngasse 1-3, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 53 401/0
<b>E-Mail:</b>	office.at@generali.com
<b>Website:</b>	www.generali.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Katja Bernstein-Andrä

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	4.438
<b>Frauen:</b>	1.744
<b>Männer:</b>	2.694
<b>Teilzeitkräfte:</b>	672



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familie und Karriere muss kein Widerspruch sein

Seit mittlerweile zwölf Jahren führt die Generali das staatliche Gütezeichen berufundfamilie und beweist damit, dass beides – Familie und Karriere – möglich ist. Mit der bereits vierten Re-Zertifizierung setzen wir unsere familienbewusste **Personalpolitik** konsequent fort und bekennen uns damit klar dazu, unsere **Unternehmenskultur** nachhaltig zu optimieren.

Wir haben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest in unseren **Führungsgrundsätzen** verankert. Unsere vielfältigen familienfreundlichen Angebote, die von einem Projektteam aus engagierten Kolleginnen und Kollegen verschiedener Unter-

nehmensbereiche entwickelt und umgesetzt werden, wirken sich positiv auf die **Mitarbeiterzufriedenheit** und den nachhaltigen **Unternehmenserfolg** aus.

Um eine optimale Arbeitsumgebung zu gewährleisten, werden die Entwicklungen rund um **Remote-Arbeit** laufend evaluiert, das **Karenzmanagement** wurde um eine digitale Plattform erweitert und für neue Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter wurde ein **Buddy-System** eingeführt. Ein weiteres Highlight ist der generationsübergreifende und wechselseitige Austausch im Rahmen von **Diversity Exchange**.

### Das haben wir erreicht

#### Generali „Löwenkinder“, Elternschule und Vorträge für pflegende Angehörige

Unsere Veranstaltungen haben schon Generationen von **Kinderaugen strahlen** lassen, ob Theateraufführungen, Mitmachkonzerte, Faschingsfeste oder Kekse backen – für jedes Kind ist etwas dabei. Seit 2023 bieten wir speziell für Eltern Seminare zu Fragestellungen aus der **Entwicklungspsychologie** sowie Vorträge zu aktuellen Themen wie Nachhaltigkeit, Umgang mit digitalen Medien etc. Auch die selbstbestimmte Pflege naher Angehöriger gewinnt immer mehr an Bedeutung. In unseren Vorträgen für pflegende Angehörige vermitteln wir praxisorientierte **Tipps** und bieten Raum für **Austausch**. Pflegende Angehörige können so nicht nur ihr Wissen erweitern, sondern auch **Kraft schöpfen** und sich untereinander vernetzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausweitung der Remote-Arbeit – zeitgemäße individuelle Arbeitsmodelle für ein flexibles, mitarbeiterorientiertes Arbeitsumfeld
- Erweiterung des Karenzmanagements um eine digitale Plattform
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung – vom Buddy-System bis zum Diversity Exchange

# Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2015



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 524  
**Frauen:** 256  
**Männer:** 268  
**Teilzeitkräfte:** 203



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Fixer Teil der Unternehmenskultur

Für uns war von Anfang an klar, dass eine Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber **keine einmalige Sache** werden würde. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde langfristig und nachhaltig in der Unternehmenspolitik und den Werten der GWS verankert. Daher ist eine **laufende Re-Zertifizierung** für uns selbstverständlich. Entsprechende Maßnahmen sind mittlerweile fix in unserem **Regelbetrieb** integriert und Familienfreundlichkeit ist Teil der Unternehmenskultur geworden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen es sehr zu schätzen, dass Pflegefreistellung, Arbeitszeit-Anpassungen aufgrund von Betreuungspflichten oder Sonderfreistellungen aufgrund von Pflege **keine negative Reaktionen** auslösen. Solchen und anderen Anliegen wird stets wertschätzend und konstruktiv begegnet.

### Top-3-Maßnahmen:

- Schwerpunkt Kommunikation: Thema Vereinbarkeit breiter aufstellen
- In Mitarbeitergesprächen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen
- Arbeits-Lebensphasen-Modell

**Unvorhersehbare Situationen** im Privatleben werden von uns nicht als „Problem“ behandelt, sondern als Herausforderung, die wir manchmal ein Stück weit gemeinsam bewältigen können.

## Das haben wir erreicht

### Individuelles Arbeits-Lebensphasen-Modell

Im Zuge der intensiven **Auseinandersetzung** mit dem Thema Familie und Beruf wurde ersichtlich, wie viele entsprechende Maßnahmen und Angebote es bereits in der GWS gibt. Aus diesem Grund ging es auch darum aufzuzeigen, welche **Unterstützungsmöglichkeiten** bereits vorhanden und welche neu hinzugekommen sind.

Wir haben daher ein Arbeits-Lebensphasen-Modell entwickelt, in dem **sechs Themenbereiche** definiert wurden, in denen sich berufliches Leben und persönliche Veränderungen oder Herausforderungen immer wieder überschneiden können. In dieses Modell sind alle Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten eingebettet, mit denen wir als Arbeitgeber **Beratung** und **Hilfestellung** anbieten können. Sei es bei der aktiven Karenz- und Wiedereinstiegsplanung werdender Eltern, bei kurz- oder langfristigen Pflegeaufgaben oder beim Übergang vom Arbeitsleben in die Pension. Insgesamt wurden rund 25 Maßnahmen gesammelt und in einer übersichtlichen **Broschüre** für alle bestehenden und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammengefasst. Selbst langjährige Kolleginnen und Kollegen waren von der **Fülle an Angeboten** beeindruckt.

# GMS GOURMET GmbH 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten



ZERTIFIKAT SEIT 2012



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 794  
**Frauen:** 377  
**Männer:** 417  
**Teilzeitkräfte:** 190



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Eckpfeiler des unternehmerischen Erfolgs

Ein wichtiger Erfolgsfaktor von GOURMET sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das zentrale Kriterium für ihre **Zufriedenheit** und **Bindung** an das Unternehmen ist die Möglichkeit, Familienleben und Beruf gut zu vereinbaren. Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber macht uns für derzeitige sowie zukünftige Beschäftigte attraktiver und auch wirtschaftlich erfolgreicher.

Eckpfeiler in unserer Unternehmensstrategie sind die Personalentwicklung und Weiterbildung sowie ein **Gesundheitsprogramm** und die **Sensibilisierung der Führungskräfte** für die jeweilige Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu dieser langfristigen Personalpolitik leistet die Re-Zertifizierung einen wertvollen Beitrag. Mit der ersten Zertifizierung im Jahr

### Top-3-Maßnahmen:

- Gratis-Hotline bei Fragen zu Pflege & Betreuung
- Home-Office-Möglichkeit
- Flexible Arbeitszeitmodelle

2012 haben wir einen kontinuierlichen Prozess etabliert. In der Projektgruppe berufundfamilie wird analysiert, wie familienorientiert die **Arbeitsbedingungen** bei GOURMET sind und welche neuen **Maßnahmen** noch besser bei familiären und beruflichen **Herausforderungen** unterstützen. Die Zertifizierung macht dieses Bemühen für unsere Beschäftigten, Geschäftspartner, Bewerberinnen und Bewerber sowie alle an unserem Unternehmen Interessierten transparent.

### Das haben wir erreicht

#### Zeit, Freiraum und Unterstützung für verschiedenste Lebenssituationen

Die Vereinbarkeitsthematik ist stark in der **Unternehmenskultur** von GOURMET verankert. Wir begleiten deshalb alle Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen. Wir unterstützen z. B. durch **flexible Arbeitszeiten**, kostenlose Mitnahme von Überproduktion, Umwandlung von Prämien und Provisionen in **Urlaubstage** oder Vertrauenspersonen für Pflege und Hospiz sowie bei **schwierigen Lebenssituationen**. Durch eine bedürfnis- und bedarfsgerechte Kommunikation wollen wir alle im Unternehmen erreichen. Kolleginnen und Kollegen, deren Tätigkeit bei GOURMET es zulässt, können an vereinbarten Tagen von zu Hause ihre Aufgaben erledigen. Auch an Meetings kann online teilgenommen werden – unabhängig davon, ob mit oder ohne Führungsaufgabe. Diese Möglichkeiten werden sehr geschätzt und haben sich im Unternehmen bereits etabliert. Das erhöht auch unsere **Attraktivität** als Arbeitgeber.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gewerbe/Handwerk
<b>Adresse:</b>	Gewerbestraße 3, 9112 Griffen
<b>Telefon:</b>	+43 (0)4233 22 37
<b>E-Mail:</b>	info@griffner.com
<b>Website:</b>	www.griffner.com
<b>Kontakt:</b>	Anna Kulterer-Liendl

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	95
<b>Frauen:</b>	18
<b>Männer:</b>	77
<b>Teilzeitkräfte:</b>	10



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Stolz, für die Beschäftigten da zu sein

Die Re-Zertifizierung war uns wichtig, da wir das Gefühl haben, dadurch nicht nur unseren aktuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten einen **Mehrwert** – eine echte Erleichterung für den Alltag – bieten zu können. Natürlich wäre die Zertifizierung für den Einsatz diverser Maßnahmen nicht zwingend nötig, aber die **Sichtbarkeit** wird dadurch erhöht.

Wir sind der Meinung, dass man alle möglichen Maßnahmen ergreifen sollte, um Beschäftigte in ihrer individuellen **Lebenssituation** bestmöglich zu unterstützen. Durch die Flexibilität in der Arbeitszeit und in den Arbeitsmodellen ist es zudem leichter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, bei denen sich die

**Umstände ändern** oder deren Bedürfnisse einfach **Anpassungen** erfordern. Nicht zuletzt aus diesem Grund sind wir stolz, die Zertifizierung zu erhalten.

### Das haben wir erreicht

#### Aus Familie und Beruf ein Ganzes machen

Gemeinsame **Firmenevents** – von gemütlichen **Afterwork-Veranstaltungen** bis hin zum gemeinsamen **Wandertag** (gerne auch mit der ganzen Familie) – haben den Zusammenhalt im Team und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders gestärkt. Die Möglichkeit, auch die Familie bei diversen Events dabeizuhaben, macht es für alle in unserem Unternehmen gleichermaßen möglich, an diesen teilzunehmen.

Als erwünschter Nebeneffekt wird die **Verbundenheit** über die einzelnen Teams hinaus gestärkt und man kann sich abseits der Arbeit miteinander austauschen. Auch die Möglichkeit, **Weiterbildungen** zu absolvieren, wird gerne angenommen und bringt einen Mehrwert – sowohl fürs Unternehmen als auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Top-3-Maßnahmen:

- Freiwillige Sozialleistungen, Zuschüsse und Zukunftsvorsorge
- Auszeit für alle von Weihnachten bis Neujahr
- Firmenevents und Weiterbildungen



## Kontakt Daten

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

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	562
<b>Frauen:</b>	197
<b>Männer:</b>	365
<b>Teilzeitkräfte:</b>	117



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Maßnahmen, die voll wirken

Die GW St. Pölten möchte die hohe Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten. Durch die Zertifizierung wird unser Angebot laufend aus externer Sicht evaluiert, wodurch ein **Benchmarking** mit anderen Betrieben erfolgt sowie **Ideen** und **Anregungen** zur Weiterentwicklung gegeben werden.

Mittels der Re-Zertifizierung können wir unser **positives Image** als attraktiver Arbeitgeber nach außen sichtbar machen, was bereits beim **Personal-Recruiting** erkennbar ist. Die Balance von Familie und Beruf ist sowohl bei den bestehenden Kräften als

auch den potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern wichtig. Dass Vereinbarkeitsthemen **gelebte Kultur** sind, zeigen die Ergebnisse unserer letzten Mitarbeiterbefragung. Die bereits guten Ergebnisse zur Familienfreundlichkeit aus der vorangegangenen Befragung von 81 % konnten nochmals um drei Prozentpunkte erhöht werden, was uns sehr stolz macht. Untermauert wird dies durch die **hohe Weiterempfehlungsrate** als Arbeitgeber von 88 %.

### Das haben wir erreicht

#### Neugestaltung von „Vereinbarkeit Beruf & Familie/Privatleben“ im Intranet

Im Zuge der Neugestaltung wurde auf eine übersichtliche, ansprechende und leicht verständliche Darstellung geachtet. Die Seite umfasst **Themenschwerpunkte**, wie Erfolgsgeschichten, Arbeitszeitmodelle, Angebote zum Thema Pflege, Führung, Service für Familien und persönliche Entwicklung. Weiters haben wir das Thema Familie bewusst um das **Privatleben** erweitert, sodass sich wirklich alle angesprochen fühlen. Nach Fertigstellung der Intranet-Seite wurde das neue Format allen Führungskräften präsentiert, um nachfolgend die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich unterstützen zu können. Ebenso erfolgte eine **News-Aussendung** an alle mittels Blog und digitaler Infoboards. Durch die laufende **Sensibilisierung** und einer offenen Kommunikation der Führungs- und wesentlicher Schlüsselkräfte werden unsere familienfreundlichen Angebote vermehrt genutzt. Die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ist **Teil unserer Kultur** geworden.

### Top-3-Maßnahmen:

- Kommunikation von Erfolgsgeschichten unserer Beschäftigten & Führungskräfte zu diversen familienfreundlichen Angeboten
- Digitale Infoboards – Bereitstellung von Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf (Pflege, Papamonat etc.)
- Erweiterung der Führungsgrundsätze im Vereinbarungskontext



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Lamprechtshausener Str 69, 5282 Ranshofen
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7722 891 70 68
<b>E-Mail:</b>	bettina.bogner@hai-aluminium.com
<b>Website:</b>	www.hai-aluminium.com
<b>Kontakt:</b>	Bettina Bogner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	709
<b>Frauen:</b>	137
<b>Männer:</b>	572
<b>Teilzeitkräfte:</b>	65



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Im gemeinsamen Interesse

Die Re-Zertifizierung ist mittlerweile ein fixer Bestandteil unserer **Unternehmenspolitik** und **HAI-Kultur**. Als regelmäßiger Treiber sorgt sie für eine **stetige Verbesserung** unserer Prozesse und unseres Angebots.

Von der ersten Zertifizierung an wurde HAI als Arbeitgeber attraktiver am Markt wahrgenommen. Auch die interne Bindung sowie das **Vertrauen** der Beschäftigten in HAI sind stetig gewachsen. Eine laufende sinnvolle Erweiterung unserer **Benefits** für alle sowie eine noch transparentere **Unternehmenskultur** sind nur zwei der vielen Vorteile.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausweitung des Informationsangebots rund um Pflege und Beruf
- Veröffentlichung von Informationen rund um Schwangerschaft und Karenz – „Ein Baby kommt“ & „Tipps für die Zeit nach der Karenz“
- Aktive Information von Seiten des Unternehmens zu Pensionssplitting und -vorsorge

Darüber hinaus hat berufundfamilie zur Bildung von internen **Interessengemeinschaften** geführt, die einen erheblichen Mehrwert darstellen und nicht mehr wegzudenken sind. Diese Gemeinschaften fördern den **Austausch** und die **Zusammenarbeit** und tragen zur Schaffung eines positiven und unterstützenden Arbeitsumfelds bei. Insgesamt stärkt die Re-Zertifizierung unsere Position als attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

## Das haben wir erreicht

### Mehr Miteinander durch Digitalisierung

Im Rahmen der internen Kommunikation wurden bei HAI die schwarzen (Papier-)Bretter, welche speziell im **Produktionsbereich** vorhanden waren, durch eine digitale **Mitarbeiterapp** abgelöst. Dadurch können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit via Smartphone mit **Informationen** versorgt werden. Auch ein Zugang mit PC oder Laptop ist möglich.

Das ist für uns als **Produktionsbetrieb** mit einem 80-prozentigen Blue-Collar-Anteil eine signifikante und positive Veränderung, da nun nahezu alle im Betrieb zeitnah informiert werden können. Neben einem raschen **Informationsfluss** gewährt die HAI Connect App auch **Einblicke** in viele verschiedene Unternehmensbereiche. Ein echter **Mehrwert** sind beispielsweise Informationen zu Gesundheitsthemen, ein Self-Service-Portal, der Zugang zur internen Schulungsplattform oder das Online-Mittagsmenü der Kantine.



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Bundesstraße 35, 6551 Pians
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5442 6900-0
<b>E-Mail:</b>	mitarbeiter@handltyrol.at
<b>Website:</b>	www.handltyrol.at
<b>Kontakt:</b>	Gerhard Kreiseder

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	781
<b>Frauen:</b>	283
<b>Männer:</b>	494
<b>Teilzeitkräfte:</b>	40



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Up-to-date für jede Lebensphase

Als Unternehmen ist es unser Ziel, unseren Mitarbeitenden **bestmögliche Arbeitsbedingungen** zu bieten, die eine nachhaltige Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Die Teilnahme an der Re-Zertifizierung ist für uns ein wichtiger Schritt, um unsere familienfreundlichen Maßnahmen zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Außerdem bietet die Re-Zertifizierung die Möglichkeit, **aktuelle Bedürfnisse** gezielt zu adressieren und **neue Impulse** für eine moderne Unternehmenskultur zu setzen, die unsere Mitarbeitenden in jeder Lebensphase unterstützt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Anpassung der Kindergartenzeiten an die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zur Ermöglichung einer flexibleren Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Mehr Transparenz und Klarheit bezüglich Ansprechpartner und Arbeitsplatzausstattung
- Förderung von leistbarem Wohnraum für Mitarbeitende

## Das haben wir erreicht

### Austausch und Informationen für alle durch die Mitarbeiterapp

Eine besonders erfolgreiche Maßnahme im Rahmen unserer Zertifizierung war die Einführung der Mitarbeiterapp, die sich zu einem zentralen **Kommunikations- und Informationsinstrument** entwickelt hat. Mit der App haben wir für alle einen einfachen Zugang zu arbeitsplatzrelevanten Informationen geschaffen, unabhängig von ihrem Arbeitsort oder ihrer Arbeitszeit.

Gerade für unsere Kolleginnen und Kollegen in der Produktion, die oft nicht regelmäßig am PC sind, ist die App eine große Erleichterung, um sich über Neuigkeiten, **Arbeitsprozesse** und wichtige **Regelungen** im Unternehmen zu informieren. Durch die App können Mitarbeitende nun unkompliziert auf Informationen zur Arbeitsorganisation, zu **Benefits** oder speziellen Angeboten wie Gesundheitsaktionen zugreifen.

Zusätzlich ermöglicht die App den direkten **Austausch** mit Ansprechpersonen und bietet Funktionen wie das Anmelden für Schulungen oder das Einreichen von Anträgen. Wir sehen aber hier noch großes Potenzial und planen, die App weiter auszubauen, um **zusätzliche Funktionen** und mehr **interaktive Angebote** zu schaffen, die den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden noch besser gerecht werden.



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.930</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.482</b>
<b>Männer:</b>	<b>448</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>968</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Klein und groß in perfekter Ergänzung

Das Motiv für eine Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber und die erneute Re-Zertifizierung ist es, ein neues, modernes wie auch innovatives Bild der **Langzeitpflege** in den Köpfen der Menschen zu festigen und eine **junge, neue Pflege-Generation** anzusprechen. Das HB ist groß im Angebot und klein genug, sich individuell an die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen.

Durch unser internes Netzwerk zum Thema Familienfreundlichkeit wurden in den letzten Jahren bereits viele sinnvolle Maßnahmen geplant und an unseren verschiedenen Standorten erfolgreich umgesetzt. Denn bei uns steht der **Mensch im Mittelpunkt**, und

dazu gehört auch, als Organisation auf die Herausforderungen und Bedürfnisse sowie auf die **unterschiedlichen Lebensphasen** unserer Beschäftigten Rücksicht zu nehmen und einzugehen.

### Das haben wir erreicht

#### Vertrauensvolle Unterstützung bei Herausforderungen

„Ich hab die Möglichkeit zu reden! Und einen Job im HB, bei dem ich sie nutzen kann.“ – Das Leben bringt vielfältige Herausforderungen. Und das Haus der Barmherzigkeit unterstützt beim Annehmen und **Überwinden**. Hierzu wurde eine eigene Stelle geschaffen, die sich mit den Themen Coaching, Beratung und Teamentwicklung befasst. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, **Coaching und Beratung** für berufliche sowie private Themen in Anspruch zu nehmen.

Dies geschieht in einer vertrauensvollen Umgebung. Die 50-minütigen Einheiten sind kostenlos buchbar, anonym, vertraulich und nicht genehmigungspflichtig. Für die bessere **Zusammenarbeit und Kommunikation** werden außerdem Maßnahmen zur Teamentwicklung angeboten. Sie werden an unseren verschiedenen Standorten in Wien und Niederösterreich sehr gut angenommen.

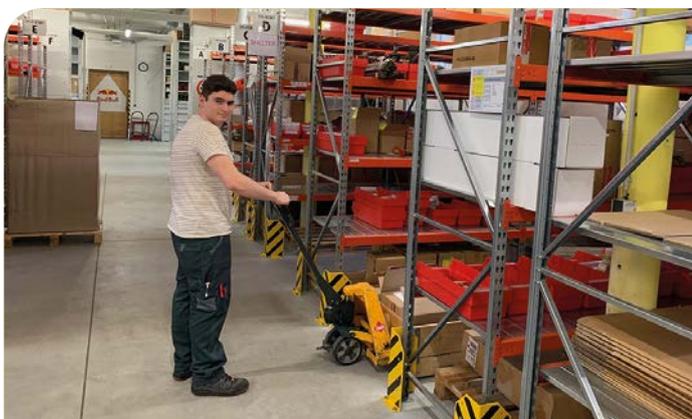
### Top-3-Maßnahmen:

- Kostenloses Coaching für berufliche sowie private Themen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ausbau der Kinderbetreuung in Ferienzeiten
- Employer-Branding-Kampagne (u.a. Schwerpunkt flexible Arbeitszeitmodelle)

# HEERESLOGISTIKZENTRUM GRAZ



ZERTIFIKAT SEIT 2021



## Kontaktdaten

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Straßgangerstraße 360, 8054 Graz  
**Telefon:** +43 (0)50 201 502 5000  
**E-Mail:** manfred.spari@bmlv.gv.at  
**Website:** www.bundesheer.at/logistik  
**Kontakt:** Obst Ing. Manfred Spari

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 144  
**Frauen:** 13  
**Männer:** 131  
**Teilzeitkräfte:** 1



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Der Weg ist das Ziel

Mit der Zertifizierung 2021 hat unsere Dienststelle positive Entwicklungen erfahren dürfen. Einerseits wurde das **Bewusstsein** gestärkt, dass der Arbeitgeber Österreichisches Bundesheer bereits jetzt vieles im Bereich Familienfreundlichkeit anbietet und bewirkt. Andererseits konnten weitere Verbesserungen erzielt werden, vor allem im Bereich der internen Kommunikation sowie hinsichtlich der Förderung der **Kameradschaft** und der **Führungskultur**, um die Attraktivität für neues Personal weiter zu steigern.

Im Bewusstsein, noch nicht endgültig am Ziel angelangt zu sein, haben wir uns für eine Re-Zertifizierung entschieden, um weitere Maßnahmen zu definieren. Diese werden vor allem die Themenfelder **Recruiting-Prozess**, Förderung von **Weiterbildung** und **Generationenmanagement** betreffen. Wir wollen weiterhin für

### Top-3-Maßnahmen:

- Informations- und Kommunikationspolitik
- Personalentwicklung
- Führungskultur

unser bestehendes Team durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld Zufriedenheit schaffen. Genauso wollen wir aber für neue Kräfte attraktiv sein, indem wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und bestmöglich unterstützen.

## Das haben wir erreicht

### Kommunikation fördert Verständnis

Als eine Maßnahme im Rahmen der Verbesserung der internen Kommunikation wurde ein **Newsletter** initiiert. Der durch diese Maßnahme verbesserte Austausch führt zu mehr Verständnis für die Aufgaben und Bedürfnisse des jeweils anderen. Weiters können **Fixtermine** schon frühzeitig mitgeteilt sowie besondere **Personalangelegenheiten** wie Geburtstage, Verehelichung, Geburt eines Kindes oder Beförderungen in einfacher Weise kommuniziert werden.

Der Newsletter bietet auch die Möglichkeit, aktuelle interessante Themenbereiche gezielt darzustellen und mit den Beschäftigten zu teilen. Zusätzlich zum Newsletter wird die interne Kommunikation durch ein **elektronisches schwarzes Brett** verstärkt. Insgesamt werden diese Kommunikationsmaßnahmen von den Bediensteten sehr geschätzt, weil damit eine aktuelle und bessere Information sichergestellt wird.

# Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2013



## Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz  
**Telefon:** +43 (0)316 887-0  
**E-Mail:** office@holding-graz.at  
**Website:** www.holding-graz.at  
**Kontakt:** Christina Miedl

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.836  
**Frauen:** 636  
**Männer:** 2.200  
**Teilzeitkräfte:** 252



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Vom Start weg auf Top-Niveau

Wir haben im Jahr 2012 mit dem Zertifizierungsprozess begonnen und sind bereits damals auf hohem Niveau gestartet: Betriebskindergarten und -kinderkrippe mit erweiterten Öffnungszeiten, **Gleitzeit** im Angestelltenbereich, **Kinderzulage**, umfassende Weiterbildungsangebote und erste Maßnahmen der betrieblichen **Gesundheitsförderung**.

berufundfamilie hat viel dazu beigetragen, das positive **Image** des Konzerns bei aktuellen und zukünftigen Beschäftigten zu verankern und die zahlreichen Angebote ins Bewusstsein zu rufen. Gleichzeitig haben sich unsere Führungskräfte mit der Verein-

barkeit von Privatleben und Beruf auseinandergesetzt und viele **individuelle Lösungen** gefunden. Durch die regelmäßige Re-Zertifizierung konnten wir immer wieder neue Projekte umsetzen, z. B. das Online-Angebot für **betriebliche Gesundheit** für die ganze Familie, den Ausbau des **Coaching-Angebots**, die Roadmap „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ für Eltern und pflegende Angehörige, **Ferienangebote** für Kinder und vieles mehr.

## Das haben wir erreicht

### Gratulation mit einer Menge an Inhalten

Frischgebackene Eltern bekommen ein Plüschtier und eine **Glückwunschkarte** zur Geburt ihres Kindes. Neben der Gratulation und Informationen zum Kontakthalten informieren wir über das **Pensionssplitting für Eltern** und über die Arbeitszeitgestaltung nach der Rückkehr in den Job.

Wir weisen auch auf unseren **Betriebskindergarten** und die **Betriebskinderkrippe** hin und verschicken den Link zu unserer **Roadmap** „Vereinbarkeit Beruf und Familie“. Darin sind alle aktuellen Infos von Schwangerschaft über Mutterschutz, Elternkarenz und Wiedereinstieg bis hin zur Pflege von Angehörigen enthalten.

Mütter und Väter freuen sich über unsere Post, fühlen sich auch während ihrer Karenz wertgeschätzt und bleiben in **Kontakt**. Sie können auch an Weiterbildungsangeboten während dieser Zeit teilnehmen, sich vernetzen und **austauschen** und fachlich **up to date** bleiben.

### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Kommunikation optimieren: Schwerpunkt Arbeiterinnen und Arbeiter und Beschäftigte ohne PC-Arbeitsplatz
- Wissen erweitern und sichern: Job Rotation und Know-how-Erhalt bei Pensionierungen
- Kommunikation und Vernetzung fördern: Interne Vernetzungsangebote für verschiedene Zielgruppen

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



ZERTIFIKAT SEIT 2021



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 147  
**Frauen:** 81  
**Männer:** 66  
**Teilzeitkräfte:** 86



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Mehr Bewusstsein für familienfreundliches Handeln

Das Institut für Höhere Studien (IHS) legt großen Wert darauf, seinen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Wir verstehen die Adressierung dieser Herausforderungen als einen kontinuierlichen Prozess. Wesentlich ist für uns dabei ein sehr **breit gefasster Familienbegriff** und die **aktive Einbindung** aller Beschäftigten sowie die regelmäßige Erhebung ihrer Bedürfnisse.

Auf Basis einer Befragung der Mitarbeitenden, die im Rahmen der Grundzertifizierung berufundfamilie durchgeführt wurde, konnten konkrete Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Diese werden in den kommenden Jahren schrittweise umgesetzt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Führungskleitbild
- Leitlinien für eine familienfreundliche Meeting- und Event-Kultur
- Optimierung des standardisierten Karenzmanagementprozesses

Besonders wichtig ist uns hierbei die **Entwicklung eines Führungskleitbildes**, das unter anderem das Bewusstsein für die sich speziell in Wissenschaftsbetrieben ergebenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsthematik berücksichtigt. Mit der Entscheidung zur Re-Zertifizierung bekräftigen wir unseren Anspruch, die **Arbeitskultur** stetig zu verbessern und den vielfältigen Lebensrealitäten unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden.

### Das haben wir erreicht

#### Erfolgskonzept Home Office

Im Jahr 2021 wurde eine interne Befragung durchgeführt, um die Bedarfslage zur **Home-Office-Arbeit** systematisch zu erheben. Diese Initiative folgte auf erste positive Erfahrungen mit mobilem Arbeiten während der Covid-19-Pandemie. Während des Zertifizierungsprozesses zum Grundzertifikat berufundfamilie wurde deutlich, dass die gelebte Home-Office-Praxis eine grundlegende Richtlinie benötigt, um allen verlässliche Rahmenbedingungen zu bieten. Die Einführung dieser **Richtlinie** stellte sich als erfolgreiche und **praxistaugliche Lösung** heraus und war zugleich ein zentraler Schritt für mehr Familienfreundlichkeit.

Eine erneute Befragung der Mitarbeitenden im Oktober 2024 bestätigte den Erfolg und die **nachhaltige Wirkung** der Maßnahme: Die Zufriedenheit der Belegschaft mit der Regelung ist hoch, insbesondere hinsichtlich der positiven Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2243 9000
<b>E-Mail:</b>	office@ista.ac.at
<b>Website:</b>	www.ista.ac.at
<b>Kontakt:</b>	Hilde Janssens

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	1.241
<b>Frauen:</b>	562
<b>Männer:</b>	679
<b>Teilzeitkräfte:</b>	167



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Überdurchschnittlich familien- und frauenfreundlich

Die Zertifizierung berufundfamilie bietet ISTA einen Rahmen, in dem Management und Mitarbeitende gemeinsam bestehende Maßnahmen reflektieren und **neue Projekte** entwickeln können. Die Zertifizierung sowie die zwei Re-Zertifizierungen haben eine **Arbeitskultur** etabliert, in der offen über Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen werden kann.

Diese Vorgehensweise hat sich bewährt: Unsere Bewertungen zur Work-Life-Balance auf kununu liegen **über dem Branchendurchschnitt** und in der Zeitschrift „Freundin“ wurden wir unter den „familienfreundlichsten Organisationen in Österreich“ gelistet. Außerdem zeigt unser Monitoring klar, dass bei ISTA zunehmend mehr **Frauen in Führungspositionen** tätig sind. Die Sicherstellung

einer guten Work-Life-Balance sowie das Ziel, weiterhin weibliche Talente zu gewinnen, langfristig zu binden und weiterzuentwickeln, waren zentrale Gründe für die dritte Re-Zertifizierung.

### Das haben wir erreicht

#### Grundlage zur persönlichen und organisatorischen Weiterentwicklung

Wir legen bei ISTA großen Wert auf Flexibilität: Durch Arbeitszeitmodelle und Home-Office-Möglichkeiten schaffen wir ein berufliches Umfeld, das individuelle Arbeitszeiten und die Arbeit von zu Hause aus ermöglicht. Diese Maßnahmen bieten die notwendige Freiheit, um berufliche und familiäre Verpflichtungen besser zu vereinbaren und tragen zu einem positiven **Arbeitsklima** und mehr Wohlbefinden bei.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office-Optionen unterstützen bei der **Pflege von Angehörigen** zudem dabei, im Berufsleben aktiv zu bleiben und sich beruflich weiterzuentwickeln, ohne dabei auf wichtige Zeit mit der Familie verzichten zu müssen. Dies ermöglichte es ISTA auch, ein vielfältiges und **ausgewogenes Führungsteam** aufzubauen. Ein weiterer Vorteil ist, dass wir Talente aus einem größeren geographischen Einzugsbereich gewinnen können, was unsere Belegschaft bereichert und **vielfältiger** macht. Mitarbeitende betonen, wie sehr sie die Flexibilität und das Vertrauen der Organisation schätzen, dank deren sie ihren Arbeitsalltag **eigenverantwortlich** und **effizient** gestalten können.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung der psychischen Gesundheit
- Workshops und Leitlinien für alle Vorgesetzten zum Arbeitsrecht und zur Integration familienbezogener Bedürfnisse
- Telearbeit-Richtlinien

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



ZERTIFIKAT SEIT 2015



## Kontaktdaten

**Branche:** Tourismus/Freizeitwirtschaft  
**Adresse:** Bruno Kreisky-Platz 1, 1220 Wien  
**Telefon:** +43 (0)676 84 56 53 390  
**E-Mail:** hr@acv.at  
**Website:** www.acv.at  
**Kontakt:** Christina Karner

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 108  
**Frauen:** 46  
**Männer:** 62  
**Teilzeitkräfte:** 24



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Mitentscheidend für die Wahl als Arbeitgeber

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema, das für viele Menschen in der heutigen Arbeitswelt eine **entscheidende Rolle** spielt. Schon bisher war dies ein wichtiger Grund, um sich für das Austria Center Vienna als Arbeitgeber zu entscheiden. Wir sind überzeugt, dass diese Vereinbarkeit zukünftig sogar noch wichtiger für die **Berufswahl** und die **Zufriedenheit** im Job sein wird.

Dementsprechend wollen wir die bereits **hohen Standards** weiter verbessern, um auf aktuelle Entwicklungen und Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen zu können. Mit der Re-Zertifizierung möchten wir unser **Engagement** noch stärker hervorheben und

### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten – flexible Wahl des Arbeitsortes (Tearbeit)
- Transparente Kommunikation unserer etablierten Benefits
- Führungskräfteentwicklungsprogramm zur Stärkung der familienfreundlichen Führungskultur

auch nach außen hin sichtbar machen. Auf diese Weise wollen wir auch potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeiten in unserem Unternehmen aufzeigen.

### Das haben wir erreicht

#### Ein umfassendes Verständnis von Familie

Wir definieren „Familie“ sehr breit, also u.a. Beschäftigte mit Kindern, Personen mit Pflegeverpflichtungen sowie Paarfamilien etc. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen. Um sie bestmöglich zu unterstützen und weiterhin an das Unternehmen zu binden, werden unterschiedliche Teilzeitangebote wie die **Alters- und Elternteilzeit** angeboten. Sehr relevant ist außerdem das **Home Office**. Hier wurde beschlossen, dass 40% der Arbeitszeit – sofern es der Aufgabenbereich zulässt – remote absolviert werden können. Auch Karenzen, wie Bildungskarenzen und Elternkarenzen, sind bei uns gut verankert. **Väterkarenzen** werden sogar forciert propagiert, um hier im Sinne der **Gleichberechtigung** ein Zeichen zu setzen.

Für eine erleichterte Rückkehr bietet das Unternehmen bereits während der Karenz die Möglichkeit, geringfügig weiterzuarbeiten. Weiters lässt sich ein Teil der leistungsbezogenen Jahresprämie in **Urlaubstage** umwandeln. All diese Maßnahmen wurden und werden in halbjährlichen internen Mitarbeiterbefragungen und der jährlichen „Great Place to Work“-Umfrage anonym abgefragt und sehr positiv bewertet.

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



ZERTIFIKAT SEIT 2021



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Europastraße 3, 5015 Salzburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)662 4470
<b>E-Mail:</b>	office@interspar.at / office@maximarkt.at
<b>Website:</b>	www.interspar.at / www.maximarkt.at
<b>Kontakt:</b>	Frau Mag. Kerstin Wieser, Frau Nicole Likar, LLB.oec.

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>9.620</b>
<b>Frauen:</b>	<b>6.905</b>
<b>Männer:</b>	<b>2.714</b>
<b>Divers:</b>	<b>1</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>5.848</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Aus Tradition ein sicherer Arbeitgeber

INTERSPAR und Maximarkt sind Teil von SPAR Österreich, eines der größten familiengeführten Unternehmens des Landes. Familie und Beruf sind tief in der Unternehmenskultur verwurzelt: Die Vereinbarkeit von beiden basiert auf umfangreichen Möglichkeiten flexibler zeitlicher Planung sowie des **selbstorganisierten Arbeitens**. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zudem aktiv in ihrer persönlichen sowie beruflichen **Lebensplanung** unterstützt.

Bestätigt wird dieser **Einsatz** mit dem staatlichen Gütezeichen berufundfamilie für die INTERSPAR-Zentrale (seit 2014), für alle 70 INTERSPAR-Hypermärkte (seit 2021) sowie für die acht Ma-

ximarkt-Standorte, die bereits zertifizierte familienfreundliche Arbeitgeber sind. Mit Ende 2024 tragen auch alle acht INTERSPAR-Bäckereien und alle INTERSPAR-Gastronomiestandorte die staatliche **Auszeichnung**.

Für INTERSPAR und Maximarkt ist es von großer Bedeutung, bestehende sowie neue Maßnahmen und Zielsetzungen **verständlich** bereitzustellen und **leicht zugänglich** zu machen – dafür engagieren sich Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen.

### Das haben wir erreicht

#### Das richtige Rüstzeug an die Hand geben

Ein Erfolgsbeispiel ist die Neuauflage der Broschüre „**Aktives Karenzmanagement**“. Damit wurde den Führungskräften und den Beschäftigten ein Leitfaden an die Hand gegeben, um gemeinsam die Planung der Karenz zu erleichtern: Von der Bekanntgabe der **Schwangerschaft** bis zum **Wiedereintritt** sind die wesentlichen Schritte darin verständlich ausgeführt, um die Weichen für die Zukunft der jeweiligen Personen optimal zu stellen. In der Broschüre finden sich unter anderem **wertvolle Informationen** hinsichtlich Karenz und Mutterschutz, Papamonat, Beschäftigung während der Karenz, Elternteilzeit u.v.m. Aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird diese Maßnahme als besonders hilfreich wahrgenommen. Auch die Führungskräfte profitieren im **Prozess des aktiven Karenzmanagements** von dieser Unterstützung.

### Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundlichkeit im Recruiting und Onboarding
- Stärkung der familienfreundlichen und mitarbeiterorientierten Führungskultur
- Ganzheitliche Betrachtung der Gesundheitsförderung und Stärkung der gesundheitsfördernden Unternehmenskultur



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Staig 32, 4690 Schwanenstadt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7673 6996
<b>E-Mail:</b>	kwg@kwg.at
<b>Website:</b>	www.kwg.at
<b>Kontakt:</b>	Gerlinde Pauli

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## Daten & Zahlen

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



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Neuer Schwerpunkt Pflege und pflegende Angehörige

Der regionale Energieversorger KWG mit Sitz in Schwanenstadt ist bekannt für seine Familienfreundlichkeit. Sie ist für uns ein **wichtiges Anliegen**, das wir ernst nehmen und leben. Die Re-Zertifizierung dient für uns zur Evaluierung von bestehenden Maßnahmen und dazu, immer wieder neue zu identifizieren und zu definieren.

Obwohl wir bereits sehr viel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten, finden sich doch immer wieder neue Ideen, wie wir dies weiter verbessern können. In den vergangenen Jahren ging es insbesondere um Maßnahmen rund um die **Kinderbetreuung**, im heurigen Jahr haben wir uns bewusst auf **Pflege** bzw. pflegende Angehörige fokussiert.

### Top-3-Maßnahmen:

- Sichtbarmachung von neuen und bestehenden (Pflege-)Vereinbarkeitsangeboten
- KWG Benefits/KWG LIEBE
- KWG Rollen- und Kreismodell für eine klare Aufgabenübersicht

Weitere Konzepte sind z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, die **Vier-Tage-Woche**, eine **Ferienbetreuung** für Kinder und Enkelkinder der Beschäftigten und Funktionäre im Sommer. Außerdem gibt es eine Bedarfserhebung in den Herbst-, Semester- und Osterferien, der „Familien Star Wars Tag“ mit vier Stunden zusätzlichem Urlaub sowie „Take more – get more“ mit bis zu 24 Stunden **zusätzlichem Urlaub**. Diese Initiativen werden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr geschätzt.

### Das haben wir erreicht

#### Konzentrationsfördernde Zonen und Zeiten schaffen

Von mehreren Seiten wurde der Wunsch geäußert, konzentrationsfördernde Zonen zu schaffen, damit für Aufgaben mit hoher Aufmerksamkeit ein **effizientes Arbeitsumfeld** ermöglicht wird. Gerade vor dem Hintergrund der doppelten Herausforderung von Familie und Beruf können wir hier **gezielte Entlastung** bieten.

Wir haben nun eine **schallisolierte Telefonbox** sowie einen schallisolierten **Meeting Cube** für bis zu fünf Personen implementiert. Diese Rückzugsorte werden für konzentriertes Arbeiten, Telefongespräche oder Meetings sehr gut angenommen. Die ursprünglich geplante Idee, eine telefonfreie Stunde einzuführen, um konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen, erwies sich als nicht praktikabel. Stattdessen haben wir die **Öffnungszeiten adaptiert** und verkürzt, sodass konzentriertes Arbeiten außerhalb dieser Zeit nun ebenfalls gut möglich ist.



### Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Alpenstrasse 173, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)662 619 611 87  
**E-Mail:** v.schuberth@maco.eu  
**Website:** www.maco.eu  
**Kontakt:** Vanessa Schuberth

### Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.200  
**Frauen:** 390  
**Männer:** 810  
**Teilzeitkräfte:** 109



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Außergewöhnliche Unternehmenskultur mit Fokus „Mensch“

Uns liegt viel daran, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen **Lebensphasen** als Arbeitgeber zu begleiten und optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Zertifizierung berufundfamilie hat für MACO einen großen Stellenwert und spiegelt die **Unternehmenswerte** und unseren **Mindset** hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf wider.

Seit der ersten Zertifizierung haben sich viele Aspekte in unserem Unternehmen weiterentwickelt und die Effizienz hat sich verbessert. Sowohl in der Innen- als auch in der Außenwirkung hat die

Zertifizierung einen großen **Mehrwert** und setzt ein **klares Zeichen**, dass MACO als Familienunternehmen eine außergewöhnliche Unternehmenskultur mit Fokus „Mensch“ lebt. Die gesamte Organisation profitiert von einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld, das auf **kontinuierliche Verbesserung** ausgerichtet ist und die Zufriedenheit und Motivation des Einzelnen fördert.

### Das haben wir erreicht

#### Gelebte Flexibilität: Empowerment für das gesamte Team

Durch außergewöhnlich flexibel gestaltete Arbeitszeiten können wir als MACO unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag aufs Neue bestmöglich bei der Bewältigung der täglichen Anforderungen aus dem Familienleben unterstützen. Diese **vielfältige Arbeitszeitgestaltung** beinhaltet u.a. einen großzügigen Gleitzeitrahmen, mitarbeiterfreundliche Kernzeiten sowie optimierte Schichtmodelle bis hin zu individuellen **Sonderlösungen**.

Gepaart mit Home Office bieten wir bestmögliche Flexibilität für jeden einzelnen Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin. In anlassbezogenen Fällen sorgen bei unvorhergesehenen Situationen im privaten Umfeld pragmatische und auch **kurzfristige individuelle Lösungen** für zusätzliche Unterstützung. Gerade dieses Mindset stellt im Arbeitgebervergleich einen immer größeren Benefit für Beschäftigte aber auch für Bewerber und Bewerberinnen dar.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Vereinheitlichung der Regelungen zu mobilem Arbeiten
- Arbeitsorganisation gegen „Always on“-Mentalität
- Stärkung und Sensibilisierung der Führungskultur im Umgang mit Vereinbarkeitsthemen



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	8
<b>Frauen:</b>	7
<b>Männer:</b>	1
<b>Teilzeitkräfte:</b>	1



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Gutes Feeling, gute Ergebnisse

Die spürbare und positive Weiterführung des Prozesses bringt eine Verbesserung der internen Abläufe sowie ein noch stärkeres **Miteinander** im Team und **Sich-Einbringen** aller. Das führt zu besseren Ergebnissen und toller Ideen. Wir können dadurch gemeinsam wachsen und gleichzeitig profitiert die Arbeit jedes und jeder Einzelnen. Durch die **perfekte Begleitung** der Auditorin konnten wir die Vision einer zukünftig noch besseren, positiveren und gemeinschaftlicheren **Unternehmenskultur** entwickeln. Auch profitieren wir vom positiven Image der Firma in der Außendarstellung durch Social Media und die Mundpropaganda in der Region.

### Top-3-Maßnahmen:

- Stärkung der Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten und noch mehr Mitsprache durch die Leiter der Bereiche
- Aktiver laufender Kontakt mit Lehrlingen und in Karenz befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Individuell weiter verbesserte Flexibilität der Arbeitszeiten

Das Thema der Vereinbarkeit wird weiter an Bedeutung gewinnen, nicht nur bei weiblichen Beschäftigten, sondern auch bei der **Generation 50+/60+**. Vor diesem Hintergrund wollen wir die **Philosophie** von berufundfamilie unbedingt weiterführen – und dadurch einen kleinen **Beitrag** leisten zur positiven Veränderung der Arbeits- und Unternehmenskultur.

## Das haben wir erreicht

### Ausgleich zwischen den Interessen

Das Miteinander hat sich deutlich verbessert, etwa, indem Probleme direkt und unter vier Augen angesprochen werden können oder durch die **Begegnung auf Augenhöhe** zwischen Inhaber und Team. Aus unternehmerischer Sicht verbessern sich der **Arbeitseifer**, zudem sinkt die Zahl an Ausfällen und Krankenständen. Außerdem konnten wir dank der Zertifizierung die Fluktuation massiv verringern. Die Außendarstellung hat sich stark ins Positive gesteigert dank **Werbung** auf verschiedenen Kanälen. **Positive Veränderungen** erfolgten in den Arbeitsabläufen sowie in der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten.

Außerdem fördern wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Gesundheit, Sport sowie beim wichtigen Ausgleich am Abend und an den Wochenenden. Im Ergebnis merkbar ist die positive Veränderung der **Eigenverantwortung** und des **Selbstbewusstseins** aller im Team. Die Einführung von Jahresgesprächen liefert hier einen wichtigen Beitrag, weil diese den **Austausch** zwischen Inhaber und Beschäftigten fördern.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Frantschach 5, 9413 St. Gertraud
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 844 65 30
<b>E-Mail:</b>	elisabeth.wuggenig@mondigroup.com
<b>Website:</b>	www.mondigroup.com/frantschach
<b>Kontakt:</b>	Elisabeth Wuggenig

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	470
<b>Frauen:</b>	54
<b>Männer:</b>	416
<b>Teilzeitkräfte:</b>	23



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Wir bei Mondi Frantschach möchten weiterhin ein Arbeitsumfeld schaffen, das unsere Beschäftigten und deren Familien aktiv unterstützt. Denn zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem Unternehmenserfolg und dazu gehört auch ein **ausgewogenes Verhältnis** zwischen Privatleben und Beruf.

Mit der Re-Zertifizierung können wir sicherstellen, dass unsere familienfreundlichen Maßnahmen nicht nur bestehen bleiben, sondern kontinuierlich weiterentwickelt werden. Der Prozess hilft uns, aktuelle Bedürfnisse unserer Belegschaft zu erkennen und gezielt Maßnahmen zu setzen, die ihr **Leben bereichern** und **vereinfachen**. Besonders in einer schnelllebigen und oft heraus-

fordernden Arbeitswelt sehen wir es als unsere Verantwortung, **Rahmenbedingungen** zu bieten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern – sei es durch flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Lösungen oder bedarfsorientierte Unterstützungsangebote. Darüber hinaus sendet das Gütezeichen ein **klares Signal** an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sowie an unsere Geschäftspartner: Mondi Frantschach ist ein Unternehmen, das Verantwortung übernimmt und auf die Work-Life-Balance achtet.

## Das haben wir erreicht

### Viel Flexibilität und fixe Schichtpläne

Wir haben eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um die Familienfreundlichkeit aktiv zu fördern und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zu unterstützen. Eine der wichtigsten Initiativen sind – sofern betrieblich möglich – verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle, um auf **individuelle Bedürfnisse** einzugehen. Dazu gehören Gleitzeit, flexible Teilzeitmodelle, die speziell auf Eltern oder **pflegende Angehörige** abgestimmt sind, und flexible Home-Office-Lösungen.

Im Produktionsbereich haben wir fix definierte Schichtpläne, die eine **langfristige Planbarkeit** gewährleisten und so **Freizeitaktivitäten** und die **Kinderbetreuung** erleichtern. Über all diese Möglichkeiten werden unsere Beschäftigten in persönlichen Gesprächen informiert, es stehen ihnen aber auch Informationsbrochüren im Intranet zur Verfügung.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit
- Home-Office-Vereinbarungen
- Umfassendes Informationspaket zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

# Muta Steuerberatung u. Beteiligungs GmbH

(murtax Steuerberatungs GmbH Gruppe)



ZERTIFIKAT SEIT 2021



## Kontakt Daten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Bundesstraße 13b, 8850 Murau  
**Telefon:** +43 (0)664 347 48 52  
**E-Mail:** winkler@murtax.at  
**Website:** www.murtax.at  
**Kontakt:** Mag. Birgit Winkler

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 81  
**Frauen:** 67  
**Männer:** 14  
**Teilzeitkräfte:** 44



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Fair in mehrerlei Hinsicht

Nach dem großen positiven Echo bei der Zertifizierung war es für uns klar, diesen **Weg** weiterhin zu beschreiten. Wichtig war uns, nicht in der **Umsetzung** stecken zu bleiben. Vielmehr sehen wir es als unsere **Aufgabe**, die bereits umgesetzten Maßnahmen laufend zu evaluieren und zu verbessern.

Bei der Umsetzung von **Gleitzeit** und **Home Office** ist uns aufgefallen, dass die Freiheit des einen nur bis zur Einschränkung der Freiheit des anderen gehen kann. Daher war es uns wichtig, faire und **gerechte Klarstellungen** zu finden, die von allen getragen werden. Gerade durch die moderierten **Workshops** der Re-

Zertifizierung konnten gute Lösungen in Zusammenarbeit von Dienstgeber und Beschäftigten entstehen. Auf dieser Grundlage konnten wir gemeinsam die für das Miteinander wichtige **Fair-Use-Klausel** beschließen und durch **Funktionszeiten** Klarheit und ein Plus an Vertrauen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaffen.

### Das haben wir erreicht

#### Zusammenhalt und Nähe, auch mit Home Office

Wir haben eine tolle **Einigung** zu unseren offenen Punkten bezüglich Gleitzeit gemeinsam mit unseren Beschäftigten gefunden – einiges hatten wir zu kritisch betrachtet. Hier half uns das Team, welches sich durch die **gute Gesprächsbasis** selbst die Lösung geben konnte.

Diese Lösung ist wesentlich tragfähiger als eine von oben erteilte Entscheidung. Gerade durch das Home Office, so praktisch es auch sein mag, findet oftmals eine **menschliche Entfremdung** statt. Daher haben wir besonderes Augenmerk auf die Unternehmenskultur sowie das **Betriebsklima** gelegt. Hier ist im Zuge dieses Prozesses vieles gut gelungen, einige Probleme haben sich so selbst gelöst. Wir haben gemeinsam viel erreicht und sind **zuversichtlich**, auch in Zukunft in die **richtige Richtung** zu gehen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben festgestellt, dass Kritik wohl „Jammern auf hohem Niveau“ wäre und wir sind stolz, dass unsere Beschäftigten mit einer solch hohen Zufriedenheit in unserem Unternehmen tätig sind.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gleitzeitvereinbarung mit Fair Use – nur gemeinsam wird es toll
- Home Office – wie schaffen wir trotzdem ein gutes Betriebsklima?
- Tue Gutes und sprich davon – wir tun viel für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber wissen sie es auch?

# Neurologisches Rehabilitationszentrum „Rosenhügel“ Errichtungs- und Betriebs-GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1880328400  
**E-Mail:** personalstelle@nrz.at  
**Website:** www.nrz.at  
**Kontakt:** Anna Weninger, MA

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 236  
**Frauen:** 181  
**Männer:** 55  
**Teilzeitkräfte:** 121



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit als Schlüssel zur Arbeitszufriedenheit

Familienfreundlichkeit bedeutet im Neurologischen Rehabilitationszentrum am Rosenhügel, auf die unterschiedlichen **Lebenssituationen** und Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reagieren, um Privatleben, Familie und Beruf für alle optimal zu vereinbaren und zu fördern.

Die bisherigen Zertifizierungen haben die Wichtigkeit der stetigen **Weiterentwicklung** sowohl für Beschäftigte als auch Führungskräfte aufgezeigt. Unsere Motivation ist es, einen **aktiven Beitrag** zur Vereinbarkeit zu leisten.

Durch die erneute Re-Zertifizierung soll der Begriff von Familie und Beruf in unserem Unternehmen noch stärker verankert werden. Unsere familienfreundlichen Maßnahmen tragen zur Steigerung der **Arbeitszufriedenheit** bei, zudem wird vermittelt,

gehört zu werden und Ideen laufend einbringen zu können. Das fördert die Bindung an das Unternehmen und unterstützt bei der **Gewinnung neuer Kräfte**.

## Das haben wir erreicht

### Vernetzung und Austausch für Eltern

Im Jahr 2023 fand erstmals ein **Babybrunch** im NRZ statt. Um Beschäftigte in **Elternkarenz** weiterhin über Neuerungen im Unternehmen zu informieren und einen gemeinsamen Austausch zu fördern, wurde zu einem gemeinsamen Beisammensein eingeladen. Um die Betreuung der **Geschwisterkinder** für die Mütter und Väter zu vereinfachen, konnten diese ebenfalls mitgenommen werden. In einem passenden Raum wurden Matten aufgelegt, zudem gab es Mal-, Spiel- und Bastelsachen für jedes Alter. Die Küche bereitete ein kleines **Buffet** vor. In der ersten Stunde fand ein Austausch unter den Müttern und Vätern statt. In der zweiten Stunde kamen die jeweiligen Bereichsleitungen dazu, um über relevante **Neuigkeiten** oder **Änderungen** im Haus/Team zu informieren. Anschließend war noch ein gemeinsames Mittagessen möglich.

Diese Maßnahme fördert den **Austausch** der Karenzierten untereinander, stärkt die **Bindung** an das Unternehmen und erleichtert zudem den **Wiedereinstieg** nach der Abwesenheit. In der Zwischenzeit fand der Babybrunch bereits zum vierten Mal statt. Dieser wird im Haus äußerst positiv aufgenommen und hat die Zertifizierung im Unternehmen bekannter gemacht. Dadurch ist er nun ein fester Bestandteil im Eventkalender des NRZ.

### Top-3-Maßnahmen:

- NRZ-Babybrunch
- Flexible Arbeitszeitvolumina
- Workshops zum Thema „Führen schwieriger Gespräche“



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Vöslauer Straße 109, 2500 Baden
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2252 9001
<b>E-Mail:</b>	karriere@noem.at
<b>Website:</b>	www.noem.at
<b>Kontakt:</b>	Elisabeth Spitzer, M.A.

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	601
<b>Frauen:</b>	96
<b>Männer:</b>	505
<b>Teilzeitkräfte:</b>	29



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Jetzt und in Zukunft attraktiv als Arbeitgeber

Bereits 2016 wurden mit dem Grundzertifikat berufundfamilie erste Ziele gesetzt und die Herausforderung angenommen, **Verbesserungen** zu erreichen. Seither wurden neben der laufenden Re-Zertifizierung und neuen Zielsetzungen viele Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, um unseren Fachkräften auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Die **Entwicklung von Arbeitszeitmodellen** im Einklang mit individuellen Bedürfnissen, auch im Schichtbetrieb, und eine **Home-Office-Vereinbarung** wurden bereits umgesetzt, um nur einen Auszug der Initiativen zu nennen. Darüber hinaus wurde

#### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung und Weiterentwicklung der App „myNÖM“
- Verbesserung der Führungskultur und Identifikation mit dem Unternehmen durch Information und Transparenz
- Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende Angebote

die Mitarbeiterkantine zu einem hauseigenen NÖM-Restaurant mit abwechslungsreichen und **finanziell gestützten Menüs** weiterentwickelt.

Das Bestreben der NÖM ist es zudem, hausintern sehr gute **Fachkräfte** auszubilden. Diese sollen mit dem Unternehmen langfristig wachsen und schließlich eine wertvolle **Bereicherung** des NÖM-Teams darstellen.

#### Das haben wir erreicht

##### „myNÖM“-App

Eine besondere Maßnahme war die Einführung und Weiterentwicklung der App „myNÖM“. Wir haben uns von der traditionellen Intranet-Lösung verabschiedet und stattdessen eine App eingeführt, die auf modernste Weise funktioniert. Diese App ist nicht nur mehrsprachig und für alle zugänglich, sondern beinhaltet auch ein internes **soziales Netzwerk** und einen **Chat-Dienst**. Dadurch wurde die **interne Kommunikation** auf eine neue Ebene gehoben und mehr Transparenz geschaffen.

Mit dieser Maßnahme unterstützen wir gleichzeitig alle anderen Zielsetzungen in den Bereichen Personalentwicklung, Gesundheitsförderung, (Führungs-)Kultur, Mitarbeiterbindung, Vereinbarkeit u.v.m. Besonders hervorzuheben ist, dass auf diese Weise zum ersten Mal ein **Kanal für Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter** geschaffen wurde, um eine flächendeckende Kommunikation zu ermöglichen.



## Kontaktdaten

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

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.182  
**Frauen:** 373  
**Männer:** 809  
**Teilzeitkräfte:** 150



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Eine breite Palette an Unterstützungsangeboten

Die Entscheidung für die erneute Re-Zertifizierung ist für uns eine **Selbstverständlichkeit**. Bei NOVOMATIC setzen wir uns kontinuierlich dafür ein, unsere familienfreundlichen Angebote zu optimieren und an die vielfältigen **Bedürfnisse** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen. Ziel ist es, in allen **Lebenslagen** zu unterstützen und die nötige Flexibilität zu bieten, um berufliche und familiäre **Verpflichtungen** in Einklang zu bringen.

Mit zahlreichen Maßnahmen schaffen wir einen Rahmen, in dem sich unsere Beschäftigten rundum gut aufgehoben fühlen. Die **Re-Zertifizierung** bestätigt uns immer wieder darin, dass unsere

Angebote geschätzt und rege in Anspruch genommen werden. Sie ist daher ein **bedeutender Schritt**, unsere Position als familienfreundlicher Arbeitgeber weiter auszubauen und unsere Unterstützungsangebote stetig zu verbessern.

### Das haben wir erreicht

#### Ein aktives Netzwerk für jede Altersgruppe und Lebensphase

Wir sind stolz darauf, seit unserer Grundzertifizierung im Jahr 2015 nun bereits die dritte große Re-Zertifizierung durchlaufen zu haben. Dabei zeigte sich, dass unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur **gut ankommen**, sondern von den verschiedensten Zielgruppen auch **aktiv genutzt** werden.

So organisieren wir beispielsweise regelmäßige Treffen für **Eltern in Karenz** (NOVOMoms & Dads), fördern den generationsübergreifenden **Austausch** und pflegen mit NOVOSilver ein lebendiges **Netzwerk** mit unseren **Pensionistinnen und Pensionisten**.

Zudem bieten wir umfassende Informationen zum Karenz- und Pflegemanagement sowie eine jährliche finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung. Unsere **geringe Fluktuationsrate** bestätigt, dass wir in jeder Lebensphase gezielte Unterstützung und die nötige Flexibilität bieten. Auch in Zukunft werden wir daran arbeiten, unsere Angebote weiter zu optimieren. Dadurch schaffen wir ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und ihr **volles Potenzial** entfalten können.

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterführung von NOVOSilver (Pensionistennetzwerk) & NOVOMoms & Dads (Karenzierten-Programm)
- Vereinfachung der Zugänglichkeit zur finanziellen Unterstützung von Kinderbetreuung
- Gezielte Verbesserung der Kommunikation rund um Leistungen und Unterstützungen betreffend Familie und Beruf

# ÖAMTC - Österreichischer Automobil-, Motorrad- und Touring Club



ZERTIFIKAT SEIT 2012



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.908  
**Frauen:** 754  
**Männer:** 1.154  
**Teilzeitkräfte:** 628



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienorientierter Arbeitgeber

Voller Einsatz für Menschen und Mobilität – das verspricht der ÖAMTC seinen Mitgliedern. Ein verlässlicher und attraktiver Partner möchten wir auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein familienfreundliches Umfeld sind dabei **wesentliche Faktoren**, die wir durch konkrete Maßnahmen fördern.

Der Zertifizierungsprozess hilft uns dabei, in **strukturierter Weise** regelmäßig unsere umgesetzten sowie zukünftig geplanten Aktivitäten zu betrachten und zu evaluieren sowie die Sicht unserer Beschäftigten miteinzubeziehen. Ein wichtiger Faktor ist für uns, „**Familie**“ breit und in den unterschiedlichsten **Facetten** zu denken. Wir bieten zahlreiche Angebote, um **berufliches Wei-**

**terkommen** sowie die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten zu erleichtern – von flexiblen Arbeitszeitlösungen, Führung in Teilzeit, mobilem Arbeiten, Kinderbetreuung an schulfreien Tagen bzw. einer finanziellen Stützung für die Sommerferienbetreuung über einen Zuschuss zum Papamonat bis zu Orientierungshilfen wie der „**Gelben Eltern-Mappe**“ oder der „**Pflegemappe**“.

Von den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren nicht nur bestehende Beschäftigte. Auch die Attraktivität als Arbeitgeber wird bei potenziellen zukünftigen „**Gelben Engeln**“ gesteigert.

### Das haben wir erreicht

#### Unterstützung im Betreuungsfall

Seit der Grundzertifizierung 2012 gibt es zahlreiche Maßnahmen, die umgesetzt und weiterentwickelt werden. Im Rahmen der ersten Zertifizierung hatte eine **Bedarfserhebung** den Wunsch nach dem Angebot einer Kinderbetreuung zum Ergebnis. Daraus abgeleitet wurde ein **Betreuungsangebot** an Fenstertagen und Schulfreiertagen. Von tiergestützten Wanderungen über hautnahes Erleben des ÖAMTC Christophorus bis zu ganzen Ferienwochen im Mobilitätszentrum gab es bereits bisher viele **verschiedene Aktivitäten**. Mittlerweile wurde das Angebot weiterentwickelt und seit 2024 gibt es den **ÖAMTC-Ferienzuschuss** für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um bei den Kosten für die Kinderbetreuung zu unterstützen. Die Angebote werden laufend nachgeschärft, um sie noch attraktiver zu machen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten (Home Office und Remote Office, abhängig von der Tätigkeit)
- Teilzeitmöglichkeiten – auch in der Technik und am Stützpunkt
- ÖAMTC-Ferienzuschuss und Betreuungsangebote



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Untere Donaulände 28, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 7802-0
<b>E-Mail:</b>	hr@oberbank.at
<b>Website:</b>	www.oberbank.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Andrea Casny

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>1.863</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.123</b>
<b>Männer:</b>	<b>740</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>635</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Initiativen mit Signalwirkung nach innen und außen

Das Projekt „Zukunft Frau 2020“ (Start 2010) legte den Grundstein für unsere strukturierten Aktivitäten u.a. im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wir haben uns 2011 entschlossen, diese begutachten zu lassen. Die Zertifizierung berufundfamilie ist eine angesehene **Anerkennung**, die nur an Unternehmen verliehen wird, die sich diesem Thema ernsthaft, authentisch und nachhaltig widmen.

Wir arbeiten seit vielen Jahren konsequent an der Vereinbarkeit. Auch in unserer bereits vierten Re-Zertifizierung haben wir uns entsprechende **Ziele und Maßnahmen** gesetzt. Erfreulich, dass unser Weg von externer Stelle wieder bestätigt wird. In der wiederholten Auszeichnung sehen wir vor allem eine **Würdigung** unserer Bemühungen für ein Miteinander von Familie und Beruf. Schön, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei

unterstützen können. Außerdem werden wir als **familienfreundlicher Arbeitgeber** wahrgenommen. Damit setzen wir ein erkennbares Signal, das sowohl nach innen als auch nach außen wirkt.

### Das haben wir erreicht

#### Ein breites Spektrum an Möglichkeiten

Unsere Beschäftigten schätzen das wachsende Angebot wie z. B. unser aktives **Karenzmanagement**, flexible und individuelle **Teilzeitmodelle** sowie die Möglichkeit zur **Stundenaufstockung**. Informationsveranstaltungen zur finanziellen Unabhängigkeit insbesondere von Frauen, **finanzielle Unterstützung** für die Kinderbetreuung sowie unsere Krabbelstube am Linzer Standort, Ferienwochen für die Kinder und besonders auch unsere strukturierte **Potenzialentwicklung** und Förderung von **Frauen in Führungspositionen** sind weitere Initiativen.

Eine unserer wichtigsten Maßnahmen war die Schaffung von einheitlichen Rahmenbedingungen für **mobiles Arbeiten**. Hier wurde im Herbst 2021 gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Arbeiten im Home Office abgeschlossen. Wichtig war es uns hier, **klare Regeln und Leitlinien** für die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens zu entwickeln sowie unsere Führungskräfte bei der neuen Verantwortung zu diesem Thema zu unterstützen.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Väterkarenz aktiv fördern
- Diversity-Richtlinie
- Trainingsangebote für Führungskräfte



## Kontaktdaten

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Strauchgasse 3, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 53127-0  
**E-Mail:** info@oekb.at  
**Website:** www.oekb.at  
**Kontakt:** Martina Ganzera-Veraszto

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 520  
**Frauen:** 290  
**Männer:** 230  
**Teilzeitkräfte:** 138



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Beschäftigte bei der Weiterentwicklung einbeziehen

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

Die Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie hilft uns dabei, die Arbeitswelt stetig und zielorientiert weiterzuentwickeln. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen wir dabei selbstverständlich aktiv ein. Der durch das Zertifikat er-

leichterte strukturierte **Dialog** hat bereits zu einer Reihe konkreter Maßnahmen geführt, durch die Privates und Berufliches noch besser vereinbar sind.

### Das haben wir erreicht

#### Auf individuelle Bedürfnisse eingehen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen immer mehr Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Deshalb setzen wir seit Jahren entsprechende Maßnahmen um: verschiedene **Gleitzeit- und Teilzeitmodelle**, **Gleitzeit ohne Kernzeit**, Home Office. Die Diversität bei unseren Beschäftigten erfordert das Eingehen auf die Bedürfnisse verschiedenster Gruppen wie z. B. **junge Eltern**, **Pflegende** von Angehörigen oder berufsbegleitend **Studierende**.

Wir bieten bzw. fördern Elternkarenz, Papamonat, studienbegleitende Teilzeitarbeit, **Sabbaticals**, Auszeitenmanagement, Bildungskarenzen, **Bildungsteilzeit** und verschiedene Modelle von Altersteilzeiten. Des Weiteren unterstützen wir, dass Elternteilzeiten immer stärker von Vätern nachgefragt werden.

Jungen Eltern gewähren wir einen **Zuschuss** zu den Kinderbetreuungskosten und Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder. Neben einem Employee Assistance Programme haben wir ein **Wiedereingliederungsprogramm** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach längeren Krankenständen. Zur Förderung der Gesundheit bieten wir Massagen, Turnkurse, Yoga und Vorträge zum Thema physische und psychische Gesundheit an.

### Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche und lebensphasenbewusste Arbeitszeitkultur und Arbeitszeit
- Veranstaltung eines jährlichen Familientages in der OeKB Gruppe
- Familienfreundliche Führungskultur



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Otto-Wagner-Platz 3, 1090 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 404 20 76 38
<b>E-Mail:</b>	carina.lang@oenb.at
<b>Website:</b>	www.oenb.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. (FH) Carina Lang

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	1.221
<b>Frauen:</b>	493
<b>Männer:</b>	728
<b>Teilzeitkräfte:</b>	280



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Gezielte Maßnahmen für Kinder, Frauen und Papas

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

In der letzten Zertifizierungsperiode wurden wieder zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Hierzu zählen beispielsweise die Verbesserung der hybriden und virtuellen **Meetingkultur**, der Ausbau der **Feriencamps**, Verbesserungen bei der **Väter-**

**karenz** und Etablierung eines Netzwerkes dazu (Competence Center Väterkarenz). Außerdem wurde ein Mentoringprogramm speziell für **Frauen** eingeführt.

### Das haben wir erreicht

#### Spannende Ferienbetreuung im Sommer

Sommerferien bedeuten für viele Familien mit schulpflichtigen Kindern eine betreuungsintensive Herausforderung. Mit dem Ziel, Eltern in dieser Zeit bestmöglich zu unterstützen, bietet die OeNB seit dem Jahr 2018 – mit starker Unterstützung des OeNB-Managements – **Feriencamps** an. In der letzten Zertifizierungsperiode konnte der Zeitraum auf neun Wochen im Sommer erweitert werden, in denen ein edukatives und unterhaltsames Programm für **Kinder bis zwölf Jahren** angeboten wird. Bei einigen Camps standen im Jahr 2024 auch erstmals Wochen für **Teens im Alter von 13 bis 16 Jahren** zur Verfügung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben von Beginn an diese Feriencamps stark genutzt. Im Fokus stehen dabei viele sportliche Aktivitäten, wie Tennis, Fußball, Beachvolleyball, „Move&Dance“ etc. aber auch die **digitale und technische Kompetenz** wird gefördert, z. B. mit einem Java-Teens-Programmier-Camp. Darüber hinaus werden ein **Bustransfer** von der OeNB zum Veranstaltungsort und finanzielle Unterstützung angeboten. Es entspricht der Philosophie der OeNB als Arbeitgeberin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig zu steigern und mit der Ferienbetreuung wird dazu beigetragen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Kinderbetreuung an Fenstertagen bzw. in Herbstferien
- Self-Assistance-Plattform zum Thema Pflege
- Bewusstseinsbildung für Führungskräfte

# OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH

ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Blumauerstraße 46, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 700 86 80  
**E-Mail:** office@ooewohnbau.at  
**Website:** www.ooewohnbau.at  
**Kontakt:** Mag. Rainer Barth BA MA MBA

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 171  
**Frauen:** 105  
**Männer:** 66  
**Teilzeitkräfte:** 63



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Ein kluger und flexibler Maßnahmenmix

Uns ist es ein **besonderes Anliegen**, durch die erneute Re-Zertifizierung unseren eingeschlagenen Weg als familienfreundlicher Arbeitgeber fortzusetzen. So können wir die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ständig neu beleuchten, evaluieren und auch erweitern.

Die **Bandbreite** der familienfreundlichen Handlungsfelder bei der OÖ Wohnbau reicht von kleinen Schritten, z. B. keine Besprechungstermine an Randzeiten, bis zu sehr weitgehenden, ständig erweiterbaren Maßnahmen, z. B. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung.

Wir sehen eine **ausgewogene Balance** zwischen Privat- und Berufsleben als unbedingte Voraussetzung für sich langfristig ans

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Gleitzeit, mit der Möglichkeit zur teilweisen Arbeit im Home Office
- Kinder-Ferienbetreuung
- Einführung Exit- und Feedback-Gespräche

Unternehmen bindende, zufriedene, gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch möchten wir dadurch auf uns als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam machen.

### Das haben wir erreicht

#### Schwerpunkt Kinder und Ferien

In der OÖ Wohnbau wurden in den letzten Jahren familienfreundliche Maßnahmen in zahlreichen Handlungsfeldern umgesetzt. Diese reichen von Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit **Kinderbetreuungspflichten** über die Einführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen bis hin zur Schaffung von Rahmenbedingungen für **pflegende Angehörige** und vieles mehr.

Als eine der ersten Maßnahmen wurde die **Kinder-Ferienbetreuung** in unserem Firmengebäude in den Sommerferien ins Leben gerufen. Dieses Angebot besteht nun seit mehreren Jahren und wird stetig evaluiert und adaptiert. Zusätzlich wird für Mitarbeiterkinder ab neun Jahren ein actionreiches, tolles **Feriencamp** für eine Woche in den **Sommerferien** – in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter – angeboten.

Da die Zuzahlung für eine individuell frei wählbare Woche in den Sommerferien ausgesucht werden kann, stellt es für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Erleichterung der Betreuungsverpflichtungen in den Ferien dar.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Speisinger Straße 109, 1130 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 80 18 2
<b>E-Mail:</b>	office@oss.at
<b>Website:</b>	www.oss.at
<b>Kontakt:</b>	Ing. PhDr. Bernhard Tousek, MSc, MBA, MAS, LL.M.

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>827</b>
<b>Frauen:</b>	<b>558</b>
<b>Männer:</b>	<b>269</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>416</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Zeichen setzen und Unterstützung bieten

Wir möchten unsere Position als **attraktive Arbeitgeberin** im österreichischen Gesundheitswesen weiterhin stärken und auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von **Privat- und Berufsleben** ganz bewusst zeitgemäße Zeichen setzen. Die Zertifizierung ist uns eine wichtige Stütze dabei, uns systematisch mit diesem bedeutenden Thema auseinanderzusetzen und achtsam auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen zu blicken.

Das Ziel ist es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Raum zur persönlichen und beruflichen **Entfaltung** zu geben. Wir unterstützen dabei, die Arbeit als positiv zu erleben, indem durch entsprechende Rahmenbedingungen gut **Verantwortung** für

beide Lebensbereiche übernommen werden kann. Auf dem Weg zu einer solchen gesunden **Balance** sind entsprechende fördernde und unterstützende Angebote das passende Rüstzeug. Durch die Zertifizierung gelingt es gut, individuelle Bedürfnisse zu identifizieren und im Auge zu behalten sowie neue und vorhandene Maßnahmen zu evaluieren bzw. eventuell anzupassen.

### Das haben wir erreicht

#### Wissen und Spaß: Kinderferienwoche am Klinikgelände

Als Arbeitgeberin ist es uns besonders wichtig, laufend unsere familienfreundlichen Angebote zu erweitern. Im vergangenen Jahr haben wir im Orthopädischen Spital Speising während der **Sommerferien** die Kinderferienwoche gelauncht. Wichtig war uns dabei, dass das **Camp** grundsätzlich am Klinikgelände stattfindet, damit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine zusätzlichen täglichen Anfahrtswege entstehen.

Vielfältige **Outdooraktivitäten** aber auch coole Einblicke in unser **Forschungslabor** mit interaktiven, kniffligen Aufgaben waren mit von der Partie. Das Resümee waren **glückliche Kids und Eltern**. Aufgrund der breiten Zustimmung und des positiven Feedbacks zur Initiative ist die Planung für die Kinder-Ferienbetreuung 2025 schon wieder voll im Gange.

### Top-3-Maßnahmen:

- Verschiedene Dienstplanmodelle
- Anonymes und kostenfreies Coaching-Angebot zur Erhaltung und Förderung der mentalen Gesundheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie von deren Angehörigen
- Beratung von pflegenden Kolleginnen und Kollegen



## Kontaktdaten

**Branche:** Behörde/öffentliche Einrichtung  
**Adresse:** Schlachthausgasse 30, 1030 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50 46 81  
**E-Mail:** info@integration.at  
**Website:** www.integrationsfonds.at  
**Kontakt:** Claudia Müller

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 579  
**Frauen:** 383  
**Männer:** 195  
**Divers:** 1  
**Teilzeitkräfte:** 163



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Auf den bisherigen Erfolgen aufbauen

Wir haben uns im ÖIF für den Re-Zertifizierungsprozess entschieden, um die bereits umgesetzten Maßnahmen auszubauen und neue, zielgerichtete Initiativen zu entwickeln. Die positiven Erfahrungen und **Erfolge aus der Grundzertifizierung**, die den Arbeitsalltag erheblich erleichtern, möchten wir nun vertiefen und erweitern.

Durch die Re-Zertifizierung können wir auf sich verändernde Bedürfnisse eingehen und noch **flexiblere Lösungen** schaffen. Dabei stehen Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Optionen oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Fokus. Durch die Förderung der Work-Life-Balance erhöhen wir

### Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung von Unterstützungsmöglichkeiten für die Kinderbetreuung
- Home-Office-Regelungen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf
- Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei der Urlaubsplanung

die Mitarbeiterzufriedenheit und die Motivation. Als familienfreundlicher Arbeitgeber wollen wir eine Arbeitsumgebung bieten, welche die unterschiedlichen **Lebensrealitäten** berücksichtigt und fördert. Die Re-Zertifizierung ist für uns ein wichtiger Teil einer Unternehmenskultur, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wesentlichen Bestandteil der Personalpolitik versteht. Wir sind überzeugt, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugutekommen, sondern auch das **Unternehmen als Ganzes** stärken.

## Das haben wir erreicht

### Ein Bündel an zielgerichteten Maßnahmen

Die Bereiche im ÖIF, in denen es **große Veränderungen** während der letzten Jahren hinsichtlich Familienfreundlichkeit gab, waren der Ausbau des Karenzmanagements und die Ausarbeitung der Informationsmaterialien für Karenzierte und Kolleginnen in Mutterschutz. Auch die regelmäßig stattfindenden Karenzierten-treffen bieten eine gute Möglichkeit, um in Kontakt zu bleiben.

Zudem stand die **Sensibilisierung** der Führungskräfte für das Thema Familie und Beruf im Vordergrund. Außerdem fand ein ÖIF-Familientag statt, an dem die Angehörigen den Arbeitsplatz sehen konnten und es an allen ÖIF-Standorten familienfreundliche Attraktionen gab. Ein wesentlicher Bereich für die Vereinbarungsthematik war außerdem die Etablierung einer **Home-Office-Vereinbarung**. Weiters lag der Fokus darauf, die **interne und externe Kommunikation** zum Thema Familie und Beruf zu stärken.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Riemergasse 8, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 5127 777 222
<b>E-Mail:</b>	s.mitter@otto.at
<b>Website:</b>	www.otto.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Sandra Mitter

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	102
<b>Frauen:</b>	68
<b>Männer:</b>	34
<b>Teilzeitkräfte:</b>	36



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Fruchtbarer Boden für unternehmerische Erfolge

Die Re-Zertifizierung berufundfamilie bietet die Möglichkeit, unsere **zukunftsorientierte Unternehmenskultur** weiter auszubauen. Unsere familienfreundlichen Maßnahmen stehen für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und sind ein integraler Bestandteil von OTTO Immobilien.

Ein zentrales Ziel ist es, die bestehenden Maßnahmen stärker sichtbar zu machen, sodass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den verfügbaren Angeboten profitieren können. Zusätzlich liegt der Fokus auf der kontinuierlichen Verbesserung der **Arbeitsumgebung**. Regelmäßige **Reflexionsschleifen** und das Identifizieren

von **Verbesserungspotenzialen** ermöglichen eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung an die individuellen Bedürfnisse. Durch diese Maßnahmen wird der Wert von Berufs- und Privatleben bewusst gestärkt, da OTTO Immobilien die Untrennbarkeit beider Bereiche fördert und ein **Betriebsklima** schafft, in dem alle gerne und motiviert arbeiten. Die **Bedürfnisse der einzelnen Menschen** stehen dabei im Mittelpunkt, um produktiv zu arbeiten und gleichzeitig Unterstützung und Wertschätzung zu erfahren.

### Das haben wir erreicht

#### Räumliche Vielfalt für ein entspannteres Arbeiten

OTTO Immobilien hat erfolgreich ein **innovatives Bürokonzept** umgesetzt, das den modernen Anforderungen an eine flexible, produktive und **hybride Arbeitsumgebung** gerecht wird. Das Konzept sieht **Rückzugsbereiche** vor, in denen konzentriertes Arbeiten ohne Ablenkung möglich ist. Gleichzeitig werden **Begegnungszonen** geschaffen, die als offene Räume zur Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen den Teams dienen. Diese räumliche Vielfalt soll die verschiedenen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal abdecken. Weiters soll sie sich an die dynamischen **Arbeitsanforderungen** anpassen und das **Wohlbefinden** der Beschäftigten, die verteilt über drei Standorte in Wien arbeiten, fördern. Dieses Konzept stellt sicher, dass OTTO Immobilien auch in Zukunft als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen wird, der moderne und flexible Arbeitsbedingungen bietet.

### Top-3-Maßnahmen:

- Modernisierung der Arbeitsumgebung zur Ermöglichung hybriden Arbeitens
- Erarbeitung einer unternehmensweiten Regelung für Sicherheit betreffend die Zusammenarbeit über mehrere Standorte
- Unsere Meeting-Policy „Meetings mit Zeit, Herz und Hirn“



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Mankerstraße 13, 3380 Pöchlarn
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7487 40 04
<b>E-Mail:</b>	office@prauchner.at
<b>Website:</b>	www.prauchner.at
<b>Kontakt:</b>	Claudia Prauchner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	159
<b>Frauen:</b>	139
<b>Männer:</b>	20
<b>Teilzeitkräfte:</b>	104



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienbewusstsein ist uns ein persönliches Anliegen!

Der Prauchner-Geschäftsführung bekennt sich aus Überzeugung dazu, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Haus wohlfühlen und Führungskräfte familienfreundlich agieren. Wir sind davon überzeugt, dass Familienfreundlichkeit dabei hilft, **zufriedene Beschäftigte** zu haben. Nur so können wir die **Zukunftsfähigkeit** unseres Unternehmens sicherstellen.

Die Zertifizierung berufundfamilie unterstützt uns dabei, als Arbeitgeber noch attraktiver zu werden. Schon jetzt meldet das Team regelmäßig zurück, dass **Familienbewusstsein** innerhalb unseres Unternehmens gelebt wird. Damit dies auch in Zukunft so bleibt und wir uns auch weiterhin von der **Konkurrenz** abheben, möchten wir uns stetig weiterentwickeln und nachhaltig an den Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterarbeiten.

### Top-3-Maßnahmen:

- „Mama & Papa @ Work Tage“ in den Filialen
- Gratis-Christbaum für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Familien
- Erste-Hilfe-Kurs für Säuglings-/Kindernotfälle

## Das haben wir erreicht

### Identifikation und Verständnis bei den Kindern schaffen

„Mama & Papa @ Work Tage“ erhöhen die Sichtbarkeit von Familie im Unternehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dadurch nicht nur als Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräfte wahrgenommen, sondern auch als Eltern oder Großeltern. Bei den Kindern wird ein höheres Verständnis für die Arbeit der **Familienmitglieder** geschaffen und es wird erreicht, dass sich die Kinder besser mit dem Beruf der Eltern identifizieren können.

Bei den „Mama & Papa @ Work Tagen“ werden die Kinder mit unseren „Prauchner“-T-Shirts und den passenden Ansteckern ausgestattet. Sie lernen den **Arbeitsplatz** der Eltern kennen und dürfen in den verschiedenen **Arbeitsbereichen** ihrer Eltern mithelfen. Als Abschluss bekommen die Kinder noch eine Box mit Süßigkeiten sowie eine schöne Glas-Trinkflasche überreicht.

Medial verbreitet werden diese Mitarbeiter-Benefits auf unseren Social-Media-Plattformen wie Facebook und Instagram. Durch diese **Kommunikationsmaßnahmen** konnten wir unser Image und Ansehen als familienfreundlicher Betrieb deutlich steigern.

# pro mente Gruppe Kärnten

pro mente Kärnten, pro mente: Kinder Jugend Familie, pro mente Zentrum für psychosoziale Rehabilitation, mental health Reha-Klinik Klagenfurt

**pro mente**  
gruppe kärnten

ZERTIFIKAT SEIT 2017



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)676 898 269 350
<b>E-Mail:</b>	office@promente-kaernten.at
<b>Website:</b>	www.pro-mente.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Petra Müller

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	456
<b>Frauen:</b>	339
<b>Männer:</b>	117
<b>Teilzeitkräfte:</b>	362



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Mehr Raum für eine höhere Lebensqualität

Die Zertifizierung hilft dabei, der Bedeutung von Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf immer wieder Raum zu geben. **Bestehende Maßnahmen** der Unternehmensgruppe in Bezug auf Familienfreundlichkeit werden dabei transparent gemacht, darüber hinaus wird **aktueller Bedarf** identifiziert und kann somit bearbeitet werden.

Als Unternehmensgruppe, die im Gesundheits- und Sozialbereich tätig ist, beschäftigen wir **mehrheitlich Frauen** – und diese leisten immer noch den größten Teil der **familiären Betreuungspflichten**. Aus diesem Grund ist das Thema der Vereinbarkeit von besonderer Relevanz für uns und wir möchten einen positiven Beitrag zur Bewältigung der verschiedenen **Rollen im Leben** bei-

tragen: Mit dem Ziel, die Lebensqualität nicht nur von unseren Klientinnen und Klienten, sondern auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern.

### Das haben wir erreicht

#### Schwerpunkthemen Nachwuchs und Karenz

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Nachwuchs erwarten, stehen **aufregende Zeiten** bevor. Am Anfang gibt es viele offene Fragen – sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich.

Ein strukturiertes Karenzmanagement unterstützt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Führungskräfte bei der frühzeitigen und strukturierten Vorbereitung der Elternkarenz. Der dazugehörige **Karenzleitfaden** dient zur professionellen Kommunikation und Orientierung. Er informiert Beschäftigte und Führungskräfte über die **wichtigsten Schritte** bei Schwangerschaft, Karenz, Mutterschutz, Papamonat, Väterkarenz und Wiedereinstieg in das Unternehmen. Checklisten sorgen für Klarheit und Sicherheit. Dadurch ergibt sich auch eine bessere **Planbarkeit bei Austritt und Wiedereintritt**. Weitere Informationen und weiterführende Links zum Thema Karenzzeit finden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf der Homepage der pro mente gruppe kärnten.

Für den Nachwuchs werden zudem **Glückwunschkarten** und ein „**Willkommen Baby**“-Präsent an die frischgebackenen Elternteile verschenkt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Interne Info-Weitergabe inklusive eines gemeinsamen Onboarding-Prozesses
- Verschriftlichung eines gemeinsamen familienfreundlichen Führungsverständnisses
- Umgang mit Fragen zur Gleichstellung



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Friedrich-Thurnerstraße 14, 4910 Ried im Innkreis
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7752 844 91
<b>E-Mail:</b>	rb-ried@raiffeisen-ried.at
<b>Website:</b>	www.raiffeisen-ried.at
<b>Kontakt:</b>	Elisabeth Hochhold

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	153
<b>Frauen:</b>	99
<b>Männer:</b>	54
<b>Teilzeitkräfte:</b>	72



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Das Wohl der Beschäftigten ist uns ein besonderes Anliegen

Wir möchten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin in den Fokus rücken. Die Re-Zertifizierung bei berufundfamilie sehen wir als wichtiges Instrument, um auch in den nächsten Jahren die **Balance** zwischen Unternehmensinteressen und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu halten. Damit möchten wir uns auch nach innen und außen verstärkt als **attraktiver Arbeitgeber** positionieren. Besonders wichtig ist für uns, den **Familienbegriff** weit zu denken und somit möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

In den letzten sechs Jahren sind uns bereits viele hervorragende Maßnahmen gelungen und wir freuen uns, dass unsere Beschäftigten bestätigen: „Wir sind familienfreundlich – und diese Haltung wird bei uns nicht nur erlebt, sondern auch gelebt!“

### Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte Thematisierung von privater Vorsorge und Pflege
- Förderung von familienfreundlichem Führen
- Familienevents

## Das haben wir erreicht

### Wir sind Familie – Einbindung der Familien

Neben unserer **Ferien-Kinderbetreuung** „Sumsi's Sommerferien“ haben wir mit dem ersten **Familienfest** im Sommer einen weiteren Schritt zur stärkeren Einbindung der Angehörigen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt.

Das Fest war ein absolutes **Highlight für Jung und Alt**, bei lockerer Atmosphäre bestand die Möglichkeit, sich kennenzulernen und auszutauschen. Eingeladen waren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Partnern, Kindern und Enkelkindern. Natürlich durfte neben kulinarischen Köstlichkeiten auch ein **Rahmenprogramm für Kinder** nicht fehlen.

Zufriedene Kolleginnen und Kollegen sowie strahlende Kinderaugen waren für uns der beste Beweis, dass unser Familienfest bereits im nächsten Jahr eine Fortsetzung finden wird. Zusätzlich stimmt sich unsere Raiffeisen-Familie im **Advent** bei einer gemeinsamen Veranstaltung auf Weihnachten ein.

Auch in der nächsten Zertifizierungsperiode werden wir das **Wir-Gefühl** in unserem Team in den Vordergrund stellen und uns verstärkt nicht nur mit den jüngsten Familienmitgliedern – den Kindern – beschäftigen, sondern mit Angehörigen aller Altersgruppen. Die **Pflege** von Eltern oder Großeltern wird für viele Kolleginnen und Kollegen zu einer immer größeren Belastung. Hier wollen wir als Arbeitgeber unterstützen.

# Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft



ZERTIFIKAT SEIT 2009



## Kontaktdaten

**Branche:** Bank/Versicherung  
**Adresse:** Europaplatz 1a, 4020 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 6596 0  
**E-Mail:** beruf-und-familie@rlbooe.at  
**Website:** www.rlbooe.at  
**Kontakt:** Dipl. Päd. Monika Mitter-Neuhauser,  
Mag. Sandra Lehner

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.744  
**Frauen:** 826  
**Männer:** 918  
**Teilzeitkräfte:** 396



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Lebensphasenorientierte Unterstützung der Beschäftigten

In der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich wird Familienfreundlichkeit bereits seit vielen Jahren aktiv gelebt. Mit unseren Maßnahmen möchten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen, ein gesundes **Gleichgewicht** zwischen Arbeitsalltag und persönlichem Wohlbefinden zu finden. Wir wollen unsere Beschäftigten in allen Lebenssituationen und in jedem Alter, ob in der **Familiengründungsphase** oder in Zeiten einer berufs begleitenden **Ausbildung** bestmöglich begleiten und auch unterstützen, wenn **pflegebedürftige Angehörige** Betreuung brauchen.

Mit der Zertifizierung berufundfamilie werden die individuellen und flexiblen Angebote ständig weiterentwickelt und die unterschiedlichen Bedürfnisse abgedeckt. Dazu zählen ein **Betriebskindergarten** inklusive Ferienprogramm, ein aktives Karenzmanagement, flexible Arbeitszeiten, Angebote rund um die

Betreuung von Angehörigen inklusive Pflegehotline sowie die Teilnahme an Weiterbildungs-, Sport- und Gesundheitsangeboten. Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist **seit 2009** mit dem Gütezeichen berufundfamilie zertifiziert und wird sich auch zukünftig im Sinne ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diese **besondere Auszeichnung** engagieren! Denn wir haben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits fest in unserer Unternehmenskultur verankert und setzen seit langem auf lebensphasenorientiertes Arbeiten.

## Das haben wir erreicht

### „Work Anywhere, Excel Everywhere“

Basis für ein flexibles Arbeiten ist die Möglichkeit, von unterschiedlichen Orten aus zu arbeiten. Als attraktiver Arbeitgeber ist es uns daher wichtig, sich immer wieder auf neue Rahmenbedingungen einzustellen und den individuellen Bedürfnissen mit viel Verständnis gerecht zu werden. Angebote wie **flexible Arbeitszeiten** sind bei uns schon lange eine Selbstverständlichkeit, auch die Möglichkeit, im **Home Office** zu arbeiten, wurde in den vergangenen Jahren forciert und kontinuierlich ausgebaut und verbessert.

Nach dem Motto „Können, nicht müssen!“ bietet unser SMART Office die perfekte Kombination aus Anwesenheit im Büro und Arbeiten von einem anderen Ort aus. Mit der Errichtung der ersten **Co-Working-Spaces** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzte die Raiffeisenlandesbank OÖ einen Meilenstein für die maximale Flexibilität im Arbeitsalltag.

### Top-3-Maßnahmen:

- Service für Familien
- Pflege und Betreuung von Angehörigen
- Mobiles Arbeiten



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Wildbichler Straße 2, 6341 Ebbs
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5373 20777-0
<b>E-Mail:</b>	office@recon.eu
<b>Website:</b>	www.recon.eu
<b>Kontakt:</b>	Annette Rauth

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	64
<b>Frauen:</b>	32
<b>Männer:</b>	32
<b>Teilzeitkräfte:</b>	17



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Auf dem richtigen Weg zu einer besseren Vereinbarkeit

Mit der Re-Zertifizierung wollen wir prüfen und verdeutlichen, welche Maßnahmen wir als familienfreundliches Unternehmen in den letzten Jahren ergriffen und kontinuierlich weiterentwickelt haben.

Mit der Einführung neuer und der Verbesserung bestehender Maßnahmen ist und bleibt unser Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – gleichberechtigt in allen Abteilungen und Ebenen. So sind wir beispielsweise mit der Einführung eines **Gleitzeit-Modells** dem Wunsch unserer Beschäftigten nach mehr Flexibilität nachgekommen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Mitarbeitergespräche für alle
- Persönlichkeitscoachings bzw. Teamcoachings
- Sachbeitrag gesunde Ernährung – warmes (gemeinsames) Mittagessen

Ein weiterer wichtiger Aspekt sind unsere **Mütter in Karenz**, die für uns weiterhin aktiv zum Team gehören. Eine reibungslose Wiedereingliederung in flexiblen **Teilzeitmodellen** ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Die Zertifizierung ist auch für die Zukunft eine gute Möglichkeit, uns weiterhin und aktueller denn je als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu präsentieren.

### Das haben wir erreicht

#### Das Potenzial jeder einzelnen Person fördern

Uns sind nicht nur flache Hierarchien und ein familiäres Miteinander wichtig, sondern auch die **individuelle Potentialfaltung** unserer Beschäftigten.

Deshalb bieten wir allen die Möglichkeit, umfassende Persönlichkeitsanalysen durch einen externen **Organisationscoach** durchführen zu lassen. Das ermöglicht uns, die Person stärkenorientiert im Unternehmen einzusetzen und Potentiale sowie bis dato verborgene Talente zu erkennen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen durch diese Analysen wertvolle Erkenntnisse sowohl für ihren beruflichen Alltag als auch für ihr Privatleben mit.

Die Zusammenarbeit im Team profitiert vom gegenseitigen **Verständnis** füreinander und dadurch steigt die Mitarbeiterzufriedenheit, wodurch die Produktivität erhöht und die langfristige Mitarbeiterbindung gefördert wird.

# Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH & Vetviva Richter GmbH

richterpharma

ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Feldgasse 19, 4600 Wels
<b>Telefon:</b>	+43 (0)7242 490
<b>E-Mail:</b>	office@richter-pharma.at
<b>Website:</b>	www.richter-pharma.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Denise Wurm

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	439
<b>Frauen:</b>	277
<b>Männer:</b>	162
<b>Teilzeitkräfte:</b>	146



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Die Beschäftigten in ihrem Lebensumfeld fördern

Die Richter Pharma Gruppe, bestehend aus der Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH und der Vetviva Richter GmbH, sieht ihre Beschäftigten als **Erfolgsfaktoren** und will sich daher langfristig und vor allem kontinuierlich verbessern. Die Zertifizierung berufundfamilie bietet hier mit den vorgegebenen Rahmenbedingungen eine optimale Unterstützung, um die Ziele im Sinne einer strategischen Personalarbeit voranzutreiben.

Als Gesundheitsunternehmen ist uns der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin als **Mensch** besonders wichtig. So sehen wir mehr als nur die berufliche Seite und möchten das Lebensumfeld unserer Beschäftigten berücksichtigen. Dies tun wir z. B. mit unseren umfassenden **Gesundheitsprogrammen** oder auch mit unserer **Ferienbetreuung**.

## Das haben wir erreicht

### Vielseitige Maßnahmen unterstützen die Vereinbarkeit

In den Gesundheitsthemen haben wir über die letzten Jahre vermehrt Schwerpunkte gesetzt. Mit eigenen **Programmen** (ak)live fördern wir die Gesundheitskompetenz unserer Belegschaft.

Ein weiteres wichtiges Ziel der Vergangenheit war das Thema **Home Office**. Hier wurde auch bei Richter Pharma über die letzten Jahre ein massiver Kulturwandel durchgemacht und wir unterstützen proaktiv, so dass Home-Office-Regelungen nun im Unternehmen etabliert und auch durch die **Führungskräfte** anerkannt sind.

Ein wichtiges Ziel war es zudem, den **Frauenanteil** in Führungspositionen weiter anzuheben und mit der jüngsten Besetzung einer Vorständin bei Richter, wird dies auch auf Top-Level gelebt und unterstützt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Kommunikation über das Format „richter-up-to-dates“
- Fokus auf Gesundheitsförderung

# Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation



ZERTIFIKAT SEIT 2012



## Kontaktdaten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)662 88842356  
**E-Mail:** lisamagdarena.pammer@salzburg-ag.at  
**Website:** www.salzburg-ag.at  
**Kontakt:** Lisa Pammer

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.935  
**Frauen:** 619  
**Männer:** 2.316  
**Teilzeitkräfte:** 347



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Green Tech Company mit hoher Work-Life-Balance

Unsere Richtung ist klar: Als nachhaltige, innovative Green Tech Company treiben wir die Energiewende hin zu 100 % nachhaltiger Energieerzeugung konsequent voran. Unsere sechs Ambitionen sind dabei die **Leitplanken** unseres Handelns. Eine dieser Ambitionen ist es, beste Arbeitgeberin zu werden.

Dies wollen wir unter anderem durch eine familienfreundliche **Unternehmenskultur** und ein entsprechendes Maßnahmenpaket erreichen. Dadurch steigern wir die Motivation und Zufriedenheit des Teams: Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und agieren umfassend sowie zeitgemäß. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist die Grundlage für **Zufriedenheit am Arbeitsplatz** und um gerne sowie gut zu arbeiten. Deshalb bieten wir eine Vielzahl

von Möglichkeiten zur persönlichen Work-Life-Balance. In den nächsten Jahren wollen wir die internen Rahmenbedingungen noch weiter ausbauen, sodass diese Vereinbarkeit für alle Beschäftigten mehr und mehr **sichtbar** ist. Die in der Zertifizierung festgelegten Maßnahmen sollen dies vor allem auch intern erlebbar machen.

### Das haben wir erreicht

#### Familienfreundlichkeit ist für uns mehr als ein Schlagwort

Für die Salzburg AG sind Themen wie Familienfreundlichkeit, **Geschlechtergerechtigkeit** und **Chancengleichheit** mehr als bloße Modewörter. Deshalb wird in der gesamten Unternehmensgruppe intensiv an diesen Themen gearbeitet. Um die partnerschaftliche Kinderbetreuung zu fördern, setzen wir auf ein modernes **Karenzmanagement**, Elternzeit und Papamonat.

Ferienangebote für Kinder, **flexible Arbeitszeitmodelle** sowie das Angebot von Führen in Teilzeit sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf Bewusstseinsbildung fokussiert ein unternehmenseigenes Programm für Chancengleichheit: Im Rahmen von #DIEzukunft werden regelmäßig Seminare, Workshops und Netzwerktreffen angeboten. Mit der Eröffnung der betrieblichen **Kinderbetreuung** „Erlebnisgarten“ ist im Herbst 2024 ein weiterer Meilenstein gelungen. Zudem wurde Anfang des Jahres die Funktion der DE&I-Botschafterin in der Organisationsstruktur verankert.

### Top-3-Maßnahmen:

- Eröffnung und Ausbau betriebliche Kinderbetreuung (Erlebnisgarten)
- Einführung eines neuen Karenzmanagements
- Weiterentwicklung Dashboard für Familien-Kennzahlen

# Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.



ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Am Euro Platz 2 / Stiege 6 / 3. OG 1120 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)720 380 180
<b>E-Mail:</b>	office.at@se.com
<b>Website:</b>	www.se.com/at
<b>Kontakt:</b>	Angela Zervos

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	219
<b>Frauen:</b>	62
<b>Männer:</b>	157
<b>Teilzeitkräfte:</b>	26



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familie und Beruf? Bei uns gut vereinbar!

Schneider Electric hat sich für die Re-Zertifizierung entschieden, um das **Engagement** für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstreichen sowie kontinuierlich zu verbessern. Als **Qualitätsstandard** bestätigt sie, dass wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden Beruf und Privatleben in Einklang bringen können. Seit der ersten Zertifizierung haben wir flexible **Arbeitszeitmodelle**, Home-Office-Möglichkeiten und spezielle **Unterstützungsprogramme** für Eltern und pflegende Angehörige weiterentwickelt.

Diese Maßnahmen sind heute fest in unserer Unternehmenskultur verankert und gelten als selbstverständlich. Die Zertifizierung stärkt unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** und zeigt den Bewerberinnen und Bewerbern, dass Schneider Electric nicht nur tech-

nologisch führend ist, sondern auch menschenzentriert agiert. Unsere Mitarbeitenden profitieren direkt durch mehr Flexibilität und Programme, die auf ihre Lebenssituation zugeschnitten sind. **Führungskräfte** sind heute stärker für das Thema sensibilisiert, sodass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Lebensphase auf Unterstützung zählen können. Dies schafft ein positives und wertschätzendes **Arbeitsklima** und stärkt das Vertrauen in Schneider Electric als verantwortungsvollen Arbeitgeber.

## Das haben wir erreicht

### Für Familien gemacht: Unser Arbeitsmodell

Eine erfolgreiche Maßnahme war die Einführung der Flex@Work-Policy. Diese Initiative ermöglicht unseren Mitarbeitenden, Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten. Dies hat besonders Eltern und Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen im Alltag erheblich unterstützt. Die **Flex@Work-Policy** wird stetig an die aktuellen Bedürfnisse angepasst und überarbeitet. Die Umsetzung begann mit klar kommunizierten Richtlinien über interne Kanäle sowie **Schulungen** für Führungskräfte, um ein besseres Verständnis und gezielte Unterstützung für flexibles Arbeiten zu gewährleisten. Zusätzlich wurden **psychosoziale Beratungsangebote** eingerichtet, die Mitarbeitenden in herausfordernden Zeiten zur Seite stehen. Mitarbeitende schätzen die neue Flexibilität, die ihnen sowohl beruflich als auch privat mehr Handlungsspielraum und weniger Stress bietet. Die Maßnahme zeigt, wie familienfreundliche Maßnahmen wesentlich zur Nachhaltigkeit und zum Wohlbefinden im Unternehmen beitragen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Guideline für ein effizientes Karenzmanagement
- Worksmile: Zentrale Plattform zur Digitalisierung und Flexibilisierung von Mitarbeitenden-Benefits
- Sensibilisierung der Belegschaft für die Generation 50+

# sh Schebesta Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2005



## Kontaktdaten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Schreinergergasse 6, 3100 St. Pölten  
**Telefon:** +43 (0)2742 334  
**E-Mail:** info@sh.at  
**Website:** sh.at  
**Kontakt:** Katharina Schebesta-Ganzberger

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 62  
**Frauen:** 52  
**Männer:** 10  
**Teilzeitkräfte:** 43



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit hat bei uns eine lange Tradition

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Basis für die Zusammenarbeit in der Kanzlei als **Familienbetrieb**. Die Zertifizierung berufundfamilie dient der Aufrechterhaltung der **Standards**, die wir uns in Bezug auf die Vereinbarkeit gesetzt haben bzw. ständig neu setzen. 2025 begehen wir bereits 20 Jahre der Zertifizierung berufundfamilie.

Warum wir das tun, ist einfach erklärt: Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein **lebenswertes Arbeitsumfeld** bieten – denn sie sind die tragenden Säulen der sh Schebesta Wirtschaftstreuhand.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeit
- Home-Office-Richtlinie
- Arbeitsumfeld

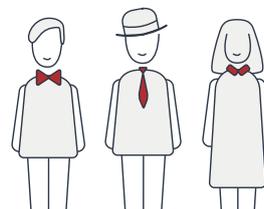
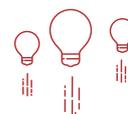
## Das haben wir erreicht

### Home Office: New Ways of Working

Durch Corona hat sich in der Arbeitswelt einiges verändert. Wir haben schon seit Jahren die Möglichkeit zu **Home Office** angeboten. Aufgrund der vermehrten Nutzung haben wir **Richtlinien** erstellt und angepasst. Somit ist arbeitsrechtlich alles konform geregelt.

Dieses Jahr haben wir unser **50-jähriges Jubiläum** gefeiert. Im Zuge dessen haben wir eine Festschrift erstellt und auch unsere Familienfreundlichkeit vorgestellt. Ebenso gab es ein **großes Fest** für Klientinnen und Klienten sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einen wunderschönen **Betriebsausflug** nach Linz.

Gerade für Familien sind auch unsere **Ferienwohnungen** in Gosau ein interessantes Angebot, sie werden gut genutzt.





## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Siemensstraße 90, 1210 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)517 0732 612
<b>E-Mail:</b>	spd1.at@siemens.com
<b>Website:</b>	www.siemens.at/spdl
<b>Kontakt:</b>	Marina Münzker

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>2.073</b>
<b>Frauen:</b>	<b>362</b>
<b>Männer:</b>	<b>1.711</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>220</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Gemeinsam für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld

Wir haben uns für eine Re-Zertifizierung entschieden, da wir bisher sehr gute Erfahrungen mit der Zertifizierung berufundfamilie gemacht haben, denn sie fördert eine **klare Ideen- und Maßnahmenfindung**.

Wir wollen am Thema dranbleiben und freuen uns schon auf die nächste Zertifizierung. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld unterstützt das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, steigert ihre **Zufriedenheit** sowie Produktivität und unterstützt eine gesunde **Work-Life-Balance**. Seit der ersten Zertifizierung haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenste Maßnahmen in den Bereichen Unternehmenskultur,

Arbeitszeit, Service für Familien und Informations- und Kommunikationspolitik erarbeitet und im Team **gemeinsam Lösungen** gefunden.

### Das haben wir erreicht

#### Home sweet Office

Im Zuge unserer letzten Zertifizierung haben wir den Fokus auf alle Themen rund um **Home Office** gelegt und sind mit sinnvollen Regelungen gut durch die Corona-Zeit gegangen. Wir haben gemerkt, dass es wichtig ist, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Home Office immer zur Seite zu stehen und unterstützen hier gerne mit **Dos and Don'ts** und **Hilfestellungen** zur Einrichtung des Arbeitsplatzes im Home Office.

Uns ist es sehr wichtig, eine gute Work-Life-Balance herzustellen und daher wird unsere hierfür erstellte **Betriebsvereinbarung** auch regelmäßig überprüft und angepasst. Wir haben sehr positives Feedback unserer Beschäftigten erhalten und freuen uns, dass die Maßnahme so gut angenommen wird. Wir sind hier bemüht, uns regelmäßig zu verbessern und die Wünsche unserer Belegschaft gut wie möglich umzusetzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung lebensphasenorientierter Modelle
- Angebote zur Verbesserung der Mental Health
- Förderung von Team-Events



## Kontakt Daten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien  
**Telefon:** +43 (0)5 06667 0  
**E-Mail:** simacek@simacek.at  
**Website:** www.simacek.at  
**Kontakt:** Petra Berger

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 3.692  
**Frauen:** 2.225  
**Männer:** 1.467  
**Teilzeitkräfte:** 1.953



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit: Immer einen Schritt voraus!

Als Familienunternehmen handelt Simacek mit einem nachhaltigen **Blick in die Zukunft** und einem besonderen Bewusstsein für die soziale Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Seit der ersten Zertifizierung haben sich wichtige Themen wie die betriebliche **Sozialberatung** als langfristige Maßnahmen etabliert, von denen unsere Mitarbeitenden profitieren. Dies wollen wir auch in den kommenden Jahren konsequent weiterentwickeln und ausbauen.

Darüber hinaus werden in den **Workshops** regelmäßig neue Maßnahmen erarbeitet, um das Arbeitsumfeld kontinuierlich zu verbessern. Dazu zählen unter anderem die Einführung einer

### Top-3-Maßnahmen:

- Forcieren der Tagesreinigung
- Unterstützung bei der Ferienbetreuung
- Betriebliche Sozialberatung

Mitarbeiter-App für einen verbesserten und optimalen Informationsaustauschs. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem eine wertschätzenden Führungskultur gelebt und Diversität und Individualität berücksichtigt wird.

## Das haben wir erreicht

### Erweiterung der Ferienbetreuung

Simacek hat das Ferienbetreuungsangebot für seine Mitarbeitenden erweitert: Neben dem **Feriencamp in Wien** wird nun auch **österreichweit** eine individuelle **Ferienbetreuung** für eine Woche angeboten.

Diese Erweiterung wird von den Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen, da sie eine **flexible und unkomplizierte Lösung** für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet. Besonders geschätzt wird die Möglichkeit, eine Betreuung zu wählen, die den individuellen Bedürfnissen der Eltern und Kinder entspricht.

Das Angebot trägt nicht nur zur Entlastung der Mitarbeitenden in den Ferienzeiten bei, sondern stärkt auch deren Bindung. Das Angebot wird zukünftig **weiter ausgebaut**, um das Arbeitsumfeld langfristig attraktiv zu gestalten.



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Sonystraße 4, 5303 Thalgau
<b>Telefon:</b>	+43 (0)6246 880 86 25
<b>E-Mail:</b>	createyourfuture@sonydadc.com
<b>Website:</b>	www.sonydadc.com
<b>Kontakt:</b>	Elisabeth Esteban-Pomarolli

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	325
<b>Frauen:</b>	88
<b>Männer:</b>	237
<b>Teilzeitkräfte:</b>	54



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Vereinbarkeit als Schlüssel zur Arbeitgeberattraktivität

Mit der Zertifizierung berufundfamilie wurde bei uns im Unternehmen das Bewusstsein für ein **gesundes Miteinander** von privaten und beruflichen Verpflichtungen geschärft. Viele kleine und große Schritte, wie Gleitzeit ohne Kernzeit, Home-Office-Möglichkeit im administrativen Bereich oder anonyme **psychologische Beratung** werden vor allem von Beschäftigten mit Betreuungspflichten sehr geschätzt und bieten auch in Ausnahmesituationen eine Entlastung. Neben den vielen wertvollen Entwicklungen für unsere Beschäftigten merken wir auch einen Vorteil bei der Besetzung von Vakanzen. Viele Bewerberinnen und Bewerber, vor allem im administrativen Bereich, setzen eine gute Vereinbarkeit voraus – die Beschäftigung mit diesem Thema ist damit zu einem

Grundpfeiler unserer **Arbeitgeberattraktivität** geworden. Wir schätzen die Zertifizierung als einen **verbindenden Prozess**, in dem die Belegschaft die Möglichkeit hat, ihren Arbeitsalltag mitzugestalten und Ideen einzubringen.

#### Das haben wir erreicht

##### Teilzeit-Lösungen im Dialog weiterentwickeln

Wir haben in den letzten Jahren viel für das Thema Vereinbarkeit erreicht. Eine wichtige Maßnahme war die Umsetzung unseres **Karenzmanagements** mit einer verstärkten Begleitung von Beschäftigten und Führungskräften in der Lebensphase als Jungeltern. Im nächsten Schritt haben wir uns mit Optionen für die Erhöhung des Beschäftigungsgrades bei Personen in **Teilzeit** auseinandergesetzt. Unser Fokus lag darauf, ein geringes Beschäftigungsausmaß aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen zu vermeiden. In gezielten Gesprächen wurden die **Bedürfnisse** der Teilzeit-Beschäftigten sowie der **Bedarf** und die Möglichkeiten des Unternehmens beleuchtet (z. B. Job-Sharing), um eine gemeinsame Lösung zu finden.

Die **aktive Einbindung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit wurde sehr positiv aufgenommen. Regelmäßige Gespräche zur Evaluierung des Arbeitsumfangs und der Aufgabenbereiche finden statt. Teilzeit-Kontingente werden intern ausgeschrieben und auch an karenzierte Personen weitergeleitet. Damit stärken wir die **Zufriedenheit und Motivation** unserer Teilzeit-Beschäftigten nachhaltig.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Workation – Arbeiten im Ausland
- Unbezahlter Urlaub – Angebot für Beschäftigte im Schichtbetrieb
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mitarbeitergespräch

# SPAR Österr. Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Maria Saal



ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal  
**Telefon:** +43 (0)4223 5000  
**E-Mail:** office.maria-saal@spar.at  
**Website:** www.spar.at  
**Kontakt:** Sylvia Mramor, MSc

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 2.404  
**Frauen:** 1.737  
**Männer:** 667  
**Teilzeitkräfte:** 1.093



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Vereinbarkeit fördern, Zufriedenheit und Erfolg sichern

Wir sind seit jeher bestrebt, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, Privat- und Berufsleben harmonisch zu vereinen. Die Re-Zertifizierung ist für uns ein entscheidender Schritt, diesen Anspruch nachhaltig zu leben und weiterzuentwickeln. Wir sind überzeugt davon, dass eine moderne und **wertschätzende Personalpolitik** nicht nur die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden stärkt, sondern auch unsere **Wettbewerbsfähigkeit** als attraktiver Arbeitgeber sichert.

Sie ist ein Zeichen dafür, dass wir **gemeinsam Verantwortung** für ein Arbeitsumfeld übernehmen, das **vielfältige Lebensrealitäten** anerkennt und unterstützt. Wir möchten den Mitarbeiten-

den den schwierigen Spagat zwischen familiären, privaten und beruflichen Verpflichtungen erleichtern, sodass sie und in der Folge auch wir als Unternehmen von den umgesetzten Maßnahmen profitieren.

## Das haben wir erreicht

### Babybox: Wertschätzung für einen besonderen Moment im Leben

Die Babybox, die wir frischgebackenen Müttern und Vätern kurz nach der Geburt ihres Kindes zukommen lassen, hat sich bereits nach kurzer Zeit erfolgreich etabliert. In Abstimmung mit der Marktleitung bzw. der Personalabteilung erhalten Eltern kurz nach der Geburt dieses Geschenk gemeinsam mit einer **Glückwunschkarte** der Geschäftsführung. Gefüllt mit allerlei **Nützlichem** und ansprechend verpackt, bereitet die Babybox viel Freude. Dies zeigen zahlreiche Mails von Eltern, die sich herzlich für das Geschenk bedanken.

Wir zeigen damit, dass wir die besonderen Momente im Leben unserer Mitarbeitenden wertschätzen und ihre **persönliche Freude teilen** – dieses Lebensereignis unserer Mitarbeitenden hat auch im beruflichen Umfeld Platz.

### Top-3-Maßnahmen:

- Familientag
- Gratulation zur Geburt eines Kindes
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung

# SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk



ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk  
**Telefon:** +43 (0)7243 551  
**E-Mail:** office.marchtrenk@spar.at  
**Website:** www.spar.at  
**Kontakt:** MMag. Elisabeth Wolfmayr

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 6.920  
**Frauen:** 5.509  
**Männer:** 1.411  
**Teilzeitkräfte:** 4.270



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Unsere Familienfreundlichkeit wächst mit neuen Maßnahmen weiter

Bereits die erste Zertifizierung 2018 hat dazu beigetragen, dass bestehende Angebote für Mitarbeitende und Angehörige noch aktiver auf allen Hierarchieebenen kommuniziert werden. Außerdem wurde das Karenzmanagement neugestaltet und **Führungskräfte** werden noch stärker für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Die Mitglieder der **Projektgruppe** sind seit der ersten Zertifizierung wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Durch sie ist sichergestellt, dass Zielsetzungen und Maßnahmen in alle Unternehmensbereiche getragen sowie laufend weiterentwickelt werden. Zahlreiche familienfreundliche Maß-

nahmen wie noch flexiblere Arbeitszeiten, der Abschluss einer neuen Kooperation mit der Krisenhilfe OÖ oder **Familienveranstaltungen** wie der SPAR-Familientag im Sommer 2024 mit rund 2.100 Teilnehmenden wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Die regelmäßig stattfindenden **Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen** und die vergleichsweise geringe Fluktuation in der SPAR-Zentrale Marchtrenk bestätigen, dass sich Familienfreundlichkeit immer lohnt.

## Das haben wir erreicht

### Ein verlässlicher Arbeitgeber mit Mut und Offenheit für neue Lösungen

Veränderte Lebensbedingungen und der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt haben es notwendig gemacht, als Arbeitgeber noch flexibler zu werden. Vor allem im Bereich der **flexiblen Arbeitszeitmodelle** hat sich SPAR daher kontinuierlich weiterentwickelt. Im Filialsystem werden **Personaleinsatzpläne** mindestens drei Wochen im Vorhinein erstellt, um Mitarbeitenden eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen. Für mehr Fairness und einen standardisierten Prozess bei der **Urlaubsplanung** wurden neue Planungstools eingeführt und Mitarbeitende haben über eine eigene **App** immer Zugriff auf ihre Dienstzeiten. In der Verwaltung profitieren Mitarbeitende von neu geschaffenen **Home-Office-Möglichkeiten** und Führungskräfte wurden zum Thema „**Hybrides Führen**“ geschult. Vor allem Karenzrückkehrerinnen und Karenzrückkehrer schätzen Home Office für einen rascheren **Wiedereinstieg** und eine bessere Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle unter Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse
- Unterstützungsangebote in herausfordernden Lebenssituationen (Krisenhilfe OÖ, Coaching-Angebote, SPAR-Sozialhilfefonds)
- SPAR-Familientag für alle Mitarbeitenden und Mama-Papa-Tage in Verwaltung und Logistik



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Promenade 11-13, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 100 451 44
<b>E-Mail:</b>	info@sparkasse-ooe.at
<b>Website:</b>	www.sparkasse.at/oberoesterreich
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Ulrike Auracher

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	1.629
<b>Frauen:</b>	969
<b>Männer:</b>	660
<b>Teilzeitkräfte:</b>	631



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### „Familienfreundlichkeit stärkt unser Team!“

Die Re-Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen ist für uns eine wertvolle **Bestätigung** und ein **Ansporn**, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin konsequent zu fördern.

Familienfreundlichkeit ist nicht nur ein Anspruch, sondern Teil unserer **Unternehmenskultur**, die spürbar gelebt wird. Seit der ersten Zertifizierung haben wir **flexible Arbeitszeitmodelle** und mobile Arbeitsmöglichkeiten weiter ausgebaut und diese dabei auf die konkreten Anforderungen und Bedürfnisse unserer Teams ausgerichtet. Diese Maßnahmen steigern nicht nur die Zufriedenheit und **Loyalität** unserer Beschäftigten, sondern tragen auch zur Attraktivität der Sparkasse OÖ als Arbeitgeberin bei. Besonders freut uns das **positive Feedback** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Vorteile einer ausgewogenen Work-Life-Ba-

lance und die **unterstützende Unternehmenskultur** aktiv erleben. Wir sehen deutlich: Familienfreundlichkeit stärkt unser Team, schafft Vertrauen und zeigt, dass die Sparkasse OÖ eine moderne und familienfreundliche Arbeitgeberin für viele Generationen ist.

## Das haben wir erreicht

### Top-Arbeitgeberin in der Region mit vielen Benefits

Durch das gemeinsame Engagement des gesamten Team Sparkasse OÖ wurden bereits zahlreiche wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Viele weitere sind in Planung bzw. Evaluierung. Unsere große Anzahl an **flexiblen Teilzeitmodellen** sowie die auf die Lebensphasen der Beschäftigten ausgerichtete Arbeitsorganisation ermöglichen in der Sparkasse OÖ individuelle Karriere- und Entwicklungswege mit Fokus auf eine gute Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf.

Angebote wie das **Karenzfrühstück** sowie virtuelle Infosessions für karentzierte Personen, die Evaluierung der „Hey Nanny“-App sowie weitere Maßnahmen zur **Unterstützung bei der Kinderbetreuung** treffen auf breite Zustimmung und spiegeln unseren Ansatz wider, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinen. Durch die gezielte interne und externe **Kommunikation** dieser familienfreundlichen Maßnahmen erhöhen wir die Sichtbarkeit als Top-Arbeitgeberin in der Region, welche die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ernst nimmt. Familienfreundlichkeit ist bei uns mehr als ein Versprechen – sie ist gelebte Realität, die uns als Team verbindet und stärkt.

### Top-3-Maßnahmen:

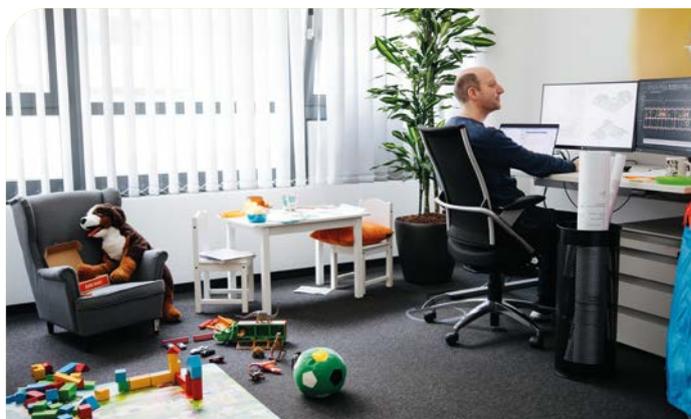
- Sparkasse Oberösterreich Outlook-Netiquette
- Lebensphasenorientiertes Auszeitenmanagement
- „We Care“ – So familienfreundlich ist die Sparkasse OÖ

# Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH



Wiener Wohnen  
Kundenservice

ZERTIFIKAT SEIT 2017



## Kontaktdaten

**Branche:** Information/Consulting  
**Adresse:** Medwedweg 14, Unit 5, 1110 Wien  
**Telefon:** +43 (0)5 75 75 3500  
**E-Mail:** kontakt@wrwks.at  
**Website:** www.wrwks.at  
**Kontakt:** Katharina Schwarz

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.101  
**Frauen:** 490  
**Männer:** 610  
**Divers:** 1  
**Teilzeitkräfte:** 173



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Unterstützende Unternehmenskultur

Die Re-Zertifizierung ist der **Geschäftsführung** ein besonderes Anliegen, um der Belegschaft die Wichtigkeit des Themas zu signalisieren. Die Wiener Wohnen Kundenservice GmbH setzt sich regelmäßig mit Themen rund um Familie und Beruf auseinander, um eine verständnisvolle und familienfreundliche **Führungskultur** zu schaffen. Insbesondere auch Frauen mit Kindern ermöglicht dies, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen. Damit wird eine fokussierte Leistungsbereitschaft und eine **Zufriedenheit** im Arbeitsalltag erreicht. Dies wiederum trägt zu einer stärkeren Bindung an das Unternehmen und zur Positionierung als familienfreundliche Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt bei. Ein besonderes Augenmerk liegt auch auf schwer zu besetzenden Positionen im Unternehmen, wo naturgemäß eine höhere Kon-

kurrenz zu anderen Unternehmen besteht. Hier punktet die WrWKS mit **sinnstiftender Arbeit**, besonders flexiblen Arbeitsbedingungen und einem angenehmen, offenen **Betriebsklima**.

### Das haben wir erreicht

#### Home-Office: Arbeit und Alltag im Gleichklang

Dank der **Mobile-Working-Richtlinie** mit Gleitzeit ohne Kernzeit und keiner vorgegebenen Home-Office-Quote können die Erledigung der Arbeit und die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden. Private Verpflichtungen lassen sich damit besser in den Arbeitsalltag einplanen. Davon profitieren auch Männer, die somit Familienaufgaben einfacher übernehmen können. Insgesamt wird eine **Stressreduktion** für die Mitarbeitenden erreicht; auch Pendeln fällt größtenteils weg und es bleibt mehr Zeit für andere Dinge. Die Zeit hat gezeigt, dass sich Home Office positiv auswirkt, wenn es möglich ist. Dennoch ist der Geschäftsführung das **Zusammenkommen im Büro** ein großes Anliegen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung Shared Leadership
- Unterstützung bei Betreuungspflichten (Kinder und Pflege von Angehörigen)
- Weiterentwicklung der Meeting- & Mobile-Working-Kultur

Persönlich in Verbindung zu bleiben, wird durch ansprechende und hochmoderne Arbeitsplätze und unterschiedlichste Angebote zum Austausch gefördert. Regelmäßig finden Veranstaltungen, Workshops und Vorträge statt, wie beispielsweise der Gesundheitstag, Mitarbeiter- und Führungskräfte-Tag oder Business Breakfasts. Weiters können zahlreiche **Weiterbildungsangebote** und Teambuildings genutzt werden, bei denen viel Raum ist, um mit Kolleginnen und Kollegen in Dialog zu treten.

# Stadtwerke Klagenfurt AG

(Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH,  
BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)



ZERTIFIKAT SEIT 2019



## Kontakt Daten

**Branche:** Handel/Dienstleistung  
**Adresse:** St. Weiter Straße 31,  
9020 Klagenfurt am Wörthersee  
**Telefon:** +43 (0)664 805 218 490  
**E-Mail:** gloria.kales@stw.at  
**Website:** www.stw.at  
**Kontakt:** Mag. Gloria Kales, Bakk.

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.100  
**Frauen:** 216  
**Männer:** 884  
**Teilzeitkräfte:** 152



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit: Ein Gewinn für alle im Konzern

Wir bieten ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten und verschiedenen Modellen wie der kurzen oder langen Woche, **Home Office** sowie vielfältigen **Karenz- und Teilzeitmöglichkeiten**. Damit möchten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, berufliche Verpflichtungen und familiäre Anforderungen besser in Einklang zu bringen. Dies fördert nicht nur die **Chancengleichheit**, sondern steigert auch die Zufriedenheit der gesamten Belegschaft. Das Projekt **Wertekompass** hat zu einer engeren Vernetzung der verschiedenen Sparten, Gesellschaften und Bereiche des Konzerns geführt. Dadurch ist ein neues und deutlich spürbares **Wir-Gefühl** unter den Mitarbeitenden entstanden. Die hohe Flexibilität reduziert Stress, steigert das **Wohlbefinden** und fördert eine angenehme Arbeitsatmosphäre, was sich auch positiv in der Krankenstandstatistik niederschlägt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeiten – Einführung der kurzen/langen Woche
- Projekt „Wertekompass“
- Sommerbetreuung

## Das haben wir erreicht

### Neues Arbeitszeitmodell steigert die Work-Life-Balance

Die größte und intensivste Maßnahme aus der letzten Zertifizierung ist die Umsetzung der kurzen/langen Arbeitswoche. Damit werden längere Freizeitphasen und mehr Flexibilität ermöglicht, was dem Wunsch der Belegschaft entspricht. Die Maßnahme umfasst nicht nur die **kurze/lange Arbeitswoche**, sondern es wurden auch die Richtlinie zum **Home-Office-Einsatz** weiter ausgebaut und die Kernzeiten deutlich verlängert.

Die Umstellung stellte uns vor die Herausforderung, unterschiedliche Arbeitsmodelle und Öffnungszeiten der einzelnen Bereiche unseres Konzerns zu berücksichtigen. Die Prämisse seitens der Unternehmensleitung war, **Kundenfreundlichkeit**, Öffnungszeiten und Erreichbarkeit nicht einzuschränken. Mit mehreren **Workshops** und in Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitergruppen, den Führungskräften und dem Betriebsrat konnte hier eine Lösung gefunden werden. Im Rahmen einer **Roadshow** wurde das Modell ausführlich erklärt. Insbesondere für Teilzeitkräfte wurden individuelle Lösungen erarbeitet.

Die Umstellung zeigte sehr rasch erste positive Effekte hinsichtlich Work-Life-Balance, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität und **Stressprävention**. Sechs Monate nach der Umsetzung erfolgte eine **Online-Befragung**, um das Modell auch in Zukunft weiter zu optimieren.



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Handel/Dienstleistung
<b>Adresse:</b>	Lilienfelderstraße 46, 3150 Wilhelmsburg
<b>Telefon:</b>	+43 (0)2746 33060
<b>E-Mail:</b>	info@technopac.at
<b>Website:</b>	www.technopac.at
<b>Kontakt:</b>	Sandra Springinsfeld

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	17
<b>Frauen:</b>	11
<b>Männer:</b>	6
<b>Teilzeitkräfte:</b>	8



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Mit Familienfreundlichkeit auf Erfolgskurs

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital. Sie haben unsere Vergangenheit geprägt, gestalten unsere Gegenwart und sind für unsere Zukunft verantwortlich.

Es ist unsere Verpflichtung, unseren Beschäftigten die richtigen Rahmenbedingungen für eine ausgewogene **Balance** zwischen Familie und Beruf zu bieten. Ohne sie wäre auch unser wirtschaftlicher Erfolg nicht möglich.

Wie in jeder guten Beziehung versuchen wir stets, ein **ausgewogenes Nehmen und Geben** als Anspruch und Ziel vorzuleben. Aus

### Top-3-Maßnahmen:

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

diesem Grund setzen wir uns immer wieder intensiv mit dem Themenbereich auseinander und konnten auch dieses Mal einige neue positive Grundlagen im Unternehmen einführen. Durch die Zertifizierung **dokumentieren** wir unseren Weg öffentlich und erhalten das staatliche Gütezeichen.

### Das haben wir erreicht

#### „Eine Atmosphäre schaffen, in der sich alle wohlfühlen“

Familienfreundlichkeit im Unternehmen bedeutet für uns, einen Raum zu schaffen, in dem sowohl berufliche als auch persönliche **Bedürfnisse** harmonisch zusammenfließen. Es bedeutet, dass wir die verschiedenen Facetten des Lebens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzen und unterstützen.

Wir möchten, dass jede Familie die Flexibilität und den Raum hat, um sich um die Liebsten zu kümmern, ohne dass die berufliche Entwicklung leidet. Dazu gehören beispielsweise **flexible Arbeitszeiten**, die Möglichkeit von **Home Office** und Unterstützung bei der **Kinderbetreuung**.

Unser Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen und die eigenen Werte leben können. Denn wir glauben, dass glückliche und erfüllte Mitarbeitende nicht nur ihre Arbeit mit Leidenschaft erledigen, sondern auch die gesamte **Unternehmenskultur** bereichern. Gemeinsam schaffen wir einen Ort, an dem Familie und Beruf Hand in Hand gehen.

# TRESCON Betriebsberatungs- gesellschaft m.b.H.

TRESCON  
more than executive search

ZERTIFIKAT SEIT 2021



## Kontaktdaten

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

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 21  
**Frauen:** 18  
**Männer:** 3  
**Teilzeitkräfte:** 14



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Wir schaffen eine unterstützende Umgebung

Wir haben uns für die Re-Zertifizierung entschieden, weil uns ein gutes Miteinander von **Lebenssituation** und Beruf ein wichtiges Anliegen ist. Dies ist auch in unserer TRESCON-DNA und unseren **Werten** verankert. Das Ergebnis ist eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, da familienfreundliche Maßnahmen eine gute **Life-Balance** unterstützen und so Motivation sowie Produktivität fördern.

Zusätzlich zur internen Attraktivität als Arbeitgeber ermöglicht uns die Zertifizierung, auch bei potenziellen Mitarbeitenden ein positives Arbeitgeberimage zu unterstützen. Diese Re-Zertifizierung unterstreicht unser Engagement als verantwortungsbewusstes Unternehmen, das soziale Verantwortung übernimmt. Das

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle in Kombination mit Home Office
- Bring your family – jährliches Sommerfest
- On-/Re-/Offboarding-Maßnahmen unter Berücksichtigung der Familien- und Lebenssituation

zeigt auch, dass wir uns den Herausforderungen der **modernen Arbeitswelt** stellen und zukunftsorientierte Lösungen anbieten.

### Das haben wir erreicht

#### Familienfreundlichkeit: Basis des Erfolgs

Dank unserer familienfreundlichen Ausrichtung haben wir beeindruckende Erfolge erzielt, die sich in allen Unternehmensbereichen zeigen. Eine besonders **niedrige Fluktuation** ist das Ergebnis unserer Maßnahmen, die den Beschäftigten langfristige Planungssicherheit bieten. Dies stärkt die Stabilität im Team und ermöglicht **kontinuierlichen Wissensaufbau**. Der Teamgeist wird gefördert, weil alle Beschäftigten das Gefühl haben, ihren persönlichen und beruflichen Verpflichtungen gerecht werden zu können.

Mit erweiterter Gleitzeit und Home Office bieten wir maximale Flexibilität, die zu einer deutlichen **Verbesserung des Wohlbefindens** und der **Produktivität** führt. Insgesamt hat unsere familienfreundliche Ausrichtung das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit im Team nachhaltig verbessert.

ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Information/Consulting
<b>Adresse:</b>	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50885 - 5
<b>E-Mail:</b>	karriere@uniconsult.at
<b>Website:</b>	www.uniconsult.at
<b>Kontakt:</b>	Romana Hargaßner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	99
<b>Frauen:</b>	87
<b>Männer:</b>	12
<b>Teilzeitkräfte:</b>	40



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familie und Beruf vereinbaren? Gemeinsam gelingt's

Die Re-Zertifizierung ist uns sehr wichtig, um unsere Verpflichtung zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu bekräftigen. Sie zeigt, dass wir nicht nur die **Standards** erfüllen, sondern auch kontinuierlich an der Verbesserung unserer **Arbeitsbedingungen** arbeiten und uns die Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen liegen.

Seit der letzten Zertifizierung haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die die Arbeitsabläufe sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte optimiert haben. Wir haben mehr Klarheit und Transparenz zu den Themen **flexible Arbeitszeitgestaltung** und **Home Office** geschaffen. Weiters ist uns wichtig, dass alle auf unserer eigenen **Kommunikationsplattform** „myunicom“ über

Themen zur Vereinbarkeit informiert sind. Die positiven Auswirkungen dieser Veränderungen sind deutlich spürbar. Die Umsetzung der Anliegen unserer Beschäftigten hat das **Miteinander** im Team gestärkt und die **Bindung** an das Unternehmen gefestigt.

Die Re-Zertifizierung ist nicht nur eine Bestätigung unserer bisherigen Anstrengungen, sondern auch ein Ansporn, weiterhin innovative **Lösungen** zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu entwickeln.

### Das haben wir erreicht

#### Kommunikation stärkt das Familienbewusstsein

Wir sind seit 2018 zertifiziert und können auf eine Vielzahl positiver Maßnahmen zurückblicken. Über unser eigenes **Kommunikationsportal** „myunicom“ konnten wir den internen Informationsaustausch für alle Beschäftigten verbessern, auch während der Karenzzeit. Die Plattform ermöglicht es, wichtige Informationen ortsunabhängig zu erhalten und aktiv weiterzugeben.

Darüber hinaus haben wir unsere **Entwicklungsgespräche** grundlegend neugestaltet. Dies führt zu einem intensiveren Feedbackprozess und erleichtert die gemeinsame Zielsetzung. Durch die Implementierung des Onboarding-Prozesses und des **Karenzgesprächs** als strukturierte Workflows auf „myunicom“ schaffen wir sowohl für Führungskräfte als auch für Beschäftigte mehr Transparenz und Klarheit.

### Top-3-Maßnahmen:

- Optimierung von Organisationsabläufen zur Entlastung der Mitarbeitenden und Führungskräfte
- Standortübergreifende Abteilungs-Jour-fixes und Standort-Jour-fixes
- Führungskultur – Klarheit durch Organigramm



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Rothschildplatz 1, 1020 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50505 -0
<b>E-Mail:</b>	info@unicreditgroup.at
<b>Website:</b>	www.bankaustria.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. Andrea Strohmayer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>3.898</b>
<b>Frauen:</b>	<b>2.298</b>
<b>Männer:</b>	<b>1.600</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>1.496</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Fortsetzung des familienfreundlichen Wegs

Die Familie ist das, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privat umgibt und wofür sich die meisten verantwortlich fühlen. Die UniCredit Bank Austria bekennt sich zu einem **wertschätzenden Umgang** mit allen Mitarbeitenden und akzeptiert, respektiert und unterstützt die unterschiedlichen **Lebensphasen** und Bedürfnisse jeder und jedes Einzelnen.

Unsere Werteleitlinien bilden die Basis für einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang der Mitarbeitenden untereinander sowie der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Durch die Zertifizierung können wir auch für zukünftige Beschäftigte glaubhaft belegen, dass in unserem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen **Stellenwert** besitzt. Da wir seit der ersten Zertifizierung bereits

viele Maßnahmen umgesetzt haben, hat die **Re-Zertifizierung** vor allem die Aufgabe, den hohen familienfreundlichen Ist-Stand zu halten sowie darüber hinaus punktuell weitere Schwerpunkte zu setzen und entlang neuer Realitäten weiterzuentwickeln.

## Das haben wir erreicht

### Familienfreundlichkeit als gelebte Arbeitgeberqualität

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für uns eine hohe Bedeutung. Eine **interdisziplinäre Arbeitsgruppe** analysiert und erarbeitet in regelmäßigen Treffen Maßnahmen zu diesem Thema. Unsere Beschäftigten hatten schon vor der Pandemie die Möglichkeit, remote im Home Office zu arbeiten. Nun wurde **Hybrid Work** als Standard etabliert. Sowohl die technische Ausstattung als auch die Rahmenbedingungen zu dieser neuen Form des Arbeitsalltages wurden stetig weiterentwickelt. Darüber hinaus wird den Beschäftigten eine vielfältige Unterstützung angeboten, wie arbeitsergonomische und psychologische **Beratungen**, **Online-Ausbildungen** zu Arbeitsorganisation, Zeiteinteilung oder Achtsamkeit, um nur einige zu nennen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung für die neue hybride Arbeitswelt
- Ressortübergreifende regelmäßige Arbeitsgruppe zu Familie und Beruf
- Stärkung des Disability Managements

**Inklusion von Menschen mit Behinderung** ist seit vielen Jahren fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung finden ein unterstützendes Umfeld am Arbeitsplatz, das auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist, damit sie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen bestmöglich einsetzen können. Dafür sorgt nicht zuletzt ein professionelles **Disability Management** im Unternehmen.

## ZERTIFIKAT SEIT 2021



### Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Obere Donaustraße 49-51 1020 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)664 787 678 49
<b>E-Mail:</b>	p.oellermayr@vbv.at
<b>Website:</b>	www.vbv.at
<b>Kontakt:</b>	Mag. <sup>a</sup> Petra Öllermayr, MSc

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>181</b>
<b>Frauen:</b>	<b>114</b>
<b>Männer:</b>	<b>67</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>53</b>



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Vielfalt leben, Familie stärken

Als **mehrfach ausgezeichnete Arbeitgeber** ist uns eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche durchaus sehr herausfordernd sein kann, ein besonderes Anliegen. Die VBV-Gruppe unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dieser Vereinbarkeit, indem sie familienfreundliche Möglichkeiten für alle schafft. Wir sind zudem davon überzeugt, dass wir durch gegenseitige **Wertschätzung** und Vertrauen eine motivierende und harmonische Arbeitsatmosphäre schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, sowie **Engagement** und **Freude** an der Arbeit bewirkt. Die VBV-Gruppe nimmt Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten – aus

welchem Lebensbereich auch immer (Kinderbetreuung, Pflege etc.). Sie fördert die Diversität der Belegschaft und für gleichwertige Arbeit gibt es gleiche Entlohnung. Aus- und Weiterbildungsangebote richten sich an alle Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Dauer der Betriebszugehörigkeit.

#### Das haben wir erreicht

##### Familie und Job im Einklang

Flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Gleitzeit sowie großzügige **Home-Office-Regelungen** geben unseren Beschäftigten die Möglichkeit, Beruf und Privatleben gut zu vereinbaren. Das wird in unseren Mitarbeiterbefragungen immer wieder besonders positiv erwähnt – und zwar in allen Altersgruppen und Lebensphasen.

So versuchen wir auch **Besprechungen, Schulungen** und Ähnliches so anzusetzen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können. Ebenso erlauben die flexiblen Arbeitsbedingungen die Kombination von Arbeiten im Büro und im Home Office sowie das Wahrnehmen von privaten Terminen (wie beispielsweise der Aus- und Weiterbildung oder in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen). Durch die Zertifizierung rücken Beschäftigte in **Karenz** verstärkt in den Fokus. Sie werden laufend informiert und regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen oder besuchen uns mit ihren Kindern. So bleiben wir in Kontakt und der **Wiedereinstieg** gelingt noch besser.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle mit einer großzügigen Home-Office-Regelung
- Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf ermöglicht
- Ausführliche Informationen zum Thema „Meine Familie“ im Intranet



## Kontakt Daten

**Branche:** Industrie  
**Adresse:** Am Hof 6a, 1010 Wien  
**Telefon:** +43 (0)50313-0  
**E-Mail:** andrea.martens-horvath@verbund.com  
**Website:** www.verbund.com  
**Kontakt:** Andrea Martens-Horvath

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 4.095  
**Frauen:** 900  
**Männer:** 3.195  
**Teilzeitkräfte:** 284



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit ist Teil unserer Unternehmenskultur

VERBUND ist stolz darauf, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein. Diese Überzeugung teilen auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dies regelmäßig in den Befragungen von **Great Place To Work** bestätigen. Doch wir bleiben nicht stehen, sondern gehen weiter voran und streben kontinuierlich danach uns zu verbessern. Seit unserer ersten Zertifizierung vor 15 Jahren haben wir viel bewegt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Beschäftigten zu verbessern. Zu den zahlreichen Initiativen zählen beispielsweise die **Ferienbetreuung** für Kinder, gezielte Unterstützung für Mütter sowie Väter während und nach der **Karenz** sowie flexible **Führungsmodelle in Teilzeit** oder als geteilte Führungspositionen. Wir denken nicht nur in Köpfen, sondern planen nach Kapazitäten, achten dabei auf Gleichbehandlung und Inklusion. Zusätzlich bieten wir Beratungsangebote für her-

ausfordernde Lebenssituationen an. All das – und noch viel mehr – machen wir, weil uns die physische und mentale Gesundheit unseres Teams am Herzen liegt. Vertrauen, Respekt und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld stehen bei uns an erster Stelle, damit sich alle entsprechend ihren Stärken einbringen können.

## Das haben wir erreicht

### Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

In Zeiten, in denen das Leben unerwartete Wendungen nimmt und Unterstützung dringend benötigt wird, bietet VERBUND verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten an. Neu ist hier die **Kooperation mit Vidahelp**. Gerade Momente, die einen plötzlich mit Pflegesituationen konfrontieren, sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders herausfordernd. VERBUND schafft mit Vidahelp hier einen **Mehrwert für Betroffene**, um gerade in schwierigen Situationen zu unterstützen und einen leichten Zugang zu Informationen zu ermöglichen.

Der Verein Vidahelp bietet schnelle und maßgeschneiderte Hilfe in schwierigen Lebenssituationen an. Er ermöglicht den Zugang zu einem **Netzwerk** für verschiedene Dienstleistungen: von **Pflegefragen** bis hin zu barrierefreien Umbauten. Zudem können Vergünstigungen bei Partnerunternehmen wie **Notfallmama** oder der **Betreuer-Plattform** genutzt werden. Diese Mitgliedschaft gilt nicht nur für die direkten Beschäftigten der österreichischen VERBUND-Gesellschaften, sondern auch **Familienangehörige 1. Grades** können das Service anonym und kostenlos nutzen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung bei Pflege durch Vidahelp
- Ferienbetreuung – laufender Ausbau
- Umstellung der Personalplanung von Headcount auf Kapazitäten (FTE)



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Rudigierstraße 5-7, 4020 Linz
<b>Telefon:</b>	+43 (0)732 7637-0
<b>E-Mail:</b>	team-digital@vkb-bank.at
<b>Website:</b>	www.vkb-bank.at
<b>Kontakt:</b>	Andrea Baumgartner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	624
<b>Frauen:</b>	376
<b>Männer:</b>	248
<b>Teilzeitkräfte:</b>	261



## Das haben wir erreicht

### Wir setzen ein Zeichen für familienfreundliche Lösungen

Die VKB bietet zahlreiche **Arbeitszeitmodelle**, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Ebenso gibt es eine großzügige Home-Office-Regelung, die flexibles Arbeiten fördert. Diese Maßnahmen ermöglichen, dass speziell auch Mütter mit Betreuungspflichten **Führungspositionen** übernehmen können.

Antonija W., Leiterin Regulatory Reporting, und Lisa W., Leiterin Immobilienbewertung, die selbst beide Mütter kleiner Kinder sind, schätzen dabei vor allem die Flexibilität ihrer Arbeit und das Vertrauen, welches die VKB in sie setzt. Durch ein hohes Maß an **Selbstmanagement** und klare Aufgabendelegierung sowie durch die **Unterstützung der VKB** meistern sie täglich ihre Führungsrolle neben dem Vollzeitjob als Mama.

Ebenso ermöglicht die VKB diverse andere Unterstützungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern. So gibt es in Kooperation mit einem anderen Unternehmen eine firmeneigene **Krabbelstube** und eine **Kinder-Weihnachtsfeier**. In den Sommerferien fanden 2024 außerdem ein Burgcamp sowie eine Sport- und Lernwoche für die 6- bis 15-Jährigen statt. Mit diesen und ähnlichen Aktivitäten erfüllen wir unsere Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber täglich mit Leben.

### Top-3-Maßnahmen:

- Betriebsvereinbarung betreffend Mobiles Arbeiten
- Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte zu Vereinbarkeitsthemen
- Leitfaden für Führungskräfte zum Thema Karenzmanagement





## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Ghegastraße 3 3151 Sankt Georgen am Steinfeld
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50 3042 888 22
<b>E-Mail:</b>	office@wwg.co.at
<b>Website:</b>	www.wwg.co.at/wwg/de
<b>Kontakt:</b>	Melanie Müllner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>182</b>
<b>Frauen:</b>	<b>31</b>
<b>Männer:</b>	<b>151</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>12</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familie und Job: Unser flexibles Konzept

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns ein zentrales Anliegen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber legen wir großen Wert darauf, unseren Beschäftigten optimale **Rahmenbedingungen** zu bieten, die es ihnen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die positive Resonanz unserer Belegschaft auf bereits eingeführte Maßnahmen, wie **flexible Arbeitszeiten** und **Home-Office-Optionen**, bestärkt uns in unserem Engagement. Mit der Re-Zertifizierung möchten wir nicht nur unsere bestehenden Standards aufrechterhalten, sondern uns auch kontinuierlich weiterentwickeln und **neue Konzepte** einführen. Die Auszeichnung als familienfreundlicher Ar-

### Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle einschließlich der Nutzung von Home Office und individuellen Teilzeitmöglichkeiten
- Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von Synergien rund um Familie und Beruf
- Kontakthalteangebote für Eltern, Karenzierte und andere von Auszeiten betroffene Beschäftigte

beitgeber bestätigt uns auf diesem Weg und dient uns als **Ansporn**, weiterhin auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft einzugehen.

### Das haben wir erreicht

#### Erfolgreiches Employer Branding

Seit der letzten Zertifizierung haben wir bedeutende Fortschritte in der Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung erzielt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren nun von einem **erweiterten Angebot** an flexiblen Arbeitsmodellen. Darüber hinaus haben wir spezifische Unterstützungsangebote für Eltern etabliert, wie etwa ein erweitertes **Karenzmanagement** und ein verbessertes Wiedereinstiegsprogramm nach der Elternzeit. Für inaktive Beschäftigte (Karenzierte, Papamonat, Bildungskarenz ...) offerieren wir ein **Kontakthalteangebot**, um die Wiedereingliederung nach der Karenz zu vereinfachen. Diese Initiativen helfen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, berufliche Pausen stressfrei zu gestalten, und erleichtern den Übergang zurück ins Arbeitsleben.

Durch regelmäßige **Mitarbeiterumfragen** konnten wir feststellen, dass die Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance erheblich gestiegen ist. Gleichzeitig verzeichnen wir eine gestärkte Bindung an das Unternehmen, was sich auch in einer **niedrigen Fluktuationsrate** widerspiegelt. Wir achten zudem nicht nur auf die körperlichen Aspekte, sondern auch auf die **psychischen Belastungen** unseres Teams. Aus diesem Grund führten wir eine Evaluierung durch und nutzen aus den Ergebnissen Synergien rund um Familie und Beruf.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Gesundheit und Sozialwesen
<b>Adresse:</b>	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 79580 0
<b>E-Mail:</b>	office@wrk.at
<b>Website:</b>	www.wrk.at
<b>Kontakt:</b>	Dr. Birgit Eckhart

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	1.244
<b>Frauen:</b>	726
<b>Männer:</b>	517
<b>Divers:</b>	1
<b>Teilzeitkräfte:</b>	850



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Mit Herz und Verstand: Familienfreundlichkeit als Schlüssel zum Erfolg

Die Re-Zertifizierung hat für uns eine zentrale Bedeutung für die langfristige Qualitätssicherung. Wir halten uns damit auf dem neuesten Stand und erhalten unsere Wettbewerbsfähigkeit. Diese ist für uns mit mehreren wesentlichen Aspekten verbunden. Zunächst profitieren Unternehmen mit einer familienfreundlichen Arbeitskultur durch eine höhere Wettbewerbsfähigkeit und ein positives **Image**. Dies wiederum zieht Mitarbeitende aus unterschiedlichen Lebensphasen an, wodurch die Vielfalt gefördert wird.

Ein wesentlicher Punkt ist auch, unsere vorhandenen **Ressourcen** (inklusive Zeit und Arbeitskraft) effektiv einzusetzen, um einen möglichst hohen Output zu erzielen. Die Vereinbarkeit von Fa-

milie und Beruf ist für uns ein entscheidender Faktor für die Mitarbeiter-Motivation. Unterstützungsangebote wie **Supervision**, Programme zur Gesundheitsförderung, Fort- und Weiterbildung (Erste-Hilfe-Kurs, Höherqualifizierung) sowie **Veranstaltungen** für unsere Beschäftigten sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmenskultur.

## Das haben wir erreicht

### Ausrichtung als familienfreundlicher Arbeitgeber

Die **Arbeitgeberattraktivität** auf hohem Level zu erhalten, ist weiterhin ein wichtiges Ziel. Wir wollen langfristige Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsplatzsicherheit für die Mitarbeitenden fördern. Familie wird vielfältig gelebt und unterliegt je nach Lebensphase einem Wandel. Zusätzlich zum privaten Familienkreis zählen auch alle für uns tätigen Menschen zur **RK-Familie**. In dieser Familie wird Gemeinschaft und gegenseitige Unterstützung gelebt und erfahren.

Die Einführung **flexibler Arbeitszeitmodelle** ist eine wichtige Errungenschaft: Home Office, Teilzeitmöglichkeiten, angepasste Dienstpläne, um die Freizeitphasen zu verlängern, und die Umstellung auf eine 37-Stunden-Woche im Pflegebereich. Darüber hinaus unterstützen wir auch in besonderen Lebenslagen und durch Kinderbetreuungsgutscheine. Ein wesentliches Thema ist schließlich eine verbesserte Kommunikation bzw. Information mit der Einführung der Plattform Roadmap „New Work“ von abz austria.

### Top-3-Maßnahmen:

- Allgemeine Vertretungsregelung
- Familienfreundlichkeit in der Führung
- Unterstützungsleistungen bei Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr

ZERTIFIKAT SEIT 2015



## Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Bank/Versicherung
<b>Adresse:</b>	Schottenring 30, 1010 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)50350
<b>E-Mail:</b>	a.limberger@wienerstaedtische.at
<b>Website:</b>	www.wienerstaedtische.at
<b>Kontakt:</b>	MMag. Astrid Limberger

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>3.937</b>
<b>Frauen:</b>	<b>1.773</b>
<b>Männer:</b>	<b>2.164</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>508</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Wir begleiten Familien in jeder Lebensphase

Die Wiener Städtische zählt zu den Pionieren in punkto Familienfreundlichkeit. Wir haben bereits 1974 den ersten **Betriebskindergarten** mit Krabbelstube in Wien eröffnet. Seitdem haben wir uns laufend weiterentwickelt und verbessert. Die Zertifizierung und damit die systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit hat sich als sehr wertvoll erwiesen.

Als Arbeitgeber haben wir gelernt, dass sich die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Lauf der Zeit ändern können und dass auch die Definition von Familie nicht gleich bleibt. Wir gehen von einem erweiterten **Familienbegriff** aus, der

beispielsweise auch Patchworkfamilien, Alleinerziehende, Pflege- und Adoptivfamilien, Singles und andere Konstellationen umfasst.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber legen wir großen Wert darauf, unsere Belegschaft in sämtliche Lebensphasen zu begleiten und geeignete, **individuelle Lösungen** anzubieten.

### Das haben wir erreicht

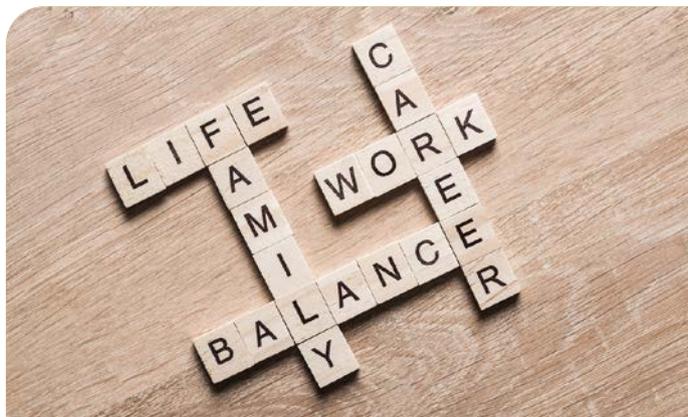
#### Starke Verbindungen: Unser Frauennetzwerk

Im Zuge der Zertifizierung wurde das erste **Frauennetzwerk** der Wiener Städtischen ins Leben gerufen, das mit über 480 Mitgliedern mittlerweile zu den größten in ganz Österreich zählt. Das Netzwerk FRiDA versteht sich als Community, die in der Wiener Städtischen Gruppe explizit Frauenthemen aufgreift und umsetzt – von **Karriereförderung** über **Antidiskriminierung** und Pflege bis hin zu **Vernetzung**.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Angebote zur Kinder- und Ferienbetreuung
- Angebote für pflegende Angehörige, Pflegetalk, „Alles Clara App“, psychologische Unterstützung
- Papawoche, Papamonat, Papateilzeit

In einer groß angelegten, österreichweiten **Frauenbefragung** wurden Mitarbeiterinnen zu ihren Karrierezielen und möglichen Hindernissen, zur Arbeitszufriedenheit und zur Gesundheit befragt. Die spannenden Ergebnisse wurden in zehn **Workshopgruppen** aufgegriffen. Zahlreiche gemeinsame Events, Expertenvorträge, Schulungen und Netzwerkveranstaltungen bilden Inspiration und Fundament, um Gleichbehandlung und Gleichstellung im Unternehmen voranzutreiben.



## Kontaktdaten

<b>Branche:</b>	Behörde/öffentliche Einrichtung
<b>Adresse:</b>	Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt
<b>Telefon:</b>	+43 (0)5 90 90 4 - 358
<b>E-Mail:</b>	angela.fleischer@wkk.or.at
<b>Website:</b>	www.wko.at/ktn
<b>Kontakt:</b>	Mag. Angela Fleischer

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	278
<b>Frauen:</b>	216
<b>Männer:</b>	62
<b>Teilzeitkräfte:</b>	94



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Zeit für Arbeit, Raum für Familie

Mit dem Zertifikat berufundfamilie will die Wirtschaftskammer Kärnten ihre Verantwortung als familienfreundlicher Arbeitgeber weiterentwickeln. Denn die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine **Win-win-Situation**.

Für die Mitarbeitenden der Wirtschaftskammer Kärnten bedeutet eine gute **Balance** zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen weniger Stress, eine bessere psychische sowie physische Gesundheit und damit eine höhere Lebenszufriedenheit. Die Wirtschaftskammer Kärnten und ihre Mitglieder profitieren wiederum von einer motivierten, gesunden und **loyalen Belegschaft**.

### Top-3-Maßnahmen:

- Stärkung der Gesundheit
- Hilfe zur Selbsthilfe über interne Informations- und Schulungsplattformen
- Entlastung durch Unterstützung in der Kinderbetreuung

Das Zertifikat berufundfamilie und die damit verbundenen Maßnahmen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Werte und unserer **Unternehmenskultur**. Darüber hinaus ist die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber ein sehr modernes und **effizientes Instrument**, das aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken ist.

### Das haben wir erreicht

#### Neue Wege nach der Pandemie

Die Corona-Pandemie hat unser Leben nachhaltig verändert. Auch die Wirtschaftskammer Kärnten und Ihre Mitarbeitenden standen vor der Herausforderung, aus einer teilweise dysfunktionalen Umgebung in einen neuen, **funktionierenden Alltag** sowohl privat als auch beruflich zurückzukehren.

Dafür hat die Wirtschaftskammer Kärnten auf unterstützende Maßnahmen vor allem im **Gesundheits- sowie im Teambereich** gesetzt – mit dem Ziel, nach der Krise eine (Arbeits-)Umgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden unterstützt und gut aufgehoben fühlen.

Die Kolleginnen und Kollegen im Haus haben uns bestätigt, dass es sich um ein **beeindruckendes Angebot** handelt, das sowohl beruflich als auch familiär vieles positiv bewegt.



### Kontakt Daten

<b>Branche:</b>	Industrie
<b>Adresse:</b>	Wagramer Straße 19, 1220 Wien
<b>Telefon:</b>	+43 (0)1 2582601-0
<b>E-Mail:</b>	info.at@zumtobelgroup.com
<b>Website:</b>	www.zumtobel.at
<b>Kontakt:</b>	Elfriede Gumplmayr

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	122
<b>Frauen:</b>	19
<b>Männer:</b>	103
<b>Teilzeitkräfte:</b>	11



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Familienfreundlichkeit stärkt die Zufriedenheit

Die Re-Zertifizierung unterstreicht unser klares **Bekanntnis** zu einer familienbewussten Personalpolitik, die einen entscheidenden Beitrag zur Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistet. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern ein zentraler **Erfolgsfaktor**, um unsere Position als attraktiver Arbeitgeber weiter zu stärken.

Durch die kontinuierliche Implementierung und Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen fördern wir eine nachhaltige Unternehmenskultur, die die Mitarbeiterbindung stärkt. Unser Fokus richtet sich darauf, **individuelle Bedürfnisse** zu erkennen und maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, die noch

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte (digitale) Information und Kommunikation über das Vereinbarungsmanagement (intern & extern)
- Frauen in Führungspositionen (auch in Teilzeit)
- Unterstützungsoptionen bei persönlichen Herausforderungen

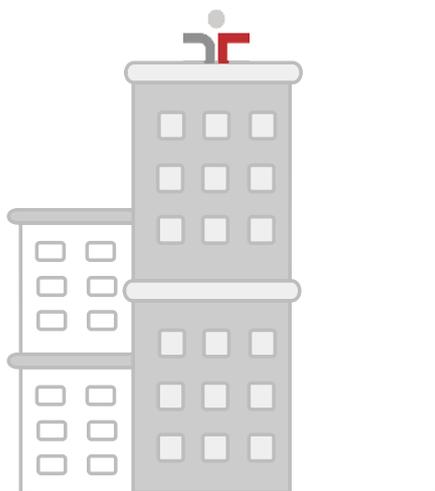
gezielter auf die Anforderungen unserer Mitarbeitenden eingehen. Wir sind überzeugt, dass diese Ausrichtung nicht nur das Wohlbefinden steigert, sondern auch die Produktivität und das **Engagement** im Unternehmen nachhaltig fördert. Die Zertifizierung berufundfamilie unterstützt uns dabei, das Arbeitsumfeld zielorientiert weiterzuentwickeln und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf noch besser zu gestalten.

#### Das haben wir erreicht

##### Unsere Home-Office-Regelung: Überall produktiv arbeiten

Mit der Einführung einer Home-Office-Regelung gehen wir gezielt auf die **individuellen Lebensumstände** und längeren Arbeitswege unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst ein und bieten maßgeschneiderte Lösungen an. Durch die Bereitstellung der notwendigen Technologien können sie dezentral an ihren Projekten arbeiten und bleiben gleichzeitig für unsere Kundinnen und Kunden erreichbar. Diese Flexibilität steigert nicht nur die Effizienz und Motivation, sondern fördert auch die **Eigenverantwortung** der Mitarbeitenden. Zudem hat die Möglichkeit des Home Office einen wichtigen Beitrag zu einer gelebten Vertrauenskultur im Unternehmen geleistet. Die Home-Office-Regelung unterstützt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie unseren Mitarbeitenden die **Flexibilität** gibt, ihre Arbeitszeit besser an familiäre Verpflichtungen anzupassen. So können sie Beruf und Privatleben effizienter in Einklang bringen, was sowohl das Wohlbefinden als auch die langfristige Zufriedenheit fördert.







**Zertifikat  
hochschuleundfamilie**

## Familienfreundlichkeit bedeutet für uns ...



Fachhochschule Kärnten gemeinnützige GmbH



*... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende bei der Vereinbarkeit bestmöglich zu unterstützen.*

IMC Hochschule für Angewandte Wissenschaften Krems GmbH

*... eine familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung bieten zu können.*



Johannes Kepler Universität Linz

*... ein Umfeld zu schaffen, das die Bedürfnisse von Menschen mit Familienverantwortung unterstützt.*

Universität Klagenfurt

*.. Universitätsmenschen bei der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Studium bzw. Beruf zu unterstützen.*



Universität Mozarteum Salzburg

*... Voraussetzungen zu schaffen, die Familie, Studium und Beruf harmonisch vereinen lassen.*

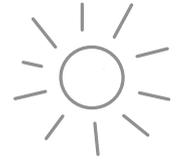


Veterinärmedizinische Universität Wien

*... Motivation für die Arbeit und die Verbundenheit mit unserer Universität.*



## Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld fördert ...



Universität für Weiterbildung Krens

*... lebensphasenorientiertes Arbeiten  
und die Schaffung entsprechender  
Unterstützungsangebote.*



## Ein familienfreundlicher Arbeitgeber zeigt sich daran, dass ...

Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH

*... er sich aktiv um eine Ausgewogenheit von  
Familie, Studium und Beruf bemüht.*

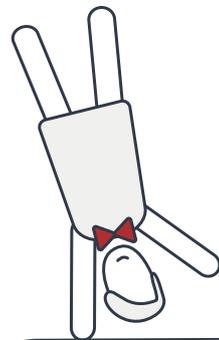
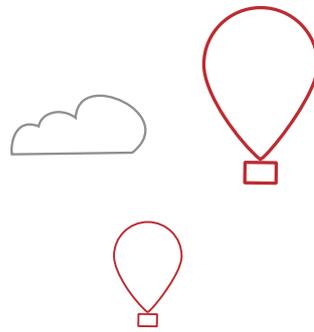
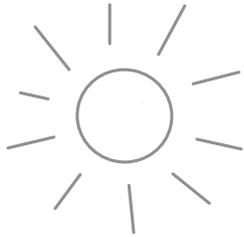
## Eine gute Unternehmenskultur zeigt sich daran, dass ...



FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

*... familienrelevante Themenstellungen und persönliche  
Lebensumstände offen angesprochen werden können.*





# 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.



## Re-Zertifizierungen



## Kontaktdaten

**Adresse:** Wohlmutstraße 22, 1020 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1/720 12 86  
**E-Mail:** info@fh-vie.ac.at  
**Website:** www.fh-vie.ac.at  
**Kontakt:** Sabine Gössl-Böhm

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 154  
**Frauen:** 84  
**Männer:** 70  
**Teilzeitkräfte:** 52  
**Studierende:** 6.404



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Teil unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung

Als Fachhochschule des BFI Wien sehen wir es als selbstverständlich an, die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf aktiv zu fördern. Im Sinne unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung und **strategischen Ausrichtung** ist es für uns entscheidend, nicht nur auf Erreichtem aufzubauen, sondern uns kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unser Fokus liegt dabei besonders auf der **Studierbarkeit** und der **Durchlässigkeit** unserer Programme sowie der Schaffung eines vereinbarkeits- und gesundheitsorientierten Umfelds für alle Hochschulangehörigen.

Die bewusste Übernahme von Verantwortung für die Gesellschaft ist uns ein großes Anliegen. Die Zertifizierung hochschul-

eundfamilie bietet uns eine **wertvolle Unterstützung**, um die Themen der Vereinbarkeit stetig weiter zu bearbeiten. Wir sind überzeugt, dass Initiativen zur besseren Balance von Hochschule und Familie nicht nur unsere Attraktivität steigern, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von **Chancengleichheit** – einem unserer zentralen Ziele – leisten.

### Das haben wir erreicht

#### Mit hybrider Lehre zu einer besseren Vereinbarkeit

Im vergangenen Zertifizierungszyklus setzte die Fachhochschule des BFI Wien einen Fokus auf die Ausarbeitung neuer Spielregeln für die **Online-Lehre** sowie die Kompetenzweiterentwicklung unserer Lehrenden hinsichtlich digitaler Unterrichtsgestaltung. Neben reinen Online-Formaten ermöglicht die FH des BFI Wien Studierenden bei Bedarf (bspw. **Krankheit, Pflege** erkrankter Kinder) und nach Rücksprache mit der Lehrveranstaltungsleitung eine Online-Live-Zuschaltung zum Präsenz-Unterricht.

Die Lehrenden haben das umfangreiche **Schulungs- und Beratungsangebot** zur Gestaltung und Abhaltung von Online-Lehrelementen sehr gut angenommen. Allein im ersten Jahr konnten wir über 120 Teilnahmen an einschlägigen Weiterbildungsformaten verzeichnen. Die Bemühungen und Investitionen in **Technik und Kompetenzausstattung** stellen einen Beitrag zur langfristigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Hochschule und Familie an unserer Fachhochschule dar.

#### Top-3-Maßnahmen:

- Definition FH-weiter Regelungen für die Online-Lehre
- Pilot-Projekt zur bedarfsorientierten Arbeitsplatzgestaltung unter Einbeziehung von Aspekten des hybriden Arbeitens
- Erarbeitung eines Konzepts zur betrieblichen Gesundheitsförderung



## Kontaktdaten

**Adresse:** Europastraße 4, 9524 Villach  
**Telefon:** +43 (0)5 90500-7700  
**E-Mail:** info@fh-kaernten.at  
**Website:** www.fh-kaernten.at  
**Kontakt:** FH-Prof. DI Dr. Ulla Birnbacher, MSc

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>486</b>
<b>Frauen:</b>	<b>278</b>
<b>Männer:</b>	<b>208</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>203</b>
<b>Studierende:</b>	<b>2.593</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Zertifizierung: Eine solide Struktur zur Weiterentwicklung

Seit einem Jahrzehnt trägt die Fachhochschule Kärnten stolz das Zertifikat als familienfreundliche Hochschule. In dieser Zeit wurden **zahlreiche Maßnahmen** ergriffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Studium für Studierende zu verbessern.

Mit der erstmaligen Zertifizierung im Jahr 2014 wurde das **Bewusstsein** geschaffen, dass es schon vereinzelte familienfreundliche Maßnahmen gab, diese aber nicht ausreichten, um uns in der Innenwirkung als familienfreundliche Hochschule wahrzunehmen. Durch die Struktur der alle drei Jahre stattfindenden Re-Zertifizierung wurden jedes Mal weitere Maßnahmen in Angriff

genommen, die zu einer Verbesserung in allen Themenbereichen und einer breiten **Wahrnehmung** als familienfreundliche Organisation geführt haben. Die Maßnahmen im Bereich Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation haben auch zu einer höheren **Attraktivität als Arbeitgeber** geführt.

### Das haben wir erreicht

#### Distance Working und Home Office

Im Bereich „Rahmenbedingungen der Arbeitswelt“ haben wir mehrere Maßnahmen umgesetzt, um die **Arbeitsbedingungen** gemäß den Anforderungen unseres Studienangebotes und den Vereinbarkeitsbedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Ein flexibles **Arbeitszeitmodell** mit einem Jahresdurchrechnungszeitraum ermöglicht eine mit den individuellen Bedürfnissen abgestimmte Zeiteinteilung – und zwar in großem Umfang.

Ergänzt durch Richtlinien und Betriebsvereinbarungen zu Distance Working und Home Office haben wir auch eine große **Flexibilität** hinsichtlich des Arbeitsortes erreicht. Für diese Maßnahmen wurden von Personalabteilung, Geschäftsführung, Rektorat und Betriebsrat **Betriebsvereinbarungen** verhandelt und abgeschlossen. Wir haben alle Beschäftigten darüber informiert – bei Mitarbeiterversammlungen und im internen Newsletter. Die Regelungen wurden gut angenommen und werden von den meisten genutzt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung der Studierenden in schwierigen Situationen
- Berufsbegleitende Lehre und Vereinbarkeit
- Meetingfreie Zeiten



## Kontaktdaten

**Adresse:** Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein  
**Telefon:** +43 (0)5372 71819  
**E-Mail:** info@fh-kufstein.ac.at  
**Website:** www.fh-kufstein.ac.at  
**Kontakt:** Maximilian Hörfarter

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>186</b>
<b>Frauen:</b>	<b>106</b>
<b>Männer:</b>	<b>80</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>62</b>
<b>Studierende:</b>	<b>2.200</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Ideale Rahmenbedingungen für passgenaue Initiativen

Als Bildungseinrichtung kommt bei uns der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf eine essenzielle und immer stärker werdende Bedeutung zu. Wir wollen dies aktiv fördern und dazu einen passenden Rahmen bieten. Die **gemeinsame Zielerarbeitung** im Rahmen des Zertifizierungsprozesses ebenso wie die kontinuierliche Verfolgung der gesetzten Ziele im Rahmen von hochschuleundfamilie tragen dazu in besonderem Maße bei.

Darüber hinaus ist für uns die **Kontinuität** und die Entwicklung dieses Programmes wichtig. Unsere Studierenden wie auch die Mitarbeitenden schätzen das Engagement und die Möglichkeiten, welche sich daraus ergeben und fragen diese auch nach. Im Rahmen der Zertifizierung erfolgt außerdem eine **wiederkehrende Überprüfung** und Hinlenkung hin zu **neuen Themen**, welche

sich daraus ergeben und damit aufgegriffen werden können. Die Zertifizierung zeigt zusätzlich auch nach außen, wofür wir stehen und was uns wichtig ist.

### Das haben wir erreicht

#### Rückzugsraum für Personen mit Betreuungspflichten

Unser **Familienzimmer** wurde eingerichtet, um die Bedürfnisse von Studierenden und Mitarbeitenden mit Betreuungsverpflichtungen besser kombinieren zu können. Alle Personen mit entsprechendem Bedarf können hier in **ruhiger und angenehmer Atmosphäre** verweilen. Das Familienzimmer erlaubt es dabei, online an Vorlesungen teilzunehmen und gleichzeitig Kinder zu betreuen und dennoch eine Anwesenheit an der Fachhochschule zu gewährleisten.

Die Ausstattung umfasst neben bequemen Sitzgelegenheiten auch eine **Spielecke**, um Kinder zu beschäftigen, darüber hinaus sind **IT-Equipment und Einrichtungen** für die **Betreuung von Kindern** vorhanden. Zudem ist das Familienzimmer nicht nur für Personen mit Kindern ein passender Ort, er kann von allen Personen der Fachhochschule Kufstein gleichermaßen genutzt werden. Wir glauben, dass damit ein ganz wesentlicher Beitrag geleistet werden konnte, weshalb auch eine sehr positive Resonanz seitens der Studierenden und Beschäftigten zu verzeichnen ist.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erhöhung der Regelmäßigkeit und Planbarkeit der Vorlesungen
- Bildung von Vernetzungsgruppen
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen



## Kontaktdaten

**Adresse:** Alte Poststraße 149, 8020 Graz  
**Telefon:** +43 (0)316 5453-0  
**E-Mail:** info@fh-joanneum.at  
**Website:** www.fh-joanneum.at  
**Kontakt:** Christina Neumeister, BA

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 780  
**Frauen:** 456  
**Männer:** 324  
**Teilzeitkräfte:** 462  
**Studierende:** 5.402



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Attraktiv für alle Zielgruppen

Die (Re-)Zertifizierung hochschuleundfamilie ermöglicht eine systematische Beschäftigung mit der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Zudem bietet sich dadurch die Möglichkeit, um hinsichtlich familienrelevanter **Themenstellungen** regelmäßig im Gespräch zu bleiben und diese gemeinsam zu reflektieren.

Familienfreundlichkeit steigert die Attraktivität bei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern – sowohl im Studien- als auch im beruflichen Kontext. Die **neue Strategie** der FH JOANNEUM zielt insbesondere darauf ab, die Attraktivität für Studierende zu erhöhen. Aus Sicht von Studierenden mit Betreuungsaufgaben

### Top-3-Maßnahmen:

- Auseinandersetzung mit Modellen für ein flexibles Studium in besonderen Lebenssituationen
- Einsatz flexibler didaktischer Lehrmethoden zur Überbrückung von kürzeren Abwesenheiten (z. B. bei Krankheit) von Lehrkräften
- Informations- und Vernetzungsangebote für Karenzierte und Eltern

wäre eine größere **Flexibilität der Curricula** wünschenswert. Gleichmaßen gilt es, für die Zielgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin attraktiv zu sein und die bestehenden Angebote stetig weiterzuentwickeln.

Nicht zuletzt übernimmt die FH JOANNEUM als Trägerin des Gütezeichens **Verantwortung** für ihr familienfreundliches Engagement und möchte eine gelungene Vereinbarkeit von Hochschule und Familie umfassend vorleben.

## Das haben wir erreicht

### Mobiles Kinderzimmer löst Betreuungspflichten

An der FH JOANNEUM wurde im Zuge der Grundzertifizierung ein mobiles Kinderzimmer an allen drei Standorten umgesetzt. Kinder von Mitarbeitenden oder Studierenden können dadurch am Campus bzw. im eigenen Büro flexibel betreut werden. Eine „**rollende Kommode**“ bestückt mit Spielsachen, Büchern, einer Matte und weiteren Inhalten soll Kindern im Alter von zwei bis sechs Jahren dabei helfen, sich für einige Zeit selbst zu beschäftigen.

Das mobile Kinderzimmer ist **modular aufgebaut** und setzt sich u. a. aus räumlich-konstruktiven Spielen, grafomotorischen Elementen, Rollenspielen und allgemeinen Spielen zusammen, die ausschließlich bei regionalen Fachhändlern erworben wurden. Das Angebot wurde gemeinsam mit zwei Studierenden vom Institut **Ergotherapie** entwickelt.



### Kontaktdaten

**Adresse:** Währinger Gürtel 97, 1180 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 476 77-5744  
**E-Mail:** servicepoint@fh-wien.ac.at  
**Website:** www.fh-wien.ac.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Brigitte Keiser

### Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>185</b>
<b>Frauen:</b>	<b>119</b>
<b>Männer:</b>	<b>66</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>79</b>
<b>Studierende:</b>	<b>3.756</b>



### Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

#### Positive Resonanz aller Stakeholder

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, wie positiv sich die beschlossenen Maßnahmen auf alle beteiligten Stakeholder auswirken, z. B. die **Ferienbetreuung** für die Kinder Mitarbeitender oder neue Regeln zur besseren **Planbarkeit** von Lehrveranstaltungen für Studierende. Die Re-Zertifizierung bedeutet für uns neben dem Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Hochschule auch, Abläufe und Prozesse neu zu denken und zu analysieren – sie ist also Teil eines strategischen Instrumentes.

Alle Stakeholder im Zertifizierungsprozess als aktiv Teilnehmende an einem Tisch zu haben, schafft eine wertvolle Basis für die

#### Top-3-Maßnahmen:

- Verbesserte Kommunikation der Leistungen für familienfreundliches Studieren
- Sensibilisierung für eine Meetingplanung in Hinblick auf Teilzeitarbeit sowie entsprechende Wochenarbeitszeitmodelle
- Weiterentwicklung der Aktivitäten mit Familie an der FH

**Zusammenarbeit.** Die umgesetzten Maßnahmen haben starke **Außenwirkung** und die FHWien der WKW wird als Arbeitgeberin wahrgenommen, die Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit sowie Freizeit legt. Das **Echo** unserer Bewerberinnen und Bewerber spricht für sich. Unsere Beschäftigten schätzen besonders die **Flexibilität** in ihrem Arbeitsalltag sowie die vertrauensvolle und unkomplizierte **Kommunikation** im Arbeitsumfeld und mit Führungskräften.

#### Das haben wir erreicht

##### Hybrides Studieren für ein Plus an Flexibilität

Von der Gestaltung der flexiblen Lehre profitieren sowohl unsere Mitarbeitenden als auch unsere Studierenden. **Online-Lehre/Distance Learning** bilden einen fixen Bestandteil dieses Konzeptes. Die Learnings aus der virtuellen Lehre in Corona-Zeiten dienten als Basis, um rund 30 bis 40 % an Distance Learning fest im Curriculum zu verankern und die technischen Möglichkeiten sowie Unterstützungsangebote für die Online-Lehre auszubauen.

Am Campus wurden einige hybride **Streaming-Hörsäle** eingerichtet, welche eine weitere Flexibilisierung der Online-Lehre ermöglichen. Auch stehen im Teaching and Learning Center (TLC) zwei Online-Teaching-Räume zur Verfügung. Die Mitarbeitenden schätzen die **Flexibilität**, je nach Thema der Lehrveranstaltung bzw. methodischer und didaktischer Präferenz für die Abhaltung vor Ort oder online planen zu können.



## Kontaktdaten

**Adresse:** Campus 1, 7000 Eisenstadt  
**Telefon:** +43 (0)5 7705  
**E-Mail:** office@hochschule-burgenland.at  
**Website:** www.hochschule-burgenland.at  
**Kontakt:** Mag. (FH) Petra Kiradi

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>235</b>
<b>Frauen:</b>	<b>153</b>
<b>Männer:</b>	<b>82</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>102</b>
<b>Studierende:</b>	<b>2.633</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Ein optimales Umfeld für besondere Leistungen

An der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland ist niemand eine Nummer. Wir setzen seit Jahren viele Maßnahmen, um Familie, Privatleben, Studium und Beruf für unsere Mitarbeitenden und Studierenden möglichst gut vereinbar zu machen. Wir wollen uns in Zukunft der **Vereinbarkeitsthematik** noch engagierter verschreiben, denn wir wissen: „Die Kinder von heute sind die Studierenden und Mitarbeitenden von morgen.“

Der **persönliche Zugang**, der intensive Austausch und das Eingehen auf alle Mitglieder unserer Hochschul-Familie gehören von jeher zu unserer Kultur. Wir möchten uns durch die Re-Zertifizierung noch stärker als attraktiver Studienort für Studierende und als attraktive Arbeitgeberin für Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter positionieren. Unser **Leitbild** stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Wir an der Hochschule Burgenland wollen ein Umfeld schaffen, in dem **Persönlichkeiten** Besonderes schaffen, wachsen und langfristige **Verbundenheit** entsteht. Dazu zählen lebenslanges Lernen in einzigartigen Studienrichtungen, nachgefragte Fächerkombinationen und flexible Rahmenbedingungen sowie eine ausgewogene Balance für die bei uns aktiven Menschen.

### Das haben wir erreicht

#### Mens sana in corpore sano

Während der letzten Jahre haben wir intensiv an einem gesünderen Betrieb sowie an der Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden und Studierenden gearbeitet. Dabei konnten wir die **„Betriebliche Gesundheitsförderung“** bei uns etablieren.

Ziel war es, ganzheitliche Gesundheits- und Bewegungsförderung durch Aktionen wie Workshops oder Vorträge sowie regelmäßige Bewegungsangebote zu bieten. Wir wollten für ein **individuelles Gesundheitsbewusstsein** motivieren und Gemeinschaft und Verbundenheit untereinander schaffen. Neu gegründet wurden die Stabsstelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ sowie der Verein „Sport und Gesundheit“. In jeder Abteilung gibt es Mitarbeitende, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren agieren. Zusätzlich wurden **Ersthelferinnen und -helfer für die Seele** ausgebildet. Die ÖGK hat uns für diese Maßnahmen den „BGF-Preis Burgenland 2023“ verliehen, worauf wir sehr stolz sind.

### Top-3-Maßnahmen:

- Förderung und Ausbau des Karenzmanagements
- Erweiterung der Möglichkeiten einer flexiblen Studienorganisation
- Bereitstellung von Beratungs-, Informations- und Vernetzungsangeboten im Themenfeld Pflege



## Kontaktdaten

**Adresse:** Piaristengasse 1, 3500 Krems  
**Telefon:** +43 (0)2732 802  
**E-Mail:** office@imc.ac.at  
**Website:** www.imc.ac.at  
**Kontakt:** Monika Zwirner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>324</b>
<b>Frauen:</b>	<b>204</b>
<b>Männer:</b>	<b>120</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>101</b>
<b>Studierende:</b>	<b>3.490</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Für eine nachhaltige Lebensbalance

Das IMC Krems möchte mit hochschuleundfamilie die **familienorientierte Ausrichtung** weiter stärken und die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf aktiv fördern. Die Re-Zertifizierung unterstreicht unser Engagement und macht uns als familienfreundliche Hochschule attraktiver.

Seit der ersten Zertifizierung wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, darunter flexible **Arbeitszeitmodelle** und erweiterte **Kinderbetreuungsangebote**. Diese Initiativen unterstützen unsere Mitarbeitenden und Studierenden dabei, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, was zu höherer Zufriedenheit führt. Auch das **Home-Office-Angebot** wurde erweitert, um insbesondere Mitarbeitende in familiären Notlagen zu entlasten. Das Zertifikat stärkt unser Image als fami-

lienfreundliche Hochschule und trägt zur erhöhten Bindung und Motivation unserer Mitarbeitenden bei. Für **Studierende** mit familiären Verpflichtungen wurden zudem **spezielle Anpassungen** geschaffen, die ihren Studienalltag erleichtern. Damit setzen wir ein starkes Zeichen für soziale Verantwortung und fördern aktiv eine nachhaltige Lebensbalance.

## Das haben wir erreicht

### Ostern und Sommer: Kostenlose Ferienbetreuung

Um eine optimale Vereinbarkeit zu fördern, wollen wir während der betreuungsfreien Zeiten umfassend unterstützen. Diese Initiative zählt zu den erfolgreichsten Maßnahmen, da sie es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihren Urlaub nicht nur für die Kinderbetreuung zu nutzen, sondern auch für eine **wohlverdiente Erholung**. Im Sommer bieten wir Eltern die Möglichkeit, ihre Kinder für zwei Wochen mit zur Arbeit zu bringen. Während dieser Zeit werden die Kinder von qualifizierten Pädagoginnen und Pädagogen ganztags in einem abwechslungsreichen Programm betreut. Die Kosten für die **Betreuung** sowie die **Verpflegung** werden vollständig von uns übernommen.

Unser Angebot richtet sich besonders an jene Mitarbeitenden, die wenig bis keine familiäre Unterstützung in der Kinderbetreuung haben. Aufgrund der durchweg positiven Resonanz haben wir zudem beschlossen, eine Kinderbetreuung in der **Osterwoche** einzuführen, um unseren Mitarbeitenden auch in dieser Zeit unterstützend zur Seite zu stehen.

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterer Ausbau von Gender & Diversity in den Lehrinhalten
- Flexibilisierung Home Office
- Optimierung der Kinderbetreuungsangebote



## Kontaktdaten

**Adresse:** Altenberger Straße 69, 4040 Linz  
**Telefon:** +43 (0)732 24680  
**E-Mail:** gd@jku.at  
**Website:** www.jku.at  
**Kontakt:** Mirjam Strecker

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 3.992  
**Frauen:** 1.736  
**Männer:** 2.256  
**Teilzeitkräfte:** 587  
**Studierende:** 24.597



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Vision einer modernen Hochschule

Die Johannes-Kepler-Universität Linz möchte durch die Re-Zertifizierung ihr fortwährendes Engagement für eine familienfreundliche und unterstützende **Arbeits- und Studiumgebung** unterstreichen. Sie ist für uns von großer Bedeutung, da sie nicht nur unsere bisherigen Erfolge anerkennt, sondern auch unser Bestreben aufzeigt, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufs-/Studienleben kontinuierlich zu verbessern.

Seit der ersten Zertifizierung haben wir zahlreiche **innovative Maßnahmen** implementiert, darunter flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Optionen, verschiedene Möglichkeiten unserer

Kidsversity-Kinderbetreuung, Ausbau der Familienfreundlichkeit am Campus sowie Angebote für Karenzierte u.v.m. Diese Veränderungen beeinflussen das Arbeits- und Studiumfeld positiv und erhöhen auch die **Zufriedenheit**. Die Zertifizierung hat unsere **Attraktivität** als Arbeits- und Studienort signifikant erhöht. Kontinuierlich streben wir danach, ein **positiver und inklusiver Ort** für alle zu sein, in dem individuelle Bedürfnisse ernst genommen werden. Die Re-Zertifizierung unterstützt unsere Vision einer modernen Hochschule, welche die berufliche und private Entwicklung in den Mittelpunkt stellt und damit ein nachhaltiges Arbeiten und Studieren fördert.

## Das haben wir erreicht

### Schwerpunkt Elternschaft

Die Johannes Kepler Universität Linz hat in den letzten Jahren einige neue **Stay-Connected-Maßnahmen** für Karenzierte und (Jung-)Eltern gestartet, um die Verbindung zur Universität zu fördern und den Wiedereinstieg nach der **Karenz** zu erleichtern. Dazu zählt unser zweimal jährlich stattfindender Eltern-Kind-Brunch, der sehr gerne angenommen wird. Außerdem bieten wir regelmäßig Erste-Hilfe-Kurse für **Kindernotfälle** an sowie seit Oktober 2023 einen **Willkommensbeutel**, der (Jung-)Eltern zur Geburt ihres Kindes überreicht wird. Neu gegründet wurde 2024 zudem das uni-interne Netzwerk „**Mutterschaft und Wissenschaft**“, welches zweimal jährlich Müttern in der Wissenschaft die Gelegenheit zum persönlichen Austausch bietet.

### Top-3-Maßnahmen:

- Erweiterung des Inhouse-Seminarprogramms um neue Themenschwerpunkte sowie Ausbau bestehender Angebote
- Ausbau der familienfreundlichen Angebote am Campus
- Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und barrierefreien Arbeitsorganisation



## Kontaktdaten

**Adresse:** Hauptplatz 6, 4020 Linz

**Telefon:** +43 (0)732 7898

**E-Mail:** service@kunstuni-linz.at

**Website:** www.kunstuni-linz.at

**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Kathrin Anzinger

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 620

**Frauen:** 369

**Männer:** 251

**Teilzeitkräfte:** 506

**Studierende:** 1.594



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Von sozialer und gesellschaftlicher Bedeutung

Die Kunstuniversität Linz trägt hohe gesellschaftliche Verantwortung. Da mit der Re-Zertifizierung das Ziel einhergeht, die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu erleichtern, unterstützt die Teilnahme daran auch **soziale Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität**.

Die Re-Zertifizierung ermöglicht auf strukturierte Weise, den **Status quo** in den Blick zu nehmen, kritisch zu **hinterfragen** und darauf aufbauend, den Bedarf an unterstützenden Maßnahmen zu erheben. Sie bietet die Chance, die Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeitende in Hinblick auf die Vereinbarkeitsthematik zu verbessern und deren Zufriedenheit mit der

Studien- und Arbeitssituation zu erhöhen. Darüber hinaus geht es entsprechend dem gesellschaftlichen Auftrag nicht nur darum, auf universitärer Ebene das Angebot zu optimieren, sondern das vorherrschende **Gesellschafts- und Familienmodell** sowie das bestehende **Betreuungssystem** kritisch zu hinterfragen.

### Das haben wir erreicht

#### Bedarfserhebung und zielorientierte Maßnahmensetzung

Im Zuge der letzten Re-Zertifizierung wurde unter Beschäftigten und Studierenden der Bedarf in Hinblick auf die Vereinbarkeit im Rahmen einer **Online-Befragung** erhoben. Die Ergebnisse boten und bieten eine gute Grundlage für die Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

Im Sinne der kontinuierlichen und zielgerichteten Verbesserung der Rahmenbedingungen für Universitätsangehörige mit Betreuungsaufgaben wurden abgeleitete Maßnahmen in die **Zielvereinbarung** übernommen. Die hier genannten wichtigsten Maßnahmen sind nur zwei von mehreren, die aufgrund der Erhebung festgelegt wurden.

Im Fokus der Auseinandersetzung wird jedenfalls das breiter gefasste Thema **Care Work** stehen. Bestehende Unterstützungsangebote werden ausgebaut, insbesondere im Bereich der Pflege. So wird mit Beginn des Jahres 2025 die Clearingstelle „Care Work“ eingerichtet.

### Top-3-Maßnahmen:

- Durchführung der Erhebung „Vereinbarkeit“ unter Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Ausweitung der Unterstützungsangebote im Bereich Care Work, insbesondere Pflege
- Einführung einer familienfreundlichen Meeting-Kultur



## Kontaktdaten

**Adresse:** Spitalgasse 23, 1090 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 40 1600  
**E-Mail:** pr@meduniwien.ac.at  
**Website:** www.meduniwien.ac.at  
**Kontakt:** Mag. Gundula Elvin

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 6.584  
**Frauen:** 3.777  
**Männer:** 2.807  
**Teilzeitkräfte:** 2.932  
**Studierende:** 8.600



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Fixes Element der grundlegenden Zielsetzungen

Die MedUni Wien sieht es als eine ihrer grundlegenden Zielsetzungen, die Potentiale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Daher ist es unverzichtbar, bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Das **Gleichgewicht** zwischen Arbeitswelt und Familienaufgaben zu finden, ist für viele (werdende) Eltern eine **spannende Herausforderung**. Genauso stellt die Verbindung von Pflege und Betreuung von Angehörigen mit der eigenen Berufstätigkeit oder einem Studium oft **erhebliche Anforderungen** an die Betroffenen.

Durch unterschiedliche Maßnahmen, wie z. B. erweiterte Ferienbetreuung oder umfangreiche Angebote des Familienservice und verschiedene Beratungsmaßnahmen, konnte sowohl die **Reputation** als familienfreundliche Arbeitgeberin gefestigt als auch die

generelle **Awareness** und Sichtbarkeit gesteigert werden. Dies hat dazu geführt, dass das Unterstützungsangebot vielfach angefragt, gut genutzt und sehr positiv angenommen wurde. Die zahlreichen affirmativen **Feedbacks** bestätigen den Erfolg der Zertifizierung und bestärken die MedUni Wien darin, die bestehenden Maßnahmen zu verbessern und das Angebot stetig zu erweitern.

## Das haben wir erreicht

### Ausbau der Ferienbetreuung mit äußerst positiver Resonanz

Besonders gelungen ist die Erweiterung der Ferienbetreuung. Es wurde ein **nahezu kostenfreies Angebot** geschaffen, mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder in den Ferien während der Arbeitszeit betreuen lassen können. Um auf die altersbedingt unterschiedlichen Bedürfnisse einzugehen, wurden die Sechs- bis Zwölfjährigen in eine Gruppe für jüngere Kinder und eine für ältere Kinder geteilt.

Die Kinder werden in ihrer **Kreativität** gefördert (z. B. Töpferworkshop, Basteln) und gleichzeitig ihr **wissenschaftliches Interesse** durch Forschungsprojekte oder Museumsbesuche angeregt. Besonders wichtig ist der **sportliche Ausgleich**, der in unmittelbarer Nähe der MedUni Wien auf dem USI-Sportplatz stattfindet. Dadurch reduziert sich der Aufwand für das Bringen und Abholen der Kinder, was die Vereinbarkeit zusätzlich erhöht. Die hohe Nachfrage und volle Auslastung in Verbindung mit den zahlreichen positiven Feedbacks der Eltern beweisen den Erfolg der Maßnahme.

### Top-3-Maßnahmen:

- Finanzielle Unterstützung
- Evaluierung Telearbeit
- Bereitstellung diverser Serviceangebote für Familien



## Kontaktdaten

**Adresse:** Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems  
**Telefon:** +43 (0)2732 893 6000  
**E-Mail:** info@donau-uni.ac.at  
**Website:** www.donau-uni.ac.at  
**Kontakt:** Theresa Horvath, BA

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>755</b>
<b>Frauen:</b>	<b>508</b>
<b>Männer:</b>	<b>247</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>378</b>
<b>Studierende:</b>	<b>7.625</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlich für Studierende und Mitarbeitende

Die Universität für Weiterbildung Krems ist auf berufsbegleitende Weiterbildung spezialisiert. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in der Entwicklung von Studienmodellen, welche die spezifischen **Bedürfnisse erwachsener Lernender** in ihren Lebensphasen berücksichtigen. Diese Erfahrung bringt die Universität seit jeher auch in ihre Rolle als **Arbeitgeberin** ein und sie unterstützt ihre Mitarbeitenden dabei, Familie und Beruf in Einklang bringen zu können. Die erfolgreiche Re-Zertifizierung von hochschuleund-familie unterstreicht die Bedeutung, welche die Universität für Weiterbildung Krems der Förderung einer familienfreundlichen und an Mitarbeitenden orientierten **Arbeitskultur** beimisst. Seit der ersten Zertifizierung wurden zahlreiche Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt und weiterentwi-

ckelt. Dazu zählen unter anderem **flexible Arbeitszeitmodelle**, die Möglichkeit von Home Office und mobilem Arbeiten sowie das Engagement für die universitätseigene **Kinderbetreuungseinrichtung** Campus Kids, die 2024 ihr 20-jähriges Bestehen feierte.

Darüber hinaus wurde das Wiedereinstiegsprogramm (**Karenz-managementsystem**) ausgebaut und das Karrieremodell „Assoziierte Professur“ im Hinblick auf Vereinbarkeitsaspekte evaluiert und modifiziert. Die Re-Zertifizierung ist eine wichtige Stärkung der Universität in ihrem Bestreben, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Familie, Beruf und persönliche Bedürfnisse in **Einklang** gebracht werden können.

## Das haben wir erreicht

### Flexibles Arbeiten für bessere Vereinbarkeit

Besonders hervorzuheben ist die Erweiterung der Telearbeit. Hier konnte die Universität u. a. ihre Expertise für innovative **Blended-Learning**-Formate auch für Mitarbeitende gewinnbringend einsetzen. Die Möglichkeit, im **Home Office** oder mobil zu arbeiten, wurde auf bis zu 42 % der Arbeitszeit ausgeweitet. In begründeten Ausnahmefällen, wie z. B. bei **Betreuungspflichten**, einschließlich Pflege und Sterbebegleitung, sowie bei Karenzen kann diese Quote sogar auf bis zu 100 % erhöht werden. Auch die **Gleitzeitregelung** gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, innerhalb gewisser Zeitspannen Arbeitsbeginn und -ende selbst zu bestimmen und dadurch beispielsweise die Berufstätigkeit besser mit privaten Verpflichtungen zu koordinieren.

### Top-3-Maßnahmen:

- Einführung von individualisierbaren Bildungswegen und „Stackable Programs“
- Pilotierung eines Co-Working-Space in Wien
- Fortführung der Kinderbetreuungseinrichtung „Campus Kids“



## Kontaktdaten

**Adresse:** Universitätsstraße 65 - 67  
9020 Klagenfurt  
**Telefon:** +43 (0)4632 700 92 16  
**E-Mail:** bronwen.arbeiter@aau.at  
**Website:** www.aau.at/familienervice  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> phil. Bronwen Arbeiter-Weyrer,  
Bakk.rer.soc.oec.

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.698  
**Frauen:** 957  
**Männer:** 741  
**Teilzeitkräfte:** 1.151  
**Studierende:** 12.866



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Pionierin als familienfreundliche Hochschule

Die Universität Klagenfurt hat in ihrem **Leitbild** verankert, dass sie sich zum Prinzip der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekennt und sich den gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts stellt.

Bereits im Jahre 2011 hat die Universität Klagenfurt als **Vorreiterin** der ersten Stunde maßgeblich an der Neuentwicklung und Durchführung der Zertifizierung hochschuleundfamilie mitgewirkt. Im **fünften Zertifizierungszyklus** setzt die Bildungseinrichtung ihren erfolgreichen Weg fort, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit zu leisten und als Vorbild zu fungieren.

### Top-3-Maßnahmen:

- Ausbau der Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema Pflege (Information und Beratung)
- Ausbau des Bildungs- und Betreuungsangebotes für Kinder (Errichtung einer Tagesstätte)
- Vereinbarkeitsfreundliche Lehre, Wissenschaft und Verwaltung (familienfreundliche Sitzungszeiten, Home Office, E-Learning)

Bewusstseinsbildung und die Sensibilisierungsarbeit stehen im Fokus am Weg zu mehr Chancengerechtigkeit und einer besseren Familienorientierung. Ebenso wird ein nachhaltig positiver Effekt auf die regionale und lokale **Strukturentwicklung** ausgeübt und ein wichtiger Beitrag zu einem gesellschaftspolitischen Wandel geleistet.

### Das haben wir erreicht

#### Familie im Fokus: Vom Pflegestammtisch bis zur Betreuung

Die Universität Klagenfurt ist ein **attraktiver Studienort** und eine **verantwortungsbewusste Arbeitgeberin**. Die Weiterentwicklung der familienbewussten Lern- und Arbeitsbedingungen sowie der Familienfreundlichkeit in der Hochschulkultur liegen an prioritärer Stelle des Aufgabenprofils.

Exemplarisch seien die bereits seit dem Jahre 2004 angebotenen Bildungs- und **Betreuungsangebote für Kinder** am universitären Terrain erwähnt. Dazu zählen die flexible stundenweise Betreuung für Kinder bereits ab dem Alter von acht Wochen sowie die Ferienbetreuung mit wissenschaftlichen Schwerpunkten für Kinder von vier bis zwölf Jahren.

Um Universitätsangehörige mit Pflegeaufgaben bei der Bewältigung ihres erschwerten Arbeits-, Lern-, Lehr- und Forschungsaufwandes zu unterstützen, wurde das Leistungsangebot kontinuierlich erweitert (**Online-Pflegestammtisch**, Ausbau des Beratungs- und **Informationsangebotes**).



## Kontaktdaten

**Adresse:** Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg  
**Telefon:** +43 (0)676 881 224 26  
**E-Mail:** irmgard.reiner@moz.ac.at  
**Website:** www.moz.ac.at  
**Kontakt:** Mag.<sup>a</sup> Irmgard Reiner

## Daten & Zahlen

<b>Beschäftigte:</b>	<b>893</b>
<b>Frauen:</b>	<b>462</b>
<b>Männer:</b>	<b>430</b>
<b>Divers:</b>	<b>1</b>
<b>Teilzeitkräfte:</b>	<b>532</b>
<b>Studierende:</b>	<b>2.122</b>



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Studieren und arbeiten im Einklang mit Familien-Bedürfnissen

Die Entscheidung, uns erneut dem Re-Zertifizierungsprozess zu stellen, entspringt der Überzeugung, dass dieser strukturierte und begleitete Ansatz entscheidende Impulse für die Weiterentwicklung der Universität liefert. Er spiegelt unser Streben nach **Qualität** in der Entwicklung, Vermittlung und Erschließung der Künste sowie in der kunstuniversitären Forschung wider und hebt zugleich die zentrale Bedeutung einer **harmonischen Verbindung** von Studium, Beruf und Familie als Grundlage für nachhaltigen Erfolg hervor. In den vergangenen Jahren haben wir insbesondere durch die Weiterentwicklung des **Kinderbetreuungsangebots** für Studierende und Mitarbeitende wichtige Fortschritte erzielt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsangebots für Studierende und Mitarbeitende
- Ausbau kindgerechter Infrastruktur an der Universität Mozarteum Salzburg und den Außenstellen
- Weiterentwicklung von Online- und Hybridangeboten in der Lehre

Dieses Angebot ist fest etabliert und zeichnet sich durch einen künstlerischen Fokus aus. Darüber hinaus wurde die kindgerechte Infrastruktur ausgebaut. Ergänzend bieten wir auf unserer Website umfassende Informationen zu den Themen Studium und Beruf mit Kind sowie hilfreiche Links zum Thema Pflege. Diese Maßnahmen stärken unsere Attraktivität sowohl als Universität als auch als Arbeitgeberin, indem sie ein Umfeld schaffen, das **Innovation und persönliche Entwicklung** fördert. Die Re-Zertifizierung ist somit ein zentraler Schritt, um unsere Werte und Standards nachhaltig zu sichern und weiter auszubauen.

## Das haben wir erreicht

### Hybride Lehre stärkt Flexibilität und Vereinbarkeit

Eine besonders erfolgreiche Maßnahme war die Weiterentwicklung von Online- und Hybridangeboten in der Lehre. Dieser Fortschritt wurde sowohl durch den Re-Zertifizierungsprozess als auch durch die Anforderungen der Pandemie und die digitale Transformation vorangetrieben. Im Fokus stand dabei, flexible und **zukunftsorientierte Strukturen** auszubauen und nachhaltig zu stärken. Ein **voll hybridfähiger Hörsaal** mit modernster Technik für Musikübertragungen wurde eingerichtet, ebenso wie mobile Systeme, die flexibel in Seminarräumen eingesetzt werden können. Das **MediaLab** bietet hybride Unterrichtsmöglichkeiten und unterstützt Studierende und Lehrende durch Technikbetreuung sowie die Möglichkeit, Geräte auszuleihen. Diese **Fortschritte** schaffen Bedingungen, die es Mitarbeitenden und Studierenden ermöglichen, Studium, Beruf und Familie flexibel und harmonisch in Einklang zu bringen.



## Kontaktdaten

**Adresse:** Veterinärplatz 1, 1210 Wien  
**Telefon:** +43 (0)1 25077 1041  
**E-Mail:** [personalentwicklung@vetmeduni.ac.at](mailto:personalentwicklung@vetmeduni.ac.at)  
**Website:** [www.vetmeduni.ac.at](http://www.vetmeduni.ac.at)  
**Kontakt:** Jörg Harrer, MA

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 1.509  
**Frauen:** 1.028  
**Männer:** 481  
**Teilzeitkräfte:** 691  
**Studierende:** 2.541



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Familienfreundlichkeit in Studium und Beruf

Es ist der Vetmeduni ein besonderes Anliegen, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu setzen. Dies zeigen auch die beiden **Zertifizierungen** berufundfamilie und hochschuleundfamilie, die 2010 bzw. 2011 absolviert wurden.

Wir setzen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und wollen **Angebote für alle Studierenden und Beschäftigten** realisieren (Verwaltung, Forschung, Lehre und Universitätskliniken) – zur bestmöglichen Unterstützung in unterschiedlichen Lebenssituationen. Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Faktor für die **Arbeitszufriedenheit** und damit

### Top-3-Maßnahmen:

- Weiterführung der Ferienkinderbetreuung
- Intensivierung bzw. Förderung neuer hybrider und digitaler Lehrmethoden
- Initiierung eines Pflegestammtisches und Informationen zu Pflege

ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg unserer Universität. Eine gute Balance zwischen Familie und Beruf sowie ein gesundes **Arbeitsklima** stärken die Motivation für unsere Arbeit und damit auch die Verbundenheit mit unserer Universität.

### Das haben wir erreicht

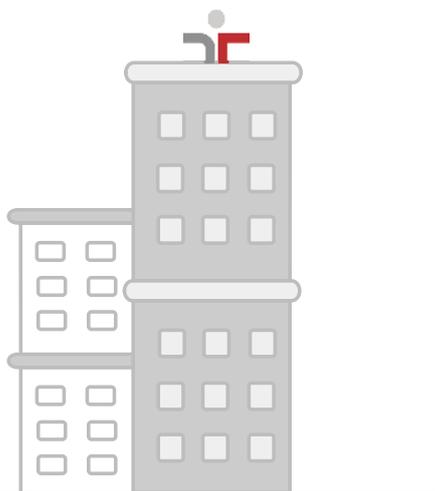
#### Weiterführung der Ferienkinderbetreuung

Ein besonderer Benefit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Universität ist die Ferienkinderbetreuung. Zu wissen, dass die **Kinder gut versorgt** und betreut sind, unterstützt eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf.

Seit 2012 bieten wir eine Betreuungsmöglichkeit für drei- bis zwölfjährige Kinder unserer Beschäftigten an. In den **Sommerferien** können die Kinder neun Wochen durchgehend betreut werden. In den **Herbstferien** sowie an Leopoldi (15.11.) wird ebenfalls Betreuung für Kinder angeboten.

Durch regelmäßige **Evaluierungen** können wir nach Möglichkeit auf Wünsche und Anregungen unserer Beschäftigten eingehen und die Ferienkinderbetreuung anpassen. Wir sind stets bestrebt, das Angebot bedarfsorientiert weiterzuentwickeln. Durch das bunte und abwechslungsreiche Programm wird die Betreuung sehr gut angenommen.







**Zertifikat  
berufundfamilie für Gesundheits-  
und Pflegeeinrichtungen**



# KURZINFORMATION

## *Familienbewusstsein auf allen Ebenen*

Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen stehen auf dem heutigen Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen. Angesichts des zunehmenden Kostendrucks, des anhaltenden Personalmangels und der Überlastung des Personals hat die Aufrechterhaltung der hohen medizinischen und pflegerischen Standards in Österreich nach wie vor oberste Priorität.

Um dies zu erreichen, bedarf es einer strategischen Umgestaltung der Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Durch die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** und die Förderung einer nachhaltigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf können die Ärzteschaft, Pflegekräfte und Verwaltungspersonal in die Lage versetzt werden, erfolgreich zu sein und gleichzeitig eine hervorragende Versorgung zu gewährleisten.

Die **Zertifizierung berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen** ist ein Prozess, der alle Berufsgruppen der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen berücksichtigt und systematisch alle Organisationseinheiten miteinbezieht. Das Zertifikat führt so nachhaltig zu einer Verbesserung des Arbeitsumfeldes in Bezug auf mehr Familienfreundlichkeit in österreichischen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

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

- Weniger Abwanderung von jungem Fachpersonal und hochqualifizierten Arbeitskräften
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz Schichtdiensten
- Weniger krankheitsbedingte Fehltag

- Mitarbeiterloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Reduktion von Stress - Burn out Prävention
- Mitarbeitermotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Systematische Wiedereinstiegshilfe für Karenzierte
- Stärkung des familienfreundlichen Images
- Staatliches Gütezeichen
- Familienbewusstsein wird langfristig verankert
- Begleitung durch geschulte Auditorinnen und Auditoren
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachterinnen und Gutachter

## *Konkrete Lösungsansätze für alle Beschäftigten*

Einsetzbar in allen Gesundheits- und Pflegeinstitutionen in Österreich, erfasst das Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In definierten Handlungsfeldern werden das individuelle Entwicklungspotenzial systematisch und berufsgruppenspezifisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie entwickelt - SOLL-Zustand.

### **Familienfreundlichkeit wird gefördert**

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



## Re-Zertifizierungen

# Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH

ALLGEMEIN ÖFFENTLICHES  
KRANKENHAUS  
SPITTAL/DRAU **100 JAHRE**  
UNVERZICHTBAR  
FÜR OBERKÄRNTEN

ZERTIFIKAT SEIT 2014



## Kontaktdaten

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau  
**Telefon:** +43 (0)4762 622  
**E-Mail:** office@khspittal.com  
**Website:** www.khspittal.com  
**Kontakt:** Frau Reingard Tripp-Wandaller, MTD

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 573  
**Frauen:** 462  
**Männer:** 111  
**Teilzeitkräfte:** 299



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### Zeichen eines dauerhaften Engagements

Die Re-Zertifizierung ist für das Krankenhaus Spittal/Drau von zentraler Bedeutung, da sie ein **klares Signal** an unsere Teams und an potenzielle neue Kräfte sendet. Sie zeigt unser dauerhaftes Engagement für eine familienfreundliche und mitarbeiterorientierte Arbeitsumgebung.

Seit der ersten Zertifizierung haben wir gezielt auf **Feedback der Belegschaft** gehört und Strukturen etabliert, die eine bessere Balance zwischen Privat- und Berufsleben ermöglichen. Das sind z. B. flexible Arbeitszeitmodelle und gezielte Unterstützungsangebote. Besonders beliebt sind Eltern-, Pflege- und Altersteilzeit, aber auch **Papamonat** oder **Väterkarenz** werden zunehmend in Anspruch genommen. Die entwickelten Maßnahmen fördern die Zufriedenheit und Motivation der Teams und wirken sich nachhaltig positiv auf die **Arbeitsatmosphäre** und damit auf die

Patientenversorgung aus. Das drückt sich in einer fast geschlossenen Rückkehr nach der Karenz aus. Wir sind stolz darauf, dass unsere Fluktuation gering und der Frauenanteil in Führungspositionen äußerst hoch ist. Auch dass die von uns angebotenen **Fortbildungs- sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten** gut angenommen werden, ist ein Erfolgsfaktor. Die Re-Zertifizierung stärkt unsere Attraktivität als Arbeitgeber, was im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte – gerade im Gesundheitswesen – ein klarer Vorteil ist.

### Das haben wir erreicht

#### Schwerpunkt „Gesunde Küche“

Dem Krankenhaus Spittal/Drau wurde vor kurzem das Gütesiegel „Gesunde Küche“ verliehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von einer verstärkt gesundheitsfördernden **Gemeinschaftsverpflegung**. Das rund 20-köpfige Küchenteam bereitet täglich gesunde Mahlzeiten für die Belegschaft zu.

Gesunde Ernährung führt zu mehr **Energie** und verbessertem Wohlbefinden, was sich positiv auf **Leistungsfähigkeit** und **Konzentration** im Arbeitsalltag auswirkt. Besonderen Wert legen wir auf regionale Lebensmittel, was neben gesundheitlichen auch ökologische Vorteile bietet. Gemeinsame Mahlzeiten fördern den **Austausch** und den **Zusammenhalt** zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen. Der Speisesaal und die Begegnungsräume werden so zu einem zentralen sozialen Treffpunkt.

### Top-3-Maßnahmen:

- Gesunde Küche
- Teeküche – Sozialraum
- Keep Balance

# Landeskrankenanstalten- Betriebsgesellschaft - KABEG

# KABEG

ZERTIFIKAT SEIT 2018



## Kontaktdaten

**Branche:** Gesundheit und Sozialwesen  
**Adresse:** Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt  
**Telefon:** +43 (0)463 55212 0  
**E-Mail:** office@kabeg.at  
**Website:** www.kabeg.at  
**Kontakt:** Mag. Sonja Malloth

## Daten & Zahlen

**Beschäftigte:** 8.599  
**Frauen:** 6.582  
**Männer:** 2.017  
**Teilzeitkräfte:** 3.319



## Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

### FAMILIENFREUNDLICHKEIT – wird GROSS geschrieben

Mit der Grundzertifizierung im Jahr 2018 und der nunmehr zweiten Re-Zertifizierung unterstreichen wir nicht nur unser langjähriges Engagement, sondern stärken unser internes und externes **Employer Branding**. Der Zertifizierungsprozess unterstützt uns dabei, konsequent und bewusst an der Vereinbarkeitsthematik zu arbeiten, und hat in den letzten Jahren bedeutende Fortschritte ermöglicht. Familienfreundlichkeit ist fest in unserer **Unternehmensleitlinie** verankert und bildet eine zentrale Säule unseres Selbstverständnisses als Arbeitgeber.

Unser umfassendes Unterstützungsangebot erstreckt sich über alle fünf KABEG-Standorte und umfasst sowohl **allgemeine als auch standortspezifische Angebote**. Mit über 80 verschiedenen Berufsgruppen in unserem Unternehmen stehen wir vor der gro-

ßen Herausforderung, auf vielfältige Anforderungen und Erwartungen bestmöglich einzugehen und laufend neue Lösungen zu finden. Eine Aufgabe, die wir als zentrales Merkmal eines familienfreundlichen Arbeitgebers sehen.

## Das haben wir erreicht

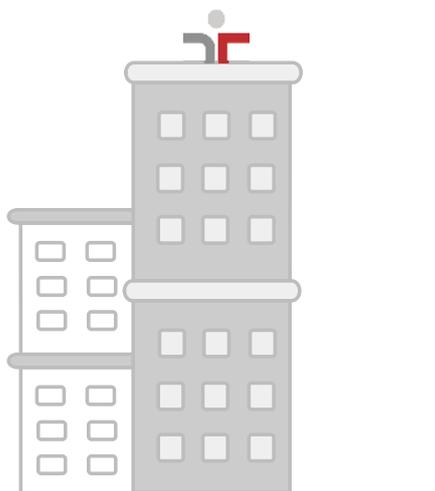
### Mehrwert durch Sensibilisierung und gezielte Angebote

Unser umfassendes Angebot schafft **Mehrwert** und soll zukünftig noch stärker an die standortbezogenen Anforderungen angepasst werden. Bereits jetzt verfügen wir über eine breite Auswahl an Maßnahmen und Angeboten, welche eine **ausgewogene Lebensbalance** unterstützen sollen. Zu den Maßnahmen zählen flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Vollzeit, Telearbeit), familienfreundliche Optionen wie Pflegefreistellungen und Bildungs- und Hospizkarenz-/teilzeit sowie Unterstützung durch Kinderbetreuung, vergünstigte Verpflegung, finanzielle Hilfen, Impfaktionen und umfassende betriebliche Gesundheitsförderung. Zusätzlich bieten wir viele individuelle **Beratungs- und Informationsmöglichkeiten** sowie **Sozialleistungen**. Mit einer zentralen Anlaufstelle und vermehrter **Sensibilisierung im Leadership** möchten wir zukünftig noch gezielter und effektiver familienfreundliche Maßnahmen an all unseren Standorten weiterentwickeln. Es gilt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden als auch den regionalen Besonderheiten so optimal wie möglich gerecht wird – ganz nach dem Motto: Gutes noch besser machen!

### Top-3-Maßnahmen:

- Zentrale Anlaufstelle
- Standortbezogene Bewusstseinsbildung/Role Models
- Vereinbarkeit im Leadership







## Service

# Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen

Diese Übersicht listet alle aktuell zertifizierten Unternehmen und Institutionen in Österreich auf. Es ist jeweils angegeben, welches Zertifikat absolviert wurde:

- Zertifikat berufundfamilie
- Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen
- Zertifikat hochschuleundfamilie

Zusätzlich wird angezeigt, ob die Organisation auch Partner beim Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ist.

**Bitte beachten:** Es gibt Organisationen, die nur bei „Unternehmen für Familien“ aktiv sind, diese sind hier nicht angeführt.

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
3M Österreich GmbH	Kranichberggasse 4, 1120 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	04.12.19	x
A. ö. Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH	Völkermarkterstraße 19, 9020 Klagenfurt		berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	14.12.23	x
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	St. Veiter Straße 12, 9360 Friesach		berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	19.05.15	x
ABB AG	Brown-Boveri-Straße 3, 2351 Wiener Neudorf	Industrie	berufundfamilie	12.01.23	x
ACP IT Solutions GmbH	Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.05.20	x
ACTEMIUM Cegelec Austria GmbH	Lichtblaustraße 17, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	27.06.24	x
Action Retail Austria GmbH	Modecenterstraße 17, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.12.24	
ADMIRAL Gruppe	Griesfeldstraße 15, 2351 Wiener Neudorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	05.09.17	x
Alpensport HandelsGesmbH	Weissbriach 152, 9622 Weissbriach	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	
Amt der Kärntner Landesregierung	Arnulfplatz 1, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	12.01.23	x
Amt für Betrugsbekämpfung	Hintere Zollamtsstraße 2b, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	16.12.21	x
AMZ Arbeits- und Sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H.	Rathausplatz 3, 2351 Wr. Neudorf	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	04.04.17	
A-NULL Bausoftware GmbH	Bloch-Bauer-Promenade 23, 1100 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.12.23	x
APA Austria Presse Agentur eG, APA-IT Informations Technologie GmbH, APA-OTS Originaltext-Service GmbH, APA-DeFacto Datenbank & Contentmanagement GmbH	Laimgrubengasse 10, 1060 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.12.21	x
AQUA DOME - Tirol Therme Längenfeld GmbH & Co KG	Oberlängenfeld 140, 6444 Längenfeld/ Ötztal	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.12.23	x
ARAG SE, Direktion für Österreich	Favoritenstraße 36, 1041 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
Arbeitsmarktservice	Treustraße 35-43, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.09.17	x
Arthur Schütz & Co, Österreichisches Trainingszentrum für Neuro-linguistisches Programmieren und NLPT	Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.04	x
asma gmbh	Gmünder Straße 229, 3970 Weitra	Industrie	berufundfamilie	30.08.11	x
Astotec Holding GmbH, samt der Tochtergesellschaften Astotec Automotive GmbH, Astotec Metal Processing GmbH & Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH	Leobersdorfer Straße 31-33, 2552 Hirtenberg	Industrie	berufundfamilie	14.06.22	
ASTRON Electronic GmbH	Feistritz 333, 9613 Feistritz an der Gail	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	27.06.24	x
Austria Bau Oberösterreich GesmbH	Freistädter Straße 307, 4040 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
Austria PUMA Dassler GmbH	Siezenheimerstr. 39A, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Austrian Power Grid AG	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	x
Austro Control Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung	Schnirchgasse 17, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	21.03.24	x
Autohaus Patterer GmbH	Villacher Straße 14, 9620 Hermagor	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	12.09.24	x
AV Stumpfl GmbH	Mitterweg 46, 4702 Wallern	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	09.09.14	x
B.F. Mann GmbH	Bäckermühlweg 1, 4030 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	
Bank Gutmann Aktiengesellschaft	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.05.15	x
bank99 AG	Praterstraße 31, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.01.24	
Barmherzige Brüder Krankenhaus Wien	Johannes von Gott Platz 1, 1020 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
Bauernwirt e.U.	Harterstraße 142, 8053 Graz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	22.11.22	x
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen AG (s Bausparkasse)	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	21.09.06	x
BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse AG	Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	x
Beinschab Entsorgung GmbH und WB Demontage GmbH	Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	24.05.17	x
BG&P Holding GmbH	Neufeldweg 93, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	22.11.22	x
BKS Bank AG	St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	x
BMD Systemhaus GesmbH	Sierninger Straße 190, 4400 Steyr	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	x
BNP Paribas Gruppe Österreich	Vordere Zollamtsstraße 13, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.09.23	x
BOEHLERIT GmbH & Co.KG.	Werk VI-Straße 100, 8605 Kapfenberg	Industrie	berufundfamilie	30.03.23	x
Brau Union Österreich AG	Poschacherstraße 35, 4021 Linz	Industrie	berufundfamilie	05.09.17	x
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	Schiffamtsgasse 1-3, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	15.12.20	
Bundesanstalt Statistik Österreich (Statistik Austria)	Guglgasse 13, 1110 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	30.03.23	x
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.10.10	x
Bundeskanzleramt	Ballhausplatz 2, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	10.10.19	
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	18.12.02	x
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	06.10.15	
Bundesministerium für Landesverteidigung, Militärkommando Tirol	General-Eccher-Straße 2, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.12.24	
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	27.06.24	x
Bundesministerium Inneres, Zentrum für Ressourcensteuerung und Unternehmensqualität der Abteilung I/A/5 (Sicherheitsakademie)	Herrengasse 7, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	30.03.23	x
Bundesrechenzentrum GmbH	Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.05	x
BUWOG Group GmbH	Rathausstraße 1, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.09.17	x
Care Solutions GmbH	Parkgasse 12, 9300 St. Veit an der Glan	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	
Caritas der Diözese Eisenstadt	St. Rochus-Straße 21, 7000 Eisenstadt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	19.09.23	x
Caritas der Erzdiözese Wien	Albrechtskreithgasse 19-21, 1160 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	14.12.23	
Caritas Diözese St. Pölten	Hasnerstraße 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
Caritas Kärnten	Sandwirtgasse 2, 9010 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	14.06.22	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Caritasverband der Erzdiözese Salzburg und Caritas der Erzdiözese Salzburg	Friedensstraße 7, 5020 Salzburg	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	27.06.24	x
cayenne marketingagentur gmbh	Heiligenstädter Straße 31, Stiege 2/ 6. OG./ Top 1, 1190 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	12.01.23	x
Central European Gas Hub AG	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Industrie	berufundfamilie	25.10.17	x
Central European University Private University GmbH	Quellenstraße 51, 1100 Wien		hochschuleundfamilie	19.09.23	x
CERHA HEMPEL Rechtsanwälte GmbH	Parkring 2, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	30.03.23	x
Chemische Fabrik Dr. Weigert Handelsgesellschaft m.b.H.	Wienerbergstraße 11/12a, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.12.24	x
Citrocasa GmbH	Industriezeile 47, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.09.23	
cms electronics gmbh	Industriering 7, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Industrie	berufundfamilie	14.06.22	
Coca-Cola HBC Austria GmbH	Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.10.17	x
Computerhaus EDV-HandelsgmbH.	Florianigasse 5, 8160 Weiz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	x
CONFIDA Steiermark Steuerberatung GmbH/Mosser & CONFIDA Mur-tal Steuerberatung GmbH/Malleg & Partner Steuerberatung GmbH/ Steuer & BERATUNG GmbH Steuerberatungsgesellschaft	Herrengasse 13, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
Constantia Teich GmbH	Mühlhofen 4, 3205 Weinburg	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	x
CONVISIO Gruppe	Alte Straße 2, 9431 St. Stefan im Lavanttal	Information/ Consulting	berufundfamilie	05.12.24	x
Creative - Die Werbeagentur GmbH	Alois-Huth-straße 3, 9400 Wolfsberg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	27.06.24	x
CROMA-PHARMA GmbH	Industriezeile 6, 2100 Leobendorf	Industrie	berufundfamilie	10.01.24	x
Crowe SOT GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft	Sterneckstraße 82, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	07.01.25	
CS Caritas Socialis GmbH	Oberzellergasse 1, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	12.01.23	x
CTS Steuerberatung GmbH & Co KG	Börseplatz 4, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.12.23	x
Danube Private University	Steiner Landstraße 124, 3500 Stein/Krems		hochschuleundfamilie	06.09.22	
DBO Gastronomie GmbH	Conrad von Hötzingdorferstraße 94, 8010 Graz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	x
dekoster GmbH	Eisenkappler Straße 10, 9141 Eberndorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.05.19	
DELTA AG, Delta Pods Architects ZT GmbH, Delta Managing & Consulting Engineers GmbH, netconsult GmbH	Kalkofenstraße 21, 4600 Wels	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.10.13	x
DER EDERER   Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering	Weizberg 2, 8160 Weiz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	13.09.18	
DGNSS Management Consulting GmbH & DGNSS Sensors GmbH	Johannessgasse 15/1, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
DIALOG - Individuelle Suchthilfe	Hegelgasse 8/3/11, 1010 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.09.22	x
Die Kärntner Volkshochschulen GmbH	Bahnhofstraße 44, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.12.24	x
Die Versicherei Versicherungsmakler GmbH	Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.12.19	x
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen	Schönbrunnerschloßstraße 5/3/6, 1120 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.20	x
dm drogerie markt GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	x
Donau Chemie Aktiengesellschaft	Am Heumarkt 10, 1030 Wien	Industrie	berufundfamilie	12.01.23	x
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	Schottenring 15, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	x
DR. DÖLLER Vermessung ZT GmbH	Raiffeisenpromenade 2/1/8, 3830 Waidhofen an der Thaya	Information/ Consulting	berufundfamilie	30.03.23	x
Dräger Austria GmbH	Perfektastrasse 67, 1230 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	27.06.24	x
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH	Industriezeile 1-3, 5280 Braunau	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
E.MAYR Reinigungstechnik GesmbH	Ortsstraße 285, 2331 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	Ludwig-Benedek Gasse 2, 8054 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Niederösterreichring 2, Haus A, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	23.10.12	x
Eduscho (Austria) GmbH	Gadnergasse 71, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
eMAGNETIX Online Marketing GmbH	Linzer Straße 10, 4190 Bad Leonfelden	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	30.03.23	
Energie AG Oberösterreich (und Tochtergesellschaften)	Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz	Industrie	berufundfamilie	26.06.12	x
Energie Steiermark AG	Leonhardgürtel 10, 8010 Graz	Industrie	berufundfamilie	05.12.24	x
ENPULSION GmbH	Viktor Kaplan-Straße 2, 2700 Wiener Neustadt	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	17.06.21	
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	Radetzkystrasse 2, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	04.12.19	x
EPS Electric Power Systems GmbH	Erlengasse 25, 3034 Maria Anzbach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	17.06.21	x
Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	30.06.99	x
Essity Austria GmbH	Storchengasse 1, 1150 Wien	Industrie	berufundfamilie	19.09.23	x
Esterhazy Betriebe AG	Esterhazyplatz 5, 7000 Eisenstadt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	04.12.19	
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH	Schmelz 83, 9772 Dellach im Drautal	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	x
EY Österreich (Ernst & Young)	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.15	x
Fabasoft AG	Honauerstraße 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	x
FACC AG, inkl. Tochtergesellschaft FACC Operations GmbH und CoLT Prüf und Test GmbH	Fischerstraße 9, 4910 Ried im Innkreis	Industrie	berufundfamilie	05.12.24	
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H	Wohlmutterstrasse 22, 1020 Wien		hochschuleundfamilie	23.10.12	x
Fachhochschule Kärnten gemeinnützige GmbH	Europastraße 4, 9524 Villach		hochschuleundfamilie	09.09.14	x
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein		hochschuleundfamilie	26.06.12	x
Fachhochschule Salzburg GmbH	Campus Urstein Süd 1, 5412 Puch/ Salzburg		hochschuleundfamilie	16.07.13	x
Fachhochschule St. Pölten GmbH	Campus-Platz 1, 3100 St. Pölten		hochschuleundfamilie	14.12.23	x
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	CAMPUS V, Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn		hochschuleundfamilie	11.03.14	x
Familienbund Oberösterreich GmbH	Hauptstraße 83-85, 4040 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	12.02.13	x
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.	Märzstraße 1, 1150 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	x
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH & FernFH Management & Service GmbH	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt		hochschuleundfamilie	05.09.17	x
FESOTEC Franz Josef Staggl	Gewerbegebiet 4, 6493 Mils	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	x
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH	Alte Poststraße 147, 8020 Graz		hochschuleundfamilie	14.10.21	x
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	Roseggerstraße 15, 4600 Wels		hochschuleundfamilie	24.05.16	x
FHWien der WKW	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien		hochschuleundfamilie	26.06.12	x
Fisser Bergbahnen GmbH	Seilbahnstraße 44, 6533 Fiss	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	15.12.20	x
Flex Althofen	Friesacher Straße 3, 9330 Althofen	Industrie	berufundfamilie	22.11.22	x
Fliegerwerft 2	Fliegerhorst 1, 8740 Zeltweg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	12.01.23	x
Flughafen Graz Betriebs GmbH	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.05.13	x
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Postfach 1, 1300 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	03.09.15	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Fonatsch GmbH	Industriestraße 6, 3390 Melk	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.05.13	
Frauscher Sensortechnik GmbH	Gewerbestraße 1, 4774 St. Marienkirchen	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	x
Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH	Magnesitstraße 9, 3500 Krems	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	16.12.21	x
Fressnapf Handels GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	x
Fritz Holter GmbH	Sengerstraße 27, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	
Frutura Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	Fruturstraße 1, 8224 Hartl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	Guglgasse 15, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	15.10.13	
Gady Family	Leibnitzer Straße 76, 8403 Lebring	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	
GARANTA Versicherungs-AG Österreich	Moserstraße 33, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	x
Gaugl Metallhandel GmbH	Gewerbepark 1, 8224 Tiefenbach/Kaindorf	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.12.23	x
Gebauer & Griller Kabelwerke GmbH	Muthgasse 36, 1190 Wien	Industrie	berufundfamilie	05.12.24	
Gemeinnützige Bau- und Wohnungsgenossenschaft für Mödling reg.Gen.m.b.H.	Ferdinand Buchberger-Gasse 9, 2340 Mödling	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	
GemNova Dienstleistungs GmbH	Adamgasse 7a, 6020 Innsbruck	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
GENERALI VERSICHERUNG AG	Landskrongasse 1-3, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	23.10.12	x
GeoSphere Austria - Bundesanstalt für Geologie, Geophysik, Klimatologie und Meteorologie	Hohe Warte 38, 1190 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.12.24	x
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz		berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	29.08.12	x
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH	Au 22, 6134 Vomp	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	04.12.19	x
Geschützte Werkstätte Wiener Neustadt Gesellschaft m.b.H.	Waldschulgasse 7, 2700 Wiener Neustadt	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	12.01.23	x
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	03.09.15	x
Gesundheitszentrum St. Agatha, Ordination Dr. Johanna und Dr. Martin Schiffkorn	Pilatstraße 2, 4084 St. Agatha	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	04.04.17	
Gewista Werbegesellschaft mbH & Gewista Service GmbH	Litfaßstrasse 6, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
GMS GOURMET GmbH 1230 Wien & Zweigniederlassung 3106 St. Pölten	Oberlaaer Straße 298, 1230 Wien	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	x
Gottwald GmbH & CO KG	Solarstraße 9, 3390 Melk	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	27.06.24	x
Grazer Treuhand Steuerberatung GmbH & Partner KG; Schlack & Partner Steuerberatung GmbH	Petersgasse 128a, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.22	x
Griffnerhaus GmbH	Gewerbestraße 3, 9112 Griffen	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.12.20	x
Grünewald Fruchtsaft GmbH	Grazer Straße 20, 8510 Stainz	Industrie	berufundfamilie	05.12.24	x
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.	Greiner Straße 63, 4320 Perg	Industrie	berufundfamilie	21.03.24	x
hallermobil GmbH	Franz-Reitlinger-Gasse 5, 1220 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	05.12.24	x
Hammerer Aluminium Industries	Lamprechtshausener Straße 69, 5282 Ranshofen	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
Handelsverband Österreich	Alserstraße 45, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.20	x
Handl Tyrol GmbH	Bundesstraße 33, 6551 Pians	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.10.17	x
HARGASSNER Ges mbH	Anton-Hargassner-Straße 1, 4952 Weng	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.12.23	x
Harmonika Müller GmbH	Bamberger Straße 508, 9462 Bad Sankt Leonhard im Lavanttal	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	12.09.24	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Hartlauer Handelsgesellschaft m.b.H.	Stadtplatz 13, 4400 Steyr	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.22	x
Haus der Barmherzigkeit	Seeböckgasse 30a, 1160 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
HausKrankenHilfe Klagenfurt	Herrengasse 14, 9020 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	12.09.24	x
Health Facility Operations Services GmbH	Sternegasse 5, 1230 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	27.06.24	x
Heeresbekleidungsanstalt Brunn am Gebirge (HBA BRUNN)	Alexander Großgasse 67, 2345 Brunn am Gebirge	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	10.01.24	x
HEERESLOGISTIKZENTRUM GRAZ	Straßganger Straße 360, 8054 Graz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.21	x
Helvetia Versicherungen AG	Hoher Markt 10-11, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.12.24	x
Herba Chemosan Apotheker-AG	Haidestraße 4, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	x
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	Baumgasse 20 A, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	13.09.16	x
Hilfswerk Kärnten	Waidmannsdorfer Straße 191, 9073 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	29.08.12	x
Hilfswerk Kärnten Service GmbH	8.-Mai-Straße 47, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	07.01.25	
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	19.11.07	x
Hillside International Holding GmbH	Adi-Dassler-Gasse 2/1, 9073 Klagenfurt-Viktring	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
Hirsch Servo AG	Glanegg 58, 9555 Glanegg	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	x
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	Angermayergasse 1, 1130 Wien		hochschuleundfamilie	10.10.17	x
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	Campus 1, 7000 Eisenstadt		hochschuleundfamilie	19.05.15	x
HOFER KG	Hofer Straße 1, 4642 Sattledt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.15	x
Holding Graz - kommunale Dienstleistungen GmbH	Andreas-Hofer-Platz 15, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.02.13	x
Hornbach Baumarkt GmbH	IZ NÖ-Süd, Str. 3, Obj. 64, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	x
Hotel Kreuzwirt GmbH	Kreuzberg 2, 9762 Weißensee	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	27.06.24	x
Hotel Liebmann GmbH & Co KG	Liebmannweg 23, 8301 Laßnitzhöhe	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	27.06.24	x
Hotel Rastbichlhof GmbH	Rastbichl 1, 6167 Neustift	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	12.09.24	x
Hotel Sandwirth GmbH	Pernhartgasse 9, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	17.05.19	x
Hotel Wandl Hotelbetriebsges.m.b.H. & Co KG	Petersplatz 9, 1010 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	05.12.24	
Huber Web Media GmbH	Mils Au 70, 6493 Mils bei Imst	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	x
Hutchison Drei Austria GmbH	Brünner Straße 52, 1210 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	06.09.22	x
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG	Hypogasse 1, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
I. K. Hofmann GmbH	Hofmannweg 1, 4490 St. Florian	Information/ Consulting	berufundfamilie	15.12.20	x
IKEA Möbelvertrieb OHG + IKEA Austria GmbH + IKEA Distribution Center	Südring, 2334 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.11.08	x
IMC Hochschule für Angewandte Wissenschaften Krems GmbH	Piaristengasse 1, 3500 Krems an der Donau		hochschuleundfamilie	14.10.21	x
Imendo GmbH	Lakeside B08, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.12.23	x
Infineon Technologies Austria AG	Siemensstrasse 2, 9500 Villach	Industrie	berufundfamilie	16.07.13	x
Ing. Gerhard Hofer e.U.	Leonfelderstraße 203/205, 4040 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	21.10.14	x
Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)	Josefstädter Straße 39, 1080 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.21	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	14.10.04	
Institute of Science and Technology Austria (ISTA)	Am Campus 1, 3400 Klosterneuburg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	x
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)	Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	03.09.15	x
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H.	Europastraße 3, 5015 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	x
i-tax Steuerberatungs GmbH	Triester Straße 14, 2351 Wr. Neudorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.07.13	x
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	21.10.14	x
Johannes Kepler Universität Linz	Altenberger Straße 69, 4040 Linz		hochschuleundfamilie	15.06.11	x
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H	Erdberger Lände 26a/71, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.12.20	x
K1-MET GmbH	Stahlstraße 14, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	12.09.24	x
KaBB	Breitwiesergutstrasse 10, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	23.10.12	x
KaBB Gastro GmbH	Breitwiesergutstraße 10, 4020 Linz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.01.24	x
Karin Aigner e.U.	Alkovnerstraße 1, 4072 Alkoven	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	x
Kärntner Flughafen Betriebs GmbH	Flughafenstraße 60-64, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	05.12.24	x
Kärntner Landesversicherung auf Gegenseitigkeit	Domgasse 21, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.12.24	x
Kastner & Öhler Mode GmbH, Gigasport GmbH und K&Ö Service GmbH	Sackstraße 7-13, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	
KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	24.07.13	x
Kellner & Kunz AG	Boschstraße 37, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.09.17	x
Kessler Transporte und Erdbau GmbH	Sand 84b, 6754 Klösterle	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	05.12.24	x
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	24.05.16	x
KLIPP Frisör GmbH	Klippstraße 1, 4600 Wels/ Thalheim	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
Kloekner Metals Austria GmbH & Co KG	Percostrasse 12, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.01.23	x
Kompetenzzentrum Holz GmbH	Altenberger Straße 69, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	30.03.23	x
Komptech GmbH und JAWA Management Software GmbH	Kühau 37 (Komptech), Liebenauer Hauptstraße 65 (JAWA)	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	x
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	Amalienstraße 59-61, 1130 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen	Staig 32, 4690 Schwanenstadt	Industrie	berufundfamilie	28.05.18	x
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.10.20	x
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	Elisabethinergasse 14, 8020 Graz		berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	21.10.14	x
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau		berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	09.09.14	x
Krassgrün Werbeagentur GmbH	Nikolaiplatz 2, 9500 Villach	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	
KREMSER BANK UND SPARKASSEN AG	Ringstraße 5-7, 3500 Krems	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
Kreuzschwestern Sierning GmbH	Neustraße 14, 4522 Sierning	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	05.12.24	x
KUKLA Lifestyle GmbH	Westbahnstraße 7/25, 1070 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
Kunstuniversität Linz/University of Arts Linz	Hauptplatz 6, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	21.10.14	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Kuratorium für Verkehrssicherheit	Schleiergasse 18, 1100 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	07.01.25	
KWF Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds	Völkermarkter Ring 21-23, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	28.10.10	x
LAFER+PARTNER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs-GmbH	Business Park 4, 8200 Gleisdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee		berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	10.12.18	
Landgarten GmbH & Co KG	Alte Wiener Straße 25, 2460 Bruck/Leitha	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	05.12.24	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
LeitnerLeitner	Ottensheimer Straße 32, 4040 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	x
Lidl Österreich GmbH	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	x
LimeSoda Interactive Marketing GmbH	Syringasse 5, 1170 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	x
Linz Center of Mechatronics GmbH	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	x
LISEC Holding GmbH	Peter Lisec Straße 1, 3353 Seitenstetten	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	27.06.24	
Lohmann & Rauscher GmbH	Johann-Schorsch-Gasse 4, 1140 Wien	Industrie	berufundfamilie	21.03.24	
Ludwar Restaurant GmbH	Wiener Straße 54, 8600 Bruck/Mur	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	12.09.24	
MACO Gruppe	Alpenstraße 173, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	Rennweg 97-99, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	x
MAGS Werbetechnik	Stampfle 173 b, 6500 Stanz bei Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.12.18	x
MAM Babyartikel GmbH	Lorenz-Mandl-Gasse 50, 1160 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	09.09.14	x
Markas GmbH	Dürauergergasse 10, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	x
Market Calling Marketinggesellschaft m.b.H.	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.01.07	
Maschinen Gailer GmbH	Kötschach 56, 9640 Kötschach-Mauthen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	x
McDonald's Team H-JM	Leogangerstraße 16A, 5760 Saalfelden	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	05.12.24	
Medizinische Universität Wien	Spitalgasse 23, 1090 Wien		hochschuleundfamilie	15.06.11	x
Merkur Versicherung Aktiengesellschaft	Conrad-von-Hötzendorf-Straße 84, 8010 Graz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.01.24	x
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Landesstraße 16, 6176 Völs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	03.09.15	x
mRaP GmbH (helloCash)	Pulvermühlweg 11, 3250 Wieselburg	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	x
MS 6 Reisegesellschaft m.b.H.	Mießtaler Straße 14, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
Muta Steuerberatung u. Beteiligungs GmbH (murtax Steuerberatungs GmbH Gruppe)	Bundesstraße 13b, 8850 Murau	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	x
Nauderer Bergbahnen AG	Gewerbegebiet 1, 6543 Nauders	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	06.09.22	
Neurologisches Rehabilitationszentrum "Rosenhügel" Errichtungs- und Betriebs-GmbH	Rosenhügelstraße 192a, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	
Niederösterreichische Versicherung AG	Neue Herrengasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	x
NÖ Landesgesundheitsagentur	Stattersdorfer Hauptstraße 6/C, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.01.24	
NÖM AG	Vöslauerstraße 109, 2500 Baden	Industrie	berufundfamilie	13.09.16	x
NOVOMATIC AG	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	x
NXP Semiconductors Austria GmbH & Co KG	Mikron Weg 1, 8101 Gratkorn	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
ÖAMTC - Österreichischer Automobil-, Motorrad- und Touring Club	Baumgasse 129, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	26.06.12	x
Oberbank AG	Untere Donaulände 28, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	06.06.11	x
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	Goethestraße 89, 4020 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.19	x
Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.	Oberlaaerstrasse 235, 1100 Wien	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	
OeKB Gruppe	Am Hof 4, Strauchgasse 1-3	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	21.09.06	x
Oesterreichische Nationalbank	Otto-Wagner-Platz 3, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	27.03.12	
OMV Aktiengesellschaft	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	x
OÖ Jugendherbergswerk und JUTEL Kinder- und Jugendferienaktionen	Hinterstoder 33, 4573 Hinterstoder	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.10.19	x
OÖ Landesbank AG	Landstraße 38, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	x
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Blumauerstraße 46, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	x
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisinger Straße 109, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	21.09.06	x
OrthoTherapia GmbH	Werner von Siemens Platz 1, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.09.23	x
Ortner Reinraumtechnik GmbH	Uferweg 7, 9500 Villach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	
ÖSB Gruppe	Obere Donaustraße 33, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	07.01.25	x
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	Grillparzerstraße 11, 1016 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	13.09.16	x
Österreichische Bundesforste AG	Pummegasse 10-12, 3002 Purkersdorf	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	x
Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH	Sensengasse 1, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.12.24	x
Österreichische Lotterien GmbH	Rennweg 44, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.06.11	x
Österreichische Nationalbibliothek	Josefsplatz 1, 1015 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.11.08	x
Österreichische Post AG Pilotierung Logistikzentrum und Filiale	Rochusplatz 1, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.12.23	x
ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONSFONDS	Schlachthausgasse 30, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.06.21	
Österreichisches Bundesheer/Führungsunterstützungsbataillon 2	Salzburgerstraße 3, 5600 St. Johann im Pongau	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	22.11.22	
Österreichisches Bundesheer/Jägerbataillon 18	Brunn 13, 8770 St. Michael in der Obersteiermark	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	04.12.19	x
Österreichisches Rotes Kreuz, Generalsekretariat	Wiedner Hauptstraße 32, 1040 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	30.03.23	x
Österreichisches Siedlungswerk Gemeinnützige Wohnungsaktiengesellschaft	Feldgasse 6-8, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.12.23	x
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Jakov-Lind-Straße 15, 1020 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	17.11.08	x
Ottakringer Getränke AG, gemeinsam mit der Ottakringer Brauerei GmbH und Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsgmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	x
OTTO Immobilien GmbH	Riemergasse 8, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	x
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	Zum Wiesfeld 11, 2000 Stockerau	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	x
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	Kaplanstraße 40, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	04.12.19	x
Palfinger AG, Palfinger Europe GmbH Lengau, Palfinger Europe GmbH Köstendorf, Epsilon Kran GmbH, Palfinger Marine GmbH, Palfinger EMEA GmbH	Lamprechtshausener Bundesstraß 8, 5101 Bergheim bei Salzburg	Industrie	berufundfamilie	05.12.24	
Paris-Lodron-Universität Salzburg	Kapitelgasse 4-6, 5020 Salzburg		hochschuleundfamilie	10.12.18	x
Patscheider Sport GmbH	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	20.11.19	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
PBS Holding AG	Vogelweiderstraße 37, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.09.24	x
Peek & Cloppenburg	Mechelgasse 1, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x
Pfizer Corporation Austria Gesellschaft m.b.H.	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	17.11.08	x
Pfizer Manufacturing Austria GmbH	Uferstraße 15, 2304 Orth an Donau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	15.12.20	x
Prauchner GmbH	Manckerstraße 13, 3380 Pöchlarn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	21.10.14	x
Prinzhorn Holding GmbH	Lemböckgasse 21-25, 1230 Wien	Industrie	berufundfamilie	22.11.22	x
PRISMA solutions	Klostergasse 18, 2340 Mödling	Information/ Consulting	berufundfamilie	05.09.17	x
Private Pädagogische Hochschule Burgenland	Thomas Alva Edison-Straße, 7000 Eisenstadt		hochschuleundfamilie	04.04.17	x
Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz	Salesianumweg 3, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	10.12.18	x
pro medico Handels GmbH und Grafenberg Werbeagentur GmbH	Liebenauer Tangente 6, 8041 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	21.03.24	x
pro mente gruppe kärnten: pro mente kärnten, pro mente: kinder jugend familie, pro mente Zentrum für psychosoziale Rehabilitation, mental health reha-klinik klagenfurt	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	05.09.17	x
PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH Hotel Bad Hofgastein	Rudolf-Bachbauer-Gasse 7, 5630 Bad Hofgastein	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	05.12.24	x
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Donau City Straße 7, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	28.10.10	x
Rabel_Partner GmbH	Hallerschloßstraße 1, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	x
RAG Austria AG	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.01.24	x
Raiffeisen Bank International AG	Am Stadtpark 9, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	x
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	Lilienbrunnengasse 7-9, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.16	x
Raiffeisen Lagerhaus Salzburg GmbH	Gerberstraße 2, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.09.24	
Raiffeisen Landesbank Kärnten	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	11.03.14	x
Raiffeisen Service Center Tirol eGen	Helga Krismer Platz 1, 6020 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.09.23	x
Raiffeisenbank Region Ried i.l. eGen	Friedrich-Thurnerstraße 14, 4910 Ried im Innkreis	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.12.18	x
Raiffeisenbank Region St. Pölten eGen	Kremser Landstraße 18, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	04.12.19	
Raiffeisenbank Wels eGen	Kaiser-Josef-Platz 58, 4600 Wels	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.09.23	x
Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien	F.W. Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	14.10.04	x
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	F.-W.-Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	x
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	Europaplatz 1a, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	x
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	Kaiserfeldgasse 5, 8010 Graz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	30.03.23	x
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Adamgasse 1-7, 6021 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	27.04.11	x
Raiffeisen-Leasing GmbH	Mooslackengasse 12, 1190 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	16.07.13	x
Raiffeisenverband Salzburg eGen	Schwarzstraße 13-15, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	22.11.22	x
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Museumstraße 31a, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	28.10.09	x
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	
REKA Handelsges.m.b.H.	Robert-Viertl-Straße 1, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	27.06.24	x
Research Center for Non-Destructive Testing GmbH (RECENDT GmbH)	Altenberger Str. 69, 4040 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	24.10.23	x
Ressi KG	Hauptstrasse 17, 9620 Hermagor	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.12.18	

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
REWE International AG, gemeinsam mit BILLA AG, PENNY GmbH, ADEG Zentralbereiche	IZ NÖ Süd Straße 3, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.10.10	x
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH & Vetviva Richter GmbH	Feldgasse 19, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
Riedl Handels GmbH	Klagenfurter Straße 35, 9400 Wolfsberg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	12.09.24	x
Rotes Kreuz Landesverband NÖ	Franz-Zant-Allee 3-5, 3430 Tulln	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	30.03.23	x
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	Seilbahnstraße 42, 6533 Fiss	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	x
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	x
Samariterbund Burgenland Rettung und Soziale Dienste gemeinnützige GmbH	Hauptstraße 57, 7331 Weppersdorf	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	05.12.24	x
Samerhof BetriebsgmbH	Tröpolach 7, 9631 Jenig	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
Sandvik in Austria Gesellschaft m.b.H.	Petrtschgasse 12, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.01.23	x
Sanofi-Aventis GmbH	Turm A, 29. OG, Wienerbergstraße 11, 1100 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.17	x
Saubermacher Dienstleistungs AG	Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen bei Graz	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	11.10.16	x
Schachinger Logistik Holding GmbH	Logistikpark 1, 4063 Hösrsching	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	10.01.24	x
Schankservice Peer GmbH - Wasserkaiser Trinkwassersysteme	Ramsau 168, 6284 Ramsau im Zillertal	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	22.11.22	x
Schenker & Co AG	Stella-Klein-Loew-Weg 11, 1020 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	17.06.21	
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	Am Euro Platz 2, Stg. 6, 3 OG, 1120 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.05.18	x
Schurian & Gritschacher Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH	Lendorf 289, 9811 Lendorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	04.12.19	
SecureGUARD GmbH	Industriezeile 35, 4. Stock, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	17.06.21	
SEEWALD Nemroyal GmbH & MM Biokosmetik & Naturprodukt GmbH	Werner-von-Siemens-Platz 1, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.09.23	
Seewald OTC Produktion und Entwicklung GmbH	Fischergasse 17, 5020 Salzburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	19.09.23	x
Seifried United Auto GmbH	Moos 12, 4710 Grieskirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	x
SeneCura Kliniken und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H.	Lassallestraße 7a / Unit 4 / Top 8, 1020 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	05.12.24	
SERVIER AUSTRIA GmbH	Mariahilferstraße 20/7, 1070 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.01.23	x
sh Schebesta Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH	Schreinergasse 6, 3100 St. Pölten	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.05	x
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	Siemensstraße 90, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.03.14	x
Silicon Austria Labs GmbH	Sandgasse 34, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.17	
SIMACEK GmbH	Ignaz Köck Straße 8, 1210 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	09.09.14	x
Sinnova Holding AG (fair-finance Vorsorgekasse, fair-finance Asset Management, buildings4future)	Alser Straße 21, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	09.09.14	x
Sky Österreich Verwaltung GmbH	Rivergate, Handelskai 92, Gate 1, 1200 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	07.01.25	
Sony DADC Europe GmbH	Sonystraße 4, 5303 Thalgau	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	x
SPAR Österr. Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Maria Saal	SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zentrale Salzburg	Europastraße 3, 5015 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.14	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zentrale Dornbirn	Wallenmahd 46, 6850 Dornbirn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.12.19	
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz	Hafnerstraße 20, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	x
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung St. Pölten	Lagergasse 30, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	
Sparkasse Kufstein, Tiroler Sparkasse von 1877	Oberer Stadtplatz 1, 6330 Kufstein	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.10.17	
Sparkasse Neunkirchen	Hauptplatz 2, 2620 Neunkirchen	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.10.19	x
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	Domgasse 5, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	x
Sparkasse Oberösterreich	Sparkassenplatz 2, 4021 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.09.17	
Spörker GmbH	IZ NÖ-Süd Straße 1 Ecke Str 6/Obj. 68, 2355 Wiener Neudorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	30.03.23	x
St. Martins Therme & Lodge - Therme Seewinkel Betriebsgesellschaft m.b.H	Im Seewinkel 1, 7132 Frauenkirchen	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.12.23	x
Stadt Wien - Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	Medwedweg 14/Unit 5, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.17	
Stadtamt Kufstein - Dienststelle Rathaus	Oberer Stadtplatz 17, 6330 Kufstein	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.09.17	
Stadtwerke Klagenfurt AG (Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH, BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.05.19	x
Stefan Glantschnig Kochkunst GmbH - Hotel Neusacherhof	Neusach 1, 9762 Weißensee	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	27.06.24	x
Stift Klosterneuburg	Stiftplatz 1, 3400 Klosterneuburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	30.08.11	x
Swietelsky AG	Edlbacherstr. 10, 4020 Linz	Industrie	berufundfamilie	10.01.24	
Takeda Manufacturing Austria AG	Industriestraße 67, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	17.11.08	
TAUERN SPA WORLD Betriebs GmbH & Co KG	Tauern Spa Platz 1, 5710 Kaprun	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	x
TBG Thermenzentrum Geinberg BetriebsgmbH	Thermenplatz 1, 4943 Geinberg	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	x
TBL Therme Laa a.d. Thaya - Betriebsgesellschaft m.b.H.	Thermenplatz 1, 2136 Laa/Thaya	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	x
Team Harald Marschalek	Albert-Schweitzer-Gasse 6, 1140 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.12.23	x
Team Styria Werkstätten GmbH	Triester Straße 388-394b, 8055 Graz	Industrie	berufundfamilie	12.01.23	x
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH	Jaxstraße 10-12, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.12.20	x
The Stepstone Group Österreich GmbH	Prinz Eugen-Straße 8-10, 1040 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	27.06.24	x
Therme Wien GmbH & Co KG	Kurbadstraße 14, 1100 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	x
Transgourmet Österreich GmbH	Egger-Lienz-Straße 15, 4050 Traun	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.09.24	x
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	Köglstrasse 14, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	23.10.12	x
TRAUSSNIG Spedition GmbH	Auenfischerstr. 44, 9400 Wolfsberg	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	12.09.24	x
TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H.	Europaplatz 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	x
UIV Urban Innovation Vienna GmbH	Operngasse 17-21, 1040 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	07.01.25	x
Umweltbundesamt GmbH	Spittelauer Lände 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	10.12.18	
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG	Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried im Innkreis	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.12.18	x
UniCredit Bank Austria AG	Rothschildplatz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	
UNIQA Insurance Group AG	Untere Donaustraße 21, 1029 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.12.24	
Universität für Weiterbildung Krets	Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krets		hochschuleundfamilie	08.03.18	x
Universität Graz	Universitätsplatz 3, 8010 Graz		hochschuleundfamilie	15.06.11	x
Universität Innsbruck	Innrain 52, 6020 Innsbruck		hochschuleundfamilie	15.10.13	x

## ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Universität Klagenfurt	Universitätsstraße 65-67, 9020 Klagenfurt		hochschuleundfamilie	15.06.11	x
Universität Mozarteum Salzburg	Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg		hochschuleundfamilie	05.09.17	x
VALNEVA Austria GmbH	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.19	x
VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungs-ges.m.b.H.	Spitalgasse 23, 1090 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	21.03.24	
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	Graumanngasse 7, 1150 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	22.05.14	x
VERBUND AG	Am Hof 6a, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	28.10.09	x
Versluis Restaurant GmbH	Bundesstraße 24, 6830 Rankweil	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	05.12.24	
Veterinärmedizinische Universität Wien	Veterinärplatz 1, 1210 Wien		hochschuleundfamilie	15.06.11	x
Volksbank Niederösterreich AG	Brunngasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	
Volksbank Oberösterreich AG	Pfarrgasse 5, 4600 Wels	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	30.03.23	x
Volksbank Salzburg eG	St. Julien-Str. 12, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	12.09.24	x
VOLKS BANK WIEN AG, VB Services für Banken Ges.m.b.H., VB Infra- struktur und Immobilien GmbH	Dietrichgasse 25, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	11.10.16	x
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	13.09.16	x
Waldviertler Sparkasse Bank AG	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	x
Walter Bösch GmbH & Co KG	Industrie Nord 12, 6890 Lustenau	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.12.24	
Weichenwerk Wörth GmbH	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld	Industrie	berufundfamilie	15.01.06	x
WEINBERGMAIER GmbH	Leopold-Werndl-Str. 1, 4493 Wolfers	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	07.01.25	
Wien Holding GmbH	Universitätsstraße 11, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.18	x
Wien Work-integrative Betriebe und AusbildungsgmbH	Sonnenallee 31, 1220 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	22.11.22	
Wiener Linien GmbH & Co KG	Erdbergstraße 202, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	24.05.16	x
Wiener Neustädter Sparkasse	Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	24.05.16	x
WIENER ROTES KREUZ - RETTUNGS-, KRANKENTRANSPORT-, PFLEGE- UND BETREUUNGSGESELLSCHAFT M.B.H.	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	x
WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG	Schottenring 30, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	03.09.15	x
WIENER STADTWERKE GmbH	Thomas Klestil Platz 13, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Ein- richtung	berufundfamilie	13.09.18	x
Wirtschaftskammer Kärnten	Europlatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee	Behörde/ öffentliche Ein- richtung	berufundfamilie	24.07.13	
Wirtschaftskammer Niederösterreich	Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Ein- richtung	berufundfamilie	17.11.08	x
Wirtschaftskammer Österreich	Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien	Behörde/ öffentliche Ein- richtung	berufundfamilie	04.12.03	x
Wirtschaftskammer Tirol	Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Ein- richtung	berufundfamilie	03.09.15	x
Wirtschaftsuniversität Wien	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien		hochschuleundfamilie	15.10.13	x
Wüstenrot Gruppe	Alpenstraße 70, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.12.19	x
Wutscher Optik KG	Mariatroster Straße 231a, 8044 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.09.23	x
Zeitgeist Hotelbetriebs GmbH, Kolm & Partner GmbH, Zeitgeist Gastro GmbH	Sonnwendgasse 15, 1100 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
ZG Lighting Austria GmbH	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	



## Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit...

Mehr Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz und im eigenen Lebensraum – mit der Zertifizierung berufundfamilie und dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ können Unternehmen und andere Institutionen ihr Engagement dokumentieren und weiter vorantreiben.

### Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Aktuell engagieren sich bereits **über 750 Unternehmen** und Gemeinden als Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“.

Werden auch Sie in nur drei Schritten Teil des Netzwerks:

1. Zunächst die Website aufrufen: [www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden](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.

### Zertifiziert familienfreundliche Unternehmen sind schon einen Schritt voraus

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

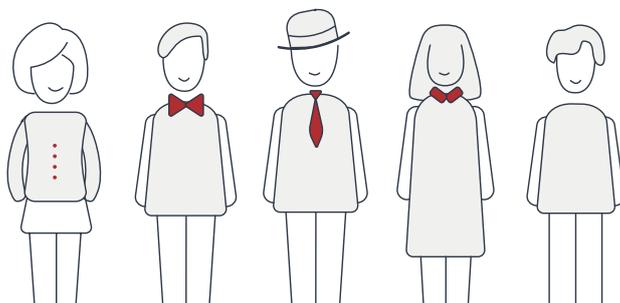
### Zertifizierung berufundfamilie

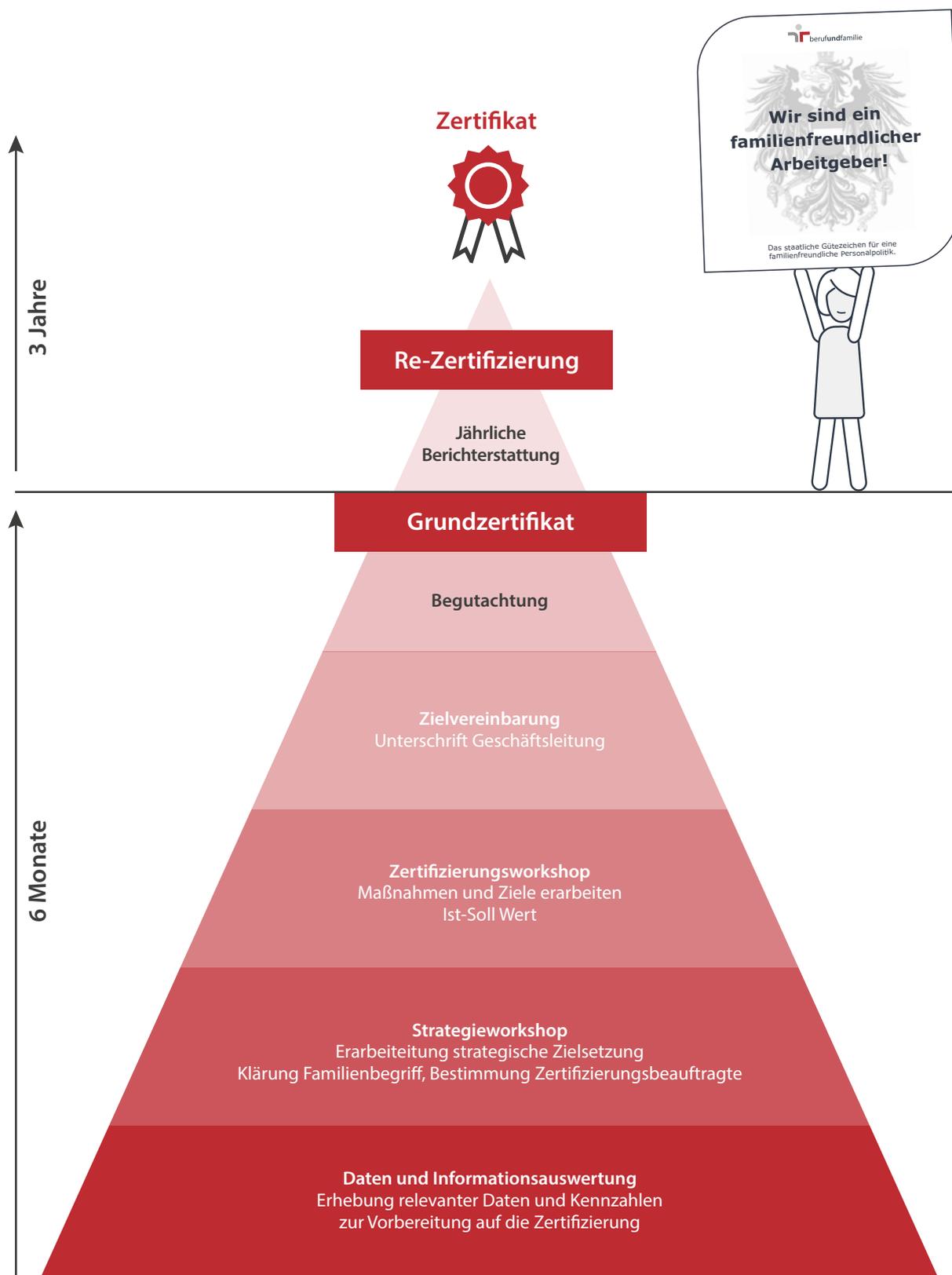
Unternehmen können mit einer Zertifizierung ihr Familienbewusstsein langfristig verankern und weiterentwickeln.

1. Am Beginn des Zertifizierungsprozesses stehen eine Daten-Evaluierung und ein Strategieworkshop zur Definition der strategischen Zielsetzungen des Unternehmens.
2. Im Anschluss werden von einer repräsentativen Projektgruppe konkrete Maßnahmen entwickelt.
3. Am Ende des Zertifizierungsprozesses erfolgt eine Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle.
4. Nach positivem Abschluss erhält das Unternehmen das Grundzertifikat für drei Jahre. Es wird vom zuständigen Bundesministerium verliehen.
5. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine Re-Zertifizierung möglich.

*Nähere Informationen zu allen unseren Zertifizierungen:*

[www.familieundberuf.at/zertifizierungen](http://www.familieundberuf.at/zertifizierungen)





## ***Kontakt und Links***



Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien

Tel.: +43(0)1 218 50 70

E-Mail: [office@familieundberuf.at](mailto:office@familieundberuf.at)

**Website:** [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

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

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

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

**Weitere Web-Links:**

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

**Österreichisches Institut für Familienforschung:** [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)



## *Impressum*

**Herausgeber:** Familie & Beruf Management GmbH | Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien, Austria

**Redaktionelle Gestaltung:** Mag. Alexandra Kropf, Mag. Karlheinz Hoffelner

**Grafische Gestaltung:** Sabine Schmidt

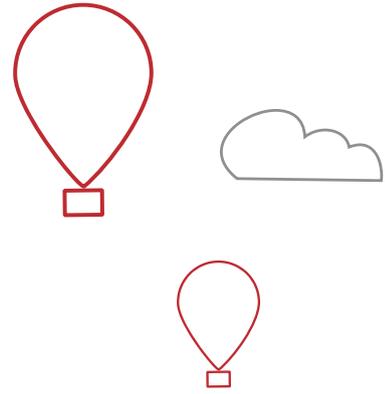
**Druck:** Klaus Leistner

**Inhalte:** Die Informationen im Kapitel „Auszeichnungen“ basieren auf Angaben der Unternehmen, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitutionen. Für die Richtigkeit der angegebenen Informationen in diesem Buch kann keine Haftung übernommen werden.

**Fotos:** Alle Bildrechte liegen bei den ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen bzw. deren Fotografinnen und Fotografen.

**Redaktionsschluss:** 20. Dezember 2024





[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)