



Staatspreis
Familie & Beruf 2026



St
p

Staatspreis
Familie & Beruf 2026
des Bundeskanzleramts
Bundesministerin für Europa,
Integration und Familie



Arbeitgeber spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Familie und Beruf besser vereinbar zu machen. Dort, wo Unternehmen auf die Lebensrealität von Familien Rücksicht nehmen, profitieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie die Betriebe selbst. Familienfreundliche Arbeitsmodelle helfen dabei, Fachkräfte langfristig im Unternehmen zu halten, die Zufriedenheit im Arbeitsalltag zu stärken und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Mit dem Staatspreis „Familie & Beruf“ zeichnen wir Unternehmen und Institutionen aus, die hier Verantwortung übernehmen und mit gutem Beispiel vorangehen. Sie zeigen, wie Vereinbarkeit in der Praxis funktionieren kann und leisten damit einen wichtigen Beitrag – für Familien, für den Wirtschaftsstandort und für die Zukunft unseres Landes. Denn Unternehmen haben auch einen bedeutenden Anteil daran, ob junge Menschen sich überhaupt zutrauen, eine Familie zu gründen.

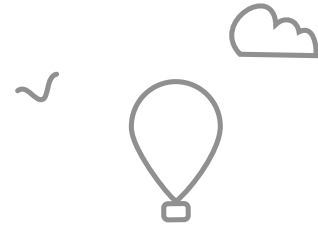
Der Sonderpreis zum Staatspreis widmet sich heuer dem Thema „Familienfreundliches Employer Branding: Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“. Im Rahmen eines öffentlichen Online-Votings standen 26 Best Practices und Kampagnen zur Wahl, die zeigen, wie Arbeitgeber pflegende Angehörige im Arbeitsalltag unterstützen können. Pflege ist neben Kinderbetreuung eine der größten Herausforderungen für Familien in Österreich. Tausende Menschen kümmern sich neben ihrem Beruf um Eltern, Partner oder andere Angehörige. Jedes Jahr steigen mehr als 20.000 Menschen aus dem Arbeitsalltag aus oder reduzieren ihre Stunden, um Angehörige zu pflegen. Umso wichtiger sind Arbeitgeber, die Verständnis zeigen und Strukturen schaffen, die Halt geben.

Die in dieser Publikation vorgestellten Preisträgerinnen und Preisträger stehen stellvertretend für die wachsende Zahl an Betrieben, die Familienfreundlichkeit als gelebte Praxis verstehen. Sie sollen inspirieren und motivieren und zeigen, dass Familienfreundlichkeit ein echter Erfolgsfaktor für moderne Arbeitgeber ist.

Mein Dank gilt allen Einreichenden für ihr Engagement sowie den ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen für ihren wichtigen Beitrag zu mehr Familienfreundlichkeit in Österreich.

Claudia Bauer

Bundesministerin für Europa, Integration und Familie



STATUTEN & BEURTEILUNGSKRITERIEN	6
STAATSPREISTRÄGER 2026	11
ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES STAATSPREISES	32
SONDERPREIS 2026 <i>„Familienfreundliches Employer Branding: Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“</i>	33
DIE TROPHÄE	42
IMPRESSUM	43

Statuten & Beurteilungskriterien

1. PRÄAMBEL

Die Bundesministerin für Europa, Integration und Familie zeichnet im Rahmen des alle zwei Jahre vergebenen Staatspreises „Familie & Beruf“ Unternehmen und Institutionen aus, die besondere Maßnahmen und Leistungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit realisiert haben.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ baut auf den Landeswettbewerben auf. Durch die Weiterführung der Landeswettbewerbe auf Bundesebene und die Verleihung eines Staatspreises werden die Landeswettbewerbe unterstützt und gestärkt. Zudem werden durch die Vernetzung der Landeswettbewerbe und des Staatspreises mit dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ die ausgezeichneten Betriebe nachhaltig in das österreichweite Netzwerk für mehr Familienfreundlichkeit mit eingebunden.

2. ZIELE

Mit dem Staatspreis „Familie & Beruf“ werden österreichweit Unternehmen und Institutionen mit familienbewusster Personalpolitik vorgestellt und ausgezeichnet. Die ausgezeichneten Betriebe aus allen Bundesländern sollen als Vorzeigebispiele im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ fungieren und nachhaltig in dieses eingebunden werden.

3. PREISE

3.1 Staatspreis und Platzierungen

Vergeben wird der Staatspreis in den Kategorien

- Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte
- Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Beschäftigten
- Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten
- Non-Profit Unternehmen/Institutionen
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Die mit dem Staatspreis ausgezeichneten Unternehmen/Institutionen erhalten im Rahmen der Staatspreisverleihung eine gerahmte und von der zuständigen Bundesministerin für Europa, Integration und Familie unterfertigte Urkunde sowie das Staatspreis-Kennzeichen. Der jeweils erste Platz jeder Kategorie erhält zudem eine Staatspreis-Trophäe. Das Staatspreis-Kennzeichen besteht aus dem Staatspreis-Logo und -Schriftzug mit der Jahreszahl der Verleihung und der jeweiligen Platzierung. Das Kennzeichen kann, in unveränderter Form, für Marketing- und Employer Branding-Zwecke verwendet werden.

3.2 Sonderpreis

Zusätzlich kann ein Sonderpreis für ein spezielles Projekt zu einem vom Veranstalter vor Beginn der Ausschreibung zu definierendem Thema vergeben werden. Ein Sonderpreis wird im Rahmen der Ausschreibung zum Staatspreis als Aktions-/Projektwettbewerb ausgeschrieben. Die Einreichungen der Projekte zum Sonderpreis erfolgen via Einreichplattform und haben Folgendes zu enthalten:

- Kurzer Fragebogen zum Unternehmen/zur Institution
- Anmeldung zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“
- Mind. 3 Bilder (300 dpi) zum Projekt
 - Bekanntgabe Herstellerbezeichnung/Bildnachweis gem. § 74 Urheberrechtsgesetz
- Schriftliche Informationen zum Projekt (Motivation, Hintergrund, Ablauf, Ergebnis etc.)

Die eingereichten Projekte werden auf einer Plattform der Familie & Beruf Management GmbH zur offenen Online-Bewertung abgebildet. Die mit einem Sonderpreis ausgezeichneten Projekte erhalten im Rahmen der Staatspreisverleihung eine von der zuständigen Bundesministerin für Europa, Integration und Familie unterfertigte Urkunde.

4. TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Für die Teilnahme am Staatspreis „Familie & Beruf“ ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten in der jeweiligen Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten jeweiligen Landeswettbewerbs Voraussetzung. Der/Die teilnehmende Betrieb/Institution muss zudem im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als Partner angemeldet sein. Die Anmeldung erfolgt kostenlos über die Webseite: www.unternehmen-fuer-familien.at

Statuten & Beurteilungskriterien

Die Einreichungen haben daher zu enthalten:

- Den ausgefüllten Online-Fragebogen
- Anmeldung zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die jeweiligen Landesvertreterinnen und -vertreter haben eine Aufstellung der landesinternen Ergebnisse an den Organisator (FBG) zu übermitteln. Im Fall von ex aequo-Platzierungen muss durch die landesinterne Jury eine Auswahl getroffen werden, welche drei Betriebe in der jeweiligen Kategorie zur Einreichung zum Staatspreis zugelassen werden. Für die richtige Reihung der landesinternen Ergebnisse hat die Landesvertreterin bzw. der Landesvertreter Sorge zu tragen und ggf. Belege über die landesinterne Reihung zu übermitteln.

5. BEURTEILUNGSKRITERIEN

Der Beurteilung durch die Jury liegen nachstehende Kriterien zugrunde:

1. Flexibilität der Arbeitszeit (Priorität I)

- Gleitzeitregelungen
- Individuelle Arbeitszeitregelungen (Abstimmung auf familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben, etc.)

2. Anteil der Teilzeitjobs (Priorität I)

- Anteil der Beschäftigten im Management und im Bereich leitender Angestellter, die Teilzeit arbeiten
- Möglichkeit eines Wechsels zwischen Voll- und Teilzeit

3. Karenz und Wiedereinstieg im Betrieb (Priorität I)

- Kontakt zu Karenzierten z.B. durch Urlaubsvertretung und freie Mitarbeit während der Karenzzeit, regelmäßige Treffen, etc.
- Vorbereitung des Wiedereinstiegs durch Einschulungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder andere spezielle Wiedereinstiegshilfen während der Karenzzeit
- Spezifisches Angebot/Unterstützung des Betriebs zur Förderung der Väterkarenz
- Möglichkeiten zur Ausweitung der Karenzdauer

4. Maßnahmen zur Unterstützung familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben (Priorität I)

- Betriebskindergarten, Betriebstageseltern
- Vom Betrieb angebotene Kinderbetreuungsmöglichkeiten externer Betreuungsdienste (z.B. Flying Nannies, Babysitterpools, etc.)
- Zusammenarbeit mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben
- Spezielle Vereinbarkeitsmaßnahmen
- Erweiterte Pflegefreistellung

5. Familien in Unternehmensphilosophie / Personalpolitik (Priorität I)

- Familien als Thema in der Unternehmensphilosophie
- Familien im Personalentwicklungskonzept
- Familien als Thema betriebsspezifischer Initiativen (z.B. Frauenförderprogramme, Motivation von Vätern für die Väterkarenz/Papamonat, Familienzeitbonus, Elternteilzeit)

6. Weiterbildung im Betrieb (Priorität I)

- Finanzierung der Weiterbildung durch den Betrieb
- Weiterbildung während der Arbeitszeit
- Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte
- Angebot von Kinderbetreuung während der Weiterbildung

7. Unternehmensinterne Informationspolitik (Priorität I)

- Information zu familienfreundlichen Maßnahmen
- Unternehmensinterne Anlaufstelle für Familienfragen

8. Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (Priorität II)

- Anteil von Frauen und Männern im Management
- Anteil von Frauen und Männern im Topmanagement

Statuten & Beurteilungskriterien

9. Flexibilität des Arbeitsortes (Priorität I)

- Möglichkeiten zur flexiblen sowie mobilen Gestaltung des Arbeitsortes (Home Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten, etc.)

10. Services für Familien (Priorität III)

- Zusätzliche finanzielle Leistungen
- Geldwerte Leistungen (Fringe benefits) - z.B. Einkaufsvergünstigungen, Haushaltsservices, etc.

6. JURY

Die Jury wird auf Vorschlag der Organisatorin (FBG) vom Veranstalter (jeweiliges Ressort) bestellt. Sie besteht aus:

- Je einer Vertretungsperson der Bundesländer, die einen Landeswettbewerb durchgeführt haben (nominiert vom zuständigen Landesfamilienreferat)
- Je einer Vertretungsperson der Sozialpartner
- Einer unabhängigen Expertin oder eines unabhängigen Experten (z.B. aus der Wissenschaft, dem HR- oder Personalberatungsbereich, etc.)
- Je einer Vertretungsperson des Veranstalters
- Je einer Vertretungsperson der Organisatorin (FBG). Über das Ergebnis der Jurysitzung kann vorab keine Auskunft gegeben werden. Die Staatspreisträger sowie Zweit- und Drittplatzierten werden erst im Rahmen der offiziellen Verleihung bekanntgegeben.

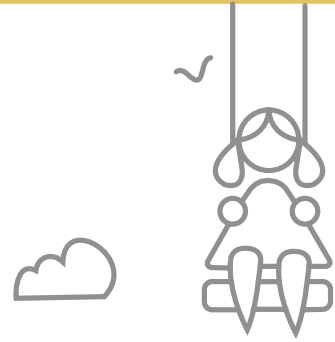
AUSKÜNFTE

Familie & Beruf Management GmbH

Telefon: 01 218 50 70

E-Mail: staatspreis@familieundberuf.at

www.familienfreundlichsterbetrieb.at



STAATSPREISTRÄGER 2026

IT-Management & Coaching GmbH

Schwarzenberg 83
3341 Ybbsitz
www.imc.at

Anzahl der Beschäftigten: 15
Frauen: 5 | Männer: 10



Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

Motive für die Familienfreundlichkeit

„Unsere vier klar benannten Kernwerte (Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit und Flexibilität) als Fundament unserer täglichen Arbeit geben uns gemeinsam mit unserer Mission („Wir machen IT sicher und einfach nutzbar, um Menschen damit eine sorgenFREIE Arbeit zu ermöglichen“) Orientierung bei unserer täglichen Arbeit“. (IT-Management & Coaching GmbH)

Familienfreundlichkeit ist seit jeher Teil der Firmenphilosophie der IT-Management & Coaching GmbH. Diese Einstellung spiegelt sich auf mehreren Ebenen wider. So ist es der IMC wichtig, dass sich die Mitarbeitenden im Unternehmen wohlfühlen. Dies steigert nicht nur die Leistungsfähigkeit und das hohe Engagement gegenüber Kundinnen und Kunden sowie externen Partnerinnen und Partnern, sondern auch die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Manche Beschäftigte sind bereits seit über 20 Jahren bei der IMC tätig. Aber auch Mitarbeitende, die erst seit kurzem im Betrieb sind, schätzen die familienfreundliche Personalpolitik: „Es tut der Seele gut, bei IMC arbeiten zu dürfen“ (Mitarbeitender seit 2025).

Jurybegründung

Die IT-Management & Coaching GmbH hebt sich durch ihr ganzheitliches und innovatives Angebot besonders hervor und steht mit ihren familien- und mitarbeiterfreundlichen Leistungen für ein modernes Verständnis der Arbeitswelt.

So wird der Bedarf der Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitsbedingungen individuell umgesetzt. Arbeiten wird vor Ort beim Kunden, im Co-Working Space, im Homeoffice oder der IMC Arbeitswelt - hier auch im „Besprechungszimmer im Grünen“ - ermöglicht. Die Arbeitszeiten lassen sich flexibel anpassen, Aufstiegsmöglichkeiten bestehen auch für in Teilzeit Beschäftigte. Es gibt ein umfassendes Karenzmanagement und auch die Väterkarenz wird aktiv unterstützt.

Firmeneigene E-Autos sowie ein Dienstfahrrad stehen den Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung. Zusätzliche finanzielle/geldwerte Leistungen umfassen eine betriebliche Pensionskasse, die Übernahme von Versicherungen sowie finanzielle Unterstützung bei der Geburt. Gesundheitsfördernde Maßnahmen beinhalten gemeinsames Zirkeltraining und Nuad Thai-Yoga Behandlungen.



2. PLATZ

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

cook up kitchen e.U.

Blindendorf 169
4312 Ried in der Riedmark
www.cookupkitchen.at

Anzahl der Beschäftigten: 20
Frauen: 18 | Männer: 2



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Cook up kitchen gestaltet eine Arbeitswelt, in der Familie und Beruf harmonisch zusammenpassen. Der Fokus liegt auf Müttern und Vätern, denen nicht nur ein Arbeitsplatz, sondern auch Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung geboten werden. Das Unternehmen setzt auf faire und flexible Arbeitsmodelle: Teilzeit mit gutem Gehalt, eine 30-Stunden-Woche als Vollzeit, sechs Wochen Urlaub ab Eintritt und geschlossene Sonn- und Feiertage für Familienzeit. Mit dem Verein GrubauerGut, einem sozialpädagogischen Bauernhof, schafft Cook up kitchen einen Ort für Kinder, an dem sie Natur, Tiere und Lebensmittel hautnah erleben, Gemüse anbauen und den bäuerlichen Alltag entdecken können.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Kochen mit Kindern, Jugendlichen sowie Seniorinnen und Senioren. Gemeinsames Zubereiten und Genießen von Mahlzeiten schafft nicht nur eine Verbindung zur Natur, sondern fördert auch den Austausch zwischen den Generationen. Um sicherzustellen, dass der Bauernhof für jeden zugänglich ist, bietet Cook up kitchen die Einrichtung für Mitarbeitende kostenlos an. Ergänzend werden Sommerferienbetreuung und familienfreundliche Arbeitszeiten gefördert.



Maurhart & Co. Ges.m.b.H.

Bahnhofstraße 31A
4481 Asten
www.maurhart.at



Anzahl der Beschäftigten: 16
Frauen: 3 | Männer: 13

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundlichkeit ist bei Maurhart Teil der Unternehmenskultur. Familie wird als wesentlicher Bestandteil des Lebens der Mitarbeitenden verstanden und daher bewusst in der Personalpolitik berücksichtigt. Familie bedeutet bei Maurhart nicht nur Kinder, sondern auch Partnerinnen und Partner, Eltern, Großeltern sowie pflegebedürftige Angehörige und unterschiedliche Lebensphasen.

Diese Haltung bündelt der „Maurhart – Familienkompass“. Er macht familiäre Verantwortung sichtbar und schafft Lösungen für kurzfristige wie langfristige Betreuungssituationen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Thema Pflege. Zu den zentralen Maßnahmen zählen eine zusätzliche Woche bezahlte Pflegefreistellung über gesetzliche Regelungen hinaus, ein Pflegezeitkonto zum Aufbau von Zeitguthaben für Betreuungs- und Pflegeaufgaben sowie freiwillige Lebensphasen-Gespräche mit der hausinternen klinischen Psychologin. Ergänzt werden diese Angebote durch flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und eine unkomplizierte Freistellungspraxis bei familiären Ereignissen. Als KMU nutzt das Unternehmen seine Flexibilität, um individuelle Lösungen zu ermöglichen und Arbeit und Familie bewusst zusammenzudenken.



MASSIVE ART WebServices GmbH

Güttelestraße 7a
6850 Dornbirn
www.massiveart.com

Anzahl der Beschäftigten: 57
Frauen: 24 | Männer: 33



massiveart.com



Private Wirtschaftsunternehmen mit 21– 100 Beschäftigten

Motive für die Familienfreundlichkeit

„Geprägt von Einfühlsamkeit, Gleichstellung und Vertrauen verstehen wir, was Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen brauchen. Wir sind überzeugt: Spitzenleistung entsteht dort, wo Frauen und Männer Beruf, Familie und persönliche Entwicklung gleichberechtigt verbinden können.“
(MASSIVE ART WebServices GmbH)

Bei MASSIVE ART ist man sich bewusst, dass innere Stabilität die Basis für Leistungsfähigkeit ist. Deshalb werden Rahmenbedingungen geschaffen, die unterschiedliche Lebensrealitäten respektieren. Gleichstellung und Inklusion sind gelebte Kultur: Unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder Lebensphase erhalten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu entfalten und Verantwortung zu übernehmen. Zur aktiven Verankerung der Werte wurde die „Value Force“ etabliert – ein jährlich wechselndes Mitarbeitenden-Komitee, das Initiativen, Events und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur verantwortet. MASSIVE Art investiert bewusst in Qualität, stabile Teams und langfristige Partnerschaften. Nachhaltiger Erfolg entsteht für das Unternehmen dort, wo Exzellenz, Mut und Menschlichkeit zusammenwirken.

Jurybegründung

Familienfreundlichkeit ist bei MASSIVE ART strategischer Kern der Unternehmenskultur. Das Unternehmen mit zahlreichen jungen Mitarbeitenden bietet flexible Arbeitszeitlösungen weit über jeden Standard hinaus. Remote-First bedeutet bei MASSIVE ART, dass sämtliche Prozesse, Tools und Betriebsabläufe immer auch auf ortsunabhängiges Arbeiten abgestimmt sind. Alle Inforeveranstaltungen, Meetings, Workshops finden vor Ort statt und werden immer live übertragen und aufgezeichnet, damit alle Beteiligten dabei sein bzw. aufgrund der Freizeitgestaltung sich später informieren können. Es gibt klare Erreichbarkeitsstandards, damit niemand in der Freizeit beruflich kontaktiert wird (Kernarbeitszeit von 9.00 bis 11.00 Uhr, wobei mit Erreichbarkeit (nicht Anwesenheit) gerechnet wird).

Karenzen werden strukturiert begleitet, Wissenstransfer gesichert und ein professioneller Wiedereinstieg garantiert. Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen wird jährlich im Unternehmen evaluiert. Kontakte zu Betreuungseinrichtungen sind geknüpft und können bei Bedarf sofort abgerufen werden. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden zahlreiche weitere Benefits wie Poolcars, Öffi-Zuschuss, Jobrad, Weiterbildungsbudget, Teamevents und Snacks zur Verfügung.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21 – 100 Beschäftigten

KWG - Meine freundliche Energiequelle

Staig 32
4690 Schwanenstadt
www.kwg.at

Anzahl der Beschäftigten: 40
Frauen: 14 | Männer: 26



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Als ein regional verwurzelter Arbeitgeber wird bei KWG Familienfreundlichkeit gelebt. Mit dem Projekt „Pflege und Beruf bei KWG“ setzt das Unternehmen ein bewusstes Zeichen, um Familie, Pflege und Beruf für ihre Angestellten zu ermöglichen. KWG unterstützt Mitarbeitende mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und mit acht Stunden zusätzlicher Freistellung für akute Pflegesituationen. KWG macht Unterstützungsangebote sichtbar, schult Führungskräfte und Teams, um Sicherheit sowie Handlungskompetenz zu stärken.

Dadurch entsteht eine Unternehmenskultur, in der Pflege offen angesprochen wird, Familien entlastet werden und Wertschätzung spürbar wird. Der Frauenanteil ist bei KWG mit 40% ca. doppelt so hoch wie der Branchendurchschnitt. Ebenso ist KWG stolz darauf, dass 50% der Führungskräfte der zweiten Führungsebene weiblich sind und ihre Führungsrolle in Teilzeit ausüben.



Weitere Maßnahmen: Möglichkeit zur Workation, Vier-Tage Woche bereits seit 2021, 32 verschiedene Arbeitszeitmodelle bei 40 Mitarbeitenden, KWG Familientag mit vier Stunden Zeitausgleich, Ferienbetreuung im Sommer für Kinder sowie Enkelkinder, Möglichkeit Kinder in Notsituationen mit in den Betrieb zu nehmen.

ORBIS Austria GmbH

Ungargasse 66/4/203
1030 Wien
www.orbis.at

Anzahl der Beschäftigten: 72
Frauen: 33 | Männer: 39



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die ORBIS Austria GmbH stellt den Menschen konsequent in den Mittelpunkt ihrer Unternehmenskultur und verbindet wirtschaftlichen Erfolg mit einer klar mitarbeiterorientierten Haltung. Flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten sowie zahlreiche Angebote zur Gesundheitsförderung schaffen Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen. Gleichzeitig wird ein Arbeitsumfeld gestaltet, das auf Vertrauen, Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung basiert.

Auch langfristige Mitarbeiterbindung wird bewusst gefördert, etwa durch zusätzliche Urlaubstage ab fünf beziehungsweise zehn Jahren Betriebszugehörigkeit. Eine offene Kommunikationskultur, eigenverantwortliches Arbeiten sowie gelebte Vorbildwirkung im Umgang mit familiären Verpflichtungen stärken das Vertrauen im Team. Gemeinsame Events und Feiern sind ebenso fester Bestandteil der Firmenkultur. Das moderne Büro, flexible Arbeitsmodelle, Mentoring und vielfältige Gesundheitsangebote, wie beispielsweise betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsmedizin und Inhouse Massagen, runden das Angebot ab.



illwerke vkw AG

Weidachstraße 6

6900 Bregenz

www.illwerkevkw.at

Anzahl der Beschäftigten: 1.142

Frauen: 286 | Männer: 856



Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

Motive für die Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit ist bei der illwerke vkw AG kein Einzelangebot, sondern ein strategisch verankerter Bestandteil der Unternehmenskultur. Ziel ist eine nachhaltige Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch hohe Flexibilität, verlässliche Basisangebote und individuelle Lösungen. Zentrale Voraussetzung dafür ist die enge Zusammenarbeit zwischen Personal, Führungskräften und Betriebsräten. Mitarbeitende werden über alle Lebens- und Familienphasen hinweg aktiv begleitet, private Bedürfnisse offen angesprochen und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickelt. Die hohe Zufriedenheit der Beschäftigten bestätigt diesen ganzheitlichen Ansatz.

Generell basiert die familienbewusste Personalpolitik auf Stabilität, Sicherheit und Handschlagqualität und stärkt Motivation, Bindung und Arbeitgeberattraktivität. Die familiären Verpflichtungen werden berücksichtigt und ein partnerschaftliches Miteinander ermöglicht. Die Unternehmenskultur ist geprägt von Respekt, Vertrauen und sozialer Verantwortung. Die Mitarbeitenden werden als Menschen mit individuellen Lebensentwürfen gesehen.

Jurybegründung

Das Unternehmen bekennt sich zu einer nachhaltigen, verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Unternehmensführung. Im Mittelpunkt stehen der Mensch, seine Lebensrealitäten sowie die langfristige Sicherung von Qualität, Stabilität und Verantwortung. Insofern gilt das Energiegewinnungs- und -versorgungsunternehmen als Vorzeigebetrieb bezüglich Familienfreundlichkeit.

Mit dem hausinternen Frauenförderungsprogramm „Move“ leistet die illwerke vkw AG zudem einen wertvollen Beitrag zur Gleichstellung. Mit Pensionierung eines Vorstandes Ende 2026 wird es erstmals in der Geschichte des Unternehmens eine weibliche Vorstandsvorsitzende geben. Neben betrieblicher Kinderbetreuung, Kinderzulage, Betriebswohnungen, betriebseigenen Ferienwohnungen mit vorrangigem Buchungsrecht von Eltern in den Schulferien stehen den Beschäftigten noch viele weitere Benefits zur Verfügung wie etwa Langzeitkonten, Prämien in Zeit umwandelbar, sechste Urlaubswoche ab acht Jahren Betriebszugehörigkeit, Urlaubsgenerierung in der Karenz, gratis Essen für Kinder >6 Jahre, Betriebsarzt, Gesundheitsvorsorge, Sportprogramme, Dienstfahrzeuge, Jobrad, Firmenpension, Unfallversicherung, Freikarten, Mobilitätsbudget, Familienskitag, Ferialjobs und vieles mehr.



2. Platz

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

Generali Versicherung AG

Landskrongasse 1-3
1010 Wien
www.generali.at

Anzahl der Beschäftigten: 4.418
Frauen: 1.754 | Männer: 2.664



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die gesunde Balance zwischen Arbeits- und Privatleben ist bei der Generali Versicherung AG durch viele Initiativen fix in der Unternehmenskultur verankert. Ein Betriebskindergarten, familienorientierte Arbeitszeitgestaltung durch individuelle Arbeitszeitmodelle sowie ein umfassendes Seminarangebot – zum Beispiel im Bereich Selbst-, Zeitmanagement sowie Familienkompetenz – erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Des Weiteren bietet die Generali Versicherung AG ihren Beschäftigten Sozialleistungen in Form von finanzieller Unterstützung, ein professionelles Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement und zahlreiche Gesundheitsangebote (eine betriebliche Altersvorsorge, Sportvereine sowie der Silberlöwenclub für pensionierte Mitarbeitende). Initiativen wie ein Arbeitszirkel zu Themen wie Väterkarenz, Vereinbarkeit bei Pflegeverantwortung, Diversität oder mentaler Gesundheit zeigen, dass familienfreundliche Personalpolitik im Unternehmen aktiv weiterentwickelt wird. Die jährlichen Mitarbeitendenbefragungen der Generali mit sehr positiven Ergebnissen machen den Erfolg dieser Unternehmenskultur messbar.



HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.

Greiner Straße 63
4320 Perg
www.habau.at



Anzahl der Beschäftigten: 1.903
Frauen: 222 | Männer: 1.681

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Der HABAU GROUP ist es sehr wichtig, dass Beruf, Privatleben und Familie bestmöglich vereinbart werden können. Dafür bietet das Unternehmen den Mitarbeitenden diverse Angebote. Seit September 2024 wird in der Konzernzentrale in Perg eine kostenlose betriebliche Kinderbetreuung für Ein- bis Dreijährige angeboten: In der Krabbelstube „BauZwerge“ werden die Kleinsten professionell betreut, während die Eltern sorglos ihrer Arbeit nachgehen können.

Darüber hinaus bietet die HABAU GROUP flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit ohne Kernzeit, Homeoffice oder Sabbaticals), Kurz-Lang-Regelungen im Kollektivvertrag, die den Beschäftigten alle zwei Wochen ein langes Wochenende ermöglichen sowie eine Vier-Tage-Woche für Mitarbeitende auf weiter entfernten Baustellen. Zusätzlich bietet das Unternehmen seit 2022 die Ferienbetreuung „HABAU GROUP 4 KIDS“ an den Standorten Perg, Linz und Wien an. Bei der HABAU GROUP ist man stolz darauf, mit diesem Engagement bereits mehrfach als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber sowie für nachhaltiges Personalmanagement und hochwertige Lehrlingsausbildung ausgezeichnet worden zu sein.



Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Grieskirchner Straße 42
4600 Wels
www.klinikum-wegr.at



Anzahl der Beschäftigten: 4.810
Frauen: 3.910 | Männer: 900



Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

Rund 4.200 Mitarbeitende tragen im Klinikum Wels-Grieskirchen jeden Tag durch ihre fachliche und menschliche Kompetenz auf ganz individuelle Weise zum Erfolg des Klinikums bei. Deshalb ist es wichtig, engagierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig an das Klinikum zu binden.

Als Ordenskrankenhaus hat die Familie zudem einen besonderen Stellenwert. Viele der Mitarbeitenden haben Betreuungspflichten für Kinder oder erkrankte Angehörige und müssen diese mit dem beruflichen Umfeld abstimmen. Man ist überzeugt, dass eine gute Arbeitsleistung vielfach auch davon abhängig ist, wie die familiären Betreuungspflichten mit dem Beruf in Einklang gebracht werden können. Deshalb profitieren sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber von einer konstruktiven Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie wird sichergestellt, dass am Thema der Vereinbarkeit stetig weiter gearbeitet wird. Das Geheimnis für den Erfolg liegt dabei in der Einbindung von Personen mit unterschiedlichen Sichtweisen und Bedarfen, sodass immer auch eine Balance zwischen allen Interessengruppen gewährleistet wird.

Jurybegründung

„Klinikum Wels-Grieskirchen – Die Gesundheit der Bevölkerung in guten Händen.“ Diesem Leitsatz folgend bietet das Klinikum sehr gute soziale Rahmenbedingungen wie eine ausgeprägte Familienfreundlichkeit sowie die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituationen der Mitarbeitenden (lebensphasenorientierte Führung).

Bereits seit 30 Jahren existiert im Klinikum ein Betriebskindergarten. Seitdem arbeitet man beständig daran, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Jahr für Jahr weiterzuentwickeln. Im angebotenen Maßnahmenpaket finden sich kaum Lücken und dennoch werden immer wieder neue Ideen realisiert. Die Workshopreihe „Working Mums“ stärkt die Mütter, die so viele familiäre Rollen wahrnehmen. Für Kinder und Jugendliche wurden Erste-Hilfe-Kurse angeboten. Im Rahmen des Ferienprogramms sorgt eine neue Kooperation mit der Kinder-Uni für zusätzliche Qualität. Eine Jugendgruppe „Klinikum Kids“ setzt sich monatlich mit Themen aus dem Gesundheitsbereich auseinander. Aktuell laufen eine Bedarfserhebung hinsichtlich einer 24-Stunden-Kinderbetreuung sowie eine Ausweitung des Home-Office-Angebots. Eine Sprechstunde für Familienthemen schafft darüber hinaus zusätzlichen Raum für Beratung und Begleitung.



2. Platz

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

Aktion Tagesmütter/-väter Katholischer Familienverband Tirol

Josef Hirn Str. 1
6020 Innsbruck

www.atmtv.at

Anzahl der Beschäftigten: 70

Frauen: 65 | Männer: 5

Aktion Tagesmütter Tagesväter

des Katholischen Familienverbandes Tirol

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

***„Unser Credo - geht nicht gibts nicht! Wir setzen Betreuungswünsche und -visionen um, seit 30 Jahren.“
(Aktion Tagesmütter/-väter Katholischer Familienverband Tirol)***

Gemäß diesem Leitsatz fördert die Aktion Tagesmütter/-väter Tirol die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre 70 Mitarbeitenden durch ein breites Angebot an betrieblicher Betreuung von Kindern zwischen 0 und 14 Jahren. Daneben besteht die Möglichkeit, Kinder in die Betriebsstätte mitzunehmen. Die hochwertige Qualität der Betreuung ist dabei ein Basisanspruch, um alle Rollen in der Betreuung zu stärken. Mit spezifischen Angeboten und spezieller Kommunikation wird zudem versucht, die Väterbeteiligung zu erhöhen.

Die Motive für eine familienfreundliche Personalpolitik sind in erster Linie die Erhöhung der Zufriedenheit durch Entlastung in allen anderen Themen. Wenn die Mitarbeitenden zufrieden sind, zeigt sich das in Produktivität, Motivation und Treue.



Herz-Jesu Krankenhaus GmbH

Baumgasse 20A
1030 Wien

www.kh-herzjesu.at

Anzahl der Beschäftigten: 522

Frauen: 368 | Männer: 184



Herz-Jesu
Krankenhaus Wien

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Fachklinik verbindet medizinische Exzellenz mit einer klar werteorientierten Unternehmenskultur, in der der Mensch – sowohl als Patientin oder Patient als auch als Mitarbeitende/r – im Mittelpunkt steht. Familienfreundlichkeit wird dabei als wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Personalpolitik verstanden. Flexible Dienstplanung, verschiedene Karenzmodelle sowie Angebote wie Altersteilzeit unterstützen Mitarbeitende dabei, berufliche Anforderungen mit familiären Verpflichtungen in unterschiedlichen Lebensphasen zu vereinbaren.

Besonders hervorzuheben ist der ganzheitliche Ansatz des Hauses. Die im Kulturprofil „Wir-Räume-Leben“ formulierten Werte wie etwa Menschlichkeit, Verantwortung, Vertrauen und Miteinander, prägen nicht nur die Versorgung der Patientinnen und Patienten, sondern auch die Zusammenarbeit im Team. Darüber hinaus zeigt die Organisation ein hohes Maß an Entwicklungsbereitschaft. Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen, Fokusgruppen sowie Pilotprojekte – etwa im Bereich Telemedizin oder neue Arbeitszeitmodelle – ermöglichen es, Vereinbarkeitsmaßnahmen kontinuierlich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen. Initiativen wie Teilzeit-Führungsmodelle, zusätzliche Urlaubstage in späteren Lebensphasen sowie Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung unterstreichen diesen Anspruch.



Fachhochschule Vorarlberg GmbH

Hochschulstraße 1
6850 Dornbirn
www.fhv.at

Anzahl der Beschäftigten: 378
Frauen: 209 | Männer: 169



Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Motive für die Familienfreundlichkeit

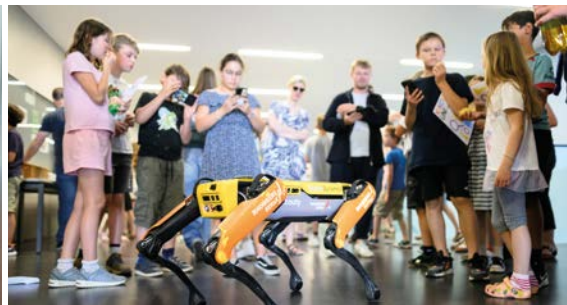
„Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Leistungsfähigkeit dort entsteht, wo berufliche Entwicklung und familiäre Verantwortung im Einklang stehen. Unterschiedliche Lebensphasen – Elternschaft, Pflege von Angehörigen oder internationale Mobilität – erfordern flexible und verlässliche Rahmenbedingungen.“ (Fachhochschule Vorarlberg GmbH)

Mit einer familienfreundlichen Personalpolitik schafft die Fachhochschule Vorarlberg klare, verbindliche Rahmenbedingungen, die individuelle Lebensrealitäten berücksichtigen und Chancengleichheit fördern. Flexible Arbeitsmodelle, gezielte Unterstützungsangebote sowie transparente Informations- und Beratungswege stärken Motivation, Gesundheit und langfristige Bindung der Mitarbeitenden. So positioniert sich die Fachhochschule als verantwortungsvolle Arbeitgeberin, die Wertschätzung, Vertrauen und Verlässlichkeit nicht nur kommuniziert, sondern nachhaltig verankert. Das Ziel ist ein Arbeitsumfeld, in dem beruflicher Erfolg möglich ist, ohne private Verantwortung zurückstellen zu müssen. Familienfreundlichkeit stärkt Vertrauen, Planbarkeit und langfristige Bindung. Sie schafft Rahmenbedingungen, in denen Potenzial auch in intensiven Betreuungsphasen entfaltet werden kann.

Jurybegründung

Familienfreundlichkeit ist strategischer Bestandteil der Unternehmenskultur in der Fachhochschule Vorarlberg und Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungs- und Forschungseinrichtung. Das Verständnis von Familie wird bewusst weit gefasst: klassische und alternative Lebensmodelle, Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Paare, Patchwork-Familien sowie Menschen ohne Kinder. Betreuung umfasst Verantwortung für Kinder ebenso wie die Pflege von Angehörigen. Familienfreundlichkeit gilt für alle – unabhängig von Geschlecht, Lebensphase oder Lebensmodell. Gleitzeitrahmen (6.30 bis 22.00 Uhr, inklusive samstags bereichsabhängig bis max. 18.00 Uhr), sowie Möglichkeit zum Homeoffice für fast alle Mitarbeitenden (bis max. 49% der wöchentlichen Arbeitszeit) sorgen für große Flexibilität.

Darüber hinaus stehen den Beschäftigten viele weitere Unterstützungsmaßnahmen und Best Practices zur Verfügung wie etwa ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer (voll ausgerüstet inkl. Wickeltisch, Stillsessel) sowie Ruheraum, externe psychosoziale Beratung, Familienevents, finanzieller Zuschuss zum Sommer-Sportcamp, Intranetplattform zu Vereinbarkeitsangeboten, Teilnahme am Vorarlberger Zukunftstag „Ich geh mit“, Kinder- & Jugenduni, Technikförderung für Frauen und vieles mehr.



2. Platz

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Tirol Kliniken GmbH

Anichstraße 35
6020 Innsbruck
www.tirol-kliniken.at

Anzahl der Beschäftigten: 9.241
Frauen: 6.530 | Männer: 2.711



Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Tirol Kliniken GmbH stellt die Mitarbeitendenzufriedenheit durch attraktive Arbeitsplatzgestaltung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, interprofessioneller Zusammenarbeit auf Augenhöhe und einem modernen Führungsverständnis sicher. Zwei Themen stehen dabei im Mittelpunkt: Zum einen genderneutrale Rahmenbedingungen für Führungspositionen sowie das Schärfen des Rollenverständnisses von Führungskräften, damit sie sich nicht „nur“ als Fachexpertinnen und -experten verstehen, sondern auch als Führungs-Expertinnen und Experten.

Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität (Auszug) der Tirol Kliniken GmbH: bestehende Mobileofficevereinbarungen abteilungsspezifisch evaluieren, adaptieren und kommunizieren, bestehende Benefits (z. B. Nachtdienstgustunden, BR-Tage, Gesundheitstage, Kinderbetreuung, Kantine, etc.) transparent kommunizieren, Kinderbetreuung ausbauen, flexible Konzepte der Personaleinsatzplanung zur Dienstplansicherheit umsetzen, flexible Arbeitszeitmodelle operativ funktional umsetzen, lebensphasenorientierte Berufswege etablieren und generationsübergreifendes Arbeiten unterstützen, Recruitingprozesse in Hinblick auf Genderneutralität zur Ausübung von Führungsfunktionen permanent evaluieren und ggf. adaptieren.



WU Wirtschaftsuniversität Wien

Welthandelsplatz 1
1020 Wien
www.wu.ac.at



Anzahl der Beschäftigten: 2.741
Frauen: 1.415 | Männer: 1.326

Auszug familienfreundlicher Maßnahmen

Die Wirtschaftsuniversität Wien versteht sich als verantwortungsvolle Arbeitgeberin und gesellschaftliche Vordenkerin in Sachen Familienfreundlichkeit. Familie und Beruf werden nicht nur als individuelles Bedürfnis gesehen, sondern als eine gesellschaftliche Notwendigkeit für eine zukunftsfähige Personalpolitik.

Flexibilität als Standard: Die WU bietet zeitliche und örtliche Flexibilität durch Gleitzeit für das allgemeine Personal und flexible Arbeitszeiteinteilung für wissenschaftliches Personal. **Familiengerechte Führungskultur:** Führungskräfte sind sensibilisiert für familiengerechte Terminplanung und schaffen eine verständnisvolle Kommunikationskultur. Wichtige Termine werden langfristig kommuniziert, Meetings protokolliert und ortsunabhängige Teilnahme ermöglicht. **Kontinuierliche Begleitung:** Während Karenzzeiten wird der Kontakt zu Mitarbeitenden durch Einladungen zu wichtigen Meetings, aktive Email-Accounts und Wiedereinstiegsgespräche gepflegt. Das Karenzmanagement wird durch umfassende Informationsplattformen unterstützt. **Praktische Unterstützung:** Es gibt einen Kindergarten mit vorrangiger Aufnahme für WU-Angehörige, Ferienbetreuung und flexible Kinderbetreuung bei Veranstaltungen. Ein Eltern-Kind-Büro ermöglicht das Arbeiten mit Kind am Campus. **Ganzheitlicher Ansatz:** Die WU berücksichtigt verschiedene Lebensphasen und unterstützt nicht nur junge Eltern, sondern auch pflegende Angehörige.



Entstehungsgeschichte des Staatspreises



Nach über zehn Jahren seines Bestehens wurde der ehemalige Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ im Jahr 2010 erstmalig als Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ vom Familienministerium vergeben. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Wettbewerbes sind Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ und bekennen sich dazu, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich zu leisten, sowie Vorbild und Ansporn für andere zu sein. Weitere Informationen zum Netzwerk finden Sie unter: www.unternehmen-fuer-familien.at

2018 wurde der Name des Staatspreises auf „Familie & Beruf“ geändert. Der Staatspreis „Familie & Beruf“ baut weiterhin auf den Grundzügen des ehemaligen Bundeswettbewerbs „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ bzw. den entsprechenden Bundesländerwettbewerben auf, in denen die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe jedes Bundeslandes ermittelt werden.

Der Staatspreis „Familie & Beruf“ stellt eine einmalige Möglichkeit dar, Unternehmen und Institutionen, die ausgezeichnete Maßnahmen auf dem Gebiet der Familienfreundlichkeit umsetzen, vor den Vorhang zu holen und medienwirksam zu präsentieren. Ziel ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende familienfreundliche Regelungen und Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser organisieren können.

Für die Teilnahme am Staatspreis „Familie & Beruf“ ist eine Platzierung unter den drei Bestgereihten einer Kategorie des nach der jeweils letzten Staatspreisverleihung durchgeführten Landeswettbewerbs Voraussetzung. Aus allen teilnehmenden Betrieben werden von einer Expertenjury die Staatspreisträger ermittelt.

Österreichweit haben im Jahr 2026 von allen teilnehmenden Bundesländern, insgesamt 63 Unternehmen und Institutionen eingereicht, die besonders herausragende Leistungen für eine familienbewusste Personalpolitik umsetzen. Informationen zu den ehemals und heuer ausgezeichneten Betrieben sowie den einzelnen Landeswettbewerben der Bundesländer finden Sie unter:

www.familienfreundlichsterbetrieb.at

Der Sonderpreis zum Staatspreis 2026

THEMA „Familienfreundliches Employer Branding: Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Der Sonderpreis zum Staatspreis „Familie & Beruf“ wird alle zwei Jahre vergeben und präsentiert diesmal Projekte rund um „Familienfreundliches Employer Branding: Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“. Familienfreundliches Employer Branding umfasst hierbei interne sowie externe Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihr Engagement und ihre familienorientierte Personalpolitik nach innen und/oder außen sichtbar machen. Aus 26 Einreichungen mit Best Practices und Kampagnen, die die Bedürfnisse und Herausforderungen von pflegenden Angehörigen in der Arbeitswelt ernst nehmen und entsprechende Unterstützung anbieten, wurde das beste Projekt mittels Publikums-Voting gewählt.

TEILNAHME

Der Sonderpreis ist ein reiner Projektwettbewerb, bei dem ausschließlich das zum Thema eingereichte Projekt berücksichtigt wird. Betriebe jeder Größe und Betriebsform aus ganz Österreich, die ihr familienfreundliches Employer Branding zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf abbilden, können mittels Fragebogen teilnehmen. Möglich ist sowohl die Einreichung bereits umgesetzter sowie noch innerhalb des nächsten Jahres umzusetzender, das heißt in konkreter Planung befindlicher Projekte.

Die Beurteilung der eingereichten Projekte erfolgt durch ein öffentliches Online-Voting. Das Online-Voting steht für die Beurteilung durch alle Interessierten, Familien sowie aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe öffentlich zur Verfügung. Bewertet werden lediglich die eingereichten Projekte nicht jedoch der Betrieb oder die Institution insgesamt als (familienfreundlicher) Arbeitgeber. Das Siegerprojekt wird im Rahmen der Staatspreisverleihung ausgezeichnet.

Alle Einreichungen zum Sonderpreis zum Staatspreis 2026 können Sie hier einsehen:
www.unternehmen-fuer-familien.at/sonderpreis-zum-staatspreis-familie-beruf-2026



SIEGERPROJEKT 2026

Altenwohnheim
Kitzbühel



Altenwohnheim Kitzbühel GmbH

Hornweg 20
6370 Kitzbühel

www.awh-kitz.at

Anzahl der Beschäftigten: 170

Frauen: 141 | Männer: 29



„Familienfreundliches Employer Branding: Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

„Pflege braucht Menschlichkeit – auch für unsere Mitarbeitenden und ihre Familien“ (Altenwohnheim Kitzbühel GmbH)

Das Altenwohnheim Kitzbühel setzt bewusst auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die Pflege und Beruf vereinbar macht. Aus der täglichen Arbeit weiß man, wie stark Pflegeverantwortung Familien belasten kann. Viele Mitarbeitende stehen auch privat vor der Herausforderung, Angehörige zu betreuen oder kurzfristig Pflege zu organisieren. Für das Altenwohnheim Kitzbühel ist klar: Gute Pflege beginnt bei guten Arbeitsbedingungen. Eine zentrale Maßnahme der familienfreundlichen Arbeitgeberstrategie ist die Unterstützung von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen oder kurzfristig mit Pflegesituationen konfrontiert sind. Als Pflegeorganisation verfügt das Altenwohnheim Kitzbühel über umfassende Fachkompetenz und ein starkes regionales Netzwerk im Pflege- und Gesundheitsbereich. Dieses Wissen wird gezielt genutzt, um Mitarbeitende zu unterstützen. Neben gesetzlichen

„Familienfreundliches Employer Branding zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Möglichkeiten wie Pflegeurlaub, Pflegeteilzeit oder Pflegekarenz werden flexible Arbeitszeitmodelle, kurzfristige Anpassungen von Dienstzeiten, Stundenausmaß sowie unbürokratische Freistellungen bei akutem Pflegebedarf ermöglicht. Mitarbeitende erhalten Informationen und Kontakte zu Beratungsstellen, Fachärztinnen und -ärzten, Pflegeorganisationen, Demenzberatung und Unterstützungsangeboten für Angehörige. Auch interne Erfahrungsträgerinnen und -träger aus Pflege, Betreuung und Beratung stehen als Ansprechperson zur Verfügung.

Unsere Pflegedienstleitung fungiert als interner Pflege-Coach für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen und unterstützt etwa bei der Organisation von Hilfsmitteln. Die enge Zusammenarbeit mit dem Sozialreferat der Stadt Kitzbühel ermöglicht zudem Unterstützung bei der Vermittlung von Sozialwohnungen für Mitarbeitende bei Bedarf. Darüber hinaus wird eine offene Unternehmenskultur gefördert, in der persönliche Belastungssituationen angesprochen werden können. Führungskräfte werden sensibilisiert, individuelle Lösungen gemeinsam mit Mitarbeitenden zu entwickeln. Ergänzend bieten das Altenwohnheim Kitzbühel Informations- und Schulungsangebote rund um Pflege, Demenz, Hospiz- und Angehörigenarbeit. Gesundheitsangebote wie Yoga, Massagen, Beratung, Supervision, gesundes Essen sowie Ermäßigungen im Fitnessstudio tragen zusätzlich zur Entlastung bei. Dieses Engagement ist Teil des Employer Brandings: In Recruiting und Kommunikation zeigen das Altenwohnheim Kitzbühel, dass Pflege- und Familienverantwortung ernst genommen und aktiv unterstützende Rahmenbedingungen geschaffen werden.



2. Platz - Sonderpreis

„Familienfreundliches Employer Branding zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Caritas Kärnten

Sandwirtgasse 2
9010 Klagenfurt am Wörthersee
www.caritas-kaernten.at

Anzahl der Beschäftigten: 1.200
Frauen: 1.020 | Männer: 180

Caritas &Du

Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin weiß man bei der Caritas Kärnten, dass Pflegesituationen Lebensgewohnheiten grundlegend verändern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen und häufig mit erheblichen psychischen Belastungen verbunden sind. Daher hat man mit internen Ansprechpersonen eine niederschwellige Anlaufstelle geschaffen. So werden akute Herausforderungen schnell aufgegriffen, Lösungen rasch initiiert und eine spürbare Entlastung geschaffen. Je eine Ansprechpartnerin für Pflege sowie für Familie und Beruf steht vertraulich, rasch und unbürokratisch zur Seite.

Das Angebot umfasst Beratung zu Pflegeformen, Unterstützung bei bürokratischen Fragestellungen, die Vermittlung stationärer oder mobiler Pflegeplätze sowie Begleitung bei psychischen Herausforderungen und Präventionsanliegen. Die Ansprechpartnerinnen sind mit Foto, Funktion und Kontaktdaten im Intranet sowie in der Mitarbeitenden-App veröffentlicht. Sie stellten sich im Rahmen einer „Lunch & Learn“-Veranstaltung persönlich vor. Zusätzlich wird das Angebot bei Willkommenstagen aktiv kommuniziert und innerhalb der Mitarbeitenden-App findet man eine gute Übersicht zu diesem wichtigen Thema. Desweiteren werden in der Führungskräfteausbildung gezielte Inhalte zu Themen der Vereinbarkeit angeboten. Flexible Arbeitszeitmodelle und gesundheitsfördernde Maßnahmen runden unser Angebot ab.



Alles Clara Gemeinnützige GmbH – Gesellschaft zur Entlastung pflegender Angehöriger



Am Belvedere 1
1100 Wien

www.alles-clara.at

Anzahl der Beschäftigten: 4
Frauen: 4 | Männer: 0

Auszug des familienfreundlichen Employer Brandings zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Alles Clara ist ein datensicheres, niederschwelliges Online-Beratungsangebot für Familien mit Pflegebedarf. Die Ratsuchenden erhalten orts- und zeitunabhängig über Chat, Telefonie oder Videotelefonie Orientierung im Pflege- und Sozialsystem, Wissen und Erfahrung im Pflegerischen sowie psychosoziale Begleitung. Die Beratenden agieren als individuelle Lotsinnen und Lotsen, geben Handlungsempfehlungen sowie Sicherheit und übernehmen Recherche. Dies verbessert die Vereinbarkeit, reduziert Belastungen und stärkt Familien nachhaltig. Neben den Mitarbeitenden aller kooperierender Arbeitgeber steht natürlich auch den Mitarbeitenden der Alles Clara gGmbH das Angebot zur Verfügung.

Zur Bewusstseinssteigerung des Themas sowie der Kommunikation von Alles Clara durch Arbeitgeber, Multiplikatoren und Gemeinden ist Informationsmaterial erhältlich. Begleitet wird dieses von regelmäßigen Beiträgen, die die Gesellschaft breit ansprechen und allgemein informieren sollen. Diese werden in folgenden Formaten veröffentlicht: Online-Magazin Clartext; Monatliche Newsletter und Social Media Beiträge; Jährliche Online-Konferenz spricht. Clartext; Öffentliche Diskussionsformate: Teilnahme an Veranstaltungen, wie „Female First; Jährlich werden auch 1-2 eigene Veranstaltungen umgesetzt, in denen „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ meist (mit-)thematisiert wird.



Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2026

Wir bedanken uns bei allen am Staatspreis „Familie & Beruf“ 2026 teilnehmenden Unternehmen/Institutionen für ihr Engagement im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Beschäftigten.

Private Wirtschaftsunternehmen bis 20 Beschäftigte

BESTLIST Immobilien GmbH
cook up kitchen e.U.
DVB GEBÄUDEREINIGUNG GmbH
Fleischerfachgeschäft Steiner GmbH
IT-Management & Coaching GmbH
Limberg GmbH
Maurhart & Co. Ges.m.b.H.
neu plus herz GmbH
Polak Agentur für Kommunikation GmbH
Richard Planer GmbH, Sparmarkt Schwoich
Villgrater Natur GmbH & Co KG
wuapaa GmbH

Private Wirtschaftsunternehmen mit 21-100 Beschäftigten

biologon GmbH
Blumen Bair GmbH
Bogensberger Vermessung ZT GmbH
EHL Immobilien GmbH
electrify GmbH
Elektro Schober GmbH
eMAGNETIX Online Marketing GmbH
ETZ GmbH
Ferdinand Porsche FERNFH
INNOVAMETALL GmbH
KWG - Meine freundliche Energiequelle
MASSIVE ART WebServices GmbH
ORBIS Austria GmbH
S2 - Sm@rter Software Engineering & Consulting GmbH

Private Wirtschaftsunternehmen ab 101 Beschäftigten

Bayer Austria Ges.m.b.H.
BTV Vier Länder Bank AG
CURA COSMETICS GROUP
Generali Versicherung AG
GMS GOURMET GmbH
HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.
Hochreiter Fleischwaren GmbH
illwerke vkw AG
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Schmid Schrauben Hainfeld GmbH
Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG
Windkraft Simonsfeld AG

Non-Profit Unternehmen/Institutionen

aks gesundheit GmbH
Aktion Tagesmütter/-väter Katholischer Familienverband Tirol
Altenwohnheim Kitzbühel GmbH
autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH
Caritas der Diözese St. Pölten
Herz-Jesu Krankenhaus GmbH
Hilfswerk Kärnten
Karl Landsteiner Privatuniversität GesmbH
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried BetriebsgesmbH
Österreichische Blindenwohlfahrt gem GmbH
Österreichisches Rotes Kreuz
Österreichisches Rotes Kreuz- Freiwillige Rettung Innsbruck
Verein Wohnen

Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2026

Öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen

Fachhochschule Vorarlberg GmbH

Hypo Tirol Bank AG

Land Oberösterreich

Medizinische Universität Innsbruck

Niederösterreichische Verkehrsorganisationsges.m.b.H. (NÖVOG)

ÖBB Holding

Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft (HYPO Oberösterreich)

Österreichische Nationalbibliothek

Stadtgemeinde Neulengbach

Tirol Kliniken GmbH

WU Wirtschaftsuniversität Wien

Sonderpreis „Familienfreundliches Employer Branding:

Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

ABZ* AUSTRIA

Alles Clara gGmbH - Gesellschaft zur Entlastung pflegender Angehöriger

Altenwohnheim Kitzbühel GmbH

BMD Systemhaus GesmbH

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Caritas der Diözese St. Pölten

Caritas Kärnten

CS Caritas Socialis

dm drogerie markt GmbH

Fonds Soziales Wien

Franz Drescher gGmbH

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

GMS GOURMET GmbH

Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften GmbH

Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried BetriebsgesmbH

Krankenhaus Göttlicher Heiland GmbH

KWG - Meine Freundliche Energiequelle

Teilnehmende Unternehmen/Institutionen 2026

METRO Österreich

ÖAMTC

Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH

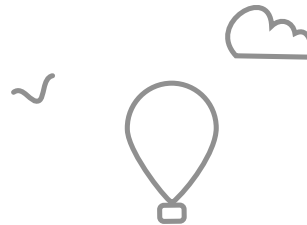
Salzburg AG

Schmid Schrauben Hainfeld GmbH

SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung St. Pölten

Tirol Kliniken GmbH

TIROLER VERSICHERUNG V.a.G.

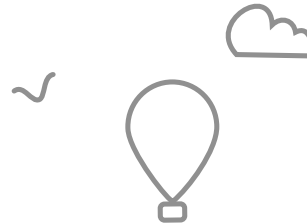


Die Trophäe

Das Design-Duo **KIM+HEEP** hat die Trophäe für den Staatspreis „Familie & Beruf“ gestaltet. Inspiriert wurde der Entwurf vom Key-Visual des Netzwerkes „Unternehmen für Familien“, das aus einem Studierendenwettbewerb hervorgegangen war.

Als zentrales Element werden fröhlich schaukelnde Kinder zelebriert. Sie symbolisieren die Familie in all ihren Formen, der stabile Sockel die Struktur, die es braucht, um unbeschwert aufzuwachsen. Die Kombination aus massivem Walnussholz und lasergeschnittenem Messing vereinen klassische Wertigkeit und zeitgenössische Herstellungsmethoden.





Impressum

Herausgeber: Familie & Beruf Management GmbH
im Auftrag des Bundeskanzleramtes

Redaktion: Mag. Daniela Billner, MA, Stefanie Simon, Familie & Beruf Management GmbH

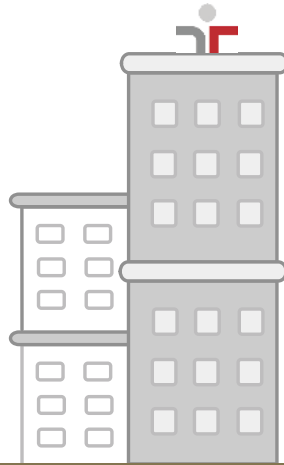
Inhalt: Alle Informationen zu den Unternehmen/Institutionen basieren
auf Angaben der Unternehmen/Institutionen

Trophäe: KIM+HEEP

Projekte/Preisträger: alle Rechte liegen bei den Betrieben, deren Agenturen bzw. Fotografinnen und Fotografen

Druck: Klaus Leistner Design & Werbegestaltung

Wien, im Juni 2026



FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH