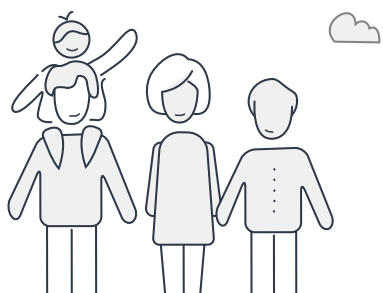


FAMILIE  BERUF
2023/24



Jahrbuch zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf





Familienfreundliche Maßnahmen tragen maßgeblich dazu bei, dass Familie und Beruf besser miteinander vereinbart werden können. So haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihr Arbeitsleben an die vielfältigen Lebenssituationen und Bedürfnisse rund um familiäre Verpflichtungen anzupassen. Auf diese Weise lassen sich beispielsweise sowohl die Wünsche unterschiedlicher Generationen adressieren als auch entsprechende Angebote zur Vereinbarkeit von Erwerbszeiten und familiären Pflegeleistungen erarbeiten.

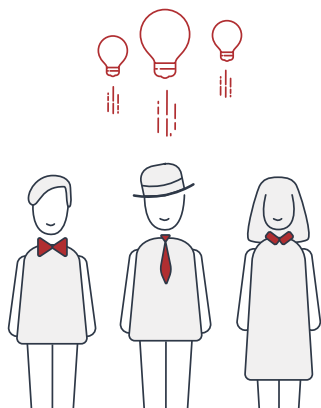
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedoch nicht nur ein Thema von sozialer Verantwortung, sondern auch ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Familienleben und ihre beruflichen Verpflichtungen gut koordinieren können, sind produktiver, motivierter und seltener von Burnout betroffen. Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, haben somit einen klaren Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt und können qualifiziertes Personal besser gewinnen und halten.

Die Zertifizierungen berufundfamilie sowie hochschuleundfamilie unterstützen Unternehmen und Institutionen auf ihrem Weg zu einer familienfreundlichen Personalpolitik. Unternehmen, die sich dem Zertifizierungsprozess erfolgreich stellen, können mit dem staatlichen Gütezeichen auch nach außen sichtbar machen, was sie ihren Beschäftigten anbieten. Das schafft nicht nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch langfristigen Unternehmenserfolg.

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

MMag. Dr. Susanne Raab

Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und
Medien im Bundeskanzleramt



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

Liebe Leserinnen und Leser!

In gerade einmal acht Monaten haben so viele Unternehmen und Organisationen wie noch nie zuvor den Zertifizierungsprozess berufundfamilie erfolgreich abgeschlossen. Deshalb freuen wir uns sehr, 42 Mal das Grundzertifikat und 70 Mal die Rezertifizierungen überreichen zu dürfen. Dies zeigt uns einmal mehr, dass das Gütezeichen ein nach wie vor sehr beliebtes und effizientes Mittel der nachhaltigen, familienfreundlichen Personalpolitik ist. Und es gibt noch einen weiteren Grund zur Freude: In unserem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ konnten wir bereits den 800. Partnerbetrieb begrüßen.

Familienfreundlichkeit im Unternehmen ist eine Strategie, deren Wert sich insbesondere langfristig auszahlt. So stellten wir im Herbst 2023 auf unseren Social-Media-Kanälen einige langzeitzertifizierte Unternehmen vor. Kurze Statements beleuchteten, warum Familienfreundlichkeit jeweils einen festen Stellenwert in der Unternehmensphilosophie hat und wie die stetige Weiterentwicklung und Optimierung der familienfreundlichen Maßnahmen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Bindung ans Unternehmen fördern kann.

Ganz neu startete im November unsere Initiative „Unternehmen für Väter – Gemeinsam besser vereinbaren“. Unser Anliegen ist es, darauf aufmerksam machen, wie Unternehmen mit einer auf Väter ausgerichteten Personalpolitik ihre Mitarbeitenden unterstützen und dabei selber profitieren können. Im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ finden Sie Best Practices von Arbeitgebern, die Wege der Vereinbarkeit aufzeigen sowie Akzeptanz und Wertschätzung für die Wünsche und Leistungen aktiver Väter schaffen.

Wir freuen uns über Ihre Inspirationen und gratulieren allen Unternehmen, Hochschulen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen zur Zertifizierung. Vielen Dank für Ihr familienfreundliches Engagement!

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

Ihr Team der

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH



Intro	10
Ein familienfreundliches Österreich: Alle profitieren!	11
Zertifikats-Veteranen	12
Aktuelles	15
Zukunft gestalten: Familie und Beruf im Einklang	16
Familie & Beruf in den sozialen Medien	20
Highlight Story	23
Highlight Story – Unternehmen für Väter	24
Zertifikat berufundfamilie	29
Kurzinformation.....	30
Familienfreundliche Arbeitgeber 2023: Zertifikatsverleihung.....	31
Grundzertifikate	32
A-NULL Bausoftware GmbH.....	33
AQUA DOME - Tirol Therme Längenfeld GmbH & Co KG	34
bank99 AG.....	35
BNP Paribas Gruppe Österreich.....	36
Caritas der Diözese Eisenstadt.....	37
Caritas der Erzdiözese Wien.....	38
Citrocasa GmbH	39
CROMA-PHARMA GmbH	40
CTS Steuerberatung GmbH & Co KG.....	41
DBO Gastronomie GmbH	42
Essity Austria GmbH	43
Fressnapf Handels GmbH.....	44
Gaugl Metallhandel GmbH.....	45
HARGASSNER Ges mbH	46
Heeresbekleidungsanstalt Brunn am Gebirge (HBA BRUNN)	47
Herba Chemosan Apotheker-AG	48
Imendo GmbH.....	49
KaBB Gastro GmbH	50
Karin Aigner e.U.	51
Merkur Versicherung Aktiengesellschaft.....	52
NÖ Landesgesundheitsagentur.....	53
OrthoTherapia GmbH	54
Österreichische Post AG Pilotierung Logistikzentrum und Filiale	55
Österreichisches Siedlungswerk Gemeinnützige Wohnungsaktiengesellschaft.....	56

RAG Austria AG.....	57
Raiffeisen Service Center Tirol eGen.....	58
Raiffeisenbank Wels eGen.....	59
Research Center for Non-Destructive Testing GmbH (RECENDT GmbH)	60
Schachinger Logistik Holding GmbH.....	61
SEEWALD Nemroyal GmbH & MM Biokosmetik & Naturprodukt GmbH	62
Seewald OTC Produktion und Entwicklung GmbH.....	63
St. Martins Therme & Lodge - Therme Seewinkel Betriebsgesellschaft m.b.H.....	64
Swietelsky AG	65
TAUERN SPA WORLD Betriebs GmbH & Co KG.....	66
TBG Thermenzentrum Geinberg BetriebsgmbH	67
TBL Therme Laa a.d. Thaya - Betriebsgesellschaft m.b.H.	68
Team Harald Marschalek.....	69
Therme Wien GmbH & Co KG.....	70
Wutscher Optik KG.....	71
Re-Zertifizierungen	72
ACP IT Solutions GmbH.....	73
ARAG SE, Direktion für Österreich	74
Arbeitsmarktservice	75
Architekten Ronacher ZT GmbH.....	76
asma gmbh.....	77
Austria PUMA Dassler GmbH	78
AV Stumpfl GmbH	79
Brau Union Österreich AG	80
Bundeskanzleramt.....	81
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.....	82
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	83
Bundesrechenzentrum GmbH.....	84
BUWOG Group GmbH	85
Central European Gas Hub AG.....	86
Coca-Cola HBC Austria GmbH	87
DELTA Holding GmbH.....	88
Die Versicherei Versicherungsmakler GmbH.....	89
DRÄXLMAIER Group	90
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH	91
Fonatsch GmbH	92
Geschützte Werkstätte, Integrative Betriebe Tirol GmbH	93
Handelsverband Österreich.....	94
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG	95
I. K. Hofmann GmbH.....	96
IKEA Möbelvertrieb OHG + IKEA Austria GmbH + IKEA Distribution Center	97

Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH.....	98
IT-Services der Sozialversicherung GmbH.....	99
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H.....	100
KaBB.....	101
Kastner & Öhler Mode GmbH, Gigasport GmbH und K&Ö Service GmbH	102
Kellner & Kunz AG.....	103
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.....	104
KREMSER BANK UND SPARKASSEN AG.....	105
Mag. Walter Gusel SteuerberatungsgmbH	106
MAM Babyartikel GmbH	107
MPREIS Warenvertriebs GmbH.....	108
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH.....	109
Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.	110
OÖ Landesbank AG	111
Österreichische Bundesforste AG.....	112
Österreichische Nationalbibliothek.....	113
Patscheider Sport GmbH.....	114
Peek & Cloppenburg	115
Pfizer Corporation Austria Gesellschaft m.b.H.....	116
Pfizer Manufacturing Austria GmbH	117
PRISMA solutions.....	118
Raiffeisen Bank International AG	119
Raiffeisen Landesbank Kärnten.....	120
Sanofi-Aventis GmbH.....	121
Seifried United Auto GmbH.....	122
Silicon Austria Labs GmbH.....	123
SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg).....	124
SPAR Österreichische Waren-handels AG, Zentrale Dornbirn	125
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz	126
Stift Klosterneuburg	127
Takeda Manufacturing Austria AG	128
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH.....	129
Trauner Verlag + Buchservice GmbH.....	130
VALNEVA Austria GmbH.....	131
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	132
VOLKSBANK WIEN AG, VB Services für Banken Ges.m.b.H., VB Infrastruktur und Immobilien GmbH.....	133
Wiener Linien GmbH & Co KG	134
Wintersteiger AG	135
Wirtschaftskammer Niederösterreich.....	136

Zertifikat berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	139
Kurzinformation.....	141
Grundzertifikat	142
A. ö. Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH	143
Zertifikat hochschuleundfamilie	145
Kurzinformation.....	147
Grundzertifikate	148
Central European University Private University GmbH	149
Fachhochschule St. Pölten GmbH.....	150
Re-Zertifizierungen	152
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH & FernFH Management & Service GmbH	153
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	154
Pädagogische Hochschule Oberösterreich.....	155
Private Pädagogische Hochschule Burgenland	156
Service	159
Auf einen Blick: Zertifizierte Unternehmen und Institutionen	160
Am Weg zu mehr Familienfreundlichkeit... ..	172
Kontakt und Links	174
Impressum	175





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.



Erfolgsrezept Familienfreundlichkeit

Fünf langjährig zertifizierte Organisationen erzählen, wie die kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema Vereinbarkeit die Unternehmensentwicklung fördert.



Mag. Gudrun Klingspiegl

Talent Acquisition & Development Bundesrechenzentrum

Die Zertifizierung unterstützt uns im Employer Branding, indem sie nach außen sichtbar macht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das BRZ ein wichtiges Anliegen ist. Die langjährige Kontinuität unterstreicht dabei unsere konstante Beschäftigung mit dem Thema. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben uns regelmäßig positives Feedback zu den gesetzten Aktivitäten. Auch dies ermutigt uns, den Weg mit viel Engagement weiter zu beschreiten. Unser Ziel ist, für alle Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Bedürfnissen nach angemessener Work-Life-Balance, Sicherheit und Stabilität entspricht.

Vieles hat sich seit unserer ersten Zertifizierung 2005 verändert. Wir arbeiten daher kontinuierlich daran, das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen weiterzuentwickeln und auszubauen. Aktuell steht das Thema Pflege von Angehörigen im Vordergrund. So bieten wir beispielsweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Vortrag zum Thema Demenz an. Parallel dazu evaluieren wir auch eine App, die bei Fragen zur Pflege von Angehörigen unterstützen soll.



Fotos: links: © Rommelt Pineda, BMWFW/OeA
rechts: © Heidemarie Pleschko, Pfizer Corp. Austria GmbH, Tanja Wagner

MinR Mag. Sylvia Vana

Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Vorsitzende der AG Gleichbehandlungsfragen



Unser Ministerium wurde 2002 erstmals als familienfreundliche Einrichtung zertifiziert. Die seither kontinuierliche Re-Zertifizierung unterstreicht die Bedeutsamkeit der Familienfreundlichkeit für unsere Organisation und bietet die Gelegenheit, sich laufend mit der Verbesserung der damit verbundenen Voraussetzungen auseinanderzusetzen. Die Workshops unterstützten uns sehr bei der Weiterentwicklung des Themas in all seinen Facetten. Bestehende Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, wurden überdacht und es entstand Raum dafür, andere Blickwinkel einzunehmen und neue Instrumente einzuführen. So ist es etwa gelungen, dass heute drei Viertel der Bediensteten nach flexiblen Home-Office-Regelungen arbeiten.

Einen wichtigen Stellenwert nimmt die Begleitung rund um die Karenz ein. Unser Elternfolder informiert umfassend dazu. Er erschien soeben in der 9. gedruckten Auflage und ist gemeinsam mit Formularen sowie weiteren Links auch im Intranet abrufbar. Die Personalabteilung unterstützt zusätzlich mit individuellen Beratungsgesprächen zum Thema Elternschaft und Väterkarenz. Darüber hinaus wurde der Wiedereinstieg nach der Karenz professionalisiert. Der Reboarding-Prozess erfuhr unter Einbindung von betroffenen Bediensteten und Führungskräften eine Neugestaltung. Ein kompakter Reboarding-Leitfaden, der anhand einer übersichtlichen Zeitleiste Antworten auf alle wichtigen Fragen gibt und wesentliche Formulare übersichtlich präsentiert, unterstützt betroffene Bedienstete und Führungskräfte gleichermaßen.





Nicole Steger

Equality, Diversity & Inclusion Leader, IKEA Austria



Vereinbarkeit steht für IKEA an erster Stelle: Uns ist wichtig, dass sowohl Familie als auch Arbeit in der richtigen Ausgewogenheit Platz finden. Die Zertifizierung unterstreicht, dass wir auf dem richtigen Weg sind und unsere Maßnahmen Wirkung zeigen. Es werden damit bestimmte Rahmenbedingungen und Richtlinien geschaffen, die von der ganzen Organisation eingehalten werden. Das erleichtert das Miteinander und beugt Missverständnissen vor. Die Re-Zertifizierung bedeutet, dass wir uns nicht auf dem Erreichten ausruhen: Wir arbeiten weiter daran, auf unsere Mitarbeitenden und ihre vielfältigen Bedürfnisse einzugehen.

Derzeit sind wir in der Pilotphase zu einem individuellen Coaching rund um den Wiedereinstieg. Wir möchten damit karenzierte Beschäftigte, angepasst an ihre Situation, stärken und begleiten. Hierzu gibt es bereits vor der Karenz die Möglichkeit, eine persönliche Beratung durch eine Arbeitspsychologin bzw. einen Psychologen in Anspruch zu nehmen. In vier Modulen wird sowohl der private, als auch der berufliche Bereich beleuchtet: Wie sieht die derzeitige Lebensphase der jeweiligen Person aus und was sind ihre Bedürfnisse?



Mag. Nicole Zahradnicek

Oncology & innovative Antiinfectives Lead, Pfizer Corp. Austria GmbH

Die Pfizer Corporation Austria ist bereits seit 2008 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Seither arbeiten wir kontinuierlich daran, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu stärken. Die Re-Zertifizierungen sind dabei eine wichtige Unterstützung, um Prozesse laufend zu verbessern und zu optimieren. Gerade die jährlichen Status Checks helfen dabei, an einer stetigen Weiterentwicklung zu arbeiten. Durch die Pandemie erhielt das Thema familienfreundliches Arbeiten auch bei uns besondere Aktualität – unser Eingehen auf die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr geschätzt. Wir haben in dieser Zeit auch das mobile Arbeiten weiterentwickelt.

Derzeit beschäftigen wir uns auf einer übergeordneten Ebene mit dem Thema Familie: Was bedeutet der Begriff in unterschiedlichen Lebensphasen? Und wie kann eine familienorientierte Personalpolitik aussehen, die sich an den Bedürfnissen in den unterschiedlichen Lebensabschnitten ausrichtet?



Mag. Katharina Sackl-Lang, MSc

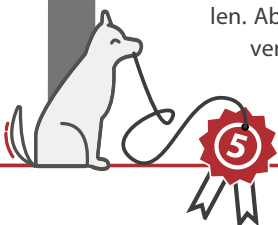
Personalmanagement Wirtschaftskammer Niederösterreich

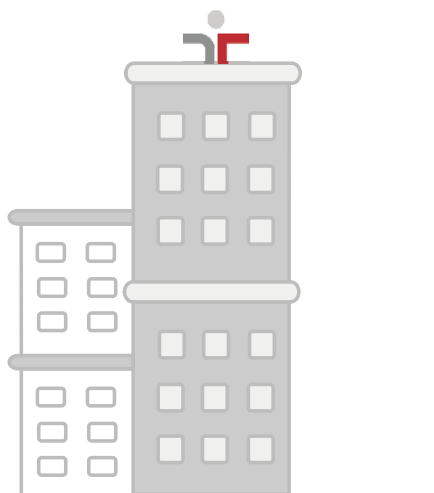


Seit 2008 ist die Zertifizierung berufundfamilie fixer Bestandteil unserer familienorientierten Personalpolitik. Wir setzen kontinuierlich Schritte zur besseren Vereinbarkeit dieser Lebensbereiche und sehen, dass sämtliche Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und zu einer stärkeren Bindung beitragen.

Es ist uns wichtig, weiterhin neue Maßnahmen zu erarbeiten und diese mit Teamspirit umzusetzen. Das Thema Gesundheit wird dabei immer wichtiger. Durch die Zertifizierung haben wir bereits frühzeitig Trends aufgegriffen, um ein umfassendes körperliches und mentales Wohlbefinden unserer Belegschaft zu erhalten.

Eine besonders gelungene Maßnahme ist die Gesunde Woche mit vielen Angeboten vor Ort oder online. Im kommenden Jahr wollen wir das Thema Pflege in dieses Konzept integrieren und dazu Vorträge bzw. Informationen zur Verfügung stellen. Abgerundet wird das Programm durch unser anonymes Beratungsservice – unsere Beschäftigten können sich zu verschiedenen Themen coachen lassen, wie beispielsweise Pflege & ältere Angehörige, Kinder & Erziehung, Krisen, Burnout etc. – und das völlig kostenlos und unkompliziert.







Aktuelles

Zukunft gestalten: Familie und Beruf im Einklang

Spannende Monate im Zeichen von Familie und Beruf liegen hinter uns: Die Zertifikatsverleihung, ein Partnertag zum Thema aktive Vaterschaft und weitere Veranstaltungen boten mehrere Gelegenheiten zum persönlichen Austausch vor Ort. Auch intern gab es wichtige Neuerungen.

Der Zuspruch zum Gütezeichen für Familienfreundlichkeit ist anhaltend hoch. Erneut musste ein kürzerer Berichtszeitraum gewählt werden, um bei der Zertifikatsverleihung im Rahmen des Möglichen zu bleiben: 93 Unternehmen, Hochschulen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen wurden am 10. Mai 2023 im Palais Berg ausgezeichnet. 28 Organisationen erhielten dabei das Zusatzzertifikat für Mobiles Arbeiten/Home Office.

MMag. Dr. Susanne Raab, Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien, überreichte auf der Bühne das staatliche Gütezeichen. „Die ausgezeichneten Arbeitgeber sind wichtige Botschafter für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie inspirieren, motivieren und übernehmen Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Familien und der Gesellschaft in Österreich. Dafür möchte ich mich herzlich bei Ihnen bedanken“, betonte die Bundesministerin.

Ein Abend der Wertschätzung für herausragende Familienfreundlichkeit

Die Zertifikatsverleihung bot ein gutes Podium, um das eigene Engagement öffentlich bekannt zu machen. Viele Organisationen nutzten die Feier daher für Aktivitäten auf Social Media und anderen Kanälen. Familie & Beruf-Geschäftsführerin Mag. Elisabeth Wenzl ermutigte bei der Veranstaltung dazu, die Zertifizierung auch darüber hinaus in die Kommunikation zu integrieren: „Sie haben mit dem Gütezeichen einen wichtigen Meilenstein erreicht, nützen Sie es für Ihr Employer Branding.“

Zu Gast war ebenfalls Oliver Schmitz von berufundfamilie Deutschland. Er berichtete über die aktuellen Anliegen dort, die jenen in Österreich ähnlich sind: Nach Corona gilt es, das richtige Maß für die Arbeitszeitflexibilität zu finden, und Nachhaltig-

93 Unternehmen, Hochschulen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen erhielten bei der Verleihung im Mai 2023 das Gütezeichen für Familienfreundlichkeit.





Stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke mit dem Gütezeichen

Das Zertifikat berufundfamilie ist ein wichtiges Instrument, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Es gibt viele Möglichkeiten, die Zertifizierung für das Employer Branding zu nützen. Im Zuge des Sonderpreises zum Staatspreis Familie & Beruf werden wieder außergewöhnliche Projekte zum Employer Branding prämiert.

Reichen Sie Ihr Projekt ein!

www.familienfreundlichsterbetrieb.at/sonderpreis-zum-staatspreis



Im September wurde bei der Team-Klausur gemeinsam an den nächsten Schwerpunkten im Zeichen der Familienfreundlichkeit gearbeitet.

keitsberichte gewinnen durch die neuen EU-Vorgaben der CSRD an Bedeutung. „Wir beschäftigten uns derzeit damit, was das Zertifikat zur sozialen Governance beitragen kann – so viel ist schon klar: Es ist eine ganze Menge.“

Interne Projekte: Website und Schulungen

Das Interesse an der Zertifizierung steigt weiterhin, daher wurde auch der Kreis der Auditorinnen und Auditoren erweitert. Insgesamt bieten jetzt 35 Personen eine Begleitung des Zertifizierungsprozesses an. Die neun neuen Auditorinnen und Auditoren wurden mit einer Schulung ausführlich auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Für die Zertifizierung von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen gab es zusätzlich einen vertiefenden Kurs, an dem vier Auditorinnen teilnahmen.

In Zusammenarbeit mit Prof. Michael Bartz wurde schließlich der Kriterienkatalog für die Zertifizierung hochschuleundfamilie überarbeitet. Den Schwerpunkt bildeten dabei die beiden fachspezifischen Handlungsfelder Studienorganisation sowie Wissenschaft & Lehre. Das Interview mit Prof. Bartz im Rahmen dieses Beitrags geht näher auf die Veränderungen hier ein.



Die internen Projekte wurden durch eine Team-Klausur im Burgenland sowie den Relaunch der Website abgerundet. Der Internet-Auftritt von Familie & Beruf erfuhr einen Soft-Relaunch mit einem Facelift und verbesserter Funktionalität. Der unverwechselbare Look wurde weiterentwickelt und mit einem Responsive-Design ist die Website jetzt technisch auf aktuellem Stand – mehr als die Hälfte der Zugriffe erfolgen mittlerweile mobil. Ein wichtiges Anliegen war weiters die Optimierung der Usability, Inhalte sind jetzt rascher auffindbar, Analysen der Customer Journey bildeten hierzu die Grundlage.

Ortsverbunden und familienfreundlich: Gemeinde trifft Wirtschaft

Über die Schiene der Wirtschaftsstammtische war Familie & Beruf im Herbst 2023 in mehreren Gemeinden zu Gast. Den Auftakt machte im September Frohnleiten in der Steiermark. Die Stadtgemeinde absolviert gerade ihre Zertifizierung als familienfreundliche Gemeinde. Das dort ansässige Unternehmen Komptech trägt bereits das Gütezeichen für Familienfreundlichkeit. HR-Leiter Bernhard Muhr gab einen interessanten Einblick in die positiven Impulse, die im Zuge der Zertifizierung gewonnen wurden.

Zweite Station war die Gemeinde Lassing, die sich ebenfalls gerade im Prozess familienfreundliche Gemeinde befindet. Örtliche Wirtschaftstreibende informierten sich über die Zertifizierung berufundfamilie und wie sie für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv werden können. Ein dritter Stammtisch in Stainz südlich von Graz komplettierte die steirische Herbst-Tour, die Gemeinden und Wirtschaftstreibende eines Ortes im Zeichen der Familienfreundlichkeit zusammenbrachte. Zahlreiche Unternehmerinnen und Unternehmer waren zum Stammtisch gekommen und zeigten großes Interesse für einen Weg

Wirtschaftsstammtisch Frohnleiten: Familienfreundlichkeit auf Gemeinde- und Betriebsebene haben einige Anknüpfungspunkte.

zu mehr Familienfreundlichkeit. Die Herbst-Events bestätigten damit erneut das Konzept der lokalen Wirtschaftsstammtische: Sie ermöglichen einen Austausch auf Basis der konkreten Herausforderungen und Chancen im jeweiligen Ort. Dementsprechend breit ist auch das Themenspektrum – es reicht von aktuellen Entwicklungen über Förderprogramme bis hin zu konkreten Erfahrungswerten aus der Region.

Familienfreundlichkeit im Rampenlicht

Als Partner war Familie & Beruf im Oktober weiters beim balanceUP Summit dabei. Mehr als 40 Personen referierten im ImpactHUB in Wien zu Vereinbarkeits-Themen. Teilnehmen konnte man sowohl live vor Ort als auch via Online-Stream. Der Austausch mit anderen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen, und die konkreten Tipps fanden viele sehr hilfreich.

Im Herbst wurde außerdem ein besonderer Meilenstein gefeiert: 1983 wurde die Sektion Familie und Jugend gegründet. Im Wiener Palais Porcia fand zum 40-jährigen Jubiläum unter dem Motto „Gemeinsam für Familien und Jugend“ eine Feier statt, die zu einer spannenden Zeitreise durch vier Jahrzehnte österreichischer Familien- und Jugendpolitik einlud.

Die Maßnahmen haben sich über die Zeit hinweg verändert, der Leitgedanke ist aber geblieben: die Rahmenbedingungen für Familien stetig zu verbessern. Dafür wendet der Bund rund zehn Prozent seines Gesamtbudgets auf – für Kinderbetreuung, Schulbücher, Familienservice, viele weitere Aktionen und seit 2006 mit der Familie & Beruf Management GmbH, die seither als nationa-

Unter dem Motto „Gemeinsam für Familien und Jugend“ wurde das 40-jährige Bestehen der Sektion Familie und Jugend gefeiert.



Der Partnertag „Unternehmen für Väter“ im November 2023 zeigte neue Konzepte für eine väterorientierte Personalpolitik auf.

le Koordinierungsstelle für Vereinbarkeit aktiv ist. „Es freut uns sehr, dass wir in der umfangreichen Liste der Meilensteine einen wichtigen Beitrag leisten können“, unterstreicht Elisabeth Wenzl.

Das letzte Highlight 2023 war schließlich der Partnertag zu aktiver Vaterschaft im November 2023 im Lighthouse 10 auf der Dachterrasse des Haus des Meeres. Gemeinsam wurde über die wichtige Rolle der Väter in der Vereinbarkeit diskutiert. Mehr zu dieser Live-Veranstaltung, die auf erfreulich großes Interesse stieß, finden Sie in einer eigenen Highlight-Story.

Familienfit ins Jahr 2024

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlebte in Österreich 2023 erneut Aufwind. „Es ist spannend zu sehen, wie sehr sich die Bestrebungen zum Thema Familienfreundlichkeit weiterentwickeln und dabei auch zu reflektieren: Wie verändern sich die Bedürfnisse rund um das Thema Vereinbarkeit? Welche neuen Ideen setzen Unternehmen ein, um auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern noch besser einzugehen?“, sagt Elisabeth Wenzl. In das neue Jahr

Unternehmen für Familien – Best Practices hochladen!

Die Plattform „Unternehmen für Familien“ ermöglicht einen offenen, unkomplizierten Austausch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereits zertifizierte Arbeitgeber brauchen lediglich Best Practice freischalten – schon können Sie von den Informationen und der Vernetzung mit anderen Unternehmen profitieren!

www.unternehmen-fuer-familien.at

geht Familie & Beruf mit einem großen Dankeschön an alle, die den Weg zu einem noch familienfreundlicheren Österreich tatkräftig unterstützen. „Die Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter, die Gutachterinnen und Gutachter sowie die Auditorinnen und Auditoren leisten einen wichtigen Beitrag zum Gelingen un-

seres gemeinsamen Anliegens. Dafür möchten wir unseren herzlichen Dank aussprechen und wir freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Jahre 2024“, unterstreicht Elisabeth Wenzl.

Im Interview:

Prof. Michael Bartz von der IMC FH Krems



Sie haben den Kriterienkatalog für die Zertifizierung hochschuleundfamilie überarbeitet. Was war der Anlass dafür?

Die Pandemie war ein Gamechanger, die Hemmschwellen zu digitalen Lerntechniken sind flächendeckend gefallen. Wir sehen jetzt bei den Studierenden wie bei den Hochschulen eine neue Offenheit, aber auch neue Erwartungen. Der Aufwand der Präsenz soll sich lohnen, im Hörsaal wird es damit didaktisch interessanter, es wird mehr interaktiv gearbeitet.

Daneben werden im Rahmen von Blended Learning vermehrt digitale Elemente in die Lernreise integriert, wie Videos oder Online-Quizzes. Von diesem digitalen Lernen profitiert die Vereinbarkeit von Familie und Studium sehr – vieles kann man sich dann asynchron aneignen, wenn es zeitlich gut machbar ist.

Was können Hochschulen tun, um die Rahmenbedingungen für Lehrende mit Betreuungspflichten zu verbessern?

Vor der Pandemie gab es an Hochschulen viele Vorbehalte zum mobilen Arbeiten. Dabei gibt es nur wenige derart transparente und messbare Jobprofile wie in Wissenschaft und Lehre.

Gerade die FHs machten hier einen wesentlichen Schritt nach vorne. Wenn ein Teil der Lehre digital abgehalten wird, ist man sowohl in der Ausarbeitung als auch in der Durchführung zeitlich flexibler.

Zu dieser kulturellen Entwicklung zählt auch, in einem gewissen Ausmaß am Home Office als vollwertigen Arbeitsplatz festzuhalten. Ein wichtiger Punkt ist außerdem, Arbeitszeiten anpassen zu können, das heißt Stunden zu reduzieren, aber auch wieder aufstocken zu können. Auch Zeitausgleich ist ein wichtiger Faktor, um mit intensiven Phasen besser umgehen zu können.

Wie können Universitäten Studierende unterstützen, ihr Studium besser mit familiären Aufgaben zu vereinbaren?

Wir sehen einen längerfristigen Trend in Richtung berufsbegleitender Studiengänge, insbesondere im Fachhochschulsektor. Für eine Gruppe ist ein komprimiertes Studium zum Beispiel am Freitag und Samstag durch die Familienkonstellation im Hintergrund wirklich günstiger, um das Thema Vereinbarkeit gut lösen zu können.

Andere kommen mit einem Vollzeitstudium besser zurecht. Man kann so reguläre Betreuungseinrichtungen nutzen. Beide Modelle sind wichtig, es braucht die Wahlmöglichkeit, denn die persönlichen Umstände sind sehr unterschiedlich. Bei uns am IMC halten wir zum Beispiel den gleichen Studiengang in zwei Gruppen, die an unterschiedlichen Tagen unterrichtet werden. Sehr hilfreich sind außerdem Kinderbetreuungsangebote rund um die Hochschule, wie zum Beispiel Hausaufgabengruppen für Schulkinder oder die Zusammenarbeit mit Tagesmüttern und Kindergärten in der Umgebung.

Auch kleinere Bildungseinrichtungen können hier über Kooperationen Plätze sichern. Solche Angebote sind für das Personal an den Hochschulen sogar noch wichtiger.

Worin sehen Sie besondere Stressfaktoren für Studierende mit Betreuungspflichten?

Ein wesentliches Thema sind die Prüfungen. Mit familiären Verpflichtungen befindet man sich oft in einer Ausnahmesituation. Da hilft alles, was zeitliche Flexibilität schafft, indem man nicht nur einen fixen Prüfungsblock anbietet oder alternative Bewertungstechniken aufnimmt – praktische Arbeiten, Projekte, Essays. Einen ganz erheblichen Unterschied macht auch die Studiengangsleitung.

Hochschulen sind gefordert, Personen auszuwählen, denen der Erfolg der Studierenden am Herzen liegt - keine Technokraten, sondern Kümmerer. So kann man Brücken bauen, Abbrüche reduzieren und bessere Leistungen erzielen.

Family First auf allen Kanälen

Inspirierende Momente für eine bessere #Vereinbarkeit auf LinkedIn, Facebook und Instagram. Gemeinsam gestalten wir eine familienfreundliche Zukunft!

#familieundberuf #bestpractices #unternehmenführer

Kinder, Karriere, Klicks: Unser Social-Mix

Pioniere für Familienfreundlichkeit



◀ OeKB

Herzliche Gratulation zu 17 Jahren Familienfreundlichkeit! Wir freuen uns auf viele weitere gemeinsame Jahre voller familienfreundlicher Maßnahmen!



▲
15 Jahre #Familienfreundlichkeit
beim @hilfswerkniederoesterreich

Ein Drittel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Eltern, da spielt die Vereinbarkeit von Familie & Beruf eine besonders große Rolle.

▶
Seit 15 Jahren trägt das Oberösterreichische Unternehmen **Market Calling** das staatliche Gütezeichen #berufundfamilie

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von einer Reihe an familienfreundlicher Maßnahmen.



**Unternehmen für Väter –
Gemeinsam besser vereinbaren!**

Mit unserer Initiative machen wir es uns zum Ziel, Unternehmen vor den Vorhang zu holen, die durch eine väterorientierte Personalpolitik eine aktive Vaterschaft unterstützen und mit spezifischen Maßnahmen fördern.



#Familienfreundlichkeit ist für die **LimeSoda-Partner** ein absolutes Must-Have, haben sie doch insgesamt 8 Kinder und wissen daher ganz genau, wie ein familienfreundlicher Arbeitsplatz auszusehen hat und was ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen, um Familie & Beruf zu vereinbaren.

in

Wir sehen das Thema Elternschaft gleichberechtigt und haben den Zugang: Unterstützen wir Männer in ihrer Vaterschaft, unterstützen wir Mütter in ihrem Beruf. Wir als Unternehmen wollen sowohl den Vätern als auch den Müttern einen Rahmen bieten, indem sie frei entscheiden können, wann das Thema Elternschaft Priorität hat und wann die Arbeit.

◀ BMD

„Unterstützen wir Männer in ihrer Vaterschaft, unterstützen wir Mütter in ihrem Beruf“ - darum werden beim Softwarehersteller BMD Systemhaus GesmbH Väter aktiv unterstützt.

in

Neben Papamonat und Elternkarenz setzen wir auf räumlich und zeitlich flexible Arbeitszeitmodelle. Dazu zählen Gleitzeit, flexible Teilzeit, Telearbeit, sowie eine flexible Urlaubsregelung, die auch längere oder unbezahlte Urlaube zulässt. Väterkarenzen sind bei uns eher die Regel als die Ausnahme.



UNTERNEHMEN FÜR VÄTER
Gemeinsam besser vereinbaren.

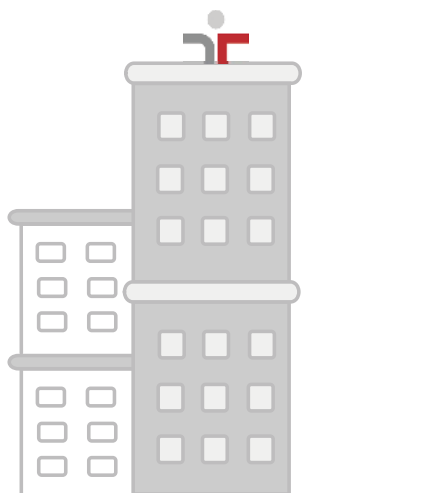
AKTIVE VATERSCHAFT bei Lidl Österreich

uf UNTERNEHMEN FÜR Väter
unternehmen-fuer-familien.at/väter

Unser Ziel ist es unsere Väter genauso wie die Mütter in jeder Lebensphase mit einem passenden Angebot zu unterstützen, um Familie, Beruf und Privatleben bestmöglich zu vereinbaren. Damit wollen wir den Vätern nicht nur berufliche, sondern vor allem auch private Zufriedenheit bieten.

▲ Ausschnitt der Caption:

Von der Baby-Box, die alle frisch gebackenen Väter nach der Geburt ihrer Kinder bekommen bis zum bezahlten zusätzlichen 2-wöchigen Urlaub, den seit heuer alle Papas nach der Geburt bekommen, setzt **Lidl** jede Menge Maßnahmen um Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Durch ihre familienfreundliche Unternehmenskultur gelingt es ihnen die Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit zu erhöhen und die Mitarbeiterbindung zu stärken.





Highlight Story

Working Dads: Kinder und Karriere erfolgreich meistern

Die Initiative „Unternehmen für Väter“ holt jetzt Betriebe vor den Vorhang, die eine aktive Vaterschaft unterstützen. Tatsächlich können Arbeitgeber einiges dazu beitragen, damit sich Männer stärker in das Familienleben einbringen. Unternehmen nutzen so einen zunehmend interessanten Faktor für das Employer Branding, wie ein Partnertag von Unternehmen für Familie im November 2023 zeigte.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert sich vielfach auf die Bedürfnisse von Müttern. Eine familienbewusste Personalpolitik sollte allerdings auch die Väter im Blick haben, denn eine gleichberechtigte Elternschaft trägt viel zu einer gelungenen Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben bei. Unternehmen können dies durch Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen unterstützen: Väterkarenz und Papamonat, flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitmodelle sind wichtige Angebote, damit nicht nur Mütter, sondern auch Väter Familie und Beruf besser vereinbaren können.

Von Anfang an aktiv

Die Weichen für eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsaufgaben werden dabei in der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes gestellt. Papamonat und Väterkarenz wahrzunehmen, sind dabei wichtig, damit Männer direkt erleben, was sich in der Familie verändert und was zu Hause alles geleistet wird. „Wer in Karenz ist, kann neben den alltäglichen Abläufen Ver-



„*Wer in Karenz ist, kann neben den alltäglichen Abläufen Verschiedenes ausprobieren und Routinen entwickeln, Vätern fehlt diese Erfahrung oft. Sind sie allerdings auch in Karenz, merken sie, dass sie Sorgearbeit genauso erlernen können.*“

Mag. Dieter Breitwieser-Ebster

schiedenes ausprobieren und Routinen entwickeln, Vätern fehlt diese Erfahrung oft. Sind sie allerdings auch in Karenz, merken sie, dass sie Sorgearbeit genauso erlernen können und dass Hausarbeit einfach dazu gehört“, sagt der Sozialarbeiter Mag. Dieter Breitwieser-Ebster von der Plattform papainfo.at.

Bezahlte Familienzeit und Karenz

Der Anteil von Vätern in Karenz ist nach wie vor gering – dies hat auch mit der Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern zu tun. Dieter Breitwieser-Ebster empfiehlt Paaren daher, sich schon frühzeitig mit der Lebenssituation als Familie zu beschäftigen: „Wie möchten wir unsere Karriere gestalten? Wie organisieren wir das, wenn wir ein Kind bekommen? Wenn man sich rechtzeitig Gedanken macht, kippt das System nicht, wenn das Gehalt des Mannes für ein halbes Jahr wegfällt.“ Interessant in diesem Zusammenhang ist auch das Modell der bezahlten Familienzeit, die das Pharma-Unternehmen Sanofi seit 2022 anbietet. Mütter und Väter, die bei Sanofi beschäftigt sind, erhalten eine bezahlte Familienzeit im Ausmaß von 14 Wochen. Die ersten Erfahrungen in Österreich zeigen bereits, dass dadurch die Akzeptanz der Väterkarenz gestiegen ist.

Neue Vätergeneration

Viele Männer heute wollen sich nicht nur auf die Karriere konzentrieren, sondern sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen. Laut dem neuen Väterreport aus Deutschland möchte jeder zweite Vater gern die Hälfte der Betreuung übernehmen. Mehr als die Hälfte der potenziellen Väter denkt deshalb über einen Jobwechsel nach, wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet – das ergibt eine Umfrage des deutschen Meinungsforschungsinstitutes forsa im Auftrag des Väternetzwerks conpadres. Die Studie zeigt auch, dass es für involvierte Väter mehr Role Models braucht. Derzeit sind für die

Im Interview:

Dr. Philipp Pfaller, CEO der Digitalagentur LIMESODA



Wird die Beteiligung von Vätern Ihrer Meinung wichtiger?

In meinem eigenen Umfeld gab es vor 20 Jahren kaum Väter in Karenz. In den letzten Jahren hat sich das geändert, es ist schon ein gesellschaftlicher Wandel da. In einem gut gebildeten Milieu mit höherem Einkommen möchten Väter heute oft in Karenz gehen, außerhalb dieser Bubble könnte das anders sein. Für uns bei LIMESODA ist die Wahlfreiheit wichtig: Egal, ob ein Vater in Karenz geht, oder eine Mutter einmal nicht, es ist jedem unbenommen sich zu entscheiden. Wir haben auch einen liberalen Familienbegriff, der unterschiedlichste Patchwork-Varianten beinhaltet. Das hat sich sehr bewährt.

Sie unterstützen Väter beim Thema Vereinbarkeit auf unterschiedlichen Ebenen – wie sieht das konkret aus?

Papamonat und VäternKarenz sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir unterstützen Väter und sehen sie als eine vielversprechende Zielgruppe. Insgesamt haben wir festgestellt: Es ist sinnvoll, wenn wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität lassen. Wir setzen auf selbstorganisierte Teams, in denen Arbeitszeiten oder Urlaube weitgehend eigenständig vereinbart werden. Für viele kommt ein Job mit fünf Tagen im Büro nicht mehr in Frage. Bei uns sind bei Vollzeitstellen bis zu drei Tage im Home Office möglich. Ich sehe das schon so: Wenn wir als Unternehmen flexibel sind, dann sind es auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sie sind Vater von vier Kindern und führen ein Unternehmen. Wie schaffen Sie persönlich die Vereinbarkeit?

Es geht, weil wir eben zu zweit sind und uns die Aufgaben aufteilen. Ein wichtiger Faktor ist auch, dass ich einen partizipativen

Führungsstil habe. Ich achte darauf, dass ich operativ nicht mehr zu stark involviert bin. Ich fühle mich für die Familie und die Agentur gleichermaßen verantwortlich, das ist für mich kein Entweder-Oder. Es ist auch eine Frage des Zeitmanagements. Ich arbeite gerne strukturiert, daher funktioniert das gut.

Wichtig ist mir auch, dass ich von anderen dasselbe wie von mir selbst erwarte. Und manche Themen entstehen einfach unmittelbar, nicht alles lässt sich planen. Wenn ein Kind krank ist, muss man einmal zu Hause bleiben und Pflegeurlaub nehmen oder zur Ärztin bzw. zum Arzt gehen. Da ist aber unser Telemedizin-Service von doctors online oft hilfreich. Man bekommt dabei über eine App eine Videokonsultation, das können unsere Beschäftigten auch für ihre Familie nutzen.

Wie sehen Sie den Nutzen von Familienfreundlichkeit für Mitarbeiterbindung und Recruiting?

Alle drei Themen, die Familienfreundlichkeit, die Gesundheitsförderung und die Flexibilität der Arbeitszeit, tragen bei uns zu einem guten Betriebsklima bei. Es ist schon eine Investition, aber in der Summe zahlen diese Fringe Benefits auf die Mitarbeiterbindung ein. Beim Recruiting muss man nach den Lebensphasen unterscheiden.

Für Junge, die in den Beruf einsteigen, ist die Familienfreundlichkeit noch nicht zentral. Erst wenn man an eine Familiengründung denkt, wird dieses Thema wichtig. Man achtet darauf, was das eigene Unternehmen hier tut – da trennt sich die Spreu vom Weizen. Wir haben derzeit einen Verdrängungswettbewerb am Arbeitsmarkt, da gewinnen solche Themen an Relevanz. Das Gehalt ist natürlich immer ein Faktor, aber wenn die Situation insgesamt nicht mehr passt, dann wechselt man.

29- bis 40-jährigen Männer mit Kinderwunsch noch die Mütter das wichtigste Vorbild zum Thema Vereinbarkeit, erst an zweiter Stelle folgen Freunde oder Bekannte. „Role Models braucht es in unterschiedlichen Bereichen. Zunächst geht es natürlich darum, was in der Familie und im Freundeskreis vorgelebt wird. Aber wichtig ist auch: Wie sieht die Akzeptanz für eine Karenz im Unternehmen aus? Wird das gesellschaftlich goutiert?“, erläutert dazu Dieter Breitwieser-Ebster.

Visionäre Väter: Erfolgreich in Familie und Beruf

Gerade am Arbeitsplatz und in der öffentlichen Wahrnehmung braucht es mehr positive Beispiele – so wie den Vorarlberger Roman Gaida, der in Deutschland als Industrie-Manager tätig ist und das Buch „Working Dad“ veröffentlicht hat. In einem Inter-

view mit dem Harvard Business manager erzählte der Vater von Zwillingen, wie er mit seiner Frau die Familienarbeit auf Augenhöhe aufteilt: „Seit ich Vater von zwei Söhnen bin, weiß ich, dass ich noch an anderer Stelle als nur im Unternehmen gebraucht werde. Und ich brauche meine Söhne auch. Aber ich möchte trotzdem erfolgreich sein. Moderne Unternehmenskulturen brauchen nicht nur Frauen im Vorstand, sondern auch Väter, die für ihre Kinder da sein können.“

Zeit für die Familie zu reservieren, fällt Männern oft noch schwerer als Frauen. „Hier wirken Denkhaltungen, die auch in der Gesellschaft so tradiert werden. Grundsätzlich haben Vater und Mutter dieselbe Verantwortung und Pflichten als Eltern“, so Dieter Breitwieser-Ebster. Für eine väterfreundliche Personalpolitik braucht es daher auch in den Unternehmen ein Umdenken. In vielen Betrieben hat sich bereits einiges verändert: Es ist nicht

HIGHLIGHT STORY – UNTERNEHMEN FÜR VÄTER

nur formal möglich, dass Väter in Karenz gehen, sondern es wird auch auf Führungsebene unterstützt. Ebenso ist es selbstverständlich, wenn Väter mit dem Kind zum Arzt gehen oder Pflegeurlaub beanspruchen. Um ein neues Mindset zu entwickeln, können auch Väternetzwerke hilfreich sein, in denen sich berufstätige Väter eines Unternehmens untereinander austauschen.

Partnerschaftliche Elternschaft

Involvierte Vaterschaft zu unterstützen, ist für Unternehmen zwar eine Investition, die sich aber auszahlt. Denn rund um die Familiengründung ändern sich bei Beschäftigten die Prioritäten. Die Selbstverwirklichung im Beruf tritt etwas in den Hintergrund, andere Kriterien werden wichtiger. „Ich kenne das aus eigener Erfahrung. Es wird wichtiger, dass sich der Arbeitsplatz gut in den Alltag integrieren lässt, man denkt praktischer: Wie lange ist die Anfahrt, wie flexibel sind die Arbeitszeiten?“, erzählt Dieter Breitwieser-Ebster. Berufstätige bewerten den Arbeitsplatz aus einem neuen Blickwinkel. Werden ihre Bedürfnisse zur familiären Situation nicht erfüllt, ziehen viele die Reißleine. Unterstützen Unternehmen hingegen eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können sie berufstätige Väter erfolgreich an sich binden. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein wesentlicher Faktor. Die Fluktuation ist damit geringer – hohe Kosten für Nachbesetzungen entfallen, ein Brain-Drain wird verhindert. Und auch die Motivation steigt: Die Beschäftigten sind zufriedener und damit leistungsfähiger.

Familie stärkt Social Skills

Nicht zu vergessen ist, dass eine Karenz auch ein Plus an Soft Skills bringen kann. Männer erweitern ihre sozialen Kompetenzen, die an ihrem Arbeitsplatz und in ihrem Leben insgesamt wichtig sein können. So wird etwa auch eine tragfähige Beziehung zum Kind aufgebaut, weil von klein auf Vertrauen entsteht. Dieter Breitwieser-Ebster gibt in diesem Zusammenhang zu bedenken: „Wir sehen zunehmend, dass unsere Männerbilder von toxischen Mustern geprägt sind – wie wir miteinander umgehen und Probleme lösen, welche Rollen wir in der Gesellschaft und in



INVOLVIERTE VATERSCHAFT UNTERSTÜTZEN – SO GEHT'S

Auf unserer Website stellen wir Ideen für eine väterorientierte Personalpolitik vor. Mit dabei sind diese Best Practices:

- **BMD** – Gelebte Elternschaft
- **BRZ** – Papawoche im Bundesrechenzentrum
- **Donau Chemie AG** – Papa-Monat & Väterkarenz
- **EY Österreich** – Flexible Arbeitszeitmodelle
- **Konica Minolta** – Karenzmanagement ganz easy für Mütter, Väter & Führungskräfte
- **Lidl Österreich** – Aktive Vaterschaft & Work-Life-Balance
- **LIMESODA** – Papamonat, Väterkarenz und sehr flexible Arbeitszeitmodelle
- **Linz Center of Mechatronics** – 100 % Väterkarenz
- **VERBUND AG** – Flexibilität als Schlüsselement der Vereinbarkeit von Familie & Beruf

der Familie tradiert haben. Die Zeit ist reif für das Gegenteil, die Caring Masculinity und einen wertschätzenden Umgang miteinander, bei dem Männer Verantwortung für die Familie und den Haushalt übernehmen.“

Ein solches Umdenken erhält durch den demografischen Wandel zusätzliche Relevanz. Die Geburtenraten sinken, dadurch stehen weniger Menschen für Pflege- oder Bildungsberufe zur Verfügung, manches muss künftig vielleicht auf familiärer Ebene gelöst werden. Dies betont auch Mag. Gerda Klammer, MBA, Head of Human Resources, Linz Center of Mechatronics (LCM): „Durch den demografischen Wandel wird das Thema Pflege eine andere Relevanz erhalten. Wir werden damit konfrontiert sein, uns an der Pflege unserer älteren oder kranken Angehörigen zu beteiligen oder diese zu übernehmen.“

Podcast:

Geht's a bissl familienfreundlicher?

In den neuesten Folgen unseres Podcasts sprechen wir über Väterbeteiligung. Unsere Gäste geben wertvolle Einblicke und konkrete Tipps für eine an Väter gerichtete Personalpolitik. Am besten auf Ihrer bevorzugten Podcast-Plattform abonnieren.

www.unternehmen-fuer-familien.at/podcast



Vom Paar zur Familie: Die richtige Vorbereitung

Die Entscheidung für ein Kind ist ein lebensverändernder Schritt. Insgesamt gehen viele Paare zu wenig vorbereitet in diese Rush-hour ihres Lebens, papainfo.at bietet daher Workshops, in denen sich werdende Eltern auf die neue Lebensphase vorbereiten. Dieter Breitwieser-Ebster erklärt dazu: „Mit dem Elternwerden sollte

man sich rational befassen, gemeinsam Aufgabenbereiche festlegen und es ist wichtig, Verantwortung wirklich anzunehmen oder auch richtig abzugeben. Wenn das gelingt, entsteht Vertrauen, weil ich mich auf meinen Partner verlassen kann, und eine gut funktionierende Beziehung.“

Im Interview:

Mag. Gerda Klammer, MBA, Head of Human Resources, Linz Center of Mechatronics (LCM)



Praktisch jeder Vater geht bei Ihnen in Karenz. Wie hat sich das entwickelt?

Wir haben eine homogene Belegschaft, mit einem hohen Anteil junger, akademisch gebildeter Männer, die heutzutage einfach in Karenz gehen möchten. Bei uns war das nie ein Problem, das entspricht unserer Unternehmenskultur. Viele Väter gehen zwei Monate in Karenz, andere ein Jahr. Wir freuen uns über jedes Baby, die Wertschätzung der Väter ist uns wichtig.

Wir sehen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den ganzen Menschen, dazu gehört auch die Familie. Es ist wichtig, den Menschen in seiner konkreten Lebenssituation zu sehen und dafür eine individuelle Lösung zu finden.

Das LCM wurde als lebensphasenorientierter Arbeitgeber mit einem Preis ausgezeichnet. Wie zeigt sich das konkret?

Wir haben bei 120 Beschäftigten 20 verschiedene Arbeitszeitmodelle und 48 % arbeiten bei uns in Teilzeit. Ein studentischer Mitarbeiter ist zum Beispiel nur im Sommer Vollzeit aktiv, ein anderer Kollege arbeitet dann weniger, weil er ein Haus baut. Auch Zeit für eine längere Reise oder die Pflege von Angehörigen – all das ist bei uns möglich, solange es planbar ist. Natürlich ist das auch mit Aufwand verbunden, aber man bekommt es vielfach zurück.

Für mich steht fest: Loyalität kann keine Einbahnstraße sein. In stressigen Zeiten verlangen wir viel von unseren Leuten, dafür unterstützen wir sie bei ihren Herausforderungen, in der familienintensiven Zeit genauso wie in anderen Lebensphasen. So haben wir übrigens auch kein Thema mit Neid.

Die Themen des LCM sind komplex. Wie lässt sich das lösen, wenn hier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gewisse Zeit ausfallen?

Planung ist wichtig und die wird bei uns ohnehin sehr genau gemacht. Die Ressourcen werden langfristig festgelegt. Wir haben auch sehr gute Erfahrungen mit geringfügigen Beschäftigten

gemacht. Karenzierte sind so bei wichtigen Meetings dabei, sie bleiben bei den Projekten und den Entwicklungen bei uns auf dem Laufenden. Das Reboarding ist dann kein großes Szenario. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen einfach in ihren Ursprungsjob zurück, oft mit weniger Stunden.

Bringen die Väter nach einer Karenz auch Eltern-Skills mit?

Mit der Elternschaft lernt man: Es geht sich vieles aus, wenn man sich bewegt. Es ist mehr Geduld da. Ein weiterer Aspekt ist: Es ist wichtig, die Väter beim Thema Gleichstellung nicht zu vergessen. Durch eine Karenz verstehen Männer besser, was in einer Familie alles geleistet wird.

Wie bleiben Karenzierte im Betrieb eingebunden?

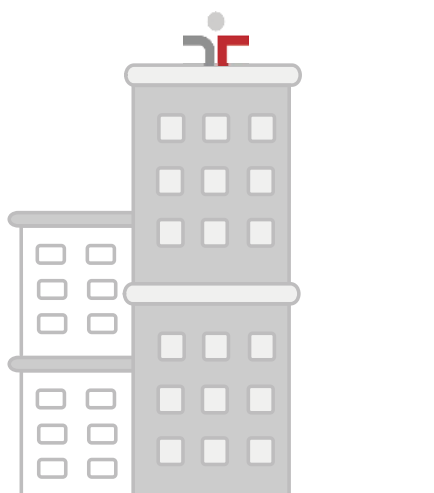
Corona hat einen Boost für unsere interne Kommunikation gebracht: Über MS Teams sind jetzt wesentliche Informationen für alle abrufbar, auch für Karenzierte. Wir haben außerdem Veranstaltungen wie das Mitarbeiter-Frühstück. Ein Großteil ist vor Ort dabei, aber man kann auch die Aufzeichnung nachschauen.

Wo sehen Sie Vorteile der Familienfreundlichkeit für Ihr Unternehmen?

Wir haben eine sehr geringe Fluktuation. Wenn der Job spannend ist, die Bezahlung grundsätzlich passt und auch die Unterstützung für die Familiensituation da ist – das bindet sehr an das Unternehmen.

Wir sind eine Expertenorganisation, in manchen Nischenthemen gibt es oft nur eine hoch spezialisierte Person. Der Know-how-Aufbau ist beim LCM daher ein zentrales Thema und das Nachbesetzen mit hohen Kosten verbunden.

Das Recruiting ist gerade für alle nicht einfach, aber unsere Flexibilität nutzt uns wirklich. Gerade unsere Väter mit mehreren Kindern sind wirklich Botschafter für uns nach außen und viele junge Menschen wollen einfach nur 32 Stunden arbeiten.





**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

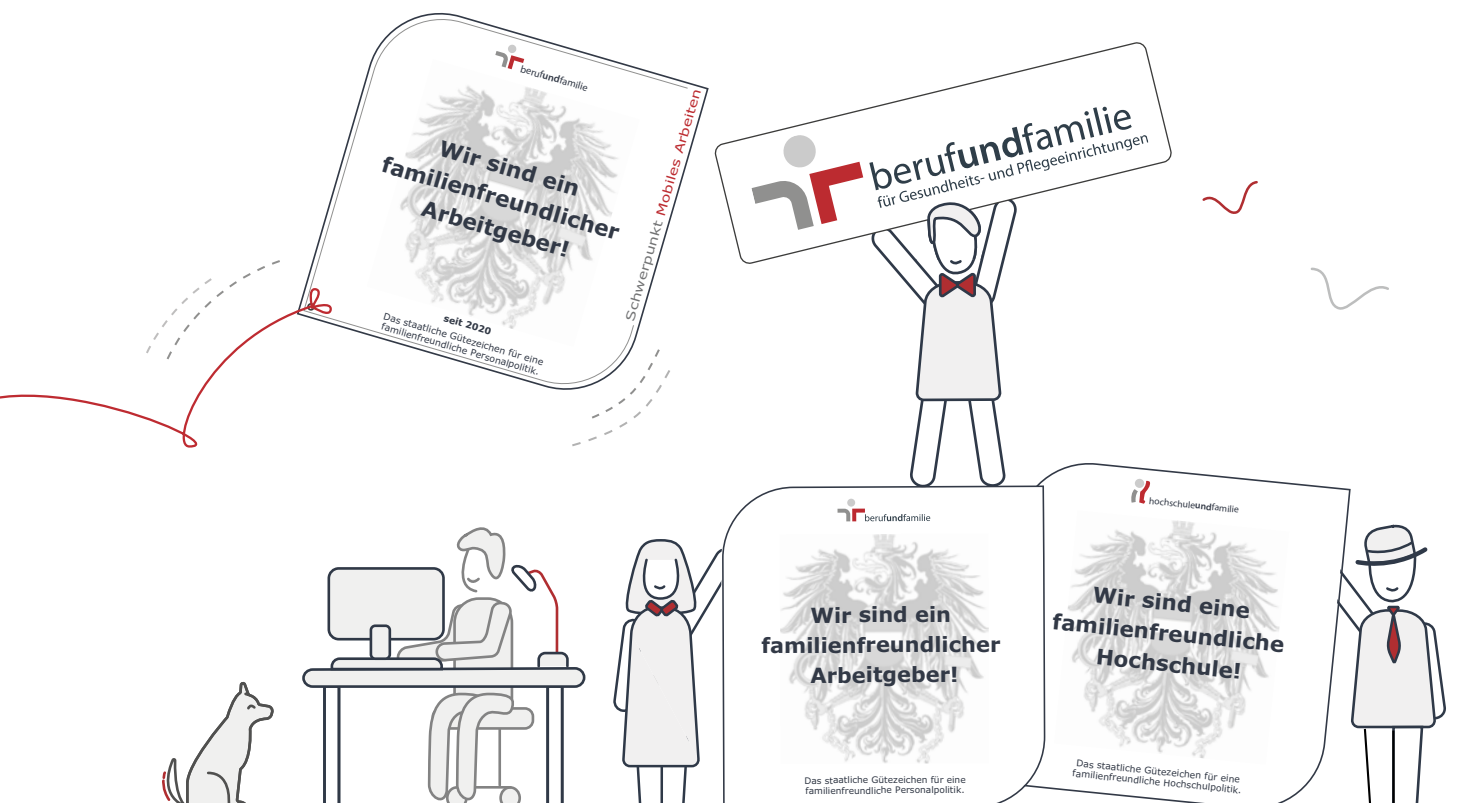
Der Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten/Home Office“ unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von mobilem Arbeiten. Er wird im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie absolviert. Das staatliche Gütezeichen „Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ weist den Schwerpunkt zusätzlich aus.



Familienfreundliche Arbeitgeber 2023: Zertifikatsverleihung

Familienfreundlichkeit ist weiter am Vormarsch! Das familienfreundliche Engagement von 112 österreichischen Unternehmen, Hochschulen, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen steht am Montag, 29. Jänner 2024 im Zentrum. An diesem Tag findet die feierliche Zertifikatsverleihung „Familienfreundliche Arbeitgeber 2023“ statt. Die ausgezeichneten Arbeitgeber haben erfolgreich am Zertifizierungsprozess berufundfamilie, berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen bzw. hochschuleundfamilie teilgenommen. Weiters gibt es Unternehmen, die hierbei den Schwerpunkt „Mobiles Arbeiten“ gesetzt haben. Alle haben dadurch unter Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgeschneiderte familienfreundliche Maßnahmen entwickelt.

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





Grundzertifikate

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Bloch-Bauer-Promenade 23, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 586 86 10
E-Mail:	office@a-null.com
Website:	www.a-null.com
Kontakt:	Barbara Garmusch

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	40
Frauen:	20
Männer:	20
Teilzeitkräfte:	19



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Antwort auf betriebliche und demografische Veränderungen

Die A-NULL Bausoftware bietet als Familien-Unternehmen von Wien aus Dienstleistungen, Schulungen und Software für den Bauplanungsbereich im deutschsprachigen Raum an.

In den letzten fünf Jahren hat sich die **Anzahl der Mitarbeitenden** verdoppelt und die familienfreundlichen Maßnahmen, die bereits umfassend umgesetzt wurden, sollten der Größe und dem hohen Anspruch des Unternehmens angepasst werden. Zudem erfordert die Demografie der Belegschaft eine aktive Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex, da in den kommenden Jahren **viele Familiengründungen** zu erwarten sind.

Top-3-Maßnahmen:

- Gebündelte Informationen zu familienfreundlichen Herangehensweisen und Lösungen
- Coaching/Schulungsangebot für Führungskräfte zum Umgang mit Lebensphasen und sensiblen Themen
- Bedarfsorientierte, laufende Weiterentwicklung moderner Arbeits(zeit)modelle

Mit der Teilnahme an berufundfamilie sollen bisherige Maßnahmen professionell weiterentwickelt und für das gesamte Unternehmen transparent und sichtbar gemacht werden. Es entspricht dem **Selbstverständnis** der A-NULL Bausoftware, **gleichberechtigte Chancen** zu ermöglichen und einen gewichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit als verantwortungsvoller Arbeitgeber zu leisten.

Das haben wir vor

Transparenz in jeder Hinsicht

Als **ISO-zertifiziertes Unternehmen** sind wir es gewohnt, unsere Arbeitsschritte und Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern, zu verschriftlichen und zugänglich zu machen. Daher ist uns die **professionelle Erarbeitung** eines internen Leitfadens für den Umgang mit sensiblen Themen und spezifischen Vereinbarkeitsfragen ein besonderes Anliegen. Damit wollen wir nicht nur unsere Werte, sondern auch die bisher eingeführten und zukünftig geplanten Maßnahmen allen Mitarbeitenden schnell, einfach und transparent zugänglich machen, um unkompliziert und umfassend zu informieren.

Mit der **Festschreibung** unserer Haltung zu unterschiedlichen Themen wie Elternkarenz, flexiblen Arbeitszeiten und Vereinbarkeitsmodellen sollen **Sicherheit und Vertrauen** geschaffen werden, um auch in Zukunft mit unserem Team **wettbewerbsfähig** zu bleiben.



Kontaktdaten

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Oberlängenfeld 140, 6444 Längenfeld
Telefon: +43 (0)5253 6400
E-Mail: office@aqua-dome.at
Website: www.aqua-dome.at
Kontakt: Martin Thaler

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 260
Frauen: 149
Männer: 111
Teilzeitkräfte: 67



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Familie & Beruf sind ein Herzensanliegen

Viele unserer Beschäftigten haben Betreuungspflichten und möchten oder müssen Familie und Beruf miteinander vereinbaren. Das ist nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft eine Herausforderung, sondern auch für uns als Unternehmen. Eine **familienbewusste Personalpolitik** hat viele positive Effekte: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert und identifizieren sich noch mehr mit dem AQUA DOME. Das sorgt für **weniger Fluktuation** und erhöht die Bereitschaft, **gute Leistungen** zu erbringen.

Die Zertifizierung bietet uns die Möglichkeit, unsere bisherigen Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu evaluieren

Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitszeitmodelle angepasst an familiäre Bedürfnisse
- Führungskräfte-Schulungen mit Fokus auf familien-gerechte Mitarbeiterführung
- Hilfestellung zur Unterstützung der mentalen Gesundheit

ren und weiterzuentwickeln – dies vor allem auch im Hinblick auf die **künftige Generation** und deren Anforderungen. Dafür ist jetzt genau der richtige Zeitpunkt!

Das haben wir vor

Arbeitszeit ist Lebenszeit – und die ist allen wichtig

Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Wunsch, ihr Privat- und Familienleben mit ihrem Beruf zu verbinden. Wir wollen mit neuen, noch flexibleren Arbeitszeitmodellen auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse unserer Beschäftigten eingehen. **Maßgeschneidertes Arbeiten** für alle und die jeweilige ganz persönliche Lebenssituation sollte selbstverständlich werden.

In unserem Freizeitbetrieb betreuen wir Gäste-Kinder perfekt. Das soll auch für die Betreuung der Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten.

Für Bewerberinnen und Bewerber spielt die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf eine immer größere Rolle, wenn es darum geht, sich für den AQUA DOME zu entscheiden. **Employer Branding** haben wir uns seit Jahren auf die Fahnen geschrieben. Es muss uns aber noch besser gelingen, unsere Kompetenz als familienfreundlicher Arbeitgeber nach außen zu kommunizieren, dies insbesondere direkt bei uns im Ötztal.



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Praterstraße 31, 1020 Wien
Telefon:	+43 (0)664 846 92 88
E-Mail:	lola.akinlade@bank99.at
Website:	www.bank99.at
Kontakt:	Lola Akinlade

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	347
Frauen:	161
Männer:	186
Teilzeitkräfte:	59



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Die Doppelbelastung leichter machen

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in der bank99 nicht nur einen **hohen Stellenwert**, sondern liegt auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften am Herzen. In einer schnelllebigen Welt wie heute ist es für viele Menschen eine große Herausforderung, den Spagat zwischen familiären Verantwortungen und beruflichen Verpflichtungen zu meistern.

Die bank99 ist sich der Wichtigkeit des Themas bewusst und hat sich zum Ziel gesetzt, eine **gesunde Balance** zwischen Familie und Arbeit zu finden. Dies soll insgesamt die Zufriedenheit des gesamten Teams erhöhen und dazu beitragen, dass unsere

Beschäftigten unter diesen Rahmenbedingungen auch **bessere Leistungen** erbringen können. Aus diesem Grund haben wir die Zertifizierung angestrebt und zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt.

Das haben wir vor

Privatleben wahrnehmen, wertschätzen und unterstützen

Familienbewusstsein, Familienfreundlichkeit, Familienverantwortung – in unserem Unternehmen geht es nicht immer nur um die Arbeit. Besonders wichtig ist für uns die **interne Kommunikation** zu allen relevanten Themen rund um Familie und Beruf, auch im Rahmen des Konzerns, wo wir **zahlreiche Unterstützungsleistungen** anbieten.

Insgesamt wollen wir konkrete Maßnahmen ergreifen, die die **Transparenz** erhöhen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, sich bei den vielfältigen Themen und Angeboten rund um die Vereinbarkeit bestmöglich zu orientieren. Als Richtschnur geht es uns bei all unserem Handeln immer um das notwendige **Verständnis** für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: bank99 – Versteht dich von selbst.

Top-3-Maßnahmen:

- Interne Kommunikation zum Thema Familienfreundlichkeit
- Familienfreundliche Strukturen im Betrieb
- Begleitung während familienbedingten Auszeiten



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Vordere Zollamtsstraße 13, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0) 1 81104-0
E-Mail:	office.at@bnpparibas.com
Website:	www.bnpparibas.at
Kontakt:	Isabell Galvagni

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	158
Frauen:	73
Männer:	85
Teilzeitkräfte:	18



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Aktive Gestaltung neuer Perspektiven

Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsarbeit ist ein Bedürfnis, das alle berufstätigen Personen eint, und damit auch ein Merkmal attraktiver Arbeitgeber. Entsprechende Angebote zu schaffen, ist daher ein integraler Bestandteil unserer **Personalstrategie**.

Mit Hilfe von berufundfamilie möchten wir **Unterstützungsangebote**, Maßnahmen und **Unternehmenskultur** weiterentwickeln. Als Bank für eine Welt im Wandel tragen wir den sich ändernden Bedürfnissen und Rahmenbedingungen Rechnung. Durch gelebte Vereinbarkeit positionieren wir uns als zukunfts-fähiger, attraktiver Arbeitgeber für unsere aktuellen und zukünftigen Beschäftigten. Wir unterstützen vielfältige **Karrierewege** und schaffen dadurch Perspektiven für unsere Belegschaft. Durch flexible **Arbeitsmodelle** und Unterstützungsangebote entlasten wir und Ausfallzeiten reduzieren sich.

Top-3-Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen
- Umfangreiche Familienservices und Employee Assistant Program
- Individuelle Vereinbarung von Lösungen

Das haben wir vor

Werkzeuge für Führungskräfte

Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote sind wichtig und wirken entlastend. Doch noch wichtiger ist die gelebte **Vereinbarkeit** in den Teams. Daher müssen Führungskräfte gut mit vereinbarkeitsrelevanten Themen umgehen können. An sie werden heute viele Anforderungen gestellt: fachliches Know-how, Vision, Innovation, (Projekt-)Management-Skills, aber auch ein empathischer, authentischer und mitarbeiterorientierter **Führungsstil**. Führungskräften stehen jedoch nur begrenzte zeitliche Ressourcen zur Verfügung und wie alle Menschen sind sie nicht vollkommen.

Um Führungskräfte bei der positiven Bewältigung von Work-Life-Themenstellungen voranzubringen, wollen wir sie – neben der persönlichen Begleitung durch Human Resources – mit einer schriftlichen Tool Box unterstützen. Diese soll aus verschiedenen übersichtlichen **Handreichungen** bestehen, die unterschiedliche **Lebenssituationen** aufgreifen. Sie benennt rechtliche und innerbetriebliche Rahmenbedingungen, zeigt wichtige zu klärende Punkte auf und setzt **Impulse** zum **Hinterfragen** des eigenen Entscheidungsverhaltens. Zudem verweist sie auf weiterführende Ansprechpersonen, Angebote und Informationen. So haben Führungskräfte jederzeit die Möglichkeit, sich bedarfsgerecht zu informieren, auf Gespräche vorzubereiten und Standpunkte zu überprüfen.



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	St. Rochus-Straße 21, 7000 Eisenstadt
Telefon:	+43 (0)2682 736 00
E-Mail:	office@caritas-burgenland.at
Website:	www.caritas-burgenland.at
Kontakt:	Lisa Herzlinger

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	625
Frauen:	552
Männer:	73
Teilzeitkräfte:	480



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Beispielgebend durch optimale Rahmenbedingungen

Wer von uns kennt das nicht – die **Schwierigkeit**, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen? Das wollen wir ändern! Deshalb haben wir uns als Ziel gesetzt, uns als federführende familienfreundliche Arbeitgeberin im Burgenland zu etablieren.

Wir als Caritas Burgenland stellen den Menschen in den Mittelpunkt und begegnen ihm auf **Augenhöhe** – diesen Leitsatz verfolgen wir ganz besonders im Hinblick auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher wollen wir für unsere Kolleginnen und Kollegen einen flexiblen Rahmen schaffen, um Familie, Freizeit und Beruf gut vereinbaren zu können. Die Zertifizierung berufundfamilie gewährleistet darüber hinaus die **Nachhaltigkeit** und stetige **Weiterentwicklung** unserer gemeinsam erarbeiteten und umgesetzten Maßnahmen zu diesem Thema.

Top-3-Maßnahmen:

- Kinder der Beschäftigten können in den Ferien in unsere Lerncafés kommen: Pilotprojekt Herbstferien
- Erstellung eines Leitfadens zum Thema Karenz
- Einführung von Karenz- und Rückkehrgesprächen

Das haben wir vor

Passgenau für alle Beschäftigten

Im Rahmen der Zertifizierung berufundfamilie wurden folgende Maßnahmen definiert, um die Caritas Burgenland noch familienfreundlicher zu machen:

- „Caritas Kids Ferienspaß“ mit ausgewählten **Lerncafés** für Kinder während der Ferien
- Verstärkte **interne Kommunikation** von Themen, die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant sind
- Aufnahme von familienrelevanten Themen und Zielen in die **Mitarbeitergespräche**
- Schulung der Führungskräfte zum Thema
- Möglichkeit, Kinder in **Notsituationen** in die Arbeit mitzunehmen
- Erstellung eines Leitfadens inklusive Tipps rund um **Karenzthemen**
- Einführung von **Karenz- und Rückkehrgesprächen** und einer Einschulung für unsere Führungskräfte

Ganz besonders wichtig war uns, dass Beschäftigte aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Dienstorten den gesamten Zertifizierungsprozess begleiten. Durch dieses breite Spektrum innerhalb der Arbeitsgruppe konnten wir sicherstellen, dass ein möglichst hohes Maß an **Treffsicherheit** der Maßnahmen für alle gewährleistet ist.



Kontaktdaten

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Albrechtskreithgasse 19-21, 1160 Wien
Telefon: +43 (0)1 87 812-0
E-Mail: office@caritas-wien.at
Website: www.caritas-wien.at
Kontakt: Lic. phil. Ines Kälin-Schreiblehner

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 5.922
Frauen: 4.371
Männer: 1.551
Teilzeitkräfte: 4.089



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Umfassend Verantwortung übernehmen

Ziel der Caritas der Erzdiözese Wien ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle gut, gesund und zufrieden wirksam sein können. Dazu gehört auch, optimale **Rahmenbedingungen** zu schaffen, um eine gute Balance zwischen Privatleben und Arbeitswelt zu gewährleisten. Da rund 75 % unserer Mitarbeitenden weiblich sind und die **Betreuungsarbeit** nach wie vor zu einem **Großteil bei Frauen** liegt, stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dabei einen wesentlichen Aspekt dar.

Mit der Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin möchten wir diesem Anliegen zusätzlichen **Schwung, Sichtbarkeit und Verbindlichkeit** verleihen. Wir sehen darin eine Möglichkeit, Bestehendes zu evaluieren, bewährte Angebote zu stärken und neue Maßnahmen zu entwickeln. Dadurch möchten wir unsere soziale und gesellschaftspolitische **Verantwortung** noch

stärker wahrnehmen und attraktiv für diverse Mitarbeitenden-gruppen sein, sowohl mit Blick auf die Bindung aktueller als auch die Gewinnung neuer Kräfte.

Das haben wir vor

Private Entlastung durch eingehaltene Dienstpläne

Im Alltag vieler Einrichtungen der Caritas der Erzdiözese Wien kommt es nicht selten vor, dass **Dienstpläne** aufgrund von Krankenständen oder anderen Ausfällen geändert werden müssen. Da die Betreuung von Kundinnen und Kunden oft nur gewährleistet werden kann, wenn alle im Dienstplan vorgesehenen Dienste auch tatsächlich 1:1 sichergestellt sind, müssen Kolleginnen und Kollegen oft **kurzfristig einspringen** und **Dienste übernehmen**. Das wirkt sich belastend auf die einzelnen Personen aus, die dadurch in ihrer Freizeit eingeschränkt sind.

Im Zuge der Maßnahme sollen **Modelle von Bereitschaftsdiensten** geprüft und gangbare Modelle entwickelt werden, die diese **Situation entschärfen**. Dabei sollen bereits laufende Pilotprojekte und Kooperationen im Bereich Pflege und Wohnungslosenhilfe berücksichtigt werden. Außerdem sollen Rahmenbedingungen, Kosten und mögliche Abgeltungen evaluiert werden. Ziel der Maßnahme ist es, durch eine möglichst hohe **Dienstplantreue** zu entlasten und dadurch für die notwendige Balance zwischen Privatleben und Beruf zu sorgen. Die Maßnahme hat besonders hohe Priorität, da rund 67 % unserer Beschäftigten nach Dienstplan arbeiten.

Top-3-Maßnahmen:

- Dienstplantreue-Maßnahmen für Bereitschaftsdienste
- Evaluierung des Zeitwertkontos (Sabbatical)
- Jobsharing-Modelle



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Industriezeile 47, 4020 Linz
Telefon:	+43 (0)732 750 17 30
E-Mail:	office@citrocasa.com
Website:	www.citrocasa.com
Kontakt:	Ulrike Mayr

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	40
Frauen:	15
Männer:	25
Teilzeitkräfte:	7



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Das Momentum des Wandels nutzen

Die **Anforderungen** an die Arbeitgeber haben sich deutlich verändert. Standen früher Gehaltsentwicklung, betriebliche Weiterbildung und Karriereplanung im Vordergrund, erfordert das aktuelle **Arbeitsleben** weitergehende Initiativen.

Rein produktbezogene **Wettbewerbsvorteile** stellen auf lange Sicht den **Unternehmenserfolg** nicht mehr sicher. Gesundheitsbezogene Prävention kümmert sich aktiv und erzielt einen entscheidenden **Mehrwert** durch gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen wichtigen Faktor in dieser Balance dar. Mit dem erst kürzlich erlangten **BGF-Gütesiegel** haben wir uns gefragt, was wir in diesem Be-

reich noch stärker forcieren möchten. Daher haben wir uns mit großer Motivation zur Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber entschlossen.

Das haben wir vor

Tone at the top als Erfolgsfaktor

Nach einem Führungswechsel bot es sich an, eine frische Führungskultur zu gestalten. Dies ganz nach unserem neuen **Leitbild**: Wir leben **Wertschätzung** jeden Tag! Wir reden miteinander! Wir arbeiten gemeinsam an Lösungen! Dadurch erreichen wir beste Qualität und Service für unsere Kundinnen und Kunden.

Der damit einhergehende Wandel soll in der gesamten Organisation stattfinden – durch Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der **Gemeinschaft**. Ein wichtiger Teil sind **Leadership-Workshops**. Hier werden von externen Coaches Tools und Methoden zur Verfügung gestellt, unter anderem zum Thema New Work, Distance Leadership und Teambuilding. Darüber hinaus werden folgende Themen für unsere Führungskräfte angestrebt:

Top-3-Maßnahmen:

- Workshop Leadership & New Ways of Work „Performing Appreciation“
- Sichtbarkeit als ein familienfreundlicher Top-Arbeitgeber
- Freie Arbeitszeiteinteilung aufgrund individueller Anforderungen

- Jährlicher Besuch von Führungsveranstaltungen
- Einführung und Klausur zum Thema Job-Sharing mit externem, professionellem Change-Management

Diese Maßnahme wurde sehr bewusst aufgenommen, mit dem Wissen, dass ein Leitbild nur vom **Führungskreis** aus in das gesamte Team getragen werden kann.



Kontaktdaten

Branche:	Industrie
Adresse:	Industriezeile 6, 2100 Leobendorf
Telefon:	+43 (0)2262 684 68
E-Mail:	office@croma.at
Website:	www.cromapharma.com/at
Kontakt:	Andrea Mitterling

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	401
Frauen:	160
Männer:	241
Teilzeitkräfte:	80



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Potentiale entfalten

Als familiengeführtes, produzierendes und international agierendes Unternehmen haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich mit vielen spannenden und herausfordernden Aufgaben zu tun. Und wir wissen, dass die privaten Herausforderungen in diversen **Lebensphasen** genauso groß sind. Bei Croma Pharma ist es uns wichtig, dass die Lebensqualität durch Flexibilität, eine auf unseren Werten basierende Kultur und Begleitung durch bestimmte Lebensphasen verbessert wird.

Im Rahmen der Zertifizierung beleuchten wir Bereiche, in welchen wir Möglichkeiten zur Verbesserung sehen, und identifizieren **Lösungen**, welche bereits erfolgreich im Unternehmen implementiert sind und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Dadurch ermöglichen wir ein verbessertes Bewusstsein und wollen so die Mitarbeiterzufriedenheit und die Mitarbeiter-

bindung fördern. Dazu wir möchten unsere Beschäftigten aktiv zum Einbringen von **Ideen und zur Mitgestaltung** einladen. Die Zertifizierung trägt dazu bei, Maßnahmen zu konkretisieren, zu evaluieren und zielgerecht zu verfolgen.

Das haben wir vor

Verbesserter Wiedereinstieg und Best-Practice-Sharing

Wir setzen in Zukunft auf ein strukturiertes **Karenzmanagement** für einen guten Wiedereinstieg. Familienbedingte Auszeit oder sonstige längere Abwesenheit gestalten wir bewusst und können die Rückkehr gut planen. Wir haben **Kernarbeitszeiten** mit gesicherter Kinderbetreuungszeit, zudem viele Eltern in Führungsverantwortung und fördern **Papamonat** und Väterkarenz.

Aber hier machen wir nicht halt, da Flexibilität am Arbeitsplatz für viele Lebensphasen wichtig ist. Seit einigen Jahren leben wir nun erfolgreich **hybrides Arbeiten** mit einer guten Home-Office-Regelung, die viele Vorteile mit sich bringt. Eine Maßnahme wird sein, zu evaluieren, wie wir **flexibles Arbeiten** weiter ausbauen können.

Top-3-Maßnahmen:

- Professionelles Karenz-Management
- Evaluierung der Arbeitszeitflexibilisierung (mobiles Arbeiten)
- Ausbau der Services für Familien

Im Zuge des Zertifizierungsprozesses haben wir auch erkannt, welch **großartiges Potential** bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern direkt liegt. Egal ob es um Ferienbetreuungsangebote, den Erfahrungsaustausch zu Pflegeeinrichtungen oder die Empfehlung von Babysitting-Plattformen geht. Wir wollen diesen **Erfahrungsschatz** nutzen, ein **aktives Netzwerk** schaffen und Informationen für alle bereitstellen. Denn wir wissen: Gemeinsam schaffen wir mehr!

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Börseplatz 4, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)1 535 98 22
E-Mail:	office@cts-partner.at
Website:	www.cts-partner.at
Kontakt:	Mag. Andreas Valsky, LL.M.

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	21
Frauen:	12
Männer:	9
Teilzeitkräfte:	6



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Vorteil im Kampf um die besten Köpfe

Die Zertifizierung für Familienfreundlichkeit trägt dazu bei, die bereits in der CTS Steuerberatung praktisch gelebte mitarbeiter- und familienfreundliche **Unternehmenskultur** noch intensiver nach innen und auch nach außen zu stärken.

Durch unsere familienfreundlichen Maßnahmen wird die **Mitarbeiterbindung** intensiviert und das Gefühl vermittelt, dass die CTS die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt. **Zufriedene Beschäftigte** sind motivierter und bleiben länger in der Kanzlei! Des Weiteren wird die Arbeitsproduktivität durch familienfreundliche Maßnahmen gesteigert, was sich in **Engagement, Produktivität** und **Leistungsfähigkeit** widerspiegelt. Das Zertifikat berufundfamilie stärkt auch die Außen-

wirksamkeit und macht die Kanzlei für qualifizierte neue Kräfte attraktiver und ist insgesamt ein **entscheidender Wettbewerbsvorteil**. Das Zertifikat berufundfamilie bedeutet für die CTS die Anerkennung und Wertschätzung für die bisherigen **Bemühungen** und **Investitionen** in das Thema Familienfreundlichkeit.

Das haben wir vor

Kernelement eines erfolgreichen Employer Brandings

Die wesentlichste Maßnahme ist, die Stakeholder-Kommunikation zur Familienfreundlichkeit zu optimieren, um damit das Image der CTS nach innen und außen zu stärken. Dazu werden zukünftig **diverse Kommunikationskanäle** verstärkt mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bespielt. Auch Newsletter und interne Meetings dienen zur Sensibilisierung für das Thema und die Möglichkeit, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genügend Raum für Wünsche und Anliegen zu verschaffen. Im wöchentlichen Jour fixe gibt es bereits einen gesonderten Besprechungspunkt zu aktuellen Themen in Bezug auf berufundfamilie.

Auch das **Unternehmensleitbild** wird ein Element zur Familienfreundlichkeit beinhalten und nach außen kommunizieren! Die CTS will dieses Thema sowohl intern als auch extern klar und vor allem wirkungsvoll vermitteln. Der Wettbewerbsvorteil für z. B. neue Bewerberinnen und Bewerber liegt klar auf der Hand und trägt zum positiven **Arbeitgeber-Image** bei. Dieses Zertifikat ist sozusagen ein wesentliches Element eines gelungenen Employer Brandings.

Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte interne und externe Kommunikation der Familienfreundlichkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Bestandteil des Leitbildes
- Regelmäßiger fachlicher Austausch zwischen den Standorten



Kontaktdaten

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Conrad-von-Hötzendorf-Straße 94, 8010 Graz
Telefon:	+43 (0)316 622 80 92
E-Mail:	office@dbo.co.at
Website:	www.mcdonalds-graz.at
Kontakt:	Manuela Pracsner

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	523
Frauen:	322
Männer:	201
Teilzeitkräfte:	303



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Offenheit und Verantwortung stärken unsere Family

Als familienfreundliches Unternehmen versuchen wir, uns ständig weiterzuentwickeln und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein **Arbeitsumfeld** zu bieten, welches sich den aktuellen Gegebenheiten flexibel anpasst.

Mit der Zertifizierung berufundfamilie möchten wir noch einen Schritt weiter gehen und gemeinsam Vorschläge umsetzen, die unsere **Wertschätzung** ausdrücken und den Arbeits- und Karenzalltag vereinfachen. Intern und auch nach außen für potenziell neue Kräfte möchten wir aufzeigen, auf welche Bedürfnisse bereits eingegangen wird, und dass uns eine **stetige Verbesserung** sehr am Herzen liegt.

Top-3-Maßnahmen:

- DBO Gastronomie als familienfreundlichen Arbeitgeber intern und extern bewusst machen
- Familientag in allen Restaurants, um das Verständnis für eine gute Work-Life-Balance auch bei den Angehörigen zu erhöhen
- Jährliches Feedbackgespräch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit der Neuübernahme der zehn Standorte in Graz, Feldkirchen und Seiersberg im April 2021 haben wir **Verantwortung** für mehr als 500 Beschäftigte übernommen. Daher freuen wir uns auf den gemeinsamen Entwicklungsprozess und die Stärkung der DBO Family.

Das haben wir vor

Kommunikation und Verständnis fördern die Zufriedenheit

Verständnis und gegenseitiges **Wahrnehmen** ist auf persönlicher Ebene ein Schlüssel für den Erfolg der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade deswegen sind die gesetzten Maßnahmen besonders wichtig für uns. Durch interne und externe **Kommunikation** wollen wir sichtbar machen, welche Maßnahmen in unserem Unternehmen bereits umgesetzt werden. Das soll **Aha-Momente** fördern, Beschäftigte auf den gleichen Stand bringen und die Zufriedenheit stärken.

Zudem werden wir in jedem unserer Stores ein **Familienfest** veranstalten. Beschäftigte sollen ihren Familien stolz zeigen können, womit sie es tagtäglich zu tun haben und welche Leistungen sie erbringen. Mit einer kurzen Führung und der Möglichkeit, seinen eigenen Burger zu braten, wird das auch das Verständnis zuhause fördern.

Damit laufend eruiert werden kann, ob unsere Projekte und der Arbeitsalltag die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf erfüllen, wird es **jährliche Feedbackgespräche** mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben.



Kontaktdaten

Branche:	Industrie
Adresse:	Storchengasse 1, 1150 Wien
Telefon:	+43 (0)664 827 36 40
E-Mail:	Michaela.Sachs@essity.com
Website:	www.essity.com
Kontakt:	Michaela Sachs

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	546
Frauen:	101
Männer:	445
Teilzeitkräfte:	44



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur als Tradition

Als österreichische Tochter eines schwedischen Konzerns ist eine mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur selbstverständlich. Wir sind trotz starken Wettbewerbs und wirtschaftlicher Herausforderungen seit Jahrzehnten ein sehr **sozialer Arbeitgeber**. Dennoch ist es insbesondere bei langjährigen Beschäftigten notwendig, dies auch regelmäßig zu kommunizieren.

Des Weiteren ist unsere Aufgabe, die Bedürfnisse unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – die sich über die Jahre wandeln – ständig zu beobachten.

Aufgrund der aktuell herausfordernden Situation im Bereich **Recruiting** ist es zudem erforderlich, als modernes und sicheres Unternehmen am Arbeitsmarkt aufzutreten. Eine Zertifizierung bedeutet eine **objektive Bestätigung**, ein familienfreundlicher

Arbeitgeber zu sein. Dies kann uns bei der Suche nach neuen und motivierten Kräften helfen.

Mithilfe der Zertifizierung berufundfamilie und der dadurch vereinbarten Ziele behalten wir das im Auge und erhalten auch eine wertvolle **externe Beurteilung**.

Das haben wir vor

Private und berufliche Bedürfnisse im Einklang

Eines unserer Ziele ist die Entwicklung eines familienfreundlichen Führungskräfteleitbildes inklusive Schulung notwendiger Kompetenzen sowie eventuell erforderlicher Teambuilding-Maßnahmen.

Unsere Führungskräfte sind **Vorbilder** und **Multiplikatoren** in der Umsetzung der Ziele von Essity – Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf. Sie führen empathisch, flexibel sowie mit diplomatischem Geschick und finden Lösungen, die sowohl den betrieblichen als auch den privaten Bedürfnissen gerecht werden.

Außerdem zeigen sie **Verständnis** für die unterschiedlichen Persönlichkeiten, Bedürfnisse und Lebensphasen ihrer Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und deren Familien und nehmen darauf **Rücksicht**. Es geht bei diesem Ziel nicht nur um das Thema Kinder, sondern z. B. auch um die Betreuung pflegebedürftiger Eltern.

Top-3-Maßnahmen:

- Erhöhtes Pflegekontingent
- Führungskräfteleitbild
- Freizeit statt Geld



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals
Telefon:	+43 (0)6628 55 20 00
E-Mail:	office@at.fressnapf.eu
Website:	www.fressnapf.at
Kontakt:	Christian Putz

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.062
Frauen:	948
Männer:	114
Teilzeitkräfte:	730



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Stärkung des Teams und des Unternehmens

Wir sehen im Zertifizierungsprozess eine doppelte Chance: Einerseits definieren wir Maßnahmen, die auf die Stärkung der **Unternehmensbindung**, Reduzierung der Fluktuation und Steigerung der **Arbeitgeberattraktivität** einzahlen, und andererseits profitieren wir von der Erfahrung des berufundfamilie-Netzwerkes. Familienfreundlichkeit ist für uns **gelebte Praxis** und hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Die Zertifizierung soll das Engagement für unsere familienfreundlichen Initiativen verdeutlichen und für alle sichtbar machen – intern sowie extern.

Wir als Unternehmen tragen **soziale Verantwortung** und sind bestrebt, uns immer weiterzuentwickeln, vor allem in Hinblick auf Familienfreundlichkeit und Nachhaltigkeit. Die Wahrnehmung

unter Bewerberinnen und Bewerbern als **modernes Unternehmen**, das die Bedeutung von Familienfreundlichkeit ernst nimmt und aktiv fördert, soll gestärkt werden.

Das haben wir vor

Förderung in vielerlei Hinsicht

Viele Maßnahmen passieren anlassbezogen. Für uns steht im Mittelpunkt, diese Aktivitäten professionell aufzubereiten und gestützt durch die Geschäftsleitung zu kommunizieren. Gemäß dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“.

In der Umsetzung haben wir darauf geachtet, dass die Initiativen zum Thema Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen einen Mehrwert bieten. Insgesamt haben wir **sieben verschiedene Handlungsfelder** ausgewählt, um in jedem dieser Bereiche Entwicklungsschritte festzulegen und diese mit allen gemeinsam umzusetzen.

Top-3-Maßnahmen:

- Mindset Führungskräfte
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für Mensch und Tier
- Förderung Work-Life-Balance

Von Arbeits- und Auszeitmodellen über **gesundheitsfördernde Maßnahmen** bis zum Thema lebensphasenorientierte **Personalentwicklungstools** ist alles mit dabei. Auch Informationspolitik sowie **Führungskultur** sind wesentliche Bestandteile der Zielvereinbarung. Wir freuen uns sehr, diese Ziele gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Realität werden zu lassen.



Kontaktdaten

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Gewerbepark 1, 8224 Tiefenbach bei Kaindorf
Telefon:	+43 (0)3334 314 80
E-Mail:	office@gaugl-gruppe.com
Website:	www.gaugl-gruppe.com
Kontakt:	Waldl Emanuel

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	59
Frauen:	13
Männer:	46
Teilzeitkräfte:	10



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Positive Wirkung in vielfältiger Form

Wir haben uns für die Zertifizierung entschlossen, da wir bereits früh erkannt haben, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine sehr wichtige Rolle spielt, wenn es um das **Wohlergehen** bestehender wie auch künftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht.

Seit einigen Jahren vereinbaren wir die Arbeitszeiten, wie das Teilzeitmodell, nach den familiären **Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Uns ist es ein Anliegen, weitere **Themenfelder** gemeinsam mit unseren Beschäftigten im Zuge der Zertifizierung zu erarbeiten, um uns als Unternehmen und Arbeitgeber auch in diesem Bereich weiterentwickeln zu können.

Auch sehen wir Beruf und Familie in der **Rekrutierung** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance, um zu zeigen, welche

Vorteile künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gaugl-Team erwarten.

Wir freuen uns auf konstruktive Ergebnisse!

Das haben wir vor

Genau nachfragen und hinhören, wo der Schuh drückt

Die Durchführung einer anonymen **Befragung** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen rund um Beruf und Familie sowie allgemeinen Punkten ist uns besonders wichtig.

Im Zuge dieser Umfrage werden die Themen im Zusammenhang mit den **Zielvereinbarungen** besonders in den Vordergrund gestellt. Dabei ist es uns ein Anliegen, zu wissen, was für die Einzelnen Familie und Beruf bedeutet.

Des Weiteren verwenden wir die Umfrage auch, um allgemeine Themen wie die **Zufriedenheit** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfragen sowie Themen aufzugreifen, welche in den Workshops nicht vorgekommen sind.

Die Umfrage wird **anonym** durchgeführt, um möglichst **ehrliche und vielfältige Antworten** zu erhalten und die Transparenz zu bewahren.

Mit der Zertifizierung möchten wir nicht nur aktive Beschäftigte langfristig an das Unternehmen binden, sondern auch ein **attraktiver Arbeitgeber** für Neue sein.

Top-3-Maßnahmen:

- Angebot von flexiblen Arbeitszeiten nach familiären Bedürfnissen
- Unternehmensinterne Auseinandersetzung mit den Themen Respekt und gegenseitiges Verständnis
- Implementierung von Mitarbeitergesprächen



Kontaktdaten

Branche:	Industrie
Adresse:	Anton Hargassner Straße 1, 4952 Weng
Telefon:	+43 (0)7723 52 74 - 0
E-Mail:	office@hargassner.at
Website:	www.hargassner.com
Kontakt:	Tabea Braunsberger

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	647
Frauen:	186
Männer:	461
Teilzeitkräfte:	103



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Bei uns zählt der Mensch!

Hargassner ist ein familiengeführtes Unternehmen, das von starken familiären Werten geprägt ist. In der Vergangenheit wurden bereits zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Durch die Zertifizierung sollen die bestehenden Maßnahmen bekräftigt und zusätzliche Initiativen gestartet werden. Noch bewusster soll auf die einzelnen **Bedürfnisse** der **Zielgruppen** geachtet werden, um so attraktive Angebote zu schaffen.

Unsere Grundphilosophie lautet: Bei uns zählt der Mensch! Unser Ziel ist es, ein familiengerechtes Arbeitsumfeld zu bieten und während der verschiedenen **Lebensphasen** bestmöglich zu unterstützen. Auf diese Weise streben wir eine langfristige Zusammenarbeit an und möchten uns gleichzeitig als attraktiver

Top-3-Maßnahmen:

- Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte
- Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

Arbeitgeber in der Region präsentieren. Als zertifiziertes Unternehmen gibt es einen klaren Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, neue Talente anzuziehen und zu binden. Insgesamt trägt die Zertifizierung dazu bei, ein nachhaltiges und verantwortungsbewusstes **Image** zu etablieren. Damit wollen wir zeigen, dass wir auch **soziale Verantwortung** übernehmen und uns für das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren.

Das haben wir vor

Von Klein bis Groß stehen alle im Fokus

Ein Kernziel besteht darin, eine ganzjährige Kinderbetreuung anzubieten. Unser Bestreben ist es, allen im eigenen Haus eine kinderfreundliche und flexible Betreuungslösung zu ermöglichen – um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken und die **Rückkehr in den Berufsalltag** zu erleichtern. Ein Meilenstein bei diesem Vorhaben ist der geplante **Neubau** mit speziellen Räumlichkeiten für die **Kinderbetreuung**. Unsere Vision ist es, einen Ort zu schaffen, an dem sich Kinder wohl und sicher fühlen, während ihre Eltern arbeiten.

Mit diesem Vorhaben möchten wir die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten unterstützen und einen Beitrag dazu leisten, dass Familie und Beruf harmonisch miteinander vereinbart werden können. Dieses **Engagement** unterstreicht unser Bestreben, ein erfolgreicher Arbeitgeber zu sein und gleichzeitig eine **Gemeinschaft** zu schaffen, die sich um das Wohl ihrer Mitglieder kümmert – sowohl der großen als auch der kleinen.

Heeresbekleidungsanstalt Brunn am Gebirge (HBA BRUNN)



GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Alexander Groß-Gasse 67, 2345 Brunn am Gebirge
Telefon:	+43 (0)50 201 24 25 000
E-Mail:	hba@bmlv.gv.at
Website:	www.bundesheer.at
Kontakt:	Markus Waldner, ADir

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	110
Frauen:	49
Männer:	61
Teilzeitkräfte:	6



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Attraktive Rahmenbedingungen für gesuchte Fachkräfte

Die Heeresbekleidungsanstalt (HBA) ist eine zivile Dienststelle des österreichischen Bundesheeres mit unterschiedlichen und sehr fachspezifischen Aufgaben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die hier ihren Dienst versehen, verfügen über **breitgefächerte Ausbildungen** sowie **Fachkenntnisse** und sind in unterschiedlichen Berufsfeldern tätig.

Die Anforderungen des Berufsalltages stellen an sie und ihre Familien besondere Herausforderungen dar. Wir möchten ihnen und zukünftigen Beschäftigten ein **Arbeitsumfeld** schaffen, das es ermöglicht, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren.

Eine Besonderheit unserer Dienststelle ist, dass auch **spezielle Fähigkeiten**, die heute selten geworden sind, zur Auftragsbefreiung benötigt werden. Aus diesem Grund möchten wir unsere Be-

schäftigten möglichst lange an uns binden und auch neuen Kräften einen sicheren und abwechslungsreichen Arbeitsplatz bieten.

Das haben wir vor

Bessere Kommunikation in vielerlei Hinsicht

Der öffentliche Dienst bietet schon viele unterschiedliche Möglichkeiten für Bedienstete, den Spagat aus Familie und Beruf erfolgreich zu meistern. Allerdings wurden beispielsweise **Betreuungsangebote**, Arbeitszeit- und Karenzmodelle bisher in ungenügendem Maße an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert. Dies zu ändern, ist deshalb für uns das Hauptanliegen.

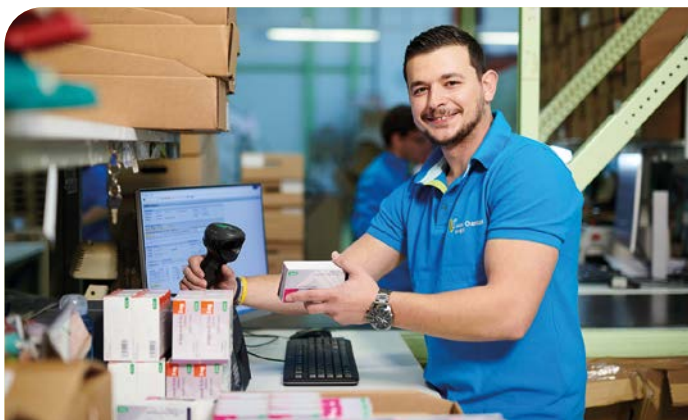
Informationsveranstaltungen, Hilfestellungen und Angebote werden den Bediensteten strukturiert vorgestellt. Umgekehrt soll ein **Briefkasten** anonym und niederschwellig allen die Möglichkeit bieten, Anliegen, Beschwerden und Wünsche zu formulieren und so aktiv an **Verbesserungen des Berufsalltages** mitzuwirken.

Die Entwicklung eines neuen Leitbildes und die Kommunikation nach außen sind für uns als Arbeitgeber sehr wesentlich. Denn benötigtes **Wissen und Können** kann für die Aufgaben der HBA vermehrt nur mehr vom zivilen **Beschäftigungsmarkt** kommen, daher nimmt die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit einen hohen Stellenwert ein. Um hier unser **Image** zu stärken, nützen wir auch Social Media, um besonders für junge zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu sein.

Top-3-Maßnahmen:

- Regelmäßige Informationsveranstaltungen
- Schwarzes Brett & Briefkasten für interne Kommunikation
- Entwicklung eines Leitbildes

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Haidestraße 4, 1110 Wien
Telefon:	+43 (0)1 40 104 1534
E-Mail:	claudia.bliem@herba-chemosan.at
Website:	www.herba-chemosan.at
Kontakt:	Claudia Bliem

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	990
Frauen:	565
Männer:	425
Teilzeitkräfte:	236



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Agil auf neue Herausforderungen reagieren

Die Entscheidung zur Zertifizierung resultiert aus unserem Bestreben, kontinuierlich **höchste Qualitätsstandards** zu gewährleisten. Die Zertifizierung bietet eine objektive Bewertung unserer Prozesse und stellt sicher, dass wir die neuesten Branchenstandards und Best Practices integrieren.

Menschen durchlaufen in ihrem Leben unterschiedliche Phasen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen, auch im Berufsalltag. Wir sehen es als unsere Verpflichtung, hier zu unterstützen, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit bestmöglich zu gewährleisten, **Zufriedenheit** zu fördern sowie **Motivation** und **Engagement** zu begünstigen. Wir sehen, dass vor allem seit Covid-19 **Belastungen** zugenommen haben, und wir sind überzeugt, hier positiv einwirken zu können. Der gegen-

wärtige Zeitpunkt für die Zertifizierung ist besonders günstig. In einer sich ständig verändernden Geschäftsumgebung ist es entscheidend, dass wir **agil auf neue Herausforderungen reagieren** können und unsere Prozesse entsprechend optimieren.

Das haben wir vor

Führungsinstrumente an die aktuellen Realitäten anpassen

Eine unserer wichtigsten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die **Anpassung unserer Führungswerkzeuge**. Wir betrachten unsere Führungskräfte nicht nur als Vorbilder, die unsere Werte vorleben, sondern möchten auch gezielt die Führungsinstrumente modifizieren, um das Thema Vereinbarkeit erfolgreich zu integrieren. Ein Schlüsselaspekt ist die Anpassung unserer Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche. Hier streben wir an, individuelle Interessen und Bedürfnisse aufzudecken und zu berücksichtigen. Durch gezielte Fragen und einen offenen Dialog möchten wir sicherstellen, dass die Führungskräfte sensibel auf die **Anliegen der Mitarbeitenden** eingehen und gemeinsam Lösungen finden.

Top-3-Maßnahmen:

- Anpassung der Führungswerkzeuge hinsichtlich Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Standardisierter Prozess bei der Berufsrückkehr
- Ein qualitätsgesichertes Kommunikationskonzept

Die von uns erhoffte Veränderung geht über eine rein strukturelle Anpassung hinaus. Wir möchten eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens etablieren, in der die Führungskräfte proaktiv und bewusst die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erkennen und unterstützen. Dies verbessert nicht nur das Arbeitsumfeld, sondern stärkt auch die **Mitarbeiterbindung** und die **Gesamtleistungsfähigkeit** des Teams.



Kontaktdaten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Lakeside B08, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon:	+43 (0) 5 7076-0
E-Mail:	office@imendo.at
Website:	www.imendo.at
Kontakt:	Irene Lepuschitz

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	82
Frauen:	22
Männer:	60
Teilzeitkräfte:	18



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Technologieführer, dem es auf die Menschen ankommt

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein **zentrales Anliegen** für uns. Wir wissen um die sich heute stetig wandelnden Anforderungen, und dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Verpflichtungen und persönlichem Leben entscheidend ist. Die Zertifizierung erlaubt, bereits bestehende Initiativen zu formalisieren und weiter zu verbessern.

Die Entscheidung zur Zertifizierung erfolgte aufgrund der Kenntnis, dass eine familiengerechte Arbeitsumgebung die Mitarbeiterzufriedenheit steigert und die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft unseres Unternehmens fördert. Der aktuelle Zeitpunkt erscheint uns besonders geeignet, da wir in einer **Phase des Wachstums** und der Entwicklung stehen. Die Zertifizierung fungiert als

Katalysator, um sicherzustellen, dass unsere Organisationskultur mit den neuesten Standards im Einklang steht und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden umfassend berücksichtigt werden. Wir sind überzeugt, dass die Zertifizierung nicht nur einen Mehrwert für das gesamte Team schafft, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Branche hat. Sie zeigt, dass wir **technologisch führend** sind und gleichzeitig einen klaren Fokus auf die **menschliche Seite** der Arbeit haben.

Das haben wir vor

Management profitiert von Perspektivenwechsel

Ein Schwerpunkt ist die Führung in Teilzeit. Für uns ist Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung ohne Zweifel eine notwendige Ressource für **individuelle Lebenssituationen**, welche die **Perspektiven** in unserer Führungsebene bereichert.

Unsere konkreten Ideen beinhalten die Schaffung eines klaren Rahmens für **Führungskräfte in Teilzeit**, um sicherzustellen, dass ihre Verantwortlichkeiten angemessen angepasst sind, ohne den Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten zu beeinträchtigen. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Einführung von **Trainingsmaßnahmen** zum Thema **Resilienz**. Hierbei liegt der Fokus auf Selbst-, Zeit-, Stress- und Konfliktmanagement. Die Priorität dieses Vorhabens begründet sich auf der Überzeugung, eine **Arbeitskultur** zu schaffen, die das individuelle Wohlbefinden unserer Beschäftigten fördert und zudem die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens verbessert.

Top-3-Maßnahmen:

- Verankerung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf auf allen Ebenen
- Trainingsmaßnahmen zu Resilienz (Selbst-, Zeit-, Stress- und Konfliktmanagement)
- Führung in Teilzeit



Kontaktdaten

Branche: Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse: Breitwiesergutr. 10, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)5 98 97
E-Mail: office@kabb-gastro.at
Website: www.kabb-gastro.at
Kontakt: Philipp Kaufmann

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 40
Frauen: 16
Männer: 24
Teilzeitkräfte: 13



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Wichtiges Tool zur Personalsuche

Wir haben uns 2020 bewusst dafür entschieden, in die Gastronomie einzusteigen, und haben mit viel **Elan und Motivation** an unserem Geschäftsmodell, der KaBB Gastro, gearbeitet. Mittlerweile haben wir fünf erfolgreiche und ganz unterschiedliche Betriebe.

Neben einem ausgeklügelten Konzept und Unternehmmergeist braucht es vor allem **das richtige Team** sowie eine **einzigartige Unternehmenskultur**. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind gute, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwer zu finden und noch schwieriger zu halten. Eine wesentliche Säule des Erfolges stellt hierbei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, da **unterschiedlichste Erwerbsbiografien** und **Lebensmodelle** in einem Unternehmen zusammenkommen. Aus diesem Grund

Top-3-Maßnahmen:

- Onboarding: Digital & multilingual
- Einsatz von innovativen, digitalen Tools für maximale Flexibilität
- Lernende Organisation: Stetig gemeinsam besser werden & wachsen

sind wir stolz, das Miteinander von Familie und Beruf nicht nur tagtäglich zu leben, sondern diese **Werte im Unternehmen** fest zu verankern. Für die KaBB Gastro stellt die Zertifizierung ein modernes, wichtiges Employer-Branding-Tool dar, das bei der Suche nach gutem, motiviertem Personal eine große Hilfe ist.

Das haben wir vor

Das Team als Familie erleben

In der Gastronomie bewerben sich Menschen unterschiedlichster Nationalitäten und leben die Vorteile einer vernetzten, internationalen Branche. Sowohl in der Küche als auch im Service ist es gerade für junge Menschen eine bereichernde Erfahrung „auf Saison zu gehen“ und **unterschiedlichste Eindrücke** zu sammeln. Diese Erfahrungen lassen nicht nur den Menschen selbst wachsen und reifen, auch die Kollegenschaft und somit letztlich die komplette Belegschaft profitiert von diesen Erfahrungen.

Damit sich neue Kräfte so schnell wie möglich bei uns zurechtfinden, braucht es **durchdachte Onboarding-Prozesse**. In der KaBB Gastro handeln wir diese nicht nach einem 08/15-Prinzip ab, sondern denken diese im Sinne einer wertschätzenden Unternehmenskultur neu und anders. Mit einem **Mix-and-Match-Ansatz** aus digitalen und persönlichen Elementen wollen wir neue Standards setzen, den Einstieg erleichtern und sicherstellen, dass sich alle möglichst **schnell heimisch fühlen**. Ein äußerst ambitioniertes Ziel ist es, das notwendige Wissen in der jeweiligen Muttersprache zu vermitteln.



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Alkovnerstrasse 1, 4072 Alkoven
Telefon:	+43 (0) 664 615 57 30
E-Mail:	karin.aigner@sparaigner.at
Website:	www.sparaigner.at
Kontakt:	Karin Aigner

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	9
Frauen:	7
Männer:	2
Teilzeitkräfte:	6



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Ein vielfältiges Angebot in jeder Hinsicht

Wir sind seit 187 Jahren und in der sechsten Generation **Nahversorger** für den Bezirk Eferding und die anliegenden Gemeinden. Zusätzlich zum Lebensmitteleinzelhandel bieten wir Ö-Ticketverkauf, Geschenkservice, Postpartner, Shop-in-Shop-Tupperware, Kräutermix-Vertrieb, Annahmestelle für Textilreinigung, Buchhandlung, Trafik und Lotto Toto. Außerdem bieten wir Catering für Firmenevents, Hochzeiten, Geburtstage und andere besondere Anlässe.

Unserem Team sichern wir einen harmonischen und familienfreundlichen Arbeitsplatz. Zusätzlich gibt es **Freiraum im Team**, persönliche Weiterentwicklung sowie flexible Arbeitszeiten. **Freundlichkeit, Professionalität und Kundenorientierung** ste-

hen für uns an erster Stelle. Unsere Familienfreundlichkeit wird täglich gelebt und daher freuen wir uns, dass wir bei dieser Zertifizierung und Auszeichnung dabei sein dürfen.

Das haben wir vor

Unterstützung zur Selbstermächtigung

Individualisierte Arbeitszeiten: Wir bieten **flexiblere Arbeitszeiten** an, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre familiären Verpflichtungen besser mit ihren beruflichen Erfordernissen in Einklang bringen können. Dies ermöglicht es Eltern, Kinderbetreuung, Arztbesuche und andere wichtige Termine stressfrei zu organisieren.

Im Rahmen des Teambuilding organisieren wir regelmäßig Aktivitäten, die die Bindung zwischen den Teammitgliedern stärken und ein **unterstützendes, familiäres Umfeld** schaffen. Dies trägt zur Steigerung der Motivation und des Teamgeists bei.

Ein weiterer Schwerpunkt ist eine bessere Work-Life-Balance. Unsere flexiblen Arbeitszeiten sowie die Kinderbetreuungseinrichtungen im Ort ermöglichen es den bei uns tätigen Eltern, **mehr Zeit mit ihren Kindern** zu verbringen und zugleich ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen. Schließlich generieren Fortbildungen und Workshops wertvolle **Fähigkeiten** und **Ressourcen** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um ihre **Lebensqualität** zu steigern.

Top-3-Maßnahmen:

- Daily-Morning-Routine
- Viele Hände – schnelles Ende
- Schulungsprogramm



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Conrad-von-Hötzendorf-Straße 84, 8010 Graz
Telefon:	+43 (0)316 8034-0
E-Mail:	merkur@merkur.at
Website:	www.merkur.at
Kontakt:	Mag. Thomas Moser

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	964
Frauen:	508
Männer:	456
Teilzeitkräfte:	161



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Mit Exzellenz aus der Masse herausstechen

In der Mercur Versicherung herrscht ein ganz **besonderer Teamspirit**: Wir sehen uns als mehr als nur Kolleginnen und Kollegen, wir sind das **#teammerkur**, eine große Familie. Dementsprechend wollen wir auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst sowie ihre Familien mit verschiedenen Angeboten und Leistungen unterstützen.

Heute ist es wichtiger denn je, sich als **Employer of Choice** zu positionieren und nicht nur gutes Personal ins Unternehmen zu holen, sondern auch für das bestehende Team einen attraktiven Arbeitsplatz zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – in Form von verschiedenen

Unterstützungs- und Betreuungsangeboten, der Schaffung eines respektvollen Umgangs miteinander, einer nachhaltigen familienfreundlichen **Arbeitsatmosphäre** sowie einer umfassenden Kommunikation zu diesem Thema.

Das haben wir vor

Next step: Workation

Für die Mercur Versicherung stehen Agilität und Flexibilität an oberster Stelle. Wir setzen auf flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Lösungen und **hybride Strukturen**. Seit Oktober 2023 gibt es nun auch die Möglichkeit, eine **Workation** in Anspruch zu nehmen, also Telearbeit von einem beliebigen Ort aus auszuführen. Das Ganze ist zunächst als Pilotprojekt geplant.

Für uns ist diese Regelung ein weiterer Schritt in Richtung Zukunft und eine Möglichkeit, den Beruf und die **persönliche Lebensgestaltung** in Einklang zu bringen. Die individuellen Bedürfnisse und die jeweilige Familiensituation rücken dadurch noch mehr in den Fokus. Und das entspricht auch ganz dem Motto der Mercur Versicherung, das **Wunder Mensch** in all seinen Facetten und verschiedenen Lebenslagen zu begleiten.

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Benefits: Evaluierung und Ausbau der Kinderbetreuung
- One Mercur Familie: Vertiefung eines respektvollen Miteinanders
- Nachhaltige familienfreundliche Arbeitskultur: Workation

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Stattersdorfer Hauptstraße 6/C, 3100 Sankt Pölten
Telefon:	+43 (0)2742/9009
E-Mail:	office@noe-lga.at
Website:	www.landesgesundheitsagentur.at
Kontakt:	Simone Langergraber

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	28.708
Frauen:	21.305
Männer:	7.403
Teilzeitkräfte:	14.429



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Meilenstein Erst-Zertifizierung

Die Niederösterreichische Landesgesundheitsagentur hat als eines ihrer strategischen Ziele die Stärkung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber mit Schwerpunkt auf die **interne Attraktivität** gesetzt (mitarbeiterzentriert). Ein wesentlicher Meilenstein, um dies zu erreichen, ist die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen.

Durch den Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die **Zufriedenheit** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig positiv beeinflusst. Zahlreiche Maßnahmen und Rahmenbedingungen tragen dazu bei. Die **offizielle Zertifizierung** als familienfreundliches Unternehmen ist somit eine **logische Folge**, um diese Bedeutung auch transparent sichtbar zu machen.

Top-3-Maßnahmen:

- Verbesserte Dienstplanstabilität und Arbeitszeitmodelle
- Personal- und Führungsentwicklungsmaßnahmen
- Umfassende Kommunikations- und Informationsinitiativen

Der Zeitpunkt für die Zertifizierung wurde aufgrund der 2023 durchgeführten **Mitarbeiterbefragung** bewusst für das vierte Quartal dieses Jahres gewählt. So konnten die Ergebnisse aus der Befragung aktiv zur Maßnahmenableitung im Rahmen der Zertifizierung herangezogen werden.

Das haben wir vor

Verlässliche Dienstpläne

Die Maßnahme zur **Erhöhung der Dienstplanstabilität** ist eines der größten Anliegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich auf die Planung verlassen können und nicht kurzfristig Dienste übernehmen müssen. Sich hier verlassen zu können, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf extrem, dies schlägt sich auch in der Zufriedenheit der Beschäftigten nieder.

Während der Pandemie waren öfters Änderungen bei den Dienstplänen nötig, nun ist es ein großes Ziel, die **Verlässlichkeit** vor Corona mit den derzeit bestehenden Personalressourcen wiederherzustellen. Zu diesem Zweck wurde in der NÖ Landesgesundheitsagentur ein Projekt zur Dienstplanstabilität gestartet.

10 der 76 Gesundheitsbetriebe der NÖ Landesgesundheitsagentur pilotieren dazu unterschiedliche Möglichkeiten, wie **Stand-by- oder Pool-Dienste**. Diese werden laufend evaluiert und bei guter Anwendbarkeit allen Standorten als mögliche Instrumente zur Verfügung gestellt.



Kontakt Daten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Werner-von-Siemens-Platz 1, 5020 Salzburg
Telefon: +43 (0)662 435 035 45
E-Mail: office@orthotherapia.net
Website: www.orthotherapia.net
Kontakt: sandra.altenburger@orthotherapia.net

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 44
Frauen: 33
Männer: 11
Teilzeitkräfte: 17



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente

Als Familienunternehmen sind uns Familie und ein **familiärer Umgang** sehr wichtig. Die Zertifizierung sichert Fachwissen, Präferenzen und **Kompetenzen**. Insgesamt stärkt berufundfamilie unsere Fähigkeit, in einem globalen Umfeld erfolgreich zu agieren.

Inmitten eines sich ständig verändernden wirtschaftlichen Umfelds sind für uns **hochqualifizierte Fachkräfte** entscheidend, die stets auf dem neuesten Stand sind und ihre Arbeit mit Freude verrichten. Die interne **Kommunikation** ist für uns ein wesentlicher Faktor. Wir fördern die Mitarbeiterbindung durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Anreize, unabhängig von Alter und Herkunft.

Top-3-Maßnahmen:

- Hinweise auf die familienfreundliche Ausrichtung in Stellenanzeigen
- Regelungen für die Nutzung mobiler Arbeit
- Commitment der Führungskräfte für den firmenadäquaten Umgang zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik richtet sich unser Fokus auf alle Mitglieder unseres Teams. Unser Ziel ist es, ein besseres Verständnis und eine engere **Zusammenarbeit** zwischen den verschiedenen Kulturkreisen, Generationen, Männern und Frauen in unserem Unternehmen zu fördern. Wir möchten Vorurteile abbauen und die **Wertschätzung** füreinander stärken, indem wir auf eine offene Kommunikation setzen.

Das haben wir vor

Mehr Verständnis untereinander

Wir planen, regelmäßige **Diskussionsrunden** einzuführen, bei denen das Thema „Verstehen wir uns richtig?“ im Mittelpunkt steht. Unser Ziel ist es dabei, regelmäßige Treffen zwischen den Produktionseinheiten und den Vertriebsabteilungen in verschiedenen Standorten zu etablieren. Diese firmenübergreifenden **Stammtische** sollen als informelle Plattform dem persönlichen **Austausch** und Kennenlernen dienen.

Diese Maßnahmen werden zu einer wertschätzenderen **Kommunikationskultur** beitragen. Es ist unsere Überzeugung, dass unsere Ergebnisse und unsere Zusammenarbeit davon profitieren werden.

Österreichische Post AG Pilotierung Logistikzentrum und Filiale



GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Transport/Verkehr
Adresse:	Rochusplatz 1, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)664 264 46 66
E-Mail:	personalentwicklung@post.at
Website:	www.post.at
Kontakt:	Alisa Sestan

Daten & Zahlen*

Beschäftigte:	288
Frauen:	83
Männer:	205
Teilzeitkräfte:	59

* Alle Zahlen ergeben sich aus der Summe Logistikzentrum Salzburg und Filiale 1110 Wien.



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Gute Erfahrungen bringen Ausdehnung der Zertifizierung

Als führendes Logistik- und Dienstleistungsunternehmen in Österreich sind wir uns der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit der Zertifizierung unserer Unternehmenszentrale seit 2013 setzten wir bewusste Schritte in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zertifizierung des Logistikzentrums Salzburg und der Filiale 1110 Wien verstärkt nun den Fokus auf unsere **operativen Standorte**.

Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld mit gelebter Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf anzubieten. Wir wollen in den Handlungsfeldern **Informationstransfer**, Arbeitszeit, Führungskultur, **Personalentwicklung** und **Karenzmanagement** nachhaltige Maßnahmen sicherstellen.

Top-3-Maßnahmen:

- Kulturbotschaften verstärken
- Bestehende Arbeitszeitflexibilität aufzeigen
- Führungskräfte im Karenzmanagement unterstützen

Durch die Erweiterung der Zertifizierung auf unsere operativen Standorte können wir unser Unternehmen weiterentwickeln und uns weiterhin für das Wohl unserer Beschäftigten einsetzen.

Das haben wir vor

Roll-out in der Fläche startet

In der Unternehmenszentrale konnten wir bereits einige **Erfahrungswerte** sammeln. Nun ging es darum, Maßnahmen und Informationen auch an unsere operativen Standorte weiterzutragen und diese an die Rahmenbedingungen anzupassen.

Hierbei fokussieren wir uns vor allem auf die **Führungskräfte** und unsere Kulturbotschafterinnen und -botschafter. Eine familienfreundliche Kultur ist eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahmen.

Der Ausbau der Kulturbotschafterinnen und -botschafter ist vor diesem Hintergrund ein wesentliches Anliegen, da sie die Kommunikation verbessern und dabei helfen, die **Werte der Unternehmenskultur** besser zu verbreiten. Sie agieren als Dialog-Partnerinnen und -Partner, kennen, leben und erklären die **Unternehmenskultur**. Dabei soll die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf integrativer Bestandteil sein. Ein weiterer Ausbau ist deshalb geplant, um so die Umsetzung der Kultur im ganzen Unternehmen zu stärken.

Österreichisches Siedlungswerk Gemeinnützige Wohnungsaktiengesellschaft



GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	-
Adresse:	Feldgasse 6-8, 1080 Wien
Telefon:	+43 (0)1 929 29-0
E-Mail:	personalentwicklung@oesw.at
Website:	www.oesw.at
Kontakt:	Danijela Gisser-Blazevic

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	149
Frauen:	100
Männer:	49
Teilzeitkräfte:	42



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Familienfreundlichkeit aus Tradition

Für uns im Österreichischen Siedlungswerk ist immer schon selbstverständlich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **mit und ohne Betreuungspflichten** die gleichen Möglichkeiten geboten werden. Wir wollen alle bestmöglich unterstützen, nach ihren Wünschen und Bedürfnissen ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können.

Familie, gleichermaßen wie **Chancengleichheit** und Respekt, sind seit jeher fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unsere Arbeitsatmosphäre ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Zusammenhalt. Für uns ist Familie eine Wertegemeinschaft aus Geben und Nehmen, Pflichten und Verantwortung. Als Arbeitgeber wollen wir optimale Rahmenbedingungen schaffen. Bei uns angestellt zu sein, bedeutet nicht

Top-3-Maßnahmen:

- Erstellung von Führungsleitlinien unter Berücksichtigung von berufundfamilie
- Einbindung auf interner Kommunikations-Plattform
- Employer Branding mit Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

nur Leistung gegen Entgelt, sondern ein **Zusammengehörigkeitsgefühl**, das durch klare Zielvorgaben, **Hilfsbereitschaft** und Verständnis getragen wird. Heute leben wir den „new way of work“ und erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch individuelle Arbeitszeiten, Home Office und Flexibilität enorm. Das wollen wir nicht nur intern leben, sondern nun auch nach außen zeigen und **Vorbild** sein!

Das haben wir vor

Familien vernetzen und für Entlastung sorgen

Jeden von uns beschäftigt je nach Lebensphase einmal mehr, einmal weniger, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um aufzuzeigen, dass damit **niemand allein** ist und um die Gemeinschaft zu stärken, wollen wir zum Austausch ermutigen und Bewusstsein sowie Verständnis schaffen. Eine besonders wichtige Maßnahme ist unsere **interne Kommunikationsplattform** „For-geminds“. Hier kommunizieren wir rund um das Unternehmen und rund um unsere Beschäftigten. Auf dieser Plattform wollen wir einen Bereich implementieren, der relevante Infos zu Familie, Schwangerschaft, Karenz, Betreuungsverpflichtungen und Pflege von Angehörigen beinhaltet.

Wir wünschen uns, dass sich unsere Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen vernetzen können und sich gegenseitig helfen. So wird der **Spagat zwischen Familie und Beruf** erleichtert. Vor allem aber wünschen wir uns, „unsere“ Familien zusammen zu bringen und ihnen zu zeigen, wie sehr wir sie und ihren Beitrag im Unternehmen schätzen!



Kontaktdaten

Branche:	Industrie
Adresse:	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)50 724
E-Mail:	office@rag-austria.at
Website:	www.rag-austria.at
Kontakt:	Mag. Ulrich Cevela

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	252
Frauen:	64
Männer:	188
Teilzeitkräfte:	45



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Arbeiten im Einklang mit Familienbedürfnissen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns ein wichtiges Anliegen, dem wir in der Zukunft noch mehr Aufmerksamkeit widmen möchten. Das externe Feedback sowie der **Benchmark** der besten Unternehmen zeigt uns den derzeitigen Stand und liefert uns wertvolle Inputs für Umsetzungsmöglichkeiten. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses erhoffen wir uns, neue interessante **Impulse** aufzugreifen und gemeinsam mit unseren Beschäftigten künftige Maßnahmen zu entwickeln.

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird immer herausfordernder – mit dem Zertifikat berufundfamilie möchten wir intern und extern sichtbar machen, dass wir als familienfreundlicher Arbeitgeber bereits viele **attraktive Angebote** haben. Da-

durch wollen wir Zielgruppen ansprechen, bei denen wir bis dato noch nicht so präsent waren – insbesondere Technikerinnen und weibliche Führungskräfte. Wir möchten insgesamt das Interesse von **Frauen an der Technik** wecken.

Das haben wir vor

Familienfreundlich auf vielen Ebenen

Die Kommunikationspolitik ist ein wichtiges Thema und zu diesem wollen wir weitere Verbesserungen erzielen. Es soll ein **Informationsportal** aufgebaut werden, in dem künftig sämtliche Themen des Bereiches Familie und Beruf übersichtlich dargestellt werden. Auf einen Blick soll es zu Rubriken wie z. B. Mutterschutz, Karenz, pflegende Angehörige etc. wertvolle Informationen geben. Ebenso sollen bereits vorhandene **Benefits** im Unternehmen übersichtlich dargestellt werden.

Das seit Jahren im Unternehmen etablierte Employee Assistance Program (EAP) soll wieder ins Bewusstsein gerufen werden und so Unterstützung bei beruflichen, privaten oder **gesundheitlichen Themen** bieten.

Auch im Bereich des **Karenzmanagements** wollen wir durch die Einführung einer Karenzmappe wertvolle Informationen bieten, um einen reibungslosen Wiedereinstieg nach der Karenz zu ermöglichen. Als weiterer Schwerpunkt ist im Jahr 2024 eine **Kinderferienbetreuung** geplant.

Top-3-Maßnahmen:

- Gleitzeit mit Kernzeit sowie Gleitzeitrahmen
- Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle sowie Home Office
- Umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement

Raiffeisen Service Center Tirol eGen

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Helga-Krismer-Platz 1, 6020 Innsbruck
Telefon:	+43 (0)512 5305 21051
E-Mail:	info@rsc.tirol
Website:	www.rsc.tirol
Kontakt:	Mag (FH) Elke Pagitz +43 512 5305 21050 Christian Gschliesser +43 512 5305 15717

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	112
Frauen:	59
Männer:	53
Teilzeitkräfte:	ca. 30



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Strukturen für Familiengründung, aber auch für Pflege

Unser Ziel ist es, für alle unsere Beschäftigten familienbewusste Arbeitsbedingungen zu schaffen und dabei unterschiedlichste **Lebensmodelle** zu berücksichtigen. Darüber hinaus wollen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen binden.

Aufgrund der Altersstruktur unserer Belegschaft müssen wir sowohl für die Phase der **Familiengründung** als auch für die Phase der **Pflege** von Familienangehörigen passende Strukturen anbieten. Oberstes Ziel ist dabei, dass wesentliche Kompetenzen für unseren Geschäftserfolg im Unternehmen weiterhin verfügbar sind. Wir erkennen bereits jetzt eine hohe **Flexibilität**, aber

auch Loyalität bei unseren Beschäftigten. Schließlich wollen wir auch unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** steigern. So wollen wir auch einen Vorteil gegenüber anderen potenziellen Arbeitgebern erreichen.

Das haben wir vor

Offene und vertrauensvolle Kommunikation

Als ersten Schwerpunkt werden wir die bereits bestehenden Incentives und Möglichkeiten stärker mit den individuellen Lebensphasen unserer Beschäftigten verbinden und die notwendigen Rahmenbedingungen für die Umsetzung schaffen. Dies soll durch offene und vertrauensvolle Kommunikation gelingen, deshalb ist die Definition einer zentralen **Ansprechperson** zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wesentlicher Baustein der Umsetzung.

Top-3-Maßnahmen:

- Workshop für Führungskräfte: Bewusstseinsbildung zum Thema Vereinbarkeit
- Definition einer zentralen Ansprechperson im Unternehmen
- Mitarbeiterbefragung inklusive Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Je einfacher die **Abstimmung** der persönlichen Anforderungen mit dem Berufsalltag gelingt, desto besser können Beschäftigte ihre Aufgaben im Betrieb erfüllen. Dies führt zu mehr Zufriedenheit bei allen Beteiligten. Natürlich wollen wir uns weiterentwickeln und auf demographische Änderungen reagieren. Dies soll durch Mitarbeiterbefragungen gelingen. **Zeitnah Bedarf erkennen** und gemeinsam Lösungen ausarbeiten, davon profitieren langfristig alle im Team und auch das Unternehmen.

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Kaiser Josef-Platz 58, 4600 Wels
Telefon:	+43 (0)7242 754-0
E-Mail:	office@raiffeisenbank-wels.at
Website:	www.raiffeisenbank-wels.at
Kontakt:	Verena Langreiter

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	117
Frauen:	65
Männer:	52
Teilzeitkräfte:	42



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Umsetzung mit kompetenter Unterstützung

Die Raiffeisenbank Wels setzt bereits jetzt sehr viele Maßnahmen als familienfreundlicher Betrieb. Ziel des Vorstandes ist es, das Angebot weiter auszubauen sowie über verschiedene **Plattformen** zu kommunizieren.

Die Bank hat 2023 die Mitarbeiterzufriedenheit evaluiert. Mit professioneller Betreuung stellt sich die Raiffeisenbank Wels nun noch offenen Punkten und möchte gezielte Maßnahmen setzen, damit sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen weiterhin wohlfühlen. Alle Initiativen sollen zum einen der **Mitarbeiterbindung**, aber auch der **Rekrutierung** neuer Talente dienen. Bereits im Sommer 2023 wurden erste Handlungsschritte gesetzt. So organisierte die Bank ein **Mitarbeiterfest** – alle Kolleginnen und Kollegen sowie ihre Angehörigen wurden zu einem

gemeinsamen Nachmittag eingeladen. Zusätzlich hatten Eltern im Sommer die Möglichkeit, ihre Kinder zu einer kostenlosen Betreuung anzumelden.

Das haben wir vor

Mehr Flexibilität und mehr Kommunikation

Der Vorstand hat im Rahmen einer **Zielvereinbarung** die wichtigsten Handlungsmaßnahmen definiert. So startete die Raiffeisenbank Wels im ersten Umsetzungsprozess mit dem Thema **mobiles Arbeiten**. Während Corona wurden bereits erste Schritte und Angebote gesetzt.

Nun möchten wir weitere Maßnahmen implementieren, um die Kommunikation und Organisation rund um das Arbeiten im **Home Office** zu professionalisieren. Unser Ziel ist dabei, die **Mitarbeiterzufriedenheit** weiter zu steigern, gleichzeitig aber auch Produktivität und Effizienz zu erhöhen. Erste Instrumente sind bereits umgesetzt. So programmierte die Bank eine eigene App, um bessere Kommunikation, Transparenz und zielgerichteten **Informationsaustausch** zu gewährleisten. Unter dem Stichwort **Hyperpersonalisierung** sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit allen notwendigen Informationen ausgestattet sein und Hilfestellung über etablierte Kanäle erhalten.

Im nächsten Schritt arbeitet unsere Bank an einem **Kommunikationsleitfaden**, in welchem klare **Regeln** und **Abläufe** formuliert sind, damit die Erwartungshaltung an unsere Beschäftigten im Home Office transparent ist.

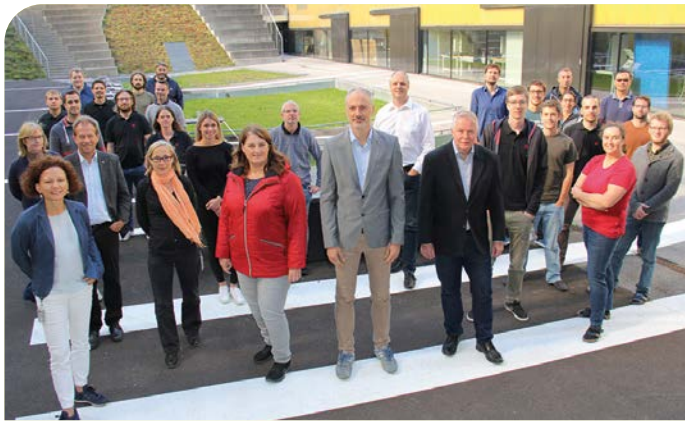
Top-3-Maßnahmen:

- Remote Work in der Praxis professionalisieren
- Interne familienfreundliche Strukturen weiter ausbauen
- Unterstützungsangebote zur Pflege von Angehörigen erarbeiten

Research Center for Non-Destructive Testing GmbH (RECENDT GmbH)



GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Altenberger Straße 69, 4040 Linz
Telefon:	+43 (0)732 24 684 600
E-Mail:	office@recendt.at
Website:	www.recendt.at
Kontakt:	Mag. ^a Jessica Orel

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	45
Frauen:	11
Männer:	34
Teilzeitkräfte:	24



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Familienfreundliches Arbeitsumfeld in der Forschung

In der RECENDT leben wir aus Überzeugung eine Personalpolitik, die sich an der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf sowie an **Diversität** orientiert. Mit der Teilnahme an der Zertifizierung wollen wir ein **sichtbares Zeichen** setzen, dass das Arbeitsumfeld in der **Forschung** diesen Werten gerecht werden kann.

Zukünftig wird aufgrund des stark veränderten Arbeitsmarktes und des damit einhergehenden Arbeitskräftemangels ein **wertschätzendes Arbeitsklima** immer mehr an Bedeutung gewinnen, um als Unternehmen erfolgreich zu sein, um gute und erfahrene Beschäftigte zu binden und neue Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter zu gewinnen. Aus diesem Grund schaffen wir als **attraktiver Arbeitgeber** ein geeignetes Umfeld für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Dies soll unser Team bei der Entfaltung der **persönlichen und fachlichen Potentiale** unterstützen.

Das haben wir vor

Vertrauensperson für alle Themen rund um die Vereinbarkeit

Mit der Bündelung aller Kompetenzen und Informationen auf eine Ansprechperson ist eine zentrale Informationsdrehscheibe im Unternehmen gegeben, die aktuelle Themen und Informationen zu **Familienfreundlichkeit** und Vereinbarkeit von Familie und Beruf während **verschiedener Lebensphasen** der Beschäftigten im Blick hat.

Diese Zusammenführung der Kompetenzen soll in der **Personalabteilung** erfolgen. Die Zertifizierungsbeauftragte wird als zentrale Ansprechperson von der Geschäftsführung beauftragt, alle Informationen **zu sammeln** und zu verteilen. Dies wird auch intern kommuniziert, damit die Beschäftigten wissen, an wen sie sich bei Bedarf wenden können.

Top-3-Maßnahmen:

- Verschriftlichung von Führungsgrundsätzen
- Verstärkung der internen Kommunikation
- Beauftragung einer Ansprechperson für Familienfreundlichkeit



Kontaktdaten

Branche:	Transport/Verkehr
Adresse:	Logistikpark 1, 4063 Hösrsching
Telefon:	+43 (0)7221 707-0
E-Mail:	office@schachinger.com
Website:	www.schachinger.com
Kontakt:	Sarah Kraml, Ina Pfneiszl

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	679
Frauen:	189
Männer:	490
Teilzeitkräfte:	62



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Win-win-Situation für alle Beteiligten

Unser Motto ist: „Menschen machen Unternehmen aus“. Wir beschäftigen Menschen, die sich in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen befinden. Als Arbeitgeber sehen wir es in unserer Verantwortung, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von außerbetrieblichem Sozialleben und Beruf bestmöglich zu ermöglichen.

Unter Familie verstehen wir nicht klassischerweise das übliche Rollenbild, sondern sehen sie in ihrer Gesamtheit mit allen Angehörigen und den unterschiedlichen Herausforderungen. Wir haben den Prozess berufundfamilie gewählt, da der **partizipative Ansatz** und das thematisch weitgefächerte Umfeld unseren Vor-

stellungen entsprechen, alle **Beschäftigten in ihrer Vielfalt** zu erreichen. Sei es im Büro, im Lager oder im Fahrbereich.

Wir freuen uns schon darauf, die im Workshop gemeinsam beschlossenen Maßnahmen umzusetzen. Zum einen wird damit die **Zufriedenheit** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert, zum anderen erhöhen wir auch unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Das haben wir vor

Gesundheit und Arbeitsfreude durch gezielte Unterstützung steigern

Eine Initiative möchten wir besonders hervorheben: die Implementierung eines betrieblichen **sozialen und psychologischen Beratungsservices**. Damit können wir viele Bedürfnisse abdecken – zu den Themen Wohnen, Sozialleistungen, Schulden, Partnerschaft, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung oder auch arbeitspsychologische Aspekte.

Die **soziale und emotionale Gesundheit** trägt zur körperlichen Gesundheit bei und hier setzen wir auf Prävention. Es gibt Studien dazu, wie sich diese vielfältige Gesundheit auf die Zufriedenheit und somit auch auf die Freude an der eigenen Tätigkeit auswirkt. Uns geht es dabei darum, diese Freude aufrechtzuerhalten und zu steigern. Mit einer solchen **systematischen Entwicklung** sind wir zukunftsfit und auf einem guten gemeinsamen Weg.

Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte Maßnahmen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung mit Fokus Familie
- Implementierung einer betrieblichen Sozialberatung sowie psychologischen Beratung
- Führungskulturelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Werner-von-Siemens-Platz 1, 5020 Salzburg
Telefon:	+43 (0)662 261 97 00
E-Mail:	office@seewald-nemroyal.com
Website:	www.seewald-nemroyal.com
Kontakt:	michelle.eckerstorfer@seewald-nemroyal.com

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	16
Frauen:	14
Männer:	2
Teilzeitkräfte:	5



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Schlüsselfaktor Humankapital

Im Umfeld der sich massiv verändernden ökonomischen Anforderungen sind unsere Beschäftigten und ihr stets **aktuelles Know-how** für uns ein entscheidender Faktor.

Die Zertifizierung sichert Fachwissen, Präferenzen und Kompetenzen zu vielfältigen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mitarbeiterbindung wird durch Weiterentwicklung und Anreize unabhängig von Alter und Herkunft gefördert. Angesichts des Wachstums unserer Branche und **neuer Herausforderungen** ist

Top-3-Maßnahmen:

- Outlook-Kalender pflegen – Leitfaden erstellen
- In Mitarbeitergesprächen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen
- Informationsmaterialien zum Thema Vereinbarkeit erstellen

dies für uns der richtige Zeitpunkt, sich dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch intensiver zu widmen. Insgesamt stärkt die Zertifizierung unsere Fähigkeit, in einem **globalen Umfeld erfolgreich** zu agieren.

Das haben wir vor

Miteinander ins Gespräch kommen

Um unsere Ziele rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, haben wir mehrere Schritte und Maßnahmen definiert. Ein wichtiges Vorhaben sind regelmäßige Diskussionsrunden, bei denen Beschäftigte verschiedener Abteilungen zusammenkommen, um Missverständnisse frühzeitig zu erkennen und auszuräumen. So sollen **regelmäßige Treffen** zwischen den Produktionseinheiten und den Vertriebsabteilungen an verschiedenen Standorten etabliert werden, die eine **informelle Plattform** bieten.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird nicht nur das Verständnis zwischen den Beschäftigten fördern, sondern auch zu einer offeneren Kommunikationskultur beitragen. Wir sind davon überzeugt, dass dies die **Effektivität** unserer Zusammenarbeit steigern wird.



Kontaktdaten

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Fischergasse 17, 5020 Salzburg
Telefon:	+43 (0)662 26 10 80-0
E-Mail:	kontakt@otc-produktion.com
Website:	www.otc-produktion.com
Kontakt:	Sonja Salchegger-Kössler

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	25
Frauen:	15
Männer:	10
Teilzeitkräfte:	6



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Ausrichtung als zukunftsorientierter Arbeitgeber

Unsere Entscheidung zur Zertifizierung basiert auf strategischer Ausrichtung, Wettbewerbsfähigkeit, Kundenvertrauen und Mitarbeiterzufriedenheit. In einer sich ständig weiterentwickelnden Geschäftswelt ist es für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung, **hochqualifizierte Fachkräfte** zu haben, die stets auf dem neuesten Stand der Branche sind und gerne zur Arbeit kommen. **Interkulturelle und generationenübergreifende Kommunikation** sind Schlüsselaspekte. Die Zertifizierung sichert Fachwissen, Präferenzen und Kompetenzen in diesen Bereichen.

Weiterentwicklung und Anreize unabhängig von Alter und Herkunft sind wichtige Faktoren, um die **Mitarbeiterbindung** zu fördern. Angesichts der neuen Herausforderungen ist dies der richti-

ge Zeitpunkt für einen verstärkten Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zertifizierung wird unsere **Wettbewerbsfähigkeit** weiter stärken.

Das haben wir vor

Mit offener Kommunikation zu besserer Zusammenarbeit

Unser Ziel ist es, ein besseres Verständnis und eine engere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Kulturkreisen und Generationen, Männern und Frauen in unserem Unternehmen zu fördern. Wir möchten Vorurteile abbauen und die **Wertschätzung** füreinander stärken, indem wir auf eine offene Kommunikation setzen.

Um diese Ziele zu erreichen, haben wir konkrete Schritte und Maßnahmen definiert: Wir planen, regelmäßige Diskussionsrunden einzuführen, bei denen das gegenseitige Verständnis im Mittelpunkt steht. In diesen Runden sollen **Personen aus verschiedenen Abteilungen** zusammenkommen. Dies wird das bessere Verständnis und die Zusammenarbeit im Unternehmen fördern.

Konkret wollen wir regelmäßige Treffen zwischen den Produktionseinheiten und den Vertriebsabteilungen an verschiedenen Standorten der Seewaldgruppe etablieren. Diese **firmenübergreifenden Stammtische** dienen dem persönlichen Austausch und Kennenlernen. Sie sollen informelle Plattformen zur Vernetzung bieten.

Top-3-Maßnahmen:

- Neustrukturierung Versandlager
- Kontaktmanagement – Kalender
- Interkulturelle und generationenübergreifende Kommunikation

GRUNDZERTIFIKAT



Kontakt Daten

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Im Seewinkel 1 Therme, 7132 Frauenkirchen
Telefon:	+43 (0)2172 20500 - 0
E-Mail:	safari@stmartins.at
Website:	www.stmartins.at
Kontakt:	Christiane Sehnoutek

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	327
Frauen:	178
Männer:	149
Teilzeitkräfte:	92



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Commitment für eine familienfreundliche Unternehmenskultur

Wir möchten unseren Beschäftigten verstärkt die Möglichkeit geben, Privatleben und Beruf zu vereinbaren. Wir sind überzeugt, bereits jetzt sehr gute **Rahmenbedingungen** zu bieten, möchten diese jedoch kontinuierlich weiterentwickeln und die Maßnahmen auch vermehrt kommunizieren.

Die Motivation und **Loyalität** sollen verstärkt werden, die Gewinnung neuer Arbeitskräfte soll durch eine **optimierte Attraktivität** des Arbeitsplatzes erleichtert werden. Wir möchten in allen Lebensphasen ermöglichen, bei Bedarf **Flexibilität** seitens des Arbeitgebers erfahren zu können. Unsere Prämisse ist: Unser

Top-3-Maßnahmen:

- Auszeiten für Bildung
- Verbesserte Kommunikation unserer bestehenden und zukünftigen Maßnahmen
- Führungskräftebildung für ein familienfreundliches Führungsverständnis

Unternehmen kann sich 365 Tage im Jahr auf unsere Beschäftigten verlassen, bei geänderten Lebenssituationen können sie sich auch auf ihr Unternehmen verlassen.

Das haben wir vor

Flexible Modelle für Auszeit und Weiterentwicklung

Besonders wichtig erscheint uns die Bearbeitung des Themas Auszeiten. Erhöhtes Pensionsalter und somit längere Erwerbstätigkeit, einschneidende Ereignisse oder familiäre Umbrüche führen dazu, dass immer mehr Menschen ihre **berufliche Situation hinterfragen** und eine Auszeit für **Freizeit oder Weiterbildung** überlegen. Eine Kündigung des Dienstverhältnisses scheint manches Mal die Lösung zu sein.

Wir möchten hier proaktiv Wege evaluieren, wie eine Bindung ans Unternehmen trotz **Auszeit** gelingen kann, besonders wenn es sich um eine Weiterbildungszeit handelt. So können wir bereits im Vorfeld **Bildungsmöglichkeiten** erarbeiten, die für beide Seiten interessant sind. Die Zusammenarbeit kann dann – möglicherweise reduziert – bestehen bleiben.



Kontaktdaten

Branche: Industrie
Adresse: Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)732 69 71-7852
E-Mail: office@swietelsky.at
Website: www.swietelsky.at
Kontakt: Sara Colic, BA

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 7.268
Frauen: 634
Männer: 6.634
Teilzeitkräfte: 307



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Women Empowerment: Förderung von Frauen im Bausektor

Aufgrund des steigenden Personalbedarfs und des allgemeinen Mangels an Fachkräften wird es essenziell, das **Potenzial** an qualifizierten Frauen für die Bauindustrie besser zu nützen, sie in Baukarrieren zu halten und sie für **Führungspositionen** zu gewinnen. Dies ist Teil unserer **Konzernstrategie**.

Besonders wichtig ist uns, als Arbeitgeber aus der Perspektive von Frauen attraktiver zu werden. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Der Prozess der Zertifizierung soll uns dafür wichtige **Optimierungsmöglichkeiten** aufzeigen und somit die Zielerreichung fördern. Ein besonders wichtiges Anliegen ist uns in die-

sem Zusammenhang der **Abbau von Vorurteilen** in der Belegschaft, insbesondere unter Führungskräften und die Ausprägung einer neuen modernen Führungskultur bei SWIETELSKY.

Das haben wir vor

Internes Netzwerk: Frauen für Frauen

Wir gründen eine **Lobby-Organisation** von Frauen für Frauen innerhalb von SWIETELSKY. Es ist ein zentraler Bestandteil der Employer-Branding-Strategie, die Attraktivität des Unternehmens für Frauen zu steigern. Jede Mitarbeiterin ist automatisch Mitglied dieses Netzwerks, profitiert von den Leistungen und kann sich nach eigenem Ermessen aktiv einbringen. Dieses mit Engagement und organisationaler Kompetenz geführte Netzwerk versteht sich als Anwältin von Frauenanliegen im Unternehmen. Das Projekt genießt die volle Unterstützung des Vorstands und wird durch den **Vorstand** selbst initiiert.

Damit verbunden sind gezielte Entwicklungsmaßnahmen für Frauen, **Karriereförderprogramme**, gezielte Incentives für Frauen und Bewusstseinsbildung für Frauenanliegen im Führungskreis. Hinzu kommt ein umfangreiches **Karenzmanagement**. Mit Mitarbeiterinnen in Karenz wird stetig Kontakt gehalten und die Rückkehr aus der Karenz wird individuell unterstützt.

Top-3-Maßnahmen:

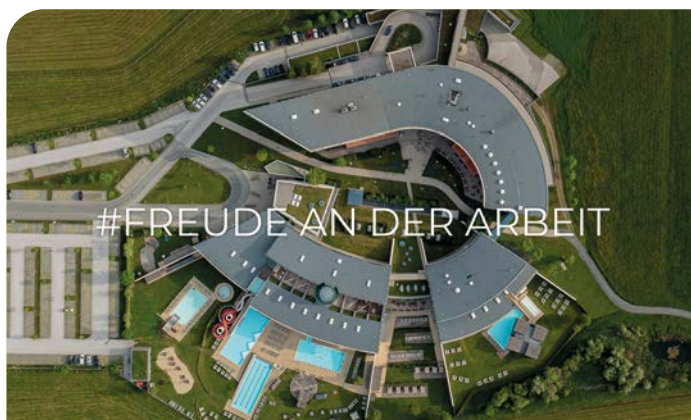
- Führungskultur in Funktionsbeschreibungen berücksichtigen
- Lebensphasenorientierte Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
- Frauen stärken

TAUERN SPA WORLD Betriebs GmbH & Co KG



RESORT | SPA | BERGE

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Tauern SPA Platz 1, 5710 Kaprun
Telefon:	+43 (0)3547 2040 3122
E-Mail:	corina.hainzl@tauernspakaprun.com
Website:	www.tauernspakaprun.com
Kontakt:	Corina Hainzl

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	213
Frauen:	107
Männer:	106
Teilzeitkräfte:	32



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber

Wir wollen beim Tauern SPA Zell am See – Kaprun die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam auf neue Höhen bringen. Uns war es wichtig, dass **jedes Resort** seine individuellen, **authentischen Maßnahmen** mit den jeweiligen Beschäftigten erarbeitet und implementiert. Bereits vor der Zertifizierung gab es bei uns ein familienfreundliches Betriebs- und Führungsklima.

Wir sehen uns stolz als Vorreiter der Branche. Dieses **Potenzial** möchten wir im Rahmen der Zertifizierung ausschöpfen und vorhandene Maßnahmen optimieren sowie ausbauen. Ziel ist es, dass sich unsere Beschäftigten innerhalb des Teams Tauern SPA optimal unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Wir freuen uns, die Maßnahmen final umzusetzen und somit einen **Meilenstein** in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Top-3-Maßnahmen:

- Möglichkeit der Kinderbetreuung in der Ferienzeit
- Regelmäßige Abstimmung der Projektgruppe während der Umsetzungsphase
- Mental-Health-Coach als zentrale Ansprechperson für persönliche Belange in allen Bereichen des Lebens

Das haben wir vor

Unterstützung bei Betreuung in den Ferien

Das Tauern SPA ist Teil der VAMED Vitality World. Es ist uns besonders wichtig, dass die Vereinbarkeit zwischen privaten Herausforderungen und Berufsleben in unserem Unternehmen bei jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem einzelnen Mitarbeiter spürbar ist. Die Ergebnisse der Workshops und der Interviews mit unseren Beschäftigten erbrachten den gleichen Befund: Die Vereinbarkeit stellt vor allem in der **Dienstleistungsbranche** eine große Herausforderung dar.

Wir möchten zunächst beim Thema **Ferienbetreuung** ansetzen und hier Unterstützungsmaßnahmen entwickeln. Um dies schrittweise zu implementieren und auszubauen, werden wir sowohl **Kooperationen** mit Freizeiteinrichtungen in der Region eingehen, als auch Aktivitäten bei uns im Haus anbieten. Hierbei planen wir, unter Berücksichtigung der Altersgruppen, verschiedene Aktivitäten wie beispielsweise einen internen **Kinderschwimmkurs** anzubieten.

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Thermenplatz 1, 4943 Geinberg
Telefon:	+43 (0)7723 8500 2508
E-Mail:	team@therme-geinberg.at
Website:	www.sparesortgeinberg.at
Kontakt:	Anna Hauser

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	341
Frauen:	234
Männer:	107
Teilzeitkräfte:	87



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Hoher Rückhalt für Vereinbarkeit im Unternehmen

Das SPA Resort Geinberg hat sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie & Beruf weiter zu verbessern. Aufgrund der unterschiedlichen Lebenslagen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deren Bedürfnisse äußerst vielfältig, weshalb innovative und auch unkonventionelle Maßnahmen notwendig sind, um gesunde, zufriedene und **leistungsfähige Teams** entwickeln zu können.

Der Erwerb des **Gütezeichens** soll sowohl intern als auch extern signalisieren, dass das Vereinbarkeitsthema in unserer **Unternehmenskultur** stark verankert ist und wir auch einen gesellschaftspolitischen Beitrag leisten wollen. Durch das Erlangen des Gütezeichens ist eine nachhaltige Positionierung als familien-

freundlicher Arbeitgeber innerhalb der Branche möglich, welche in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein wichtiger Faktor in den Bereichen **Recruiting** und **Mitarbeiterbindung** ist.

Das haben wir vor

Aktive Begleitung in der Karenz

Aufgrund eines Frauenanteils von rund 69 % sowie einer Vielzahl an Teilzeitbeschäftigten nimmt das Thema **Karenzmanagement** einen besonders hohen Stellenwert innerhalb unseres Unternehmens ein. Im Zuge der Zertifizierung haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollumfänglich bis zur Rückkehr aus der Karenz noch intensiver zu beraten und zu begleiten. Ein detaillierter **Karenzleitfaden** soll sowohl Karenznehmerinnen und -nehmer als auch Führungskräfte dabei unterstützen, in den jeweiligen Phasen bestmöglich informiert und abgestimmt zu bleiben.

Durch regelmäßige **Karenztreffen** im Betrieb kann auch die emotionale (Ver)bindung zum Unternehmen und den Kolleginnen und Kollegen aufrechterhalten bleiben und das Zugehörigkeitsgefühl trotz temporärer Abwesenheit gestärkt werden. Es ist zu erwarten, dass durch diese Maßnahme ein positiver Effekt in der Dauer der durchschnittlichen Karenz erkennbar ist bzw. dass karenierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter animiert werden, während der Karenz ein paralleles Dienstverhältnis bzw. eine **fallweise Beschäftigung** mit dem Unternehmen einzugehen.

Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachen Kinderbetreuung
- Weiterentwicklung des Karenzmanagement-Prozesses
- Integration der Vereinbarkeitsthematik in die Unternehmenskultur

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Thermenplatz 1, 2136 Laa/Thaya
Telefon:	+43 (0)2522 84 700
E-Mail:	hotel@therme-laa.at
Website:	www.therme-laa.at
Kontakt:	Daniela Sulz

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	236
Frauen:	161
Männer:	75
Teilzeitkräfte:	119



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Familienfreundlichkeit am Puls der Zeit

Unser Team ist das wahre **Kapital unseres Hauses** und gibt dem Resort seine persönliche Handschrift. Nur, wenn die Bedürfnisse unseres Teams Beachtung finden, können die passenden Weichen für die Zukunft gestellt werden. Genau deshalb möchten wir unsere familienfreundliche Unternehmenspolitik aufzeigen und neue Maßnahmen in die Tat umsetzen.

Ein besonders wichtiges Anliegen ist uns die Vereinbarkeit von **Teilzeitarbeit** und familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege etc.). Aktuell sind rund **zwei Drittel** unserer Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Das zeigt, dass Arbeitszeiten, die familiären Bedürfnissen entsprechen, in unserem Resort sehr gut umsetzbar sind. Die **Anforderungen** an Unternehmen und Belegschaft haben

Top-3-Maßnahmen:

- Familien-Event für alle Beschäftigten und ihre Angehörigen
- Einbindung von karenzierten Beschäftigten in die Informationsmaßnahmen des Unternehmens
- Flexible Unterbrechung der Arbeitszeit für Notfälle

sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Genau deshalb ist es uns wichtig, am Puls der Zeit zu bleiben und noch mehr Fortschritte für unsere Beschäftigten zu erzielen.

Das haben wir vor

Aktives Karenzmanagement

Wir sind als **großer Arbeitgeber** in der Region sehr attraktiv – vor allem für Frauen. Besonders wichtig ist es uns, aktiven Kontakt zu unseren Beschäftigten in **Karenz** zu halten, um sie laufend über die aktuellen **Unternehmensnews** zu informieren und hier auch jederzeit für Fragen zur Verfügung zu stehen. Beschäftigte in Karenz können nach dem Mutterschutz fallweise als Aushilfe in unserem Resort beschäftigt sein (Urlaubs- oder Krankstandsvertretungen). Am letzten Arbeitstag vor der Karenz werden die Mitarbeiterinnen darüber bereits von der HR-Abteilung informiert.

Um hier nun weiterführende Maßnahmen zu setzen, erarbeiten wir im nächsten Schritt ein umfassendes **Informationskonzept**. Die aktive Einbindung der karenzierten Beschäftigten sorgt für eine geringere Fluktuation, weshalb dieses Vorhaben mit Priorität behandelt wird.

Team Harald Marschalek

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Bräunerstraße 11a/2/1 (4a), 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)660 46 66 409
E-Mail:	office@mcdonaldswien.at
Website:	www.mcdonalds.at
Kontakt:	Christina Zeiler

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	355
Frauen:	145
Männer:	209
Teilzeitkräfte:	107



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Wertschätzende Maßnahmen für Familien

Tagtäglich leisten unsere mehr als 300 Beschäftigten Großes, um Gäste in unseren Selbstbedienungs-Restaurants rasch und zuvorkommend zu bedienen. Doch wir wissen, dass ein **guter Service** nur dann möglich ist, wenn jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder einzelnen Mitarbeiterin Wertschätzung entgegengebracht wird. Als familiengeführtes Unternehmen liegen uns deshalb das **Wohlbefinden** und die **Zufriedenheit** unserer Beschäftigten besonders am Herzen.

Verschiedene Lebensabschnitte bedeuten verschiedene Bedürfnisse – genau hier setzen wir als Team Harald Marschalek an. Durch flexible **Arbeitszeitmodelle** und individuelle **Unterstüt-**

zung in privaten Lebenslagen sehen wir uns als einen stabilen Arbeitgeber in einem familienfreundlichen Umfeld. Da auch wir uns stets verbessern wollen, haben wir uns dazu entschlossen, die Zertifizierung berufundfamilie zu absolvieren. Wir möchten uns noch intensiver mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen und so unsere **Benefits** weiter ausbauen.

Das haben wir vor

Zentrale Anlaufstelle für Fragen

Eine unserer ersten Maßnahmen war die Bekanntmachung unserer Vertrauensperson, die für die Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuständig ist. Für uns ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an jemanden wenden können, um ihre Anliegen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu besprechen.

Unsere eigene **Vertrauensperson** im Unternehmen kann qualifizierte Unterstützung bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereitstellen, aber auch Ratschläge zu privaten Notfällen geben. Informationen zu dieser Anlaufstelle werden sowohl über unsere **Mitarbeiterfolder** als auch auf unseren **In-foscreens** in den Personalräumen und über unsere **Mitarbeiter-App** kommuniziert.

Top-3-Maßnahmen:

- Bessere Bekanntmachung unseres Familie & Beruf Managers
- Jährliche Feedbackgespräche im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Interne und externe Präsentation als familienfreundlicher Arbeitgeber



Kontaktdaten

Branche:	Tourismus/Freizeitwirtschaft
Adresse:	Kurbadstrasse 14, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 68 009
E-Mail:	Office@thermewien.at
Website:	www.thermewien.at
Kontakt:	Jean Marc Mathias & Mag. Monika Gansch

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	320
Frauen:	195
Männer:	125
Teilzeitkräfte:	175



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Vereinbarkeit mit Blick auf den gesellschaftlichen Wandel

Die Zertifizierung ist ein **wichtiger Schritt** für die Therme Wien, um ihre familienfreundliche **Unternehmenskultur** intern weiter zu stärken und nach außen zu dokumentieren. Dies steigert auch die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Die bewusste Beschäftigung mit dem Zertifizierungsprozess und die Strukturierung der bereits vorhandenen Angebote hilft bei der **Generierung neuer Ideen**, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Diese **gegenseitige Unterstützung** ist essenziell für den gesamten Prozess.

Die Welt steht im Zeichen des **Wandels**. Klimawandel und Fachkräftemangel wirken auf Unternehmen ein. Verbesserungen und Vorteile für einen Teil der Belegschaft sollen nicht zum Nachteil anderer reichen, sondern in Summe allen nutzen und für ein besseres Miteinander sorgen. Die Therme Wien hat dies bereits

Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitszeitmodelle
- Kommunikation
- Awareness

2019 erkannt und unter dem Motto „Mensch im Mittelpunkt“ einen **strukturierten Entwicklungsprozess** der gesamten Organisation gestartet. Die Zertifizierung berufundfamilie ist ein logischer Schritt und ein notwendiger Baustein zum Gelingen des Prozesses.

Das haben wir vor

Familienfreundlichkeit: Ein Gewinn für alle Beteiligten

Die Therme Wien vereint Freizeitangebote, Kulinarik, Prävention und medizinische Kompetenz unter einem Dach. Jeder dieser Bereiche hat besondere Anforderungen an die dort Beschäftigten. Es werden für jeden Bereich Workshops durchgeführt, um bestehende **Arbeitszeitmodelle** zu evaluieren sowie Wünsche und Möglichkeiten der Änderung zu erheben. Dies können andere Konzepte wie z. B. Vier-Tage-Woche sein, Gleitzeit und **Job-Sharing** sind ebenso denkbar. An den Workshops nehmen Mitarbeitende, Führungskräfte und Betriebsräte teil.

Ab 2024 werden die vereinbarten Neuerungen umgesetzt. Ziel ist, möglichst vielen Beschäftigten eine optimalere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dadurch soll die **Zufriedenheit** mit den Arbeitsbedingungen steigen, was sich wiederum positiv auf die **Gesamtmotivation** auswirkt.

Motivierte Mitarbeitende sorgen auch selbst für ein angenehmes **Arbeitsklima**, bleiben länger im Team und empfehlen das Unternehmen weiter – ein Gewinn für alle Beteiligten.



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Mariatroster Straße 231a, 8044 Graz
Telefon: +43 (0)316 840 220
E-Mail: marketing@wutscher.com
Website: www.wutscher.com
Kontakt: Arabella Harrer

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 594
Frauen: 409
Männer: 185
Teilzeitkräfte: 262



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Fokus auf Familien

Nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den langfristigen Erfolg von sehen!wutscher sichern. Darum ist es uns ein zentrales Anliegen, für unsere Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld mit Wohlfühlambiente zu schaffen. Als **Familienunternehmen** liegen uns auch die Familien unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist demnach von hoher Wichtigkeit und für uns ein Thema, an dem wir **laufend** arbeiten wollen.

Wir wollen eine **Arbeitsatmosphäre** schaffen, in der sich jede und jeder gesehen und gehört fühlt. Trotz unseres Wachstums ist es uns ein großes Anliegen, den familiären Charakter bei sehen!wutscher zu erhalten und auf die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten in allen **Lebensphasen** einzugehen.

Das haben wir vor

Personalspitzen abfedern

Eine unserer Maßnahmen betrifft die Entlastung der Beschäftigten bei Arbeitsspitzen, zum Beispiel bei **Personalengpässen** oder bei Eröffnungen von **neuen Standorten**. Wir haben hierzu ein Springer-Konzept entwickelt.

Ziel ist die Schaffung eines internen **Pools** an Beschäftigten, die freiwillig außerhalb ihrer Stammmfiliale andere Standorte unterstützen bzw. mitarbeiten, um zum Beispiel Neues kennenzulernen, einen **Einblick in andere Teams** zu bekommen bzw. den eigenen **Horizont zu erweitern**.

Im Fall von Engpässen kann so schnell **Unterstützung** gefunden werden, etwa auch bei Ausfällen, die aus familiären bzw. privaten Gründen hervorgerufen werden. Gleichzeitig verbessern wir dadurch den internen Austausch und den **Wissenstransfer** zwischen unseren Standorten.

Top-3-Maßnahmen:

- Ausweitung der Benefits für Mitarbeitende
- Springer-Konzept zur Entlastung bei Arbeitsspitzen
- Sammlung und bessere Kommunikation von Vereinbarkeitsthemen





Re-Zertifizierungen



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz
Telefon: +43 (0)664 601 871 51 01
E-Mail: sandra.koller@acp.at
Website: www.acp.at
Kontakt: Sandra Koller

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 174
Frauen: 29
Männer: 145
Teilzeitkräfte: 21



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Ein gutes Klima im Betrieb und zuhause

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen mit **Begeisterung**, dass das Management dahinter ist, ständig die Rahmenbedingungen in unserem Unternehmen zu verbessern bzw. auf hohem Niveau zu halten. Alle arbeiten gerne, mehr und lieber in einer guten **Atmosphäre**. Das Betriebsklima entwickelt sich bei uns gut und es wird positive **Werbung** nach innen sowie außen gemacht.

Das Management der ACP Süd ist der Überzeugung und lebt vor, dass der Arbeitsplatz ein wichtiger und ausschlaggebender Bestandteil und Mitgestalter des Lebens ist. Wir verbringen den Hauptanteil unserer Zeit im Unternehmen und das hat unmittelbare **Auswirkungen** auf unser Leben. Geht es uns in der Firma gut – geht es uns privat gut. Und umgekehrt.

Top-3-Maßnahmen:

- Home Office
- Ansprechstelle für Personal- und Vereinbarkeitsthemen
- Gleitzeit mit fixer Kernzeit

Wie positiv unser Team gestimmt ist, zeigt sich alljährlich in unseren freiwillig durchgeführten **Mitarbeiterumfragen**, die immer wieder ausgesprochen gut ausfallen.

Das haben wir erreicht

Schwerpunkt Human Resources

Durch die Home-Office-Regelung – mit zwei Tagen pro Woche für alle – wird die Eigenverantwortung noch mehr gefördert. Corona hat hier als **Boost** unterstützend gewirkt: Wir kamen von wochenlangem Home Office zurück in den normalen **Büroalltag** und wussten, dass unser Betrieb auch **remote** genauso gut und effizient weiterläuft.

Weiters wurde im Anschluss die **Kernzeit** am Freitag verkürzt, sodass die Gleitzeit noch flexibler gestaltet werden kann. Alle Beschäftigten der ACP Süd sind berechtigt, im Rahmen der **Gleitzeitbestimmungen** ihre Arbeitszeit sehr flexibel zu gestalten. Das trägt wesentlich zu unserer Work-Life-Balance bei. Mit der Aufnahme einer HR-Verantwortlichen bieten wir unserem gesamten Team eine **professionelle Anlaufstelle** für Themen wie Personalentwicklung und Arbeitsrecht.

ARAG SE, Direktion für Österreich



ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontaktdaten

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Favoritenstraße 36, 1040 Wien
Telefon: +43 (0)1 531 02 1751
E-Mail: heidi.gassner@arag.at
Website: www.arag.at
Kontakt: Heidi Gassner

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 130
Frauen: 70
Männer: 60
Teilzeitkräfte: 40



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Leisure & Work – alles zu seiner Zeit

Als **Unternehmen im Familienbesitz** ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmenswerte. Wir haben sowohl intern als auch extern sehr gutes Feedback für die Durchführung der ersten Zertifizierung bekommen. Dieses **Commitment** möchten wir gern weiterhin nach außen tragen und sind stolz dieses Zertifikat auch in Zukunft verwenden zu dürfen.

Vor allem in Bezug auf bereits bestehende Maßnahmen hat uns die erste Zertifizierung geholfen, uns dieser nochmals besser bewusst zu werden, intern darüber zu sprechen und uns als Unternehmen auch entsprechend nach außen zu präsentieren. Im Bewerbungsprozess wird gerade bei der jungen Generation die Vereinbarkeit von Leisure- und Worktime immer mehr zum

Top-3-Maßnahmen:

- Familientag
- Entwicklung Bürogebäude im Sinne von NewWork
- Evaluierung zur Erweiterung von Zeitausgleichsmöglichkeiten

Dreh- und Angelpunkt bei der Jobauswahl. Hier können wir unsere **Arbeitgebermarke** mit dem Zertifikat stärken und als attraktiver Arbeitgeber auftreten.

Das haben wir erreicht

Ein gesunder Mix aus Präsenz und Digital

Wir konnten seit der Zertifizierung eine umfangreiche Regelung für **Home Office** ermöglichen. Dieses Angebot wird sehr gerne genutzt, die Teilnahme an dieser Möglichkeit beträgt fast 100 %.

Anfängliche Bedenken konnten in der Umsetzung und durch **offene Kommunikation** schnell zerstreut werden. Durch die Mischung aus Home Office und Präsenzzeit im Büro ist auch der **Zusammenhalt** der Teams untereinander und die teamübergreifende Kommunikation sehr gut erhalten geblieben.

Die Kommunikation über digitale Wege funktioniert in Einzelgesprächen oder Team-Meetings sehr gut. Die **IT-Infrastruktur** auf dem neuesten Stand der Technik hat uns hier sehr stark die Wege geebnet.

Abteilungsbesprechungen können so **hybrid** abgehalten werden, wodurch unabhängig von einer Anwesenheit im Büro oder Home Office die Teilnahme stets für alle Teammitglieder möglich ist. Meetings werden selbstverständlich so gelegt, dass eine Teilnahme auch in Teilzeit möglich ist.



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Treustraße 35 - 43, 1200 Wien
Telefon:	+43 (0)664 834 39 44
E-Mail:	iris.appiano-kugler@ams.at
Website:	www.ams.at
Kontakt:	Iris Appiano Kugler

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	6.630
Frauen:	4.381
Männer:	2.249
Teilzeitkräfte:	2.246



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wertvolle Impulse zu Vereinbarkeit und Gleichstellung

Da der **Frauenanteil im AMS** bei ca. 66 % liegt und Vereinbarkeit immer noch überwiegend Frauen betrifft, ist dies ein wesentliches Thema. Das AMS bereits konnte bereits vor der Grundzertifizierung eine **Fülle von Vereinbarkeitsmaßnahmen** vorweisen, dennoch gehen von berufundfamilie immer wieder wertvolle Weiterentwicklungsimpulse aus. So begann mit der Grundzertifizierung 2017 eine intensive Auseinandersetzung mit **Tele-/Homeworking**. Diese Vorarbeit hat dazu geführt, dass das AMS zu Beginn der Corona-Krise im Jahr 2020 bei diesem Thema sehr gut vorbereitet war, so dass das enorme krisenbedingte Arbeitsvolumen (z.B. 1 Mio. Kurzarbeitsanträge) sehr gut bewältigt werden konnte. Bei jeder Zertifizierung stand bisher im Fokus, dass das AMS sehr viele Maßnahmen hat, aber nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon wissen. Aus diesem Grund gibt es seit 2017 den **Gleichstellungstag**, an dem die Gleichstellungsbeauftragten jeder Landesorganisation und jeder regionalen

Geschäftsstelle nochmals zusätzlich über Vereinbarkeitsthemen und -inhalte informieren können. So wird sichergestellt, dass die **Informationen** österreichweit Verbreitung finden.

Das haben wir erreicht

Sehr positive Resonanz auf getroffene Maßnahmen

Die intensive Beschäftigung mit dem Thema Home Office war eine wichtige Voraussetzung zur positiven Bewältigung der Corona-Krise. Auch das virtuelle **Informationstool Roadmap*Vereinbarkeit** – mit umfassender Information zu Karenzen – war eine bedeutende Maßnahme, da hier regional über **Unterstützungsmöglichkeiten** bei Vereinbarkeitsthemen und -engpässen informiert wird. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die mit Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführte Befragung zu **„Führen in Teilzeit“**. Hier war das Ergebnis viel positiver als erwartet. Auch eine zweite Umfrage zum Thema **Arbeitszeit** hat ergeben, dass die Beschäftigten im AMS überwiegend sehr zufrieden mit den angebotenen Möglichkeiten sind.

Besonders erfreulich ist, dass Vereinbarkeit nicht – wie in der Vergangenheit – nur ein Thema des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten ist, sondern auch im Zuge der österreichweiten **Personalentwicklungsstrategie** aufgegriffen wurde und viele weitere Maßnahmen vorangetrieben werden. Durch die Überarbeitung unserer seit 2010 geltenden Vereinbarkeits-Richtlinie wird es wieder wichtige Impulse für die Gesamtorganisation geben, weil diese in sehr viele Bereiche hineinwirken wird.

Top-3-Maßnahmen:

- Sensibilisierung für Vollzeit/Teilzeit
- Überarbeitung der Vereinbarkeits-Richtlinie
- Bekanntmachung Roadmap*Vereinbarkeit



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Khünburg 86, 9620 Hermagor
Telefon:	+43 (0)4282 3585
E-Mail:	office@architekten-ronacher.at
Website:	www.architekten-ronacher.at
Kontakt:	DI Andrea Ronacher

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	17
Frauen:	10
Männer:	7
Teilzeitkräfte:	2



Darum haben wir uns zur Schluss-Zertifizierung entschlossen

Ein ganzheitliches Verständnis von Arbeit

Unser Anliegen war schon immer, die Balance zwischen Familie und Beruf zu fördern, zu stärken und die familiären Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu unterstützen. In unserem Unternehmen pflegen wir deshalb seit jeher ein wertschätzendes, respektvolles **Miteinander**. Seit der ersten Zertifizierung sind wir noch mehr auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen und haben **Sabbatical** und **Teilzeitarbeit** ermöglicht. Aufgrund von Corona haben wir Home Office eingeführt. Dies ist eine Bereicherung für alle im Team und auch für das Unternehmen, weil es beispielsweise genutzt werden kann, wenn es einen Engpass bei der **Kinderbetreuung** gibt. Durch **Einzelgespräche** und **Feedback** konnten wir feststellen, dass wir bereits eine ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf bieten – für uns Anlass und Motivation zur Schluss-Zertifizierung.

Top-3-Maßnahmen:

- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle
- Zielgerichtete gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Förderung und Aufrechterhaltung des positiven Arbeitsklimas

Das haben wir erreicht

Maßgeschneiderte und vielfältige Lösungen

In der Umsetzung haben wir einen starken Fokus auf individuelle Maßnahmen:

- Für unsere karenzierte Innenraumplanerin wurde Home Office eingerichtet, um den **Wiedereinstieg** zu erleichtern und die Arbeitszeitgestaltung nach den Bedürfnissen der Kinder ausrichten zu können.
- Werdende Papas können als Anreiz für den **Papamonat** Urlaubstage und Zeitausgleichsstunden ansparen, um diese wertvolle Familienzeit ohne Gehaltsverlust in Anspruch zu nehmen.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können seit Corona, wenn ein Kind **krank** ist, im Home Office arbeiten.
- Die Projektleitung kann während der Arbeitszeit online spezifische Seminare als **Weiterbildung** auf Kosten des Unternehmens absolvieren.

Darüber hinaus arbeiten wir ständig daran, mit anderen Unternehmen in Kontakt zu treten, um **Sonderkonditionen** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Die vermehrten Einzelgespräche werden sehr gut angenommen, weil durch die **wertschätzende Kommunikation** der Geschäftsführung alle bei ihren individuellen Problemen sowie Bedürfnissen abgeholt und lösungsorientierte Antworten gefunden werden.



Kontaktdaten

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Gmünder Straße 229, 3970 Weitra
Telefon:	+43 (0)2856 5011-0
E-Mail:	office@asma.at
Website:	www.asma.polyurethane.at
Kontakt:	Nicole Decker

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	151
Frauen:	49
Männer:	102
Teilzeitkräfte:	36



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Fest verankert in der Firmenphilosophie

Wir haben uns für die Re-Zertifizierung entschlossen, da sie eine tolle Möglichkeit ist, um bestehende Maßnahmen zu festigen, aber auch **neue Ideen** voranzutreiben. Besonders positiv zu erwähnen ist, dass die Zertifizierung einen hohen Stellenwert hat und wir dadurch ein attraktiver Arbeitgeber sind.

Als Arbeitgeber bieten wir ein leistungsförderndes und familienfreundliches Arbeitsumfeld in einer partnerschaftlich geprägten Kultur. **Familienfreundliche Normen und Werte** sind in unserer Firmenphilosophie fest verankert und wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichsten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Aufgrund unserer offenen Kommunikati-

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche flexible Arbeitszeit
- Abgestimmte Karenz-, Betreuungs- und Wiedereinstiegsmodelle
- Kommunikation zum Thema Familienfreundlichkeit

onspolitik mit diesem Thema gehört es zu unserem **Firmenalltag** dazu und ist ein wichtiger **Bestandteil unserer Firmenpolitik** geworden.

Das haben wir erreicht

Angebote und Arbeitszeitlösungen speziell für Papas

Sehr stolz sind wir auf die familienfreundlichen flexiblen Arbeitszeitmodelle in unserem Unternehmen. Wir haben es als **Produktionsbetrieb** geschafft, all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine **gleitende Arbeitszeit** in allen Bereichen zu ermöglichen. Dadurch ist es einfacher, Familie und Beruf zu vereinbaren. Beispielsweise kann ein Vater morgens seine Kinder noch in den Kindergarten bringen und muss nicht um Punkt 7.00 Uhr im Betrieb sein.

Viele Männer nutzen bei uns auch die Möglichkeit von **Papamonat** oder **Väterkarenz**. Mit den karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleiben wir laufend in Kontakt. Für die Zeit nach der **Karenz** bieten wir **individuelle Einstiegsmodelle** an.

Uns ist ein gutes **Miteinander beim Arbeiten** im Team wichtig und bei Asma steht nicht der persönliche Konkurrenzkampf im Vordergrund, sondern gegenseitiges **Vertrauen** und **gemeinsames Erreichen von Zielen**. Jeder Prozess ist sehr stark auf **Wertschätzung** aufgebaut. Profitiert wird nicht nur vom Wissen der anderen, sondern auch umgekehrt. Dies spiegelt sich in der Unternehmensstrategie und Zielformulierung wider.



ZERTIFIKAT SEIT 2013



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Siezenheimerstrasse 39A, 5020 Salzburg
Telefon: +43 (0)6624 375 119 36
E-Mail: daniela.zweibrot@puma.com
Website: about.puma.com/en/this-is-puma
Kontakt: Daniela Zweibrot

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 128
Frauen: 44
Männer: 84
Teilzeitkräfte: 11



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Aktive Führungskultur und regelmäßige Auseinandersetzung

Wir haben uns zur Re-Zertifizierung entschlossen, um erneut sichtbar zu machen, dass für PUMA **familienbewusste Führung** so verstanden wird, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Phasen ihres Lebens sehr gut unterstützt werden.

Im Rahmen der Re-Zertifizierung soll verstärkt nochmal der Blick auf Maßnahmen gelenkt werden, wie Beschäftigte mit Familien unterstützt werden können. Dadurch wird das **Bewusstsein** intern und die **Wahrnehmung** extern verstärkt. Auch das regelmäßige Auseinandersetzen mit dem Thema Familie und Beruf sensibilisiert beide Seiten. Um eine lebensphasen- bzw. familienbewusste Führungskultur aktiv leben zu können, stellen wir unseren Führungskräften alle erforderlichen **Instrumente und**

Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitszeitflexibilisierung
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Personalentwicklung

Rahmenbedingungen zur Umsetzung zur Verfügung. Dazu gehört für uns die regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit.

Das haben wir erreicht

Flexible Arbeitszeit statt Gleitzeit

Die Umsetzung der **Arbeitszeitflexibilisierung** finden wir als besonders gut gelungen. Wir haben mit diesem Arbeitsmodell die Gleitzeit abgelöst. Das heißt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit frei zwischen 6.00 und 20.00 Uhr wählen. Es gibt **keine Kernarbeitszeit** mehr. Dadurch ist erheblicher Druck von den Beschäftigten gefallen. Das wirkt sich wiederum sehr positiv auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsklima aus. Wir haben diese Maßnahme zusammen mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Auch **Information** und Kommunikation ist ein wichtiger Punkt gewesen. Das regelmäßige Abhalten von **Town-Hall-Meetings** sowie die **Infoscreens** in allen Social-Area-Bereichen haben wesentlich zur Verbesserung beigetragen. Auf den Screens werden alle neuen Benefits dargestellt, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgestellt, neue Maßnahmen verkündet etc. Die Info-Plattform ist wie ein Newsletter zu sehen, der wirklich alle erreicht und somit sicherstellt, dass alle die gleichen Informationen erhalten.



Kontaktdaten

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Mitterweg 46, 4702 Wallern
Telefon: +43 (0)7249 428 11
E-Mail: info@avstumpfl.com
Website: www.avstumpfl.com
Kontakt: Stefanie Niederwimmer

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 119
Frauen: 57
Männer: 62
Teilzeitkräfte: 39



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Den Beruf als Berufung erleben

Wir sind der Meinung, dass sich Privatleben und Beruf gegenseitig beeinflussen, und richten das Bewusstsein darauf, wie sich beide idealerweise ergänzen. Beruf hat naturgemäß etwas mit **Berufung** zu tun und ist weit mehr als eine Notwendigkeit.

Der Beruf ermöglicht Erkennen und Entfalten von **Talenten**, Erlernen von **Fertigkeiten**, Aneignung von **Wissen**. Gleichzeitig ist er ein großes Feld für bereichernde Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten und anderen Stakeholdern. Oft sind es die Begegnungen des Alltags, aus denen wir viel Kraft schöpfen. Im Privatleben fin-

den wir einen bewussten **Ausgleich**, zum Beispiel zu körperlichen Anstrengungen und zu intellektuellen Herausforderungen. Wir haben dort unsere **Freundschaften**, unsere familiären **Wurzeln** und die **Bindung** zu jenen Menschen, die uns üblicherweise am längsten kennen. Sich dieser Dinge bewusst zu werden und alle Aspekte im Gleichgewicht zu halten, ist ein wesentliches Ziel von berufundfamilie in unserem Betrieb.

Das haben wir erreicht

Alle sind aktiv eingebunden

Alle Maßnahmen wurden hervorragend umgesetzt. Aus diesem Grund ist es schwierig zu definieren, was uns besonders gut gelungen ist. Allerdings möchten wir hervorheben, dass wir im Zuge einer neu ausgearbeiteten und einzigartigen **Vision** für das Unternehmen einen neuen – und bisher nicht dagewesenen – Weg gefunden haben, unser ganzes Team in **Prozesse** und **Maßnahmenumsetzungen** zu involvieren.

Alle Maßnahmen, **Ideen** und **Wünsche** werden in Arbeitsgruppen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den jeweiligen Arbeitsbereichen selbst behandelt, ausgearbeitet und umgesetzt. Die Geschäftsführung gibt hier zu den einzelnen Themen lediglich Wünsche und Rahmenbedingungen vor. Wir sind besonders stolz auf diese Art der **Einbindung aller** im Unternehmen – jede Person hat eine Stimme und jede Person ist in Entscheidungsprozesse eingebunden, ohne Bestimmung und Entscheidung durch die Geschäftsführung.

Top-3-Maßnahmen:

- Informations- und Kommunikationspolitik – Arbeitsgruppe App für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Arbeitsorganisation – Arbeitsgruppe Vier-Tage-Woche und flexible Arbeitszeiten
- AV Stumpfl Benefits – Arbeitsgruppe gesunde Küche, Sabbatical, Ferienwohnung/Almhütte für die Beschäftigten



Kontaktdaten

Branche: Industrie
Adresse: Poschacherstraße 35, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)664 83 80 178
E-Mail: l.klapal@brauunion.com
Website: www.brauunion.at
Kontakt: Lina Klapal

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 2.800
Frauen: 600
Männer: 2.200
Teilzeitkräfte: 481



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Grundlagen für ein gutes Leben schaffen

Wir haben uns für eine Re-Zertifizierung entschlossen, da es für die Brau Union wichtig ist, für alle ein Umfeld zu schaffen, in dem Gesundheit, Wohlbefinden, **Leistungsfähigkeit** und **Motivation** großgeschrieben werden.

Familie, Privatleben und Beruf in Einklang zu bringen, ist wichtig, stellt aber dennoch immer wieder eine Herausforderung dar. Mit gezielten Maßnahmen wollen wir uns für die Vereinbarkeit der unterschiedlichen Lebensbereiche einsetzen und als **fairer und attraktiver Arbeitgeber** sowohl intern als auch extern wahrgenommen werden. In der Vergangenheit ist uns bereits einiges gelungen. Wir sind aber noch nicht am Ziel angelangt und möchten daher im Rahmen der Re-Zertifizierung an weiteren Maßnahmen arbeiten, die das **Arbeitsumfeld** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

verbessern. Dieser Zertifizierungsprozess unterstützt uns darin, familienfreundliche Maßnahmen zu planen, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Das haben wir erreicht

Alle profitieren, auch der Arbeitgeber

An der Erarbeitung und Verwirklichung der familienfreundlichen Maßnahmen arbeitet ein **engagiertes Projektteam**, bestehend aus Führungskräften, Betriebsrat und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern aus verschiedenen Arbeitsbereichen.

Eine wichtige Maßnahme stellen flexible Arbeitszeiten dar. Die Flexibilisierung wird hier – auch nach der Pandemie – immer wichtiger und auch ein großer Schwerpunkt bleiben. Die entwickelte **Home-Office-Betriebsvereinbarung** leistet einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf. Aber auch andere Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeiten sorgen für eine gute Balance zwischen Privatleben und Beruf: Einarbeitung von Fenstertagen, **Gleitzeit**, **Schichtmodelle**, **Vertrauensarbeitszeit**, Umwandlung von Dienstaltersonderzahlung in zusätzlichen Urlaub und viele mehr.

Gemeinsam wurde mit HR und dem Betriebsrat an einer **Betriebsvereinbarung** gearbeitet, die sowohl für die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite attraktiv ist. Dieses Angebot wurde breit auf unterschiedlichsten Kanälen kommuniziert und sehr positiv von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgenommen.

Top-3-Maßnahmen:

- Führungsverständnis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienfreundliche Benefits
- Pflege von Angehörigen



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Ballhausplatz 2, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)1 53115-0
E-Mail:	auditberufundfamilie@bka.gv.at
Website:	www.bundeskanzleramt.gv.at
Kontakt:	Romana Litzka

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	795
Frauen:	503
Männer:	292
Teilzeitkräfte:	87



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienfreundliches Arbeitsumfeld am Puls der Zeit

Das Bundeskanzleramt als moderner Arbeitgeber ist sich seiner **Verantwortung** gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem hohen Stellenwert, den die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnimmt, bewusst. Mit der Re-Zertifizierung wollen wir ein **aussagekräftiges Zeichen** in diesem Zusammenhang und uns zum Ziel setzen, insbesondere die Flexibilität im Arbeitsalltag noch weiter auszubauen.

Mit der Grundzertifizierung wurden bereits zahlreiche Maßnahmen zu Telearbeit, mobilem Arbeitsplatz und Home Office, zur **Sensibilisierung der Führungskräfte** sowie zur verstärkten internen **Kommunikation** rund um Themen zu Familie und Beruf festgelegt und umgesetzt. All diese Aktivitäten wurden von den Bediensteten des Bundeskanzleramts sehr positiv bewertet.

Top-3-Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Telearbeit, mobiler Arbeitsplatz und Home Office
- Aktionstage für Familien und Kinder

Mit der Re-Zertifizierung wird an den bisherigen Errungenschaften angeknüpft und an der **Weiterentwicklung** und Realisierung der neuerlich vereinbarten Ziele gearbeitet. Das Bundeskanzleramt ist selbstverständlich bestrebt, im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Puls der Zeit zu bleiben und die besten Rahmenbedingungen für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bereitzustellen.

Das haben wir erreicht

Flexible Arbeitsmodelle

Eine neue Gestaltung der Arbeitszeiten ist eine der Maßnahmen, die im Bundeskanzleramt unter anderem auch pandemiebedingt besonders forciert wurden. Sie wurde mit der Richtlinie zur **Telearbeit als zentraler Wert** im Bundeskanzleramt umgesetzt, welche zahlreiche und großzügige Modelle zum ortsunabhängigen Arbeiten bietet. Gleichzeitig wurden die **Dienstzeitregelungen** an die neue Richtlinie angepasst und Vorgaben zu verschiedenen Modellen, wie Gleitzeit, Telearbeit, Home Office und mobiles Arbeiten, eingeführt. Für alle Bediensteten und insbesondere für jene mit Betreuungspflichten werden dadurch verschiedene Varianten der Arbeitszeitgestaltung angeboten, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Die regelmäßig durchgeführten Befragungen der Bediensteten zu den Entwicklungen im Bereich der Vereinbarkeit weisen ein durchwegs **positives Feedback** auf und bestätigen somit die Wirkung der gesetzten Ziele und Maßnahmen.



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Stubenring 1, 1010 Wien
Telefon:	+43 (0)1 711 00-0
E-Mail:	service.wirtschaft@bmaw.gv.at
Website:	www.bmaw.gv.at
Kontakt:	Mag. Sylvia Vana

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.585
Frauen:	836
Männer:	749
Teilzeitkräfte:	198



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Chancengleichheit als wertvolles Asset

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen DNA des BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft). Die Familie und die Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit stehen für uns im Mittelpunkt. Das BMAW setzt sich für die kontinuierliche Weiterentwicklung einer **Organisationskultur** ein, die für die Chancengleichheit von Frauen und Männern steht. Die Ziele der vorangegangenen Zertifizierung berufundfamilie wurden umgesetzt und damit die Familienfreundlichkeit signifikant gefördert. Wir verstehen Familien als in dauerhafter Beziehung stehende Menschen verschiedener **Generationen**, die füreinander in wechselnden Lebenssituationen Verantwortung tragen, und beziehen eine Vielfalt an **Lebensformen** ein. Damit wollen wir auch beispielgebend für Unternehmen in der Privatwirtschaft sein.

Top-3-Maßnahmen:

- Wiedereinstieg nach Elternkarenz – Onboarding-Prozesse
- Employer-Branding-Maßnahmen nach innen und außen
- Führungskultur und Weiterbildung

Unsere Angebote für Telearbeit und Home Office haben wir ausgeweitet, einen **Leitbildprozess** und Fortbildungen durchgeführt, Informationen zur Bewusstseinsbildung auch in digitaler Form angeboten und in der Führungspolitik wesentliche Fortschritte gemacht.

Das haben wir erreicht

Strategische Positionierung in einem sich ändernden Arbeitsmarkt

Vor dem Hintergrund der **demographischen Entwicklung** ist die Zertifizierung für das Employer Branding nach außen ein wichtiges Asset zum Aufbau von **Personalressourcen**. Für die Re-Zertifizierung haben wir uns den Ausbau und eine noch stärkere Implementierung unserer familienfreundlichen Maßnahmen als Ziel gesetzt:

Integration der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Leitbild und als **Querschnittsthema**

- Informations- und Kommunikationsmaßnahmen: Elternschaft, Pflegekarenz, Väterkarenz und mobiles Arbeiten
- Noch stärkere Bewusstseinsbildung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beruflichen Veränderungen, insbesondere auch in den Außenstellen
- Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitenden in **digitalen Welten**
- Maßnahmen zur Unterstützung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Intensivierung der Hilfestellungen bei der **Pflege älterer Angehöriger**



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Schiffamtsgasse 1-3, 1020 Wien
Telefon:	+43 (0)21110 - 0
E-Mail:	gesundheit@bev.gv.at
Website:	www.bev.gv.at
Kontakt:	Sabine Sachs MAS

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.085
Frauen:	329
Männer:	756
Teilzeitkräfte:	51



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Bestmögliche Unterstützung in jeder Lebensphase

Als moderner Arbeitgeber und öffentliche Institution trägt das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV) eine besondere **Verantwortung** gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Verantwortung bedeutet für das BEV, lebensphasenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen.

Ein wichtiges Ziel im BEV ist es, eine noch höhere **Awareness** für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, sowohl im **Management** als auch bei den **Führungskräften**. Das BEV bietet bereits ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Benefits an. In diesem Sinne möchte das BEV als klarer Schwer-

punkt weitere Maßnahmen setzen und die Fortschritte sowie weiteren Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darlegen.

Das haben wir erreicht

Im Home Office bleiben, wenn es private Gründe erfordern

Allen bei uns Beschäftigten steht je nach Aufgabenbereich und Arbeitsplatzgestaltung die Möglichkeit zur Verfügung, vereinbarte Tage im Home Office zu arbeiten. Zusätzlich hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein **Kontingent an anlassbezogenen Home-Office-Tagen**, welche bei Bedarf beansprucht werden können.

Das Angebot, den Dienst von zuhause aus zu verrichten, ist bereits **sehr etabliert** und wird von vielen gerne in Anspruch genommen. Die Option, im Home Office arbeiten zu können, ist bereits zu einem wichtigen Bestandteil unseres Konzepts geworden, lebensphasenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei als familienfreundlicher Arbeitgeber bestmöglich zu unterstützen.

Top-3-Maßnahmen:

- Externes Employer Branding
- Angebote zu Karenz und Wiedereinstieg
- Schulung der Führungskräfte für familienfreundliche Zusammenarbeit in digitalen Welten



Kontakt Daten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 71123-0
E-Mail:	kommunikation@brz.gv.at
Website:	www.brz.gv.at
Kontakt:	Mag. ^a Gudrun Klingspiegl

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.815
Frauen:	443
Männer:	1.372
Teilzeitkräfte:	295



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wir fördern seit langem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um eine Familie zu haben, braucht man nicht unbedingt Kinder. Eine Partnerschaft, zu pflegende Eltern oder **Angehörige** sind Familie. Auch Kinder, die nicht im selben Haushalt leben, oder der engste Freundeskreis zählen für uns zur Familie.

Das BRZ ist als eines der ersten Unternehmen in Österreich bereits seit 2005 mit dem Zertifikat berufundfamilie ausgezeichnet. Die Re-Zertifizierung zeigt unserem Team und auch potenziellen Mitarbeitenden, dass dem Bundesrechenzentrum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf **seit vielen Jahren ein zentrales Anliegen** ist. Es ist eine wichtige Employer-Branding-Maßnahme, um als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen zu werden.

Top-3-Maßnahmen:

- Stay Connected Breakfast für karenzierte Mitarbeitende
- Förderung der Väterkarenz und Genehmigung von einer Woche Sonderurlaub bei Geburt eines Kindes (Papawoche)
- Kinderbetreuung an zwei schulfreien Tagen

Familienfreundliche Maßnahmen wie **flexible Arbeitszeitmodelle** sowie Teleworking sind mittlerweile für alle Generationen interessant und nicht mehr wegzudenken. Das hat sich seit unserer ersten Zertifizierung im Jahr 2005 geändert.

Das haben wir erreicht

Circular Economy einmal anders: Spielzeug aus dem Tauschregal

Spielsachen und Bücher für die Kleinen gibt es in vielen Kinderzimmern, auf Dachböden und in Kellern in Hülle und Fülle. Doch irgendwann werden die eigenen Spielsachen und Bücher für die Kinder uninteressant. Damit nicht ständig Neues gekauft werden muss, gibt es die **KidsTausch-Ecke** im BRZ. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ein Spielzeug oder Buch für Kinder von 0 bis 16 Jahren in die dafür vorgesehenen Regale zu legen und ein anderes mitzunehmen.

Mit dieser Maßnahme leistet das BRZ einen Beitrag zur **Nachhaltigkeit**. Denn Spielsachen sollen Freude bereiten und nicht ungenutzt verstauben. Wer gebrauchte Spielwaren weitergibt, vermeidet Abfall, schont die Umwelt und tut gleichzeitig was Gutes. Die Maßnahme wird von unseren Mitarbeitenden gut angenommen und sehr **positiv bewertet**.



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Rathausstraße 1, 1010 Wien
Telefon: +43 (0)1 878 28 0
E-Mail: personal_AT@buwog.com
Website: www.buwog.at
Kontakt: Sabine Böhm-Besim

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 398
Frauen: 269
Männer: 129
Teilzeitkräfte: 118



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Ein optimales Umfeld ist Teil unserer DNA

Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf gehört zu den zentralen Unternehmenswerten der BUWOG. Wir sind überzeugt, dass nur ein hoher Grad an Familienfreundlichkeit im Unternehmen bestmögliche **Arbeitsbedingungen** schaffen kann.

Durch berufundfamilie gelang es uns in den vergangenen Jahren, die Familienfreundlichkeit im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Die Vielzahl an Maßnahmen umfasst etwa die Organisation von Kinderbetreuung in den Ferien, eine flexible Home-Office-Regelung, intensive **Karenzierten-Betreuung** und die Einrichtung mehrerer **Eltern-Kind-Büros** in unserem Kunden- und Verwaltungszentrum.

Diesen erfolgreichen Weg hin zu einem ausgewogenen Verhältnis von Familie und Beruf wollen wir nun mit der Re-Zertifizierung

bis 2026 fortsetzen. Wir unterstützen damit unsere derzeitigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und überzeugen gleichzeitig die **Beschäftigten von morgen**, sich bei uns zu bewerben.

Das haben wir erreicht

Ein flexibler Rahmen schafft Raum zur Entfaltung

Als Arbeitgeber von über 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es der BUWOG ganz besonders wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem man sich Tag für Tag wohlfühlen kann. Deshalb fragen wir regelmäßig aktiv nach, um Bedürfnisse und Wünsche zu ermitteln und **zielgerichtete Schritte** zur individuellen Förderung umzusetzen.

Eine dieser Maßnahmen sind unsere flexiblen Arbeitszeiten. Diese sind in einer Betriebsvereinbarung festgehalten und ermöglichen auch **Home Office** – in besonderen Fällen sogar permanent. Mit **Gleitzeit**, Home Office und einem modernen Arbeitsplatz können sich unsere Beschäftigten ihre To-dos ideal einteilen. Und ausgestattet mit Firmen-Handy und -Laptop fällt die flexible Wochenplanung noch leichter. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die Stärkung der **Eigenverantwortung** und der Flexibilität besonders zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf beiträgt. Die BUWOG legt großen Wert darauf, dass alle die **Freiheit** und Rahmenbedingungen haben, ihre Ziele gemäß ihren persönlichen Vorstellungen und Möglichkeiten zu erreichen. Mit dem Ausbau der flexiblen Arbeitszeiten ist uns dies ein Stück weit gelungen.

Top-3-Maßnahmen:

- Mobile Working
- Familienfreundliches Führungsverständnis
- Mentale Gesundheit



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien
Telefon: +43 (0)270 2700 28501
E-Mail: info@cegh.at
Website: www.cegh.at
Kontakt: Mag.^a Susanne Neunteufl

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 16
Frauen: 8
Männer: 8
Teilzeitkräfte: 2



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Best of two worlds

Die Central European Gas Hub AG ist bereits seit 2017 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Als uns das Pandemie-Jahr 2020 vor völlig neue Herausforderungen stellte, war es besonders wichtig, dass alle unsere **systemrelevanten Abläufe** von zu Hause gemacht werden konnten, in vielen Fällen parallel zu Betreuungspflichten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da **Home Office** bereits davor Teil unserer **Unternehmenskultur** war, haben wir diese außergewöhnliche Situation gut gemeistert.

Die Pandemie liegt hinter uns, aber die Anforderungen an unsere Beschäftigten abseits des Arbeitsplatzes sind bestehen geblieben.

Top-3-Maßnahmen:

- Happiness-Management
- Meeting-Kultur
- Mobiles Arbeiten

Die Re-Zertifizierung gibt uns immer wieder einen Anlass, die bereits bestehenden Maßnahmen zu reflektieren und neue zu implementieren, um die **Vereinbarkeit der beiden Welten** noch zu verbessern.

Das haben wir erreicht

Glücklich sein als Unternehmenswert

In unseren Unternehmen arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen Anfang 20 und Mitte 50. Manche sind in Beziehungen, manche sind Single, mit und ohne Kinder. Dadurch ergibt sich, dass Familie bei uns ganz **verschiedene Facetten** hat.

Die Zertifizierung berufundfamilie hat unsere Wahrnehmung für diese unterschiedlichen Lebenssituationen und die damit verbundenen Herausforderungen verbessert.

Dies hat z.B. zu einer Veränderung unserer **Meeting-Kultur** geführt – wir setzen Termine jetzt nach Möglichkeit nicht zu den Tagesrandzeiten an. Außerdem haben wir ein **Happiness-Management** eingeführt, sodass sich alle eingeschlossen und gesehen fühlen. Damit soll die Work-Life-Balance verbessert und auch der Zusammenhalt des gesamten Teams gestärkt werden.



Kontaktdaten

Branche:	Industrie
Adresse:	Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 610 600
E-Mail:	austria.careers@cchellenic.com
Website:	https://at.coca-colahellenic.com
Kontakt:	Angelika Bramauer

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	842
Frauen:	240
Männer:	601
Teilzeitkräfte:	75



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wellbeing als Hygienefaktor Nr. 1

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist und bleibt eine unserer Top-Prioritäten. Dies spiegelt sich in unserer täglichen Arbeit und bei allen unseren Maßnahmen wider – in Bezug auf **Unternehmens- und Führungskultur**, Arbeitsatmosphäre und -umfeld, Lern- und **Weiterentwicklungsmöglichkeiten** u.v.m.

In den Ergebnissen unserer regelmäßigen Mitarbeitermeinungsumfrage können wir erkennen, dass insbesondere die Themen Wohlbefinden, **Teamzusammenhalt**, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsumfeld sowie die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf den Haupttreiber für **Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit** darstellen.

Top-3-Maßnahmen:

- Leadership Culture – Cultural Values
- Process Simplification
- New Ways of Working

Auch ohne die Re-Zertifizierung wären diese Themen kontinuierlich bei uns im Fokus. Wir empfinden die erneute Evaluierung als eine Form von Bestätigung, dass diese Themen auch weiterhin von **hoher Wertigkeit** sind und es unser Bestreben ist, an diesen fortlaufend zu arbeiten.

Das haben wir erreicht

Individuell passgenaue Arbeitsbedingungen

In den vergangenen Jahren ist viel passiert, wenn es darum geht, wie wir Arbeitsflexibilität leben. Beschleunigt durch die Pandemie machten sich plötzlich alle Unternehmen Gedanken über Remote und **Mobile Working**. Für uns war dies nicht neu, allerdings nutzten wir die Gelegenheit, um noch flexiblere Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Die **Verkürzung unserer Kernzeiten**, die Ausdehnung der erlaubten Stunden im Home Office, die entsprechende Schulung von Beschäftigten sowie Führungskräften auf **virtuelles Arbeiten** und Führung, die Schaffung von **Job-Sharing-Möglichkeiten** im Außendienst – all das sind Beispiele für unsere Maßnahmen im Bereich Flexibilisierung. Auch weiterhin arbeiten wir daran, ein Umfeld zu schaffen, in dem **Flexibilität** für unterschiedliche Mitarbeitergruppen ermöglicht wird.

DELTA Holding GmbH

Delta Projektconsult GmbH (Wels), Delta Projektconsult GmbH (Wien), Delta Baumanagement GmbH, Delta Netconsult GmbH, Delta Ziviltechniker GmbH, Delta Podsedensek Architekten ZT GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2013



Kontaktdaten

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Haidingergasse 2, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)664 807 561 95
E-Mail: d.gardavsky@delta.at
Website: www.delta.at
Kontakt: Doris Gardavsky

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 202
Frauen: 89
Männer: 113
Teilzeitkräfte: 75



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Menschen in ihrem sozialen Umfeld wahrnehmen

Die DELTA Gruppe verfolgt einen ganzheitlichen Zugang zum Thema Familie, wobei die Übernahme sozialer **Verantwortung** im Mittelpunkt steht. Der Betrieb unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen und betont, dass sie nicht nur als Leistungsträgerinnen und -träger angesehen werden, sondern vor allem als Menschen mit ihrem sozialen Umfeld.

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, seine Beschäftigten bestmöglich zu fördern und ideale Voraussetzungen für **persönliches Wachstum**, produktives Arbeiten und ein bereichendes Privat-

leben zu bieten. Dadurch sollen alle in der Lage sein, Belastungen angemessen zu bewältigen und diese offen anzusprechen. Die Schaffung optimaler Bedingungen für die Gesundheit wird von der DELTA Gruppe als Verpflichtung angesehen. Die erneute Zertifizierung soll dazu dienen, das Bewusstsein für die Ergebnisse der letzten Jahre und die bestehenden Führungsprinzipien zu schärfen. Dies wird durch eine verstärkte **Achtsamkeit** seitens der Führungskräfte und eine vertiefte Auseinandersetzung mit ausgewählten Aspekten der **Handlungsfelder** erreicht, was das gesamte Team darauf vorbereitet, sich aktiv auf eine dynamische Zukunft einzustellen.

Das haben wir erreicht

Vielfältige Maßnahmen optimieren die Vereinbarkeit

Die DELTA Gruppe kann bereits auf eine Vielzahl an Aktivitäten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückblicken.

Dazu zählen insbesondere laufende Verbesserungen im **Onboarding & Offboarding**, diverse Gesundheitsaktivitäten, vielfältige Seminarprogramme, Standortfeste in Wels und Wien, ein Charity-Event zur Unterstützung ukrainischer Familien, das DELTA Forum unter dem Titel „**Werte und Unternehmenskultur**“, Mitarbeiterbefragungen, Zuwachs an Vätern, Einrichtung einer Spielecke für unsere jungen Gäste und Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Neuauflage der **Mitarbeitergespräche** mit Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu Themen rund um die mentale und physische Leistungsfähigkeit.

Top-3-Maßnahmen:

- Aktualisierung und Auffrischung der DELTA-Führungsgrundsätze
- Definition von Spielregeln der Zusammenarbeit in einer hybriden Arbeitsumgebung
- Neugestaltung der Rahmenbedingungen und Informationsaufbereitung zum Wiedereinstieg nach der Karenz

Die Versicherei Versicherungsmakler GmbH

ZERTIFIKAT SEIT 2019



Kontaktdaten

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Reichenhaller Straße 10b, 5020 Salzburg
Telefon: +43 (0)689 05 05 281
E-Mail: office@versicherei.at
Website: www.versicherei.at
Kontakt: Christine Leitner-Kotnig

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 12
Frauen: 5
Männer: 7
Teilzeitkräfte: 8



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Management-Tool mit hohem Nutzen

Während der Umsetzungsphase im Grundprozess haben wir erkannt, welches Potenzial in diesem Management-Tool wirklich steckt. Wir wollten daher unsere Vorhaben weiter ausbauen, um auch weiterhin nachhaltig wirksam zu sein.

Mit der Zertifizierung stellen wir sicher, dass die Ziele einem **verbindlichen Zeitplan** folgen und das Thema Vereinbarkeit auch nach außen noch griffiger wird.

Die Balance von Familie und Beruf war bereits vor Beginn des ersten Durchlaufs ein sehr wichtiger Aspekt in unserem Unternehmen. Das **Bewusstsein** über seine **Wirksamkeit** bei kontinuierlicher Verfolgung einzelner Projekte ist auch nach innen stetig gewachsen. Letztlich scheint uns das Zertifikat eine wichtige Bot-

schaft für die **Mitarbeiterfindung** zu sein, was in unserem Fall in der neuen Kooperation mit einem großen Partner ein wesentlicher Faktor ist. Denn mit der **Kulturentwicklung** wollen wir nicht nur für unser eigenes Team und die erforderliche Vergrößerung einen Nutzen erzielen, sondern auch eine Botschaft für unseren Stakeholder senden.

Das haben wir erreicht

Wichtiges aus dem Alltag identifizieren und adressieren

Eine Maßnahme, die einen großen Nutzen liefert, ist ein **monatlicher Jour fixe**, der mit einem Frühstück verbunden wird. Dabei werden in einer ungezwungenen Atmosphäre **private und alltägliche Themen** untereinander ausgetauscht. Das legere Zusammenkommen ermöglicht durch seinen Wohlgefühlcharakter, auch jene Dinge anzusprechen, die in der Geschwindigkeit des Alltags durch den Rost fallen können.

Dem bestehenden Team bietet das die Möglichkeit, einander noch besser kennenzulernen und **aktuelle Herausforderungen der Einzelnen** besser zu verstehen. Den Neuen eröffnet sich die Chance, sich in ihrem Tempo zu integrieren und unser **Team** besser kennenzulernen. Sie können sich auf diesem Weg Schritt für Schritt einbringen und damit ihren eigenen Platz finden.

Nach dem Frühstück werden **aktuelle Themen** über die Planung und das Firmengeschehen strukturiert besprochen, wobei wie von selbst sehr oft **neue Ideen** entstehen.

Top-3-Maßnahmen:

- Nutzung von Social-Media-Kanälen zur Verdeutlichung der Familienfreundlichkeit
- Gemeinsame Ausflüge mit Familien
- Checkliste für die Arbeit im Home Office

DRÄXLMAIER Group:

EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2019



Kontaktdaten

Branche: Industrie
Adresse: Industriezeile 1-3, 5280 Braunau
Telefon: +43 (0)7722 883 247
E-Mail: ursula.ulmer@draexlmaier.com
Website: www.draexlmaier.com
Kontakt: Ulmer Ursula

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 580
Frauen: 185
Männer: 395
Teilzeitkräfte: 58



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Gemeinsames betonen, den Zusammenhalt stärken

Die Re-Zertifizierung bedeutet, dass wir uns nicht auf einmaligen Erfolgen ausruhen, sondern langfristig und nachhaltig an unseren Arbeitsbedingungen arbeiten und uns gemeinsam für ein starkes **Miteinander** einsetzen.

Seit der ersten Zertifizierung hat das allgemeine Weltgeschehen manche Themen vorangetrieben, wie z. B. die **Hybrid Work**, welche viel schneller zur Umsetzung gebracht werden konnte.

Wir sind davon überzeugt, dass eine Unternehmenskultur, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, die Attraktivität unseres Unternehmens erhöht. Innerhalb der betrieblichen

Top-3-Maßnahmen:

- Standortfest für Mitarbeitende und deren Familien
- Hybridwork@draexlmaier – Regelung für Standort Braunau
- Informationstool DRÄXLMAIER D-Screen

Rahmenbedingungen erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Beschäftigten individuelle **Vereinbarkeitslösungen** für die unterschiedlichen Lebensphasen.

Das haben wir erreicht

Standortfest für Mitarbeitende und deren Familien

An einem Samstag im Mai 2023 wurde der Standort Braunau für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familien geöffnet. Stellvertretend für die **Gesamtkompetenz** des Standorts präsentierten sich unsere Bereiche Entwicklung, Industrialisierung, Labor, Produktion und Werkzeugbau inkl. Lehrwerkstätte.

Gäste und Mitarbeitende zeigten sich beeindruckt von der **Qualität und Vielfalt** der vermittelten Abläufe und sprachen uns während und auch nach der Veranstaltung höchste Anerkennung aus. Das **Rahmenprogramm** mit Feuerlöschübungen, Pkw-Überschlagsimulator und einer E-Fahrzeugschau unterstrich den Mobilitäts-Charakter unseres Unternehmens. Die kleinsten Herzen konnten wir mit Hüpfburg, Kinderschminken, diversen Spielen und Ballons ebenfalls für uns gewinnen.

Höchstes Lob und aufrichtiger Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die zur erfolgreichen Umsetzung des Standortfests beigetragen haben. Der Standort Braunau wird damit unserem Markenversprechen gerecht: **We create character.**

Europlast Kunststoffbehälter- industrie GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontaktdaten

Branche: Industrie
Adresse: Schmelz 83, 9772 Dellach im Drautal
Telefon: +43 (0)676 845 512 25
E-Mail: silvia.lerchner@europlast.at
Website: www.europlast.at
Kontakt: Silvia Lerchner

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 145
Frauen: 18
Männer: 127
Teilzeitkräfte: 11



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wohlfühlen und Wettbewerbsvorteil

Die Re-Zertifizierung wird von der Geschäftsleitung befürwortet, da das Gütezeichen in der Öffentlichkeit und bei den Kundinnen und Kunden sowie auch bei Bewerberinnen und Bewerbern sehr wohlwollend wahrgenommen wird. Durch verschiedene Maßnahmen konnte die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden. Dazu zählt beispielsweise der Jausenbus – ein regionaler Bäcker bringt täglich frisch zubereitetes Jausengebäck – oder das **warme Mittagessen**, welches ein regionaler Gastwirt täglich kocht und in unser Unternehmen bringt.

Im Bewerbungsprozess werden die inzwischen eingeführten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommuniziert (z. B. **reservierte Kita-Plätze** für Europlast-Beschäftigte). Wir ha-

ben festgestellt, dass dies für **junge Eltern** sehr motivierend und auch entscheidend für die Annahme einer freien Stelle bei uns ist. Zusätzlich wird die Zertifizierung bei manchen **öffentlichen Ausschreibungen** sehr positiv bewertet bzw. teilweise sogar gefordert. So können wir auch an diesen Ausschreibungen teilnehmen.

Das haben wir erreicht

Premiere für Frauen

In der **Montageabteilung** wurden erstmals **Frauen** integriert, wodurch sich der Umgang miteinander und der Gesprächston in dieser Abteilung merkbar verbessert haben. Durch diese Maßnahme wird unser Unternehmen als Arbeitgeber in der örtlichen Bevölkerung noch mitarbeiterfreundlicher, positiver und attraktiver wahrgenommen.

Außerdem hat sich durch die verschiedenen **Verpflegungsmöglichkeiten**, wie Getränke- und Snackautomaten, Mittagessen im Unternehmen oder auch die **regionale Jause**, die Mitarbeiterzufriedenheit verbessert. Schichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die an dieser Aktion nicht teilnehmen können, erhalten ersatzweise **Gutscheine**, die sie bei einem regionalen Lebensmittelhändler einlösen können. Unsere Beschäftigten nehmen diese Möglichkeiten sehr gerne in Anspruch, sie können sich dadurch gesund und abwechslungsreich ernähren.

Top-3-Maßnahmen:

- Digitale Informationen zu berufundfamilie und Pflege
- Verstärkte Kommunikation der Angebote betreffend berufundfamilie bei Bewerbungsgesprächen
- Angebote und Ausbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung



Kontaktdaten

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Industriestrasse 6, 3390 Melk
Telefon:	+43 (0)2752 52 723
E-Mail:	office@fonatsch.at
Website:	www.fonatsch.at
Kontakt:	Marie-Luise Fonatsch

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	38
Frauen:	7
Männer:	31
Teilzeitkräfte:	9



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wir sind nur so stark wie unser Team

Familie und Beruf in Einklang zu bringen, ist ein Garant für unseren **Unternehmenserfolg**. Bei uns wird Familienfreundlichkeit gelebt und wir versuchen durch eine ausgewogene Work-Life-Balance unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterstützen. Die **Mitarbeiterzufriedenheit** steht in unserem Familienbetrieb im Mittelpunkt. Wir sind davon überzeugt, dass durch unser familienfreundliches **Engagement** mit expliziten und nachhaltigen Maßnahmen die Loyalität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert wird.

Seit vielen Jahrzehnten fertigen wir in Melk Lichtmasten mit Design, Perfektion und Qualität. Heute wie damals stehen wir für **Innovation und Weiterentwicklung**. Durch unsere Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie sind wir auch weiterhin

bereit, unsere Maßnahmen zu dokumentieren und weiter zu optimieren. Wir möchten unsere Beschäftigten aktiv unterstützen, denn nur gemeinsam als Team sind wir als Produktionsbetrieb erfolgreich.

Das haben wir erreicht

Die Beschäftigten dort abholen, wo sie es wirklich brauchen

Unsere Arbeitsabläufe sind klar und durchgehend in einem **Mitarbeiterhandbuch** definiert. Wir unterstützen bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten – unter Beachtung von Betreuungszeiten – und nehmen Rücksicht bei der **Arbeitseinteilung und Urlaubsplanung**, wo es geht.

Eine gute, interne Kommunikationspolitik ist uns wichtig. Aus diesem Grund fördern wir den laufenden **Informations- und Gedankenaustausch** in regelmäßigen Meetings. Hier besprechen wir auch laufende Maßnahmenplanungen. Dazu zählt beispielsweise:

Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen zu Qualitätssicherung und Instandhaltung
- Bessere innerbetriebliche Kommunikationsstruktur
- Personalentwicklungsmaßnahmen

- Wir fördern allgemeine **Weiterbildungsmöglichkeiten**.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein fixer Themenschwerpunkt im persönlichen Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Gemeinsame Erfolge** werden gefeiert.
- Grillfest und Weihnachtsfeier für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige Fixpunkte
- In unserem Unternehmen in Melk bieten wir eine **Löwenkinder-Ferienbetreuung**.

Geschützte Werkstätte, Integrative Betriebe Tirol GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2019



Kontaktdaten

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Au 22, 6134 Vomp
Telefon: +43 (0)5242 647 46
E-Mail: buero@gwtirol.at
Website: www.gwtirol.at
Kontakt: Iris Baier

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 308
Frauen: 103
Männer: 205
Teilzeitkräfte: 48



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Ganzheitliches Verständnis, individuelle Lösungen

Wir haben uns zur Re-Zertifizierung entschlossen, da es uns wichtig ist, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen. Unser Ziel ist es, mehr **Bewusstsein** und **Verständnis** zur Organisation in Verbindung mit den persönlichen Ansprüchen und Bedürfnissen der Beschäftigten zu entwickeln und die GW Tirol für den gesellschaftlichen **Wandel** fit zu machen. Daher ist die Weiterentwicklung unserer familienbewussten Personalpolitik von großer Bedeutung.

Durch die Zertifizierung stieg intern – vor allem seitens der Führungskräfte – das Verständnis für die **Ressource Mensch** und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Außerdem haben unsere Kommunikationsbemühungen zu besserer **Aufklä-**

rung in der Belegschaft geführt und die **Wahrnehmung** als familienfreundlicher Arbeitgeber gesteigert. Darüber hinaus gelingt es uns immer besser, auch aufgrund unserer verstärkten Kommunikation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, motivierte Menschen für unser Unternehmen zu gewinnen. Nicht zuletzt ist hier die Tatsache wesentlich, dass wir mit über 40 **maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen** und zahlreichen Angeboten unterstützen.

Das haben wir erreicht

Klare Werte bilden das solide Fundament

Ein wichtiges Thema im letzten Zertifizierungsprozess war das Thema **Werte-Kultur** in der GW Tirol. Die Werte sind gerade in einem integrativen Betrieb sehr wichtig und wurden in Form von Leitsätzen zwar gelebt, waren jedoch nicht wirklich sichtbar.

Gerade bei neuen Beschäftigten war es mitunter schwierig, diese Werte gerecht zu vermitteln. Im Rahmen der letzten Zertifizierung wurden unsere Leitsätze mittels **Mitarbeiterbefragung** im ersten Schritt nochmals ausformuliert und auf ihre Gültigkeit überprüft. Im zweiten Schritt ging es um die Kommunikation der Leitsätze, was den wesentlichen Teil der Umsetzungsphase darstellte.

In weiterer Folge wurden die **Leitsätze** auf unserer Website sowie über die **sozialen Medien** kommuniziert. Letzteres, um vor allem die Jüngeren zu erreichen. Durch diese Maßnahmen ist es uns gelungen, die Werte und Leitsätze im ganzen Unternehmen bewusst zu machen und noch besser zu integrieren.

Top-3-Maßnahmen:

- Ausweitung der Führungskräftebildung zur Vermittlung familienfreundlicher Werte
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Evaluation der Möglichkeiten
- Information und Unterstützungsleistung zur Pflege Angehöriger



Kontakt Daten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Alser Straße 45, 1080 Wien
Telefon:	+43 (0)1 406 2236
E-Mail:	office@handelsverband.at
Website:	www.handelsverband.at
Kontakt:	Barbara Stocker

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	8
Frauen:	5
Männer:	3
Teilzeitkräfte:	3



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

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

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

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

nen stehen bei uns an oberster Stelle. Als Handelsverband-Team sind wir sehr stolz, dass Flexibilität, **ehrlliche Kommunikation** und **Offenheit** bei uns seit Jahrzehnten gelebt werden.

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

Das haben wir erreicht

Guter Teamspirit, der kontinuierlich gefördert wird

Das kleine, aber feine Handelsverband-Team hat in den letzten Jahren eine **freundschaftlich-familiäre Dynamik** entwickelt. Bei Fragen zum Karenzmanagement ist jederzeit ein Austausch gemeinsam mit unserer Familienbeauftragten & Vertrauensperson möglich.

Darüber hinaus kann ortsunabhängiges mobiles Arbeiten im Falle einer unmittelbaren Notwendigkeit durch **Home Office & Gleitzeit** auch spontan erfolgen. Unser Team besteht aus Personen im Alter von 21 bis 50 Jahren, weshalb sich automatisch **unterschiedliche Präferenzen** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben. Regelmäßige interne Strategiemeeetings fördern die **Zusammenarbeit** und den **Teamspirit**. Durch unser Projekt „Attractive Workspace“ wurden zahlreiche Maßnahmen getroffen, um den Arbeitsplatz für alle attraktiver zu gestalten.

Top-3-Maßnahmen:

- Arbeitszeitflexibilisierung: Home Office & Gleitzeit
- Familienfreundliches Karenz- und Auszeitenmanagement
- Verankerung der Themen Familie, Freizeit und Beruf im Unternehmensleitbild

HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG



ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontaktdaten

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

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 591
Frauen: 275
Männer: 316
Teilzeitkräfte: 155



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Nachhaltiges Arbeitsumfeld

Die HYPO NOE war bereits vor ihrer Teilnahme an berufundfamilie eine Arbeitgeberin, die großen Wert auf **Familienfreundlichkeit** und **Nachhaltigkeit** legt. Ein familienfreundlicher Rahmen ist für uns wichtig, um in allen Lebenslagen zu unterstützen.

Die Zertifizierung stellt für uns einen willkommenen Prozess dar, um den Status quo zu evaluieren und neue Ideen und Verbesserungen für eine noch familienfreundlichere Unternehmenskultur strukturiert umzusetzen. Beispielsweise haben wir unseren **Karenzmanagement-Prozess** überarbeitet, um den Kontakt während Elternkarenz zu verbessern und den Wiedereinstieg zu erleichtern. Des Weiteren haben wir das Babyfrühstück@HYPONOE ins Le-

ben gerufen und ein Leadership-Development-Programm eingeführt. In Führungskräfte-Workshops wurde die **Gleichstellung** und ihre Bedeutung für die Rolle als Führungskraft diskutiert. Es ist uns ein besonderes Anliegen, ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem **Wertschätzung** in jeder **Lebensphase** – unabhängig von individuellen Umständen – spürbar ist.

Das haben wir erreicht

Home-Office-Richtlinie evaluiert und auf 50 % erweitert

Durch die Überarbeitung und Erweiterung der Home-Office-Richtlinie fördern wir zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten und verbessern die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Wir ermöglichen nun allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sowohl in **Teilzeit** als auch in **Vollzeit** – 50 % ihrer Arbeitszeit im Home Office zu verbringen. Wir haben in eine bessere technische Ausstattung investiert und einen praktischen Leitfaden für hybrides Arbeiten entwickelt. Die daraus resultierende Flexibilität wird heute erfolgreich gelebt, wobei das Beste aus **Präsenz** und **Hybrid** genutzt und gefördert wird. Gleichzeitig trägt die Reduzierung des Pendelns positiv zur Work-Life-Balance bei und verringert den **CO2-Ausstoß**, was für eine nachhaltige Landesbank von großer Bedeutung ist. Im Rahmen unseres Leadership-Development-Programms wurde zudem das Thema Führung in einer hybriden Arbeitsumgebung vertieft. Das positive **Feedback** in regelmäßig durchgeführten anonymen Umfragen sowie Bewertungen bestätigt die von uns gesetzten Maßnahmen und liefert wertvolle **Inputs** für weitere Verbesserungen.

Top-3-Maßnahmen:

- Frauen-Mentoring-Programm aufbauen: Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützen
- Team-Time anbieten: Zusammenhalt und Wir-Gefühl stärken
- Ferienbetreuung im Sommer etablieren



Kontaktdaten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Hofmannweg 1, 4490 St. Florian
Telefon:	+43 (0)7224 67 700
E-Mail:	office@hofmann-personal.at
Website:	www.hofmann-personal.at
Kontakt:	Mag. Michael Thürriedl

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	136
Frauen:	105
Männer:	31
Teilzeitkräfte:	30



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Positionierung als attraktives Unternehmen

Zufriedene Beschäftigte langfristig ans Unternehmen zu binden und weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ist ein wesentlicher Bestandteil unseres **Leitbildes**.

Die Entscheidung für die Re-Zertifizierung war deshalb schnell getroffen. Durch die umgesetzten Maßnahmen aus dem Grundzertifikat konnte eine **Weiterentwicklung** im Unternehmen erreicht werden. Die Zertifizierung unterstützt uns im **Employer Branding** und ist für uns die Grundlage, um unsere familien- und lebensphasenbewusste **Personalpolitik** erfolgreich weiterzuentwickeln.

Top-3-Maßnahmen:

- Gleitzeit und Arbeitszeitmodelle
- Interne und externe Kommunikation
- Lebensphasenbewusste Personalpolitik (z. B. Onboarding, Karenzen, Wiedereinstieg)

Mit der Re-Zertifizierung konnten neue Ziele und entsprechende Initiativen gesetzt werden. Die Verwirklichung dieser Maßnahmen wird zu einer weiteren positiven **Entwicklung** im Unternehmen beitragen. Hier hilft uns der Blick von außen durch die begleitenden Workshops von berufundfamilie.

Das haben wir erreicht

Individualität für mehr Zufriedenheit

Durch das neu eingeführte **Gleitzeitmodell** mit elektronischer Zeiterfassung können wir einen Rahmen anbieten, in dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit frei einteilen können. Auf diese Weise kann individuell auf die einzelnen Bedürfnisse eingegangen und Berufliches und Privates noch besser aufeinander abgestimmt werden.

Deutlich erhöht wurde so die individuelle Flexibilität – auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf – und die daraus resultierende Mitarbeiterzufriedenheit. **Elektronische Urlaubsanträge** und eine bessere Übersicht erlauben es nun, Urlaubstage langfristig zu planen.

Mit der internen Projektgruppe werden die definierten Ziele und die davon abgeleiteten Maßnahmen laufend verfolgt und eine durchgängige Kommunikation sichergestellt.

IKEA Möbelvertrieb OHG + IKEA Austria GmbH + IKEA Distribution Center



ZERTIFIKAT SEIT 2008



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Südring, 2334 Vösendorf
Telefon: +43 (0)676 432 33 14
E-Mail: nicole.steger@ingka.ikea.com
Website: www.ikea.com/at/de/
Kontakt: Nicole Steger

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 3.534
Frauen: 2.004
Männer: 1.526
Teilzeitkräfte: 1.758



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Weiterhin einen besseren Alltag für uns alle schaffen

Uns ist wichtig, dass sich all unsere Mitarbeitenden voll und ganz einbringen können – und zwar so, wie sie/er/they sind. Verschiedene Lebensphasen, **unterschiedliche Lebenskonzepte**, Einstellungen und Lebenssituationen: Wir möchten alle in ihrer Einzigartigkeit unterstützen.

Auch Familien sind einzigartig, wir verstehen sie als ein **soziales Netz** von Menschen, die uns umgeben, denen wir uns zugehörig fühlen und die uns in unserem Leben wichtig sind. Familie und Arbeit sollen bei uns in der richtigen **Ausgewogenheit** Platz finden und das verstehen wir unter Vereinbarkeit – sie steht für IKEA an erster Stelle. Um auf unsere Beschäftigten und ihre Familien eingehen zu können, haben wir unsere **Projekt-**

gruppe vielfältig aufgestellt. Sie nimmt Rücksicht auf verschiedene Konstellationen, Standorte, Hierarchie-Stufen, Meinungen und Einstellungen. So konnten wir im Zuge der Re-Zertifizierung **alle Perspektiven** beleuchten. Dieses Projekt sehen wir als eine Momentaufnahme: Wo stehen wir derzeit, wo wollen wir hin, was gibt es zu feiern und wo haben wir noch Luft nach oben? Es ist ein kontinuierlicher **Lernprozess** für einen besseren Alltag für uns alle.

Das haben wir erreicht

Familien in ihrer Einzigartigkeit unterstützen

Togetherness – der Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung – ist einer der zentralen Werte von IKEA. Familien sind eine der zentralen Säulen dieser **Togetherness**. Aus diesem Grund ermöglicht es unsere Unternehmenskultur, auf die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzugehen.

Ein Highlight, wie wir das umsetzen, ist das **Coaching** beim Wiedereinstieg schon vor der Rückkehr, um gemeinsam zu besprechen: Was hat sich geändert? Wo sehe ich mich? Was passt zu meiner derzeitigen Lebenssituation? Wo brauche ich Hilfe und wie funktioniert das **Re-Onboarding**? Ein wichtiges Anliegen ist außerdem das mobile Arbeiten (**Remote Work**). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dabei je nach Aufgabe und Bereich von Zuhause aus arbeiten und die **Arbeitszeit** an die derzeitigen Bedürfnisse und beruflichen Aufgaben anpassen.

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Flexibilität bei diversen Lebensphasen & Remote Work
- Führungsverständnis mit Fokus Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Inklusives Arbeiten für alle



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Anton-Strauch-Allee 1, 4072 Alkoven
Telefon:	+43 (0)7274 65 36
E-Mail:	zentrale@institut-hartheim.at
Website:	www.institut-hartheim.at
Kontakt:	Doris Sippl

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	760
Frauen:	502
Männer:	258
Teilzeitkräfte:	537



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Inklusiv in jeder Hinsicht

Als empathischer Arbeitgeber haben wir das Ziel, dass sich bei uns niemand zwischen Familie und Beruf entscheiden muss. Die viel gepriesene Work-Life-Balance ist uns enorm wichtig. Unser Unternehmen bietet ein vielfältiges Angebot für Menschen mit kognitiver und mehrfacher Beeinträchtigung. Dadurch entstehen auch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die auf die **individuellen Bedürfnisse** zur Versorgung der Familie angepasst werden können.

Die Zertifizierung ist ein wichtiges **Qualitätszeichen**, die unser Bestreben unterstreicht und bekräftigt, ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein. Wir denken, dass eine offizielle Auszeichnung nicht nur werbewirksam sein kann, sie ehrt auch unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalbereich, die sich stets bemühen, die **Arbeitssituation** zu verbessern und attraktiver zu machen.

Top-3-Maßnahmen:

- Onboarding
- Mobiles Arbeiten
- Führungskräfteentwicklung

Das haben wir erreicht

Ein Arbeitgeber, über den man gerne spricht

Zusätzlich zu einem **sicheren Arbeitsplatz** ist das Institut Hartheim laufend bemüht, Möglichkeiten zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu gewährleisten. Seit 2004 ist unser Unternehmen mit der Zertifizierung berufundfamilie ausgezeichnet.

Verschiedene **Benefits** sollen neue Kräfte anziehen. Gleichzeitig möchten wir ein Arbeitgeber sein, auf den alle bei uns stolz sind und über den sie gerne daheim erzählen. Wir freuen uns deshalb auch immer, wenn uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Familien z.B. bei Veranstaltungen besuchen.

Viele Maßnahmen wurden und werden entwickelt und umgesetzt, um eine gute **Work-Life-Balance** zu gewährleisten – darunter:

- Hochwertige **Informationsvermittlung** an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Intranet, Newsletter etc.)
- Attraktivierung von **Weiterbildungen**
- Aktualisierung des Leitbildes
- Verbesserung des **Recruitings**, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken
- Überarbeitung des **On- und Offboarding**-Prozesses

IT-Services der Sozialversicherung GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2014



Kontaktdaten

Branche: Information/Consulting
Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon: +43 (0)50 12 48 44 56 00
E-Mail: office@itsv.at
Website: www.itsv.at
Kontakt: Alfred Richter

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 887
Frauen: 270
Männer: 617
Teilzeitkräfte: 218



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten im Fokus

Die ITSV GmbH (IT-Services der Sozialversicherung GmbH) ist mit der Steuerung der IT-Aktivitäten aller österreichischen Sozialversicherungsträger betraut. Unsere erneute Re-Zertifizierung 2023 bietet uns die Gelegenheit, die Effizienz unserer Maßnahmen einer unabhängigen Prüfung zu unterziehen. Das Zertifikat verdeutlicht nicht nur intern, sondern auch nach außen den Stellenwert von Familie innerhalb der ITSV. Wir leben eine Balance zwischen Familie und Beruf durch ein **flexibles Arbeitszeitmodell** sowie ein **betriebliches Gesundheitsmanagement**.

Ergänzend reagieren wir flexibel und vorausschauend auf sich **verändernde Anforderungen**. Nicht zuletzt in Zeiten der Pandemie hat sich unser Home-Office-Modell, welches konstant weiterentwickelt wird, bewährt. Der komplett neue **Karenz-**

management-Prozess und die vermehrte interne sowie externe Kommunikation unserer **Benefits** im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeichnen uns als Arbeitgeberin aus.

Das haben wir erreicht

Maßnahmen, die eindrücklich wirken

Eine solide **Home-Office-Regelung** ist für uns eine der wichtigsten Säulen, um Familie und Beruf perfekt zu vereinen. Als Betreiberin kritischer Infrastruktur ist die Weiterentwicklung und Implementierung von Vorgaben eine besondere Herausforderung. Gerade in Corona-Zeiten wurden die Regelungen rasch, unkompliziert und im Sinne aller erfolgreich angepasst.

Die Neugestaltung des Karenzmanagement-Prozesses und die damit realisierte Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe einer **Schwangerschaft** ermöglicht es Eltern noch mehr, sich voll und ganz auf die familiären Herausforderungen zu konzentrieren.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind die **beste Werbung** für die ITSV GmbH – mittels **Testimonials** wurde ein Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der internen Kommunikation gelegt. Auch im **Employer Branding** wurde der Fokus auf diese Thematik gelenkt. Die Wirkung der gesetzten Maßnahmen hat sich im Jahr 2023 durch die Platzierung unter die Top 20-Arbeitgeberinnen in Österreich eindrücklich bestätigt (Trend-Ranking).

Top-3-Maßnahmen:

- Erhebung und Ausbau der Home-Office-Möglichkeiten
- Employer Branding und interne Kommunikation
- Überarbeitung und Neugestaltung des Karenzmanagement-Prozesses



Kontaktdaten

Branche:	-
Adresse:	Erdberger Lände 26a/71, 1030 Wien Hasnerstraße 127, 1160 Wien
Telefon:	+43 (0)1 31 342 - 1
E-Mail:	peopleandculture.austria@jti.com
Website:	www.jti.com/careers
Kontakt:	Christian Tobias, People & Culture Director Austria

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	331
Frauen:	143
Männer:	188
Teilzeitkräfte:	30



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienorientierte Unternehmenspolitik

Für ein innovatives Unternehmen, das laufend gut ausgebildete, motivierte und kreative Menschen sucht, ist der Fokus auf Mitarbeiterorientierung selbstverständlich. Eine familienfreundliche Firmenpolitik führt zu größerer **Zufriedenheit**, niedriger Fluktuation sowie zu erhöhter **Attraktivität** bei potenziellen neuen Kräften. Daher sehen wir dieses Gütezeichen als ideales Instrument, um uns als der moderne Arbeitgeber zu präsentieren, der wir sind.

Im Jahr 2020 haben wir die Grundzertifizierung erhalten und es war für uns selbstverständlich, dass dies gleichzeitig der Beginn eines neuen **Zertifizierungszyklus** ist. Seither waren mit einer Reihe von Herausforderungen mit deutlichen Auswirkungen auf das Pri-

vat- und Berufsleben konfrontiert, die **rasche Lösungen** erforderten. Wir konnten eindrucksvoll unter Beweis stellen, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch unter plötzlich ganz anderen Vorzeichen funktionieren kann und zum Schutz der Gesundheit flexible und individuelle Lösungen geschaffen werden können.

Diese Basis wollen wir nachhaltig und gemeinsam mit unseren Beschäftigten im Rahmen der Zertifizierung kontinuierlich evaluieren und weiterentwickeln.

Das haben wir erreicht

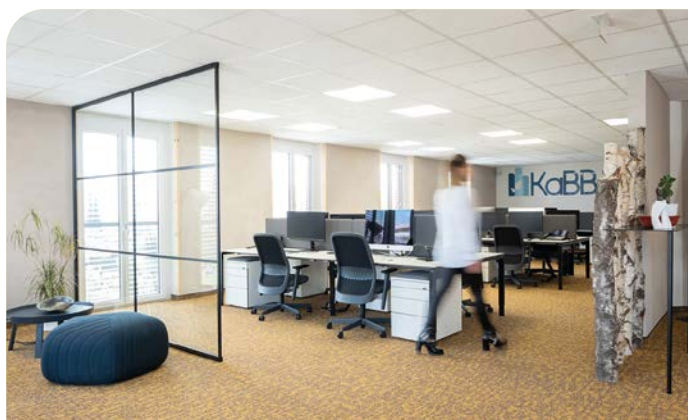
Regional und global im Fokus

Unsere Unternehmensgruppe – JTI Austria/Austria Tabak/Ökolab – ist seit 240 Jahren Teil der österreichischen Gesellschaft. **Nachhaltigkeit** und **Verantwortungsbewusstsein** in unserem Handeln sind selbstverständlich. Dies unterstreicht auch unsere wiederholte Auszeichnung als Nummer 1 im jährlichen Top-Employer-Ranking. Die Re-Zertifizierung durch das österreichische Gütezeichen berufundfamilie war für uns deshalb sehr wichtig.

Auch global setzt sich Japan Tobacco International (JTI) für eine familienfreundliche Firmenpolitik ein. Wir gewähren weltweit allen bis zu 20 Wochen bezahlte Familien-Auszeit im 1. Lebensjahr des Kindes. Dies ist ein progressiver Schritt im Sinne von **Diversität** und **Inklusion** und wird sehr gut angenommen. Aber auch die Möglichkeit, bis zu 50 % der Arbeitszeit im Home Office tätig zu sein, ist ein wichtiger Beitrag, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Top-3-Maßnahmen:

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Teilzeit-Optionen & Teilzeit-Image
- Meetingkultur & Anforderungen der hybriden Arbeitswelt an das Büro
- Diversity, Equity and Inclusion (DE&I): Equal Pay & familienfreundliche Benefits



Kontaktdaten

Branche: Information/Consulting
Adresse: Breitwiesergutstr. 10, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)5 99 87
E-Mail: office@kabb.at
Website: www.kabb.at
Kontakt: MMag. Philipp Kaufmann MMAS

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 19
Frauen: 10
Männer: 9
Teilzeitkräfte: 7



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Seite an Seite mit den Beschäftigten

Die KaBB ist die Holding der KaufmannGruppe und bündelt viele Funktionen, welche den Beteiligungen zur Verfügung stehen. berufundfamilie ist für uns ein wichtiges und geschätztes Employer-Branding-Tool. Die Zertifizierung symbolisiert für uns das **ständige Verbessern** und **Mitwachsen** mit den Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern und eine offene sowie wertschätzende Unternehmenskultur. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Teil der **Unternehmens-DNA** und gelebte Praxis in der KaBB.

Wir sind bereits seit 2012 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und die laufenden Re-Zertifizierungen seither **bestätigen unseren eingeschlagenen Weg**. Dies merkt man nicht nur intern, sondern auch an der Anzahl der Bewerbungen und in den

persönlichen Gesprächen mit Bewerberinnen und Bewerbern sowie mit unseren Beschäftigten. Mit dem Zertifizierungsprozess sind wir ständig gefordert, uns immer wieder zu **hinterfragen** und zu **evaluieren**. Die laufenden Verbesserungen sollen allen die Sicherheit geben, dass ihre Anliegen **Gehör finden** und alle im Team gemeinsam an **Lösungen** arbeiten.

Das haben wir erreicht

Technologische Grundlagen für eine verbesserte Lebensbalance

Wir sind stolz auf unsere **Webex-Lösung** und den Einsatz einer modernen IT-Infrastruktur, die wir bereits ab 2012 im Rahmen der Zertifizierung aufgebaut und laufend weiterentwickelt haben. Dadurch können alle sowohl im **Büro** als auch im **Home Office** auf sämtliche Tools zugreifen oder eine Telefonkonferenz beginnen bzw. daran teilnehmen.

Mit diesem Werkzeug war insbesondere die Phase von Corona gut bewältigbar. Die **Akzeptanz** innerhalb der Belegschaft hat sich mit diesem einschneidenden Ereignis deutlich verbessert und die bereitgestellten Tools werden seit 2020 intensiv genutzt.

Die technische Lösung schafft die Voraussetzung für den **Aufbau des ServiceCenters (SC)**, bei dem alle Kommunikationsstränge zusammenlaufen. Diese Abteilung ist Dreh- und Angelpunkt der Interaktion mit sämtlichen Stakeholdern. Beschäftigte im SC können sowohl im Home Office als auch am Unternehmensstandort ihre Aufgaben erfüllen.

Top-3-Maßnahmen:

- KaBB-Onboarding-Programm: Gezielt die richtigen Kräfte finden und fit für den Job machen
- Stellenbeschreibung: Alle wissen, was zu machen ist, und kennen ihre Aufgaben im Unternehmen
- Digitale Tools: Entlasten und die persönliche Flexibilität steigern

Kastner & Öhler Mode GmbH, Gigasport GmbH und K&Ö Service GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2019



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Sackstrasse 7-13, 8010 Graz
Telefon: +43 (0)316 87 00
E-Mail: kontakt@kastner-oehler.at
Website: www.kastner-oehler.at, www.gigasport.at
Kontakt: Maria Spornbauer

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 1.799
Frauen: 1.398
Männer: 401
Teilzeitkräfte: 1.124



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Laufend positive Veränderungen

Die Re-Zertifizierung ist für uns ein Ausdruck dessen, an welchen Themen wir in den kommenden Jahren weiterarbeiten und wie die **Prioritäten** gesetzt werden. Sie ist somit ein Indikator für ein engagiertes **Qualitätsmanagement** und die Bereitschaft, in die Weiterentwicklung der **Unternehmensabläufe** sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.

Die Maßnahmenumsetzung ergibt eine positive Veränderung durch verbesserte Arbeitsbedingungen und **Entwicklungsmöglichkeiten**. Ein weiterer Aspekt der Zertifizierung ist die Möglich-

keit, die Attraktivität als Arbeitgeber und Unternehmen weiter zu steigern, da sie Vertrauen in die Qualität und **Zuverlässigkeit** für potenzielle und bestehende Beschäftigte sowie Kundinnen und Kunden signalisiert. Als zertifizierte Organisation sind wir stolz auf diese Erfolge, die zur **Steigerung der Mitarbeitermotivation** beitragen.

Das haben wir erreicht

Psychologische Unterstützung in vielerlei Hinsicht

Wir bieten allen die Möglichkeit mehrere arbeits- & organisationspsychologische **Beratungseinheiten** in Anspruch zu nehmen, wenn sie aufgrund der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz stark belastet sind. Abgedeckt sind hierbei Themen wie berufsbedingte Sorgen, **persönliche Überlastung** bis hin zur Krisensituation. Das Ziel der Beratung ist es, dabei zu unterstützen mit dem jeweiligen Thema persönlich gut umgehen zu können sowie Lösungen zu finden, um langfristig gesund und mit Freude bei der Arbeit zu bleiben.

Die **Führungskräfte** können ergänzend dazu Psychologinnen und Psychologen für **Beratung, Coaching** oder **Sparring** nutzen. Ziel ist es, die Führungskräfte dabei zu unterstützen, in ihrem Sinne, im Sinne der Betroffenen und im Sinne des gesamten Teams sowie der Gesamtorganisation gute Lösungen zu finden. Die Maßnahme trägt maßgeblich zu einer verbesserten Kommunikation und Offenheit untereinander bei und wird immer wieder in Anspruch genommen.

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Führungskräfteentwicklung: Im Rahmen des Kompetenzmodells vertiefen und erweitern
- Mentale Gesundheit: Arbeitspsychologische Unterstützung für alle im Umgang mit herausfordernden Situationen
- Strategisches Arbeitszeitmanagement und Flexibilisierung: Bestehende Flexibilität aufzeigen und bewusst machen



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Boschstraße 37, 4600 Wels
Telefon:	+43 (0)7242 484-0
E-Mail:	info@reca.co.at
Website:	www.reca.co.at
Kontakt:	Mag. Laetitia Asamer

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	830
Frauen:	235
Männer:	595
Teilzeitkräfte:	85



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Bekannt als familienfreundlicher Arbeitgeber

Seit der im Jahr 2017 gestarteten ersten Zertifizierung zeigt sich der Erfolg in der klar verbesserten internen Wahrnehmung durch die umfangreichen **Kommunikationsmaßnahmen** zum Thema Vereinbarkeit. Vielen sind unsere Maßnahmen bekannt – wie der Betriebskindergarten RECA minis, der Papa-Monat, die individuellen Teilzeitmöglichkeiten nach Wiedereintritt, die Familienfeste sowie die Arbeitszeitreduktion (z. B. Vier-Tage-Woche) zur Pflege von Eltern.

Generell hat sich auch im Führungskreis eine **familienfreundliche Grundhaltung** etabliert. Ein wertschätzender Umgang sowie die individuelle Begleitung der Mitarbeitenden in den verschiede-

nen Lebensphasen wird als selbstverständliche Führungsaufgabe wahrgenommen. In der Außenwirkung können wir spezifische Personengruppen durch Kampagnen in Social Media gezielter ansprechen sowie unsere familienfreundlichen **Benefits & Mitarbeiterangebote** in Jobinserten bewerben.

Das haben wir erreicht

Kommunikation nach innen und außen

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass wir unsere vielen Maßnahmen hinsichtlich Familienfreundlichkeit in den **internen und externen Medien** noch besser sichtbar machen.

Mit unserer Social-Media-Kampagne **BACK TO BUSINESS** erreichen wir junge Familien, die Familie und Beruf gut vereinbaren möchten. Themen wie Karenzrückkehr, Betriebskindergarten und Karrieremöglichkeiten in Teilzeit stehen auf unseren Kanälen im Mittelpunkt.

Kürzlich wurde eine **Mitarbeitenden-App** gelauncht, mit der wir viel schneller und authentischer unsere familienfreundliche Unternehmenskultur allen näherbringen. Durch diese neue Plattform erhalten alle Mitarbeitenden eine Stimme und können Beiträge teilen und kommentieren. Damit wird eine offene und wertschätzende Kommunikationskultur gefördert, auch gegenüber Karenzierten. Im Newsfeed werden laufend aktuelle familienfreundliche Projekte gepostet und mit dem eigenen Kanal „RECA minis & kids“ haben alle Zugang zu relevanten Informationen.

Top-3-Maßnahmen:

- Mitarbeitenden-App zur Kommunikation unserer familienfreundlichen Angebote
- RECA minis: Ganzjährige betriebliche Kinderbetreuung im Vollbetrieb & angepasst auf individuelle Bedürfnisse
- Führungsgrundsätze und Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit

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



ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis
Telefon:	+43 (0)7752 602-0
E-Mail:	office.ried@bhs.at
Website:	www.bhsried.at
Kontakt:	Mag. Clara Wenger-Stockhammer, MSc

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.430
Frauen:	1.120
Männer:	297
Teilzeitkräfte:	823



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Orientierung an Lebensphasen

In unserer vielfältigen und dynamischen Arbeitswelt ist es entscheidend, auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen. **Lebensphasenorientierung** ist dabei ein Schlüsselkonzept, das wir im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried aktiv fördern.

Die Zertifizierung unterstreicht unser Engagement für die Vereinbarkeit Familie und Beruf. Sie zeigt, dass wir Maßnahmen ergreifen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen familiären Verpflichtungen und Arbeit zu ermöglichen und somit die **Lebensqualität** zu verbessern. Die Re-Zertifizierung ist ein Ansporn für

uns, unsere familienfreundlichen Maßnahmen kontinuierlich zu optimieren. Die Umsetzung der Maßnahmen hat zu einer verbesserten **Mitarbeiterbindung** und zur Wahrnehmung als **attraktiver Arbeitgeber** beigetragen. Das Portfolio der umgesetzten Maßnahmen reicht von einer neuen umfassenden **Intranet**-Seite zum Thema LEO (Lebensphasenorientierung) über Gesundheitsangebote bis hin zu Lebensphasenansprechpersonen. Insgesamt nehmen wir eine positive Resonanz wahr und fühlen uns in dem Weg bestätigt, den wir mit der Lebensphasenorientierung eingeschlagen haben.

Das haben wir erreicht

Unterstützung für individuelle Bedürfnisse

Die **Einführung von Lebensphasenansprechpersonen** im Personalmanagement markiert einen bedeutenden Schritt in Richtung einer unterstützenden und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Diese spezialisierten Personen stehen als **kompetente Anlaufstellen** für alle Fragen und Anliegen rund um verschiedene Lebensphasen zur Verfügung.

Die Idee ist es, unseren Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenssituationen eine individuelle Unterstützung, **Beratung und Begleitung** anzubieten – egal ob es um Fragen zu Weiterbildung, Kinderbetreuung, Pflegeverantwortung oder anderen lebensphasenbezogenen Themen geht. Die Rückmeldungen zu den Lebensphasenansprechpersonen sind durchwegs positiv. Die Möglichkeit, offene Fragen zu klären, Unsicherheiten zu besprechen und maßgeschneiderte Unterstützung zu erhalten, trägt zu einer **positiven Arbeitsatmosphäre** bei.

Top-3-Maßnahmen:

- Positionspapier zur Grundhaltung des Vorstandes zu diversen Themen im Kontext der Lebensphasenorientierung
- Implementierung von LEO-Anlaufstellen im Personalmanagement zur Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen
- Aktives Karenzmanagement mit Gesprächsleitfaden für Führungskräfte



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Ringstraße 5-7, 3500 Krems an der Donau
Telefon:	+43 (0)5 0100 - 25500
E-Mail:	info@kremserbank.at
Website:	www.kremserbank.at
Kontakt:	Mag. (FH) Sabine Agath

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	110
Frauen:	60
Männer:	50
Teilzeitkräfte:	38



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wer an sich glaubt, kann vieles schaffen!

Das war unser Motto für die Entscheidung zur Grundzertifizierung berufundfamilie. Wir sind stolz auf das, was wir in der ersten „Runde“ geschafft haben. Uns gelang für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine noch bessere Vereinbarkeit zwischen ihrem Privat- und Berufsleben.

Für einige Kolleginnen und Kollegen waren es ganz **individuelle Maßnahmen**, um einen guten Weg in ihrer aktuellen Lebenssituation zu finden. Andere Ideen wurden gemeinsam auf Unternehmensebene umgesetzt und sind für alle in der Bank erlebbar. Wir haben einen guten Start hingelegt und sind jetzt richtig in Fahrt gekommen. Diesen **Schwung** nehmen wir in die Re-Zertifizierung

mit. Denn eines ist klar: Es gibt noch vieles, das wir umsetzen wollen! Die Re-Zertifizierung ist ein Versprechen an unser bestehendes Team und potenzielle neue Kräfte, dass Familienfreundlichkeit ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist. Wir bieten ein Arbeitsumfeld, in dem **gegenseitiges Vertrauen** und **wertschätzendes Miteinander** gelebt werden, und wollen auch weiterhin gezielte Akzente setzen.

Das haben wir erreicht

Mitgestalten statt gestaltet werden

In den letzten drei Jahren konnten wir viele Impulse setzen und unserem Team **unterschiedliche Wege** der Vereinbarkeit ermöglichen. Die Workshops der Re-Zertifizierung waren ein wertvoller Austausch und machten das familiäre Miteinander deutlich.

Durch **gemeinsames Engagement** der Projektgruppe bei der Umsetzung ist unser Zugang zur Vereinbarkeit noch sichtbarer geworden. Neue Ideen wurden entwickelt und bereits Bestehendes wurde wiederbelebt. Dabei hat die Kommunikation einen besonderen Stellenwert.

Eine wichtige Maßnahme war die Umgestaltung unserer internen **Info-Veranstaltung** in ein **neues Format**. Ziel war es, den Austausch untereinander anzuregen und die Beschäftigten aktiv einzubinden. Daraus sind viele weitere Maßnahmen entstanden wie „Perspektivenwechsel“, „MA schulen MA“ oder Aktivitäten zur Gesundheitsförderung wie „Yoga4Lunch“.

Top-3-Maßnahmen:

- **Karenzmanagement:** Während der Familienzeit aktiv und laufend in Kontakt mit den Eltern
- **Team- und Family-Events:** Förderung des Miteinanders auch neben der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag
- **Kommunikation nach innen und außen:** Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben als Selbstverständlichkeit

ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontakt Daten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Don-Bosco-Weg 10a, 8053 Graz
Telefon:	+43 (0)664 883 997 70
E-Mail:	kanzlei@gusel.biz
Website:	www.gusel.biz
Kontakt:	Mag. Walter Gusel

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	4
Frauen:	4
Männer:	0
Teilzeitkräfte:	3



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Immer füreinander da sein

Wir haben uns für die Re-Zertifizierung entschlossen, da wir aufgrund der gesunkenen Mitarbeiterzahl jetzt viel **schneller in Kontakt** kommen und auch kanzeispezifische Probleme, Änderungen, Maßnahmen rasch besprechen und sofort umsetzen können.

Der ständig erforderliche **Informationsaustausch** unter den Kolleginnen ist aufgrund der momentanen Größe der Kanzlei viel besser und schneller möglich als noch vor zwei, drei Jahren. Ein **persönliches Gespräch** wird in unserer Kanzlei unter den Mitarbeiterinnen aber auch von den Klientinnen und Klienten eher gewünscht als z. B. Zoom-Meetings oder Videotelefonie. Durch die Zertifizierung sind wir noch näher zusammengerückt, wur-

Top-3-Maßnahmen:

- Kanzleiöffnungszeiten Montag bis Donnerstag, freitags telefonische Erreichbarkeit
- Mobiles Arbeiten nicht nur auf zuhause begrenzt
- Arbeitsorganisation – Mitarbeiterkalender

den als Team gestärkt und gefestigt, nach dem Motto: **Einer für alle und alle für einen**. Wir sind zwar eine kleine Kanzlei, können aber immer voll und ganz aufeinander zählen. Wir sind für einander da.

Das haben wir erreicht

Teaminterner und kundenseitiger Nutzen

Mit Hilfe der Zertifizierung haben wir die Umstellung auf unser **New-Work-Konzept** mit Mobile Working, inklusive Desk Sharing und geänderte **Kanzleiöffnungszeiten**, umgesetzt. Alle Rahmenbedingungen, Regelungen und Abstimmungen für unser neues Arbeitskonzept wurden in den Workshops im Rahmen der Zertifizierung gemeinsam erarbeitet, von der Geschäftsführung final entschieden, in Verträgen festgehalten und erfolgreich umgesetzt.

Die Kanzleiöffnungszeiten und damit die **Anwesenheitszeiten** wurden geändert auf eine physische Präsenz von Montag bis Donnerstag und eine telefonische Erreichbarkeit am Freitag. In Ausnahmefällen werden jedoch Jahresabschlussgespräche auch am Freitag vor Ort in der Kanzlei durchgeführt.

Diese Änderung wurde vom Team ebenso wie von Kundenseite bestens angenommen. Unsere Klientinnen und Klienten profitieren von der Umstellung sogar, weil wir nun im Außenbereich einen Safe angebracht haben. Dadurch ist die **Belegabholung** und die **Beleg hinterlegung** rund um die Uhr gewährleistet.



Kontaktdaten

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

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	146
Frauen:	93
Männer:	53
Teilzeitkräfte:	33



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienbewusstsein ist für uns die natürlichste Sache der Welt

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

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

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

Das haben wir erreicht

MAM Kids Camp: Das Highlight der Sommerferien

Das MAM Kids Camp ist seit einigen Jahren ein anerkannter Bestandteil sowie Highlight der Sommerferien und bietet eine Woche **abwechslungsreiches Programm** als Unterstützung in der **Ferienplanung** unseres Teams. Das MAM Kids Camp 2023 fand in unserem neuen MAM R&D Competence Center in Großhöflein unter dem Themenschwerpunkt **Wissenschaft und Forschung** statt und ermöglichte den Kindern auch, Einblicke in den Arbeitsalltag ihrer Eltern zu gewinnen.

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

Top-3-Maßnahmen:

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



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Landesstraße 16, 6176 Völs
Telefon: +43 (0)50 321
E-Mail: info@mpreis.at
Website: www.mpreis.at
Kontakt: Sabine Leimbeck

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 5.730
Frauen: 4.225
Männer: 1.505
Teilzeitkräfte: 2.928



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Sichere und gesunde Arbeitsplätze

MPREIS ist seit der Gründung im Jahr 1920 ein **Familienunternehmen**, familiäre Werte spielen daher seit jeher eine wesentliche Rolle. In den letzten Jahren hat das Unternehmen viele Maßnahmen getroffen, um seiner **Verantwortung** gegenüber den Angestellten gerecht zu werden und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Dazu gehören sichere Arbeitsplätze in der Nähe des Wohnortes sowie eine gesunde Balance zwischen Familie und Beruf durch vielfältige Arbeitszeitmodelle.

Die Auszeichnung verstehen wir als Auftrag, kontinuierlich an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Unternehmen zu arbeiten, weshalb wir uns bereits neue Ziele gesteckt haben. In unserem Unternehmen gilt das Prinzip der Gleichstel-

lung, so sind auch familienbedingte Auszeiten für Männer – wie der **Papamonat** – willkommen. Zu den Maßnahmen im Rahmen der Re-Zertifizierung gehören Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräche, einheitliche Arbeitsaufzeichnungen und Gleitzeit in der Unternehmenszentrale sowie die Einrichtung von **Schulungsfilialen** in den Bezirken. Wir freuen uns sehr, dass viele dieser Maßnahmen von allen im Unternehmen genutzt werden können – unabhängig davon, ob Betreuungspflichten vorliegen.

Das haben wir erreicht

Digitalisierung schafft Mehrwert

Im Zuge der ersten Re-Zertifizierung wurde auf vielfachen Wunsch eine hochfunktionelle App implementiert. Seit dem 1. Februar 2022 können alle Beschäftigten unsere MIA-App auf ihr Smartphone laden. Das **Kommunikationstool** funktioniert im Stil von Social Media und erlaubt, eigene Beiträge zu posten und andere zu kommentieren. Zum anderen ist die App ein idealer Kanal für Informationen aus der Unternehmenszentrale und ermöglicht auch Umfragen sowie Puls-Checks.

Als praktisches Tool enthält die App Funktionen wie die **Mitarbeiterkarte** mit Vergünstigungen von bis zu 20 % beim Einkauf im eigenen Unternehmen, den persönlichen **Dienstplan** oder den digitalen Gehaltszettel. Mittlerweile nutzen ca. 75 % unseres Teams die MIA-App. Sie macht den internen **Austausch** einfacher, transparenter und lebendiger. Unser gesamtes Team ist besser informiert und kann ganz einfach **Feedback** oder Anregungen geben.

Top-3-Maßnahmen:

- Einführung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gesprächen unter Beachtung der Führungswerte
- Angleichung der Jubiläums- und Weihnachtsgeschenke
- Vereinheitlichung der Arbeitszeitaufzeichnung und Gleitzeit im Servicecenter



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Goethestraße 89, 4020 Linz
Telefon:	+43 (0)50 55 46 00
E-Mail:	contact@oog.at
Website:	www.oog.at
Kontakt:	Mag. Claudia Hintersteiner

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	16.571
Frauen:	13.062
Männer:	3.509
Teilzeitkräfte:	8.799



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Gelebte Vereinbarkeitskultur

Die gesellschaftlichen Entwicklungen und der demographische Wandel bringen große Herausforderungen am Arbeitsmarkt mit sich – gerade im Gesundheitsbereich. Um weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, stehen neben der **Rekrutierung** von neuen Kräften auch die **Bindung** und **Motivation** der Beschäftigten sowie die Erhaltung und **Förderung der Arbeitsfähigkeit** im Fokus.

Daher werden Führungskräfte geschult, im Rahmen der lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu gewährleisten und **passgenaue Lösungen** zu finden. Die Möglichkeit, die Kinder im Unternehmen betreuen zu lassen, gehört für die OÖG zur gelebten Vereinbarkeitskultur. Der weitere Ausbau von betrieblichen, flexiblen,

auf die Arbeitszeit abgestimmten Kinderbetreuungsangeboten zählt somit zu den wichtigsten Aufgaben der kommenden Jahre, da dies bei den Bewerbenden eine immer größere Rolle spielt. Mit der Re-Zertifizierung sollen weiterhin intern und extern Bewusstsein und Rahmenbedingungen für eine **familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt** geschaffen werden.

Das haben wir erreicht

Kinderbetreuung als Kernziel

In der höchst dynamischen Gesundheitsbranche wachsen die Anforderungen ständig – umso wichtiger ist es, Privatleben und Arbeit bestmöglich zu vereinen. Im Rahmen der **Lebensphasenorientierung** wird in der OÖG ein Arbeitsumfeld angeboten, das sich den altersbedingten Lebensumständen optimal anpasst.

Eine rasche Rückkehr nach der Geburt eines Kindes wird durch gute Kinderbetreuungsmodelle begünstigt. Eine **hochwertige Kinderbetreuung** nimmt daher innerhalb der OÖG einen besonderen Stellenwert ein und so bieten nun alle Kliniken der OÖG neben einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung auch ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot an. Die bestehenden **Betriebskindergärten** wurden erweitert und bedarfsorientiert durch **Krabbelstuben** ergänzt. Auch die **Sommerferienbetreuung** erfreut sich großer Beliebtheit und wird vielfach und gerne genutzt.

Mit diesem breiten Angebot unterstützen und entlasten wir bestmöglich, was die **Attraktivität als Arbeitgeber** steigert und die **Zufriedenheit** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.

Top-3-Maßnahmen:

- LOA-Projekt: Lebensphasenorientierte Arbeitszeit (LOA) und die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf
- Übersicht der Unterstützungsleistungen in allen Häusern
- Ausbau betriebliches Kinderbetreuungsangebot am Kepler Universitätsklinikum Linz

Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H.

octapharma

ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontaktdaten

Branche: Industrie
Adresse: Oberlaaer Straße 235, 1100 Wien
Telefon: +43 (0)1 610 320
E-Mail: karriere@octapharma.com
Website: www.octapharma.at
Kontakt: Raphaela Singer

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 1.499
Frauen: 602
Männer: 897
Teilzeitkräfte: 255



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Schritt für Schritt in eine bessere Zukunft

Die Zertifizierung berufundfamilie ist besonders wichtig, um das Bewusstsein im gesamten Unternehmen für die Thematik zu schärfen und mit dem Zertifikat nach innen und außen ein **sichtbares Gütezeichen** zu zeigen. Durch die Re-Zertifizierung werden laufend weitere **Anstöße zur Verbesserung** bereits bestehender sowie die **Erarbeitung neuer Maßnahmen** gegeben, um weiteres Potential zu eruieren.

Gemeinsam haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf zu entwickeln und umzusetzen. Das gesamte Team ist damit ein wichtiger Teil in der **Gestaltung un-**

serer Strategie. Step-by-step gehen wir – unterstützt durch das Zertifikat – in eine gesündere und ausgeglichene (Arbeits-) Zukunft und wollen dies nach innen aber auch nach außen hin vermitteln.

Das haben wir erreicht

Familienevent als Highlight des Jahres

Im September 2023 fand zum ersten Mal der **Octapharma Familyday** im Zuge des jährlichen Zeltfestes statt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, das Event gemeinsam mit Kindern und anderen Angehörigen zu besuchen. An einem Freitagmittag bei perfektem Sommerwetter konnten sich die Kinder z. B. in der **Luftburg** oder beim **Bullenreiten** austoben.

Mit dieser Aktion hatten die Besucherinnen und Besucher einerseits die Möglichkeit, sich in gemütlicher Atmosphäre zu unterhalten, während die Familien die Chance hatten, den Arbeitgeber der Mutter, des Vaters oder des Partners bzw. der Partnerin näher kennenzulernen.

Das Event wurde mit sehr großer Begeisterung angenommen und wir konnten **über 1.000 Gäste** zählen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten noch Monate nach der Veranstaltung positiv darüber – z. B. auch in Interviews mit Bewerberinnen und Bewerbern.

Top-3-Maßnahmen:

- Interne und externe Kommunikation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienfreundliches Führungsverständnis
- Pflege für Angehörige



Kontaktdaten

Branche: Bank/Versicherung
Adresse: Landstraße 38, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)732 7639-0
E-Mail: personal@hypo-ooe.at
Website: www.hypo.at
Kontakt: Sandra Brunhofer

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 419
Frauen: 253
Männer: 166
Teilzeitkräfte: 156



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Führend in vielerlei Hinsicht

Getreu unserem Motto „Wir schaffen mehr Wert“ steht die HYPO Oberösterreich seit mehr als 130 Jahren für eine **nachhaltige Erfolgsgeschichte**. Wir sind seit vielen Jahren die bestbewertete Universalbank Österreichs und einer der Top-Arbeitgeber unseres Landes.

Unser wertvollstes Kapital sind ohne Zweifel die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Erfolg unseres Hauses gründet sich unter anderem auf der fachlichen **Kompetenz**, dem persönlichen **Engagement** sowie der gesunden Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Passgenaue Angebote** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Haus tragen zur positiven Entwicklung unserer Unternehmenskultur bei. Für die HYPO OÖ als Arbeitgeber ist es der Mix aus unterschiedlichen Maßnahmen, die den Erfolg einer familienbewussten Unterneh-

menskultur ausmacht. Unser Ziel ist es weiterhin, die betrieblichen Anforderungen mit der **Familiensituation** bestmöglich in Einklang zu bringen.

Das haben wir erreicht

Home Office war für uns ein weiterer wichtiger Meilenstein

Um eine **weitere Flexibilisierung** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, wurde 2020 flächendeckend Home Office etabliert. Die Rahmenbedingungen wurden gemeinsam mit dem Betriebsrat erarbeitet und in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Um auf die neue Arbeitsform vorzubereiten, wurde ein **Lernprogramm** entwickelt, welches von unseren Beschäftigten im Zeitpunkt und Ort selbstbestimmt online absolviert werden konnte. Für unsere **Führungskräfte** wurde ein zusätzliches Modul im Lernprogramm angeboten, in dem im Besonderen auf die Führungsgrundsätze unseres Hauses und die Verantwortung im NewWork-Rahmen speziell eingegangen wurde. **Praxisbezogene FAQs** in unserem hausinternen Intranet waren eine zusätzliche Informationsmöglichkeit. Abgerundet wurde die Einführung von Home Office mit dem Angebot von **Online-Austauschunden** gemeinsam mit der Personalabteilung, bei denen letzte Unsicherheiten und Fragen geklärt wurden.

Mit der Einführung von Home Office wurde so ein weiterer wichtiger Meilenstein für flexibleres und zeitgemäßes Arbeiten gesetzt.

Top-3-Maßnahmen:

- Betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle
- Führung in Teilzeit



Kontaktdaten

Branche:	-
Adresse:	Pummergeasse 10-12, 3002 Purkersdorf
Telefon:	+43 (0)2231 600-0
E-Mail:	bundesforste@bundesforste.at
Website:	www.bundesforste.at
Kontakt:	Veronika Rappai

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	993
Frauen:	199
Männer:	794
Teilzeitkräfte:	123



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Attraktiv als Arbeitgeber in jeder Lebensphase

Mit der Re-Zertifizierung bekennen wir uns als Unternehmen weiterhin zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf. Wir möchten die **lebensphasenorientierte Personalstrategie** stetig weiterentwickeln, unser Blickfeld mit Good-Practice-Beispielen erweitern und uns regelmäßig einen Überblick verschaffen, ob unsere Angebote die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer widerspiegeln.

Die Umsetzung der Maßnahmen im Zuge der Zertifizierung stärkt die **Motivation, Zufriedenheit sowie Mitarbeiterbindung** und erhöht gleichzeitig unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Ne-

Top-3-Maßnahmen:

- Hybride Arbeitskultur
- Digitales Lernen
- Körperliche und mentale Fitness

ben der Förderung und dem **Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit** hat die transparente Kommunikation all jener Maßnahmen im Unternehmen Priorität, die bereits gelebt werden und Teil der Unternehmenskultur sind.

Das haben wir erreicht

Mehr Flexibilität und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten

Die Maßnahmen rund um die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes haben uns in den letzten Jahren besonders stark beschäftigt. In diesem Rahmen ist es uns gelungen, unser bisheriges Gleitzeitmodell weiterzuentwickeln und die **Gleitzeit ohne Kernzeit** erfolgreich zu etablieren.

Zusätzlich wurde eine **neue Home-Office-Vereinbarung** abgeschlossen, wodurch die Nutzung von bis zu zwei Home-Office-Tagen wöchentlich möglich ist. Durch gezielte **Schulungsmaßnahmen** und regelmäßige Kommunikation über unser **Social Intranet** ist es uns gelungen, eine hybride Arbeitskultur zu gestalten.

In Summe ermöglichen diese erfolgreichen Schritte eine höhere Flexibilität und einen individuellen **Gestaltungsfreiraum** für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf fördert.



Kontaktdaten

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

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	417
Frauen:	260
Männer:	157
Teilzeitkräfte:	186



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Aktiver Einsatz für gesellschaftliche Themen

Als eine der wichtigsten österreichischen Kulturinstitutionen strebt die Österreichische Nationalbibliothek eine **Vorreiterrolle** auch in gesellschaftlichen Fragen an. Dementsprechend bekennen wir uns zur Frauenförderung und sehen es als unsere Verantwortung, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Die Österreichische Nationalbibliothek ist die **erste Kulturinstitution** in Österreich, die mit einem **Grundzertifikat** zur Vereinbarkeit von berufundfamilie ausgezeichnet wurde und bis heute die

Vollzertifizierung vorweisen kann. Diese Auszeichnung bestärkt uns in unserem Bestreben, familienfreundliche Maßnahmen laufend zu verbessern und weiter auszubauen.

Das haben wir erreicht

Angenehmer Austausch in lockerer Atmosphäre

Familiennachmittage sind Einladungen zu informellen Treffen oder speziell gestalteten Programmen (wie Führungen, Lesungen, Workshops usw.) für (karenzierte) Beschäftigte, ihre Partnerinnen und Partner sowie Kinder.

Im Vordergrund steht dabei die Schaffung einer entspannten Atmosphäre, die ein **gegenseitiges Kennenlernen** und einen persönlichen Informationsaustausch zum Thema Familie und Beruf sowie ein **spielerisches Erkunden** des elterlichen Arbeitsplatzes durch die Kinder ermöglichen soll.

Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben so in **Kontakt** mit dem Unternehmen, erhalten aktuelle Informationen und können sich untereinander austauschen.

Top-3-Maßnahmen:

- Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Ganztägige Kinderbetreuung in den Herbstferien sowie eine Woche in den Sommerferien
- Jährlicher Familiennachmittag „Entdecke die Bibliothek“ für (karenzierte) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Untere Dorfstr. 27, 6534 Serfaus
Telefon:	+43 (0)5476 6202 111
E-Mail:	info@patscheider.com
Website:	www.patscheider.com
Kontakt:	Eva Patscheider

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	50
Frauen:	25
Männer:	25
Teilzeitkräfte:	10



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Keep on rolling

Wir investieren in Menschen und damit auch in uns selbst. Dieser laufende **Prozess** und die kontinuierliche **Auseinandersetzung** mit dem „Wie“ im Umgang miteinander hilft uns, für alle in unserer betrieblichen Gemeinschaft die bestmögliche Arbeitgeberin zu sein. Nur so können wir **nachhaltig** und langfristig erfolgreich wirken. Um das zu erreichen, sind wir alle gefordert.

Die Zertifizierung hat vor einigen Jahren vieles ins Rollen gebracht, das wir nun noch genauer unter die Lupe nehmen konnten. Es wurde von uns als äußerst lohnenswert empfunden, zu sehen, **was bereits umgesetzt** und verbessert werden konnte, ebenso wie die Punkte herauszufiltern, die noch mehr **Aufmerksamkeit** und **Energie** benötigen.

Top-3-Maßnahmen:

- Responsibility sharing – Teilzeit für Führungskräfte
- Feedback-Kultur
- Rückkehr aus der Karenz

Uns ist bewusst, dass auch diese Re-Zertifizierung zwar ein **wichtiger Schritt**, aber nicht das endgültige Ziel sein wird. Wir freuen uns auf den weiteren Weg – we make people happy!

Das haben wir erreicht

Der Ton macht die Musik

Das **Aufdecken** von Themen, die uns vorher nur wenig bewusst waren, und der Eintritt in einen produktiven **Diskurs** innerhalb unserer Gemeinschaft haben zu weitreichenden Veränderungen in unserem Unternehmen geführt. Eine offenere und transparentere **Unternehmenskultur** ist eines der wichtigsten Resultate und daran arbeiten wir gemeinsam täglich.

Auch wenn es nicht immer der einfachste und angenehmste Prozess für alle Beteiligten war und ist, sind die Ergebnisse ungemein wichtig und bereichernd. Vor allem die Art und Weise, wie wir miteinander und untereinander kommunizieren – sei es **verbal** oder **non-verbal** –, wie wir uns **Feedback** geben, es wirklich hören und Informationen fließen, hat unschätzbaren Wert für unsere Unternehmenskultur.

Es ist uns ein großes Anliegen, dass „**People & Culture**“ keine leere Floskel bleibt und für alle in unserem Betrieb spürbar verbessert und gelebt werden kann.



Kontakt Daten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Mechelgasse 1, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)1 58 500 160
E-Mail: engagement@peek-cloppenburg.com
Website: www.peek-cloppenburg.at
Kontakt: Julia Nessler

Daten & Zahlen

Beschäftigte: rund 1.950
Frauen: über 1.550
Männer: rund 400
Teilzeitkräfte: rund 1.240



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Das Wohl des Teams ist uns besonders wichtig

Peek & Cloppenburg liegen die **Zufriedenheit** und das **Wohlbefinden** der Beschäftigten besonders am Herzen. Durch die erneute Teilnahme an der Zertifizierung fördern wir seit mittlerweile sechs Jahren verstärkt das Thema Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Uns kontinuierlich weiterzuentwickeln, war von Anfang an unser Ziel. Seitdem konnten wir einen **guten Rahmen** schaffen und konkrete Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen. Dies wurde uns in den Workshops der 2. Re-Zertifizierung abermals bestätigt: Die Vereinbarkeit ist in den vergangenen Jahren spürbar besser geworden. **Neue Arbeitsmo-**

delle werden regelmäßig evaluiert und das Angebot erweitert. Neben der offiziellen Zertifizierung freut uns besonders das individuelle und persönliche **Feedback** unserer Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter zu unseren Maßnahmen. Wir sind stolz darauf, dass die positiven Veränderungen wahrgenommen werden; wir werden weiterhin in neue **Prozesse** und Strukturen investieren.

Das haben wir erreicht

Arbeiten im Einklang mit Familienbedürfnissen

Für uns als Arbeitgeber hat das Thema flexible Arbeitszeiten eine große Bedeutung. Neben der Etablierung von unterschiedlichen **Teilzeitmodellen** haben wir den Fokus auf die Weiterentwicklung der **flexiblen Arbeitszeiten** gelegt. Im Zuge dessen wurden beispielsweise die Gleitzeit- und Pausenregelungen an die aktuellen Bedürfnisse adaptiert. Dies ermöglicht unseren Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten abhängig von der aktuellen privaten Situation entsprechend anzupassen.

Zusätzlich werden Mütter und Väter vor ihrer Karenz-Rückkehr unterstützt und somit der **Wiedereinstieg** erleichtert. Maßnahmen wie der **Karenz-Event** in der Zentrale oder der **Karenz-Kit** im Verkauf sorgen einerseits für gute Information und Kontakt zu P&C während dieser Zeit, andererseits sind die Führungskräfte gut vorbereitet auf die neue Situation. Eine weitere Maßnahme ist die Einführung der **Ferienbetreuungsgutscheine**. Dadurch erleichtern wir die Kinderbetreuung während der teils langen Ferienzeiten.

Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung moderner Arbeitszeit- und Freizeitmodelle
- Schulungen zur Sensibilisierung der Führungskräfte zu familienbewusstem/lebensphasenorientiertem Führen
- Angebot zur Unterstützung der mentalen Gesundheit

Pfizer Corporation Austria Gesellschaft m.b.H.



ZERTIFIKAT SEIT 2008



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien
Telefon: +43 (0)1 521 15-0
E-Mail: pfizer.austria@pfizer.com
Website: www.pfizer.at
Kontakt: Mag. Nicole Zahradnick

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 218
Frauen: 155
Männer: 63
Teilzeitkräfte: 44



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Fairness und Chancengleichheit werden großgeschrieben

Für die Pfizer Corporation Austria ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit jeher zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Durch die Re-Zertifizierungen zu berufundfamilie wird kontinuierlich daran gearbeitet, **neuen Aspekten** und Entwicklungen gerecht zu werden, um Fairness, Chancengleichheit und **bedarfsgerechte Rahmenbedingungen** für alle zu garantieren. Auch das Management unterstützt diese Strategie seit vielen Jahren.

Top-3-Maßnahmen:

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

Pfizer Corporation Austria ist bereits seit 2008 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert und arbeitet kontinuierlich an neuen Ideen und Maßnahmen zur weiteren **Stärkung der Vereinbarkeit** von Familie und Beruf.

Das haben wir erreicht

Familienbewusstsein ist fester Unternehmensbestandteil

Die familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik bei Pfizer findet sich in allen Unternehmensbereichen wieder. So ist etwa die Familienfreundlichkeit fixer Bestandteil in den **Job-Descriptions** bzw. bei Zielgesprächen mit Führungskräften. In der **Führungscharta** ist die Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit als eigener Punkt enthalten.

Weitere Säulen finden sich im Bereich der betrieblichen **Gesundheitsförderung**, der innerbetrieblichen Frauenförderung sowie der lebensphasenorientierten Personalentwicklung. Besonders stolz sind wir auf unser Mentoringprogramm, welches bereits zum 5. Mal stattfindet. Es ermöglicht heuer erstmalig im Rahmen von **Reverse Mentoring**, dass die Älteren bzw. hierarchisch Höhergestellten von den Jüngeren lernen können.



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Uferstraße 15, 2304 Orth an der Donau
Telefon:	+43 (0) 664 881 332 64
E-Mail:	eva.berger@pfizer.com
Website:	www.pfizer.at
Kontakt:	Mag. Eva Berger, M.A.

Schwerpunkt Mobiles Arbeiten

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	358
Frauen:	200
Männer:	158
Teilzeitkräfte:	67



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wir sind auf dem richtigen Weg

Unsere Motivation ist es, mit unseren Aktivitäten auch andere Unternehmen anzustecken, familienfreundliche Maßnahmen zu ergreifen, denn es lohnt sich! Seit der ersten Zertifizierung ist das Thema Vereinbarkeit noch mehr in den Firmenfokus gerückt, und wir arbeiten laufend daran, die solide Basis weiterzuentwickeln. Das positive **Feedback**, welches wir bei **Bewerbungen** zur Zertifizierung bekommen, verdeutlicht auch die Relevanz für unsere Dienstgeberattraktivität.

Am wichtigsten ist aber, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den umgesetzten Aktivitäten profitieren. Das sind z. B. Väter und Mütter, die aufgrund der **Teilzeitmodelle** Betreuung und Job gut schaffen können. Oder Kolleginnen und Kollegen,

die sich wertvolle Lebenszeit sparen, indem sie nicht täglich nach Orth pendeln müssen. Oder bereits länger Aktive, die mit einer **Altersteilzeit** ihr Erwerbsleben langsam beenden können.

Das haben wir erreicht

Mobiles Arbeiten überlegt umgesetzt

Wir haben überall dort, wo es aufgrund der Arbeitsaufgaben möglich ist, maximale Flexibilität in Bezug auf mobiles Arbeiten geschaffen. Sofern möglich kann nun bis zu drei Tage mobil gearbeitet werden.

Wir hatten dazu im Vorfeld eine **Pilotphase** von neun Monaten, in der wir in regelmäßigem Austausch mit den Führungskräften und den Beschäftigten waren. Mit den daraus gesammelten Erkenntnissen konnten wir die neue Richtlinie zielgenau einführen. Auf ein Minimum reduziert wurde der administrative Aufwand und schriftliche Vereinbarungen – sehr hilfreich hierfür ist die firmenintern entwickelte **Mobile Working App**, die einfach und flexibel zu bedienen ist. Ein Thema, für das wir auch unsere Führungskräfte sensibilisiert haben, ist die Gefahr des **Verschimmens von Grenzen** zwischen Arbeit und Privatem sowie die damit einhergehende Überforderung. Weiters war uns wichtig, den bei uns Tätigen zu erklären, warum es für den Zusammenhalt notwendig ist, neben den mobilen Arbeitszeiten auch **regelmäßig vor Ort** zu sein.

Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten
- Vereinbarkeit Familie, Privatleben und Beruf
- Diversity & Inclusion



Kontaktdaten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Klostergasse 18, 2340 Mödling
Telefon:	+43 (0)2236 479 75
E-Mail:	office@prisma-solutions.com
Website:	www.prisma-solutions.com
Kontakt:	Cornelia Draxler

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	24
Frauen:	7
Männer:	17
Teilzeitkräfte:	11



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienfreundlichkeit – eine Selbstverständlichkeit

Wir sind überzeugt: Es reicht nicht, einige Maßnahmen zu setzen, um die Familienfreundlichkeit unseres Unternehmens herauszustellen – wichtig ist, sie zu leben. Und das tun wir. Der Begriff Familie ist dabei nicht auf die traditionelle Kernfamilie beschränkt, sondern integriert **alle Lebensmodelle**, ebenso wie Obsorge und Pflege.

Die Förderung der Familienfreundlichkeit ist bei PRISMA kein Mittel zum Zweck, sondern eine selbstverständliche Rahmenbedingung. Sie unterstützt die wechselseitige Wertschätzung sowie betriebliche **Identifikation** und Motivation. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist fest in unseren Führungsleitsätzen verankert und fixer Bestandteil der **Mitarbeiterinnen-**

Top-3-Maßnahmen:

- Evaluierung und Anpassung der Arbeitszeit-Flexibilität an aktuelle Bedürfnisse
- Optimierung der Home-Office-Möglichkeiten
- Verstärkte informelle Präsenz der Geschäftsführung

gespräche. Das Zertifikat berufundfamilie detailliert unsere familienfreundliche Unternehmenskultur und macht diese sichtbar. Unser Motto „**Bridging the Gap**“ findet so nicht nur fachlich Anwendung. Brücken zu bauen, Interaktion zu erleichtern und damit Probleme bestenfalls gar nicht erst entstehen zu lassen, ist auch intern unser Bestreben. Nach außen hebt unsere familienfreundliche Philosophie unser Image als attraktive Arbeitgeberin hervor. Darauf sind wir stolz und wir möchten dies auch zeigen.

Das haben wir erreicht

Hilfreiche Rahmenbedingungen rund um mobiles Arbeiten

Die Möglichkeit von mobilem Arbeiten ist in unseren Alltag fest integriert und wir achten auf möglichst freie Einteilung der Arbeitszeit. In unserer Vereinbarung „Mobiles Arbeiten bei PRISMA“ sind sämtliche Themen zusammengefasst, von der technischen Erreichbarkeit bis zum Schutz der privaten Freizeit. Durch Informationen übers **Intranet** sowie allseits **einschbare Kalender**, die klar Anwesenheit, Remote-Anwesenheit und Abwesenheit anzeigen, erreichen wir mehr Transparenz.

Um die informelle Kommunikation zu fördern, wurde das **PRISMA Frühstück** alle 14 Tage ins Leben gerufen. Es bringt Personen zusammen, die sonst nicht regelmäßig über Projekte in Kontakt stehen. Die Treffen sind als „projektfreier Raum“ definiert und fördern Kennenlernen sowie Verständnis füreinander und für die individuellen Herausforderungen.



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Am Stadtpark 9, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 71 70 7-0
E-Mail:	nina.diglas@rbinternational.com
Website:	www.rbinternational.com
Kontakt:	Mag. Nina Diglas

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	3.870
Frauen:	1.835
Männer:	2.035
Teilzeitkräfte:	1.020



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Employer of Choice für talentierte und vielseitige Menschen

Als wir uns vor drei Jahren das erste Mal für die Zertifizierung entschieden, wurde uns die große Anzahl der bereits vorhandenen Angebote bewusst. Der Zertifizierungsprozess unterstützte uns maßgeblich dabei, unsere Aktivitäten innerhalb des Unternehmens besser zu strukturieren, effektiver zu kommunizieren und noch näher auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen. Seit der ersten Zertifizierung erkennen die Mitarbeitenden nun besser die **Vielfalt der Angebote**.

Die Re-Zertifizierung bietet uns eine gute Gelegenheit, den aktuellen Stand zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reflektieren und zu überlegen, worauf wir im folgenden Zyklus mehr

Augenmerk legen möchten. Sie bekräftigt unser Engagement, **lebensphasenorientierte Rahmenbedingungen** anzubieten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärkt die Mitarbeiterbindung, fördert eine positive **Unternehmenskultur** und trägt langfristig zum Erfolg der Bank bei.

Das haben wir erreicht

Ferienbetreuung entlastet Familien

Eine besonders gelungene Maßnahme ist das Angebot an Betreuung während aller Schulferien für Kinder im Alter von sechs bis 16 Jahren. Diese Initiative hat nicht nur das Arbeitsumfeld positiv verändert, sondern auch die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden erheblich verbessert.

Die Umsetzung erfolgt an zwei Standorten innerhalb unserer **Bürogebäude**. Der Betriebsrat übernimmt zwei Drittel der Kosten, was allen Eltern die Teilnahme ermöglicht und sie besonders attraktiv macht. Die Kinder werden in Kleingruppen betreut. Neben Spaß und **Bewegung** wird ein besonderer Wert auf die Förderung **digitaler Kompetenzen** gelegt, um eine zeitgemäße Bildung zu ermöglichen.

Die Reaktionen waren überwältigend! Viele unserer Mitarbeitenden haben keine erweiterte Familie in Wien, sodass die Betreuung von schulpflichtigen Kindern immer wieder Sorgen bereitet. Das Angebot ermöglicht den Eltern ein entspanntes, uneingeschränktes Arbeiten während der Ferienzeiten.

Top-3-Maßnahmen:

- Verstärkte lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsvertrags
- Sensibilisierung der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Role-Model-Kampagnen und Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen und Leistungen



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon:	+43 (0)463 99 300
E-Mail:	info@rbgk.raiffeisen.at
Website:	rlb-bank.at
Kontakt:	Christiane Tamegger

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	480
Frauen:	236
Männer:	244
Teilzeitkräfte:	118



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienbewusstsein als prämiertes Erfolgskonzept

Die verstärkten Initiativen und Aktivitäten insbesondere in den letzten Jahren rund um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsebenen haben sich bezahlt gemacht.

Die Raiffeisen Landesbank Kärnten erhielt viele **Auszeichnungen** als attraktiver Arbeitgeber (trend, Leading Employer, Market Institut, Kurier). Sie zeigen, dass wir zu den attraktivsten und familienfreundlichsten Arbeitgebern in der Bankenbranche und in Kärnten zählen. Es floss bei diesen Erhebungen auch das **Feedback** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus ganz Österreich ein. Dass sich die Familienfreundlichkeit der RLB Kärnten lohnt, zeigt sich auch an der vergleichsweisen **geringen Fluktuation**.

Top-3-Maßnahmen:

- Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeit- und Auszeitenmodelle
- Employer Branding als familienfreundlicher, attraktiver Betrieb
- Austausch zu Good Practices unter Führungskräften

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben außergewöhnlich lange im Unternehmen. Es ist unser vorrangiges Ziel, diese Attraktivität weiter zu halten.

Das haben wir erreicht

New Ways of Working

Die RLB Kärnten bietet flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Home Office sowie weitere familienfreundliche Angebote. Das schätzen unsere 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit der **Home-Office-Regelung** ist es möglich, bis zu zwei Tage pro Arbeitswoche zuhause zu arbeiten. Diese Möglichkeit erleichtert es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der RLB Kärnten, ihre Arbeitszeit an die **familiären Anforderungen** anzupassen. Außerdem minimiert sich der **Arbeitsweg** und die Zeit kann besser genützt werden. Parallel zum Regelwerk wurde die **Home-Office-Kultur** gestärkt und ein Gleichklang im Umgang mit dem mobilen Arbeiten im Unternehmen gefördert.

Ein weiteres wegweisendes Projekt ist die ganztägige **Kinderbetreuung** rund um Fenstertage und in den Ferien. Die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von drei bis zwölf Jahren erwarten hier spannende Projekte und lehrreiche Ausflüge. Durchschnittlich nehmen zehn Prozent aller Mitarbeiterkinder das Betreuungsangebot in Anspruch, es ist damit ein echter Erfolg.



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 80 185-0
E-Mail:	service.at@sanofi.com
Website:	www.sanofi.at
Kontakt:	Marco Meyer

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	129
Frauen:	87
Männer:	42
Teilzeitkräfte:	7



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Produktiv arbeiten, zu jeder Zeit, an jedem Ort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt für Sanofi ein wichtiges Thema. Besonders flexible Arbeitszeitmodelle nehmen an Bedeutung zu. Hier wurde bereits 2020 ein besonders flexibles Modell etabliert, das es Berufstätigen erleichtert, Familie, Beruf und Freizeit in Einklang zu bringen. Beschleunigt durch die Pandemie wurde dauerhaft ein **flexibles Arbeiten** zwischen 6 und 22 Uhr etabliert – im Büro, zu Hause oder im Kaffeehaus.

Flexibles Arbeiten ist aber auch ein Bürokonzept. Je nachdem, welche Aufgaben anstehen, sucht man sich die entsprechende Arbeitsumgebung. Dadurch kann man effizienter arbeiten, die Kommunikation und der Austausch untereinander werden einfacher.

Top-3-Maßnahmen:

- Meetingkultur 3.0 (Workload-Management und Meeting-Culture)
- Weiterentwicklung der Kommunikationskanäle
- Konzept für Sabbatical

Weitere Projekte im Rahmen der Zertifizierung waren u. a. das **Coffee Roulette** zum abteilungs- und länderübergreifenden Austausch, Gutscheine zur Kinderbetreuung und Schulungen zum **Workload-Management**.

Das haben wir erreicht

14 Wochen Freistellung für werdende Eltern

Seit Anfang 2022 bietet Sanofi allen Beschäftigten weltweit eine 14-wöchige **bezahlte Familienzeit** an. Diese Freistellung ist ein zusätzliches Angebot an alle werdenden Mütter UND Väter, unabhängig davon, ob das Kind selbst geboren, adoptiert oder als Pflegekind aufgenommen wird. Sie kann vom ersten Tag der Beschäftigung bei Sanofi in Anspruch genommen und auch gleichzeitig von beiden Elternteilen genutzt werden, sofern sie bei Sanofi arbeiten.

Die Familienzeit wurde bereits von einigen Beschäftigten in Österreich genutzt. Die Maßnahme, die über den gesetzlichen Pappamonat hinaus geht, erhöhte auch die Akzeptanz der **Väterkarenz**, die bislang noch selten war, sie ist somit alltäglicher geworden.



Kontaktdaten

Branche:	Handel/Dienstleistung
Adresse:	Moos 12, 4710 Grieskirchen
Telefon:	+43 (0)7248 683 40
E-Mail:	office@unitedauto.at
Website:	www.unitedauto.at
Kontakt:	Christine Seifried

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	20
Frauen:	6
Männer:	14
Teilzeitkräfte:	4



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Regelmäßige Auseinandersetzung mit Vereinbarkeit

Durch die Zertifizierung „müssen“ wir uns in regelmäßigen Abständen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen, was eine gewisse **Verbindlichkeit** schafft. Die Re-Zertifizierung machte es nun möglich, weiter in die Tiefe gehen und in Zusammenarbeit mit unserem Team weitere Schritte für ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Auch wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von welchen Maßnahmen im Unternehmen sie profitieren, was nicht nur das **Betriebsklima** und die Motivation stärkt, sondern auch **nach außen** getragen wird. Das wiederum wirkt sich positiv auf die Personalsuche aus.

Top-3-Maßnahmen:

- Interne Stellenbeschreibung für klar strukturierte Aufgabenbereiche
- Wöchentlicher Jour fixe
- Vereinbarung Mobiles Arbeiten/Home Office

Dadurch, dass unser Team am Zertifizierungsprozess mitwirkt, entstehen Maßnahmen, die nicht nur von der Unternehmensleitung gewollt, sondern von unseren Beschäftigten **aktiv mitgestaltet** werden. Dies fördert auch die Identifikation mit dem Unternehmen.

Das haben wir erreicht

Stellenbeschreibungen schaffen Klarheit

Einen zentralen Baustein stellt die Einführung der internen Stellenbeschreibung dar, die erfolgreich umgesetzt wurde. Sie gibt Klarheit über die Aufgabenbereiche einer Person und schafft so die Möglichkeit, autonomer zu arbeiten. Weiters können die Aufgabenbereiche auf Initiative unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **flexibel** verändert werden. Dadurch wird die **Identifikation mit der Rollenbeschreibung** verstärkt.

Diese Maßnahme wurde sehr gut angenommen, da nicht nur Klarheit über die Aufgaben im Verantwortungsbereich einer Person geschaffen wird, sondern auch die **Übergabe von Aufgaben** bei Urlaubs-, Teilzeit- oder Karenzvertretung erleichtert wird. Abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen nun, dass ihre Aufgaben gewissenhaft erledigt werden und fühlen sich entlastet.



Kontaktdaten

Branche:	Information/Consulting
Adresse:	Sandgasse 34, 8010 Graz
Telefon:	+43 (0)5 0317
E-Mail:	contact@silicon-austria.com
Website:	www.silicon-austria-labs.com
Kontakt:	Dr. Alexandra Bretschneider

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	320
Frauen:	88
Männer:	232
Teilzeitkräfte:	65



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Future-Forward Employer

Unsere wichtigste Ressource als innovatives, internationales Spitzenforschungszentrum sind gut ausgebildete und exzellente Fachkräfte. **Kreatives Denken**, Flexibilität und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen für unser Team, das aus über **40 Nationen** kommt, und für uns als Forschungszentrum im Mittelpunkt. Bei Silicon Austria Labs (SAL) herrscht Chancengleichheit für alle, unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung.

Wir möchten optimale Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine umfangreiche Aus- und **Weiterbildung** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Ebenso investieren wir in die **Gesundheit** unserer Beschäftigten sowie in eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielsweise bieten wir **flexible Arbeitszeiten** und zahlreiche individuelle Teilzeitmodelle nach

einer Elternkarenz an. Dadurch erhöhen wir die **Motivation** und Zufriedenheit unseres Teams und können jene Arbeitsumgebung schaffen, um exzellente Forschung auf Weltniveau zu betreiben.

Die Re-Zertifizierung ist für uns von besonderer Bedeutung, auch im Hinblick auf unser weiteres Wachstum. Einerseits steigert sie die **Wertigkeit** der bestehenden Maßnahmen, andererseits erleichtert sie es uns als familienfreundlicher Arbeitgeber, **internationale Talente** für uns zu gewinnen.

Das haben wir erreicht

Beyond 9 to 5: Flexible Arbeitszeitmodelle

Besonders bedeutende Maßnahmen waren die Einführung eines **Gleitzeitmodells** für alle Beschäftigten sowie innovative **Teilzeitmodelle** nach einer Elternkarenz. Dadurch können wir viel besser auf die individuellen Bedürfnisse eingehen, was die Zufriedenheit und Motivation steigert und die Kreativität fördert. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden unter anderem wöchentlich frisches Obst aus der Region.

Mit den nächsten Maßnahmen soll ein **Gesamtkonzept** umgesetzt werden. Das Bewusstsein zum Thema Vereinbarkeit soll weiter gesteigert sowie in der Führung verankert werden, auch die Kommunikation wird forciert.

Top-3-Maßnahmen:

- Vereinbarkeitsbewusste Führungskultur
- SAL Family Information
- Führung in Teilzeit

SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg)



ZERTIFIKAT SEIT 2014



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Europastraße 3, 5015 Salzburg
Telefon: +43 (0)800 22 11 20
E-Mail: office@spar.at
Website: www.spar.at
Kontakt: Mag. Kerstin Pföstl

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 1.603
Frauen: 881
Männer: 722
Teilzeitkräfte: 426



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wir sind familienfreundlich aus Überzeugung

Seit der ersten Zertifizierung haben sich viele Aspekte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Unternehmen positiv verändert. Ein wesentliches Thema war **flexibleres Arbeiten** – sowohl zeitlich als auch örtlich (Verkürzung der Kernzeit, Teleworking). Aber auch **Kinderbetreuung** in den Sommer- sowie Winterferien, ein umfangreiches **Karenzmanagement** uvm. wurden durch die Zertifizierung möglich.

Wir möchten weiterhin an Maßnahmen arbeiten, die unseren Müttern und Vätern die Möglichkeit bieten, ihre Familie und ihre Arbeit leichter zu vereinbaren, um die Familienfreundlichkeit des Unternehmens weiter zu fördern. Die Re-Zertifizierung ist der Motor und Antrieb für unsere weiteren Maßnahmen und

Top-3-Maßnahmen:

- Strategisches Arbeitszeitmanagement und Flexibilisierung
- Hybride Arbeitskultur
- Kinderbetreuung

motiviert uns, **weitere Ideen** in Umsetzung zu bringen. Wir sind familienfreundlich aus Überzeugung und möchten dies weiterhin sowohl nach innen als auch nach außen **kommunizieren**.

Das haben wir erreicht

Karenzmanagement erleichtert den Wiedereinstieg

Wir haben in unserem Unternehmen ein umfassendes Karenzmanagement etabliert. Neben der Unterstützung durch unseren umfassenden **Karenzfolder** begleiten wir unsere werdenden Mütter ab Bekanntgabe der Schwangerschaft bis hin zur Rückkehr nach der Karenz auf mehreren Ebenen: durch ein entsprechendes **E-Learning**, regelmäßiger Kontaktaufnahme und **flexiblen Wiedereinstiegsmöglichkeiten**.

Auch unsere Väter sind selbstverständlich eingeladen, Ihren Rechtsanspruch auf **Väterkarenz** geltend zu machen, um mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können. Unser eigens eingerichtetes **E-Mail-Postfach** dient als erste Anlaufstelle für sämtliche Fragen rund um das Thema Familie und Beruf. Rückmeldungen zufolge fühlen sich unsere Mütter sehr gut betreut und sie schätzen die Flexibilität des Unternehmens, wenn es um den Wiedereinstieg geht.

SPAR Österreichische Warenhandels AG, Zentrale Dornbirn



ZERTIFIKAT SEIT 2019



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Wallenmahd 46, 6850 Dornbirn
Telefon: +43 (0)5572 30 90
E-Mail: vorarlberg@spar.at
Website: www.spar.at
Kontakt: Mag. Valentin Drexel BSc.

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 2.117
Frauen: 1.626
Männer: 491
Teilzeitkräfte: 1.057



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Wertschätzung für Familien nützt Employer Branding

„Jeder hat Familie“ – dieser Leitsatz spornt uns seit unserer Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen im Jahr 2019 an, in die Tiefe zu denken. Denn unabhängig von der konkreten familiären Situation unserer Mitarbeitenden ist die Vereinbarkeit dieser mit ihrem Arbeitsplatz ein ausschlaggebender **Faktor für die Zufriedenheit** und ein Wohlfühlfaktor.

Die Verankerung dieses Grundsatzes in den Köpfen unserer **Führungskräfte** war und ist dank des Zertifizierungs-Prozesses die Basis für unser Tun und soll somit stets Einfluss auf Mitarbeiterentscheidungen haben. Dass dies Früchte trägt, zeigt unter anderem die **Top-10-Platzierung** von SPAR Vorarlberg in der ungestützten Umfrage „Vorarlbergs beste Marken 2022“ in der Kate-

gorie „Weiterempfehlung Arbeitgeber“. Auch weiterhin wollen wir Maßnahmen setzen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Beschäftigten erleichtern und den individuellen Faktor **Wellbeing** am Arbeitsplatz erhöhen.

Das haben wir erreicht

Ansprechend gestaltete Aufenthaltsräume als Wohlfühlzonen

Eine Maßnahme, die in unseren Märkten auf große Resonanz und Freude stieß, war die attraktive Umgestaltung der Aufenthaltsräume in den Filialen. Bestehende Märkte erhielten die Möglichkeit, mittels eines Werbekataloges eine **individuelle Gestaltung** vorzunehmen, die auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Marktes Rücksicht nahm.

Von Landschaftsbildern und unterschiedlichen Wandfarben über Sitzkissen und Liegestühle im SPAR-Design bis hin zu verschiedenen Wand-Tattoos und Bilderrahmen für eigene Teambilder – der **Kreativität** wurden keine Grenzen gesetzt. Für neue Standorte oder auch Total-Relaunches werden jetzt von vornherein moderne Möbel eingesetzt. Nun laden die Aufenthaltsräume zum Verweilen ein, bieten die Möglichkeit der **Erholung** und leisten einen Beitrag zur besseren Resilienz und damit Stabilität im Arbeits- und Familienleben.

Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung von Müttern und Vätern bei der Kinderbetreuung
- Ansprechperson für Karenz, Karenzberatung und Kontaktpflege
- Evaluierung der Öffnungszeiten

SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz



ZERTIFIKAT SEIT 2017



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Hafnerstraße 20, 8055 Graz-Puntigam
Telefon: +43 (0)316/24835-0
E-Mail: office.graz@spar.at
Website: www.spar.at
Kontakt: Mag. Manuela Krenn

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 4.296
Frauen: 3.217
Männer: 1.079
Teilzeitkräfte: 2.294



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Mitarbeiterbindung – vom Lehrling bis zur Pension

SPAR ist ein familiengeführtes, zu 100 Prozent österreichisches Unternehmen. Der Familienbegriff und heimische Wertschöpfung sind seit Beginn an fest in der **Unternehmenspolitik** verankert und fließen in alle Bereiche des Unternehmens mit ein. Wir schaffen **familienfreundliche Rahmenbedingungen** aus Überzeugung und übernehmen die Verantwortung dafür, ein kontinuierliches Besserwerden in den Themen entlang der Lebensphasen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu forcieren.

Mit der Re-Zertifizierung bestätigen wir die weitere Vertiefung hin zu einer Selbstverständlichkeit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Diese Vereinbarkeit der zentralen Lebensbereiche ist die Grundlage dafür, die Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Durch **wertschätzenden Umgang**, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und individuelle

Weiterbildungen fühlen sich Mitarbeitende bei SPAR wohl und wir können sie ein Arbeitsleben lang – vom Lehrling bis zur Pension – begleiten. Unsere Mitarbeitenden sind seit Jahrzehnten eine wichtige Quelle des Erfolgs, indem sie weiter mit großem **Engagement** für Kundinnen und Kunden tätig sein und die Attraktivität als Arbeitgeber widerspiegeln können.

Das haben wir erreicht

Happy Kids, Happy Team

Die Unterstützung bei der Kinderbetreuung zählt definitiv zu unseren Leuchtturm-Projekten. Für die liebevolle und kompetente Betreuung in kleiner Gruppe steht ganzjährig eine **BETRIEBSTAGESMUTTER** zur Verfügung. Das beliebte **SPAR-SOMMERCAMP** fand bereits zum sechsten Mal für Kinder von Mitarbeitenden sowie Kaufleuten statt und sorgte mit großem Zuspruch für viel Abwechslung und Spaß. Zudem freuen sich die Eltern, wenn sie statt einer kostenintensiven externen Betreuung in den Ferien ihre Kleinen bei SPAR bestens aufgehoben wissen.

Beim **KIDS DAY** durften heuer erstmals über 170 Kinder Mama und Papa in die SPAR-Filiale begleiten und bei der Arbeit helfen. Unter der Führung des vertrauten SPAR-Teams haben die Kinder spielerisch die Welt des Supermarkts kennenlernt. Mit einer bunten Aufgabenralley durch die Filiale konnten die Kinder viele Bereiche erkunden. Es war ein großartiger Mehrwert für die Kinder, für die Eltern und letztlich auch für die staunende Kundschaft in unseren Supermärkten.

Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Aktives Karenzmanagement
- Service für Familien – Pflege von Angehörigen



Kontaktdaten

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg
Telefon:	+43 (0)2243 41 12 83
E-Mail:	a.fremuth@stift-klosterneuburg.at
Website:	www.stift-klosterneuburg.at
Kontakt:	Alexandra Fremuth

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	223
Frauen:	105
Männer:	118
Teilzeitkräfte:	103



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Arbeiten im Einklang mit Familien-Bedürfnissen

Motivation und **Arbeitsfreude** durch gezielte familienfreundliche Maßnahmen zu erhalten und zu steigern, ist uns ein besonders großes und wichtiges Anliegen im Stift Klosterneuburg. „Der Mensch im Mittelpunkt“ ist einer der bedeutendsten Leitsätze unserer Wirtschaftsbetriebe. Durch die Verbesserung der **Kommunikation** und der Information steigert sich die Arbeitszufriedenheit. Auch dadurch erreichen wir eine erhöhte Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden.

Die Schaffung von fixen **Vertretungsregelungen** ermöglicht unseren Mitarbeitenden eine einfachere Koordination des Familienlebens. Die Zufriedenheit unseres Teams steigt durch die Berücksichtigung der familiären Belange merklich. Das führt zu einer verbesserten Arbeitsqualität. Ein Vorteil, der für alle von großer Bedeutung ist!

Das haben wir erreicht

Unterstützung in schwierigen Situationen

Eine besonders wichtige Maßnahme, gerade auch in der Zeit von Corona, war die Schaffung eines vom Hilfswerk betreuten **Unterstützungsprogrammes**. Alle Mitarbeitenden des Stiftes Klosterneuburg können sich jederzeit in schwierigen, belastenden Situationen anonym **kostenlose Beratung** und Unterstützung holen.

Das Programm „Keep Balance“ steht in allen erdenklichen Lebenslagen mit Rat und Tat zur Seite (z. B. Pflege von Angehörigen, schwierige Situationen mit Kindern, **psychische Belastung und Stress**). Es war uns wichtig, unsere Beschäftigten auch bei herausfordernden Umständen und nicht alltäglichen Situationen bestmöglich zu unterstützen und ihnen Hilfe anbieten.

Top-3-Maßnahmen:

- Verbesserung des Informationstransfers auch hinsichtlich Sprachbarrieren
- Führungskräftebildung unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausarbeitung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Vertretungsregelungen



Kontakt Daten

Branche:	Industrie
Adresse:	Industriestraße 67, 1220 Wien
Telefon:	+43 (0)120 100 247 1000
E-Mail:	info.at@takeda.com
Website:	www.takeda.com
Kontakt:	Djurdjica Hammer / Nadine Kreamsner

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	3.584
Frauen:	1.633
Männer:	1.951
Teilzeitkräfte:	610



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Planen – tun – weiterentwickeln

Um Verbesserungspotenziale im Bereich Work-Life-Balance auszuschöpfen, ist die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie geworden. Takeda beschäftigt sich intensiv mit dem **Wellbeing** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die sich bestmöglich mit ihren Lebensphasen und Bedürfnissen verbinden lässt.

Es ist wichtig, unsere **Rahmenbedingungen** fortlaufend mit den Needs von Beschäftigten sowie Bewerberinnen und Bewerbern abzugleichen und Verbesserungen herbeizuführen. Die Zertifizierung ist seit 2008 für uns eine hervorragende Möglichkeit, solche Bemühungen mit einem **Gütesiegel** auch sichtbar zu ma-

chen. Wir möchten weiterhin ein Arbeitgeber sein, bei dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus steht. Mit dem Zertifikat berufundfamilie verpflichten wir uns, diese Standards zu halten und eine kontinuierliche **Weiterentwicklung** unserer familienbewussten Personalmaßnahmen zu erreichen.

Das haben wir erreicht

Work and Wellness im Einklang

Viele Erfolge und positive Veränderungen zeigen, wie wichtig es ist, das Thema Familie und Beruf weiterhin als Teil unserer Strategie zu behalten. Beispiele dafür sind ein zweisprachiger **Betriebskindergarten**, **flexible Arbeitszeitmodelle** oder auch strukturierte Unterstützung für **Karenzmanagement** und Elternteilzeit. Zahlreiche neue Initiativen konnten wir während Covid-19 umzusetzen, wie z. B. Online-Trainings, psychologischer Support, Hilfestellungen zu Remote-Arbeiten und Online-Sportprogramme. Ein großer Teil davon ist weiterhin im Einsatz.

Top-3-Maßnahmen:

- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Flexible Arbeitszeitmodelle im Schichtbetrieb
- Wellbeing und Erholungszeiten

Mit unserer **Speak-up-Kultur**, die unsere Mitarbeitenden ermutigt, sich aktiv mit Ideen und Feedback einzubringen, erhalten wir wertvollen Input. Des Weiteren führen wir regelmäßige **Umfragen** durch, die zahlenbasierte Ergebnisse liefern, was bisher gut läuft und wo wir uns laufend verbessern können. Vor allem das Thema Wellbeing für alle Dimensionen von **Gesundheit** steht unverändert klar im Vordergrund, es wurde schon mehrfach ausgezeichnet.

TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH



ZERTIFIKAT SEIT 2020



Kontaktdaten

Branche: Gewerbe/Handwerk
Adresse: Jaxstraße 10 - 12, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)50 83 26
E-Mail: office@team-work.at
Website: www.team-work.at
Kontakt: Anna Weilguny

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 345
Frauen: 109
Männer: 236
Teilzeitkräfte: 82



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Erfolgreich mit mehr Familienfreundlichkeit

Wir haben in den letzten drei Jahren mit viel Engagement daran gearbeitet, **Familienfreundlichkeit auf allen Ebenen** des Unternehmens zu leben. Unseren Beschäftigten fällt es nun leichter, über ihre familiären Bedürfnisse, wie z. B. Pflegeaufgaben, zu sprechen. Die Führungsebene wurde dahingehend sensibilisiert, **individuelle Lösungen** zu finden, damit die Vereinbarkeit von Job und familiären Aufgaben gewährleistet ist.

Gerade in Zeiten von fehlenden qualifizierten Arbeitskräften ist die Zertifizierung ein zusätzliches Instrument, um die **Arbeitsgeberqualität** zu stärken. Die Personalakquise war im letzten Jahr fast ausnahmslos erfolgreich, die **Fluktuation gering** und die Zufriedenheit der Belegschaft ist groß. Die Re-Zertifizierung ist für uns daher alternativlos, da wir auch in Zukunft die Familienfreundlichkeit im Betrieb fest verankert wissen wollen.

Top-3-Maßnahmen:

- Klare Struktur und individuelle Vertretungsregelung
- Awareness – Umgang mit Generationenunterschieden
- Prozess Nachfolgeregelung

Das haben wir erreicht

Pflege- und Betreuungspflichten begleiten

Unser Schwerpunkt lag auf der Unterstützung bei **Betreuungs- und Pflegeaufgaben**. Dazu haben wir im jährlichen **Mitarbeitergespräch** mit den Führungskräften die Frage nach den familiären Belastungen eingeführt. Die Beschäftigten sind dadurch ermutigt, über ihre Bedürfnisse zu sprechen, und die Führungskräfte können **Überlastungen frühzeitig erkennen** und entgegenwirken.

Darüber hinaus haben wir eine **Broschüre** mit allen regionalen Angeboten verfasst, damit im Bedarfsfall Informationen oder Unterstützung einfacher zugänglich sind. Eine eigene Veranstaltung widmete sich außerdem gezielt der Betreuung und Pflege von Angehörigen und ein Vortrag informierte zur 24-Stunden-Pflege. Beide Angebote fanden sehr viel Zuspruch.

Schließlich wurden **Pflegekarenz** und Pflegezeit als Möglichkeit für pflegende Angehörig sichtbar gemacht.



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Köglstraße 14, 4020 Linz
Telefon: +43 (0)732 77 82 41-0
E-Mail: office@trauner.at
Website: www.trauner.at
Kontakt: Kerstin Pachlatko

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 74
Frauen: 54
Männer: 20
Teilzeitkräfte: 30



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Flexibles Arbeiten umfassend begleitet

Der TRAUNER Verlag, ein Unternehmen mit einer langen **Tradition für Familienfreundlichkeit**, hat sich erneut zur Re-Zertifizierung entschieden. Dieser Schritt unterstreicht unseren anhaltenden Einsatz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein Aspekt, der unsere Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigert.

Mit maßgeschneiderten **Teilzeitmodellen**, flexiblen Arbeitszeiten und **Home-Office-Lösungen** stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ausgewogene Work-Life-Balance erreichen. Unsere Firmenkultur betont, dass eine gute Arbeit nur in einer harmonischen **Balance** zwischen Familien- und Berufsleben möglich ist.

Top-3-Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten und Home Office
- TRAUNER Fit & Gesund Programm
- E-Learning-Weiterbildungsangebote mit Gesundheitsthemen

Die Re-Zertifizierung stand im Zeichen der **Gesundheit**. Denn nur gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Familie und Beruf gut vereinbaren.

Das haben wir erreicht

Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

Unser neues „TRAUNER Fit & Gesund Programm“ bietet eine Vielzahl von Angeboten: von Gesundheitsvorträgen und **Erste-Hilfe-Kursen** bis hin zu regelmäßigen Impfaktionen und **Ergonomieschulungen**.

Darüber hinaus unterstützt unser Gesundheitskompetenzteam mit Massage- und Fußpflegeangeboten, gemeinsamen Turnpausen, Gesundheitsvideos und einem wöchentlichen Newsletter mit **Tipps** für die Gesundheit am Arbeitsplatz und im Home Office.

Für die sportlich Aktiven veranstalten wir **Laufevents** und Skitage, ergänzt durch gemütliche Firmenevents. All diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben und Beruf sowie Familie besser vereinbaren können.

Darüber hinaus ist es uns durch die Einführung eines **Onboarding-Manuals** und abgestimmter Inhouse-Schulungen gelungen, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahtlos und effektiv in den Arbeitsprozess zu integrieren.



Kontaktdaten

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien
Telefon: +43 (0)1 206 20
E-Mail: hr.vienna@valneva.com
Website: www.valneva.com
Kontakt: Frau Barbara Prossl-Hainisch

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 285
Frauen: 178
Männer: 107
Teilzeitkräfte: 50



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienfreundlichkeit erhöht Attraktivität als Arbeitgeber

Die Teilnahme an der Re-Zertifizierung berufundfamilie ist für uns ein Ansporn, uns noch intensiver mit dem Thema Vereinbarkeit zu beschäftigen, um weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Denn die zukünftigen und bestehenden Beschäftigten von Valneva sind unser größtes Kapital. Die Zertifizierung hilft uns dabei, die eigene Personalpolitik familienfreundlicher und stärker **lebensphasenorientiert** zu gestalten.

Auch in den **Bewerbungsgesprächen** wird unsere Zertifizierung erwähnt und manche fragen sogar nach, worum es dabei genau geht. Viele Bewerberinnen und Bewerber legen mittlerweile Wert darauf, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu errei-

chen. Des Weiteren sehen wir berufundfamilie auch als **Mitarbeiterbindungsprogramm**.

Das haben wir erreicht

Arbeitsort Zuhause

Mit der Schaffung einer fairen **Regelung für Mobile Working** können sich unsere Beschäftigten die Arbeit nun viel besser einteilen. Diese Flexibilität wird sehr geschätzt, sie bietet eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bedeutet eine Zeit- und Kostenersparnis (z. B. beim Weg zur Arbeit). Ebenso wird damit selbstbestimmtes Arbeiten gefördert. Bei unseren **Mitarbeiterbefragungen** wurde dies immer wieder als positiver Benefit erwähnt.

Durch die Ausarbeitung eines **Folders** wurden die bereits bestehenden Maßnahmen innerhalb des Unternehmens sichtbarer gemacht. Diese Broschüre wird auch für Karrieremessen, in Willkommensmappen etc. verwendet.

Ebenso wurde ein neues **Führungsmodell** implementiert (LEAD-Modell). Es berücksichtigt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und setzt sich unter anderem mit dem Thema Verbesserung der **Work-Life-Balance** auseinander. Gerade bei den jüngeren Generationen ist das ein sehr wesentliches Thema und trägt natürlich zur Arbeitgeberattraktivität bei.

Top-3-Maßnahmen:

- Führungskräfte trainings für Resilienz-Förderung, Generationsverständnis und andere Vereinbarkeitsthemen
- Einführung eines Mentoring-Programms
- Generationenverständnis auch im Sinn von berufundfamilie fördern

Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)



ZERTIFIKAT SEIT 2014



Kontaktdaten

Branche: Gesundheit und Sozialwesen
Adresse: Graumanngasse 7, 1150 Wien
Telefon: +43 (0)1 985 257 235 51
E-Mail: c.carriere@vkkj.at
Website: www.vkkj.at
Kontakt: Mag. Claudia Carrière

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 307
Frauen: 285
Männer: 22
Teilzeitkräfte: 294



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Kontinuierliche Verbesserungen zum Thema Vereinbarkeit

Seit fast zehn Jahren trägt die VKKJ das Zertifikat berufundfamilie. Wir haben in dieser Zeit viele positive Rückmeldungen und wertschätzende Worte für die umgesetzten Maßnahmen seitens unserer Beschäftigten erhalten.

Wir nehmen an, dass die Zertifizierung dazu beigetragen hat, dass die **Fluktuation** in unserer Organisation niedrig ist und die Befragungen zu den psychischen Belastungen in den letzten Jahren stetig auf eine **positive Arbeitsumgebung** hinweisen. Dies hat die Motivation, an der kontinuierlichen Verbesserung des Themas Vereinbarkeit zu arbeiten, hochgehalten. Mit Hilfe der pro-

fessionellen Begleitung von Arbeitswelten Consulting haben wir nun bereits das vierte Mal den dreijährigen Arbeitszyklus begonnen und dabei mit viel Engagement und Kreativität die nächsten **Meilensteine** definiert.

Das haben wir erreicht

Karenzrückkehr und Pflegeurlaub im Fokus

Von besonderem Erfolg war die Verbesserung der **Karenzrückkehr** gekrönt. Nicht nur, dass wir viel besser in Kontakt bleiben mit den karenzierten Kolleginnen und Kollegen, wir erfahren nun auch viel früher von ihren Wünschen und können viel besser auf diese eingehen. Das führt zu mehr Zufriedenheit auf beiden Seiten und besserer **Planbarkeit**. Auch für die Karenzvertretungen ist dies eine Erleichterung, da viel mehr Klarheit und **Offenheit** zur Dauer des Verbleibs im Unternehmen herrscht.

Besonders viel positives Feedback erhalten wir für den Wegfall der **Pflegefreistellung** für den ersten Tag bzw. für nur einen Tag Abwesenheit. Durch den Verzicht auf eine Bestätigung können Eltern dem Kind erst einmal Erholung gönnen, bis abgeschätzt werden kann, ob eine längere Pflege erforderlich ist.

Wir hören oft, dass gerade der erste Tag besonders schwierig ist, da hilft das **Vertrauen seitens des Arbeitgebers** sehr, um in Ruhe Maßnahmen planen zu können.

Top-3-Maßnahmen:

- Möglichkeit zur Pflegefreistellung über das gesetzliche Ausmaß hinaus
- Flexible Adaptierung der Elternteilzeit nach Karenz
- Weiterführung der Aufhebung der Nachweispflicht bei nur einem Tag Pflegefreistellung



Kontaktdaten

Branche:	Bank/Versicherung
Adresse:	Dietrichgasse 25, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 401 37-0
E-Mail:	kundenservice@volksbankwien.at
Website:	www.volksbankwien.at
Kontakt:	Gabriele Girschele

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.476
Frauen:	860
Männer:	616
Teilzeitkräfte:	499



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

„Die regelmäßige Re-Zertifizierung hilft uns, motiviert dran zu bleiben!“

Bei der Volksbank Wien stehen Wertschätzung und **Gleichberechtigung** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an erster Stelle. Wir sehen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine zentrale **unternehmerische Verantwortung** und setzen uns stark dafür ein. Unsere familienfreundliche Personalpolitik zielt darauf ab, eine **Organisationskultur** zu schaffen, in der berufliche und familiäre Verpflichtungen in harmonischer Balance stehen.

Dies fördert nicht nur die Produktivität, sondern steigert auch die Motivation und **Sozialkompetenz** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es trägt zu nachhaltigem Erfolg für sowohl das Unternehmen als auch seine Belegschaft bei.

Top-3-Maßnahmen:

- Ergänzung des Mitarbeitergesprächsbogens um Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mitarbeiterbefragung mit konkreten Fragestellungen zu einer familienbewussten Personalpolitik
- Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung

Wir setzen uns unermüdlich dafür ein, unsere Position als **attraktiver Arbeitgeber** weiter zu stärken. Durch fortlaufende interne und externe **Kommunikation** streben wir danach, eine angenehme und faire Arbeitsatmosphäre im Unternehmen zu schaffen. Die regelmäßige Re-Zertifizierung hilft uns, motiviert dran zu bleiben!

Das haben wir erreicht

Vielfältige familienfreundliche Aktivitäten

In den letzten Jahren haben wir an der weiteren Verbesserung unserer Maßnahmen gearbeitet und dies verstärkt **kommuniziert**. Unser Leitmotiv dabei lautet: „Tue Gutes und sprich darüber.“ Uns war es ein Anliegen, sowohl unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch externen Interessierten zu zeigen, wie intensiv wir uns für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen.

Diese Bestrebungen fanden Ausdruck in einer Vielzahl von Maßnahmen, darunter die Überarbeitung unserer Karriereseite auf der Website sowie die Berichterstattung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem **Nachhaltigkeitsbericht**. Darüber hinaus haben wir an einem Podcast-Interview zum Thema familienfreundliches Employer Branding teilgenommen. Nicht zuletzt verdeutlichen unsere **Jobinserate** unser Engagement für eine bessere Vereinbarkeit – sie tragen stolz das **Gütezeichen** und machen deutlich, dass wir uns aktiv für eine familienfreundliche Arbeitsumgebung einsetzen.



Kontaktdaten

Branche:	Transport/Verkehr
Adresse:	Erdbergstraße 202, 1030 Wien
Telefon:	+43 (0)1 7909-0
E-Mail:	post@wienerlinien.at
Website:	www.wienerlinien.at
Kontakt:	Claudia Paluselli

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	8.780
Frauen:	1.319
Männer:	7.461
Teilzeitkräfte:	272



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Langfristiges Engagement für ein familienfreundliches Umfeld

Den Wiener Linien ist es seit vielen Jahren ein **großes Anliegen**, dass die Mitarbeitenden ihr Familien- und Berufsleben gut miteinander vereinbaren können und so werden laufend Maßnahmen gesetzt, um dies von Arbeitgeberseite her zu unterstützen.

2016 haben wir zum ersten Mal die Möglichkeit wahrgenommen, das auch in Form der Zertifizierung berufundfamilie nach außen hin sichtbar zu machen. Um die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und die **Arbeitgeberattraktivität** zu erhöhen, ist es den Wiener Linien sehr wichtig, weiterhin als familienfreundliche Arbeitgeberin anerkannt zu werden. Das wollen wir durch die **Re-Zertifizierung** erneut unterstreichen.

Top-3-Maßnahmen:

- Teilzeitmöglichkeit im Fahrdienst
- Ausweitung bzw. Verbesserung des Ferienbetreuungsangebotes für Kinder von Mitarbeitenden
- Neue Home-Office-Regelung für mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit

Das haben wir erreicht

Am Steuer des öffentlichen Verkehrs in Teilzeit

Eine der Maßnahmen, die in den letzten Jahren auch nach außen hin sichtbar wurde, war die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungen im Fahrdienst. Stelleninserate, in denen ausdrücklich Teilzeitkräfte für den U-Bahn-Fahrdienst gesucht wurden, bespielten die üblichen **Plattformen** für Job-Angebote. Aber auch die Fahrzeuge der Wiener Linien dienten der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern. Hier wurden Infoscreens und Infotafeln genutzt, um potenzielle neue Beschäftigte anzusprechen.

Mit der Möglichkeit, im Fahrdienst im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung tätig zu sein, wird auch für diese Berufsgruppe die **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf flexibler und das **Berufsbild attraktiver**. Dies ist ein vorrangiges Anliegen, auch wenn die Koordination der einzelnen Dienste eine besondere Herausforderung darstellt.



Kontaktdaten

Branche:	Gewerbe/Handwerk
Adresse:	Wintersteigerstrasse 1, 4910 Ried im Innkreis
Telefon:	+43 (0)664 809 198 10
E-Mail:	elisabeth.kriechbaumer@wintersteiger.com
Website:	www.wintersteiger.com
Kontakt:	Elisabeth Kriechbaumer

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	1.200
Frauen:	300
Männer:	900
Teilzeitkräfte:	45



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Zukunftsweisender Arbeitgeber in der Region

WINTERSTEIGER ist ein international agierendes Unternehmen, das in Oberösterreich daheim, aber auf der ganzen Welt unterwegs ist. Unsere Maschinen- und Anlagenbaugruppe liegt in drei ihrer vier Geschäftsfelder weltweit an **Position eins**. Wir forschen, entwickeln und produzieren auf **höchstem Niveau** und brauchen dazu die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die moderne Arbeitswelt haben wir in den Mittelpunkt gerückt und wir wollen ein Betriebsklima schaffen, in dem ein **gutes Miteinander**, professionelles Arbeiten und Erfolg uns auszeichnen. Dazu bieten wir attraktive Arbeitszeitmodelle und arbeiten laufend daran, die Rahmenbedingungen noch attraktiver zu gestalten. Wir nehmen nun das letzte Mal an der Zertifizierung teil. Die vergangenen Jahre haben wir in verschiedene Bereiche der

Mitarbeiter- und Führungskräfte-Entwicklung investiert und viele Aktivitäten gesetzt, die mittlerweile gut in den Arbeitsalltag integriert sind. Die Personalabteilung gilt dabei als **Ideengeber** und setzt Maßnahmen, die gut angenommen werden. In Zusammenarbeit mit Vorstand, Führungskräften und Beschäftigten sowie externen Trainerinnen und Trainern entsteht ein rundes Gesamtbild.

Das haben wir erreicht

Innovative Angebote

Themen wie die **Arbeitsflexibilisierung** werden laufend evaluiert und angepasst. Wir bieten neue Konzepte an, die den individuellen Bedürfnissen unserer Belegschaft entsprechen. Dazu zählen moderne Zeitmodelle ohne Kernarbeitszeit sowie Zeitausgleich auch bei All-in-Verträgen.

Ebenso ist eine **Bildungskarenz** oder eine Auszeit möglich, zum Beispiel für eine längere Reise. Wichtig ist uns schließlich der **Austausch** untereinander über Abteilungsgrenzen hinweg, wie etwa beim Halbzeitfest im Sommer oder beim Donnerstagstreff, beim Skitag oder bei anderen sportlichen Aktivitäten.

Immer am **Puls der Zeit** zu sein, neue Ideen zu evaluieren und dann umzusetzen – dafür ist WINTERSTEIGER in unserer Region bekannt. Wir stehen für Sicherheit und Stabilität für unsere Belegschaft sowie für Top-Produkte und Top-Services.

Top-3-Maßnahmen:

- Health & Care-Aktivitäten
- New Work - Generationenmanagement
- Persönlichkeitsentwicklung



Kontaktdaten

Branche: Handel/Dienstleistung
Adresse: Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten
Telefon: +43 (0)2742 851 13300
E-Mail: personal@wknoe.at
Website: www.wko.at/noe
Kontakt: Mag. Katharina Sackl-Lang, MSc

Schwerpunkt **Mobiles Arbeiten**

Daten & Zahlen

Beschäftigte: 935
Frauen: 663
Männer: 272
Teilzeitkräfte: 360



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Langfristiges Commitment für eine familienfreundliche Organisationskultur

Die Zertifizierung berufundfamilie zählt seit 2008 zu unserer Personalpolitik und ist mittlerweile gelebte Organisationskultur. Die **nachhaltige, positive Auswirkung** auf unsere Belegschaft zeigt sich durch eine hohe **Mitarbeiterzufriedenheit** bzw. eine hohe Karenzrückkehrquote und langjährige Dienstverhältnisse.

Es freut uns, dass wir kontinuierlich Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen – Familienfreundlichkeit bedeutet für uns größte **Wertschätzung** gegenüber unseren Beschäftigten. Dafür schaffen wir Rahmenbedingungen, die

Top-3-Maßnahmen:

- Laufende Kommunikation und Evaluierung der Telearbeitsregelung und Erarbeiten eines Verhaltenskodex
- Unterstützungs- und Veranstaltungsangebote für alle Beschäftigten im Bereich Pflege/Gesundheit
- Qualitätssicherung in der Umsetzung der Zertifizierungsmaßnahmen (bspw. laufende Reflexionsgruppen)

eine bestmögliche Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Lebensbereiche ermöglichen. Die Wirtschaftskammer Niederösterreich hat sich zum Ziel gesetzt, durch eine Re-Zertifizierung sowohl die bisher umgesetzten Maßnahmen als auch neue Schwerpunkte weiterhin aktiv anzupacken. Wir wollen stetig daran arbeiten, die Zufriedenheit unserer Beschäftigten weiterhin zu steigern.

Das haben wir erreicht

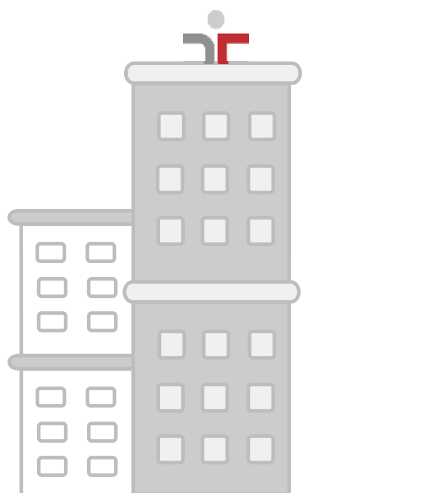
Gesunde Woche für alle Beschäftigten

Neben der Gesundheit ist uns die Stärkung von fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen durch unser jährliches Personalentwicklungsprogramm ein besonderes Anliegen. Als zusätzlichen Schwerpunkt konnten wir erstmalig eine "Gesunde Woche" anbieten. Zahlreiche **Gesundheitsworkshops** und kostenlose Gesundheitschecks, **Walk & Talk-Coachings** sowie Sportangebote wurden über die gesamte Woche ermöglicht.

Das gewonnene **Feedback** motiviert uns, dieses Format fortzuführen. Mit den zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen, die großteils auch digital angeboten werden, konnten und können wir unsere Beschäftigten zusätzlich motivieren und ihre Zufriedenheit sowie die Bindung an die WKNÖ steigern.

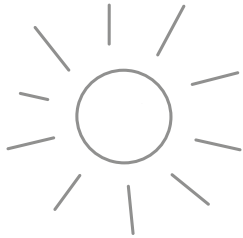
Zusätzlich setzen wir auf eine ausgewogene **Work-Life-Balance**, indem wir Gleitzeit leben und Home Office fördern.







**Zertifikat
berufundfamilie für Gesundheits-
und Pflegeeinrichtungen**



KURZINFORMATION

Familienbewusstsein auf allen Ebenen

Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen stehen vor großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Bei steigendem Einsparungsdruck, zunehmendem Arbeitskräftemangel und Überlastung des Personals muss das hohe Niveau der medizinischen Leistung und Pflege in Österreich aufrechterhalten werden.

Dies kann nur gelingen, wenn die Organisationsstruktur und der Arbeitsablauf in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen dahingehend geändert werden, dass Ärzteschaft, Pflege- und Verwaltungspersonal **bessere Arbeitsbedingungen** vorfinden und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird.

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.



Grundzertifikat

GRUNDZERTIFIKAT



Kontaktdaten

Branche:	Gesundheit und Sozialwesen
Adresse:	Völkermarkterstraße 19, 9020 Klagenfurt
Telefon:	+43 (0)4635 83 08 201
E-Mail:	silvia.lueger@ekh.at
Website:	www.barmherzige-brueder.at/portal/klagenfurt/home
Kontakt:	Silvia Lueger, MSc

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	406
Frauen:	328
Männer:	78
Teilzeitkräfte:	171



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Ansporn für neuartige Maßnahmen

Die Hausleitung hat sich für diese Zertifizierung entschieden, weil wir weiterhin ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bieten und uns ständig weiterentwickeln wollen. Aus diesem Grund sollen im Zuge von berufundfamilie unsere Rahmenbedingungen evaluiert und Wege für neue Ansätze und Strategien aufgezeigt werden.

Durch eine bereits durchgeführte **Mitarbeiterbefragung** konnten **Wünsche und Vorschläge** der Beschäftigten eingeholt sowie in die Maßnahmenplanung für die kommenden Jahre mitaufgenommen werden. Familienfreundlichkeit bedeutet für unser Unternehmen, auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen und

Top-3-Maßnahmen:

- Unterstützung der Kinderbetreuung – spezielle Services und Leistungen
- Informationsfolder über vorhandene und in Umsetzung befindliche Angebote – Informationspolitik
- Sozialberatung durch die hausinterne soziale Arbeit – Unterstützung durch externe Partner und Formulierung der Anforderungen

durch unsere **Rahmenbedingungen** das Bestmögliche zu tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und zu fördern. Unserem Leitbild „Gutes tun und es gut tun“ folgend möchten wir Familie und Beruf im Sinne unserer Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Generationen in den Fokus stellen, um das **optimale Ergebnis für alle** zu erlangen.

Das haben wir vor

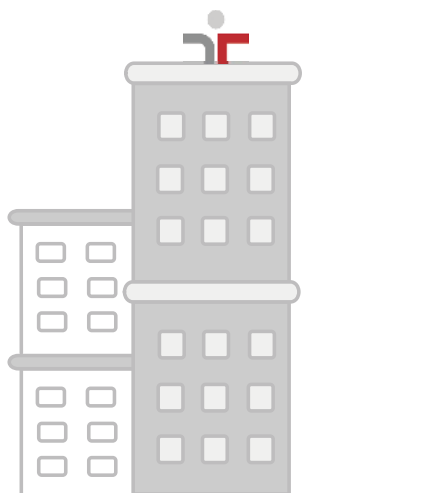
Soziale Beratung und Unterstützung

Eines unserer Ziele ist die Sozialberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ab nun gibt es im Krankenhaus der Elisabethinen die Möglichkeit, bei privaten Anliegen **professionelle Beratungshilfe** durch eine Mitarbeiterin der Sozialen Arbeit in Anspruch zu nehmen. Diese findet jeden ersten Mittwoch des Monats von 13.00 bis 14.00 Uhr statt. Die Beratung kann telefonisch und persönlich in Anspruch genommen werden.

Zu den Inhalten zählen:

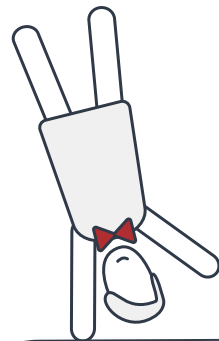
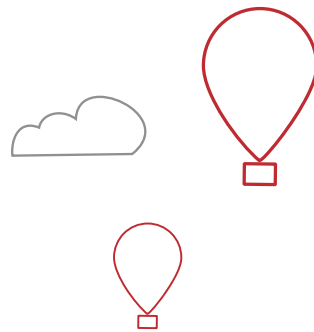
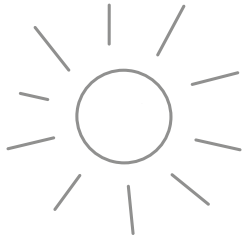
- Beratung von Angehörigen und ihrem sozialem Umfeld
- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit** mit allen beteiligten Berufsgruppen und zuständigen Behörden
- Vermittlung sozialrechtlicher und materieller Leistungen

Ein weiteres Ziel in unserem Haus ist die **Erstellung eines Informationsfolders** zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf, um zu visualisieren, welche Angebote es bei uns bis dato bereits gibt.





**Zertifikat
hochschuleundfamilie**



KURZINFORMATION

Familienbewusstsein auf allen Ebenen

Besonders im wissenschaftlichen Bereich ist es eine große Herausforderung, berufliche Chancen nutzen und Familie und Beruf optimal vereinbaren zu können. Ebenso ist es für den Studienerfolg betreuungspflichtiger Studierender wichtig, die Familie versorgt zu wissen.

Die Zertifizierung hochschuleundfamilie bietet ein **stimmiges Gesamtkonzept** zur besseren Vereinbarkeit von

- Wissenschaftlicher Karriere und Familie
- Familie und Beruf
- Studium und Familie

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- Leichtere Rekrutierung und Bindung hochqualifizierter (wissenschaftlicher) Beschäftigter
- Weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Mitarbeiterloyalität steigt
- Weniger Fluktuation
- Reduktion von Stress
- Mitarbeitermotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Stärkung des familienfreundlichen Images der Hochschule
- Steigerung der Attraktivität der Hochschule für Studierende
- Verkürzung der durchschnittlichen Studiendauer durch flexiblere Rahmenbedingungen im Studium
- Senkung der Studienabbruchsquoten durch familienfreundliche Studienbedingungen
- Staatliches Gütezeichen hochschuleundfamilie
- Familienbewusstsein wird langfristig an der Hochschule verankert
- Begleitung durch geschulte Auditorinnen und Auditoren
- Zertifizierung durch akkreditierte Gutachterinnen und Gutachter

Individuelle Lösungen für jede Hochschule

Einsetzbar **in allen Hochschulen in Österreich**, erfasst das Zertifikat hochschuleundfamilie den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Lehre und Studium.

In definierten Handlungsfeldern werden das hochschulindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für die jeweilige Hochschule entwickelt - SOLL-Zustand.

Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst **passgenaue Lösungen** zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Personals, der Beschäftigten in der Verwaltung und der Studierenden.

Familienfreundlichkeit wird gefördert

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



Grundzertifikate



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Quellenstrasse 51, 1100 Wien
Telefon:	+43 (0)1 25230
E-Mail:	HROVienna@ceu.edu
Website:	www.ceu.edu
Kontakt:	Jasmina Zeitberger

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	443
Frauen:	239
Männer:	204
Teilzeitkräfte:	96
Studierende:	1.410



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Familie den ihr gebührenden Stellenwert geben

Die Zertifizierung wurde zunächst als ein gemeinsames **Anliegen** des Betriebsrates und der HR ins Leben gerufen. Bald schon waren **viele Beteiligte** an der Umsetzung aktiv, unter anderem Vizerektor, COO, Studierende, akademisches und nichtakademisches Personal.

Wir wollen sichergehen, dass wir unseren **Beschäftigten** und **Studierenden** ein Umfeld ermöglichen können, in dem sich Familie und Beruf bzw. Studium in einem guten Gleichgewicht leben lassen. Unser Ziel ist das **Wohl** und die **Zufriedenheit** aller bei uns Tätigen, weil viele von ihnen familiäre Verpflichtungen haben.

Top-3-Maßnahmen:

- Implementierung von Maßnahmen im Bereich Arbeitszeit
- Flexibleres Design des Studienprogrammes für Studierende mit Kinderbetreuungsaufgaben
- Interner Kommunikationstransfer & Public Relations als familienfreundlicher Arbeitgeber und Studienort

Da einige unserer Maßnahmen bereits in der Umsetzung sind, sehen wir berufundfamilie als ein laufendes Projekt für die kommenden Jahre. Wir wollen auch ein **Bewusstsein** schaffen und anhand von **Beispielen** zeigen, dass es möglich ist, Familie mit Beruf und Studium in Einklang zu bringen.

Das haben wir vor

Individuelle Gestaltung eröffnet neue Möglichkeiten

Eine bedeutende Maßnahme, die wir gesetzt haben, liegt im Bereich **Arbeitszeit**. Für eine gute Work-Life-Balance ist dies ein besonders wichtiges Thema.

Von der in einer Vereinbarung klar definierten und geregelten Option zur Arbeit im Home Office machen viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits Gebrauch.

Zudem arbeiten wir an einer **Gleitzeitvereinbarung**. Dadurch soll vor allem unserem akademischen Personal ein größerer **Freiraum** gewährt werden.

Auch eine verbesserte Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsstunden während der **Feiertage** im Dezember und Jänner haben wir anvisiert. Da diese Zeit wichtig ist für das Zusammenkommen von Familien, wollen wir mehr Freizeit und flexiblere Arbeitsstunden durch eine gerechte Verteilung der Aufgaben und Anwesenheiten im Team ermöglichen.



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Campus-Platz 1, 3100 St. Pölten
Telefon:	+43 (0)2742 31 322 82 00
E-Mail:	csc@fhstp.ac.at
Website:	www.fhstp.ac.at
Kontakt:	Doris Kuba, BSc

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	435
Frauen:	243
Männer:	192
Teilzeitkräfte:	229



Darum haben wir uns zur Zertifizierung entschlossen

Familienfreundlichkeit ist das Gebot der Stunde

Wir haben uns für die Zertifizierung entschlossen, um die Positionierung und Attraktivität der Fachhochschule St. Pölten als Studien- und Arbeitsort zu stärken. Alle Berufsgruppen sowie Studierende sollen im Prozess mitbedacht und ein **breiter Familienbegriff** angewendet werden.

Auch wollen wir den Standort St. Pölten für **international Forschende** mit Familie ansprechender gestalten. Im Zuge der Zertifizierung möchten wir weiters mehr über die Bedürfnisse von bestehenden Mitarbeitenden, Studierenden sowie Interessentinnen und Interessenten erfahren. Außerdem sollen bestehende **familienfreundliche Angebote und Regelungen** kontinuierlich verbessert sowie breiter kommuniziert werden.

Top-3-Maßnahmen:

- Flexibilisierung der Studienbedingungen und Sensibilisierung der Studiengangsleitungen
- Schulungen und Sensibilisierung für Führungskräfte zum Thema Familienfreundlichkeit
- Förderung von wissenschaftlichen Karrieren für Personen mit Familienpflichten

Aktuell ist ein sinnvoller Zeitpunkt für die FH St. Pölten, an der Zertifizierung teilzunehmen. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels ist Mitarbeiterbindung ein zentrales Thema. Wir haben weiters eine **hohe Anzahl an Teilzeitkräften** im Unternehmen (51 %). Auch die **Zusammensetzung der Studierenden** wird immer heterogener. Daher hat es für uns Priorität, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben bestmöglich zu unterstützen.

Das haben wir vor

Über das Wissen ins Handeln kommen

Wir werden für unsere Führungskräfte einen **Schulungstag** zur Familienfreundlichkeit gestalten und diesen in regelmäßigen Abständen wiederholen. Dieser Tag soll unsere Führungskräfte noch weiter für dieses komplexe Thema sensibilisieren. Im Detail wird es hier um die realen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie & Beruf, Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung, pflegende Angehörige etc. gehen.

Führungskräfte haben – neben der Unternehmenskultur – den meisten Einfluss darauf, wie Familienfreundlichkeit verstanden und in der Praxis gelebt wird. Unser Ziel ist es, dass unsere Führungskräfte alle bestehenden Angebote und Lösungen kennen und sich ihrer **zentralen Rolle** bewusst sind. Wir möchten Führungskräfte so weit schulen, dass sie Familienfreundlichkeit nicht nur in der Theorie verstehen, sondern auch selbstverständlich in der Praxis leben.





Re-Zertifizierungen



Kontaktdaten

Branche:	-
Adresse:	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt
Telefon:	+43 (0)2622 32 600
E-Mail:	office@fernfh.ac.at
Website:	www.fernfh.ac.at
Kontakt:	Mag. ^a Astrid Braun

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	70
Frauen:	48
Männer:	22
Teilzeitkräfte:	33
Studierende:	950



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Anpacken und in die Tat umsetzen

Trotz oder gerade wegen unserer Organisation als Fernstudium steht an der Ferdinand Porsche FERNFH der **Mensch im Mittelpunkt**. Wir möchten als Arbeitgeberin und als Hochschule allen die bestmöglichen Voraussetzungen für eine Balance zwischen Familie, Freizeit, Beruf und Studium bieten.

Da das Thema Vereinbarkeit bereits seit den Anfängen unserer Hochschule in unserer DNA liegt, mussten wir keine einzige Sekunde darüber nachdenken, ob wir uns re-zertifizieren wollen. Wir hegen den Anspruch, nicht beim Status quo stehenzubleiben, sondern uns stetig weiterzuentwickeln und uns konstant mit der Thematik Familie & Hochschule auseinanderzusetzen. Nur so können wir für Studierende, Lehrende und Beschäftigte attraktiv

Top-3-Maßnahmen:

- Durchführung einer Study-Life-Erhebung unter Studierenden
- Vernetzung mit anderen Hochschulen zum Themenfeld Familie und Hochschule
- Wissenschaftliche Leistungsbewertung im Kontext biographischer Faktoren

bleiben. Die nachhaltige, familienbewusste und lebensphasenorientierte **Hochschulpolitik** ist an der FERNFH gelebte Realität. Genau das spüren alle bei uns. Das Wort Vereinbarkeit ist keine Worthülse, denn alles, was wir hier versprechen, packen wir an und setzen wir aktiv in die Tat um. Dies stärkt die **Motivation** aller bei uns Tätigen und festigt das **Vertrauen** in die FERNFH.

Das haben wir erreicht

Individuelle Unterstützung in allen Lebenslagen

Die Maßnahme „Unterstützungsangebote während einer Studienunterbrechung“ wurde implementiert, um den **Wiedereinstieg** zu erleichtern und unsere hohen **Abschlussquoten** weiter zu steigern.

Dahinter steht das Commitment aller Studiengangsleitungen. Die bedarfs- und studierendenorientierte Umsetzung dieses Angebots, welches aus unterschiedlichsten Motiven von Studierenden in Anspruch genommen wird, schafft die Möglichkeit, noch mehr **Flexibilität** anbieten zu können und um z. B. den **Kontakt zu Studierenden** während der Karenz nicht zu verlieren.

Da an der FERNFH die **Studierendenorientierung und -zentrierung** im Vordergrund steht, ist es für alle Beschäftigten der FERNFH, welche in direktem Kontakt mit unseren Studierenden stehen, selbstverständlich, individuelle und flexible Lösungen anzubieten, die unsere Studierenden unterstützen. Flexibilität und ein Eingehen auf persönliche Bedürfnisse gelten nicht nur für unsere Studierenden, sondern für uns alle an der FERNFH.



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Angermayergasse 1, 1130 Wien
Telefon:	+43 (0)1 877 22 66-0
E-Mail:	info@haup.ac.at
Website:	www.haup.ac.at
Kontakt:	Mag.a Sarah Eichinger

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	87
Frauen:	53
Männer:	34
Teilzeitkräfte:	61
Studierende:	1.197



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Ein Bemühen, das niemals endet

Der Prozess, eine familienfreundliche Hochschule zu sein bzw. zu werden, ist im Prinzip nie abgeschlossen und es ist wichtig, dass **ständig Verbesserungen** von allen Seiten eingebracht werden.

Außerdem setzen wir einen starken Fokus auf **berufsbegleitendes Studieren**. Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien ist das pädagogische Zentrum für Aus- und Weiterbildung von Lehrenden und Beratenden für land- und forstwirtschaftliche Schulen und Beratungseinrichtungen sowie im Bereich der Umweltbildung und Beratung. Dementsprechend ist das **Einzugsgebiet** sehr groß. Zudem sind die Studierenden vielfach zusätzlich bereits berufstätig und haben Betreuungspflichten. Die

Top-3-Maßnahmen:

- Aktive Gestaltung und Weiterentwicklung einer hybriden Arbeitsumgebung
- Sichtbarmachung der Maßnahmen für schwangere und stillende Studierende
- Übersichtlichere Darstellung und rechtzeitige Bekanntgabe der Lehrveranstaltungszeiten

Verwirklichung eines **hybriden** und flexiblen Arbeits- sowie Studienorts brachte allen großen Nutzen.

Das haben wir erreicht

Ein Wohlfühlort für alle

Im Rahmen der ersten Zertifizierung konnte eine **Mensa** mit regionalen, biologischen und frisch zubereiteten Speisen eingerichtet werden. Mittlerweile besteht auch die Möglichkeit, außerhalb der Öffnungszeiten eingekochtes Essen in Gläsern zu erwerben und sich dieses vor Ort aufzuwärmen. Dies war ein großer und wichtiger Meilenstein für die Hochschule, da somit nicht nur die Verpflegung vor Ort gegeben ist, sondern auch ein Ort geschaffen wurde, wo sich Menschen regelmäßig treffen, sich austauschen sowie vernetzen und sich eine kurze **Auszeit vom beruflichen Alltag** nehmen.

Im Rahmen der Re-Zertifizierung vor drei Jahren war die Implementierung eines hybriden und flexiblen Arbeitsorts für alle Mitarbeitenden und Studierenden von zentraler Bedeutung. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung natürlich beschleunigt und vorangetrieben.

Mittlerweile ist es sowohl für Lehrende als auch Mitarbeitende in der Verwaltung üblich, bis zu zwei Tage pro Woche von zu Hause aus im Home Office zu arbeiten. Auch die Studierenden profitieren von **Online-Lehre**. Denn sie kommen aus ganz Österreich, viele sind nebenbei berufstätig und haben Betreuungspflichten.



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Kaplanhofstraße 40 & Huemerstraße 3-5, 4020 Linz
Telefon:	+43 (0)732 7470-0
E-Mail:	office@ph-ooe.at
Website:	www.diePaedagogische.at
Kontakt:	Prof.in. Dr.in Ines Deibl, Prof.in Dr.in Erzebet Matthes, Prof. Dr. Paul Reinbacher

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	280
Frauen:	200
Männer:	80
Teilzeitkräfte:	32
Studierende:	22.000



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Ein unterstützendes Umfeld für alle an der Hochschule

Wir haben uns für eine Re-Zertifizierung entschlossen, weil in der Vergangenheit durch den Prozess an der Hochschule schon einiges zum Positiven verändert werden konnte. Im Bereich Studium und Lehre tauchen allerdings immer wieder **neue Herausforderungen** auf, und es wird daher immer wichtiger, auf die vielen unterschiedlichen Situationen einzugehen, in denen sich die Studierenden und die Lehrenden befinden.

Die Re-Zertifizierung wird uns darin unterstützen und bestärken, die Hochschule sowohl für Studierende als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin als familienfreundliche

Top-3-Maßnahmen:

- Ausgleich unterschiedlicher Anforderungen an die Organisation von Lehre und Forschung
- Befragungen zu Vereinbarkeitssituationen und Bedürfnissen
- Umsetzung von Maßnahmen aus den Ergebnissen der Arbeitsanalyse (SALSA)

Organisation zu erleben. Das Ziel ist, **Lösungswege** sowie die gemeinsame **Reflexion** unter Einbindung der Hochschulangehörigen sowie aller darüber hinaus betroffener Anspruchsgruppen weiter voranzutreiben.

Das haben wir erreicht

Die Bedeutung einer familienfreundlichen Organisation von Lehre und Forschung

Die Zertifizierung unterstützt die Bemühungen der Hochschule, ihre Angehörigen auf allen Ebenen für die Bedeutung einer familienfreundlichen Organisation von Lehre und Forschung zu sensibilisieren. Die Organisation in zeitlicher und räumlicher Hinsicht ist ein zentraler Mechanismus zum **Ausgleich** der teilweise widersprüchlichen Anforderungen externer und interner Anspruchsgruppen, insbesondere von Studierenden einerseits und Lehrenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung andererseits.

Zum einen ist Rücksicht auf die **individuellen Bedürfnisse** gefragt, zugleich muss sowohl auf die Erfordernisse des Hochschul- als auch des Wissenschaftsbetriebs eingegangen werden. Da sich die Anforderungen laufend verändern, bietet die Zertifizierung eine gute Gelegenheit zur **periodischen Reflexion** des bereits Erreichten und zur Diskussion möglicher nächster Schritte.



Kontaktdaten

Branche:	Behörde/öffentliche Einrichtung
Adresse:	Thomas Alva Edisonstraße 1, 7000 Eisenstadt
Telefon:	+43 (0)2682 24 81 70
E-Mail:	office@ph-burgenland.at
Website:	www.ph-burgenland.at
Kontakt:	Mandl Harald BEd MAS

Daten & Zahlen

Beschäftigte:	195
Frauen:	116
Männer:	89
Teilzeitkräfte:	5
Studierende:	995



Darum haben wir uns zur Re-Zertifizierung entschlossen

Familienfreundlichkeit kontinuierlich weiterentwickeln

Die Private Pädagogische Hochschule (PPH) Burgenland macht es sich zur Aufgabe, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die **Balance** zwischen Familie und Beruf bzw. Familie und Studium gut gelingen kann. Um die Vereinbarkeit zu fördern, werden in einem **fortwährenden Prozess** qualitätssichernde Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Die PPH Burgenland möchte somit gute soziale **Rahmenbedingungen** für Studierende wie auch für **Beschäftigte** schaffen und sich als familienfreundliche Arbeitgeberin sowie als familiengerechter **Studienort** profilieren. Dies kann sich zum einen bei der

Top-3-Maßnahmen:

- Berücksichtigung der familiären Situation von Lehrenden bei der Lehrveranstaltungsplanung
- Vermittlung und Bereitstellung von Informationen zu Familien- und Betreuungsthemen
- Implementierung einer Open Family Policy

Rekrutierung qualifizierten wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals positiv auswirken. Zum anderen wird versucht, Studierenden, die Kinder oder andere Menschen zu versorgen haben, ein Studium an der PPH Burgenland zu ermöglichen.

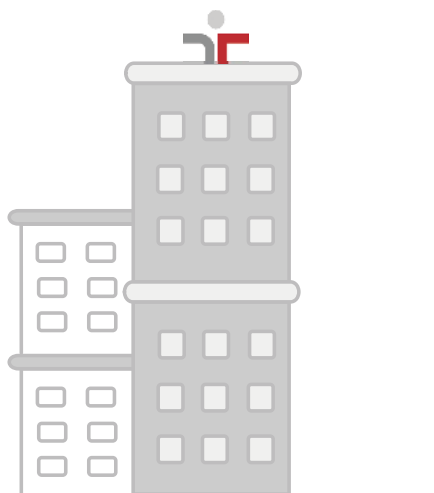
Das haben wir erreicht

Hochschule mit Platz für Familien

Mehrere familienfreundliche Maßnahmen wurden umgesetzt. So wird seit dem Studienjahr 2019/20 ein **berufsermöglichendes Studium** für die Primarstufe angeboten. Außerdem wird die familienfreundliche Studienorganisation ständig optimiert. Somit ist es möglich, zusätzliche Angebote in diesem Bereich zu setzen. Das Primarstufenstudium ist neu strukturiert – die Studierenden kommen an **für ein Jahr im Voraus geplanten Tagen** an die PPH Burgenland. Für die Studierenden der Sekundarstufe wurden spezielle Fächertage eingeführt.

Für Lehrende und Beschäftigte der Verwaltung wurden nach einer eingehenden Evaluierung geeignete Rahmenbedingungen für **Home Office** geschaffen. Zusätzlich machen Angebote im Bereich **Digital-Learning** sowie Streaming-Modelle das Studieren besser möglich. Schließlich wird der **Eltern-Kind-Raum** verstärkt beworben, der zu jeder Betriebszeit für Lehrende und Studierende nutzbar ist.







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	UFF
3M Österreich GmbH	Kranichberggasse 4, 1120 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.10.13	UFF
A-NULL Bausoftware GmbH	Bloch-Bauer-Promenade 23, 1100 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.12.23	UFF
A. ö. Krankenhaus der Elisabethinen Klagenfurt GmbH	Völkermarkterstraße 19, 9020 Klagenfurt		berufundfamilie für Gesundheits- und pflegeeinrichtungen	14.12.23	
A.ö. Krankenhaus des Deutschen Ordens Friesach GmbH	St. Veiter Straße 12, 9360 Friesach		berufundfamilie für Gesundheits- und pflegeeinrichtungen	19.05.15	UFF
ABB AG	Brown-Boveri-Straße 3, 2351 Wiener Neudorf	Industrie	berufundfamilie	12.01.23	UFF
ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH	Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	UFF
ACP IT Solutions GmbH	Herrgottwiesgasse 203, 8055 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.05.20	UFF
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	Promenade 11-13, 4021 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	05.09.17	
Alpensport HandelsGesmbH	Weissbriach 152, 9622 Weissbriach	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	
Amt der Kärntner Landesregierung	Arnulfplatz 1, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	12.01.23	UFF
Amt für Betrugsbekämpfung	Hintere Zollamtsstraße 2b, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	16.12.21	UFF
AMZ® Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum Mödling Gesellschaft m.b.H.	Rathausplatz 3, 2351 Wr. Neudorf	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	04.04.17	
APA - Austria Presse Agentur eG, APA-IT Informations Technologie GmbH, APA-OTS Originaltext-Service GmbH, APA DeFacto Datenbank & Contentmanagement GmbH	Laimgrubengasse 10, 1060 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.12.21	
AQUA DOME - Tirol Therme Längenfeld GmbH & Co KG	Oberlängenfeld 140, 6444 Längenfeld/ Ötztal	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.12.23	
ARAG SE, Direktion für Österreich	Favoritenstraße 36, 1041 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	UFF
Arbeitsmarktservice	Treustraße 35-43, 1200 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.09.17	UFF
Arthur Schütz & Co, Österreichisches Trainingszentrum für Neurolinguistisches Programmieren und NLPT	Widerhofergasse 4/7, 1090 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.04	UFF
ASFINAG Autobahnen- und Schnellstraßen- Finanzierungs- Aktiengesellschaft	Schnirchgasse 17, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.06.22	
asma gmbh	Gmünder Straße 229, 3970 Weitra	Industrie	berufundfamilie	30.08.11	UFF
Astotec Holding GmbH, samt der Tochtergesellschaften Astotec Automotive GmbH, Astotec Metal Processing GmbH & Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH	Leobersdorfer Straße 31-33, 2552 Hirtenberg	Industrie	berufundfamilie	14.06.22	
Austria Bau Oberösterreich GesmbH	Freistädter Straße 307, 4040 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Austria PUMA Dassler GmbH	Siezenheimerstr. 39A, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	UFF
Austrian Power Grid AG	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	UFF
AV Stumpfl GmbH	Mitterweg 46, 4702 Wallern	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	09.09.14	UFF
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	
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	UFF
Bauernwirt e.U.	Harterstraße 142, 8053 Graz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	22.11.22	UFF
Bausparkasse der Österreichischen Sparkassen AG (s Bausparkasse)	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	21.09.06	UFF
Beinschab Entsorgung GmbH & Beinschab Handels GmbH & WB Demontage GmbH	Josef-Ressel-Gasse 7, 8753 Fohnsdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	24.05.17	UFF
BFI Wien	Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	21.10.14	UFF
BG&P Holding GmbH	Neufeldweg 93, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	22.11.22	UFF
BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ Süd, Strasse 3, Obj. 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	UFF
BKS Bank AG	St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	UFF
BMD Systemhaus GesmbH	Sierninger Straße 190, 4400 Steyr	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	UFF
BNP Paribas Gruppe Österreich	Vordere Zollamtsstraße 13, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.09.23	UFF
BOEHLERIT GmbH & Co.KG.	Werk VI-Straße 100, 8605 Kapfenberg	Industrie	berufundfamilie	30.03.23	UFF
Brau Union Österreich AG	Poschacherstraße 35, 4021 Linz	Industrie	berufundfamilie	05.09.17	UFF
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	UFF
Bundesbeschaffung GmbH	Lassallestraße 9b, 1020 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	12.09.18	
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Trabrennstraße 2c, 1020 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.10.10	UFF
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	
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Minoritenplatz 5, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	Stubenring 1, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	06.10.15	
Bundesministerium Inneres, Zentrum für Ressourcensteuerung und Unternehmensqualität der Abteilung I/A/S (Sicherheitsakademie)	Herrengasse 7, 1010 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	30.03.23	
Bundesrechenzentrum GmbH	Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.05	UFF
BUWOG Group GmbH	Rathausstraße 1, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.09.17	UFF
C & C Abholgroßmärkte Gesellschaft m.b.H.	Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.12.20	UFF
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	UFF
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	UFF

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Caritas Kärnten	Sandwirtgasse 2, 9010 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	14.06.22	
cayenne marketingagentur gmbh	Heiligenstädter Straße 31, Stiege 2/ 6. OG./ Top 1, 1190 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	12.01.23	UFF
Central European Gas Hub AG	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Industrie	berufundfamilie	25.10.17	UFF
Central European University Private University GmbH	Quellenstraße 51, 1100 Wien		hochschuleundfamilie	19.09.23	UFF
CERHA HEMPEL Rechtsanwälte GmbH	Parkring 2, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	30.03.23	UFF
Citrocase 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	UFF
Computerhaus EDV-HandelsgmbH.	Florianigasse 5, 8160 Weiz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	UFF
CONFIDA Steiermark Steuerberatung GmbH/Mosser & CONFIDA Murtal 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	
CROMA-PHARMA GmbH	Industriezeile 6, 2100 Leobendorf	Industrie	berufundfamilie	10.01.24	UFF
CS Caritas Socialis GmbH	Oberzellergasse 1, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	12.01.23	UFF
CTS Steuerberatung GmbH & Co KG	Börseplatz 4, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Danube Private University	Steiner Landstraße 124, 3500 Stein/Krems		hochschuleundfamilie	06.09.22	
DBO Gastronomie GmbH	Conrad von Hötendorfstraße 94, 8010 Graz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	UFF
dekoster GmbH	Eisenkappler Straße 10, 9141 Eberndorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.05.19	
DELTA Holding GmbH, Delta Projektconsult GmbH (Wels), Delta Projektconsult GmbH (Wien), Delta Baumanagement GmbH, Delta Netconsult GmbH, Delta Ziviltechniker GmbH, Delta Podsedensek Architekten ZT GmbH	Kalkofenstraße 21, 4600 Wels	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.10.13	UFF
DER EDERER Gasthof, Restaurant, Hotel, Seminar, Catering	Weizberg 2, 8160 Weiz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	13.09.18	
DGNSS Management Consulting GmbH & DGNSS Sensors GmbH	Johannesgasse 15/1, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
DIALOG - Individuelle Suchhilfe	Hegelgasse 8/3/11, 1010 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.09.22	UFF
Die Versicherei Versicherungsmakler GmbH	Reichenhallerstraße 10b, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.12.19	UFF
dm drogerie markt GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	UFF
Donau Chemie Aktiengesellschaft	Am Heumarkt 10, 1030 Wien	Industrie	berufundfamilie	12.01.23	UFF
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group	Schottenring 15, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	UFF
DR. DÖLLER Vermessung ZT GmbH	Raiffeisenpromenade 2/1/8, 3830 Waidhofen an der Thaya	Information/ Consulting	berufundfamilie	30.03.23	UFF
DRÄXLMAIER Group: EKB Elektro- u. Kunststofftechnik GmbH, DPL Dräxlmaier Produktion & Logistik GmbH	Industriezeile 1-3, 5280 Braunau	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	
E.MAYR Reinigungstechnik GesmbH	Ortsstraße 285, 2331 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
EAM Systems GmbH/ EAM Controls GmbH	Ludwig-Benedek Gasse 2, 8054 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	UFF
ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Niederösterreichring 2, Haus A, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	23.10.12	UFF
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	Böhmerwaldstrasse 3, 4020 Linz	Industrie	berufundfamilie	26.06.12	UFF
ENPULSION GmbH	Viktor Kaplan-Straße 2, 2700 Wiener Neustadt	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	17.06.21	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Entwicklungs- und Forschungsverein Business Frauen Center	Radetzkystrasse 2, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	04.12.19	UFF
Erste Group Bank AG / Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Am Belvedere 1, 1100 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	30.06.99	UFF
Essity Austria GmbH	Storchengasse 1, 1150 Wien	Industrie	berufundfamilie	19.09.23	UFF
Esterhazy Betriebe GmbH	Esterhazyplatz 5, 7000 Eisenstadt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	04.12.19	
Europlast Kunststoffbehälterindustrie GmbH	Schmelz 83, 9772 Dellach im Drautal	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	UFF
EY Österreich (Ernst & Young)	Wagramer Straße 19, IZD-Tower, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.15	UFF
Fabasoft AG	Honauerstraße 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	
Fachhochschule Burgenland GmbH	Campus 1, 7000 Eisenstadt		hochschuleundfamilie	19.05.15	UFF
Fachhochschule des BFI Wien Ges.m.b.H	Wohlmutstrasse 22, 1020 Wien		hochschuleundfamilie	23.10.12	UFF
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	Andreas Hofer-Straße 7, 6330 Kufstein		hochschuleundfamilie	26.06.12	UFF
Fachhochschule Salzburg GmbH	Campus Urstein Süd 1, 5412 Puch/ Salzburg		hochschuleundfamilie	16.07.13	UFF
Fachhochschule St. Pölten GmbH	Campus-Platz 1, 3100 St. Pölten		hochschuleundfamilie	14.12.23	
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	CAMPUS V, Hochschulstraße 1, 6850 Dornbirn		hochschuleundfamilie	11.03.14	UFF
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH	Johannes Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt		hochschuleundfamilie	04.04.17	UFF
fair-finance Vorsorgekasse	Alser Straße 21, 1080 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	09.09.14	UFF
Familienbund Oberösterreich GmbH	Hauptstraße 83-85, 4040 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	12.02.13	UFF
Familienwohnbau gemeinnützige Bau- und Siedlungsgesellschaft m. b. H.	Märzstraße 1, 1150 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	UFF
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH & FernFH Management & Service GmbH	Ferdinand Porsche Ring 3, 2700 Wiener Neustadt		hochschuleundfamilie	05.09.17	UFF
FESOTEC Franz Josef Stagl	Gewerbegebiet 4, 6493 Mils	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	UFF
FH Campus Wien	Favoritenstraße 226, 1100 Wien		hochschuleundfamilie	19.05.15	UFF
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH	Alte Poststraße 147, 8020 Graz		hochschuleundfamilie	14.10.21	UFF
FH Oberösterreich, University of Applied Sciences Upper Austria	Roseggerstraße 15, 4600 Wels		hochschuleundfamilie	24.05.16	UFF
FH Technikum Wien	Hochstädtplatz 6, 1200 Wien		hochschuleundfamilie	11.03.14	UFF
FHWien der WKW	Währinger Gürtel 97, 1180 Wien		hochschuleundfamilie	26.06.12	UFF
Fisser Bergbahnen GmbH	Seilbahnstraße 44, 6533 Fiss	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	15.12.20	UFF
Fleck Elektroinstallationen GmbH	Wienerbergstraße 25b, 1100 Wien	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	17.05.19	UFF
Flex Althofen	Friesacher Straße 3, 9330 Althofen	Industrie	berufundfamilie	22.11.22	UFF
Fliegerwerft 2	Fliegerhorst 1, 8740 Zeltweg	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	12.01.23	UFF
Flughafen Graz Betriebs GmbH	Flughafenstraße 51, 8073 Feldkirchen	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.05.13	UFF
Flughafen Wien Aktiengesellschaft	Postfach 1, 1300 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	03.09.15	UFF
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	UFF
Fresenius Medical Care Adsorber Tec GmbH	Magnesiumstraße 9, 3500 Krems	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	16.12.21	
Fressnapf Handels GmbH	Günter-Bauer-Straße 1, 5071 Wals	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	UFF
Fritz Holter GmbH	Sengerstraße 27, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Frutura Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH	Fruturastraße 1, 8224 Hartl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	UFF
Fujitsu Technology Solutions GesmbH	Guglgasse 15, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	15.10.13	
GARANTA Versicherungs-AG Österreich	Moserstraße 33, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	UFF
Gaugl Metallhandel GmbH	Gewerbepark 1, 8224 Tiefenbach/Kaindorf	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.12.23	UFF
GemNova Dienstleistungs GmbH	Adamgasse 7a, 6020 Innsbruck	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
Generali Versicherung AG	Landskronngasse 1-3, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	23.10.12	UFF
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz		berufundfamilie für Gesundheits- und pflege-einrichtungen	29.08.12	UFF
Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH	Au 22, 6134 Vomp	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	04.12.19	UFF
Geschützte Werkstätte Wiener Neustadt Gesellschaft m.b.H.	Waldschulgasse 7, 2700 Wiener Neustadt	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	12.01.23	UFF
Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH	Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	03.09.15	UFF
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	UFF
Grazer Treuhand Steuerberatung GmbH & Partner KG; Schlack & Partner Steuerberatung GmbH	Petersgasse 128a, 8010 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.22	UFF
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	UFF
Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH	Lamprechtshausener Straße 69, 5282 Ranshofen	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	UFF
Handelsverband Österreich	Alserstraße 45, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.20	UFF
Handl Tyrol GmbH	Bundesstraße 33, 6551 Pians	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.10.17	
HARGASSNER Ges mbH	Anton-Hargassner-Straße 1, 4952 Weng	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Hartlauer Handelsgesellschaft m.b.H.	Stadtplatz 13, 4400 Steyr	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.22	UFF
Haus der Barmherzigkeit	Seeböckgasse, 30a	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	UFF
Heeresbekleidungsanstalt Brunn am Gebirge (HBA BRUNN)	Alexander Großgasse 67, 2345 Brunn am Gebirge	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	10.01.24	UFF
HEERESLOGISTIKZENTRUM GRAZ	Straßganger Straße 360, 8054 Graz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.21	UFF
Herba Chemosan Apotheker-AG	Haidestraße 4, 1110 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	UFF
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH	Baumgasse 20 A, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Hilfswerk Kärnten	Waidmannsdorfer Straße 191, 9073 Klagenfurt	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	29.08.12	UFF
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	19.11.07	UFF
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	UFF
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	Angermayergasse 1, 1130 Wien		hochschuleundfamilie	10.10.17	UFF
HOFER KG	Hofer Straße 1, 4642 Sattledt	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.10.15	UFF
Hornbach Baumarkt GmbH	IZ NÖ-Süd, Str. 3, Obj. 64, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	UFF
Hotel Sandwirth GmbH	Pernhartgasse 9, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	17.05.19	UFF
Hotel Zach KG	Wilhelm-Greil-Straße 11, 6020 Innsbruck	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.10.21	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Huber Web Media GmbH	Mils Au 70, 6493 Mils bei Imst	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
Hutchison Drei Austria GmbH	Brünner Straße 52, 1210 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	06.09.22	UFF
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG	Hypogasse 1, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	UFF
i-tax Steuerberatungs GmbH	Triester Straße 14, 2351 Wr. Neudorf	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.07.13	UFF
I. K. Hofmann GmbH	Hofmannweg 1, 4490 St. Florian	Information/ Consulting	berufundfamilie	15.12.20	UFF
IKEA Möbelvertrieb OHG + IKEA Austria GmbH + IKEA Distribution Center	Südring, 2334 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.11.08	UFF
IMC Fachhochschule Krems GmbH	Piaristengasse 1, 3500 Krems an der Donau		hochschuleundfamilie	14.10.21	UFF
Imendo GmbH	Lakeside B08, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Infineon Technologies Austria AG	Siemensstrasse 2, 9500 Villach	Industrie	berufundfamilie	16.07.13	UFF
Ing. Gerhard Hofer e.U.	Leonfeldnerstraße 203/205, 4040 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	21.10.14	UFF
Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)	Josefstädter Straße 39, 1080 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	14.10.21	UFF
Institut Hartheim Gemeinnützige BetriebsgmbH	Anton Strauch Allee 1, 4072 Alkoven	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	14.10.04	
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG (Austria Center Vienna)	Bruno-Kreisky-Platz1, 1220 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	03.09.15	UFF
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H. / Maximarkt Handelsgesellschaft m.b.H.	Europastraße 3, 5015 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	UFF
IT-Services der Sozialversicherung GmbH	Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	21.10.14	UFF
Johannes Kepler Universität Linz	Altenberger Straße 69, 4040 Linz		hochschuleundfamilie	15.06.11	UFF
JTI Austria GmbH, Austria Tabak GmbH, Ökolab Gesellschaft für Umweltanalytik Gesellschaft m.b.H	Erdberger Lände 26a/71, 1030 Wien		berufundfamilie	15.12.20	UFF
KaBB	Breitwiesergutstrasse 10, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	23.10.12	UFF
KaBB Gastro GmbH	Breitwiesergutstraße 10, 4020 Linz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.01.24	UFF
Karin Aigner e.U.	Alkovnerstraße 1, 4072 Alkoven	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	
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	UFF
Kellner & Kunz AG	Boschstraße 37, 4600 Wels	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	05.09.17	UFF
Kerkoc GmbH	Lindengasse 36, 1070 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	16.12.21	
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	24.05.16	UFF
KLIPP Frisör GmbH	Klippstraße 1, 4600 Wels/ Thalheim	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Kloekner Metals Austria GmbH & Co KG	Percostrasse 12, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.01.23	UFF
Kollitsch Management GmbH	Deutenhofenstraße 3, 9020 Klagenfurt	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.12.21	
Kompetenzzentrum Holz GmbH	Altenberger Straße 69, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	30.03.23	UFF
Komptech GmbH und JAWA Management Software GmbH	Kühau 37 (Komptech), Liebenauer Hauptstraße 65 (JAWA)	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	UFF
Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH	Amalienstraße 59-61, 1130 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	UFF
Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen	Stai 32, 4690 Schwanenstadt	Industrie	berufundfamilie	28.05.18	UFF
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.	Schlossberg 1, 4910 Ried im Innkreis	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.10.20	UFF
Krankenhaus der Elisabethinen GmbH	Elisabethnergasse 14, 8020 Graz		berufundfamilie für Gesundheits- und pflegeeinrichtungen	21.10.14	UFF

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH	Dornbacher Straße 20-30, 1170 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	02.11.11	UFF
Krankenhaus Spittal/Drau Gemeinnützige GmbH	Billrothstraße 1, 9800 Spittal/Drau		berufundfamilie für Gesundheits- und pflegeeinrichtungen	09.09.14	UFF
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	UFF
KUKLA Lifestyle GmbH	Westbahnstraße 7/25, 1070 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.09.22	
KWF Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds	Völkermarkter Ring 21-23, 9020 Klagenfurt	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	28.10.10	UFF
LAFER+PARTNER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs-GmbH	Business Park 4, 8200 Gleisdorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	UFF
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	Kraßniggstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee		berufundfamilie für Gesundheits- und pflegeeinrichtungen	10.12.18	
LDS Lederer Gebäudereinigung GmbH	Hermann-Mark-Gasse 8, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Lebenshilfe Tirol gem. GmbH	Ing. Etzel Straße 11, 6020 Innsbruck	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	06.10.20	UFF
LeitnerLeitner	Ottensheimer Straße 32, 4040 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	UFF
Lidl Österreich GmbH	Unter der Leiten 11, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	UFF
LimeSoda Interactive Marketing GmbH	Syringgasse 5, 1170 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	UFF
Linz Center of Mechatronics GmbH	Altenberger Straße 69, 4040 Linz	Industrie	berufundfamilie	10.10.19	UFF
Ludwig Boltzmann Gesellschaft (LBG)	Nußdorferstraße 64/4, 1090 Wien		berufundfamilie	15.12.20	UFF
MACO Gruppe	Alpenstraße 173, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	UFF
Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)	Rennweg 97-99, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	UFF
MAGS Werbetechnik - Markus Gerstgrasser	Stampfle 173b, 6500 Stanz bei Landeck	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	10.12.18	UFF
MAM Babyartikel GmbH	Lorenz-Mandl-Gasse 50, 1160 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	09.09.14	UFF
Markas GmbH	Dürauergergasse 10, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	UFF
Market Calling Marketinggesellschaft m.b.H.	Höhenstraße 1, 4174 Niederwaldkirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.01.07	
Marketagent.com online reSEARCH GmbH	Mühlgasse 59, 2500 Baden	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	04.12.19	
Maschinen Gailer GmbH	Kötschach 56, 9640 Kötschach-Mauthen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	16.12.21	UFF
Medizinische Universität Wien	Spitalgasse 23, 1090 Wien		hochschuleundfamilie	15.06.11	UFF
Merkur Versicherung Aktiengesellschaft	Conrad-von-Hötendorf-Straße 84, 8010 Graz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.01.24	UFF
METRO Österreich	METRO Platz 1, 2331 Vösendorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.06.22	
Mondi Frantschach GmbH	Frantschach 5, 9413 St. Gertraud	Industrie	berufundfamilie	15.12.20	UFF
MPREIS Warenvertriebs GmbH	Landesstraße 16, 6176 Völs	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	03.09.15	UFF
mRaP GmbH (helloCash)	Pulvermühlweg 11, 3250 Wieselburg	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.09.22	
MS 6 Reisegesellschaft m.b.H.	Mießtaler Straße 14, 9020 Klagenfurt	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
Muta Steuerberatung und Beteiligungs GmbH (murtax consulting u Coaching GmbH, murtax IT solutions GmbH, Liebenberger murtax Steuerberatungs GmbH, murtax Steuerberatungs GmbH)	Bundesstraße 13b, 8850 Murau	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	UFF
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 Herrngasse 10, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.10.13	UFF

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
NÖ Landesgesundheitsagentur	Stattersdorfer Hauptstraße 6/C, 3100 St. Pölten	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.01.24	
NOVOMATIC AG	Wiener Straße 158, 2352 Gumpoldskirchen	Industrie	berufundfamilie	06.10.15	UFF
NXP Semiconductors Austria GmbH & Co KG	Mikron Weg 1, 8101 Gratkorn	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	
ÖAMTC	Baumgasse 129, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	26.06.12	UFF
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH	Goethestraße 89, 4020 Linz	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.19	UFF
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	UFF
Oesterreichische Nationalbank	Otto Wagner-Platz 3, 1090 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	27.03.12	
OMV Aktiengesellschaft	Trabrennstraße 6-8, 1020 Wien	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	UFF
OÖ Jugendherbergswerk und JUTEL Kinder- und Jugendferienaktionen	Dinghoferstraße 4/4, 4020 Linz	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.10.19	UFF
OÖ Landesbank AG	Landstraße 38, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Blumauerstraße 46, 4020 Linz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	UFF
Orthopädisches Spital Speising GmbH	Speisinger Straße 109, 1130 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	21.09.06	UFF
OrthoTherapia GmbH	Werner von Siemens Platz 1, 5020 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.09.23	UFF
Ortner Reinraumtechnik GmbH	Uferweg 7, 9500 Villach	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	14.06.22	
Österreichische Beamtenversicherung, VVaG	Grillparzerstraße 11, 1016 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Österreichische Bundesforste AG	Pummergasse 10-12, 3002 Purkersdorf	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	21.10.14	UFF
Österreichische Finanzmarktaufsicht	Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	15.10.13	UFF
Österreichische Lotterien GmbH	Rennweg 44, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	06.06.11	UFF
Österreichische Nationalbibliothek	Josefsplatz 1, 1015 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.11.08	UFF
Österreichische Post AG Pilotierung Logistikzentrum und Filiale	Rochusplatz 1, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Österreichische Post Aktiengesellschaft (Zentrale)	Rochusplatz 1, 1030 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	15.10.13	UFF
Österreichische Staatsdruckerei GmbH	Tenschertstraße 7, 1239 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	16.04.09	UFF
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	UFF
Österreichisches Rotes Kreuz, Generalsekretariat	Wiedner Hauptstraße 32, 1040 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	30.03.23	UFF
Österreichisches Siedlungswerk Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft	Feldgasse 6-8, 1080 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Österreichisches Verkehrsbüro AG	Jakov-Lind-Straße 15, 1020 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	17.11.08	UFF
Ottakringer Getränke AG, gemeinsam mit der Ottakringer Brauerei GmbH und Ottakringer Betriebe- und DienstleistungsgmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	UFF
OTTO Immobilien GmbH	Riemergasse 8, 1010 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	UFF
Pacovis Österreich GmbH & Co KG	Zum Wiesfeld 11, 2000 Stockerau	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	UFF
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	Kaplanstraße 40, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	04.12.19	UFF
Paris-Lodron-Universität Salzburg	Kapitelgasse 4-6, 5020 Salzburg		hochschuleundfamilie	10.12.18	UFF

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Patscheider Sport GmbH	Untere Dorfstraße 27, 6534 Serfaus	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	20.11.19	UFF
Peek & Cloppenburg	Mechelgasse 1, 1030 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.17	UFF
Pfizer Corporation Austria Gesellschaft m.b.H.	Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	17.11.08	UFF
Pfizer Manufacturing Austria GmbH	Uferstraße 15, 2304 Orth an Donau	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	15.12.20	UFF
Prauchner GmbH	Mankerstraße 13, 3380 Pöchlarn	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	21.10.14	UFF
Prinzhorn Holding GmbH	Lemböckgasse 21-25, 1230 Wien	Industrie	berufundfamilie	22.11.22	UFF
PRISMA solutions	Klostergasse 18, 2340 Mödling	Information/ Consulting	berufundfamilie	05.09.17	UFF
Private Pädagogische Hochschule Burgenland	Thomas Alva Edison-Straße, 7000 Eisenstadt		hochschulefamilie	04.04.17	UFF
Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz	Salesianumweg 3, 4020 Linz		hochschulefamilie	10.12.18	UFF
pro medico Handels GmbH und Grafenberg Werbeagentur GmbH	Liebenauer Tangente 6, 8041 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.01.24	
pro mente Gruppe in Kärnten: pro mente kärnten, pro mente: kinder jugend familie, pro mente Zentrum für psychosoziale Rehabilitation, Reha-Klinik für Seelische Gesundheit	Villacher Straße 161, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	05.09.17	UFF
PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Donau City Straße 7, 1220 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	28.10.10	UFF
Rabel_Partner GmbH	Hallerschloßstraße 1, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.06.22	UFF
RAG Austria AG	Schwarzenbergplatz 16, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.01.24	UFF
Raiffeisen Bank International AG	Am Stadtpark 9, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	UFF
Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG	Lilienbrunnengasse 7-9, 1020 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Raiffeisen Landesbank Kärnten	Raiffeisenplatz 1, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	11.03.14	UFF
Raiffeisen Service Center Tirol eGen	Helga Krismer Platz 1, 6020 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.09.23	UFF
Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien	F.W. Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	14.10.04	UFF
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	Kaiserfeldgasse 5, 8010 Graz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	30.03.23	UFF
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Adamgasse 1-7, 6021 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	27.04.11	UFF
Raiffeisen-Leasing GmbH	Mooslackengasse 12, 1190 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	16.07.13	UFF
Raiffeisenbank Region Ried i.L. eGen	Friedrich-Thurner-Straße 14, 4910 Ried im Innkreis	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	10.12.18	UFF
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	
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG	F.-W.-Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	UFF
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Europaplatz 1a, 4020 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	UFF
Raiffeisenverband Salzburg eGen	Schwarzstraße 13-15, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	22.11.22	UFF
Raml und Partner Steuerberatung GmbH	Museumstraße 31a, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	28.10.09	UFF
ratiopharm Arzneimittel Vertriebs-GmbH	Donau-City-Straße 11, ARES Tower, Top 13, 1220 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.12.18	
Regitnig Hotel & Chalets	Techendorf 33, 9762 Techendorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	16.12.21	UFF
Research Center for Non-Destructive Testing GmbH (RECENDT GmbH)	Altenberger Str. 69, 4040 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	24.10.23	UFF
Ressi KG	Hauptstrasse 17, 9620 Hermagor	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	10.12.18	
REWE International AG, gemeinsam mit BILLA AG, PENNY GmbH, ADEG Zentralbereiche	IZ NÖ Süd Straße 3, 2355 Wiener Neudorf	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.10.10	UFF
Richter Pharma AG & Pharma Logistik Austria GmbH	Feldgasse 19, 4600 Wels	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
Rotes Kreuz Landesverband NÖ	Franz-Zant-Allee 3-5, 3430 Tulln	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	30.03.23	UFF
Ruetz Sport und Modehandel GmbH INTERSPORT PREGENZER	Seilbahnstraße 42, 6533 Fiss	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	Bayerhamerstraße 16, 5020 Salzburg	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	UFF
Samerhof BetriebsgmbH	Tröpolach 7, 9631 Jenig	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.06.22	
Sandvik in Austria Gesellschaft m.b.H.	Petritschgasse 12, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.01.23	UFF
Sanofi-Aventis GmbH	Turm A, 29. OG, Wienerbergstraße 11, 1100 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.17	UFF
Saubermacher Dienstleistungs AG	Hans Roth Straße 1, 8073 Feldkirchen bei Graz	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	11.10.16	UFF
Schachinger Logistik Holding GmbH	Logistikpark 1, 4063 Hörsching	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	10.01.24	
Schankservice Peer GmbH - Wasserkaiser Trinkwassersysteme	Ramsau 168, 6284 Ramsau im Zillertal	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	22.11.22	UFF
Schenker & Co AG	Stella-Klein-Loew-Weg 11, 1020 Wien	Transport/ Verkehr	berufundfamilie	17.06.21	
Scheuch Group	Weierfing 68, 4971 Aurolzmünster	Industrie	berufundfamilie	23.10.12	
Schneider Electric Austria Ges.m.b.H.	Am Euro Platz 2, Stg. 6, 3 OG, 1120 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	28.05.18	UFF
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	UFF
Seifried United Auto GmbH	Moos 12, 4710 Grieskirchen	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	10.10.19	
SERVIER AUSTRIA GmbH	Mariahilferstraße 20/7, 1070 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	12.01.23	UFF
sh Schebesta Wirtschaftstreuhand Steuerberatung GmbH	Schreinergergasse 6, 3100 St. Pölten	Information/ Consulting	berufundfamilie	06.10.05	UFF
Siemens Personaldienstleistungen GmbH	Siemensstraße 90, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.03.14	UFF
Silicon Austria Labs GmbH	Sandgasse 34, 8010 Graz	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.17	
SIMACEK GmbH	Ignaz Köck Straße 8, 1210 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	09.09.14	UFF
Sony DADC Europe GmbH	Sonystraße 4, 5303 Thalgau	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	
Sozialbau AG	Lindengasse 55, 1072 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	28.05.18	
SPAR & TANN Kärnten/Osttirol	SPAR-Straße 1, 9063 Maria Saal	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	
SPAR Österreichische Warenhandels – AG (Zentrale Salzburg)	Europastraße 3, 5015 Salzburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	22.11.14	UFF
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	UFF
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Marchtrenk	SPAR-Straße 1, 4614 Marchtrenk	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	13.09.18	
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung St. Pölten	Lagergasse 30, 3100 St. Pölten	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.10.16	
SPAR und TANN Tirol/Salzburg	Sparstrasse 1, 6300 Wörgl	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	15.10.13	
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	UFF
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG	Domgasse 5, 3100 St. Pölten	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.11.07	UFF
Spörker GmbH	IZ NÖ-Süd Straße 1 Ecke Str 6/Obj. 68, 2355 Wiener Neudorf	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	30.03.23	UFF

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
St. Martins Therme & Lodge - Therme Seewinkel Betriebsgesellschaft m.b.H	Im Seewinkel 1, 7132 Frauenkirchen	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Stadtamt Kufstein - Dienststelle Rathaus	Oberer Stadtplatz 17, 6330 Kufstein	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	05.09.17	
Stadtwerke Klagenfurt AG (Energie Klagenfurt GmbH, KMG Klagenfurt Mobil GmbH, BKG Bestattung Kärnten GmbH, PSG Poster Service GmbH)	St. Veiter Straße 31, 9020 Klagenfurt am Wörthersee	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	17.05.19	
Stift Klosterneuburg	Stiftsplatz 1, 3400 Klosterneuburg	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	30.08.11	UFF
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	UFF
TBG Thermenzentrum Geinberg BetriebsgmbH	Thermenplatz 1, 4943 Geinberg	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	UFF
TBL Therme Laa a.d. Thaya - Betriebsgesellschaft m.b.H.	Thermenplatz 1, 2136 Laa/Thaya	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	UFF
Team Harald Marschalek	Albert-Schweitzer-Gasse 6, 1140 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.12.23	UFF
Team Styria Werkstätten GmbH	Triester Straße 388-394b, 8055 Graz	Industrie	berufundfamilie	12.01.23	UFF
TEAMwork Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH	Jaxstraße 10-12, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	15.12.20	UFF
TechnoPac Austria GmbH	Lilienfelder Strasse 46, 3150 Wilhelmsburg	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	14.10.21	UFF
The Skills Group GmbH	Margaretenstraße 70/1/15, 1050 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.18	
Therme Wien GmbH & Co KG	Kurbadstraße 14, 1100 Wien	Tourismus/ Freizeitwirtschaft	berufundfamilie	19.09.23	UFF
Tiroler Versicherung V.a.G	Wilhelm Greil Straße 10, 6020 Innsbruck	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	15.12.20	UFF
TQSR Group GmbH	myhive Wienerberg Turm A 34. OG. Wienerbergstraße 11, 1100 Wien	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	11.03.20	
Trauner Verlag + Buchservice GmbH	Köglstrasse 14, 4020 Linz	Gewerbe/ Handwerk	berufundfamilie	23.10.12	UFF
TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H.	Europaplatz 4, 4020 Linz	Information/ Consulting	berufundfamilie	14.10.21	UFF
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	UFF
UniCredit Bank Austria AG	Rothschildplatz 1, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.09	
UNIQUARE Software Development GmbH	Lannerweg 9, 9201 Krumpendorf am Wörthersee	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.19	UFF
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	Hauptplatz 6, 4020 Linz		hochschuleundfamilie	21.10.14	UFF
Universität Graz	Universitätsplatz 3, 8010 Graz		hochschuleundfamilie	15.06.11	UFF
Universität Innsbruck	Innrain 52, 6020 Innsbruck		hochschuleundfamilie	15.10.13	UFF
Universität Klagenfurt	Universitätsstraße 65-67, 9020 Klagenfurt		hochschuleundfamilie	15.06.11	UFF
Universität Mozarteum Salzburg	Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg		hochschuleundfamilie	05.09.17	
VALNEVA Austria GmbH	Campus Vienna Biocenter 3, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.10.19	
VBV - Vorsorgekasse AG	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	06.10.15	
VBV-Betriebliche Altersvorsorge AG, VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, VBV - Pensionsservice-Center GmbH, VBV - Consult Beratung für betriebliche Vorsorge GmbH, VBV - Asset Service GmbH, Betriebliche Altersvorsorge - Software Engineering GmbH	Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	16.12.21	
Verantwortung und Kompetenz für besondere Kinder und Jugendliche (VKKJ)	Graumangasse 7, 1150 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	22.05.14	UFF

ALPHABETISCHES REGISTER DER AKTUELL ZERTIFIZIERTEN ORGANISATIONEN

Name des Unternehmens	Adresse	Branche	Zertifikat	zertifiziert seit	Partner von Unternehmen für Familien
VERBUND AG	Am Hof 6a, 1010 Wien	Industrie	berufundfamilie	28.10.09	UFF
Veterinärmedizinische Universität Wien	Veterinärplatz 1, 1210 Wien		hochschuleundfamilie	15.06.11	UFF
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	UFF
VOLKSBANK WIEN AG, VB Services für Banken Ges.m.b.H., VB Infrastruktur und Immobilien GmbH	Dietrichgasse 25, 1030 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	11.10.16	UFF
Volkskreditbank AG	Rudigierstraße 5-7, 4010 Linz	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	17.06.21	
Vöslauer Mineralwasser GmbH & Vöslauer Thermalbad GmbH	Ottakringer Platz 1, 1160 Wien	Industrie	berufundfamilie	13.09.16	UFF
Waldviertler Sparkasse Bank AG	Sparkassenplatz 3, 3910 Zwettl	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	28.10.10	UFF
Weichenwerk Wörth GmbH	Ghegastraße 3, 3151 St. Georgen am Steinfeld	Industrie	berufundfamilie	15.01.06	
Wien Holding GmbH	Universitätsstraße 11, 1010 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	13.09.18	UFF
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	UFF
Wiener Netze GmbH	Erdbergstraße 236, 1110 Wien	Industrie	berufundfamilie	10.12.18	
Wiener Neustädter Sparkasse	Neunkirchner Straße 4, 2700 Wiener Neustadt	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	24.05.16	UFF
WIENER ROTES KREUZ - RETTUNGS-, KRANKENTRANSPORT-, PFLEGE- UND BETREUUNGSGESELLSCHAFT M.B.H.	Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien	Gesundheit und Sozialwesen	berufundfamilie	10.12.18	UFF
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG	Schottenring 30, 1010 Wien	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	03.09.15	UFF
WIENER STADTWERKE GmbH	Thomas Klestil Platz 13, 1030 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	13.09.18	UFF
Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	Medwedweg 14/Unit 5, 1110 Wien	Information/ Consulting	berufundfamilie	10.10.17	
Wintersteiger AG	Johann-Michael-Dimmelstraße 9, 4910 Ried/I.	Industrie	berufundfamilie	04.12.19	
Wirtschaftskammer Kärnten	Europlatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	24.07.13	
Wirtschaftskammer Niederösterreich	Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	17.11.08	UFF
Wirtschaftskammer Oberösterreich	Hessenplatz 3, 4020 Linz	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	03.09.15	UFF
Wirtschaftskammer Österreich	Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	04.12.03	UFF
Wirtschaftskammer Tirol	Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck	Behörde/ öffentliche Einrichtung	berufundfamilie	03.09.15	UFF
Wirtschaftsuniversität Wien	Welthandelsplatz 1, 1020 Wien		hochschuleundfamilie	15.10.13	UFF
Wüstenrot Gruppe	Alpenstraße 70, 5020 Salzburg	Bank/ Versicherung	berufundfamilie	19.12.19	UFF
Wutscher Optik KG	Mariatroster Straße 231a, 8044 Graz	Handel/ Dienstleistung	berufundfamilie	19.09.23	UFF
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 800 Unternehmen** und Gemeinden als Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“.

Werden auch Sie in nur drei Schritten Teil des Netzwerks:

1. Zunächst die Website aufrufen: www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden
2. Das Online-Formular ausfüllen und erste Unterlagen uploaden (Partnerpräsentation, Commitment-Urkunde, Foto und Logo).
3. Nach der Prüfung der Informationen wird Ihr Zugang bereits aktiviert. Sie haben uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen auf unserer Plattform und sind aktiver Teil der Community. Sie haben nun zwei Monate Zeit, um Ihre Partnerpräsentation auf unserer Website zu vervollständigen.

Zertifiziert familienfreundliche Unternehmen sind schon einen Schritt voraus

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

Zertifizierung berufundfamilie

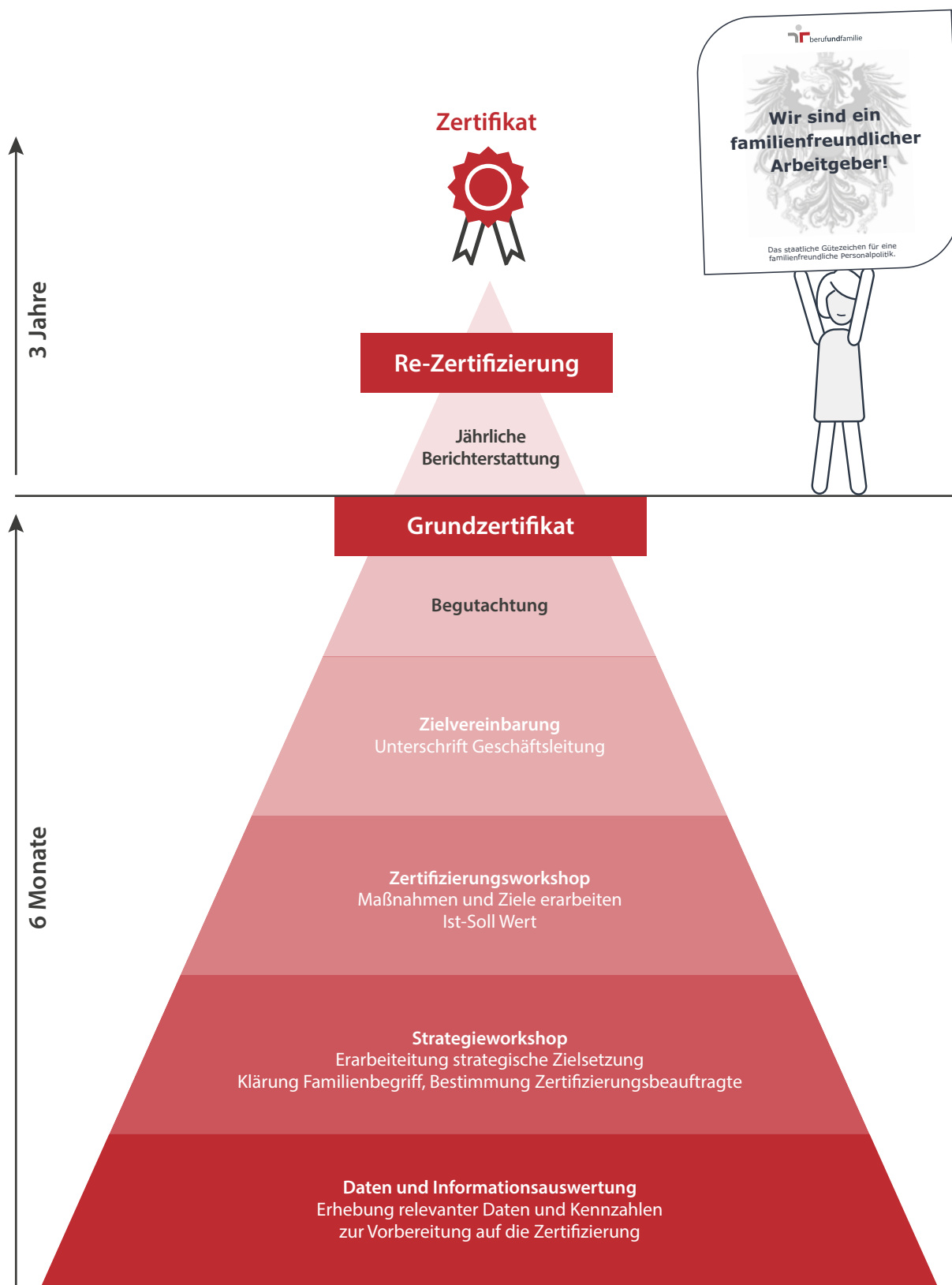
Unternehmen können mit einer Zertifizierung ihr Familienbewusstsein langfristig verankern und weiterentwickeln.

1. Am Beginn des Zertifizierungsprozesses stehen eine Daten-Evaluierung und ein Strategieworkshop zur Definition der strategischen Zielsetzungen des Unternehmens.
2. Im Anschluss werden von einer repräsentativen Projektgruppe konkrete Maßnahmen entwickelt.
3. Am Ende des Zertifizierungsprozesses erfolgt eine Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle.
4. Nach positivem Abschluss erhält das Unternehmen das Grundzertifikat für drei Jahre. Es wird vom zuständigen Bundesministerium verliehen.
5. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine Re-Zertifizierung möglich.

Nähere Informationen zu allen unseren Zertifizierungen:

www.familieundberuf.at/zertifizierungen





Kontakt und Links



Untere Donaustraße 13-15/3 | 1020 Wien

Tel.: +43(0)1 218 50 70

E-Mail: office@familieundberuf.at

Website: www.familieundberuf.at

Folgen Sie uns auf:



Weitere Web-Links

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

Österreichisches Institut für Familienforschung: www.oif.ac.at

Impressum

Herausgeber: Familie & Beruf Management GmbH | Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien, Austria

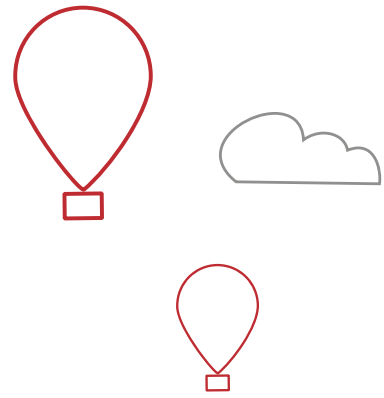
Redaktionelle Gestaltung: Mag. Alexandra Kropf, Mag. Karlheinz Hoffelner

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.





www.familieundberuf.at

 www.facebook.com/familieundberufat

 www.instagram.com/familieundberufat

 www.linkedin.com/company/familieundberufat