

DOKUMENTATION



Frauen- und
familienfreundlichster Betrieb
Steiermark 2007

Frauen-
familiend
Steierm

ORTE

Frauen- und
familienfreundlichster Betrieb
Steiermark 2007

und
undlichster
k 2007

ORTE

FRAUEN- UND
FAMILIENFREUNDLICHSTE
BETRIEBE DER STEIERMARK
2007



Sie erreichen uns:

Initiative Taten statt Worte
p.A. Gründerinnenzentrum Steiermark
Nikolaiplatz 4, 8020 Graz
Tel.: 0316 / 720810, Fax: 0316 / 720810-12
E-Mail: office@taten-statt-worte.at
Internet: www.taten-statt-worte.at



*FRAUEN- UND
FAMILIENFREUNDLICHSTE
BETRIEBE DER STEIERMARK*

2007



INHALTSVERZEICHNIS

Chancengleichheit bringt Erfolg	7
Frauen- und Familienfreundlichkeit als zentrales Thema	8
Der Wettbewerb auf einen Blick	11
Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2007“	14
Mitglieder der Jury des Jahres 2007	15
Die Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2007	16
Maßnahmen der Siegerbetriebe 2007	17
Teilnehmer 2007	28
Siegerbetriebe 1991 – 2005 auf einen Blick	37
Betriebliche Handlungsfelder der Frauen- und Familienförderung	43
Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“	48
Audit FAMILIE & BERUF	50
Wer steht hinter der Initiative „Taten statt Worte“?	51
Taten statt Worte Österreich / Kontaktadressen	54

CHANCENGLEICHHEIT BRINGT ERFOLG

„Es gibt keinen Erfolg ohne Frauen, sagt Kurt Tucholsky. Frauen nehmen Veränderungen schneller wahr, legen Wert auf ein gutes Betriebsklima und sind präziser, beharrlicher und diplomatischer. Deshalb verbessern die steirischen Betriebe laufend die Arbeitsbedingungen für Frauen – mit viel Erfolg.“

*Dr. Christian Buchmann
Landesrat für Wirtschaft,
Innovation und Finanzen*



„Eine echte Gleichberechtigung von Frau und Mann setzt eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus. Je besser Bedienstete Beruf und Familie vereinbaren können, desto höher sind ihre Lebensqualität, berufliche Motivation und Loyalität gegenüber dem Unternehmen.“

*Dr.ⁱⁿ Bettina Vollath
Landesrätin für Jugend, Frauen,
Familie und Bildung*

„Eine zukunftsorientierte Unternehmens- und Personalpolitik kann auf das Potenzial an qualifizierten Frauen nicht verzichten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert die Leistungsbereitschaft sowie die Motivation der Beschäftigten. Sie kommt sowohl den ArbeitnehmerInnen als auch den Betrieben zu Gute.“

*NAbg. Adelheid Irina Fürntrath
Vorsitzende von Frau in der Wirtschaft
Steiermark*



„Der Schlüssel für Unternehmen mit Zukunft liegt zu einem großen Teil in einer gelungenen Personalpolitik. Um diesem Anspruch an Chancengleichheit gerecht zu werden, haben wir mit der Auszeichnung für frauen- und familienfreundliche Betriebe ein wirksames Instrument für eine erfolgreiche Bewusstseinsbildung in Unternehmen geschaffen.“

*NAbg. Ridi M. Steibl
Vorsitzende von Taten statt Worte Österreich*

FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS ZENTRALES THEMA

1991 wurde in der Steiermark der Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ von der Initiative „Taten statt Worte“ ins Leben gerufen. Heute ist Frauen- und Familienfreundlichkeit in immer mehr Betrieben ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und gilt auch in der Öffentlichkeit bereits als bedeutsamer Qualitätsstandard für das Image eines Unternehmens. Frauen- und Familienfreundlichkeit ist die Basis für ein produktives Miteinander im Interesse unserer Arbeitskräfte und unserer Wirtschaft.

Seit 1991 werden jährlich jene steirischen Betriebe ausgezeichnet, die durch frauen- und familienfreundliche Lösungen Chancengleichheit für Frauen schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die steirische Initiative hat Vorbildwirkung für ganz Österreich entfaltet. Im Laufe der Jahre kamen die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Vorarlberg, Kärnten und Burgenland als Regionalkomitees von „Taten statt Worte“ dazu. Die Bundesländer Oberösterreich, Salzburg und Tirol starteten ähnliche Wettbewerbe. Auf Bundesebene werden seit 1998 aus den Siegern der Landeswettbewerbe Österreichs frauen- und familienfreundlichste Betriebe ermittelt.

Mehr Chancen durch bessere Vereinbarkeit

Der Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ möchte die Bedeutung frauen- und familienfreundlicher Arrangements deutlich machen:

- Müttern und Vätern soll durch entsprechende Regelungen des Betriebs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Damit soll die Entscheidung für ein Kind nicht zu einer „Entweder-Oder-Entscheidung“ werden. Gemeinsam mit flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen ist eine familienfreundliche Arbeitswelt die Voraussetzung dafür, dass Beruf und Kind kein Widerspruch sind.
- Für Frauen soll es in der Arbeitswelt Gleichstellung und Fairplay geben. Bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und frauenfreundliche Unternehmenskulturen ermöglichen Frauen, ihr Können optimal einzusetzen und Karrierechancen gleichberechtigt zu nutzen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen führen bei MitarbeiterInnen zu einer gesteigerten Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft für ihr Unternehmen.

Frauen- und Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

Die Befürchtung, dass frauen- und familienfreundliche Maßnahmen viel kosten und wenig bringen, ist unberechtigt. Das Gegenteil ist der Fall. Unternehmen können durch frauen- und familienfreundliche Regelungen wirt-

schaftliche Vorteile erlangen: Motiviertere MitarbeiterInnen, eine Senkung der kostenintensiven Fluktuationsrate, weniger Krankenstände und eine Verbesserung des Unternehmensimages sind konkrete Ergebnisse von Familien- und Frauenfreundlichkeit.

Die Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse“ der Prognos AG zeigt: Mit der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen kann ein positiver Return on Investment (ROI) realisiert werden. Im Rahmen einer auf betriebliche Controllingdaten von mittelgroßen deutschen Unternehmen gestützten Modellrechnung wurde ein ROI von +25 Prozent ermittelt. Die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf belastet nicht nur die Eltern selbst, sondern führt auch für Unternehmen zu erheblichen Mehrkosten. Selbst bei mittelständischen Unternehmen sind die Kosten, die auf eine mangelhafte Vereinbarkeit zurückzuführen sind, enorm. Mit familienfreundlichen Maßnahmen können über 50 Prozent der durch die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehenden Kosten – vor allem Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten – von den Unternehmen vermieden werden.

Weibliche Schlüsselarbeitskräfte

Zukunftsorientierte Unternehmen beschäftigen sich zunehmend mit der Verbesserung ihrer Frauen- und Familienfreundlichkeit. Dies hängt nicht zuletzt mit der Bevölkerungsentwicklung zusammen. Nach den Berechnungen der Bevölkerungswissenschaftler droht Österreich in Zukunft ein veritabler Arbeitskräftemangel. Bereits 2010 wird die Altersklasse der 45- bis 59-jährigen die größte am Arbeitsmarkt sein. Neben älteren Arbeitskräften werden vor allem Frauen Schlüsselarbeitskräfte sein. Unternehmen, die morgen für weibliche Arbeitskräfte attraktiv sein wollen, stellen dafür schon heute die Weichen. Aufgrund des Arbeitskräftemangels werden es sich die ArbeitnehmerInnen aussuchen können, für welches Unternehmen sie arbeiten. Unternehmen, die optimale Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, sind dabei deutlich attraktiver als Unternehmen, die keine frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen nachweisen können.

Gezielte Personalentwicklung

Der Schlüssel für Unternehmen mit Zukunft liegt zu einem großen Teil in einer gelungenen Personalpolitik. Je besser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familien vereinbaren können, desto höher sind ihre Lebensqualität, ihre berufliche Motivation und ihre Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Immer mehr Unternehmen, die sich zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit gezielt mit professionellem „Human Resource-Management“ beschäftigen, entdecken die Frauen- und Familienfreundlichkeit als wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung und der Personalentwicklung. Auch die aktuelle Diskussion um die soziale Verantwortung von Unternehmen („Corporate Social Responsibility“) spricht dafür, dass sich Unternehmen mit der Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf und mit der Gleichstellung von Frauen beschäftigen - in ihrem eigenen betriebswirtschaftlichen Interesse, im Interesse von Müttern und Vätern, und im Interesse der ganzen Gesellschaft.

Frauen und Familien wirksam fördern – einige Ansatzpunkte

Frauenförderung entwickelt sich zu einem wesentlichen Handlungsfeld der betrieblichen Personalpolitik. Erfolgreiche Unternehmen sind bemüht, ihre Attraktivität für weibliche Arbeitskräfte zu sichern und auszubauen. Frauenförderung in der betrieblichen Praxis bedeutet beispielsweise:

- Gezieltes Recruiting von Mitarbeiterinnen
- Entwicklung von Karriereplänen für Frauen
- Frauen für den Einsatz in bisher klassisch männlich besetzten Fachbereichen und Positionen fördern
- Persönliche und fachliche Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben

Die betriebliche Familienförderung zielt darauf ab, den MitarbeiterInnen mit familiären Verpflichtungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch entsprechende Maßnahmen zu erleichtern. Die betriebliche Familienförderung bedeutet in der Praxis zum Beispiel:

- Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung
- Realisierung von Mobilzeit-Modellen
- Angebot betrieblicher Kinderbetreuungsarrangements (z.B. Betriebskindergarten gemeinsam mit anderen Unternehmen, Tagesmütter)
- Angebot qualifizierter Teilzeitarbeit für WiedereinsteigerInnen

Die richtige Kombination von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen – je nach Unternehmensgröße, Branche und Wettbewerbsumfeld – gestattet es Unternehmen, die eigene Wettbewerbsfähigkeit und damit Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

DER WETTBEWERB AUF EINEN BLICK

Ein faires Kategoriensystem, transparente Kriterien und eine kompetente Jury sorgen für optimale Rahmenbedingungen beim Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe.“ Jedes frauen- und familienfreundliche Unternehmen in der Steiermark – egal, ob groß oder klein, öffentlich oder privat – hat Gewinnchancen.

Wer darf teilnehmen?

Teilnehmen kann jeder Betrieb in der Steiermark – unabhängig davon, ob es sich um einen Groß-, Mittel- oder Kleinbetrieb aus dem Dienstleistungs-, Handels- oder Industriesektor, oder um ein privates, öffentliches oder Non-Profit-Unternehmen handelt. Ausgenommen von der Teilnahme sind nur die Siegerbetriebe der vergangenen beiden Jahre.

Um den unterschiedlichen Arten von Betrieben faire Gewinnchancen zu gewährleisten, werden die Siegerbetriebe seit 1998 in fünf verschiedenen Kategorien ermittelt. In der Auswertung wird zwischen privaten, öffentlichen und Non-Profit-Unternehmen unterschieden, wobei die privaten Unternehmen wiederum in

- Groß- (über 50 MitarbeiterInnen),
- Mittel- (11 bis 50 MitarbeiterInnen) und
- Kleinbetriebe (bis 10 MitarbeiterInnen) unterteilt werden.

Gewinnen kann jeder Betrieb, der Frauen- und Familienförderung betreibt. Prämiiert werden nämlich nicht nur Firmen mit einem kompletten Förderprogramm, sondern auch betriebliche Einzelmaßnahmen.

Welche Kriterien sind entscheidend?

Fünf Kriterien stehen im Mittelpunkt des Wettbewerbes, die von der ExpertInnen-Jury zur Bewertung der Frauen- und Familienfreundlichkeit von Unternehmen herangezogen werden:

Beschäftigte / Anteil von Frauen in Führungspositionen

Hier wird abgefragt, wie Frauen und Männer im Unternehmen beschäftigt sind, ob Lehrlinge ausgebildet werden, ob ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahre und MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren beschäftigt sind.

Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen muss ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten entsprechen. Dabei wird auch der Stellenwert der von Frauen eingenommenen Führungspositionen berücksichtigt. Befinden sich Frauen beispielsweise vermehrt auf der zweiten Führungsebene, jedoch nur zu einem geringen Anteil auf der ersten, kann von einer „gläsernen Decke“ ausgegangen werden. Der Begriff „gläserne Decke“ bezeichnet die Tatsache, dass Frauen aufgrund von unsichtbaren Schranken am Aufstieg in Führungspositionen gehindert werden.

Dieses Kriterium ist abhängig von der Betriebsgröße. In Klein- und Mittelunternehmen (KMU) ist oft der/die UnternehmensinhaberIn auch gleichzeitig die einzige Führungskraft.

Arbeitszeit

Hier werden besonders Möglichkeiten von Teil- bzw. Gleitzeit sowie andere flexible Arbeitszeitmodelle berücksichtigt.

Gerade bei flexiblen Teilzeitmodellen ist aber darauf zu achten, dass sie nicht ausschließlich in unattraktiven Tätigkeitsbereichen ohne Aufstiegs-

chancen und ohne Zugang zu Weiterbildungen angesiedelt sind. Daher wird besonderer Wert auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit in den Führungsebenen sowie auf den Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei Weiterbildungen gelegt. Auch die Freiwilligkeit muss bei Teilzeitbeschäftigung gegeben sein, daher ist es wichtig, dass die Möglichkeit besteht, Teilzeitarbeitsplätze wieder in Vollzeitarbeitsplätze umzuwandeln und umgekehrt.

Bei der Arbeitszeit werden auch die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten berücksichtigt (öffentliche Verkehrsmittel, Öffnungszeiten von Schule und Kindergarten etc.).

Weiterbildung

Grundsätzlich wird darauf geachtet, wie viele Beschäftigte an Weiterbildungen teilnehmen. Besonders berücksichtigt wird der Frauenanteil bei der Weiterbildung sowie die Inhalte der Weiterbildungen (fachliche, persönlichkeitsbildende, aufstiegsfördernde etc.).

Wie viel dem Unternehmen Weiterbildung wert ist, zeigt sich daran, inwieweit es die Kosten für Weiterbildungen übernimmt bzw. die Zeit der Weiterbildung der Dienstzeit gutschreiben lässt.

Auch bei diesem Kriterium muss die betriebliche und branchenspezifische Situation berücksichtigt werden. Bei einem kleinen Handwerksbetrieb kommt der Weiterbildung eine andere Bedeutung zu wie z.B. bei einem großen öffentlichen Unternehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

Es geht hier einerseits um die Quote der WiedereinsteigerInnen ins Unternehmen, andererseits wird aber auch bewertet, ob und welche Kontaktmöglichkeiten es für karenzierte MitarbeiterInnen zum Unternehmen gibt. Die Möglichkeit einer Mitarbeit – sei es in Form von Urlaubsvertretungen oder einer geringfügigen Beschäftigung – im Unternehmen und / oder einer Teilnahme an Weiterbildungen wird höher bewertet als eine Einladung zur Betriebsfeier.

Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die Förderung des Wiedereinstiegs durch das Unternehmen. Besonders wichtig sind dabei Einschulungen und Arbeitszeiten mit Rücksicht auf Betreuungspflichten.

Die Inanspruchnahme von Väternkarenzurlaub wird besonders positiv bewertet, da dadurch zum Ausdruck kommt, dass das Bewusstsein, dass es sich bei der Vereinbarkeitsproblematik nicht nur um ein Frauenproblem handelt, Eingang in die betriebliche Personalpolitik gefunden hat.

Familienfreundliche Maßnahmen

Bei diesem Kriterium steht die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Mittelpunkt.

Varianten dafür sind ein eigener Betriebskindergarten, die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen, oder Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen. Das Vorhandensein eines erweiterten Pflegefreistellungsanspruchs wird ebenfalls positiv anerkannt. Gleichfalls angerechnet werden materielle Zusatzleistungen des Unternehmens, sie haben aber nicht den Stellenwert bei der Bewertung wie z.B. die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen. Besonders deshalb, weil sich diese Form der Unterstützung nur große Betriebe leisten können.

Bei der Bewertung der familienfreundlichen Maßnahmen muss besonders die regionale Situation berücksichtigt werden. Betriebe, die in einer Region angesiedelt sind, in der ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden, haben in diesem Bereich auch weniger Verantwortung ihren MitarbeiterInnen gegenüber.

Maßnahmen für Lehrlinge / Betriebliche Gesundheitsförderung

Bei diesem Kriterium wird hinterfragt, ob es spezielle Maßnahmen für Lehrlinge im Unternehmen gibt, ob ein spezielles Gesundheitsengagement im Unternehmen angeboten wird und ob besondere Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren vorhanden sind.

Frauen- und Familienfragen

Im Rahmen dieses Kriteriums wird u.a. geklärt, ob es eine eigene Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen gibt, welche Maßnahmen zur besonderen Frauenförderung zur Verfügung stehen, ob es Karriereplanung für Frauen / Männer gibt, ob Männer und Frauen gleich entlohnt werden, welche innovativen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt wurden bzw. in Planung sind und welche Positionen und Werthaltungen der Betrieb zur Frauen- und Familienförderung hat.

Wie fällt die Entscheidung?

Die erste Vorentscheidung erfolgt durch die Errechnung eines Notenschnittes, wobei nur Betriebe bis zu einem bestimmten Endnotenschnitt in die engere Wahl kommen. Diese Betriebe werden dann sorgfältig geprüft. Die endgültige Auswahl der frauen- und familienfreundlichsten Betriebe der einzelnen Kategorien wird dann von einer unabhängigen Jury, die sich aus kompetenten Fachleuten auseinandersetzt (SozialpartnerInnen, VertreterInnen des Landes Steiermark, PersonalvertreterInnen, pädagogische MitarbeiterInnen, UnternehmensberaterInnen).

Was hat man als Unternehmen von der Teilnahme?

Der Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ zielt auf Öffentlichkeitswirkung für die teilnehmenden Betriebe ab. Jedem Unternehmen, das am Wettbewerb teilnimmt, wird eine breite Öffentlichkeit geboten. Die Siegerbetriebe der einzelnen Kategorien erhalten

- eine Auszeichnungsurkunde,
- einen Bildungsscheck des WIFI Steiermark und
- die „Taten-statt-Worte“-Trophäe.

Außerdem nehmen die Siegerbetriebe am Bundeswettbewerb der „Familien- und frauenfreundlichsten Betriebe“ teil. Zahlreiche Unternehmen nützten bisher Teilnahme bzw. Gewinn des Wettbewerbes zu Werbezwecken und zur Stärkung ihres Images.



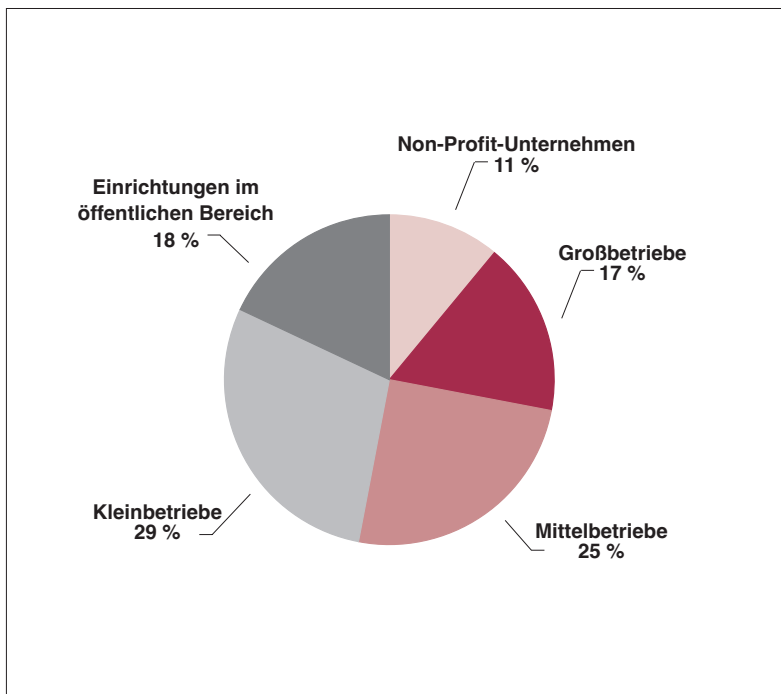
DER WETTBEWERB „FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTE BETRIEBE“ DER STEIERMARK 2007

Wir verbuchen in der Steiermark eine rege Beteiligung am Wettbewerb. Immer mehr Unternehmen wollen mit Frauen- und Familienfreundlichkeit in der Öffentlichkeit, bei MitarbeiterInnen und gegenüber Zielgruppen punkten.

Am heurigen Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ haben sich 71 steirische Unternehmen und Institutionen beteiligt.

UnternehmerInnen, PersonalleiterInnen, VertreterInnen des Betriebsrates und andere engagierte MitarbeiterInnen haben sich bewusst die Mühe gemacht, den detaillierten Fragebogen auszufüllen und der Jury für weitere Auskünfte zur Verfügung zu stehen.

KATEGORIE	ANZAHL DER BETRIEBE
Großbetriebe	12
Mittelbetriebe	18
Kleinbetriebe	20
Einrichtungen im öffentlichen Bereich	13
Non-Profit-Unternehmen	8



MITGLIEDER DER JURY DES JAHRES 2007

Mag.^a Renate Divitschek
BAB Unternehmensberatung GmbH

Josef Ebner
Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten

Mag.^a Renate Frank
Frauenbeauftragte Arbeitsmarktservice Steiermark

Judith Frewein
Büro Landesrätin Dr.ⁱⁿ Bettina Vollath

Mag.^a Regina Friedrich
Vizepräsidentin Wirtschaftskammer Steiermark

Franz Gosch
Vizepräsident der Arbeiterkammer

Mag.^a Elke Jantscher
Referatsleiterin Frau in der Wirtschaft

Mag.^a Astrid Kokoschinegg
Taten statt Worte Steiermark

Mag.^a Bernadette Pöcheim
Arbeiterkammer Steiermark

NRAbg. Barbara Riener
Landespersonalvertretung

NRAbg. Ridi M. Steibl
Vorsitzende von Taten statt Worte Österreich

DIE FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTEN BETRIEBE DER STEIERMARK 2007

Unter den 71 teilnehmenden Unternehmen des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ der Steiermark 2007 ermittelte die ExpertInnen-Jury folgende Gewinner:

Großbetriebe	Steiermärkische Bank und Sparkassen AG Kontaktperson: Prokurist Johann Mehrl 8010 Graz, Sparkassenplatz 4 Tel.: 050 100 - 35532 Fax: 050 100 - 935532 E-Mail: johann.mehrl@steiermaerkische.at Internet: www.steiermaerkische.at
Mittelbetriebe	Great Lengths Haarvertriebs GmbH Kontaktperson: Prokuristin Anita Lafer 8083 St. Stefan im Rosental, Parkring 9 Tel.: 03116 / 81355-21 Fax: 03116 / 81355-15 E-Mail: anita.lafer@great-lengths.at Internet: www.greatlengths.de
Kleinbetriebe	Kirchenwirt Fritz GmbH & Co KG Kontaktperson: Inhaber Anton Fritz 8943 Aigen im Ennstal, Aigen 8 Tel.: 03682 / 23310 Fax: 03682 / 23310-4 E-Mail: kirchenwirt.aigen@aon.at Internet: www.kirchenwirt-aigen.at
Einrichtungen im öffentlichen Bereich	Karl-Franzens-Universität Graz Kontaktperson: Vizerektorin ao Univ.-Prof. Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Roberta Maierhofer 8010 Graz, Universitätsplatz 3 Tel.: 0316 / 380-2214 Fax: 0316 / 380-9156 E-Mail: roberta.maierhofer@uni-graz.at Internet: www.uni-graz.at
Non-Profit-Unternehmen	ALTERNATIVE – Zentrum für Ausbildungsmanagement Kontaktperson: GF Stefanie Brottrager 8200 Gleisdorf, Business Park 2 Tel.: 03112 / 7720-12 Fax: 03112 / 7720-20 E-Mail: stefanie.brottrager@alternative.or.at Internet: www.alternative.or.at

DIE MAßNAHMEN DER SIEGERBETRIEBE 2007

Die Siegerbetriebe 2007 haben in ihren Betriebskategorien wirksame Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre MitarbeiterInnen zu verbessern und Fairness für Frauen zu schaffen. Der nachfolgende Überblick zeigt, welches Konzept bzw. welche Einzelmaßnahmen für mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit von den Betrieben realisiert wurden.

GROßBETRIEBE: Steiermärkische Bank und Sparkassen AG

Kontaktperson: Prokurist Johann Mehrl
8010 Graz, Sparkassenplatz 4
Tel.: 050 100-35532, Fax: 050 100-935532
E-Mail: johann.mehrl@steiermaerkische.at
Internet: www.steiermaerkische.at

Beschäftigte

- Das Unternehmen beschäftigt insgesamt 1.564 MitarbeiterInnen, der Frauenanteil beträgt 54 %.
- In Führungspositionen sind Frauen zu 15 % vertreten, wobei sich die 1. Führungsebene aus 5 Frauen und 29 Männern zusammensetzt und die 2. Führungsebene sich 24 Frauen und 131 Männer teilen.
- Das Unternehmen bildet 9 weibliche und 4 männliche Lehrlinge aus.
- 481 Beschäftigte sind älter als 50 Jahre, 623 haben Kinder unter 15 Jahren.

Arbeitszeit

- 1.163 Beschäftigte, davon 465 Frauen, arbeiten in Vollzeit, 338 Beschäftigte, davon 320 Frauen, arbeiten in Teilzeit.
- Alle MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit.
- 4 Frauen und 1 Mann haben einen Telearbeitsplatz. Für 71 Beschäftigte gibt es individuelle Arbeitszeitmodelle.
- Es besteht die Möglichkeit von individuellen Arbeitszeitregelungen wie z.B. Altersteilzeit, Sabbatical, saisonbedingte Reduktion der Arbeitszeit.
- Auch Führungskräfte in der ersten und zweiten Führungsebene arbeiten in Teilzeit.
- Teilzeitbeschäftigung ist in verschiedenen Ausmaßen zwischen 18,47 % bis 93 % möglich.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten, Kinderbetreuung, sonstige individuelle Bedürfnisse wie private Weiterbildung, Pflege von älteren, kranken Angehörigen, Dienstzeiten des Partners oder soziale ehrenamtliche Verpflichtungen abgestimmt werden.

Weiterbildung

- 567 Frauen (davon 194 teilzeitbeschäftigt) und 518 Männer (davon 9 teilzeitbeschäftigt) haben heuer an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden Workshops, Erfahrungsaustausch, E-Learning, Lehrlingstage, Seminare im Gesundheitsbereich, Sprachen sowie weitere fachliche und persönlichkeitsbildende Weiterbildungen.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit, im Bildungsurlaub, am Wochenende oder abends statt, die Kosten übernimmt das Unternehmen.
- Bei Bedarf und nach Vereinbarung gibt es Kinderbetreuung während der Weiterbildung.
- Karentzierte MitarbeiterInnen können tlw. an den Fortbildungen teilnehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

- Seit 2002 haben 164 Frauen und 1 Mann in Führungsposition Karenz beansprucht.
- Die Rückkehrquote karenzierter MitarbeiterInnen beträgt 95 %. Die Karenzurlaube der MitarbeiterInnen dauern im Durchschnitt 1 bis 2 Jahre.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung, Projektarbeit, Sitzungen, freier Mitarbeit, Einladungen zu Betriebsfeiern, Firmenzeitung und 2-mal jährlich stattfindenden Come back Info-Veranstaltungen.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch ein eigenes Wieder-Einstiegs-Programm WEP, Einschulung, Seminare, Karriereplan, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.
- Führungskräfte können nach der Karenz wieder ihre frühere Position einnehmen.
- Die Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz zur Pflege schwerkranker Angehöriger wird vom Unternehmen aktiv unterstützt und von den Beschäftigten auch beansprucht.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Es besteht in Sondersituationen die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen. Abhängig vom Arbeitsplatz gibt es auch die Möglichkeit der vorübergehenden Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt. Das Unternehmen hilft weiters bei der Organisation von Betreuungspersonen, dazu gibt es eine aktive Zusammenarbeit mit der Kinderdrehscheibe.
- Der Kindergarten in der Zentrale in Graz wurde mangels Bedarfs aufgelassen und in einen Kindergartenzuschuss für MitarbeiterInnen mit Kindern in der ganzen Steiermark umgewandelt.
- Zusätzlich zur gesetzlichen Pflegefreistellung besteht die Möglichkeit auf eine Karenzierung bis zu 6 Monate auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.
- Zusätzliche finanzielle Zuwendungen gibt es für MitarbeiterInnen bei Heirat, der Geburt eines Kindes, als zinsenlose Kredite für Wohnraumschaffung, Kindergartenzuschuss und monatliche Kinderzulage sowie als Zusatzversicherung pro Kind und Todesfallzuschuss beim Tod des Ehegatten/der Ehegattin.

Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung:

- Als spezielle Maßnahme für Lehrlinge bietet das Unternehmen monatlich Lehrlingstage im Fach- und Persönlichkeitsbereich. Es gibt einen beauftragten Lehrlingskoordinator, interne Zusatzausbildung für AusbilderInnen und einen Jugendbetriebsrat.
- Als besonderes Gesundheitsengagement bietet das Unternehmen ein eigenes Gesundheits- und Work-Life-Management. Dieses beinhaltet Vorträge, Seminare, Workshops, Einzelberatungen, Sportprogramme, Serviceleistungen wie Bücherverleih, Newsletter usw., Entspannungsräume, Massagesessel, Lichttherapie-Kabine, Trainingsgeräte zur Körperkräftigung, Umkleieräume mit Duschen, energetisiertes Trinkwasser und Äpfel zur freien Entnahme. Weiters sind Ego for you-Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen für MitarbeiterInnen frei, Angehörige können einen Sondertarif nutzen.
- Eine eigene Betriebsärztin ist Wahlärztin für die MitarbeiterInnen mit Ordination in den Räumlichkeiten des Unternehmens beim Gesundheitszentrum.
- Als spezielle Maßnahme für ältere Beschäftigte werden das Projekt „active

aging“ sowie besondere Seminarangebote abgestimmt auf Bedürfnisse von Beschäftigten im Alter von 50+ angeboten.

- Familienmitglieder können Einrichtungen und Angebote für MitarbeiterInnen in großzügigem Umfang nutzen (Betriebsrats-Reisen, Gesundheitszentrum Kulturveranstaltungen, Appartements).

Frauen- und Familienfragen

- Die betriebseigene Frauen- und Familienbeauftragte, Gender-Beauftragte, Betriebsrat, Betriebsärztin und Personalmanagement sind Ansprechpersonen und -stellen für Frauen- und Familienfragen.
- Das Unternehmen ist Träger des Zertifikats „Audit Familie & Beruf“.
- Es sind weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geplant wie z.B. wie die Einrichtung eines flankierenden Services (das ist eine Kompetenzstelle für Informationssammlung/ -aufbereitung, Haushaltsdienstleistungen, Kinderbetreuung, Pflegeeinrichtungen).
- Als besondere, firmenspezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Familien gibt es die Möglichkeit der Karenzverlängerung auf 3 Jahre mit Rückkehrgarantie, festgehalten in einer Betriebsvereinbarung, Kinderzulage, Kindergartenzuschuss und eine Zusatzkrankenkasse für MitarbeiterInnen.
- Es gibt zusätzliche Urlaubstage im Falle von Heirat, Geburt, Todesfall eines Angehörigen und Umsiedelung.
- Karriereplanung ist für Frauen und Männer möglich, offizielle Karrierewege sind in Betriebsvereinbarungen geregelt.
- Die Entgeltregelung ist für Frauen und Männern nachweislich gleich.
- Karriere- und Entwicklungsvereinbarung erfolgen verpflichtend einmal jährlich über das dokumentierte Mitarbeitergespräch.
- Das Unternehmen sieht es als seine Verantwortung und Fürsorgepflicht seinen MitarbeiterInnen gegenüber familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.
- Aufgrund seiner behindertenfreundlichen Einstellung wurde das Unternehmen 2002 mit dem Joboskar ausgezeichnet, es wurden auch KundenberaterInnen in den Geschäftsstellen in Gebärdensprache ausgebildet.
- Seit 2007 erhalten Beschäftigte vor der Geburt ein Babypaket mit Kapuzenhandtuch, rechtlichen Infobroschüren, Nivea Proben inkl. Gutscheineheft und Auflistung der KinderärztInnen in der Steiermark.

In der Kategorie Großbetriebe kamen folgende zwei weitere Betriebe in die engere Wahl¹:

ESTET Stahl- und Behälterbau GmbH

Kontaktperson: Mag.^a Helga Stadler
8770 St. Michael, Madstein 2
Tel.: 03843/269634, Fax: 03843/2696-27
E-Mail: h.stadler@estet.com
Internet: www.estet.com

Roche Diagnostics Graz GmbH

Kontaktperson: Dr.ⁱⁿ Martha Fuchs
8020 Graz, Kratkystraße 2
Tel.: 0316/27787-2316, Fax: 0316/27787-9660
E-Mail: martha.fuchs@roche.com
Internet: www-roche.com

¹ Die Reihung erfolgte alphabetisch

MITTELBETRIEBE: Great Lengths Haarvertriebs GmbH

Kontaktperson: Prokuristin Anita Lafer
8083 St. Stefan im Rosental, Parkring 9
Tel.: 03116 / 81355-21
Fax: 03116 / 81355-15
E-Mail: anita.lafer@great-lengths.at
Internet: www.greatlengths.de

Beschäftigte

- Das Unternehmen beschäftigt 27 Frauen und 2 Männer.
- Eine Mitarbeiterin ist über 50 Jahre alt, 8 Mitarbeiterinnen sind Mütter von Kindern unter 15 Jahren.
- Die 1. Führungsebene haben 2 Geschäftsführer und eine Prokuristin, die 2. Ebene mit Abteilungs- und Verkaufsleitung teilen sich 4 Frauen.

Arbeitszeit

- 17 der 19 Vollzeitbeschäftigten sind Frauen, 10 Frauen arbeiten in Teilzeit und für eine Frau, die in der Buchhaltung arbeitet, gibt es individuelle Arbeitszeitregelungen, da sie ihre Mutter pflegt.
- Die Prokuristin arbeitet ebenfalls in Teilzeit, von Teilzeit kann auf Vollzeit gewechselt werden und auch umgekehrt.
- Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern arbeiten in Teilzeit an 3 oder 4 Wochentagen.

Weiterbildung

- Alle MitarbeiterInnen haben heuer an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen, die während der Arbeitszeit oder am Wochenende stattfinden.
- Angeboten wurden Weiterbildungen in den Bereichen Motivation, Telefonmarketing, Verkauf und Persönlichkeitsbildung.
- Die Weiterbildungszeit wird der Dienstzeit gutgeschrieben, karenzierte Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit teilzunehmen.
- Soweit diese Kurse während der Arbeitszeit stattfinden, werden sie als Arbeitszeit gewertet. Finden Kurse abends oder am Wochenende statt, so wird individuell vereinbart, ob die Zeit der Arbeitszeit angerechnet wird.
- Die Kosten aller Weiterbildungen übernimmt das Unternehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

- Seit 2002 haben 2 Frauen Karenz in Anspruch genommen, beide sind wieder ins Unternehmen zurückgekommen.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung, Firmenzeitung und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Kinderbetreuung, Seminare, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten, Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Seit Jänner 2007 gibt es einen eigenen Betriebskindergarten, der gänzlich vom Unternehmen finanziert wird. Eine Kindergartenpädagogin betreut 8 Kinder zwischen 0 und 4 Jahren an vier Tagen in der Woche. Der Kindergarten befindet sich im Firmengebäude, hat eine Größe von 155 m² und ist mit kindergerechten Möbeln, Spielzeug, Bastelmaterial, sowie Montessori Lernspielzeug ausgestattet.
- Die Kinder kommen mit den Müttern mit in den Betrieb, werden im Kin-

dergarten betreut, zu Mittag wird von einem nahe gelegenen Gasthaus Mittagessen gebracht und die Mitarbeiterinnen essen dann gemeinsam mit den Kindern.

- Es gibt einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß nach Bedarf.

Maßnahmen für Lehrlinge / Betriebliche Gesundheitsförderung:

- Als spezielles Gesundheitsengagement werden gemeinsame sportliche Aktivitäten nach der Arbeit wie Nordic Walking im Team durchgeführt.

Frauen- und Familienfragen

- Die Geschäftsführung ist Ansprechstelle für Frauen- und Familienfragen, insbesondere für die Organisation des Betriebskindergartens.
- Das Betriebsklima ist sehr gut, es werden auch immer wieder gemeinsame Aktivitäten mit der Familie unternommen: Baden, Picknick, Geburtstagsfeiern etc.
- Aufgrund des eingerichteten Betriebskindergartens wurden vermehrt Wiedereinsteigerinnen aufgenommen. Man freut sich über jede neue Schwangerschaft, da die Mütter nach der Babypause wieder zurückkommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Kinderbetreuung im Haus unterstützt wird.

In der Kategorie Mittelbetriebe kamen folgende zwei weitere Betriebe in die engere Wahl¹:

Hubmann Bau GmbH

Kontaktperson: Silvia Zechner
8071 Gössendorf, Anton-Hubmann-Platz 1
Tel.: 03135/46149, Fax: 03135/4614944
E-Mail: zechner@hubmann-bau.at
Internet: www.hubmann-bau.at

Möstl & Pfeiffer Steuerberatungs GmbH

Kontaktperson: Mag.^a Heike Stark
8010 Graz, Vilefortgasse 11
Tel.: 0316/373037-76, Fax: 0316/373037-30
E-Mail: hstark@moestl-pfeiffer.at
Internet: www.moestl-pfeiffer.at

¹ Die Reihung erfolgte alphabetisch

KLEINBETRIEBE: Kirchenwirt Fritz GmbH & Co KG

Kontaktperson: Inhaber Anton Fritz
8943 Aigen im Ennstal, Aigen 8
Tel.: 03682 / 23310, Fax: 03682 / 23310-4
E-Mail: kirchenwirt.aigen@aon.at
Internet: www.kirchenwirt-aigen.at

Beschäftigte

- Das Inhaber-Ehepaar Fritz beschäftigt 6 Mitarbeiterinnen. 2 MitarbeiterInnen sind über 50 Jahre alt, 2 Frauen haben Kinder unter 15 Jahren.

Arbeitszeit

- Der Chef und 3 Frauen sind vollzeitbeschäftigt; 4 Frauen arbeiten in Teilzeit.
- Eine Mitarbeiterin arbeitet in Gleitzeit.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten-, Schulzeiten und andere individuelle Bedürfnisse wie z.B. Dienstzeiten vom Partner aufgrund der Kinderbetreuungspflichten abgestimmt werden.

Karenz und Wiedereinstieg

- Seit 2002 haben 4 Frauen Karenz beansprucht, 2 sind mittlerweile wieder in den Betrieb zurückgekommen (eine Frau ist nach Oberösterreich gezogen und deshalb nicht mehr zurückgekehrt).
- Die Einstellung zur Väterkarenz ist positiv, bisher war jedoch noch kein Bedarf, da der einzige Mann Betriebsinhaber ist.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen (Urlaubsvertretungen, geringfügige Beschäftigung, Betriebsfeiern ...)
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen.

Frauen- und Familienfragen

- Frauen- und Familienfragen werden gemeinsam besprochen, man hilft sich gegenseitig.
- Das Ehepaar Fritz hat für familiäre Angelegenheiten und kurzfristige Betreuungsprobleme ihrer Mitarbeiterinnen stets ein offenes Ohr und versucht so weit als möglich zu helfen. Motto: „Wir sind eine große Familie.“

In der Kategorie Kleinbetriebe kamen folgende zwei weitere Betriebe in die engere Wahl¹:**ingenia Herbst Marketing KEG**

Kontaktperson: Gabriele Adam
8330 Feldbach, Hauptplatz 14/1
Tel.: 03152 / 39202, Fax: 03152 / 39202-22
E-Mail: g.adam@ingenia-marketing.at, Internet: www.ingenia-marketing.at

Steuerberatung Mag.^a Monika Wiener

Kontaktperson: Mag.^a Monika Wiener
8160 Weiz, Thannhausen 74
Tel.: 03172 / 41038, Fax: 03172 / 41038-20
E-Mail: mw@wiener.biz, Internet: www.wiener.biz

¹ Die Reihung erfolgte alphabetisch

EINRICHTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN BEREICH:

Karl-Franzens-Universität Graz

Kontaktperson: Vizerektorin ao Univ.-Prof.
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roberta Maierhofer
8010 Graz, Universitätsplatz 3
Tel.: 0316 / 380-2214, Fax: 0316 / 380-9156
E-Mail: roberta.maierhofer@uni-graz.at
Internet: www.uni-graz.at

Beschäftigte

- Von insgesamt 3.120 Beschäftigten sind 50 % Frauen, in Führungspositionen sind Frauen zu 25 % vertreten, die erste Führungsebene besteht aus 5 Frauen und 14 Männern, die zweite Führungsebene teilen sich 27 Frauen und 82 Männer.
- Im Unternehmen werden 18 weibliche und 14 männliche Lehrlinge ausgebildet.
- 643 Beschäftigte sind älter als 50 Jahre und 390 MitarbeiterInnen haben Kinder unter 15 Jahren.

Arbeitszeit

- 619 der insgesamt 1.505 Vollzeitbeschäftigten und 464 der insgesamt 684 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 931 MitarbeiterInnen, davon 473 Frauen, sind geringfügig beschäftigt.
- 2.189 MitarbeiterInnen, darunter 1.083 Frauen, arbeiten in Gleitzeit.
- Individuelle Arbeitszeitregelungen sind nach Absprache mit Vorgesetzten möglich.
- Teilzeitbeschäftigung ist auch für Führungskräfte in der ersten Führungsebene möglich.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten-, Schulzeiten und sonstige individuelle Bedürfnisse wie Forschungsarbeit im Rahmen der Gleitzeit abgestimmt werden.

Weiterbildung

- Angeboten werden externe und interne Weiterbildungen.
- 348 Frauen und 125 Männer haben heuer an internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden Fortbildungen in den Bereichen Lehre und Forschung, Management, Recht, Finanzierung, soziale Kompetenzen, EDV, Arbeitsorganisation, Sprachen, Internship und Medien.
- Internship ist eine seit Jahren bestehende enge Kooperation auf verschiedenen Ebenen zwischen der Universität Graz und der University of Arkansas at Little Rock. So werden im Rahmen eines Joint-Study Programmes Studierende ausgetauscht, ein Faculty Exchange ermöglicht es Lehrenden, ein Semester an der Partneruniversität zu verbringen; Gastlehrende werden eingeladen, in Graz Vorträge und Kurse abzuhalten. Als umfassendes Personalentwicklungsprogramm bietet es sowohl die Möglichkeit der fachbezogenen Weiterbildung, wie auch die Gelegenheit, die Kenntnisse der Landessprache zu erweitern. Das sehr dichte Programm beinhaltet sowohl die Kooperation mit FachkollegInnen wie auch Vorträge zu aktuellen hochschulpolitischen Themen. TeilnehmerInnen erweitern so ihre fachliche Qualifikation und leisten einen entscheidenden Beitrag zur Internationalisierung der Universität. Zielgruppe sind MitarbeiterInnen in Forschung, Lehre und Verwaltung (UniversitätsprofessorInnen, DozentInnen, Universitäts- und VertragsassistentInnen, Lehrbeauftragte, Allgemeine Bedienstete), die daran interessiert sind, praktische Einblicke in ein anderes Universitätssystem zu gewinnen und ihre internationalen Erfahrungen KollegInnen im eigenen

Tätigkeitsbereich an der Universität Graz weiterzugeben. Den TeilnehmerInnen bietet sich die Möglichkeit, ProfessorInnen im jeweiligen Fachbereich und deren Forschungs- und Lehrschwerpunkte kennen zu lernen, sich mit FachkollegInnen auszutauschen und Einblick in zentrale Themen der Hochschulentwicklung an der Partneruniversität zu gewinnen, wie z.B. Hochschulmanagement, Curriculumentwicklung, Qualitätssicherung, Schwerpunkte in Forschung und Lehre und vieles mehr. Im Rahmen des Programms stehen insgesamt 10 Plätze zur Verfügung. Die Dauer des Aufenthaltes ist mit drei Wochen angesetzt.

- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit, im Bildungsurlaub, am Wochenende oder abends statt und werden teilweise der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt zum Teil das Unternehmen.
- Während der Weiterbildung wird Kinderbetreuung angeboten.
- Für karenzierte MitarbeiterInnen besteht die Möglichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

- Seit 2002 haben 115 Frauen und 8 Männer Karenz beansprucht. 90 Frauen und 6 Männer sind nach der Babypause wieder in das Unternehmen zurückgekehrt.
- Im Schnitt dauern Karenzurlaube von MitarbeiterInnen 1 bis 2 Jahre.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung, Projektarbeit, Sitzungen, freier Mitarbeit, Firmenzeitung und Einladungen zu Betriebsfeiern. Weiters wird auch die Firmenpost karenzierten MitarbeiterInnen nachgesendet.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Seminare, Karriereplan, Kinderbetreuung, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.
- Soweit es die strategischen Veränderungen des Arbeitsbereiches in der Abteilung zulassen, können auch Führungskräfte nach der Karenz wieder ihre frühere Position einnehmen.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Es ist eine eigene interuniversitäre Kinderbetreuungsanlaufstelle „unikid“ eingerichtet, die Universitätsangehörige, also Studierende und Bedienstete der 4 Grazer Universitäten rund um das Thema Kinderbetreuung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.
- Es wird Kinderbetreuung in Form eines BabysitterInnenpools, einer virtuellen Plattform parent2parent zur Vernetzung von Eltern unter einander, Sommerkinderbetreuung, einer Uni-Kinderkrippe für Kinder von 0 bis 3 Jahren, eines Universitätskindergartens für Kinder von 3 bis 6 Jahren und unikid-Tagesmütter für Kinder von 0 bis 12 Jahren angeboten.
- Bei Bedarf bietet die Universität einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinaus. Hier werden Individuallösungen durch Ansuchen um Sonderurlaub gefunden.
- Als zusätzliche finanzielle Leistungen für MitarbeiterInnen mit Familie gibt es eine einmalige Zahlung bei der Geburt eines Kindes, eine Ermäßigung im Uni-Kindergarten, eine Kinderzulage, Gratisparkplätze und weitere Unterstützungen durch den Betriebsrat.

Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung

- Als spezielle Maßnahmen für Lehrlinge bietet die Universität interne Fortbildungen, übergeordnete Weiterbildungen (Sprachen, Softskills), Sitzungen

für Lehrlinge und AusbilderInnen, gemeinsame Exkursionen und Aktivitäten.

- Es gibt als spezielles Gesundheitsengagement Vorträge und Fortbildungen im Rahmen von „Uni macht gesund“, Schutzimpfungen, ermäßigte Sportangebote und eine ergonomische Begehung des Arbeitsplatzes.
- Ältere Beschäftigte werden unterstützt durch Gesundheitsvorsorgen, Computerbrillen, Gesundheitsstuhl, besondere Sportangebote für Ältere und spezielle Beratung durch die Gesundheitsmedizinerin.

Frauen- und Familienfragen

- Die Universität Graz verfügt über mehrere Einrichtungen, die mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung für die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an der Universität tätig sind: • Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen widmet sich der Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Diskriminierungsschutz und der Frauenförderung. • Das Vizerektorat für Internationale Beziehungen und Frauenförderung repräsentiert die Belange der Chancengleichheit sowie der Frauen- und Geschlechterforschung in der Universitätsleitung. Erklärte Ziele sind die Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Erhöhung des Frauenanteils in allen Führungspositionen, die Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in den weiterführenden Studien sowie die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung. • Schließlich gibt es noch eine eigene Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung und einen Gender Beirat.
- Frauenförderung ist ein eigenes Forschungsthema, dazu gibt es mehrere Ansprechpersonen auf verschiedenen Ebenen.
- Als besondere firmenspezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Familien gibt es eine Betriebsvereinbarung und einen Frauenförderplan.
- Karriereplanung ist für Frauen und Männer durch ein Karriereprogramm für WissenschaftlerInnen möglich.
- Männer und Frauen werden in vergleichbaren Positionen gleich entlohnt.
- Frauenförderung bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als eines von 16 strategischen Projekten im Entwicklungsplan der Universität verankert.

In der Kategorie Einrichtungen im öffentlichen Bereich kamen zwei weitere Betriebe in die engere Wahl¹:

Stadt Graz (excl. Geriatrische Gesundheitszentren)

Kontaktperson: Melanie Wresounig
8010 Graz, Personalamt Rathaus Hauptplatz 1
Tel.: 0316/872-2550, Fax: 0316/872-2509
E-Mail: melanie.wresounig@stadt.graz.at
Internet: www.stadt.graz.at

Steiermärkische Krankenanstalten Ges.m.b.H. (Gesamtunternehmen)

Kontaktperson: Dr.ⁱⁿ Christina Grünauer-Leisenberger
8010 Graz, Stiftingtalstraße 4-6
Tel.: 0316/340-5104, Fax: 0316/340-5230
E-Mail: christina.gruenauer@kages.at
Internet: www.kages.at

¹ Die Reihung erfolgte alphabetisch

NON-PROFIT- UNTERNEHMEN:

ALTERNATIVE – Zentrum für Ausbildungsmanagement

Kontaktperson: GF Stefanie Brottrager
8200 Gleisdorf, Business Park 2
Tel.: 03112 / 7720-12, Fax: 03112 / 7720-20
E-Mail: stefanie.brottrager@alternative.or.at
Internet: www.alternative.or.at

Beschäftigte

- Alle 15 Beschäftigten sind Frauen, somit haben auch Frauen die Geschäftsführung und Bereichsleitung inne.
- 2 Mitarbeiterinnen sind über 50 Jahre alt, 8 Mitarbeiterinnen haben Kinder unter 15 Jahren.

Arbeitszeit

- 4 Mitarbeiterinnen arbeiten in Vollzeit, 10 in Teilzeit, eine Frau ist geringfügig beschäftigt.
- Alle Mitarbeiterinnen arbeiten in Gleitzeit.
- Es besteht die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten.
- Teilzeitarbeit gibt es auch für die 2 Führungskräfte in der 2. Führungsebene.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten und sonstige individuelle Bedürfnisse abgestimmt werden. So können Teilzeitmitarbeiterinnen mit langen Fahrzeiten ganze Tage arbeiten und haben zwischendurch freie Tage, um sich die Kinderbetreuung mit dem Partner besser abstimmen zu können.

Weiterbildung

- 14 Mitarbeiterinnen, davon 10 Teilzeitbeschäftigte, haben dieses Jahr an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden Ausbildungen in systemischer und frauenspezifischer Beratung, neue Methoden im Training, Marketing, EDV, persönlichkeitsbildende und fachspezifische Seminare.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit, am Wochenende, im Bildungsurlaub oder abends statt. Jeder Mitarbeiterin steht eine Arbeitswoche für Weiterbildung zur Verfügung.
- Die Kosten der Weiterbildung übernimmt das Unternehmen.
- Karenzierte Mitarbeiterinnen können zum Teil an den Fortbildungen teilnehmen.

Karenz und Wiedereinstieg

- Seit 2002 haben 3 Frauen Karenz beansprucht, eine davon Teilzeitkarenz. Alle 3 Frauen sind mittlerweile wieder in das Unternehmen zurückgekehrt.
- Durchschnittlich dauern die Karenzurlaube bis zu einem Jahr.
- Die Einstellung zur Väterkarenz ist positiv, da keine Männer im Unternehmen beschäftigt sind, war es bisher noch kein Thema. Allerdings waren die Partner der 3 karenzierten Frauen in Väterkarenz.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Projektarbeit, Sitzungen, geringfügiger Beschäftigung, Weiterbildungsseminaren und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Seminare, Karriereplan, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und der Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Kinder können bei Bedarf in den Betrieb mitgenommen werden. Es ist auch vorübergehende Heimarbeit möglich, wenn die Kinderbetreuung ausfällt. Weiters bietet das Unternehmen Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen.

Frauen- und Familienfragen

- Die Geschäftsführerin Stefanie Brottrager und die zwei Bereichsleiterinnen sind Ansprechpersonen für Frauen- und Familienfragen. Sie planen die Arbeitszeitregelungen nach den Bedürfnissen der aus der Karenz wiederkehrenden Mitarbeiterinnen, organisieren Weiterbildungsaktivitäten unter Einbeziehung der Karenzierten. Das gesamte Team bemüht sich um Abstimmung hinsichtlich der Aufteilung von Arbeiten und Personalstunden untereinander.
- Karriereplanung ist durch Wiedereinstiegsplan und spezifische externe und interne Weiterbildungen möglich.
- Die vorhandenen Maßnahmen werden laufend weiterentwickelt und verbessert.
- Die Alternative-Zentrum für Ausbildungsmanagement ist frauen- und familienfreundlich aufgrund der Abstimmung der Arbeitszeiten auf Familienpflichten. Der Verein möchte anderen Unternehmen ein Vorbild hinsichtlich Frauen- und Familienfreundlichkeit sein. Es wird versucht, das eigene Know-how diesbezüglich an Partnerunternehmen weiterzugeben, dass sie das große Potential von Frauen ebenfalls nutzen, es entsprechend fördern und durch gezielte Maßnahmen auch auf Dauer zur Verfügung haben und wertvolle Mitarbeiterinnen nach einer Babypause nicht verlieren.

In der Kategorie Non-Profit-Unternehmen kamen zwei weitere Betriebe in die engere Wahl:¹

Schulungszentrum Fohnsdorf

Kontaktperson: Elke Steiner
8753 Fohnsdorf, Hauptstraße 69
Tel.: 03573 / 6060-1004, Fax: 03537 / 6060-1071
E-Mail: e.steiner@szf.at
Internet: www.szf.at

Styria vitalis – Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz

Kontaktperson: Renate Thianich
8010 Graz, Marburgerkai 51
Tel.: 0316 / 822 094-33, Fax: 0316/822 094-31
E-Mail: rena.te.thianich@styriavitalis.at
Internet: www.styriavitalis.at

¹ Die Reihung erfolgte alphabetisch

DIE TEILNEHMER 2007

Am Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe 2007“ haben sich insgesamt 71 steirische Unternehmen unterschiedlichster Größe und aus den verschiedensten Branchen und Sparten beteiligt:

AL-KO Kober GmbH Werk Obdach

Kontaktperson: Marianne Riegler
8742 Obdach, Hauptstraße 51
Tel: 03578/2515-263, Fax: 03578/251530
E-Mail: marianne.riegler@obdach.al-ko.at
Internet: www.al-ko.at

ALTERNATIVE – Zentrum für Ausbildungsmanagement

Kontaktperson: Stefanie Brottrager
8200 Gleisdorf, Bürgergasse 47
Tel.: 03112/7720-12, Fax: 03112/7720-20
E-Mail: stefanie.brottrager@alternative.or.at
Internet: www.alternative.or.at

Ambulatorium Dr. C. Dennig; Dennig-Staub GesmbH

Kontaktperson: Doris Anzengruber
8045 Graz, Andritzer Reichsstraße 161
Tel: 0316/692974, Fax: 0316/692974-15
E-Mail: office@dennig.at
Internet: www.dennig.at

Assmann Ladenbau Leibnitz GesmbH

Kontaktperson: Mag.^a Astrid Albertini
8430 Leibnitz, Kernstockgasse 16
Tel: 03452/700-284, E-Mail: alas@assmann.at

Bahn Bistro Knittelfeld

Kontaktperson: Roswitha Paier
8720 Knittelfeld, Lobmingerstraße 1
Tel: 03512/83230-358, Fax: 03512/83230-258

BDO Rabel & Pilz Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs G.m.b.H.

Kontaktperson: Julia Wiesbauer
8010 Graz, Hartenaugasse 34
Tel: 0316/322708, Fax: 0316/322708-6
E-Mail: julia.wiesbauer@bdograz.at
Internet: www.bdograz.at

Biodemeter Handels GmbH Leoben

Kontaktperson: Monika Mautner
8700 Leoben, Homanngasse 24
Tel: 03842/47890, Fax: 03842/201-2444
Email: monika.mautner@aon.at

Cafe-Restaurant Monte Christo Fam. Maurer

Kontaktpersonen: Bettina Maurer und Karl Maurer
8713 St. Stefan ob Leoben, Kirchplatz 4
Tel: 03832/2647, Fax: 03832/26183
E-Mail: mkarl2304@aon.at
Internet: www.monte-christo.or.at

CD1 HandelsgmbH

8940 Liezen, Fronleichnamweg 2
Tel: 03612/30260, Fax: 03612/30260-15
E-Mail: buchhaltung@cd1.at
Internet: www.cd1.at

Das Kinderwunsch Institut Schenk GmbH

Kontaktperson: Dr. Michael Schenk, MAS
8143 Dobl, Am Sendergrund 12
Tel.: 03136/55111, Fax: 03136/55111-15
E-Mail: office@kinderwunsch-institut.at
Internet: www.kinderwunsch-institut.at

Dorfcfe Inh. Josefine Kaufmann

Kontaktperson: Josefine Kaufmann
8713 St. Stefan ob Leoben, Dorfplatz 3
Tel. und Fax: 03832/2588

Dr. Vet – Die Tierärzte Tierklinik Jöss

Kontaktperson: Petra Adam
8403 Lebring, Jöss 6a
Tel: 03182/7224-11, Fax: 03182/52032
E-Mail: office@dr-vet.at
Internet: www.dr-vet.at

e² group Umweltengineering GmbH

Kontaktperson: Mag.^a Nicole Winter
8054 Graz, Am Katzelnbach 7
Tel: 0316/676808, Fax: 0316/676808-309
E-Mail: winter@equadrat.com
Internet: www.equadrat.com

ESTET Stahl- und Behälterbau GmbH

Kontaktperson: Mag.^a Helga Stadler
8770 St. Michael, Madstein 2
Tel: 03843/269634, Fax: 03843/2696-27
E-Mail: h.stadler@estet.com
Internet: www.estet.com

F. Url & Co. Ges.m.b.H.

Kontaktperson: Veronika Schreiner
8141 Unterpremstätten, Seering 7
Tel: 03135/9007-101, Fax: 03135/9007-160
E-Mail: veronika.schreiner@f-url.at
Internet: www.f-url.at

farbraum ist

Kontaktperson: Ines Stock
8720 Knittelfeld, Kärntnerstraße 88
Tel: 0664/5172587
E-Mail: ines.stock@inode.at

Frisiersalon Heinz Schreiner

Kontaktperson: Heinz Schreiner
8503 St. Josef 105
Tel: 03136/82720

Frisörsalon Total Normal

Kontaktperson: Sabine Liegl
8940 Liezen, Bahnhofweg 1
Tel: 0664/3441151
E-Mail: office@totalnormal.cc
Internet: www.totalnormal.cc

Fussl Modestraße Mayr GmbH Steirische Filialen

Kontaktperson: GF Ernst Mayr
4974 Ort im Innkreis, Fusslplatz 32
Tel: 07751/8902-0, Fax: 07751/8902-34
E-Mail: ernst.mayr@fussl.at
Internet: www.fussl.at

Gemeinde St. Stefan ob Leoben

Kontaktpersonen: Beatrix Mussbacher, Waltraud Hochfellner
8713 St. Stefan ob Leoben, Dorfplatz 14
Tel: 03832/225012 oder 03832/225022, Fax: 03832/2250-7
E-Mail: gde@st-stefan-leoben.steiermark.at
Internet: www-st-stefan-leoben.at

Gemeinde Weng im Gesäuse

Kontaktperson: Irmgard Watzl
8913 Weng im Gesäuse, Weng 50a
Tel: 03613/2394, Fax: 03613/2394-4
E-Mail: tourismus@weng.at
Internet: www.weng.at

Geriatrisches Gesundheitszentrum der Stadt Graz

Kontaktperson: Jutta Schloffer
8020 Graz, Albert-Schweitzer-Gasse 36
Tel: 0316/7060-1100, Fax: 0316/7060-1109
E-Mail: jutta.schloffer@stadt.graz.at
Internet: www.ggz.graz.a

Great Lengths Haarvertriebs GmbH

Kontaktperson: Prokuristin Anita Lafer
8083 St. Stefan i.R., Parkring 9
Tel: 03116/81355-21, Fax: 03116/81355-15
E-Mail: anita.lafer@great-lengths.at
Internet: www.greatlengths.de

Hermann Weikhard Juwelier & Uhrenhaus GmbH & Co KG

Kontaktperson: Günter Sakoschek
8010 Graz, Hauptplatz 13
Tel: 0316/822182, Fax: 0316/829339
E-Mail: office@weikhard.at
Internet: www.weikhard.at

Hubmann Bau GmbH

Kontaktperson: Silvia Zechner
8071 Gössendorf, Anton-Hubmann-Platz 1
Tel: 03135/46149, Fax: 03135/4614944
E-Mail: zechner@hubmann-bau.at
Internet: www.hubmann-bau.at

Ingenia Herbst Marketing KEG

Kontaktperson: Gabriele Adam
8330 Feldbach, Hauptplatz 14/1
Tel: 03152/39202, Fax: 03152/39202-22
E-Mail: g.adam@ingenia-marketing.at
Internet: www.ingenia-marketing.at

JMB Fashion Team Ges.m.b.H.

Kontaktperson: Gert Rücker
8330 Feldbach, Rohr 120
Tel: 03115/4440, Fax: 03115/4440-20
E-Mail: office@jmb-fashion.com
Internet: www.jmb-fashion.com

Karl-Franzens-Universität Graz

Kontaktperson: Vizer. ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roberta Maierhofer
8010 Graz, Universitätsplatz 3
Tel.: 0316/380-2214, Fax: 0316/380-9156
E-Mail: roberta.maierhofer@uni-graz.at
Internet: www.uni-graz.at

Kinderbüro Steiermark

Kontaktperson: Mag. Bernhard Seidler
8020 Graz, Nikolaiplatz 4a
Tel: 0316/833666-21, Fax: 0316/833666-24
E-Mail: bernhard.seidler@kinderbuero.at
Internet: www.kinderbuero.at

Kirchenwirt Fritz GmbH & Co KG

Kontaktpersonen: Anton Fritz
8943 Aigen im Ennstal, Aigen 8
Tel: 03682/23310, Fax: 03682/23310-4
E-Mail: kirchenwirt.aigen@aon.at
Internet: www.kirchenwirt-aigen.at

Knappenwirt

Kontaktperson: Sieglinde Simbürger
8713 St. Stefan ob Leoben, Bergmannstraße 33
Tel: 03832/2314, Fax: 03832/2314
E-Mail: sieglinde@knappenwirt.com
Internet: www.knappenwirt.com

Landesmuseum Joanneum GmbH

Kontaktperson: Laura Schick
8010 Graz, Raubergasse 10
Tel: 0316/80179701, Fax: 0316/80179673
E-Mail laura.schick@museum-joanneum.at
Internet: www.museum-joanneum.at

Marko Wohnen GmbH Poggenpohl Graz

Kontaktperson: Günther Marko
8010 Graz, Grazbachgasse 47
Tel: 0316/826003, Fax: 0316/826003-03
E-Mail: marko@poggenpohlgraz.at
Internet : www.poggenpohlgraz.at

Marktgemeinde Unzmarkt-Frauenburg

Kontaktperson : Bgm. Eberhard Wallner
8800 Unzmarkt-Frauenburg, Simon Hafnerplatz 2
Tel: 03583/2204-14, Fax: 03583/2204-10
E-Mail : gde@unzmarkt-frauenburg.at

Mc Donald's Heesen und Heesen GmbH

Kontaktperson: KR Anton von Heesen
8010 Graz, Conrad von Hötzendorfstraße 91
Tel.: 0316/473573, Fax: 0316/473573-6
E-Mail: heesen.strein@fnb.mcdonalds.at

Möstl & Pfeiffer Steuerberatungs GmbH

Kontaktperson: Mag.^a Heike Stark
8010 Graz, Villefortgasse 11
Tel: 0316/373037-76, Fax: 0316/373037-30
E-Mail: hstark@moestl-pfeiffer.at
Internet: www.moestl-pfeiffer.at

Musis, Verein zur Unterstützung der Museen und Sammlungen in der Steiermark

Kontaktperson: Mag.^a Veronika Winkler
8020 Graz, Strauchergasse 16
Tel: 0316/738605, Fax: 0316/738605
E-Mail: veronika.winkler@musis.at
Internet: veronika.winkler@musis.at

Payer & Partner Unternehmensberatungs GmbH

Kontaktperson: Mag.^a Claudia Payer
8020 Graz, Fichtestraße 66-68
Tel: 0316/715154, Fax: 0316/715154-10
E-Mail: office@payerundpartner.at
Internet: www.payerundpartner.at

Pensionsversicherungsanstalt, SKA-RZ Gröbming

Kontaktperson: Ing. Gerhard Hochbichler
8962 Gröbming, Hofmanning 214
Tel: 03685/22323, Fax: 03685/22323141
E-Mail: ska-rz.groebming@pva.sozvers.at

Physikalisches Ambulatorium der Stadtwerke Bruck/Mur

Kontaktperson: Silvia Wolfsteiner, MBA MAS
8600 Bruck/Mur, Erzherzog-Johann-Gasse 1
Tel: 03862/51681, Fax: 03862/51681-14
E-Mail: silvia.wolfsteiner@stadtwerke-bruck.at
Internet: www.stadtwerke-bruck.at

Pitter GmbH

Kontaktperson: Klaus Pitter
8230 Hartberg, Raimund-Obendrauf-Straße 30
Tel: 03332/66240, Fax: 03332/66240-4
E-Mail: info@pitter-yachting.com
Internet: www.pitter-yachting.com

Planungsbüro Schirnik GmbH

Kontaktperson: Erwin Schirnik
8403 Lebring, Grazer Straße 59
Tel: 03182/7414, Fax: 03182/7414-4
E-Mail: planungsbuero.schirnik@aon.at

Privatklinik Graz Ragnitz

Kontaktperson: Mag. Erich Wegscheider
8047 Graz, Berthold-Linder-Weg 15
Tel: 0316/596-1003, Fax: 0316/596-1005
E-Mail: erich.wegscheider@pkg.at
Internet: www.pkg.at

Raiffeisenbank Gnas reg.Gen.m.b.H.

Kontaktperson: Monika Platzer
8342 Gnas 139
Tel: 03151/224633, Fax: 03151/224632
E-Mail: monika.platzer@rb-38104.raiffeisen.at
Internet : www.raiffeisen.at\gnas

Raiffeisenbank Gratwein reg.Gen.m.b.H.

Kontaktperson: Martina Suppan
8112 Gratwein, Bahnhofstraße 22
Tel: 03124/51321-12, Fax: 03124/51321-33
E-Mail: info38112@rb-38112.raiffeisen.at
Internet: www.rb-gratwein.at

Raiffeisenbank St. Stefan und Kraubath ob Leoben reg.Gen.m.b.H.

Kontaktperson: Alfred Hochensasser
8713 St. Stefan ob Leoben, Dorfplatz 14
Tel: 03832/227514, Fax: 03832/22755
E-Mail: alfred.hochensasser@rb-38373.raiffeisen.at
Internet: www.raiffeisen.at/ststefan-kraubath

rath & friends

Kontaktperson: Carina Müller
8020 Graz, Resselgasse 17
Tel: 0316/570303, Fax: 0316/252480
E-Mail: carina.mueller@rathundfriends.com
Internet: www.rathundfriends.com

Roche Diagnostics Graz GmbH

Kontaktperson: Dr.ⁱⁿ Martha Fuchs
8020 Graz, Kratkystraße 2
Tel: 0316/27787-2316, Fax: 0316/27787-9660
E-Mail: martha.fuchs@roche.com
Internet: www.roche.com

Schrittwieser H.

Kontaktperson: Hedwig Rechberger
8010 Graz, Elisabethstraße 26/1
Tel: 0316/321378, Fax: 0316/3213784
E-Mail: hv-rechberger@inode.at

Schulungszentrum Fohnsdorf

Kontaktperson: Elke Steiner
8753 Fohnsdorf, Hauptstraße 69
Tel: 03573/6060-1004, Fax: 03573/6060-1071
E-Mail: e.steiner@szf.at
Internet: www.szf.at

Seal Maker Dichtungstechnik GmbH

Kontaktperson: Mario Gansberger
8712 Niklasdorf, Depotstraße 2
Tel: 03842/83388, Fax: 03842/83380
E-Mail: austria@seal-maker.com
Internet: www.seal-maker.com

Seniorenheim Windegger GmbH

Kontaktperson: DGKP Michael Huber
8762 Oberzeiring, Silbergasse 6
Tel: 03571/222
E-Mail: heimleitung@windegger.at
Internet: www.windegger.at

Simultania Lichtenstein, Hilfswerk Steiermark GmbH

Kontaktperson: Reinhard Kollmann
8750 Judenburg, Konrad-Lorenz-Straße 2
Tel: 0676/82412701, Fax: 03572/427064
E-Mail: kollmann@simultania.at
Internet: www.simultania.at

sms.at mobile internet services gmbh

Kontaktperson: Mag.^a Gabriele Högler
8010 Graz, Sporgasse 25
Tel : 0676/6688658, Fax: 0316/813380-50
E-Mail: ghogler@sms.at
Internet: www.sms.at

Spa Therme Blumau Betriebs GmbH

8283 Bad Blumau 100
Tel: 03383/5100-9404, Fax: 03383/5100-802
E-Mail: s.strauss@blum.rogner.com
Internet: www.blumau.com

Spar Duller KEG

Kontaktperson: Elisabeth Duller
8724 Spielberg, Masswegerstraße 54
Tel: 03512/83208, Fax: 03512/83208
E-Mail: spar.duller@gmx.at

Stadt Graz (excl. Geriatisches Gesundheitszentren)

Kontaktperson: Melanie Wresounig
8010 Graz, Personalamt, Rathaus, Hauptplatz 1
Tel: 0316/872 2550, Fax: 0316/872 2509
E-Mail: melanie.wresounig@stadt.graz.at

Steiermärkische Krankenanstaltenges.m.b.H. Gesamtunternehmen

Kontaktperson: Dr.ⁱⁿ Christina Grünauer-Leisenberger
8045 Graz, Stiftingtalstraße 4-6
Tel: 0316/340-5104, Fax: 0316/340-5230
E-Mail: christina.gruenauer@kages.at
Internet: www.kages.at

Steiermärkische Krankenanstaltenges.m.b.H. - Zentraldirektion

Kontaktperson: Dr.ⁱⁿ Christina Grünauer-Leisenberger
8045 Graz, Stiftingtalstraße 4-6
Tel: 0316/340-5104, Fax: 0316/340-5230
E-Mail: christina.gruenauer@kages.at
Internet: www.kages.at

Steiermärkische Bank und Sparkassen AG

Kontaktperson: Prokurist Johann Mehrl
8010 Graz, Sparkassenplatz 4
Tel: 050100/35532, Fax: 050100/935532
E-Mail: johann.mehrl@steiermaerkische.at
Internet: www.steiermaerkische.at

Stmk. KAGes, Landeskrankenhaus Deutschlandsberg

Kontaktperson: Dir. Franz Lienhart, MBA MAS
8530 Deutschlandsberg, Radlpassbundesstraße 29
Tel: 03462/4411-2101, Fax: 03462/4411-2109
E-Mail: direktion@lkh-deutschlandsberg.at
Internet: www.lkh-deutschlandsberg.at

Stmk. Kages, Landeskrankenhaus Mürzzuschlag – Mariazell

8680 Mürzzuschlag, Grazer Straße 63-65
Tel: 03882/2222-2802, Fax: 03882/2222-2805
E-Mail: andrea.heil@lkh-mariazell.at
Internet : www.lkh-muerzzuschlag.at

Steuerberatung Mag. Monika Wiener

Kontaktperson: Mag.^a Monika Wiener
8160 Weiz, Thannhausen 74
Tel: 03172/41038, Fax: 03172/41038-20
E-Mail: mw@wiener.biz
Internet: www.wiener.biz

Styria Vitalis – Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz

Kontaktperson: Renate Thianich
8010 Graz, Marburgerkai 51
Tel: 0316/82209433, Fax: 0316/82209431
E-Mail: Renate.Thianich@styriavitalis.at
Internet: www.styriavitalis.at

Techem Messtechnik GmbH

Kontaktperson: Doris Stockner
8010 Graz, Leonhardstraße 76
Tel: 0316/381135, Fax: 0316/381135-2
E-Mail: doris.stockner@techem.at
Internet: www.techem.at

Thermenhotel Radkersburger Hof GmbH. & Co KG

REHA klinik maria theresia

Kontaktperson: Frau Potzinger
8490 Bad Radkersburg, Thermenstraße 22
Tel: 03476/3560, Fax : 03476/3860-4598
E-Mail: lohnbuero@radkersburgerhof.at
Internet: www.radkersburgerhof.at

Tourismusverband Schladming

Kontaktperson: Eva Kahr
8970 Schladming, Rohrmoosstraße 234
Tel: 03687/22777-20, Fax: 03687/22777-52
E-Mail: eva@schladming.at
Internet: www.schladming.at

Verpackungszentrum Graz

Kontaktperson: Bettina Reichl
8053 Graz, Anton Mell-Weg 14
Tel: 0316/272568, Fax: 0316/272568-50
E-Mail: office@vpz.at
Internet: www.vpz.at

Verband der Akademikerinnen Landesstelle Steiermark

Kontaktperson: Dr.ⁱⁿ Gerhild Hansen
8010 Graz, Hauptplatz 3
Tel: 0664/5231740, Fax: 0316/845851
E-Mail: club@graz-vaoe.at
Internet: www.vaoe.at

Voicenet.at Business Kommunikations GmbH

Kontaktperson: Elke Russ
8504 Preding 256
Tel: 03185/33488, Fax: 03185/33488-20
E-Mail: office@voicenet.at
Internet: www.voicenet.at

Wittmann Entsorgungswirtschaft GmbH

Kontaktperson: Markus Wittmann
8983 Bad Mitterndorf, Zauchen 50
Tel: 03623/200500, Fax: 03623/2005016
E-Mail: mwittmann@wittmann-entsorgt.at
Internet: www.wittmann-entsorgt.at

DIE SIEGERBETRIEBE 1991 – 2005 AUF EINEN BLICK

Der Überblick zeigt, wie viele steirische Unternehmen sich seit 1991* erfolgreich für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Sie sind Vorbilder für alle österreichischen Unternehmen.

* Seit 1998 werden die Siegerbetriebe in 5 verschiedenen Kategorien ermittelt: Großbetriebe (über 100 Beschäftigte); Mittelbetriebe (11–100 Beschäftigte); Kleinbetriebe (1–10 Beschäftigte); Öffentliche Unternehmen; Non-Profit-Unternehmen. Seit 2005 gelten Betriebe von 11 bis 50 Beschäftigten als Mittelbetriebe und ab 51 Beschäftigten als Großbetriebe.

2005

Großbetriebe:

**SPAR Österreichische Warenhandels AG
Euro-Fil. 25 Deutschlandsberg**

8530 Deutschlandsberg
Frauentalerstraße 80, Tel: 03462/26866

Mittelbetriebe:

DEAKON Degen GmbH

8075 Hart bei Graz, Schulgasse 3
8301 Laßnitzhöhe, Autil 36
Tel: 0316/491792

Kleinbetriebe:

Schuhhaus Bärbel Rudres

8580 Köflach, Judenburgerstr. 17
Tel: 03144/4371-1

Öffentliche UN:

Marktgemeinde Übelbach

8124 Übelbach, Alter Markt 64
Tel: 03125/2258

Non-Profit-UN:

Haus der Frauen

Erholungs- und Bildungszentrum

8222 St. Johann, Herberstein 7
Tel: 03113/2207

Sonderpreis Kinderbetreuung:

FH Joanneum GmbH

8020 Graz, Alte Poststraße 147
Tel: 0316/5453-8814

2004

Großbetriebe:

Steiermärkische Bank und Sparkassen AG

8010 Graz, Sparkassenplatz 4
Tel: 050100-35532

Mittelbetriebe:

ACP Computer Handels GmbH

8055 Graz, Herrgottwiesgasse 203
Tel: 0316/4603-18

Kleinbetriebe:

Frisiersalon Total Normal

8940 Liezen, Bahnhofweg 1
Tel: 0664/3441151

Öffentliche UN:

Marktgemeinde Kapfenberg

8605 Kapfenberg, K.-Wallisch-Platz 1
Tel: 03862/22501-1220

Non-Profit-UN:

Schulungszentrum Fohnsdorf

8753 Fohnsdorf, Hauptstraße 69
Tel: 03573/6060-1004

Sonderpreis Lehrlingsförderung:

Schirnhofers Unternehmensgruppe

8224 Kaindorf 298, Tel: 03334/3131

2003

Großbetriebe:

Roche Diagnostics GmbH

8020 Graz, Kratkystraße 2
Tel: 0316/27787-2316

Mittelbetriebe:

Trachten- und Damenmode Pachatz

8580 Köflach, Kärntnerstraße 21
Tel: 03144/3254

Kleinbetriebe:

Look – Dein Friseur

8970 Schladming, Lange Gasse 454
Tel: 03687/24155

Öffentliche UN:

Marktgd. Breitenau am Hochlantsch

8614 Breitenau a. H., St. Jakob 9
Tel: 03866/5151-0

Non-Profit-UN:

Jugend- und Familiengästehäuser

8020 Graz, Idlhofgasse 74
Tel: 0316/7083-38

Sonderpreis Väterkarenz:

BBRZ- Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum Stmk-Kärnten

8605 Kapfenberg; Paula-Wallisich-Platz 1
Tel: 03862/2992-210

2002

Großbetriebe:

Rogner-Bad Blumau Hotel & Spa

8283 Bad Blumau 100
Tel.: 03383/5100-900

Mittelbetriebe:

Spar Österreichische Warenhandels-AG Stallhofen

8152 Stallhofen 116
Tel.: 03142/22161

Kleinbetriebe:

Kanzlei Kristopheritsch, Mag. Kullnig & Co

8043 Graz, Mariatrosterstraße 41
Tel.: 0316/327052

Öffentliche UN:

Arbeitsmarktservice Steiermark

8020 Graz, Bahnhofgürtel 85
Tel.: 0316/7081-730

Non-Profit-UN:

Sozial- und Heilpädagogisches Förderungsinstitut Steiermark

8044 Graz, Blümelhofweg 12a
Tel.: 0316/392805

2001

Großbetriebe:

Anton Paar GmbH

8054 Graz, Kärntnerstraße 322
Tel.: 0316/257-150

Mittelbetriebe:

Spar-PASM. Filiale 91 in Wundschuh

8142 Wundschuh, Hauptstraße 4,
Tel.: 03135/55010

Kleinbetriebe:

Steir. Vulkanland Regionalentwicklung GmbH

8333 Kornberg, Dörfel 2
Tel.: 03152/8380

Öffentliche UN:

LKH Stolzalpe

8852 Stolzalpe 38
Tel.: 03532/2424-2293

Non-Profit-UN:

Styria Vitalis Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz

8010 Graz, Marburger Kai 51/II
Tel.: 0316/822094-33

2000

Großbetriebe:

Steiermärkische Bank und Sparkassen AG

8010 Graz, Sparkassenplatz 4
Tel.: 0316/8033-0

Mittelbetriebe:

Baumax AG Judenburg

8750 Judenburg, Burggasse 120
Tel.: 03572/85489

Kleinbetriebe:

A&O C. Neuwirth-Fassold

8344 Merkendorf 35
Tel.: 03159/2735

Öffentliche UN:

Elternhaus Murau

8850 Murau, Grazerstraße 19A
Tel.: 03532/2790

Non-Profit-UN:

Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark

8011 Graz, Hamerlinggasse 3
Tel.: 0316/8050

1999

Großbetriebe:

Schinko Neuroth GmbH
8421 Wolfsberg/Stmk., Schwarzau 51
Tel.: 03116/200114

Mittelbetriebe:

**Adler Apotheke &
Kräuter-Reformhaus Wurzelsepp**
8010 Graz, Hauptplatz 4
Tel.: 0316/830342

Kleinbetriebe:

Menox Krankenanstalten GmbH
8010 Graz, Mandellstraße 1
Tel.: 0316/814488

Öffentliche UN:

LKH Deutschlandsberg
8530 Deutschlandsberg,
Radlpaßbundesstraße 29
Tel.: 03462/4411-0

Non Profit-UN:

Caritas der Diözese Graz-Seckau
8010 Graz, Raimundgasse 16
Tel.: 0316/8015-0

1998

Großbetriebe:

ÖBau Teubl
8295 St. Johann in der Haide 111,
Tel.: 03332/609

Mittelbetriebe:

Fiebich & Partnerinnen
8015 Graz, Geidorfgürtel 38
Tel.: 0316/324453-0

Kleinbetriebe:

Schuhhaus Kocher-Wind
8600 Bruck/Mur, Herzog Ernst-Gasse 10
Tel.: 03862/53579

Öffentl. UN:

LKH Univ.-Klinikum Graz
8036 Graz, Auenbruggerplatz 1
Tel.: 0316/3850

Non-Profit-UN:

Steiermärkisches Hilfswerk
8010 Graz, Münzgrabengürtel 10
Tel.: 0316/813181-0

1997

- 1.
- 2.
- 3.

Mohrenz GmbH

8720 Knittelfeld, Wasendorfweg 15
Tel.: 03572/852185

LKH Mariazell

8630 St. Sebastian, Spitalsgasse 1
Tel.: 03882/2222

Grazer Wechselseitige Versicherungs-AG

8011 Graz, Herrengasse 18-20,
Tel.: 0316/8037-0

Sonderpreis:

Volkshilfe Steiermark

8010 Graz, Sackstraße 20
Tel.: 0316/829152-0

1996

- 1.
- 2.
- 3.

Neckermann GmbH & CoKG

8012 Graz, Triesterstraße 280
Tel.: 0316/2464270

Haus der Barmherzigkeit

8010 Graz, Riesstraße 27-35
Tel.: 0316/322342

Werner Geier GmbH

8230 Hartberg, Stefan Seedorf-Allee 6
Tel.: 03332/633162

1995

- 1.
- 2.
- 3.

Eybel KG

8552 Eibiswald-Aibl 72
Tel.: 03466/42318

Dr. Zwach, Steuerberatungskanzlei

8010 Graz, Klosterwiesgasse 62
Tel.: 0316/82144137

LKH Deutschlandsberg

8530 Deutschlandsberg,
Radpaßbundesstraße 29
Tel.: 03462/4411-0

1994

- 1.
- 2.
- 3.

Steiermärkische Bank und Sparkassen AG

8010 Graz, Sparkassenplatz 4
Tel.: 0316/8033-0

Eybel KG

8552 Eibiswald-Aibl 72
Tel.: 03466/42318

Dr. Zwach, Steuerberatungskanzlei

8010 Graz, Klosterwiesgasse 62
Tel.: 0316/82144137

1993

1. **Modehaus Roth**
8342 Gnas, Hauptplatz 14,
Tel.: 03151/225131
2. **Hornig Großhandelsgesellschaft**
8020 Graz, Waagner Biro-Straße 3
Tel.: 0316/509-0
3. **Steiermärkische Bank und Sparkassen AG**
8010 Graz, Sparkassenplatz 4
Tel.: 0316/8033-0

1992

1. **Spar, Österreichische Warenhandels AG**
8055 Graz, Hafnerstraße 20
Tel.: 0316/248840
2. **Südsteirische Sparkasse**
8430 Leibnitz, Hauptplatz 22
Tel.: 03452/28120
3. **Kaufhaus Kieslinger**
8552 Eibiswald 57, Tel.: 03466/42202

1991

1. **KADA, Kaufhaus und Versand**
8430 Leibnitz, Kadagasse 1
Tel.: 03452/822370
2. **JMB Fashion.Team**
8330 Feldbach, Rohr 120
Tel.: 03115/238520
3. **Restaurant Rosenberger**
8430 Gralla Ost Nr. 250
Tel.: 03452/847710

BETRIEBLICHE HANDLUNGSFELDER ZUR FRAUEN- UND FAMILIENFÖRDERUNG

Unternehmensleitbild

Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen bedürfen einer breiten Verankerung in der Unternehmenskultur. Sie lassen sich am besten einsetzen und am umfassendsten nützen, wenn alle Beteiligten von ihrem Wert überzeugt und sensibel sind für die vielschichtigen Aspekte der Vereinbarung von Erwerbs- und Privatleben. Wenn sich ein Unternehmen zu diesen Grundsätzen bekennt und sie im betrieblichen Alltag lebt, sollten sie auch im Unternehmensleitbild verankert sein. Damit bekennt sich das Unternehmen explizit dazu. Das Unternehmensleitbild kann in der Folge Image stärkend und bewusstseinsfördernd in der Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden.

- Bringen Sie in Ihrem Unternehmensleitbild zum Ausdruck, dass Ihnen faire Chancen für MitarbeiterInnen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein Anliegen sind.
- Machen Sie deutlich, dass Sie soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility; mehr unter www.csr-austria.at) nicht nur gegenüber Kunden, sondern auch gegenüber der Gesellschaft wahrnehmen wollen.

Information und Kommunikation

Intensive innerbetriebliche Kommunikation ist für die betrieblichen Arbeitsabläufe unerlässlich, sie bewirkt aber auch eine erhöhte Loyalität und eine verstärkte emotionale Bindung der MitarbeiterInnen an den Betrieb. In der Unternehmenskommunikation nach außen, z.B. gegenüber BewerberInnen oder der Öffentlichkeit, lässt sich Frauen- und Familienfreundlichkeit unter Beweis stellen.

- Bekannt machen der Firmenphilosophie bzw. des Firmenleitbildes durch Publikationen (z.B. Unternehmensbroschüren, Jahresberichte)
- Teilnahme an Wettbewerben und Betriebszertifizierungen
- Presseaussendungen zu besonderen frauen- und familienfreundlichen Aktivitäten
- Geschlechtsneutrale Formulierungen bei Stellenanzeigen oder Werbeeinschaltungen
- Zeigen Sie in Unternehmenspublikationen, welche MitarbeiterInnen hinter den Leistungen des Unternehmens stehen.

Personalauswahl

Angesichts der großen Nachfrage nach qualifizierten MitarbeiterInnen gewinnen professionelle Auswahlverfahren zunehmend an Bedeutung. Neben dem klassischen Bewerbungsgespräch werden auch in Klein- und Mittelbetrieben standardisierte Tests und Auswahlverfahren eingesetzt. Eine wachsende Zahl von Betrieben delegiert die Personal(vor)auswahl an Personaldienstleister. Gerade bei Auswahlverfahren ist Fairplay gegenüber weiblichen Bewerbern entscheidend.

- Objektiv nachweisbare Leistungen und Kompetenzen (Zeugnisse, Testergebnisse) sollten bei der Einstellung von BewerberInnen ausschlaggebend sein.

- Fragen, die den intimen Lebensbereich von Bewerberinnen betreffen (z.B. Kinderwunsch) sind in allen Phasen des Auswahlverfahrens zu unterlassen.
- Neben der Testung fachlicher Qualifikationen sollte die Testung persönlicher und sozialer Kompetenzen eine wichtige Rolle spielen. „Socials skills“ der MitarbeiterInnen sind eine lange Zeit unterschätzte Grundlage unternehmerischen Erfolgs.
- Bei der Auswahl von Lehrlingen sollte die Ausbildung von Frauen in nicht traditionell weiblichen Berufen forciert werden.
- BewerberInnen sollten im Rahmen von Auswahlverfahren über ihre Berufs- und Karrierechancen im Unternehmen informiert werden.

Weiterbildung

Die Weiterbildung von MitarbeiterInnen ist – je nach Größe und Branche des Unternehmens – eine Investition in deren beruflichen Erfolg und damit in den Erfolg des Unternehmens. Sowohl bei innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen als auch bei der Inanspruchnahme externer Weiterbildungsanbieter können Frauen gezielt gefördert werden. Die neuen Technologien ermöglichen effektive Weiterbildung am Arbeitsplatz und auch zu Hause (e-Learning).

- Informieren Sie umfassend über Weiterbildungen und laden Sie insbesondere auch Frauen dazu ein.
- Bieten Sie Weiterbildungen vor allem während der Arbeitszeit an und schreiben Sie die dafür aufgewendete Dienstzeit gut.
- Stellen Sie Weiterbildungsmodule zusammen (z.B. fachliche und persönliche Weiterbildung), um die Qualifikationen von Frauen nachhaltig zu verbessern.
- Unterstützen Sie die individuelle Weiterbildungsbereitschaft von MitarbeiterInnen in deren Freizeit auch finanziell (z.B. IT-Kurse, Sprachkurse).
- Bieten Sie für alle MitarbeiterInnen in allen Unternehmensebenen Qualifizierungsmaßnahmen an.

Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung

Zahlreiche Vereinbarkeitsprobleme lassen sich durch flexible Arbeitszeitregelungen in den Griff bekommen. Nicht nur MitarbeiterInnen mit Kindern wünschen sich Arbeitszeitregelungen, die ihren Ansprüchen und Bedürfnissen entgegenkommen. Die Flexibilität der Arbeitszeit beginnt bei herkömmlichen Gleitzeitregelungen und kann in vollkommen individuellen Arbeitszeitregelungen optimal auf die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen und Betrieb abgestimmt werden.

- Klären Sie gemeinsam mit Ihren MitarbeiterInnen mit familiären Verpflichtungen, wo zeitliche Problemzonen bestehen, die Stress und Unsicherheit bringen (z.B. Kindergartenöffnungszeiten, erhöhter Betreuungsbedarf bei Schulbeginn). Vergleichen Sie das Anforderungsprofil mit den betrieblichen Notwendigkeiten.
- Lassen Sie sich von Ihrer gesetzlichen Interessenvertretung beraten, welche Arbeitszeitmodelle aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich und sinnvoll sind (z.B. geblockte Arbeitszeit, Arbeitsplatzteilung).
- Sichern Sie im Fall einer mit einem/r Mitarbeiter/in vereinbarten Arbeitszeitverkürzung, dass das Einkommen Existenz sichernd ist,

dass die Arbeitszeit bei Bedarf verlängert werden kann und dass eine gleichberechtigte Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen möglich ist.

Frauen in Führungspositionen

Trotz des massiv verbesserten Qualifikationsniveaus von Frauen hat sich an der „gläsernen Decke“ in Unternehmen nicht viel geändert. Frauen in Top-Positionen sind nach wie vor rar. In weniger als 3 % der Fälle sind die Büros des Top-Managements nicht nur auf Sekretariatssebene weiblich besetzt. Wenn Frauen in Führungspositionen sind, dann sind sie übrigens äußerst erfolgreich: Die acht Chefinnen von Unternehmen in der Fortune-500-Liste haben im Jahr 2003 mit ihren Firmen fast doppelt so viel Gewinn (52 %) erzielt wie der Durchschnitt auf dem US-Markt (27 %). Die Erklärung von Analysten: Die „gläserne Decke“ ist so schwierig zu durchstoßen, dass dies nur jene Frauen schaffen, die im direkten Vergleich mit männlichen Managern deutlich besser sind.

- Setzen Sie betriebliche Maßnahmen, um „gläserne Decken“ im Unternehmen zu beseitigen.
- Betriebsinterne Aufstiegskriterien müssen auch mit weiblichen Berufsbiographien kompatibel sein.
- Eine Karenz bedingte Berufsunterbrechung sollte kein Karrierehindernis darstellen.
- Setzen Sie qualitative Ziele für den Frauenanteil in Führungspositionen und bevorzugen Sie bei gleicher Qualifikation Frauen für Führungspositionen.
- Entwickeln Sie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte.
- Entwickeln Sie Karrierepläne bereits für EinsteigerInnen.
- Setzen Sie Mentoring-Modelle ein, um Nachwuchskräfte im Unternehmen aufzubauen und zu entwickeln.

Kinderpause und Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg nach der Kinderpause ist einer der heikelsten Punkte in weiblichen Berufsbiographien. Von seinem Gelingen kann eine ganze Karriere abhängen. Für das Unternehmen bringt ein rascher und problemloser Wiedereinstieg klare wirtschaftliche Vorteile. Den optimalen Wiedereinstieg sollte man daher schon vor dem Ausstieg gut vorbereiten.

- Nützen Sie die Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes, um zum/r Mitarbeiter/in Kontakt zu halten (Urlaubsvertretung, Projektarbeit, Telearbeit).
- Stellen Sie sicher, dass der/die Mitarbeiter/in über betriebliche Entwicklungen informiert ist (regelmäßige Information per E-Mail, Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, Feiern, Ausflügen, Mitarbeit an der Firmenzeitung).
- Ermöglichen Sie dem/r Wiedereinsteiger/in eine rasche Integration in das Unternehmen durch gezielte Schulungen und Briefings.
- Stellen Sie sicher, dass der/die Mitarbeiter/in trotz der Inanspruchnahme von Teilzeit nicht weniger qualifizierte Tätigkeiten verrichtet als vor dem Ausstieg als Vollzeitkraft.
- Vereinbaren Sie Arbeitszeitregelungen, die Beruf und Kinderbetreuung bestmöglich kombinierbar machen.

Väterkarenz

Väterkarenz wird seitens der Gesetzgebung durch die Verlängerung der Karenzzeit, wenn beide Elternteile Karenz in Anspruch nehmen, begünstigt. Die Betriebe sind gefordert, entsprechende Bedingungen für Väterkarenz zu schaffen. Väter haben es mancherorts noch sehr schwer, ihren Anspruch auf Karenz geltend zu machen und erleben oder befürchten Nachteile, wenn sie für eine gewisse Zeit aus dem Betrieb ausscheiden. Betriebe, die aktive Anreize für Väterkarenz schaffen und in denen Karenzväter ein positives Image haben, fördern die Chancengleichheit und haben Vorbildcharakter. Unternehmen, die das Thema Väterkarenz aufgreifen, zeigen damit, dass sie ihrer Verantwortung nachkommen und erkannt haben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein reines Frauenproblem ist.

- Leisten Sie durch Informationsarbeit einen Beitrag, um Vorurteile gegen die Väterkarenz im Betrieb abzubauen – bei Vorgesetzten und bei ArbeitnehmerInnen.
- Setzen Sie flexible Arbeitszeitmodelle auch für Männer in die Tat um.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass die Höhe der Entlohnung nicht vom Geschlecht abhängt.
- Sprechen Sie das Thema Väterkarenz aktiv an, wenn ein Mitarbeiter Vater wird.

Sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern

Besondere Probleme für ArbeitnehmerInnen stellen sexuelle Belästigung und Mobbing durch Vorgesetzte dar. Untersuchungen zufolge wurden vier von fünf berufstätigen Frauen bereits einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt.

- Informieren Sie die MitarbeiterInnen über die neuen gesetzlichen Bestimmungen („Grapscher-Paragraph“).
- Benennen Sie eine weibliche Vertrauensperson, an die sich Opfer von sexueller Belästigung und von Mobbing wenden können.
- Stellen Sie Informationsmaterial zu den Themen zur Verfügung.
- Ermutigen Sie Frauen, Beschwerden gegen tätliche Männer vorzubringen.
- Setzen Sie Maßnahmen gegen tätliche Männer (z.B. Verwarnung, Versetzung, Verweis, Kündigung oder Einleitung eines Strafverfahrens).

Frauenförderpläne

Unternehmen können Frauenförderpläne entwickeln, in denen Bedingungen und Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen festgesetzt sind. Das Arbeitsverfassungsgesetz ermöglicht seit 1993 den Abschluss von (fakultativen) Betriebsvereinbarungen, um die Benachteiligung von Frauen in Betrieben abzubauen und die Chancengleichheit zu fördern. Das Gesetz sieht auch vor, dass der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat im Rahmen der allgemeinen Beratung Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu erörtern hat (z.B. Einstellungspraxis, Aus- und Weiterbildung). Die Initiative zur Entwicklung von Frauenförderplänen kann auch vom Betriebsrat ausgehen.

- Entwickeln Sie für Ihren Betrieb gemeinsam eine Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung.
- Elemente der Frauenförderpläne können sein: Berufsausbildung (Maßnahmen speziell für die Zielgruppe der Mädchen bereits in der Schulzeit), Stellenbesetzung (besondere Berücksichtigung von Frauen und Wiedereinsteigerinnen), Personalentwicklung (Motivierung und Förderung von Frauen sowie Unterstützung beim beruflichen Aufstieg), Work-life-balance-Maßnahmen, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung usw.
- Halten Sie im Frauenförderplan alle Maßnahmen fest, die in der betrieblichen Praxis zur Förderung von Frauen umsetzbar sind und auch umgesetzt werden sollen. Zum Beispiel: Bevorzugte Einstellung von Frauen, besondere Qualifikationsmaßnahmen für Frauen, Karriereplanung für Frauen, Mobilzeit-Regelungen, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Sanktionen bei sexueller Belästigung, Ansprechperson für Mitarbeiterinnen, Gleichbehandlungsbeauftragte.

Internet-Plattform www.taten-statt-worte.at

Was österreichische Betriebe in der Praxis schon alles tun, um von mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit zu profitieren, darüber informiert Sie die **Internet-Plattform www.taten-statt-worte.at**.

Sie finden darin nützliche Informationen und Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Informationen über die Landes- und Bundeswettbewerbe „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ und eine Vorstellung des Audit Familie & Beruf.

Nutzen Sie das umfassende Informationsangebot der Internet-Plattform **www.taten-statt-worte.at**, um sich gezielt mit dem Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit zu beschäftigen und auf dieser Basis eigene Maßnahmen für Ihren Betrieb zu entwickeln bzw. anzustoßen.

DER BUNDESWETTBEWERB „FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTE BETRIEBE“

Die Siegerbetriebe des steirischen Landeswettbewerbes nehmen automatisch am bundesweiten Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ teil.

Seit 1998 werden frauen- und familienfreundliche Betriebe auch auf Bundesebene gekürt und öffentlich ausgezeichnet. Die Gewinner werden von einer ExpertInnen-Jury aus den Sieger-Betrieben der Landeswettbewerbe ermittelt. Der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ soll öffentlichkeitswirksame Anreize für Unternehmen setzen, die auf eigene Initiative frauen- und familienfreundliche Maßnahmen ergreifen. Die staatliche Auszeichnung kann für Werbe- und Kommunikationszwecke genutzt werden.

Die ExpertInnen-Jury bewertet die Frauen- und Familienfreundlichkeit der teilnehmenden Betriebe auf Basis eines umfangreichen Kriterienkataloges.

Kriterien des Bundeswettbewerbes

Die Kriterien sind:

- der Anteil von Frauen in Führungspositionen
- die Frauen-Weiterbildungsquote im Unternehmen
- die Flexibilität der Arbeitszeit
- der Anteil der Teilzeitjobs
- die Flexibilität des Arbeitsortes
- die Quote der WiedereinsteigerInnen im Unternehmen
- die Vorbereitung des Wiedereinstieges durch das Unternehmen
- Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung
- materielle Zusatzleistungen des Unternehmens für Familien
- Vorhandensein einer unternehmensinternen Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen
- Berücksichtigung von Frauen und Familien in Unternehmensphilosophie & Personalpolitik

Je mehr diese Kriterien von einem Unternehmen erfüllt werden und je wirksamer die Unterstützung ist, desto frauen- und familienfreundlicher ist der Betrieb einzuschätzen. Um allen Unternehmen faire Gewinnchancen zu bieten, erfolgt die Ermittlung der frauen- und familienfreundlichsten Betriebe wiederum in unterschiedlichen Unternehmenskategorien (Klein-, Mittel- und Großbetriebe, Würdigungspreise für Non-Profit-Unternehmen und öffentlichrechtliche Unternehmen).

Die organisatorische Abwicklung des Bundeswettbewerbes obliegt sei dem Jahr 2006 der Familie & Beruf Management GmbH.

Kontakt:

Familie & Beruf Management GmbH

Aspernbrückengasse 2/7, 1020 Wien

Tel.: 01/2185070, Fax: 01/2185070-70

E-Mail: office@familienallianz.at

Internet: www.familienallianz.at

SIEMER AUS DER STEIERMARK

STEIRISCHE SIEMER DES BUNDESWETTBEWERBES WAREN BISHER:

- | | |
|------|--|
| 1999 | Öbau Teubl
(Kategorie Großunternehmen) |
| 2000 | Caritas der Diözese Graz-Seckau
(Kategorie Non-Profit-Unternehmen) |
| 2001 | Steiermärkische Bank und Sparkassen AG
(Kategorie Großunternehmen) |
| | Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark
(Non-Profit-Unternehmen) |
| 2000 | Anton Paar GmbH
(Großunternehmen) |
| 2003 | SHFI – sozial- u. heilpädagogisches
Förderungsinstitut Steiermark
(Non-Profit-Unternehmen) |
| 2004 | Trachten- und Damenmode Pachatz
(Mittelunternehmen) |
| | Look – Dein Friseur
(Kleinunternehmen) |
| 2006 | DEAKON Degen GmbH
(Mittelunternehmen) |

DAS AUDIT FAMILIE & BERUF

Das Audit FAMILIE & BERUF ist ein professionelles Beratungsinstrument für Unternehmen, die mehr für ihre Familienfreundlichkeit tun wollen. Unternehmen, die das Audit erfolgreich absolvieren, erhalten dafür ein Zertifikat.

Das Audit FAMILIE & BERUF orientiert sich an einer Idee aus den USA: Dort entwickelte das „Families & Work Institute“ in New York den 1991 erstmals veröffentlichten „family-friendly-index“. Er gibt an, wie familienbewusst Unternehmen handeln und beruht auf Untersuchungen und Bewertungen von Großunternehmen aus der „Fortune 1000“- Liste.

In den USA hat sich der „family-friendly-index“ mittlerweile zu einem anerkannten Instrument innovativer Personalpolitik entwickelt, das bereits von zahlreichen ArbeitgeberInnen eingesetzt wird. Immer mehr Firmen vergleichen ihre Personalpolitik im Hinblick auf „Familienbewusstsein“ miteinander, evaluieren die einzelnen Maßnahmen und entwickeln sie gezielt weiter. Dazu lassen sie sich freiwillig nach einem Punktesystem bewerten. Das Interesse der Unternehmen an dieser Bewertung wächst nicht zuletzt deshalb, weil ein positives Gutachten auch beachtliche Werbeeffekte bedeutet.

Das Audit FAMILIE & BERUF ist eine auf österreichische Verhältnisse adaptierte Weiterentwicklung des originären Auditierungsverfahrens zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen HERTIE-Stiftung (www.beruf-und-familie.de) in Deutschland entwickelt worden ist.

Es hilft dem einzelnen Unternehmen mit einem umfangreichen Kriterienkatalog dabei, die Familienfreundlichkeit auf den Prüfstand zu stellen, die Ergebnisse von Maßnahmen zu evaluieren und die Familienfreundlichkeit weiterzuentwickeln. Das Audit FAMILIE & BERUF ist damit ein „Check-up“ der gesamten Unternehmenskultur in Bezug auf familienfreundliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen.

Dabei geht es nicht um die sofortige und vollständige Umsetzung aller Maßnahmen, die als Ergebnis dieser Auditierung festgehalten werden. Entscheidend ist, dass mit Hilfe des Audits ein unternehmensinterner Prozess in Gang gesetzt wird, bei dem Ziele einer familienbewussten Personalpolitik mit geeigneten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. So ist es etwa möglich, Umstrukturierungen im Unternehmen familienfreundlich zu gestalten (z.B. Flexibilisierung des Personaleinsatzes und des Arbeitsorts).

Finanzielle Förderungen des Audits FAMILIE & BERUF

Die Förderhöhe brutto für den Auditierungsprozess (Grundzertifikat und Zertifikat nach 3 Jahren) beträgt bei:

5 - 20 MitarbeiterInnen	5000 Euro
21-100 MitarbeiterInnen	4000 Euro
ab 101 MitarbeiterInnen	3000 Euro

Kontakt

Familie & Beruf Management GmbH

1020 Wien, Aspernbrückengasse 2/7

Tel.: 01/218 50 70, Fax: 01/218 50 70 70

E-Mail: office@familienallianz.at

Internet: www.familienallianz.at

WER STEHT HINTER DER INITIATIVE „TATEN STATT WORTE“?

„Taten statt Worte“ ist eine seit Beginn der 90er Jahre tätige österreichische Initiative, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Situation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt durch konsequente Gleichstellungspolitik zu verbessern. Schwerpunkte der Initiative sind die betriebliche Frauen- und Familienförderung sowie die Förderung von JungunternehmerInnen durch die Errichtung des ersten Gründerinnenzentrums der Steiermark und die Errichtung des Business Incubators Graz.

DIE PARTNERPROJEKTE Gründerinnenzentrum Steiermark und Business Incubator Graz

Das Gründerinnenzentrum

Die Adresse für ein erfolgreiches Start-up

Das Gründerinnenzentrum Steiermark hat es sich zur zentralen Aufgabe gemacht, Frauen in allen Phasen der Unternehmensgründung zu begleiten und möglichen Gründerinnen aus der gesamten Steiermark zur Verfügung zu stehen. Auf einer Fläche von 500 m² bietet das Zentrum in bester Grazer Lage 14 repräsentative Büros sowie modern ausgestattete Besprechungs- und Kommunikationszonen. Hauptanliegen ist es, das vorhandene Gründungspotenzial in der Steiermark auszuschöpfen und Frauen auf dem Weg in die Selbstständigkeit bestmöglich zu unterstützen.

Infrastruktur und Know-how

Durch Mietförderungen seitens der Stadt Graz erhalten Jungunternehmerinnen in den ersten drei Jahren ihres Unternehmertums ihre Büros zu reduzierten Preisen. Zudem steht das Team des Zentrumsmanagements allen Gründerinnen und Unternehmerinnen mit kostenlosen Beratungen und Know-how in den ersten Phasen der Selbstständigkeit hilfreich zur Seite. Großer Wert wurde von Anfang an außerdem auf die Vermittlung von unternehmerischen Netzwerken gelegt.

Die Bilanz spricht für sich

Das Projektteam des Gründerinnenzentrums Steiermark kann mit einer beeindruckenden Erfolgsbilanz aufwarten. Bereits über 600 Frauen sind auf dem Weg in die Selbstständigkeit mit Beratungen zur Gründung und Businessplan-

Erstellung sowie mit individuellen Coachings begleitet worden. Insgesamt 35 Unternehmen diente das Gründerinnenzentrum bisher als Firmensitz und mehr als 120 Gründerinnen haben ihr Interesse an einem Firmensitz im Zentrum bekundet. Für seine Spitzenleistung arbeitsmarktpolitischer Innovation wurde das Gründerinnenzentrum im Juni 2000 im Rahmen des „In Styria Preises 2000“ in der Kategorie „Employment“ mit einer Trophäe ausgezeichnet.

Der Business Incubator

Das bewährte Modell für neue Zielgruppen

Auf Grund des starken Zuspruchs nach sämtlichen im Gründerinnenzentrum angebotenen Leistungen und nicht zuletzt auf Grund des überwältigenden Feedbacks im Allgemeinen wurde seitens der Verantwortlichen des Trägervereines „Taten statt Worte“ bald über die Öffnung des bewährten Erfolgsrezeptes für neue Zielgruppen nachgedacht.

Der ideale Standort

Mit Sommer 2002 wurden im Gebäude am Nikolaiplatz 4, 3. Stock unerwartet Flächen von rund 500 m² frei. So wurde die Idee geboren, direkt über dem Gründerinnenzentrum Steiermark gelegen, den ersten Business Incubator Graz für junge innovative technologieorientierte Unternehmer/innen zu realisieren.

Die Fördergeber

Dank der Unterstützung der Stadt Graz, des Landes Steiermark sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit konnte die erste „wirtschaftliche Brutstätte“ in Graz bereits am 15. Oktober 2002 seine Pforten öffnen.

Das Erfolgsrezept

Im Business Incubator Graz sollen junge, innovative, technologieorientierte Unternehmen vor allem in den ersten schwierigen Phasen ihrer Unternehmenslaufbahn folgende drei Komponenten zur Seite gestellt bekommen:

- bedarfsgerechte räumliche und technische Infrastruktur
- Vermittlung von Business- bzw. Management-Know-How
- nachhaltige Netzwerke von Kooperationen, Kontakten und Business-Mentoren

Der Business Incubator Graz war bereits zu Beginn seines zweiten Betriebsjahres beinahe voll ausgelastet, die Nachfrage nach den angebotenen Gründungsbegleitungen und Netzwerkaktivitäten ist ebenso ungebrochen groß wie im Gründerinnenzentrum.

Ein dichtes Netzwerk über zwei Etagen

Das Gründerinnenzentrum und der Business Incubator Graz zählen zusammen derzeit 26 Unternehmen, weitere Bewerber durchlaufen soeben das Aufnahme-prozedere. Damit kann eine geballte Kraft an unternehmerischen Initiativen inmitten der Grazer Innenstadt gestellt werden, die aus arbeits- und wirtschaftspolitischer Sicht einen sehr hohen Stellenwert einnehmen.

Vernetzung groß geschrieben

Von Beginn an waren beide Impulszentren bestrebt, intern und extern Netzwerke aufzubauen und Synergien und Kooperationen zu fördern. Basis für ein funktionierendes Netzwerk ist der ausgewogene Branchenmix in beiden

Zentren. Bereits bei der Aufnahme neuer Unternehmen ins Gründerinnenzentrum Steiermark bzw. in den Business Incubator Graz wird auf dieses Kriterium großer Wert gelegt. Auf diese Weise ist ein starkes internes Netzwerk entstanden, aus dem sich zahlreiche Kooperationen zwischen den Unternehmen der beiden Impulszentren ergeben haben. Regelmäßige interne Netzwerktreffen, die Verknüpfung über ein Intranet und die Präsentation über eigene Websites verstärken diese Effekte.

Um auch Impulse aus anderen Regionen aufzunehmen, initiiert das Gründerinnenzentrum Steiermark regelmäßig regionale bzw. österreichweite Netzwerktreffen mit gleich oder ähnlich gelagerten Institutionen, die sich mit dem Thema „Unternehmensgründung“ und „Female Entrepreneurship“ befassen. Auf internationaler Ebene bestehen Kooperationen mit der „WeiberWirtschaft“ in Berlin und dem „Business Inkubator Network Pomurje, Murska Sobotka“.

EU-Projekte öffnen neue Horizonte

Seit 2005 werden zwei zukunftsweisende EU-Projekte durchgeführt: „Female Entrepreneurship – Ein Vergleich der Strukturen Sloweniens und der Steiermark“ und „EQUAL EscaPe“ zur Etablierung einer Mikrokreditschiene in Österreich. Besonders wird dabei auf die Nachhaltigkeit Wert gelegt.

Kontakt

gründerinnenzentrum steiermark succeed |

Gründerinnenzentrum Steiermark

Nikolaiplatz 4/II

8020 Graz

Tel.: +43 (0) 316 / 720 810

office@gruenderinnenzentrum-stmk.at

www.gruenderinnenzentrum-stmk.at

business incubator graz succeed |

Business Incubator Graz

Nikolaiplatz 4/III

8020 Graz

Tel.: +43 (0) 316 / 722 301

bi@business-incubator.at

www.business-incubator.at

TATEN STATT WORTE ÖSTERREICH

Mitglieder des Vorstands

Vorsitzende: NRAbg. Ridi M. Steibl, Gründerinnenzentrum Steiermark

Vorsitzende Stellvertreter:

BM Dr. Martin Bartenstein, BM für Wirtschaft und Arbeit, Wien

Vorsitzende Stellvertreterin:

Mag.^a Ulrike Zebinger-Glettler, Die WerbeUG, Steiermark

Schriftführerin: Mag.^a Barbara Leitner, Wirtschaftskammer Österreich, Wien

Kassierin: BR MMag.^a Barbara Eibinger, Steiermark

Bundeskomitee- Mitglieder

LABg. Erika Adensamer, Stadträtin der Stadtgemeinde Baden, NÖ
NRAbg. Adelheid Irina Fürntrath, Vorsitzende Frau in der Wirtschaft,
Steiermark

LABg. Andrea Gottweis, Burgenland

Ursula Kuess, Frau in der Wirtschaft, Kärnten

Präs. Dr. Christoph Leitl, Österreichische Wirtschaftskammer, Wien

BM a.D. NRAbg. Maria Rauch-Kallat, Wien

LR Dr.ⁱⁿ Greti Schmid, Landesregierung, Vorarlberg

Mag.^a Nadja Schönherr, Schönherr Management, Steiermark

Dr. Wolfgang Tritremmel, Österreichische Industriellenvereinigung, Wien

Bundes- und Regionalkomitee Steiermark

Projektleitung: NRAbg. Ridi M. Steibl

p.A. Gründerinnenzentrum Steiermark

8020 Graz, Nikolaiplatz 4/II

Tel.: 0316 / 720 810, Fax: 0316 / 720 810-12

E-Mail: office@taten-statt-worte.at

Internet: www.taten-statt.worte.at

Regionalkomitee Wien

Monika Posch, Gerda Hienert

Club Alpha

1010 Wien, Stubenbastei 12/14

Tel.: 01/5134800-0, Fax: 01/5134800-23

E-Mail: clubalpha@alphafrauen.org

Regionalkomitee Niederösterreich

Mag.^a Elisabeth Eppel-Gatterbauer
Interessenvertretung der NÖ Familien
3109 St. Pölten, Neue Herrengasse Haus 1, Top 2
Tel.: 02742/9005-16495, Fax: 02742/9005-16290
E-Mail: interessen.familie@noel.gv.at

LAbg. Erika Adensamer
Stadträtin der Stadtgemeinde Baden
2500 Baden, Erzh. Isabell-Straße 55
Tel.: 02252/45429
E-Mail: erika@adensamer.at

Regionalkomitee Vorarlberg

Roland Marent
Familienreferat der Vorarlberger Landesregierung
6900 Bregenz, Römerstraße 15
Tel.: 05574/511-24125, Fax: 05574/511-24195
E-Mail: roland.marent@vorarlberg.at

Regionalkomitee Kärnten

Ursula Kuess
Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1
Tel.: 0463/46849-0, Fax: 0463/4684970
E-Mail: kuess@aon.at

Karin Zezulka
Wirtschaftskammer Kärnten, Frau in der Wirtschaft
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1
Tel: 0590904-225, Fax: 0590904-274
E-Mail: karin.zezulka@wkk.or.at

Regionalkomitee Burgenland

LAbg. Andrea Gottweis
7000 Eisenstadt, Altes Landhaus
Tel.: 0664/1815210, Fax: 03357/4221-710
E-Mail: gottweis@wellcom.at

**Wir bedanken uns
bei nachstehenden Personen und Institutionen
für die Unterstützung dieses Wettbewerbes 2007**



BUNDESKANZLERAMT FRAUEN



Die Familienallianz



ÖSTERREICHISCHE NATIONALBANK



WIRTSCHAFTSBUND
DIE UNTERNEHMERISCHES KRAFT



WIRTSCHAFTSKAMMER
STEIFRMRK



WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

iv INDUSTRIELLEN
VEREINIGUNG

iv INDUSTRIELLEN VEREINIGUNG
STEIFRMRK



gründerinnenzentrum steiermark
assoziiert

Fertigung der Taten-statt-Worte-Trophäe:
Günter Prügger Ges.m.b.H.
Gratkorn • www.pruegger.com



IMPRESSUM

Initiative Taten statt Worte – Ridi M. Steibl, Mag.^a Astrid Kokoschinegg
p.A. Gründerinnenzentrum Steiermark

Nikolaipplatz 4, 8020 Graz

Tel.: 0316 / 720810, Fax: 0316 / 720810-12

E-Mail: office@taten-statt-worte.at

Internet: www.taten-statt-worte.at

Druck: Universitätsdruckerei Klampfer

Grafik: www.koco.at

Stand: *September 2007*

Gemeinsam mit flexiblen Kinder-
betreuungseinrichtungen ist eine familien-
freundliche Arbeitswelt die Voraussetzung
dafür, dass Beruf und Kind kein
Widerspruch sind.

Mit dem 1991 gestarteten Wettbewerb
der „Frauen- und familienfreundlichsten
Betriebe“ war die Steiermark
einmal mehr der Zeit voraus.
Heute interessieren sich immer mehr
Betriebe für frauen- und familien-
freundliche Maßnahmen – damit das
Unternehmen erfolgreich bleibt, Jobs
sicher sind und damit es für Frauen
Gleichstellung und Fairplay in der
Arbeitswelt geben kann.