

# DOKUMENTATION



FRAUEN- UND  
FAMILIENFREUNDLICHSTE  
BETRIEBE DER STEIERMARK  
**2005**

SONDERPREIS KINDERBETREUUNG



*Sie erreichen uns:*

**Initiative Taten statt Worte**

p.A. FA6A Referat Frau-Familie-Gesellschaft

Stempfergasse 7, 8010 Graz

**Tel.:** 0316 / 877 - 4892

**Fax:** 0316 / 877 - 3924

**e-mail:** [taten-statt-worte@stmk.gv.at](mailto:taten-statt-worte@stmk.gv.at)

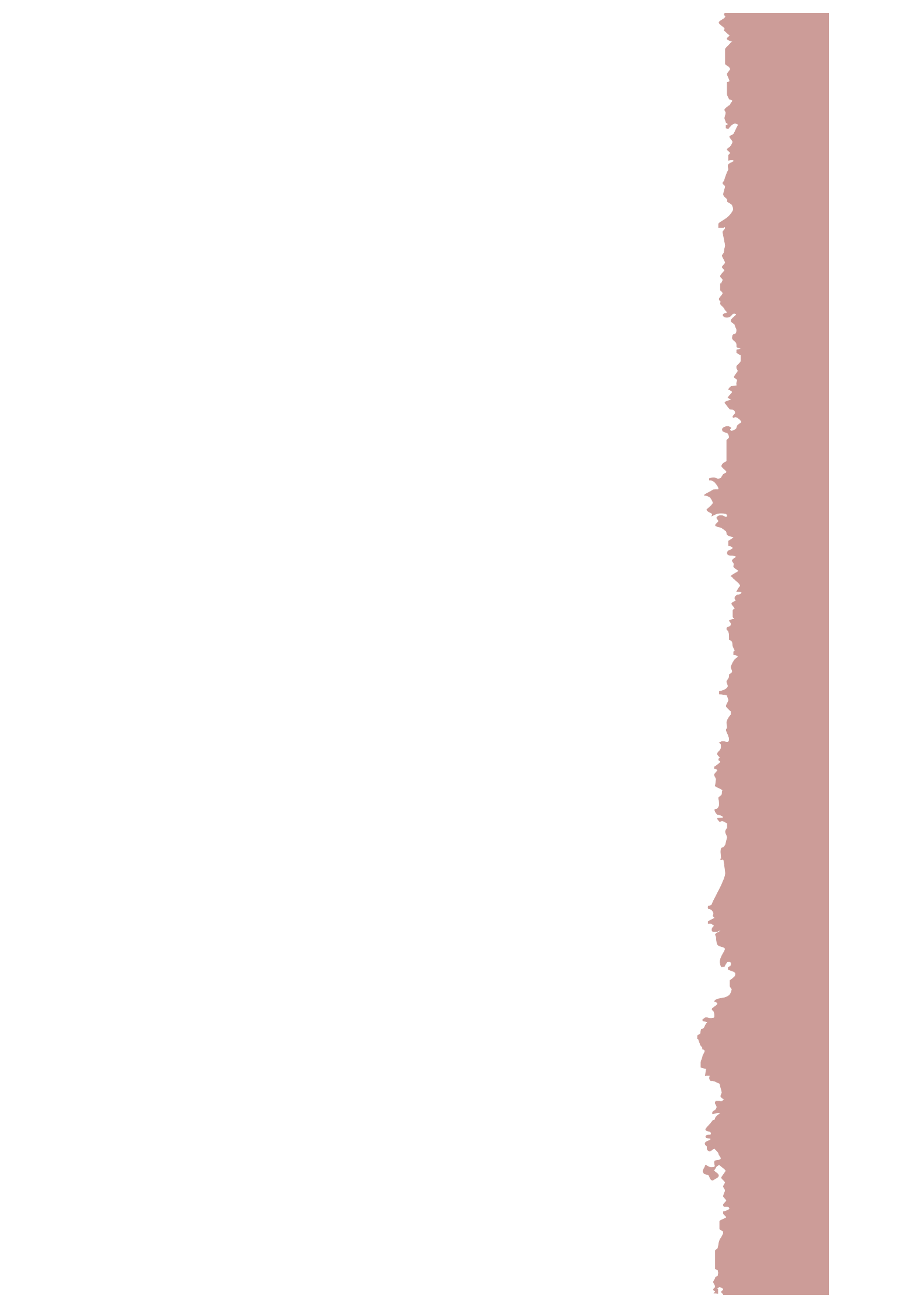
**Internet:** [www.taten-statt-worte.at](http://www.taten-statt-worte.at)



*FRAUEN- UND  
FAMILIENFREUNDLICHSTE  
BETRIEBE DER STEIERMARK*

**2005**

*SONDERPREIS KINDERBETREUUNG*



## INHALTSVERZEICHNIS

Chancengleichheit bringt Erfolg .....	7
Warum Frauen- und Familienfreundlichkeit immer wichtiger werden .....	9
Der Wettbewerb auf einen Blick .....	11
Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2005“ .....	14
Mitglieder der Jury des Jahres 2005 .....	15
Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2005 und Gewinner des Sonderpreises Kinderbetreuung .....	16
Maßnahmen der Siegerbetriebe 2005 .....	17
Sonderpreis „Kinderbetreuung“ .....	27
Teilnehmer 2005 .....	29
Siegerbetriebe 1991 – 2004 auf einen Blick .....	37
Frauen und Familien wirksam fördern .....	42
Wichtige Handlungsfelder der betrieblichen 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 Kontaktadressen .....	54



## CHANCENGLEICHHEIT BRINGT ERFOLG

„Aktive Frauen- und Familienförderung ist für Politik und Wirtschaft eine unverzichtbare Investition. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich schließlich deutlich geändert. Erfreulicherweise ist in den vergangenen Jahren bereits viel Positives geschehen, trotzdem ist immer danach zu streben, noch bessere Ergebnisse zu erzielen. Daher hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen in meinem politischen Wirken eine zentrale Bedeutung. Es freut mich demzufolge besonders, dass sich Unternehmen wieder so zahlreich am Wettbewerb zur Prämierung der ‚Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe der Steiermark‘ beteiligt haben.“



*Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath  
Landesrätin für Jugend, Frauen, Familie und Bildung*



„Im 21. Jahrhundert stehen Wirtschafts-, Bildungs-, Frauen- und Familienpolitik vor neuen Herausforderungen. Im Wettbewerb der Regionen entscheiden „helle MitarbeiterInnen“ über das Image von Standorten und deren wirtschaftliche Attraktivität. Gerade deshalb kann eine zukunftsorientierte Unternehmens- und Personalpolitik auf das Potenzial qualifizierter Frauen nicht verzichten. Die Leistungsbereitschaft, Fluktuation sowie die Motivation der Beschäftigten entwickeln sich bei einer frauen- und familienorientierten Personalpolitik im Firmeninteresse positiv. Frauen- und Familienfreundlichkeit bedeutet in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte einen klaren Wettbewerbsvorteil.“

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

„Ein partnerschaftliches Lebensmodell und eine echte Gleichberechtigung von Frau und Mann setzt eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus. Um diesem Anspruch an Chancengleichheit gerecht zu werden, haben wir mit der Auszeichnung für besonders frauen- und familienfreundliche Betriebe ein wirksames Instrument für eine erfolgreiche Bewusstseinsbildung in Unternehmen geschaffen. Die alljährliche rege Beteiligung am Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ beweist, dass Frauen- und Familienfreundlichkeit bereits ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur in der Steiermark geworden ist.“



*NRAbg. Ridi M. Steibl  
Vorsitzende von Taten statt Worte Österreich  
und Regionalkomitee Steiermark*



# WARUM FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT IMMER WICHTIGER WERDEN

**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 familienfreundliche Maßnahmen – damit das Unternehmen erfolgreich bleibt und Jobs sicher sind.**

Bereits 1991 wurde in der Steiermark von der Initiative „Taten statt Worte“ der Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ ins Leben gerufen. Seither werden jährlich jene steirischen Betriebe vor den Vorhang gestellt und 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 unter den Siegern der Landeswettbewerbe Österreichs frauen- und familienfreundlichste Betriebe ermittelt.

## Bessere Vereinbarkeit – mehr Chancen

Ziel des Wettbewerbs der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ der Initiative „Taten statt Worte“ gemeinsam mit dem Referat Frau-Familie-Gesellschaft und dem Wirtschaftsressort des Landes Steiermark ist es, die Bedeutung frauen- und familienfreundlicher Arrangements deutlich zu machen:

- Müttern und Vätern soll durch entsprechende Regelungen des Betriebs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Dadurch 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 Gleichstellung und Fairplay in der Arbeitswelt geben. Bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Weiterbildung) und frauenfreundliche Unternehmenskulturen ermöglichen es Frauen, ihr Können optimal einzusetzen und Karrierechancen gleichberechtigt nutzen zu können.

## Frauen- und Familienfreundlichkeit zahlt sich aus

Betriebe profitieren von frauen- und familienfreundlichen Regelungen durch wirtschaftliche Vorteile: Motiviertere MitarbeiterInnen, eine Senkung der kostenintensiven Fluktuationsrate, weniger Krankenstände und eine Verbesserung des Unternehmensimages sind konkrete Ergebnisse von mehr Familien- und Frauenfreundlichkeit. Die Befürchtung, dass frauen- und familienfreundliche Maßnahmen viel kosten und wenig bringen, ist unberechtigt.

Das Gegenteil ist der Fall. 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 belaufen sich die Kosten, die auf die mangelhafte Vereinbarkeit zurückzuführen sind, auf mehrere € 100.000 im Jahr. 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, so die Studie der Prognos AG.

## **Frauen sind Schlüsselarbeitskräfte**

Dass sich immer mehr zukunftsorientierte Unternehmen mit der Verbesserung ihrer Frauen- und Familienfreundlichkeit beschäftigen, hängt auch mit der Bevölkerungsentwicklung zusammen. Nach den Berechnungen der Bevölkerungswissenschaftler droht Österreich in der nahen Zukunft ein veritabler Arbeitskräftemangel. Bereits 2010 wird die Altersklasse der 45- bis 59jährigen die größte am Arbeitsmarkt sein. Neben älteren Arbeitskräften werden vor allem Frauen die Schlüsselarbeitskräfte sein. Unternehmen, die morgen für weibliche Arbeitskräfte attraktiv sein wollen, stellen dafür heute schon 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.

## **Verantwortung zahlt sich aus**

Immer mehr Unternehmen, die sich zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit gezielt mit professionellem „Human Resources-Management“ beschäftigen, entdecken die Frauen- und Familienfreundlichkeit als wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung und 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.

## 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. Prämiert 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 „gläserne 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 Väterkarenzurlaub 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 es ein spezielles Gesundheitsengagement im Unternehmen gibt und ob besondere Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren angeboten werden.

## 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 erfolgt dann durch eine unabhängige Jury, die sich aus kompetenten Fachleuten zusammensetzt (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 im Wert von € 1.000,- 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.



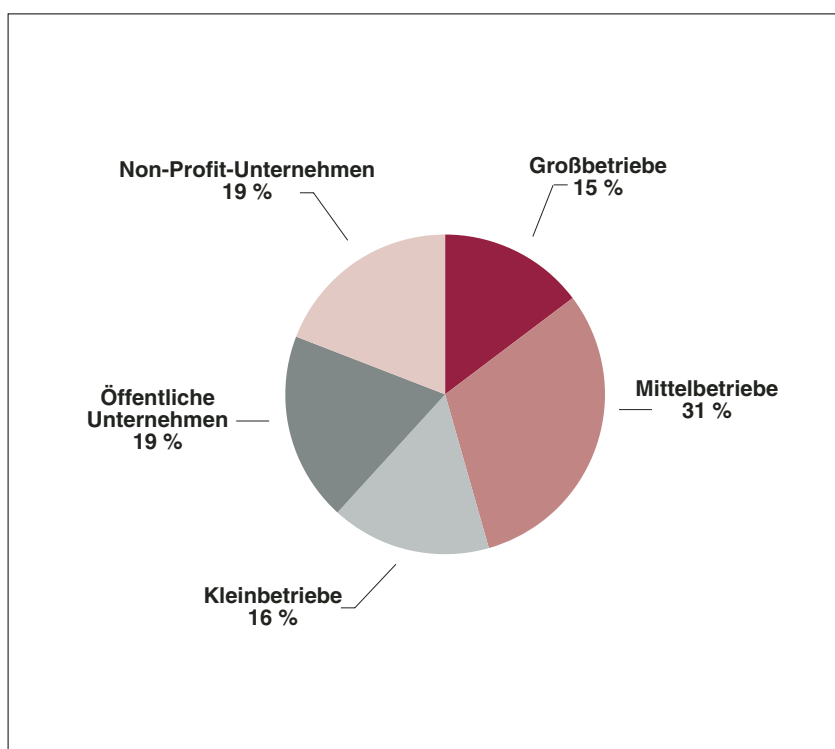
## DER WETTBEWERB „FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTE BETRIEBE“ DER STEIERMARK 2005

Jahr für Jahr verbuchen wir 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 68 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	10
Mittelbetriebe	21
Kleinbetriebe	11
Einrichtungen im öffentlichen Bereich	13
Non-Profit-Unternehmen	13



## MITGLIEDER DER JURY DES JAHRES 2005

**Mag.<sup>a</sup> Renate Frank**

Frauenbeauftragte Arbeitsmarktservice Steiermark

**Judith Frewein**

Büro Landesrätin Dr. Bettina Vollath

**Mag.<sup>a</sup> Regina Friedrich**

Vizepräsidentin Wirtschaftskammer Steiermark

**Franz Gosch**

Vizepräsident der Arbeiterkammer

**Mag.<sup>a</sup> Astrid Kokoschinegg**

Taten statt Worte Steiermark

**Margarete Mayer**

Büro Landesrat Dr. Christian Buchmann

**Mag.<sup>a</sup> Waltraud Pratter**

BAB Unternehmensberatung GmbH

**NRAbg. Barbara Riener**

Landespersonalvertretung

**Mag.<sup>a</sup> Bettina Schrittwieser**

Frauenreferat der AK Steiermark

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer**

Gleichbehandlungsbeauftragte des  
Landes Steiermark

**NRAbg. Ridi M. Steibl**

Vorsitzende von Taten statt Worte Österreich

## DIE FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTEN BETRIEBE DER STEIERMARK 2005 UND DER GEWINNER DES SONDERPREISES KINDERBETREUUNG

Unter den 68 teilnehmenden Unternehmen des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ der Steiermark 2005 ermittelte die ExpertInnen-Jury folgende Gewinner:

<b>Großbetriebe</b>	<b>SPAR Österreichische Warenhandels AG Euro-Fil. 25 Deutschlandsberg</b> Lebensmittelhandel Kontaktperson: Franz Langmann 8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 90 Tel.: 03462/2686, Fax: 03462/26866
<b>Mittelbetriebe</b>	<b>DEAKON Degen GmbH</b> Kabelkonfektion Kontaktperson: Anneliese Degen 8075 Hart bei Graz, Schulgasse 3 8301 Lassnitzhöhe, Autal 36A Tel.: 0316/491792, Fax: 0316/491792-4 E-Mail: deakon@aon.at
<b>Kleinbetriebe</b>	<b>Schuhhaus Bärbel Rudres</b> Schuhhaus, Orthopädienschuhtechnik Kontaktperson: Bärbel Rudres 8580 Köflach, Judenburgerstraße 17 Tel.: 03144/4371-1, Fax: 03144/4371-3 E-Mail: rudres@aon.at
<b>Einrichtungen im öffentlichen Bereich</b>	<b>Marktgemeinde Übelbach</b> Kontaktperson: Bgm. Ing. Markus Windisch 8124 Übelbach, Alter Markt 64 Tel.: 03125/2258, Fax: 03125/2258-28 E-Mail: m.windisch@uebelbach.steiermark.at
<b>Non-Profit-Unternehmen</b>	<b>Haus der Frauen</b> Erholungs- und Bildungszentrum Kontaktperson: Mag. <sup>a</sup> Anna Pflieger 8222 St. Johann, Herberstein 7 Tel.: 03113/2207, Fax: 03113/8010 E-Mail: kontakt@hausderfrauen.at
<b>Sonderpreis Kinderbetreuung</b>	<b>FH Joanneum GmbH</b> Träger von Fachhochschullehrgängen Kontaktperson: Mag. <sup>a</sup> Gudrun Posch-Frisee 8020 Graz, Alte Poststraße 147 Tel.: 0316/5453-8814, Fax: 0316/5453-8801 E-Mail: gudrun.posch-frisee@fh-joanneum.at

## DIE MAßNAHMEN DER SIEGERBETRIEBE 2005

Die Siegerbetriebe 2005 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: SPAR Österreichische Warenhandels AG Euro-Fil. 25 Deutschlandsberg**

Lebensmittelhandel

Kontaktperson: Franz Langmann

8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 80

Tel.: 03462/2686, Fax: 03462/26866

### **Beschäftigte**

- Von insgesamt 66 Beschäftigten sind 88 % Frauen, in Führungspositionen sind Frauen zu 78 % vertreten. Die erste Ebene hat der Marktleiter inne, in der 2. Ebene bekleiden 7 Frauen und ein Mann die Abteilungsleitungen.
- Das Unternehmen bildet 4 weibliche Lehrlinge aus, beschäftigt 5 ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren und 21 MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren.

### **Arbeitszeit**

- 22 der 26 Vollzeitbeschäftigten sind Frauen und 34 der 38 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 2 Mitarbeiterinnen arbeiten geringfügig in Karenz.
- Es gibt individuelle Arbeitszeitregelungen. Mütter von schulpflichtigen Kindern arbeiten nur vormittags. RegalbetreuerInnen sind von der Bestellung bis hin zur Regalreinigung eigenverantwortlich und können sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen.
- Teilzeitarbeit gibt es auch für 4 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.

### **Weiterbildung**

- Heuer wurden interne und externe Weiterbildungen zu den Themen Feinkost, Kassa, Obst und Gemüse und einige mehr angeboten.
- Interne Weiterbildungen finden während der Dienstzeit statt, externe Weiterbildungen je nach Termin. Die Zeit der Weiterbildung wird der Arbeitszeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt das Unternehmen.

### **Karenz und Wiedereinstieg**

- 11 Frauen haben seit 2000 Karenz beansprucht, 4 sind nach der Babypause wieder in den Betrieb zurückgekommen, 5 befinden sich noch in Karenz.
- Im Schnitt dauern Karenzurlaube 1 bis 2 Jahre.
- Die Einstellung des Unternehmens zur Väterkarenz ist sehr positiv, sie wurde aber bisher noch nie beantragt.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Urlaubsvertretungen, geringfügiger Beschäftigung, Sitzungen, Firmenzeitung und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung,

Seminare, Karriereplan, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.

### **Familienfreundliche Maßnahmen**

- Bei der Arbeitszeiteinteilung werden Betreuungspflichten von MitarbeiterInnen mit Familie besonders berücksichtigt.
- Als zusätzliche finanzielle Leistung erhalten die MitarbeiterInnen beim Einkauf von Nichtlebensmitteln 10 % Rabatt.

### **Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung:**

- Als spezielle Maßnahmen für Lehrlinge bietet die SPAR-Akademie besondere Aus- und Weiterbildungen. Das Unternehmen bietet eine Leistungsprämie sowie eine Arbeitsplatzgarantie nach der Lehrabschlussprüfung.
- Es gibt ein spezielles Gesundheitsengagement in Form von betriebsärztlicher Versorgung, durch einen speziellen Betriebssicherheitsbeauftragten und durch Erste-Hilfe-Kurse, die alle 2 Jahre angeboten werden.
- Als spezielle Maßnahme für ältere Beschäftigte kann der Einsatzbereich bei Bedarf gewechselt werden wie z.B. Kassa statt Feinkost oder Brot- statt Wurstabteilung.

### **Frauen- und Familienfragen**

- Der Marktleiter Franz Langmann ist Ansprechperson für Arbeitszeiteinteilung, Gehalt und Schulungsfinanzierung, Anita Grebien ist Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen.
- Karriereplanung ist in Form von jährlichen MitarbeiterInnengesprächen möglich. Dabei werden Weiterbildungen geplant, Ziele gesteckt, beim nächsten Gespräch wird die Zielerreichung kontrolliert.
- Es gibt gleiche Entlohnung für Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen.
- Das Unternehmen beschäftigt auch MitarbeiterInnen mit Behinderung und wurde bereits mit dem „Fair Work-Zertifikat“ und dem Joboskar ausgezeichnet.
- Das Unternehmen ist frauen- und familienfreundlich, da der Marktleiter Franz Langmann bei der Arbeitszeiteinteilung bestmöglich auf die Wünsche der MitarbeiterInnen und dabei insbesondere auf die Wünsche von Müttern mit Klein- und Schulkindern eingeht.
- Bemerkenswert am Unternehmen ist die geringe Personalfuktuation.

### **In der Kategorie Großbetriebe kamen folgende zwei weitere Betriebe in die engere Wahl<sup>1</sup>:**

#### **Sparkasse Voitsberg-Köflach Bank AG**

Kontaktperson: Margit Scherr  
8570 Voitsberg, Bahnhofstraße 2  
Tel.: 03142/24111-13, Fax: 03142/24111-35  
E-Mail: info@voitsberg-koeflach.sparkasse.at

#### **Stadtwerke Judenburg AG**

Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> (FH) Maria Stipper  
8750 Judenburg, Burggasse 15  
Tel.: 03572/83146-190, Fax: 03572/83146-600  
E-Mail: m.stipper@stadtwerke.co.at

<sup>1</sup> Die Reihung erfolgte alphabetisch

## **MITTELBETRIEBE: DEAKON Degen GmbH**

Kabelkonfektion

Kontaktperson: Anneliese Degen

8075 Hart bei Graz, Schulgasse 3

8301 Lassnitzhöhe, Autal 36A

Tel.: 0316/491792, Fax: 0316/491792-4

E-Mail: deakon@aon.at

### **Beschäftigte**

- Im Unternehmen sind 14 Frauen und 4 Männer beschäftigt. In Führungspositionen sind Frauen zu 67 % vertreten. Die Geschäftsführung und auch Stellvertretung haben Frauen inne, die Produktionsleitung obliegt einem Mann.
- Das Unternehmen bildet einen weiblichen und einen männlichen Lehrling aus.
- 2 Mitarbeiterinnen sind älter als 50 Jahre und 6 MitarbeiterInnen haben Kinder unter 15 Jahren.

### **Arbeitszeit**

- 5 Frauen und 4 Männer sind vollzeitbeschäftigt, 8 Frauen arbeiten in Teilzeit, eine Frau ist geringfügig beschäftigt.
- Alle MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit.
- Teilzeitarbeit ist auch für die stellvertretende Geschäftsführerin möglich.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten und andere individuelle Bedürfnisse wie die Pflege naher Angehöriger abgestimmt werden.

### **Weiterbildung**

- Eine Frau und ein Mann haben heuer an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden Elektronikurse am WIFI, Lehrlingsseminare und Qualitätssicherungskurse.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit oder abends statt, die Zeit wird stets der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt das Unternehmen

### **Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 2000 wurde keine Karenz in Anspruch genommen.
- Die Einstellung zur Väterkarenz ist positiv.
- Im Fall einer Karenz bietet das Unternehmen Kontaktmöglichkeiten in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Als Wiedereinstiegshilfen werden Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung angeboten.

### **Familienfreundliche Maßnahmen**

- Bei Bedarf können Kinder in den Betrieb mitgenommen werden. Das Unternehmen bietet auch Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen. In den Schulferien haben MitarbeiterInnen mit Kindern Vorrang bei der Urlaubsplanung.
- Das Unternehmen bietet einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzliche Ausmaß nach Bedarf.
- Als zusätzliche finanzielle Leistungen gibt es für die MitarbeiterInnen einen Weihnachtsgutschein in Höhe von € 120,-, einmal jährlich eine

Prämie in Höhe von € 300,-- bis 400,--, ein Geburtstagsgeschenk im Wert von € 40,--, eine Extraprämie für besondere Leistungen und besonderes Engagement sowie Benzingutschein bzw. Karte für die Therme Loipersdorf.

#### **Maßnahmen für Lehrlinge / Betriebliche Gesundheitsförderung:**

- Für Lehrlinge bietet das Unternehmen zur Grundausbildung zusätzliche WIFI-Kurse und einmal monatlich gibt es eine Pizza.
- Als besonderes Gesundheitsengagement erhalten die MitarbeiterInnen einen Gesundheits-Check und einmal monatlich eine Massage, wobei eine halbe Stunde der Dienstzeit gutgeschrieben wird.
- Ältere MitarbeiterInnen können Arbeitspausen einlegen und erhalten Hilfsmittel nach Bedarf wie z.B. Lupen. Ältere Reinigungskräfte werden insofern unterstützt, als 2 mal jährlich eine Reinigungsfirma für die Grundreinigung bestellt wird.

#### **Frauen- und Familienfragen**

- Frauen- und Familienfragen werden grundsätzlich gemeinsam im Team besprochen.
- Das Unternehmen ist frauen- und familienfreundlich, da stets versucht wird, auf die individuellen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen bestmöglich einzugehen. Die Geschäftsführerin leitet das Unternehmen bereits seit 18 Jahren und für sie sind familienfreundliche Maßnahmen selbstverständlich.
- Leitsatz: „Wer aufhört besser zu werden, der hört auf gut zu sein!“

### **In der Kategorie Mittelbetriebe kamen folgende zwei weitere Betriebe in die engere Wahl<sup>1</sup>:**

#### **Apotheke Kalsdorf**

Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> pharm. Ulrike Walther  
8401 Kalsdorf, Hauptstraße 102  
Tel.: 03135/52360, Fax: 03135/52360-6  
E-Mail: office@apotheke-kalsdorf.at

#### **Das Kinderwunsch Institut Schenk GmbH**

Kontaktperson: Claudia Schenk-Hanschka  
8143 Dobl, Am Sendergrund 12  
Tel.: 03136/55111-20, Fax: 03136/55111-25  
E-Mail: c.schenk@kinderwunsch-institut.at

<sup>1</sup> Die Reihung erfolgte alphabetisch

**KLEINBETRIEBE: Schuhhaus Bärbel Rudres**

Schuhhaus, Orthopädienschuhtechnik

Kontaktperson: Bärbel Rudres

8580 Köflach, Judenburgerstraße 17

Tel.: 03144/4371-1, Fax: 03144/4371-3

E-Mail: rudres@aon.at

**Beschäftigte**

- Das Unternehmen beschäftigt 7 Frauen und einen Mann und bildet einen weiblichen Lehrling aus.
- Die erste Führungsebene teilen sich die Inhaberin des Unternehmens und der Werkstättenleiter, die zweite Führungsebene hat eine Frau als Abteilungsleiterin inne.
- 4 Mitarbeiterinnen haben Kinder unter 15 Jahren.

**Arbeitszeit**

- 4 Frauen und ein Mann sind vollzeitbeschäftigt, 2 Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt, alle MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit.
- Die Arbeitszeiten können auf Kindergarten- und Schulzeiten und andere individuelle Bedürfnisse abgestimmt werden. Beispielsweise können MitarbeiterInnen im Sommer auf Wunsch früher mit der Arbeit beginnen und haben dafür am Nachmittag frei.

**Weiterbildung**

- Es werden Weiterbildungsmöglichkeiten wie Verkaufsschulungen angeboten, die während der Arbeitszeit, am Wochenende oder abends stattfinden und teilweise der Dienstzeit gutgeschrieben werden.
- Die Kosten der Weiterbildung trägt das Unternehmen.
- Karierte MitarbeiterInnen können an den Fortbildungen teilnehmen.

**Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 2000 haben 2 Frauen Karenz beansprucht, davon ist eine Frau mittlerweile wieder in den Betrieb zurückgekehrt.
- Die Einstellung zur Väterkarenz ist sehr positiv.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Urlaubsvertretungen, Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung, freier Mitarbeit und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.

**Familienfreundliche Maßnahmen**

- Kinder können im Bedarfsfall in den Betrieb mitgenommen werden. Teilweise ist auch vorübergehende Heimarbeit möglich, wenn die Kinderbetreuung ausfällt.

**Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung**

- Als besonderes Gesundheitsmanagement gibt es jährlich eine Beratung durch die AUVA, im Zuge der Evaluierung werden weitere Maßnahmen angeboten wie z.B. Nordic Walking.

**Frauen- und Familienfragen**

- Die Inhaberin Bärbel Rudres ist Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen.

- Die Inhaberin ist selbst Mutter und weiß, wie schwierig es sein kann, Beruf und Familie zu vereinbaren. Deshalb ist es ihr ein großes Anliegen, ihre MitarbeiterInnen so weit als möglich zu unterstützen und sieht ein gutes Betriebsklima als wichtigste Voraussetzung für ein gut funktionierendes Geschäft.
- Zum Geburtstag erhält jede/r Mitarbeiter/in einen freien Tag.

### **In der Kategorie Kleinbetriebe kamen folgende zwei weitere Betriebe in die engere Wahl<sup>1</sup>:**

#### **ingenia Herbst Marketing KEG**

Kontaktperson: Thomas Herbst-Url  
8330 Feldbach, Hauptplatz 14/1  
Tel.: 03152/39002, Fax: 03152/39202-22  
E-Mail: office@ingenia-marketing.at

#### **Regenbogen Apotheke Mag. pharm. Ernst G. Stampfl KG**

Kontaktperson: Mag. Ernst G. Stampfl  
8054 Graz, Weblinger Gürtel 25  
Tel.: 0316 / 292979, Fax: 0316 / 292979-79  
E-Mail: stampfl@regenbogenapo.at

<sup>1</sup> Die Reihung erfolgte alphabetisch

## **EINRICHTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN BEREICH:**

### **Marktgemeinde Übelbach**

Kontaktperson: Bgm. Ing. Markus Windisch  
8124 Übelbach, Alter Markt 64  
Tel.: 03125/2258, Fax: 03125/2258-28  
E-Mail: m.windisch@uebelbach.steiermark.at

#### **Beschäftigte**

- In der Marktgemeinde Übelbach sind 12 Frauen und 10 Männer beschäftigt.
- Die erste Führungsebene ist mit dem Bürgermeister männlich besetzt, die zweite Führungsebene teilen sich eine Frau und ein Mann.
- 4 Beschäftigte sind älter als 50 Jahre, 6 haben Kinder unter 15 Jahren.

#### **Arbeitszeit**

- 4 Frauen und 11 Männer arbeiten in Vollzeit, 5 Frauen und 1 Mann in Teilzeit, 1 Frau ist geringfügig beschäftigt.
- Alle MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit. In der Kernzeit muss in jedem Referat eine Person anwesend sein, die oder der andere kann dann auch während der Kernzeit gleiten.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können im Rahmen der Gleitzeit auf individuelle Bedürfnisse wie z.B. Kinderbetreuung, Arztbesuch oder die Pflege von älteren kranken Angehörigen abgestimmt werden.

#### **Weiterbildung**

- 4 Frauen (davon 1 teilzeitbeschäftigt) und 4 Männer haben im Jahr 2005 an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden EDV- und persönlichkeitsfördernde Seminare, Kurse über arbeitserleichterndes Arbeiten, Weiterbildungen für die öffentliche Verwaltung, Kindergarten und Jugendarbeit.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit oder am Wochenende statt, die Zeit wird teilweise der Arbeitszeit gutgeschrieben.
- Die Kosten übernimmt das Unternehmen.
- Karenzierte MitarbeiterInnen können an den Fortbildungen teilnehmen.

#### **Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 2000 haben 2 Frauen Karenz in Anspruch genommen. Eine ist mittlerweile wieder in die Marktgemeinde zurückgekehrt, eine befindet sich noch in der Babypause, ihr Wiedereinstieg wird bereits geplant.
- Die Karenzurlaube der MitarbeiterInnen dauern im Durchschnitt 1 bis 2 Jahre.
- Die Einstellung des Unternehmens zur Väterkarenz ist sehr positiv.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Urlaubsvertretungen, Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung und freier Mitarbeit.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Seminare, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.

#### **Familienfreundliche Maßnahmen**

- Es gibt reservierte Plätze für Kinder von MitarbeiterInnen in ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Im Bedarfsfall können Kinder in den Betrieb mitgenommen werden. Bei der Urlaubseinteilung wird auf Betreuungspflichten Rücksicht genommen.

- Als zusätzliche finanzielle Zuwendung erhalten die MitarbeiterInnen der Marktgemeinde Übelbach – auch die Karenzierten – ein 15. Monatsgehalt.

#### **Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung**

- Als besonderes Gesundheitsengagement bietet die Marktgemeinde Übelbach Zecken- und Grippeimpfungen.
- Ältere Beschäftigte können Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen.

#### **Frauen- und Familienfragen**

- Frau Irene Zechner wurde vom Gemeinderat zur Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen gewählt und ist Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen.
- Als besondere Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde 2005 die Gleitzeit eingeführt, weiters ist eine laufende Evaluierung zu diesem Thema geplant.
- Männer und Frauen werden in vergleichbaren Positionen gleich entlohnt.
- Die Marktgemeinde Übelbach ist frauen- und familienfreundlich, da sie sich als Stätte „gelebter Gleichberechtigung“ sieht und der Bürgermeister stets bemüht ist, auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten bestmöglich einzugehen.
- Alle MitarbeiterInnen können zu einem günstigen Handytarif telefonieren.

### **In der Kategorie Einrichtungen im öffentlichen Bereich kamen zwei weitere Betriebe in die engere Wahl<sup>1</sup>:**

#### **Karl-Franzens-Universität Graz**

Bildung und Forschung

Kontaktperson: Ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Roberta Maierhofer

8010 Graz, Universitätsplatz 3

Tel.: 0316/380-2214, Fax: 0316/380-9156

E-Mail: angela.tangl@uni-graz.at

#### **Physikalisches Ambulatorium der Stadtwerke Bruck/Mur**

Kontaktperson: Silvia Wolfsteiner, MAS

8600 Bruck/Mur, Erzherzog-Johann-Gasse 1

Tel.: 03862/51681, Fax: 03862/51681-14

E-Mail: silvia.wolfsteiner@stadtwerke-bruck.at

<sup>1</sup> Die Reihung erfolgte alphabetisch

## **NON-PROFIT- UNTERNEHMEN:**

### **Haus der Frauen**

Erholungs- und Bildungszentrum  
Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Anna Pflieger  
8222 St. Johann, Herberstein 7  
Tel.: 03113/2207, Fax: 03113/8010  
E-Mail: kontakt@hausderfrauen.at

### **Beschäftigte**

- 11 der 12 Beschäftigten sind Frauen, die Führungspositionen haben 3 Frauen inne.
- 5 Mitarbeiterinnen sind älter als 50 Jahre und 4 haben Kinder unter 15 Jahren.

### **Arbeitszeit**

- 3 Frauen und ein Mann arbeiten in Vollzeit, 5 Frauen sind teilzeitbeschäftigt, 3 arbeiten geringfügig, davon ist eine Frau in Karenz.
- 4 MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit, 2 haben geblockte Arbeitszeiten, für eine Frau ist ein Telearbeitsplatz eingerichtet.
- 5 Frauen haben individuelle Arbeitszeitvereinbarungen wie z.B. im Küchenbereich: Die Frühstücksköchin arbeitet von 7.00 bis 10.00 Uhr, die Mittagköchin von 9.00 bis 12.00 Uhr und die Abendköchin von 15.30 bis 19.30 Uhr.
- Teilzeitarbeit ist auch für Führungskräfte in der zweiten Führungsebene möglich.
- Zwischen Voll- und Teilzeit kann gewechselt werden.
- Die Arbeitszeiten können auf individuelle Bedürfnisse, öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten abgestimmt werden.

### **Weiterbildung**

- 8 Frauen, davon 3 teilzeitbeschäftigt, haben 2005 an externen und internen Fachseminaren teilgenommen. Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit, am Wochenende oder abends statt.
- Die Zeit wird teilweise der Dienstzeit gutgeschrieben, die Kosten übernimmt das Unternehmen.
- Karenzierte Mitarbeiterinnen können an den Fortbildungen teilnehmen.

### **Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 2000 haben 4 Frauen Karenz beansprucht, 3 sind mittlerweile ins Unternehmen zurückgekehrt.
- Die Einstellung zur Väterkarenz ist positiv, war aufgrund des überwiegenden Frauenanteils jedoch noch nie ein Thema.
- Während der Karenz bietet das Unternehmen Kontaktmöglichkeit in Form von Weiterbildungsseminaren, Urlaubsvertretungen, geringfügiger Beschäftigung, Sitzungen, freier Mitarbeit, Firmenzeitung und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.

### **Familienfreundliche Maßnahmen**

- Kinder können bei Bedarf in den Betrieb mitgenommen werden.
- Das Unternehmen ist auch bei der Organisation von Kinderbetreuung behilflich.
- Es gibt einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinaus.

- Als zusätzliche finanzielle Leistungen zahlt das Unternehmen eine monatliche Kinderzulage in der Höhe von € 35,-- pro Kind und eine Familienzulage für AlleinverdienerInnen in der Höhe von € 74,-- monatlich.

#### **Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung**

- Als besonderes Gesundheitsengagement wird gesunde Ernährung angeboten sowie große Bildschirme und umweltverträgliche Putzmittel verwendet.

#### **Frauen- und Familienfragen**

- Die Leiterin des Bildungs- und Erholungszentrums Mag.<sup>a</sup> Anna Pfleger ist Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen.
- Es finden regelmäßige MitarbeiterInnengespräche statt, wo individuelle Arbeitszeitlösungen speziell für Mütter mit Kleinkindern erarbeitet werden.
- Das Unternehmen ist frauen- und familienfreundlich, weil man stets darum bemüht ist, individuelle Problemlösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden.

### **In der Kategorie Non-Profit-Unternehmen kamen zwei weitere Betriebe in die engere Wahl:<sup>1</sup>**

#### **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

#### **Internationales Sprachzentrum an der Universität Graz**

Sprachschule / Erwachsenenbildung  
Kontaktperson: Dr.<sup>in</sup> Ulla Fürstenberg  
8010 Graz, Harrachgasse 3/I  
Tel.: 0316/322528-11, Fax: 0316/322528-4  
E-Mail: ulla.fuerstenberg@sprachzentrum-graz.at

<sup>1</sup> Die Reihung erfolgte alphabetisch

## SONDERPREIS „KINDERBETREUUNG“

Schon in den letzten beiden Jahren wurde im Rahmen des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark“ ein Sonderpreis vergeben. 2003 war der Sonderpreis dem Thema Väterkarenz gewidmet, 2004 der Lehrlingsförderung. Der heurige Wettbewerb setzt den Schwerpunkt Kinderbetreuung.

Im Rahmen des Wettbewerbes wurden Betriebe gesucht, die sich in besonderer Weise im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung engagieren.

Der Sonderpreis wurde unter den teilnehmenden Unternehmen vergeben, die die Fragen unter Punkt 6. „Familienfreundliche Maßnahmen“ des Fragebogens über besondere Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung ausführlich beantwortet haben. Dabei sind die Maßnahmen eines Unternehmens herausgestochen:

### FH Joanneum GmbH

Träger von Fachhochschullehrgängen

Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Gudrun Posch-Frisee

8020 Graz, Alte Poststraße 147

Tel.: 0316/5453-8814, Fax: 0316/5453-8801

E-Mail: gudrun.posch-frisee@fh-joanneum.at

- Das Unternehmen beschäftigt 373 MitarbeiterInnen, der Frauenanteil beträgt 39%.
- Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt 27,5%. Die erste Führungsebene teilen sich ein Mann und eine Frau, die 2. Führungsebene haben 7 Frauen und 20 Männer inne.
- Im Unternehmen sind 27 ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren und 95 mit Kindern unter 15 Jahren beschäftigt.
- Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle und alle Beschäftigten arbeiten in Gleitzeit.
- Teilzeit ist auch für MitarbeiterInnen in der 2. Führungsebene möglich.
- Seit 2000 haben 21 Frauen und 3 Männer Karenz in Anspruch genommen, 14 davon Teilzeitkarenz.
- Während der Karenz gibt es zahlreiche Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen und auch der Wiedereinstieg wird gefördert.
- Mit Beginn des Jahres 2006 startete das Projekt „**Familienfreundliche Maßnahmen für MitarbeiterInnen – Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg**“. Ziel ist die Erarbeitung von konkreten und umfassenden Regelungen für die mögliche Handhabung von Schwangerschaft, Karenz und/oder Wiedereinstieg für MitarbeiterInnen der FH Joanneum. Insbesondere wurde der Zeitraum „Wiedereinstieg“ vom Ende der Karenzzeit bis zum Schuleintritt des Kindes festgelegt. Endprodukt soll ein allgemeiner Katalog von der an der FH vorhandenen und einsetzbaren Instrumentarien (Förder-)Möglichkeiten bei Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg unter dem Licht der Gleichstellung der Geschlechter sein. Dieser Katalog soll Führungskräften und MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen und auf dieser Basis sollen im Bedarfsfall flexibel individuelle Einzellösungen vereinbart werden können. Die Instrumentarien sollen so konzipiert werden, dass der Katalog als Grundgerüst grundsätzlich auch anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden kann.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie startete das Unternehmen mit Beginn des Jahres 2006 das **Projekt „applied holidays“**. Ausgangspunkt für diese Projektidee ist, verursacht durch die schulautonome Festlegung, in erster Linie die große Anzahl der unterschiedlichen schulfreien Tage und die damit verbundenen Schwierigkeiten berufstätiger Eltern in der Kinderbetreuung.

Die Betreuung für diese schulfreie Zeit ist für Eltern oft schwierig zu organisieren und vielfach auch sehr teuer. Daher bietet die FH Joanneum im Jahr 2006 an den Dienstagen nach Ostern und Pfingsten, weiters an 3 unterschiedlichen schulautonomen Tagen sowie in den Herbstferien Kinderbetreuung an. An diesen 9 Tagen soll das Potenzial der FH Joanneum an Know-how und Infrastruktur genutzt werden.

Die Kinder der MitarbeiterInnen werden direkt an der FH Joanneum, in den verschiedenen Fachbereichen, die durch die unterschiedlichen Studiengänge abgedeckt werden können, betreut. Beispiele für diese Betreuung sind die Gestaltung einer Schülerzeitung mit Journalismus- und Unternehmenskommunikation, ein Tag im Flugsimulator mit Luftfahrt, das Erstellen einer persönlichen Homepage mit Informations Design etc.

Die Kinder werden in 3 Gruppen (6 bis 10-Jährige, 10 bis 12-Jährige und 12 bis 14-Jährige) eingeteilt und entsprechend ihrer Fähigkeiten betreut. Die Betreuung wird in Zusammenarbeit mit ausgebildeten PädagogInnen (z.B. arbeitslose LehrerInnen in Kooperation mit dem Landesschulrat) durchgeführt. Als Unkostenbeitrag wird von den Eltern pro Tag und Kind für Jause und Mittagessen € 5,- eingehoben.

## DIE TEILNEHMER 2005

**Am Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe 2005“ haben sich insgesamt 68 steirische Unternehmen unterschiedlichster Größe und aus den verschiedensten Branchen und Sparten beteiligt:**

### **ADEG – Kaufhaus – Imbiß J. Greimel**

Kontaktperson: J. Greimel  
8010 Graz, Riesstraße 143  
Tel.: 0316 / 301161, Fax: 0316 / 303838

### **Allianz Elementar Versicherungs-AG**

Kontaktperson: Harald Grassnig  
8020 Graz, Karlauergürtel 1  
Tel.: 0316 / 7260-84121, Fax: 0316 / 7260-74103  
E-Mail: konrad.grassnig@allianz.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

### **Apotheke Kalsdorf**

Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> pharm. Ulrike Walther  
8401 Kalsdorf, Hauptstraße 102  
Tel.: 03135 / 52360, Fax: 03135 / 52360-6  
E-Mail: office@apotheke-kalsdorf.at

### **Arch. DI Günter Reissner**

Ziviltechniker  
Kontaktperson: DI Günter Reissner  
8010 Graz, Radetzkystraße 31  
Tel.: 0664 / 8128881, Fax: 0316 / 7242224  
E-Mail: guenter@reissner-zt.at

### **Baumax AG**

Handel  
Kontaktperson: Anton Greissler  
8600 Bruck/Mur, Leobner Bundesstraße 80  
Tel.: 03862 / 56280, Fax: 03862 / 56280-22

### **Cytec Surface Specialties Austria GmbH**

Chemische Industrie  
Kontaktperson: Petra Bassa  
8010 Graz, Leechgasse 21  
Tel.: 050 399-1251, Fax: 050 399-1399  
E-Mail: petra.bassa@cytec.com

### **Das Kinderwunsch Institut Schenk GmbH**

Kontaktperson: Claudia Schenk-Hanschka  
8143 Dobl, Am Sendergrund 12  
Tel.: 03136 / 55111-20, Fax: 03136 / 55111-25  
E-Mail: c.schenk@kinderwunsch-institut.at

### **DEAKON Degen GmbH**

Kabelkonfektion

Kontaktperson: Anneliese Degen

8075 Hart bei Graz, Schulgasse 3

Tel.: 0316 / 491792, Fax: 0316 / 491792-4

E-Mail: deakon@aon.at

### **Dellanoi Pflegeheim GmbH**

Kontaktperson: Susanna Dellanoi

8410 Wildon, Herrandstraße 2

Tel.: 03182 / 2002, Fax: 03182 / 2002-4

E-Mail: heimdellanoi@aon.at

### **Dipl.-Ing. Franz Robier Bau GmbH**

Baugewerbe

Kontaktperson: Dr. Erich Schoklitsch

8055 Graz, Kübeckgasse 29

Tel.: 0316 / 29 30-48, Fax: 0316 / 29 30-4824

E-Mail: info@tiefbohr-robier.at

### **Energie Graz GmbH Co KG**

Kontaktperson: Karl Klapsch

8010 Graz, Schönaugürtel 65

Tel. und Fax: 0316 / 8057-0

E-Mail: k.klapsch@energie-graz.at

### **FH Joanneum GmbH**

Träger von Fachhochschullehrgängen

Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Gudrun Posch-Frisee

8020 Graz, Alte Poststraße 147

Tel.: 0316 / 5453-8814, Fax: 0316 / 5453-8801

E-Mail: gudrun.posch-frisee@fh-joanneum.at

### **Frisiersalon Heinz**

Kontaktperson: Heinz Schreiner

8503 St. Josef 105

Tel.: 03136 / 82720

### **Gasthaus zur Post**

Kontaktpersonen: Mag.<sup>a</sup> Gudrun Bodner, Anneliese Fuchs

8330 Feldbach, Bürgergasse 48

Tel.: 03152 / 6664, Fax: 03152 / 6359

E-Mail: bodner@gasthaus-zur-post.at

### **GEFAS Steiermark**

Altenbildung und Gesundheit

Kontaktperson: Dr.<sup>in</sup> Heide Streicher

8010 Graz, Mozartgasse 14a

Tel.: 0316 / 304634

E-Mail: streicher@seniorweb.at

### **Gemeinde Bad Gleichenberg**

8344 Bad Gleichenberg 57

Tel.: 03159 / 2342, Fax: 03159 / 2342-21

E-Mail: gde@bad-gleichenberg.steiermark.at

#### **Gemeinde Fohnsdorf**

Kontaktperson: Gisela Kainer  
8753 Fohnsdorf, Hauptplatz 3  
Tel.: 03573 / 2431-121, Fax: 03573 / 2431-108  
E-Mail: gisela.kaiser@fohnsdorf.steiermark.at

#### **Gemeinde Krakuschatten**

8854 Krakuschatten 33  
Tel.: 03535 / 8626, Fax: 03535 / 8626-4  
E-Mail: gde@krakuschatten.steiermark.at

#### **Gemeinde Weng im Gesäuse**

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

#### **Geriatrisches Gesundheitszentrum der Stadt Graz**

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

#### **Haus der Frauen**

Erholungs- und Bildungszentrum  
Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Anna Pflieger  
8222 St. Johann, Herberstein 7  
Tel.: 03113 / 2207, Fax: 03113 / 8010  
E-Mail: kontakt@hausderfrauen.at

#### **Hotel Waldheimathof Bruggraber KG**

Hotellerie, Gastgewerbe  
Kontaktperson: Stephanie Bruggraber  
8671 Alpl 4  
Tel.: 03855 / 8251-434, Fax: 03855 / 8254  
E-Mail: stephanie.bruggraber@waldheimathof.at

#### **ingenia Herbst Marketing KEG**

Kontaktperson: Thomas Herbst-Url  
8330 Feldbach, Hauptplatz 14/1  
Tel.: 03152 / 39002, Fax: 03152 / 39202-22  
E-Mail: office@ingenia-marketing.at

#### **Internationales Sprachzentrum an der Universität Graz**

Sprachschule / Erwachsenenbildung  
Kontaktperson: Dr.<sup>in</sup> Ulla Fürstenberg  
8010 Graz, Harrachgasse 3/I  
Tel.: 0316 / 322528-11, Fax: 0316 / 322528-4  
E-Mail: ulla.fuerstenberg@sprachzentrum-graz.at

#### **Karl-Franzens-Universität Graz**

Bildung und Forschung  
Kontaktperson: Ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Roberta Maierhofer  
8010 Graz, Universitätsplatz 3  
Tel.: 0316 / 380-2214, Fax: 0316 / 380-9156  
E-Mail: angela.tangl@uni-graz.at

### **Landeskrankenhaus Deutschlandsberg**

Kontaktperson: Dir. MAS Franz Lienhart  
8530 Deutschlandsberg, Radlpassbundesstraße 29  
Tel.: 03462 / 4411-2101, Fax: 03462 / 4411-2109  
E-Mail: [direktion@lkh-deutschlandsberg.at](mailto:direktion@lkh-deutschlandsberg.at)

### **Landeskrankenhaus Mürzzuschlag-Mariazell**

Kontaktperson: Andrea Heil  
8680 Mürzzuschlag, Grazer Straße 63-65  
Tel.: 03833 / 2222-2802, Fax: 03833 / 2222- 2805  
E-Mail: [andrea.heil@lkh-mariazell.at](mailto:andrea.heil@lkh-mariazell.at)

### **Lebenshilfe Radkersburg**

Soziales  
Kontaktperson: Helene Kager  
8490 Bad Radkersburg, Stadtgrabenstraße 3  
Tel.: 03476 / 2029, Fax: 03476 / 2029-4  
E-Mail: [helene.kager@lebenshilfe-radkersburg.at](mailto:helene.kager@lebenshilfe-radkersburg.at)

### **Marktgemeinde Übelbach**

Kontaktperson: Bgm. Ing. Markus Windisch  
8124 Übelbach, Alter Markt 64  
Tel.: 03125 / 2258, Fax: 03125 / 2258-28  
E-Mail: [m.windisch@uebelbach.steiermark.at](mailto:m.windisch@uebelbach.steiermark.at)

### **Monsberger Gartenarchitektur**

Technisches Büro für Garten- und Landschaftsplanung  
Kontaktperson: Gertraud Monsberger  
8020 Graz, Nikolaiplatz 4 / II  
Tel.: 0316 / 720 823, Fax: 0316 / 720 823-77  
E-Mail: [monsberger@gartenarchitektin.at](mailto:monsberger@gartenarchitektin.at)

### **Paugger GmbH & Co KG**

Metall- und Eisenbe- und -verarbeitung  
Kontaktperson: Beate Popofsits  
8291 Burgau, Neudauerstraße 248A  
Tel.: 03383 / 30080, Fax: 03383 / 30081  
E-Mail: [beate.popofsits@paugger.at](mailto:beate.popofsits@paugger.at)

### **Pensionsversicherungsanstalt – Landesstelle Steiermark**

Kontaktperson: Harald Rosenzopf  
8021 Graz, Bahnhofgürtel 79  
Tel.: 050303 / 34409, Fax: 050303 / 34190  
E-Mail: [pva-lag@pva.sozvers.at](mailto:pva-lag@pva.sozvers.at)

### **Pensionsversicherungsanstalt**

Sonderkrankenanstalt – RZ Gräbming  
Kontaktperson: Ing. Gerhard Hochbichler  
8962 Gräbming 214  
Tel.: 03685 / 22323, Fax: 03685 / 22323-141  
E-Mail: [ska-rz.groebming@pva.sozvers.at](mailto:ska-rz.groebming@pva.sozvers.at)

### **Physikalisches Ambulatorium der Stadtwerke Bruck/Mur**

Kontaktperson: Silvia Wolfsteiner, MAS  
8600 Bruck/Mur, Erzherzog-Johann-Gasse 1  
Tel.: 03862 / 51681, Fax: 03862 / 51681-14  
E-Mail: [silvia.wolfsteiner@stadtwerke-bruck.at](mailto:silvia.wolfsteiner@stadtwerke-bruck.at)

### **PIUS-Institut**

Schul-, Arbeits- und Wohnbegleitung von behinderten Menschen  
Kontaktperson: DI Dr. Klaus Fankhauser  
8600 Bruck/Mur, Piusallee 1  
Tel.: 03862 / 51793-47, Fax: 03862 / 51793-40  
E-Mail: klaus.fankhauser@pius-institut.at

### **Planai-Hochwurzten-Bahnen GmbH**

Seilbahnen  
Kontaktperson: Helga Steiner  
8070 Schladming, Coburgstraße 52  
Tel.: 03687 / 22042-0, Fax: 03587 / 22032-60  
E-Mail: office@planai.at

### **print-line Creativ Studio, Hans-Jörg Kelz KEG**

Werbeagentur  
Kontaktperson: Jörg Kelz  
8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 2-6  
Tel.: 0316 / 427242, Fax: 0316 / 427242-77  
E-Mail: office@print-line.at

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

Kontaktperson: Monika Platzer  
8342 Gnas 139  
Tel.: 03151 / 2246 33, Fax: 03151 / 2246 32  
E-Mail: monika.platzer@rb-38104.raiffeisen.at

### **Raiffeisenbank Gratkorn reg.Gen.m.b.H.**

Kontaktperson: Gabriele Loibner  
8101 Gratkorn, Grazer Straße 5  
Tel.: 03124 / 2227, Fax: 03124 / 22227-55  
E-Mail: gabriele.loibner@rb-38111.raiffeisen.at

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

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

### **Raiffeisenbank Hatzendorf-Unterlamm reg.Gen.m.b.H.**

Kontaktperson: Dir. Johann Krenn  
8361 Hatzendorf 6  
Tel.: 03155 / 2342-14, Fax: 03155 / 3510  
E-Mail: johann.krenn@rb-38132.raiffeisen.at

### **Raiffeisenbank Markt Hartmannsdorf reg.Gen.m.b.H.**

Kontaktperson: GL Raimund Kothgasser  
8311 Markt Hartmannsdorf, Hauptstraße 240  
Tel.: 03114 / 2219-20, Fax: 03114 / 2219-22  
E-Mail: raimund.kothgasser@rb-38131.raiffeisen.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

### **Rainbows Bundesverein**

Verein zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen  
bei Trennung, Scheidung oder Tod  
Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Gudrun Bojdunyk-Rack  
8010 Graz, Theodor Körner-Straße 182/1  
Tel.: 0316 / 688670, Fax: 0316 / 688670-21  
E-Mail: office@rainbows.at

### **Raumausstattung Maler Grebien GmbH**

Malerei, Raumausstattung  
Kontaktperson: Karl Grebien  
866 Bruck an der Mur, Leobnerstraße 40  
Tel.: 03862 / 54925, Fax: 03862 / 54925-25  
E-Mail: office@grebien.at

### **Regenbogen Apotheke Mag. pharm. Ernst G. Stampfl KG**

Kontaktperson: Mag. Ernst G. Stampfl  
8054 Graz, Weblinger Gürtel 25  
Tel.: 0316 / 292979, Fax: 0316 / 292979-79  
E-Mail: stampfl@regenbogenapo.at

### **Schuhhaus Bärbel Rudres**

Schuhhaus, Orthopädieschuhtechnik  
Kontaktperson: Bärbel Rudres  
8580 Köflach, Judenburgerstraße 17  
Tel.: 03144 / 4371-1, Fax: 03144 / 4371-3  
E-Mail: rudres@aon.at

### **Schuster Immobilienreuhand – BauConsulting GmbH**

Immobilienvermittlung, -verwaltung, Bauträger, Projektentwicklung  
Kontaktperson: Karl Schuster  
8010 Graz, Schörgelgasse 10  
Tel.: 0316 / 7790, Fax: 0316 / 7790-40  
E-Mail: immobilien@schuster.at

### **Senioreneim Windegger GmbH & Co KG**

Kontaktperson: GF Renate Rinnofner  
8762 Oberzeiring, Silbergasse 7  
Tel. und Fax: 03571 / 2212  
E-Mail: heimeitung@windegger.at

### **Sozialmedizinischer Pflegedienst, Pflege- und Seniorenheim Kamillus**

Kontaktperson: Rosalinde Breininger  
8162 Passail 385  
Tel.: 03179 / 23023, Fax: 03179 / 23023-4  
E-Mail: verwaltung@kamillusheim.at

### **SPAR Arnfels**

Gemischtwarenhandel-Lebensmittel  
Kontaktperson: ML Manfred Koschak  
8454 Arnfels 193  
Tel.: 03455 / 20752, Fax: 03455 / 20752-20  
E-Mail: m.koschak@aon.at

### **SPAR Franz Spruzina**

Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Franz Spruzina  
8652 Kindberg/Aumühl, Auweg 2  
Tel.: 03865 / 3500, Fax: 03865 / 5121

### **Sparkasse Voitsberg-Köflach Bank AG**

Kontaktperson: Margit Scherr  
8570 Voitsberg, Bahnhofstraße 2  
Tel.: 03142 / 24111-13, Fax: 03142 / 24111-35  
E-Mail: info@voitsberg-koeflach.sparkasse.at

### **SPAR Markt Puntigam**

Einzelhandel  
Kontaktperson: Klaus Puntigam  
8522 Groß St. Florian, Marktstrasse 8  
Tel.: 03464 / 4083, Fax: 03464 / 40834  
E-Mail: klaus.puntigam@aon.at

### **SPAR Österreichische Warenhandels AG**

#### **Euro-Fil. 25 Deutschlandsberg**

Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Marktleiter Franz Langmann  
8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 80  
Tel.: 034 62 / 2686, Fax: 03462 / 26866

### **Spiele Schachner GmbH**

Spielwarenfachhandel  
Kontaktperson: Anton Schachner  
8720 Knittelfeld, Herrengasse 10  
Tel. und Fax: 03512 / 72030  
E-Mail: spiele-schachner@aon.at

### **Stadtwerke Judenburg AG**

Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> (FH) Maria Stipper  
8750 Judenburg, Burggasse 15  
Tel.: 03572 / 83146-190, Fax: 03572 / 83146-600  
E-Mail: m.stipper@stadtwerke.co.at

### **Steirisches Volksbildungswerk**

Kultur / Bildung  
Kontaktperson: Mag. Gerald Gölles  
8010 Graz, Herdergasse 3  
Tel. und Fax: 0316 / 321020  
E-Mail: office@volksbildungswerk-stmk.at

### **TCM International Tool Consulting Management GmbH**

Werkzeughandel  
Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Elke Nuspl  
8510 Stainz, Technologiepark 3  
Tel.: 03463 / 600 90 321, Fax: 03463 / 600 90 364  
E-Mail: enuspl@tcm-international.at

**techem Messtechnik GmbH**

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

**Tischlerei Wegerer GmbH & Co KG**

Tischlerei und Bodenverlegung  
Kontaktperson: Barbara Wegerer  
8674 Rettenegg, Grubbauer 31  
Tel.: 03173 / 8025, Fax: 03173 / 8025-4  
E-Mail: babsi@wegerer.co.at

**Umwelt-Bildungs-Zentrum Steiermark**

Umweltbildungsverein  
Kontaktperson: Dr. Uwe Kozina  
8010 Graz, Brockmannngasse 53  
Tel.: 0316 / 835404, Fax: 0316 / 817908  
E-Mail: office@ubz-stmk.at

**Verband der Akademikerinnen Landesstelle Steiermark**

Heimbetrieb  
Kontaktperson: Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Györfy  
8010 Graz, Hauptplatz 3  
Tel.: 0316 / 384861, Fax: 0316 / 384861-50  
E-Mail: club@graz-vaoe.at

**WEGRAZ Gesellschaft für Stadterneuerung  
und Assanierung m.b.H.**

Immobilien  
Kontaktperson: Elisabeth Koter  
8010 Graz, Hartenaugasse 6  
Tel.: 0316 / 384909, Fax: 0316 / 384957-17  
E-Mail: office@wegraz.at

**WIKI Kinderbetreuungs GmbH**

Kontaktperson: Peter Schwarz  
8041 Graz, Ziehrerstraße 83  
Tel.: 0316 / 42 65 65, Fax: 0316 / 42 65 65-8  
E-Mail: office@wiki.at

**Wirtshaus Folger**

Kontaktperson: Rosa Folger  
8600 Oberaich – Bruck/Mur, Bruckerstraße 136  
Tel.: 03862 / 51212, Fax: 03862 / 57312  
E-Mail: rfolger@aon.at

**Wohn- und Pflegeheim Augustinus**

Kontaktperson: Johann Fuchs  
8280 Fürstenfeld, Klostersgasse 4  
Tel.: 03382 / 54228-12, Fax: 03382 / 54228-33  
E-Mail: fuchs@augustinerhof.at

## DIE SIEGERBETRIEBE 1991 – 2004 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.

### 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:

#### Marktge. 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-Wallisch-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, Kärtnerstraße 322  
Tel.: 0316/257-150

### Mittelbetriebe:

#### **Spar-PASM. Filiale 91 in Wundschuh**

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

### Kleinbetriebe:

#### **Steir. Vulkanland Regionalent- wicklung 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.

#### **Mohrenz GmbH**

8720 Knittelfeld, Wasendorfweg 15  
Tel.: 03572/852185

2.

#### **LKH Mariazell**

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

3.

#### **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.

#### **Neckermann GmbH & CoKG**

8012 Graz, Triesterstraße 280  
Tel.: 0316/2464270

2.

#### **Haus der Barmherzigkeit**

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

3.

#### **Werner Geier GmbH**

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

## 1995

1.

### **Eybel KG**

8552 Eibiswald-Aibl 72

Tel.: 03466/42318

2.

### **Dr. Zwach, Steuerberatungskanzlei**

8010 Graz, Klosterwiesgasse 62

Tel.: 0316/82144137

3.

### **LKH Deutschlandsberg**

8530 Deutschlandsberg,

Radlpaßbundesstraße 29

Tel.: 03462/4411-0

## 1994

1.

### **Steiermärkische Bank und Sparkassen AG**

8010 Graz, Sparkassenplatz 4

Tel.: 0316/8033-0

2.

### **Eybel KG**

8552 Eibiswald-Aibl 72

Tel.: 03466/42318

3.

### **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

## FRAUEN UND FAMILIEN WIRKSAM FÖRDERN

**Wollen Sie als ArbeitgeberIn oder als ArbeitnehmerInnen-InteressenvertreterIn von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb profitieren? Der nachfolgende Überblick zeigt Ihnen, welche Ansatzpunkte und Handlungsfelder dabei eine wichtige Rolle spielen.**

Die *Frauenförderung* entwickelt sich – nicht zuletzt aufgrund des Arbeitskräftemangels – zu einem Schlüsselhandlungsfeld der betrieblichen Personal- bzw. Human Resources-Politik. Erfolgreiche Unternehmen bemühen sich darum, ihre Attraktivität für weibliche Arbeitskräfte zu sichern bzw. auszubauen. Frauenförderung bedeutet in der betrieblichen Praxis u.a.

- das gezielte Recruiting von Mitarbeiterinnen
- die Entwicklung von Karriereplänen für Frauen
- die Besetzung von Fachbereichen und Positionen mit Mitarbeiterinnen, in denen Frauen bisher kaum vertreten waren und die entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen
- die persönliche und fachliche Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben

Die betriebliche *Familienförderung* zielt darauf ab, durch entsprechende Maßnahmen MitarbeiterInnen mit familiären Verpflichtungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die betriebliche Familienförderung bedeutet in der Praxis u.a.

- die Realisierung von Mobilzeit-Modellen
- das Angebot betrieblicher Kinderbetreuungsarrangements (z.B. Betriebskindergarten gemeinsam mit anderen Unternehmen, Tagesmütter)
- das 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.

# WICHTIGE HANDLUNGSFELDER DER BETRIEBLICHEN FRAUEN- UND FAMILIENFÖRDERUNG

## Unternehmensphilosophie

Viele Unternehmen entwickeln bzw. formulieren ihre Unternehmensphilosophie, in der sie ihre „Mission“, ihr Leitbild und ihre Werte auf den Punkt bringen. Eine Unternehmensphilosophie stellt nicht nur eine ideelle „Klammer“ für ein Unternehmen dar, sie soll auch ein positives Image bei Kunden und Partnern bewirken. Gerade Unternehmen-Homepages haben sich zu unverzichtbaren Kommunikationsinstrumenten für Werte und Ziele eines Unternehmens entwickelt.

- Bringen Sie in Ihrer ausformulierten Unternehmensphilosophie 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](http://www.csr-austria.at)) nicht nur gegenüber Kunden, sondern auch gegenüber der Gesellschaft wahrnehmen wollen.

## Kommunikation

Die Art und Weise, wie ein Unternehmen mit seiner Umwelt kommuniziert, verrät viel über seine Werthaltungen. Gerade in der Unternehmenskommunikation gegenüber BewerberInnen oder der Öffentlichkeit lässt sich Frauen- und Familienfreundlichkeit unter Beweis stellen.

- Verwenden Sie bei Stellenanzeigen oder Werbeeinschaltungen stets geschlechtsneutrale Formulierungen.
- Kommunizieren Sie in Unternehmensbroschüren, Jahresberichten und anderen Publikationen frauen- und familienfreundliche Maßnahmen.
- Zeigen Sie in Unternehmenspublikationen, welche MitarbeiterInnen hinter den Leistungen des Unternehmens stehen.

## Auswahlverfahren

Angesichts der großen Nachfrage nach qualifizierten MitarbeiterInnen kommt professionellen Auswahlverfahren eine wachsende Bedeutung zu. Neben das klassische Bewerbungsgespräch treten auch in Klein- und Mittelbetrieben standardisierte Tests und Auswahlverfahren. Eine wachsende Zahl von Betrieben delegiert die Personal(vor)auswahl und Testung an Personaldienstleister. Gerade in Auswahlverfahren ist Fairplay gegenüber weiblichen Bewerbern entscheidend.

- Nur die objektiv nachweisbaren Leistungen und Kompetenzen (Zeugnisse, Testergebnisse) sollten ausschlaggebend für die Einstellung von BewerberInnen 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 ist die Ausbildung von Frauen in nicht traditionell weiblichen Berufen zu forcieren.
- BewerberInnen sind im Rahmen von Auswahlverfahren über ihre Berufs- und Karrierechancen im Unternehmen zu informieren.

## Weiterbildung

Die Weiterbildung der 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 daheim (e-Learning).

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

## Mobilzeit

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 abgestellt werden.

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

## Frauen als Führungskräfte

In weniger als 3 % der Fälle sind die Büros des Top-Managements nicht nur auf SekretariatsEbene weiblich besetzt. Trotz des massiv verbesserten Qualifikationsniveaus von Frauen hat sich an der „gläsernen Decke“ in den Unternehmen nicht viel geändert. Frauen in Top-Positionen bleiben eine rare Spezies. Wenn sie das Sagen haben, 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 %) wie der Durchschnitt auf dem US-Markt (27 %) erzielt. 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 Berufsunterbrechung wegen Karenz sollte kein Karrierehindernis darstellen.
- Setzen Sie qualitative Ziele für den Frauenanteil in Führungspositionen (X% in drei Jahren, XX% in fünf Jahren) und bevorzugen Sie bei gleicher Qualifikation Frauen in Führungspositionen.
- Entwickeln Sie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte.
- Entwickeln Sie für EinsteigerInnen ins Unternehmen Karrierepläne.
- Setzen Sie Mentoring-Modelle ein, um (weibliche) Nachwuchskräfte im Unternehmen aufzubauen und zu entwickeln.

## 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 hohe Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes, um zum/r Mitarbeiter/in Kontakt zu halten (Urlaubsvertretung, Projektmitarbeit, 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 durch gezielte Schulungen und Briefings eine rasche Integration ins Unternehmen.
- 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.

## Sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern

Ein besonderes Problem für Arbeitnehmerinnen ist die sexuelle Belästigung und das Mobbing durch Vorgesetzte. Nach Untersuchungen sind vier von fünf berufstätigen Frauen schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden.

- Informieren Sie die MitarbeiterInnen über die neuen gesetzlichen

Bestimmungen („Grapscher-Paragraph“).

- Benennen Sie eine weibliche Vertrauensperson, an die sich Opfer sexueller Belästigung und von Mobbing wenden können.
- Legen Sie Informationsmaterial zu den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing auf bzw. bewerben Sie entsprechende Internet-Seiten.
- Ermutigen Sie Frauen, Beschwerden gegen tätliche Männer vorzubringen.
- Setzen Sie Maßnahmen gegen tätliche Männer (z.B. Verwarnung, Verletzung, Verweis, Kündigung oder Einleitung eines Strafverfahrens).

## Väterkarenz fördern

Österreichweit machen knapp 3 % der Väter von der Möglichkeit Gebrauch, in Karenz zu gehen und ihr Kind selbst zu betreuen. Nicht nur die höheren Einkommen der Männer, auch das Klima im Betrieb spielt dafür eine Rolle, ob Väter in Karenz gehen oder nicht. 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 Arbeitnehmern.
- 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.

## Frauenförderpläne entwickeln

Ein sinnvolles Instrument der betrieblichen Sozialpartnerschaft zur Förderung von Frauen ist die Entwicklung eines Frauenförderplans. 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.
- Halten Sie im Frauenförderplan alle Maßnahmen fest, die in der betrieblichen Praxis zur Förderung von Frauen umsetzbar sind und auch umgesetzt werden sollen (z.B. bevorzugte Einstellung von Frauen, besondere Qualifikationsmaßnahmen für Frauen, Karriereplanung für Frauen, Mobilzeit-Regelungen, Unterstützung bei Kinderbetreuung, Sanktionen bei sexueller Belästigung, Ansprechperson für Mitarbeiterinnen, Gleichbehandlungsbeauftragte).

### **Internet-Plattform [www.taten-statt-worte.at](http://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](http://www.taten-statt-worte.at).

Neben nützlichen Informationen und Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Informationen über die Landes- und Bundeswettbewerbe „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“, einer Vorstellung des Audit Familie & Beruf, bietet diese Plattform konkrete Best-Practice-Beispiele von Betrieben, die sich zum Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit engagieren.

Nutzen Sie das umfassende Informationsangebot der Internet-Plattform [www.taten-statt-worte.at](http://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 unter dem Vorsitz der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 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).

## Sieger aus der Steiermark

Steirische Sieger des Bundeswettbewerbes waren bisher

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

### Weitere Informationen zum Bundeswettbewerb

**Bundesministerium für soziale Sicherheit,  
Generationen und Konsumentenschutz**

Abteilung V/3 Familie und Beruf

Mag.<sup>a</sup> Regina Hartweg-Weiss, MES

1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 51

Tel.: 01/71100-3263

E-Mail: [regina.hartweg-weiss@bmsg.gv.at](mailto:regina.hartweg-weiss@bmsg.gv.at)

Inernet: [www.bmsg.gv.at](http://www.bmsg.gv.at)

## 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. Der Index beruht auf Bewertungen von Großunternehmen aus der „Fortune 1000“-Liste. In den USA hat sich der „family-friendly-index“ zu einem anerkannten Instrument innovativer Personalpolitik entwickelt. Ein positives Gutachten bringt beachtliche Werbeeffekte.

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 in Deutschland entwickelt worden ist.

### Objektive Kosten-Nutzen-Analyse

Das Audit-Verfahren hilft dem einzelnen Unternehmen mit einem umfangreichen Kriterienkatalog dabei, seine Familienfreundlichkeit auf den Prüfstand zu stellen, die Ergebnisse von Maßnahmen zu evaluieren und seine Familienfreundlichkeit weiterzuentwickeln. Dabei geht es nicht um die sofortige und vollständige Umsetzung aller Maßnahmen, die als Ergebnisse der 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. Nach drei Jahren wird die Erreichung des im Beratungsprozess erarbeiteten SOLL-Zustandes überprüft. Bei einer positiven Begutachtung erhält das Unternehmen das Zertifikat Audit Familie & Beruf für drei Jahre verliehen.

Im Rahmen des Audits werden auch quantitative unternehmens- und familienbezogene Daten erfasst, verknüpft und analysiert. Das ist die Basis für eine objektive Kosten-Nutzen-Analyse familienbewusster Maßnahmen. Das Audit FAMILIE & BERUF ist ein multifunktionales Instrument, das in allen Branchen und Betriebsgrößen, in Wirtschaftsunternehmen und im öffentlichen Dienst einsetzbar ist. Für die Teilnahme am Audit gibt es attraktive Förderungen.

### Förderung

Die Höhe der Förderung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz für die Beratungs- und Begutachtungskosten richtet sich nach der MitarbeiterInnenzahl des gesamten Unternehmens und beträgt

- bis 20 MitarbeiterInnen 90 %
- 21 bis 100 MitarbeiterInnen 75 %
- 101 bis 500 MitarbeiterInnen 50 %
- ab 501 MitarbeiterInnen 25 %

der Kosten. Akzeptiert wird ein Tagsatz von maximal € 726,72 für externe BeraterInnen und € 1.090,09 für GutachterInnen.

## Weitere Informationen zum Audit FAMILIE & BERUF

### **Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz**

Mag.<sup>a</sup> Regina Hartweg-Weiss, MES

Abteilung V/3 - Familie & Beruf

Franz-Josefs-Kai 51, 1010 Wien

Tel.: 01/ 71100/3263

E-Mail: [regina.hartweg-weiss@bmsg.gv.at](mailto:regina.hartweg-weiss@bmsg.gv.at)

Internet: [www.bmsg.gv.at](http://www.bmsg.gv.at) [www.familieundberuf.info](http://www.familieundberuf.info)

## 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 m<sup>2</sup> 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 500 Frauen sind auf dem Weg in die Selbstständigkeit mit Beratungen zur Gründung und Businessplan-Erstellung sowie mit individuellen Coachings begleitet worden. Insgesamt 25 Unternehmen diente das Gründerinnenzentrum bisher als Firmensitz und mehr als 100 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/III unerwartet Flächen von rund 500 m<sup>2</sup> 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 25 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

2005 konnten zwei zukunftsweisende EU-Projekte gestartet werden: „Female Entrepreneurship – Ein Vergleich der Strukturen Sloweniens und der Steiermark“ und „EQUAL EscaPe“, mit dem eine Mikrokreditschiene etabliert werden soll.

## 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 KONTAKTADRESSEN

## Taten statt Worte Österreich

### Bundeskomitee- Mitglieder

BM Dr. Martin Bartenstein, BM für Wirtschaft und Arbeit, Wien  
LAbg. Andrea Gottweis, Burgenland  
Waltraud Klasnic, Steiermark  
Margit Kollegger, Referat Frau-Familie-Gesellschaft, Steiermark  
Präs. Dr. Christoph Leitl, Österreichische Wirtschaftskammer, Wien  
Präs. Franz Pacher, Wirtschaftskammer, Kärnten  
BM Liese Prokop, BM für Inneres, Wien  
BM Maria Rauch-Kallat, BM für Gesundheit und Frauen, Wien  
GDir. Mag. Dr. Walter Rothensteiner, Raiffeisen Zentralbank Österr. AG, Wien  
LR Dr.<sup>in</sup> Greti Schmid, Landesregierung, Vorarlberg  
Mag.<sup>a</sup> Nadja Schönherr, Schönherr Management, Steiermark  
NRAbg. Ridi M. Steibl, Referat Frau-Familie-Gesellschaft, Steiermark  
Dr. Wolfgang Trittemmel, Österreichische Industriellenvereinigung, Wien  
Prok. Annemarie Werinos, Öbau Teubl, Steiermark

### Bundes- und Regionalkomitee Steiermark

Projektleitung: NRAbg. Ridi M. Steibl  
p.A. Stmk. LReg., FA6A Referat Frau-Familie-Gesellschaft  
8010 Graz, Stempfergasse 7  
Tel.: 0316/877-4892, Fax: 0316/877-3924  
e-mail: taten-statt-worte@stmk.gv.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.<sup>a</sup> 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

Franz Kampichler  
2842 Edlitz, Markt 10  
Tel.: 02644/2727, Fax: 02644/21433  
e-mail: franz.kampichler@aon.at

### **Regionalkomitee Vorarlberg**

Roland Marent  
Familienreferat der VlbG. LReg.  
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 Zedulka  
Wirtschaftskammer Kärnten, Frau in der Wirtschaft  
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1  
Tel: 0590904-225, Fax: 0590904-274  
e-mail: karin.zedulka@wkk.or.at

### **Regionalkomitee Burgenland**

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

## **Taten statt Worte International**

### **Deutschland**

Vorsitzende Taten statt Worte e.V.  
Geschäftsstelle  
Petra Brackert  
D-22085 Hamburg, Marien Terrasse 12  
Tel.: +49/4028805694, Fax: +49/4028805695  
e-mail: kontakt@tatenstattworte-ev.de  
Internet: www.tatenstattworte-ev.de



**Wir bedanken uns  
bei nachstehenden Personen und Institutionen  
für die Unterstützung dieses Wettbewerbes 2005**



MINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT  
LEBENSQUALITÄT UND KONSUMTENSCHUTZ



OESTERREICHISCHE NATIONALBANK



Fertigung der Taten-statt-Worte-Trophäe:  
Günter Prügger Ges.m.b.H.  
Gratkorn • [www.pruegger.com](http://www.pruegger.com)



#### **IMPRESSUM**

Für den Inhaltlich verantwortlich:  
Initiative Taten statt Worte – Ridi M. Steibl, Mag.<sup>a</sup> Astrid Kokoschinegg  
p.A. Stempfergasse 7, 8010 Graz  
Tel.: 0316/877-4892, Fax: 0316/877-3924,  
E-Mail: [taten-statt-worte@stmk.gv.at](mailto:taten-statt-worte@stmk.gv.at)  
Internet: [www.taten-statt-worte.at](http://www.taten-statt-worte.at)  
Druck: Universaldruckerei Klampfer GmbH, Grafik: Ko&Co  
*Stand: Jänner 2006*

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.