

# DOKUMENTATION



FRAUEN- UND  
FAMILIENFREUNDLICHSTE  
BETRIEBE DER STEIERMARK

2004

SONDERPREIS LEHRLINGSFÖRDERUNG



*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)

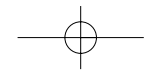
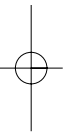
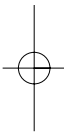
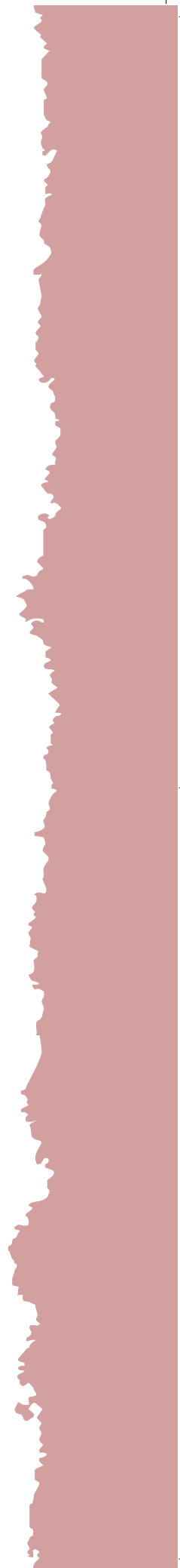
**KinderLeben**

Mit der Initiative KINDerLEBEN stellt die Steiermärkische Landesregierung die Weichen für eine kinder-, jugend- und generationenfreundliche Steiermark. Durch bewusste Sensibilisierung, Information und Maßnahmen will man die Steiermark zu dem generationenfreundlichsten Bundesland machen. Das bedarf einer gemeinsamen Anstrengung aller verantwortlichen Kräfte, überall in der Steiermark und darüber hinaus. Es geht um die Zukunft unserer Heimat, die wir gestalten.

*FRAUEN- UND  
FAMILIENFREUNDLICHSTE  
BETRIEBE DER STEIERMARK*

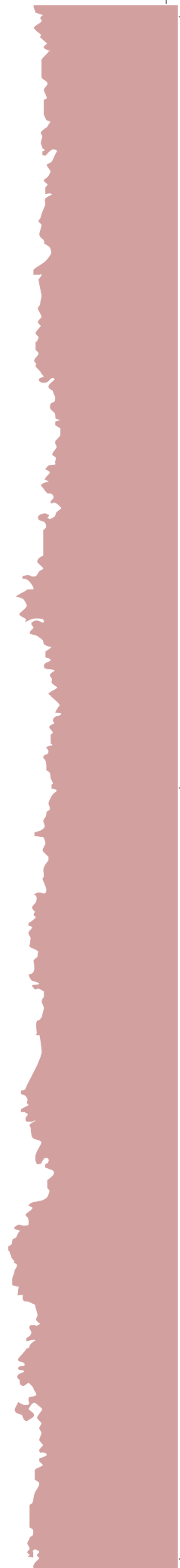
**2004**

*SONDERPREIS LEHRLINGSFÖRDERUNG*



## 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 2004“ .....	14
Mitglieder der Jury des Jahres 2004 .....	15
Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2004 und Gewinner des Sonderpreises Lehrlingsförderung .....	16
Maßnahmen der Siegerbetriebe 2004 .....	17
Sonderpreis „Lehrlingsförderung“ .....	28
Teilnehmer 2004 .....	32
Teilnehmer-Statistik 2004 .....	43
Siegerbetriebe 1991 – 2003 auf einen Blick .....	45
Frauen und Familien wirksam fördern .....	50
Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ .....	56
Audit FAMILIE & BERUF .....	58
Wer steht hinter der Initiative „Taten statt Worte“? .....	59
Taten statt Worte Kontaktadressen .....	62



## CHANCENGLEICHHEIT BRINGT ERFOLG

Arbeit und Familie sind die wichtigsten Faktoren für ein glückliches Leben, und die Vereinbarkeit dieser Bereiche ist eines unserer großen politischen Ziele. Der Erfolg der Initiative „Taten statt Worte“ hat uns dieses Jahr veranlasst, zusätzlich zur Auszeichnung der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe der Steiermark 2004“ noch einen Sonderpreis zu vergeben. Im Rahmen dieses Wettbewerbes wird ein Unternehmen ausgezeichnet, das sich besonders für die Lehrlingsförderung engagiert.



*Mag. Kristina Edlinger-Ploder  
Landesrätin für Jugend, Frauen, Familie, Bildung und Finanzen*



Frauen- und Familienförderung ist Wettbewerbsvorteil für Unternehmen!

Eine zukunftsorientierte Unternehmens- und Personalpolitik kann auf das Potenzial der qualifizierten Frauen nicht verzichten. Die Leistungsbereitschaft, die Fluktuation sowie die Motivation der Beschäftigten entwickeln sich bei einer frauen- und familienorientierten Personalpolitik im Firmeninteresse stets positiv. In der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte

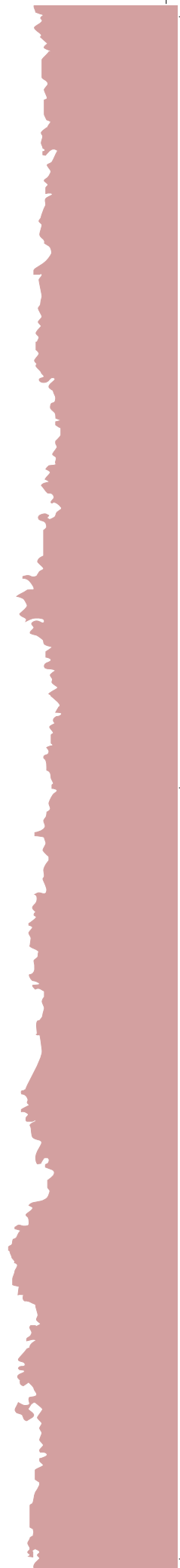
bedeutet eine frauen- und familienfreundliche Infrastruktur einen klaren Wettbewerbsvorteil.

*Univ.-Prof. DDr. Gerald Schöpfer  
Landesrat für Wirtschaft und Europa*

Der Schlüssel für Unternehmen mit Zukunft liegt zu einem großen Teil in einer gelungenen Personalpolitik. Die Frauen- und Familienfreundlichkeit eines Unternehmens ist heute ein zentrales Thema. Je besser MitarbeiterInnen Beruf und Familie vereinbaren können, desto höher sind ihre Lebensqualität, berufliche Motivation und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Die rege Beteiligung beim Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ beweist, dass Frauen- und Familienförderung bereits ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur in der Steiermark geworden ist.



*NRAMg. 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 Ressort für Wirtschaft und Europa 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. *(Diese Studie kann unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) downgeloadet werden).*

### 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 spätestens in einem Jahrzehnt 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 100 MitarbeiterInnen),
- Mittel- (11 bis 100 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 Aufstieg-

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

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

### **Weiterbildung**

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

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

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

### **Karenz und Wiedereinstieg**

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

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

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

### **Familienfreundliche Maßnahmen**

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

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

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

Bei diesem Kriterium wird hinterfragt, ob es spezielle Maßnahmen für Lehrlinge im Unternehmen gibt. Anhand eines Beispiels soll erklärt werden, wie Karriere für Lehrlinge im Unternehmen möglich ist. Schließlich wird hinterfragt, ob es ein spezielles Gesundheitsengagement im Unternehmen gibt und ob es besondere Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren gibt.

### **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 anhand der Auswertung der eingereichten Fragebögen nach einem Punktesystem. Die Betriebe mit der höchsten Punktezahl werden in der Folge persönlich geprüft. Dabei werden Gespräche mit MitarbeiterInnen, BetriebsrätInnen und KundInnen geführt. Die Auswahl der Siegerbetriebe obliegt einer unabhängigen und sachverständigen Jury (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.



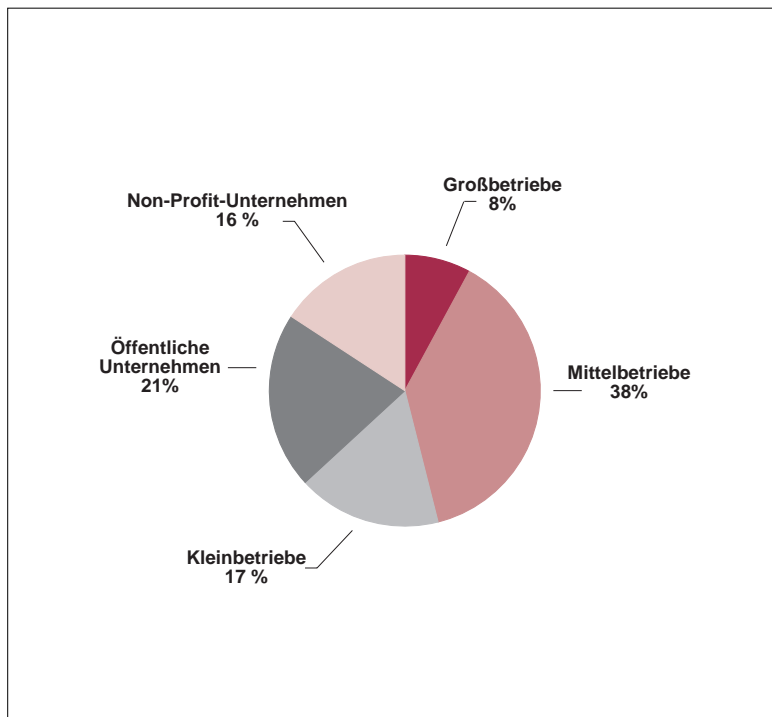
## DER WETTBEWERB „FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTE BETRIEBE“ DER STEIERMARK 2004

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 76 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	6
Mittelbetriebe	29
Kleinbetriebe	13
Öffentliche Unternehmen	16
Non-Profit-Unternehmen	12



## MITGLIEDER DER JURY DES JAHRES 2004

**Monique Fitzko**

Landespersonalvertretung

**GR Adelheid Irina Fürntrath**

Frau in der Wirtschaft

**Franz Gosch**

Vizepräsident der Arbeiterkammer

**Mag. Dr. Peter Härtel**

Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

**Ingrid Jauk**

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

**Dr. Herta Kindermann-Wlasak**

Arbeitsmarktservice Steiermark

**Margarete Mayer**

Büro Landesrat DDr. Gerald Schöpfer

**Mag. Astrid Moser**

Taten statt Worte Steiermark

**Mag. Waltraud Pratter**

BAB Unternehmensberatung GmbH

**Mag. Bettina Schrittwieser**

Frauenreferat der AK Steiermark

**NRAbg. Ridi M. Steibl**

Vorsitzende von Taten statt Worte Österreich

Nach sorgfältiger Auswertung der eingelangten Fragebögen wurden je 3 Betriebe aus jeder Kategorie nominiert.

## DIE FRAUEN- UND FAMILIENFREUND- LICHSTEN BETRIEBE DER STEIERMARK 2004 UND DER GEWINNER DES SONDERPREISES LEHRLINGSFÖRDERUNG

Unter den 76 teilnehmenden Unternehmen des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ der Steiermark 2004 ermittelte die ExpertInnen-Jury folgende Gewinner:

<b>Großbetriebe</b>	<p><b>Steiermärkische Bank und Sparkassen AG</b>            Kontaktperson: ADir. Prokurist Johann Mehrl            8010 Graz, Sparkassenplatz 4            Tel.: 050100-35532            Fax: 050100-935532            E-Mail: johann.mehrl@steiermaerkische.at</p>
<b>Mittelbetriebe</b>	<p><b>ACP Computer Handels GmbH</b>            EDV – IT-Systemhaus            Kontaktperson: Ing. Christine Schubert            8055 Graz, Herrgottwiesgasse 203            Tel.: 0316/4603-18            Fax: 0316/4603-733            E-Mail: christine.schubert@acp.at</p>
<b>Kleinbetriebe</b>	<p><b>Frisörsalon Total Normal</b>            Kontaktperson: Sabine Liegl            8940 Liezen, Bahnhofweg 1            Tel.: 0664/3441151            E-Mail: s.liegl@aon.at</p>
<b>Öffentliche Unternehmen</b>	<p><b>Stadtgemeinde Kapfenberg</b>            Kontaktperson: Monika Vukelic-Auer            8605 Kapfenberg, K. Wallisch-Platz 1            Tel.: 03862/22501-1220            Fax: 03862/22501-1208            E-Mail: vukelic.sozialwesen@kapfenberg.at</p>
<b>Non-Profit-Unternehmen</b>	<p><b>Schulungszentrum Fohnsdorf</b>            Bildungsträger            Kontaktperson: Elke Steiner            8753 Fohnsdorf, Hauptstraße 69            Tel.: 03573/6060-1004            Fax: 03573/6060-1009            E-Mail: e.steiner@szf.at</p>
<b>Sonderpreis Lehrlingsförderung</b>	<p><b>Schirnhofers Unternehmensgruppe</b>            Fleischwarenerzeugung und Handel            Kontaktperson: Lehrlingsbetreuerin            Annemarie Müller            8224 Kaindorf 298            Tel.: 03334/3131            Fax: 03334/3131-531            E-Mail: annemarie.mueller@feinkost-schirnhofers.at</p>

## DIE MAßNAHMEN DER SIEGERBETRIEBE 2004

Die Siegerbetriebe 2004 haben in ihren Betriebskategorien wirksame Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre MitarbeiterInnen zu verbessern und Fairness für Frauen zu schaffen. Der nachfolgende Überblick zeigt, welches Konzept bzw. welche Einzelmaßnahmen für mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit von den Betrieben realisiert wurden.

### GROßBETRIEBE: **Steiermärkische Bank und Sparkassen AG**

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

#### Beschäftigte

- Im Unternehmen sind insgesamt 1598 MitarbeiterInnen beschäftigt, der Frauenanteil der Beschäftigten beträgt 55 % Frauen.
- In Führungspositionen sind Frauen zu 14 % vertreten, wobei sich die 1. Führungsebene aus 4 Frauen und 28 Männern zusammensetzt und die zweite Führungsebene sich 21 Frauen und 124 Männer teilen.
- 401 Beschäftigte sind älter als 50 Jahre, 622 Beschäftigte haben Kinder unter 15 Jahren.

#### Arbeitszeit

- 1170 Beschäftigte, davon 503 Frauen arbeiten in Vollzeit, 365 Beschäftigte, davon 324 Frauen arbeiten in Teilzeit, eine Frau ist geringfügig beschäftigt.
- 1587 MitarbeiterInnen, davon 503 Frauen arbeiten in Gleitzeit.
- 11 Frauen arbeiten in geblockter Arbeitszeit.
- Es besteht die Möglichkeit von individuellen Arbeitszeitregelungen wie z.B. in Form von Job-Sharing: 2 Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz.
- Weitere individuelle Arbeitszeitregelungen sind möglich: wochenweise geblockte Arbeitszeitmodelle oder Altersteilzeit. Eine Mitarbeiterin hat wegen des Besuches eines Fachhochschullehrganges jeden Freitag Nachmittag frei. Es gibt auch Sonderregelungen für MitarbeiterInnen mit einem besonders weiten Anfahrtsweg wie z.B.: Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag.
- Auch Führungskräfte der ersten Führungsebene können in Teilzeit arbeiten.
- Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß von 18,47 % bis 93 % möglich.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten, Kinderbetreuung, sonstige individuelle Bedürfnisse wie private Weiterbildung, Pflege von älteren, kranken Angehörigen, Dienstzeiten des Partners oder soziale ehrenamtliche Verpflichtungen abgestimmt werden.

#### Weiterbildung

- 612 Frauen (davon 250 teilzeitbeschäftigt) und 588 Männer (davon 20 teilzeitbeschäftigt) haben 2004 an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden E-Learning (Seminare, Workshops, Lehrgänge und Lernprogramme am PC), Seminare im Gesundheitsbereich, Sprachkurse und weitere fachspezifische und persönlichkeitsbildende Weiterbildungen.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit, im Bildungsurlaub oder

abends statt, die Kosten übernimmt das Unternehmen.

- Bei Bedarf und nach Vereinbarung gibt es Kinderbetreuung während der Weiterbildung.
- Karenzierte MitarbeiterInnen können an den Fortbildungen teilnehmen

### **Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 1999 haben 149 Frauen Karenz beansprucht, viele davon Teilzeitkarenz.
- Die Rückkehrquote karenzierter MitarbeiterInnen beträgt über 95 %. Die Karenzurlaube der MitarbeiterInnen dauern im Durchschnitt 2 bis 3 Jahre.
- Die Einstellung des Unternehmens zur Väterkarenz ist sehr positiv. Bisher hat ein Mann in Führungsposition Väterkarenz in Anspruch genommen.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung, freier Mitarbeit, Einladungen zu Betriebsfeiern und Firmenzeitung.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch ein eigenes Wiedereinstiegsprogramm WEP, Einschulung, Seminare, Karriereplan, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung.
- Die Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz zur Pflege schwerkranker Angehöriger wird vom Unternehmen aktiv unterstützt und von den Beschäftigten auch beansprucht.

### **Familienfreundliche Maßnahmen**

- Es besteht in Sondersituationen die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen. Abhängig vom Arbeitsplatz ist auch vorübergehende Heimarbeit möglich, wenn die Kinderbetreuung ausfällt. Das Unternehmen hilft weiters bei der Organisation von Betreuungspersonen, dazu gibt es ein Kinderbetreuungsnetzwerk und eine eigene Frauen- und Familienbeauftragte. (Der Kindergarten in der Zentrale in Graz wurde mangels Bedarf aufgelassen und in einen Kindergartenzuschuss für MitarbeiterInnen mit Kindern in der ganzen Steiermark verwandelt).
- Weiters kann Urlaub stundenweise genommen werden und Arztbesuche sind auch während der Dienstzeit gestattet.
- Zusätzlich zur gesetzlichen Pflegefreistellung bietet das Unternehmen auf Wunsch eine Karenzierung bis zu 6 Monaten.
- Zusätzliche finanzielle Zuwendungen gibt es für MitarbeiterInnen bei Heirat, bei Geburt eines Kindes, als zinsenlose Kredite für Wohnraumschaffung, als Kindergartenzuschuss und monatliche Kinderzulage.

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

- Als spezielle Maßnahme für Lehrlinge gibt es monatlich Lehrlingstage im Fach- und Persönlichkeitsbereich. Im Unternehmen gibt es einen beauftragten Lehrlingskoordinator, interne Zusatzausbildung für Ausbilder und einen Jugendbetriebsrat.
- Als besonderes Gesundheitsengagement bietet das Unternehmen ein eigenes Gesundheitszentrum, kostenlose „Ego for you“-Vorsorgeuntersuchungen, kostenlose Impfungen für MitarbeiterInnen und um einen Sondertarif für Familienangehörige. Weiters gibt es Seminare, Einzelberatungen, Sportprogramme und Vorträge, die zum Teil auch Familienangehörige der MitarbeiterInnen besuchen können.
- Als spezielle Maßnahme für ältere Beschäftigte ist ein Life-Time-Balance-Konzept in Ausarbeitung. Weiters gibt es besondere Seminare für Bedürfnisse von Beschäftigten im Alter von 50+. Die Teilnahme am Seminar „Vorbereitung auf die 3. Lebensphase – Pension“ steht auch Familienangehörigen der MitarbeiterInnen offen.

### Frauen- und Familienfragen

- Betriebsrat, Betriebsärztin, Personalmanagement und die betriebseigene Frauen- und Familienbeauftragte sind Ansprechpersonen für Frauen- und Familienfragen.
- Als besondere, firmenspezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Familien gibt es die Möglichkeit der Karenzverlängerung auf 3 Jahre mit Rückkehrgarantie, festgehalten in einer Betriebsvereinbarung, Kinderzulage, Kindergartenzuschuss und eine Zusatzkrankenkasse für MitarbeiterInnen.
- Karriereplanung ist für Frauen und Männer möglich, offizielle Karrierewege sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- Die Entgeltregelung ist für Frauen und Männern nachweislich gleich.
- Karriere- und Entwicklungsvereinbarung erfolgen verpflichtend einmal jährlich über ein dokumentiertes MitarbeiterInnengespräch.
- Das Unternehmen sieht es als seine Verantwortung und Fürsorgepflicht seinen MitarbeiterInnen gegenüber, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.
- Als weitere Maßnahme ist ein „flankierender Service“ geplant. Es soll eine Kompetenzstelle zur Informationssammlung/-aufbereitung für Haushaltsdienstleistungen, Pflegeeinrichtungen und Kinderbetreuung eingerichtet werden.
- Im Juni 2004 wurde das Unternehmen mit dem Grundzertifikat „Audit Familie & Beruf“ ausgezeichnet.
- Aufgrund seiner behindertenfreundlichen Einstellung wurde das Unternehmen 2002 mit dem Joboskar 2002 ausgezeichnet.
- Aktuell werden KundenberaterInnen in den Geschäftsstellen in Gebärdensprache ausgebildet.

### Aus der Unternehmensphilosophie (gekürzt)

- In jeder Beziehung zählen die Menschen! Die persönliche Nähe zum Kunden und das Engagement über die reine Bankdienstleistung hinaus haben aus der Steiermärkischen das gemacht, was sie heute ist. Als Nummer eins der steirischen Geldwirtschaft ist die Steiermärkische der Tradition von 180 erfolgreichen Jahren und einem zukunftsorientierten Serviceangebot für ihre Kunden verpflichtet.

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

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

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

#### **Mc Donald's Anton Heesen GmbH**

Systemgastronomie  
Kontaktperson: Monika Strein  
8010 Graz, Conrad von Hötendorfstraße 91  
Tel.: 0316/473573, Fax: 0316/473573-6  
E-Mail: heesen.strein@fnb.mcdonalds.at

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

**MITTELBETRIEBE: ACP Computer Handels GmbH**

EDV – IT-Systemhaus  
Kontaktperson: Ing. Christine Schubert  
8055 Graz, Herrgottwiesgasse 203  
Tel.: 0316/4603-18  
Fax: 0316/4603-733  
E-Mail: christine.schubert@acp.at

**Beschäftigte**

- Von insgesamt 54 Beschäftigten sind 39 % Frauen, in Führungspositionen sind Frauen zu 46 % vertreten, die erste Führungsebene besteht aus 2 Frauen und 5 Männern, die zweite Führungsebene teilen sich 4 Frauen und 2 Männer.
- Im Unternehmen werden 3 männliche Lehrlinge ausgebildet.
- Das Unternehmen beschäftigt 7 MitarbeiterInnen über 50 Jahren und 11 MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren.

**Arbeitszeit**

- 22 der 54 Vollzeitbeschäftigten sind Frauen, eine Frau und ein Mann sind geringfügig beschäftigt.
- 53 MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit, eine Frau arbeitet in geblockter Arbeitszeit, 4 Frauen und 12 Männer haben einen Telearbeitsplatz.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten und sonstige individuelle Bedürfnisse wie private Weiterbildung (Studium), Pflege von Angehörigen oder freiwillige Dienste bei Rettung oder Feuerwehr abgestimmt werden

**Weiterbildung**

- 19 Frauen und 30 Männer haben 2004 an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden Persönlichkeitstraining, Managementkurse, Stressbewältigung, Rhetorik, Sprachkurse, Produkt- und Systemschulungen.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit, am Wochenende oder abends statt und werden zum Teil der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt das Unternehmen
- Für karenzierte MitarbeiterInnen besteht die Möglichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen.

**Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 1999 haben 3 Frauen und 1 Mann Teilzeitkarenz beansprucht.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Projektarbeit, Weiterbildungsseminaren, freier Mitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Sitzungen, Einladungen zu Betriebsfeiern und Betriebsausflügen.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Karriereplan, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten, Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerter Karenzierung.

**Familienfreundliche Maßnahmen**

- Kinder können bei Bedarf in den Betrieb mitgenommen werden, es besteht auch die Möglichkeit der vorübergehenden Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt. Weiters hilft das Unternehmen bei der Organisation von Betreuungspersonen.

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

- Es gibt ein spezielles Gesundheitsengagement in Form von Bereitstellung von frischem Obst, Impfaktionen, Laufen, Skifahren, Badminton und Schwimmen für MitarbeiterInnen.

### **Frauen- und Familienfragen**

- Der Geschäftsführer Ing. Dietmar Taurer ist Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen.
- Karriereplanung ist für Männer und Frauen in Form von jährlichen MitarbeiterInnengesprächen möglich. Dabei erfolgt ein Rückblick, werden Zielerreichungen besprochen und werden neue Ziele gesetzt.
- Es gibt gleiche Entlohnung für Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen.
- Das Unternehmen ist familienfreundlich aufgrund flexibler Arbeitszeiten, der Möglichkeit der Telearbeit von zu Hause und weil die Familien der MitarbeiterInnen bei Firmenfeiern auch eingeladen werden.
- Das Unternehmen bietet gleiche Aufstiegchancen für Frauen und Männer. Frauen arbeiten bevorzugt im Service- und Administrationsbereich.
- Im Unternehmen wird Gleichstellung gelebt. Der Geschäftsführer hat selbst Väterkarenz in Anspruch genommen.
- Bemerkenswert am Unternehmen ist die geringe Fluktuation und dass konstruktive Kritik von der Geschäftsführung stets honoriert wird. Außerdem werden gemeinsam kulturelle und sportliche Veranstaltungen besucht.

### **Aus der Unternehmensphilosophie (gekürzt):**

- Für den Kunden ist es selbstverständlich, dass wir seine Erwartungen erfüllen. Wirklich zufrieden machen wir unsere Kunden, wenn es uns gelingt, besser zu sein, als sie es von uns erwarten.  
Wir respektieren die Arbeit und das Bemühen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und versuchen, durch laufende Weiterbildung für unsere Tätigkeiten noch besser geeignet zu sein.  
Wir streben in allem was wir tun, das Bessere an; in unseren Produkten, deren Sicherheit und Wert, in der Erfüllung unserer Arbeit und in den menschlichen Beziehungen. Schlechte Qualität können wir uns nicht leisten. Gute Qualität müssen wir uns leisten können.

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

#### **SKB Handelsgesellschaft mbH**

#### **EUROSPAR - Fil. 676 Liezen**

Lebensmittelhandel

Kontaktperson: Rosemarie Haar

8940 Liezen, Bahnhofweg 7

Tel.: 03612/30145, Fax: 03612/30145-19

#### **SPAR Österreichische Warenhandels AG**

#### **EURO-Fil. 25 Deutschlandsberg**

Lebensmittelhandel

Kontaktperson: Franz Langmann

8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 80

Tel.: 03462/2686, Fax: 03462/2686-6

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

**KLEINBETRIEBE: Frisörsalon Total Normal**

Kontaktperson: Sabine Liegl  
8940 Liezen, Bahnhofweg 1  
Tel.: 0664/3441151  
E-Mail: s.liegl@aon.at

**Beschäftigte**

- Alle 5 Beschäftigten sind Frauen, so obliegt auch die Geschäftsführung einer Frau.
- Das Unternehmen bildet einen weiblichen Lehrling aus.
- 3 Mitarbeiterinnen haben Kinder unter 15 Jahren. Eine ist Mutter von 3 Kindern, eine von 2 Kindern und eine von einem Kind.

**Arbeitszeit**

- 3 Frauen sind vollzeit-, eine teilzeit- und eine geringfügig beschäftigt.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten abgestimmt werden. Sollte die Kinderbetreuung ausfallen, kann auch kurzfristig die Arbeitszeit umdisponiert werden.

**Weiterbildung**

- Alle Mitarbeiterinnen haben 2004 an externen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden Schneidekurse, Beautymanagement, Massagekurse und Lehrlingsabende.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit, am Wochenende oder abends statt. Zum Teil wird die Zeit der Weiterbildung der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt das Unternehmen.
- Karierte MitarbeiterInnen können teilweise an den Fortbildungen teilnehmen.

**Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 1999 hat eine Frau Karenz beansprucht.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung und Einladungen zu Betriebsfeiern.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Seminare, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerter Karenzierung.

**Maßnahmen für Lehrlinge / betriebliche Gesundheitsförderung**

- Als besonderes Gesundheitsengagement bietet das Unternehmen Shiatsu-Massagen. Weiters sind Schneidehocker und verstellbare Kundensessel eine Selbstverständlichkeit. Es wird auch darauf geachtet, dass der Lehrling beim Auftragen von Präparaten stets Handschuhe trägt.

**Frauen- und Familienfragen**

- Die Inhaberin des Unternehmens Sabine Liegl ist Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen.
- Laufende Weiterbildungen bei Seminaren und Messen ermöglichen den Mitarbeiterinnen stets am Laufenden zu sein.
- Das Unternehmen ist frauen- und familienfreundlich, da versucht wird, bei der Arbeitszeit auf die Betreuungspflichten der Mütter möglichst Rücksicht zu nehmen.

### **Aus der Unternehmensphilosophie (gekürzt)**

**T**rend – ein Wort, das uns jeden Tag neu beschäftigt.

**O**ffenheit – gegenüber Mitarbeiterinnen, Kolleginnen und KundInnen.

**T**opchic.

**A**us- und Weiterbildung – ein wesentlicher Punkt in unserem Unternehmen. Lebenslanges Dazulernen ist die Basis für Qualitätsleistung im Frisörhandwerk.

**L**ehrling – in unserem Salon haben wir unseren ersten Lehrling im zweiten Lehrjahr.

**N**ormal.

**O**rganisation – für uns ein absolutes Muss! Beruf und Kinder müssen „an einem Strang“ ziehen.

**R**auchen – seit Anfang 2005 ist unser Salon rauchfrei. Aus Rücksichtnahme meiner Mitarbeiterinnen, die den blauen Dunst sonst täglich aushalten mussten.

**M**itarbeiterinnen – hinter jeder erfolgreichen Firma stehen ausgezeichnete Mitarbeiterinnen, auf die ich sehr stolz bin.

**A**tmosphäre.

**L**iezen – Bezirkshauptstadt. Ein guter Standort im Zentrum von Liezen ist die Voraussetzung für einen erfolgreichen Betrieb und somit auch die Absicherung vieler Arbeitsplätze.

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

#### **Buschenschank Steiner**

Kontaktperson: Manuela Steiner  
8283 Bad Blumau, Lindegg – Jobsterstraße 37  
Tel.: 03385/7874  
E-Mail: steiner@buschenschank.at

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

Kontaktperson: Mag. Ernst-G. Stampfl  
8054 Graz, Weblinger Gürtel 25  
Tel.: 0316/29297929  
Fax: 0316/29297979  
E-Mail: stampfl@regenbogenapo.at

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

**ÖFFENTLICHE  
UNTERNEHMEN:**

**Stadtgemeinde  
Kapfenberg**

Kontaktperson: Monika Vukelic-Auer  
8605 Kapfenberg, K. Wallisch-Platz 1  
Tel.: 03862/22501-1220  
Fax: 03862/22501-1208  
E-Mail: vukelic.sozialwesen@kapfenberg.at

**Beschäftigte**

- Von insgesamt 390 Beschäftigten sind 56 % Frauen, in Führungspositionen sind Frauen zu 15 % vertreten, die erste Führungsebene besteht aus einer Frau und 5 Männern, die zweite Führungsebene teilen sich 3 Frauen und 17 Männer.
- In der Stadtgemeinde Kapfenberg sind 89 Beschäftigte älter als 50 Jahre und 134 MitarbeiterInnen haben Kinder unter 15 Jahren.

**Arbeitszeit**

- 86 der 236 Vollzeitbeschäftigten und 134 der 154 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.
- 118 MitarbeiterInnen, darunter 63 Frauen, arbeiten in Gleitzeit.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten und sonstige individuelle Bedürfnisse wie die Pflege von Angehörigen im Rahmen der Gleitzeit abgestimmt werden

**Weiterbildung**

- 90 Frauen und 84 Männer, davon 36 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen, haben 2004 an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Angeboten wurden EDV-Schulungen, fachspezifische und persönlichkeitsbezogene Weiterbildungen.
- Weiterbildungen finden während der Dienstzeit oder im Bildungsurlaub statt und werden der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten übernimmt das Unternehmen
- Für karenzierte MitarbeiterInnen besteht die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen

**Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 1999 haben 12 Frauen Karenz beansprucht, 5 sind nach der Erziehungspause wieder zurückgekehrt. Im Schnitt dauern Karenzurlaube von MitarbeiterInnen 2 bis 3 Jahre.
- Die Einstellung des Unternehmens zur Väterkarenz ist sehr positiv.
- Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen in Form von Weiterbildungsseminaren, Urlaubsvertretungen, Einladungen zu Betriebsfeiern und Betriebsausflügen.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Seminare, Karriereplan, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerter Karenzierung.

**Familienfreundliche Maßnahmen**

- In der Stadtgemeinde gibt es Kindergärten und für Kinder von MitarbeiterInnen sind in ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen Plätze reserviert.
- Zusätzliche finanzielle Beiträge gibt es in Form einer Kinderzulage, Zusatzkrankenkasse, zinsfreiem Baukostenkredit und Zuwendungen bei Heirat und Geburt.

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

- Es gibt ein spezielles Gesundheitsengagement in Form von Schutzimpfungen, Gesunden- und Augenuntersuchungen für MitarbeiterInnen.

### **Frauen- und Familienfragen**

- Es gibt eine eigene Arbeitsgruppe für Frauen- und Familienfragen.
- Als besondere Maßnahme zur Förderung von Frauen und Familien wurde ein eigenes Arbeitszeitmodell für Frauen ausgearbeitet. So kann ein Arbeitsplatz auf 2 Frauen aufgeteilt werden.
- Seit Juli 2004 gibt es in der Stadtgemeinde Kapfenberg einen eigenen Gleichstellungs- und Frauenförderplan.
- Karriereplanung ist in Form von MitarbeiterInnengesprächen, Stellenbeschreibungen mit Anforderungsprofil und gemeinsamer Festlegung der Weiterentwicklung mit den Vorgesetzten möglich.
- Es gibt gleiche Entlohnung für Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen.
- Die Stadtgemeinde Kapfenberg ist familienfreundlich aufgrund von Gleitzeit, Teilzeit und der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsplatzteilung.
- Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist am 1. Juli 2004 in Kraft getreten und macht die Stadtgemeinde Kapfenberg frauenfreundlich.
- Die Stadtgemeinde Kapfenberg ist die erste gesamtzertifizierte Stadtverwaltung Österreichs (ISO 9001:2000 zertifiziert).

### **Aus der Unternehmensphilosophie (gekürzt)**

- Kapfenberg ist eine der modernsten und innovativsten Hightech-Industriestädte und der Motor der Obersteiermark mit einem umfassenden Technologie- und Dienstleistungsangebot, besten Infrastruktureinrichtungen und erstklassigen zukunftsorientierten Ausbildungsstätten.
- Wir sehen uns als eine leistungsstarke und kundenorientierte Verwaltungs- und Serviceeinrichtung im Dienste unserer Stadt. Unsere Leistungen und unsere Organisation richten sich nach den Bedürfnissen der BürgerInnen im Rahmen der gesetzlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten.
- Wir sehen alle, die eine Verwaltungs- oder Serviceleistung der Stadtverwaltung in Anspruch nehmen, als KundInnen. Wir behandeln alle KundInnen gleich.
- Wir tragen dazu bei, Kapfenberg als moderne Stadt mit hoher Arbeits- und Lebensqualität zu positionieren.

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

#### **LKH – Univ.-Klinikum Graz**

Kontaktpersonen: Renate Riedler und Irena Antic  
8036 Graz, Auenbruggerplatz 1  
Tel.: 0316/385-3367, Fax: 0316/385-4330  
E-Mail: renate.riedler@klinikum-graz.at

#### **Marktgemeinde Übelbach**

Kontaktperson: Bürgermeister Ing. Markus Windisch  
8124 Übelbach, Alter Markt 64  
Tel.: 03125/2258, Fax: 03152/2258-28  
E-Mail: m.windisch@uebelbach.steiermark.at

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

**NON-PROFIT-  
UNTERNEHMEN:**

**Schulungszentrum Fohnsdorf**

Bildungsträger  
Kontaktperson: Elke Steiner  
8753 Fohnsdorf, Hauptstraße 69  
Tel.: 03573/6060-1004  
Fax: 03573/6060-1009  
E-Mail: e.steiner@szf.at

**Beschäftigte**

- Von 173 Beschäftigten sind 98 Frauen.
- Das Unternehmen bildet 3 weibliche Lehrlinge aus, beschäftigt 22 ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren und 54 MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren.
- Die erste Führungsebene teilen sich 3 Frauen und 3 Männer, die zweite Führungsebene haben 4 Frauen und 14 Männer inne

**Arbeitszeit**

- Es besteht die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und für Telearbeitsplätze.
- 72 Frauen und 63 Männer arbeiten in Vollzeit, 34 Frauen und 4 Männer sind teilzeitbeschäftigt.
- 45 MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit.
- Teilzeitarbeit ist auch für Führungskräfte in der ersten Führungsebene möglich.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich.
- Die Arbeitszeiten können auf individuelle Bedürfnisse wie öffentliche Verkehrsmittel, Kindergarten- und Schulzeiten abgestimmt werden

**Weiterbildung**

- Im ersten Halbjahr des Jahres 2004 haben 85 Frauen, davon 21, die in Teilzeit arbeiten und 81 Männer, davon 4 Teilzeitbeschäftigte, an externen und internen Weiterbildungen teilgenommen.
- Am Ende eines Jahres können die MitarbeiterInnen eine Bildungsbedarfserhebung ausfüllen. Auf Grundlage dieser Erhebung werden die Seminare für das nächste Jahr ausgeschrieben.
- Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit, am Wochenende oder abends statt.
- Die Zeit der Weiterbildung wird teilweise der Dienstzeit gutgeschrieben. Die Kosten der Weiterbildung übernimmt das Unternehmen.
- Karenzierte Mitarbeiterinnen können an den Fortbildungen teilnehmen

**Karenz und Wiedereinstieg**

- Seit 1999 haben 12 Frauen und 1 Mann Karenz beansprucht, eine Frau Teilzeitkarenz.
- Während der Karenz bietet das Unternehmen Kontaktmöglichkeit in Form von Weiterbildungsseminaren, Urlaubsvertretungen, Einladungen zu Betriebsfeiern und Firmenzeitung.
- Der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt durch Einschulung, Seminare, Arbeitszeit mit Rücksicht auf Betreuungspflichten und die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerter Karenzierung

**Familienfreundliche Maßnahmen**

- Kinder können bei Bedarf in den Betrieb mitgenommen werden.

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

- Als besonderes Gesundheitsengagement wurde vom Betriebsratsteam in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner ein Jahresgesundheitskonzept entwickelt. Dieses reicht von Raucherentwöhnungskursen bis hin zu Gesundheits-Checks.
- Als spezielle Maßnahmen für Lehrlinge wird bei der Ausbildung der Lehrlinge neben der Vermittlung des Fachwissens auch auf persönliche und soziale Kompetenzen Wert gelegt.

### **Frauen- und Familienfragen**

- Frau Sylvia Schrott und Frau Elke Steiner sind als Leiterin der Personalabteilung und ihre Stellvertreterin Ansprechpersonen für Frauen- und Familienfragen.
- Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen erhalten gleiche Entlohnung.
- Das Unternehmen ist frauen- und familienfreundlich, weil man stets darum bemüht ist, individuelle Problemlösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden. Bei Veranstaltungen des Unternehmens sind auch PartnerIn und Kinder der MitarbeiterInnen eingeladen.

### **Aus der Unternehmensphilosophie (gekürzt)**

- Das Schulungszentrum Fohnsdorf sieht sich im besonderem Maße den Prinzipien der Professionalität und Qualität verpflichtet. Fachwissen sowie persönliche und soziale Kompetenzen bilden das Fundament unserer Arbeit. Auch die Betreuung über die Ausbildung hinaus stellt ein einzigartiges Service dar. Um unsere Unternehmensphilosophien effizient umsetzen zu können, wurde ein Qualitätmanagementsystem eingeführt, das mit der ISO-Zertifizierung EN ISO 9001:2001 bestätigt wurde und EU-weit anerkannt ist.
- Uns ist es wichtig, dass jede/r Mitarbeiter/in bewusst ist, wichtiger Bestandteil des Unternehmens, Imageträger in der Öffentlichkeit und Partner unserer KundInnen zu sein.
- Allen unseren KundInnen bieten wir maßgeschneiderte an der Wirtschaft orientierte Ausbildungen und Höherqualifizierungen an, denn qualifizierte MitarbeiterInnen sind der Schlüssel zum Erfolg!

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

#### **INNOVA Zentrum für Ausbildungsmanagement**

Bildungseinrichtung  
Kontaktperson: Mag. Gudrun Bodner  
8330 Feldbach, Schillerstraße 3  
Tel.: 03152/8554-0, Fax: 03152/8554-40  
E-Mail: innova@aon.at

#### **Styria Vitalis – Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz**

Gesundheitsförderung  
Kontaktperson: Renate Thianich  
8010 Graz, Marburgerkai 51/II  
Tel.: 0316/822094-33, Fax: 0316/822094-31  
E-Mail: gruene.haube@styriavitalis.at

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

## SONDERPREIS „LEHRLINGSFÖRDERUNG“

**Schon im letzten Jahr wurde auf Initiative von Frau Landesrätin Mag. Kristina Edlinger-Ploder im Rahmen des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2003“ ein Sonderpreis vergeben. Damals war der Sonderpreis dem Thema Väterkarenz gewidmet, der heutige Wettbewerb setzt den Schwerpunkt Lehrlingsförderung.**

Im Rahmen des Wettbewerbes wurden Betriebe gesucht, die eine besonders engagierte Einstellung zu Lehrlingen haben und diese in besonderer Weise fördern. Im völlig überzogenen Trend zu den höheren Schulen geht unter, dass mehr als 40 Prozent aller Jugendlichen eine Lehre absolvieren. Zudem leiden Lehrlinge oft an geringeren Imagewerten gegenüber AHS-SchülerInnen, Studierenden und AkademikerInnen. Wir müssen viel mehr und besser vermitteln, dass unsere Lehrlinge die gesuchten und höchstqualifizierten FacharbeiterInnen von morgen sind. Aus diesem Grund wird unter den am Wettbewerb teilnehmenden Unternehmen der Betrieb prämiert, der mit besonderen Maßnahmen und Angeboten für seine Lehrlinge „Karriere mit Lehre“ ermöglicht.

### Gedanken zum Sonderpreis „Lehrlingsförderung“

**Herr Mag. Dr. Peter Härtel von der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft hat dem Sonderpreis „Lehrlingsförderung“ einige Gedanken gewidmet:**

Ausbildung ist Investition in die Zukunft! Dies gilt für alle Beteiligten: Jugendliche, Familien, Unternehmer/innen und Betriebe.

Der Zusammenhang mit dem Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark“ ist stimmig: Zählt doch die Ausbildung Jugendlicher zu den brennendsten Fragen vieler Familien, sind Schulwahl, das Finden von Ausbildungsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten Familienthemen, die häufig vorwiegend von Müttern mitgetragen werden, die Frage – Schule oder Lehrplatz? – wird vor allem für Mädchen häufig deshalb mit „Schule“ beantwortet, weil die Auswahl von Lehrberufen und Betrieben eingeschränkt erscheint. Gleichzeitig zeigt die Statistik, dass in der Regeln mehr Mädchen als Lehrstellensuchende vorgemerkt sind – und dies mit eingeschränkten Berufsperspektiven – als Burschen, während insgesamt Burschen 2/3 der Gesamtlehrlingszahl ausmachen.

Gründe genug also, um im Rahmen des aktuellen Wettbewerbes auch der Lehrlingsausbildung besonderes Augenmerk zu schenken. Damit wird ein deutliches Signal gesetzt, dass Lehrlingsausbildung nicht nur generell eine wichtige Säule unseres Bildungs- und Wirtschaftslebens darstellt – immerhin ergreifen ca. 40 % eines Altersjahrganges diese Ausbildungsschiene, sondern dass sie auch aus der Sicht der Frauen- und Familienförderung einen ganz besonderen Stellenwert besitzen sollte.

Die Steiermark hat dazu – über die vom Bund ergriffenen Maßnahmen hinaus – ganz besondere Akzente gesetzt. Zusätzlich zur generellen Ausbildungsprämie von € 1000,- je Lehrjahr für alle Lehrlinge, hat das Wirtschaftsressort im Rahmen der „Lehrlingsinitiative 04/05“ einen Ausbildungsbonus geschaffen, der für technische Berufe (Schwerpunkt Metall/KFZ) weitere € 1000,- zusichert, wenn ergänzende qualifizierende Maßnahmen seitens des Betriebes wahrgenommen werden. Für Lehrlinge und Lehrabsolvent/innen wurden Bildungsschecks aufgelegt, die die Basis für das lebenslange Lernen legen sollen. Ein besonderes „Zuckerl“ – das gibt es nur in der Steiermark – ist

der Bildungsscheck für die Berufsreifeprüfung, das Land Steiermark übernimmt die Kosten für die Vorbereitungslehrgänge im Wert von ca. € 3000,- – zur Gänze. Damit wird ein besonders attraktiver Baustein für die Qualität der Lehrlingsausbildung und für die Anschlussfähigkeit an weitergehende Ausbildungswege – etwa die Fachhochschule – geboten.

Ein neues Feld für die Lehrlingsausbildung ist die „Integrative Berufsausbildung“, mit der auch jenen Personen Chancen geboten werden sollen, die Beeinträchtigungen oder Behinderungen aufweisen. Auch dafür gibt es spezielle Unterstützungen wie Ausbildungsassistenz oder individuelle Förderungen.

Generelles Ziel muss es jedoch sein, Ausbildung nicht deshalb zu betreiben, weil es Förderungen gibt, sondern aus der Erkenntnis heraus, dass sich die Investition in Ausbildung immer lohnt. Die demografische Entwicklung weist darauf hin, dass in naher Zukunft Nachwuchskräfte das wichtigste Kapital für Betriebe und für den Wirtschaftsstandort Steiermark sein werden. Die Existenz, nicht nur von Unternehmungen, sondern die ganzer Branchen wird davon abhängen, dass zeitgerecht in Qualifikation und Kompetenz investiert wird. Besondere Bedeutung kommt dabei der Schnittstelle und den Übergängen Schule – Beruf zu. In vielen Schulen, insbesondere in Hauptschulen und Polytechnischen Schulen, wird bereits intensive Berufsorientierung geboten. Polytechnische Schulen bereiten praktisch auf Berufsfelder vor und ermöglichen frühe Praxiserfahrung in Unternehmungen, was zu einer erfreulichen hohen Quote erfolgreicher Überleitungen in Lehrplätze führt.

In manchen Bereichen ist dies noch nicht so weit entwickelt – dies betrifft vor allem auch Ausbildungswege, die überwiegend von Mädchen ergriffen werden. Zu diesem Zweck hat das Bildungsressort der Steiermark ein Projekt initiiert, das speziell für Mädchen erfolgreiche Lehrplatzfindung unterstützen soll. Gemeinsam mit den „Berufsfindungsbegleiter/innen“, einem Projekt des Wirtschaftsressorts, sind regionale Netzwerke/innen in nahezu allen Regionen der Steiermark tätig und unterstützen Jugendliche, Familie, Schulen und Unternehmen beim Finden des richtigen Lehrplatzes und der geeigneten Lehrlinge.

Gemeinsam mit den Angeboten der Wirtschaftskammer, des AMS – insbesondere den Berufsinformationszentren – den Schulen und den Berufsschulen besteht ein ausgebautes Netzwerk zur Betreuung und Unterstützung der ausbildenden Betriebe.

Diese Unternehmungen jedoch sind die entscheidendste Komponente einer erfolgreichen Berufsausbildung Jugendlicher. Mit über 18.000 Jugendlichen ist die Bildungsschiene Berufsausbildung im Zusammenarbeit zwischen Unternehmungen und Berufsschule der größte Bildungsbereich für die entsprechende Altersgruppe. Nur wenn Betriebe sich entscheiden, Lehrlinge aufzunehmen und diese Ausbildung auch engagiert und qualitativ hochwertig betreiben, kann die Lehrlingsausbildung auch weiterhin ihren Auftrag erfüllen.

Die in den Bewerbungen für „Taten statt Worte“ dargestellten Leistungen zur Lehrlingsausbildung waren beeindruckend und boten einen spannenden Querschnitt durch eine vielfältige und differenzierte Ausbildungslandschaft und Berichte engagierter und qualitätsbewusster Unternehmer/innen. Wenn im Wettbewerb „Taten statt Worte“ 2004 ein Unternehmen mit ganz herausragenden Leistungen zur Berufsausbildung ausgezeichnet wird, so steht dies stellvertretend für eine große Anzahl von Unternehmer/innen und Betrieben, die Zeit, Geld und Herz in das wichtigste „Kapital“ in die Zukunft – in unsere Jugend – investieren und dafür sei allen aufrichtig gedankt!

## Sonderpreis für „Lehrlingsförderung“ geht an die: Schirnhofers Unternehmensgruppe

Der diesjährige Sonderpreis für Lehrlingsförderung wurde unter den teilnehmenden Unternehmen vergeben, die Lehrlinge ausbilden und die beiden Fragen im Fragebogen unter Punkt 7. „Maßnahmen für Lehrlinge“ ausführlich beantwortet haben.

Dabei sind die Maßnahmen der Schirnhofers Unternehmensgruppe herausgestochen, weshalb die Jury sich einig war, dieses Unternehmen mit dem Sonderpreis für Lehrlingsförderung auszuzeichnen. Das Unternehmen erhält

- eine Auszeichnungsurkunde
- die „Taten-statt-Worte“-Trophäe
- eine Einladung zum Lehrlingsball 2005, die den Eintritt in der Höhe von € 7,- p. P., ein Getränk und Abendessen für die Firmenleitung und alle Lehrlinge umfasst.

### Schirnhofers Unternehmensgruppe

Fleischwarenerzeugung und Handel

Kontaktperson: Lehrlingsbeauftragte Annemarie Müller

8224 Kaindorf 298

Tel.: 03334/3131

Fax: 03334/3131-531

E-Mail: annemarie.mueller@feinkost-schirnhofers.at

- Das Unternehmen beschäftigt 1597 MitarbeiterInnen, der Frauenanteil beträgt 81 %.
- Der Betrieb bildet 104 Lehrlinge aus, davon 79 Mädchen.
- Die Lehrlinge werden zum Fleischverarbeiter, Lagerlogistiker, Bürokaufmann/frau oder Einzelhandelskaufmann/frau mit Schwerpunkt Fleischfachhandel ausgebildet.
- Abgeleitet von einem mit der Geschäftsführung und MitarbeiterInnen erstellten Unternehmens-Leitbild, welches als zentrale Basis für das gesamte Personalentwicklungsprojekt gilt, wurden Methoden und Didaktik gerade auch für Lehrlinge bedarfsadäquat entwickelt. Der im Leitbild festgelegte Grundwert „Mensch“ verpflichtet zu einer ressourcen- und potentialorientierten Förderung und Weiterbildung aller, aber im Besonderen des Nachwuchses im Unternehmen.
- So bietet das Unternehmen als besondere Maßnahmen für Lehrlinge ein eigenes Lehrlingsprogramm mit zahlreichen Aktivitäten und Zusatz-Fachschulungen: Kernzielsetzungen sind unter anderem auch die Potentialerfassung und Förderung der Einzelpersönlichkeiten, Qualifikation von kompetenten, zukünftigen MitarbeiterInnen und Filial-Führungskräften.
- Im Jahr 2000 hat das Projekt „Vertrauen und Verantwortung“ als Fach- und Führungskräfteentwicklung für Lehrlinge gestartet.
- Die Lehrlinge sind während der gesamten Lehrzeit im ständigen Kontakt mit der Lehrlingsbetreuerin Annemarie Müller, zusätzlich steht ihnen Frau Müller auch nach ihrer Ausbildungszeit als unterstützende Gesprächspartnerin zur Verfügung.
- Lehrlingen wird im 2. und 3. Lehrjahr angeboten, 14 Tage eigenständig eine Filiale zu führen. Das Angebot wird von den Lehrlingen gern angenommen. Weiters werden Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung, Indoor- und Outdooraktivitäten angeboten.
- Das Unternehmen finanziert allen Lehrlingen im 3. Lehrjahr eine Lehrabschlussreise nach Malta für 4 Tage.

- Karrieremöglichkeiten sind im Unternehmen vom Lehrling bis zum/r Filialleiter/in und Abteilungsleiter/in möglich. Die Nachbesetzung von Führungspositionen erfolgt insbesondere aus dem Lehrlingspool.
- Aktuelle Erfolge im Bereich der Lehrlingsförderung:  
Im Jahr 2004 beendeten insgesamt 38 Lehrlinge ihre Berufsausbildung. Bis auf 2 ehemalige Lehrlinge wollen alle im Unternehmen bleiben. 2004 wurde ein Lehrling der Filiale Weiz/Birkfeld beim bundesweiten Bewerb der GPA als beste Einzelhandelskauffrau Österreichs ausgezeichnet. Weiters nimmt das Unternehmen immer wieder benachteiligte Jugendliche über Einrichtungen wie Jugend am Werk und andere Institutionen, die mit schwer vermittelbaren Jugendlichen arbeiten, auf. Derzeit sind 17 Lehrlinge aus solchen Projekten bei Schirnhofner beschäftigt. Das Unternehmen bildet derzeit auch 1 Lehrling mit Behinderung zum Bürokaufmann aus. Räumliche und bauliche Veränderungen wurden vorgenommen, um behindertengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Beim Eintritt einer Schwangerschaft während der Lehrzeit ist das Unternehmen bemüht, die Jugendlichen dahingehend zu unterstützen, die Lehre trotzdem fortzusetzen und einen Lehrabschluss zu ermöglichen.

#### **Aus der Unternehmensphilosophie (gekürzt)**

- Wir sind für eine ständig wachsende Kundengruppe der unverzichtbare, ausgewählte Fleisch- und Feinkost-Spezialist. Jede unserer Filialen ist ein wichtiger Teil der Gesamt-Unternehmens-Leistungsgemeinschaft und daher orientiert an Bestand und Weiterentwicklung, an Erfolg und Gewinn, am Erhalt der Arbeitsplätze, an den Erfordernissen der Umwelt und den Bedürfnissen der Gesellschaft.
- Der „Mensch als Mitarbeiter“ ist unserem Unternehmen ein Anliegen, dem wir auf vielfache Weise gerecht werden wollen. Verständnis, Unterstützung, ständige Weiterentwicklungsangebote sollen zu Leistungsfreude und konstruktivem Umgang in den Filialteams führen. Transparente Ziele, klare Vereinbarungen, konstruktiver Umgang mit Fehlern, definierte Konsequenzen und gemeinsame Werthaltungen bilden die Basis unserer Unternehmensstruktur.
- Nur das ständige Bemühen aller Schirnhofner-MitarbeiterInnen, die angestrebten Unternehmensziele zu erreichen, wird uns die gewünschte Zuwendung und Sympathie unserer Kunden bringen.

#### **Für den Sonderpreis Lehrlingsförderung kamen zwei weitere Betriebe in die engere Wahl:<sup>1</sup>**

##### **Dipl.-Ing. Franz Robier Baugesellschaft m.b.H.**

Baugewerbe  
Kontaktperson: Dr. Erich Schoklitsch  
8055 Graz, Kübeckgasse 29  
Tel.: 0316/293048, Fax: 0316/293048-24  
E-Mail: info@tiefbohr-robier.at

##### **SLANINA + Partner**

Elektrotechnik  
Kontaktperson: Mag. Sabine Wendlinger-Slanina  
8010 Graz, Bergmannngasse 43  
Tel.: 0316/673535-14, Fax: 0316/673535-9  
E-Mail: sabine.wendlinger@slanina.at

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

## **DIE TEILNEHMER 2004**

**Am Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe 2004“ haben sich insgesamt 76 steirische Unternehmen unterschiedlichster Größe und aus den verschiedensten Branchen und Sparten beteiligt:**

### **ACP Computer Handels GmbH**

EDV – IT-Systemhaus  
Kontaktperson: Ing. Christine Schubert  
8055 Graz, Herrgottwiesgasse 203  
Tel.: 0316/4603-18  
Fax: 0316/4603-733  
e-mail: christine.schubert@acp.at

### **AEE INTEC Arbeitsgemeinschaft Erneuerbare Energie Institut für Nachhaltige Technologie Forschung und Entwicklung**

Kontaktperson: Ing. Ewald Selvicka  
8200 Gleisdorf, Feldgasse 19  
Tel.: 03112/5886-13  
Fax: 03112/5886-18  
e-mail: e-selvicka@aee.at

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

Kontaktperson: Konrad Grassnig  
8020 Graz, Karlauergürtel 1  
Tel.: 0316/7260-84121  
Fax: 0316/7260-74103  
e-mail: konrad.grassnig@allianz.at

### **Altenwohnheim Teufenbach**

Kontaktperson: BGM Johann Gruber  
8833 Teufenbach 1  
Tel.: 03582/2408  
Fax: 03582/2408-4  
e-mail: buergermeister@teufenbach.at

### **Appelhof Wisniewski GmbH**

Kinderhotel  
Kontaktperson: Wilhelmine Trenk  
8693 Mürzsteg 4  
Tel.: 03859/2223-725  
Fax: 03859/210412  
e-mail: wtrenk@appelhof.at

### **A. Stölzle Modezentrum**

Textilhandel  
Kontaktperson: Adolf Erlbeck  
8580 Köflach, Judenburgerstraße 11-15  
Tel.: 03144/3434  
Fax: 03144/3434-14  
e-mail: kaufhaus.stoelzle@aon.at

### **Bachner GmbH**

Handel mit Wohnwagen und Reisemobilen  
Kontaktperson: Brigitte Bachner  
8501 Lieboch, Werner Gröblstraße 3  
Tel.: 03136/62525-13  
Fax: 03136/6252510  
e-mail: office@bachner.at

### **Baumax AG Judenburg**

Baumarkt  
Kontaktperson: Ing. Uwe Wurster  
8750 Judenburg, Burggasse 120  
Tel.: 03572/85489  
Fax: 03572/85489-22  
e-mail: xx.judenburg@baumax.com

### **Becskei**

Orthopädietechnik  
Kontaktperson: Andrea Sumper  
8430 Leibnitz, Kaspar Harb Gasse 5  
Tel.: 03452/83841-5  
Fax: 03452/83841-9  
e-mail: andrea.sumper@becskei.at

### **Bezirkspensionistenheim Birkfeld**

Kontaktperson: Peter Putz  
8190 Birkfeld, Edelseestraße 13  
Tel.: 03174/4573  
Fax: 03174/4573-38  
e-mail: pputz@weiz-sozial.at

### **Bundesgymnasium und Realgymnasium 60116 Seebachergasse**

Schule  
Kontaktperson: Mag. Maria Painold  
8010 Graz, Seebachergasse 11  
Tel: 0316/322059  
Fax: 0316/322059-6  
e-mail: office@seebacher.ac.at

### **Buschenschank Steiner**

Buschenschank  
Kontaktperson: Manuela Steiner  
8283 Bad Blumau, Lindegg – Jobsterstraße 37  
Tel.: 03385/7874  
e-mail: steiner@buschenschank.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**

Pflegeheim  
Kontaktperson: Susanna Dellanoi  
8410 Wildon, Herrandstraße 2  
Tel.: 03182/2002  
Fax: 03182/2002-4  
e-mail: heimdellanoi@aon.at

### **Dipl.-Ing. Franz Robier Baugesellschaft m.b.H.**

Baugewerbe  
Kontaktperson: Dr. Erich Schoklitsch  
8055 Graz, Kübeckgasse 29  
Tel.: 0316/293048  
Fax: 0316/293048-24  
e-mail: info@tiefbohr-robier.at

### **Drogerie – Mode Theo Blumauer**

Einzelhandel  
Kontaktperson: Theo Blumauer  
8250 Vorau, Hauptstraße 9  
Tel.: 03337/2337  
Fax.: 03337/2337-4  
e-mail: kaufhaus@blumauer-vorau.at

### **Frisiersalon Heinz**

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

### **Frisiersalon Margit Reischl**

Kontaktperson: Margit Reischl  
8580 Köflach, St. Martinstraße 136  
Tel.: 03144/71536  
Fax: 03144/71536

### **Frauengesundheitszentrum**

Gesundheit  
Kontaktperson: M.A.S. Sylvia Groth  
8010 Graz, Joanneumring 3  
Tel.: 0316/837998  
Fax: 0316/837998-25  
e-mail: frauen.gesundheit@fgz.co.at

### **Frisörsalon Total Normal**

Kontaktperson: Sabine Liegl  
8940 Liezen, Bahnhofweg 1  
Tel.: 0664/3441151  
e-mail: s.liegl@aon.at

### **FUSSL Modestraße Mayr GmbH – Steirische Filialen**

Modeeinzelhandel  
Kontaktperson: Ernst Mayr  
4974 Ort im Innkreis  
Tel.: 07751/890232, Fax: 07751/890234  
e-mail: ernst.mayr@fussl.at

### **Gärtnerei Galla-Mayer**

Kontaktperson: Walter Galla  
8750 Judenburg, Südtirolerstraße 39  
Tel.: 03572/ 82211  
Fax: 03572/82012  
e-mail: blumen@galla-mayer.at

### **Gemeinde Weng im Gesäuse**

Kontaktperson: Johanna Wagner  
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

### **Grazer Wechselseitige Versicherung AG**

Kontaktperson: Dir. Mag. Dr. Günther Witamwas  
8010 Graz, Herrengasse 16-18  
Tel.: 0316/8037-232  
Fax: 0316/8037-431  
e-mail: guenther.witamwas@grawe.at

### **ingenia Herbst KEG**

Werbeagentur  
Kontaktperson: Claudia Herbst  
8330 Feldbach, Hauptplatz 14/1  
Tel.: 03152/339202  
Fax: 03152/39202-22  
e-mail: c.herbst@ingenia--marketing.at

### **INNOVA Zentrum für Ausbildungsmanagement**

Bildungseinrichtung  
Kontaktperson: Mag. Gudrun Bodner  
8330 Feldbach, Schillerstraße 3  
Tel.: 03152/8554-0  
Fax: 03152/8554-40  
e-mail: innova@aon.at

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

Bildung und Forschung  
Kontaktperson: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Roberta Maierhofer  
8010 Graz, Universitätsplatz 1  
Tel.: 0316/380-2214  
Fax: 0316/380-9156  
e-mail: international@uni-graz.at

### **kompetenz gmbh**

Sozialbereich  
Kontaktperson: Hermine Mittendrein  
8362 Übersbach, Ebersdorf 3  
Tel.: 03387/2678  
Fax: 03387/2678-21  
e-mail: hermine.mittendrein@kompetenz.or.at

### **Krankenhaus Theresienhof GmbH & Co KG**

Kontaktperson: Dir. Gertrude Helfrich  
8130 Frohnleiten, Hauptplatz 3-5  
Tel.: 03126/4700  
Fax: 03126/4700-565  
e-mail: helfrich@theresienhof.at

### **Landeskrankenhaus Bruck an der Mur**

Kontaktperson: Pfl. Dir. Hildegard Ruhdorfer  
Betriebsratsvorsitzende Isabella Lerchbaumer  
8600 Bruck an der Mur, Tragösserstraße 1  
Tel.: 03862/895-2184  
Fax: 03862/895-2190  
e-mail: hildegard.ruhdorfer@lkh-bruck.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

### **Landeskrankenhaus Mürzzuschlag - Mariazell**

Kontaktperson: Andrea Heil  
8680 Mürzzuschlag – 8630 Mariazell  
Tel.: 03882/2222-2802  
Fax: 03882/2222-2805  
e-mail: andrea.heil@lkh-mariazell.at

### **Landgasthof Wratschko**

Gastronomie, Hotellerie  
Kontaktperson: Karl Wratschko  
8462 Gamlitz, Marktplatz 9  
Tel.: 03453/2647  
Fax: 03453/2647-4  
e-mail: lg.wratschko@aon.at

### **Lebenshilfe Murau Werkstätte und Wohnheim**

Behindertenbetreuung  
Kontaktperson: Maria Lehner  
8850 Murau, Am Hammer 5  
Tel.: 03532/2778-19  
Fax: 03532/2778-4  
e-mail: maria.lehner@lebenshilfe-murau.at

#### **LEUPAMED Medizintechnik**

Kontaktperson: Peter Kirchengast  
8071 Gössendorf, Bundesstraße 149  
Tel.: 0664/3661013  
e-mail: peter.kirchengast@bfvgu.steiermark.at

#### **LKH – Univ.-Klinikum Graz**

Kontaktpersonen: Renate Riedler und Irena Antic  
8036 Graz, Auenbruggerplatz 1  
Tel.: 0316/385-3367  
Fax: 0316/385-4330  
e-mail: renafe.riedler@klinikum-graz.at

#### **Marktgemeinde Gratkorn**

Kontaktperson: Eduard Kollé  
8101 Gratkorn, Dr. Karl Renner Straße 47  
Tel.: 03124/22201-25  
Fax: 03124/22201-29  
e-mail: eduard.kolle@mggratkorn.at

#### **Marktgemeinde Irdning**

Kontaktperson: Stefanie Schmid  
8952 Irdning 200  
Tel.: 03682/224420-17, Fax: 03682/224420-20  
e-mail: stefanie.schmid@irdning.at

#### **Marktgemeinde Übelbach**

Kontaktperson: Bürgermeister Ing. Markus Windisch  
8124 Übelbach, Alter Markt 64  
Tel.: 03125/2258, Fax: 03152/2258-28  
e-mail: m.windisch@uebelbach.steiermark.at

#### **Mc Donald's Anton Heesen GmbH**

Systemgastronomie  
Kontaktperson: Monika Strein  
8010 Graz, Conrad von Hötzendorfstraße 91  
Tel.: 0316/473573  
Fax: 0316/473573-6  
e-mail: heesen.strein@fnb.mcdonalds.at

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

Entgratungstechnik  
Kontaktperson: Bernhard Paugger  
8291 Burgau, Neudauerstraße 248A  
Tel.: 03383/30080  
Fax: 03383/30081  
e-mail: office@paugger.at

#### **Pensionsversicherungsanstalt**

Sonderkrankenanstalt – RZ Gröbming  
Gesundheitswesen  
Kontaktperson: Ing. Gerhard Hochbichler  
8962 Gröbming 214  
Tel.: 03685/22323  
Fax: 03685/22323141  
e-mail: ska-rz.groebming@pva.sozvers.at

### **Physikomed GmbH & Co KEG**

Ambulatorium für physikalische Medizin und Ordination für Allgemeinmedizin  
Kontaktperson: Dr. Franz Kroißbrunner  
8625 Turnau, Marktplatz 17  
Tel.: 0863/2590-0  
Fax: 03863/259017  
e-mail: dr.f.kroissenbrunner@magnet.at

### **Printline Creativ Studio, Hans-Jörg Kelz KEG**

Repro, Werbung  
Kontaktperson: Natascha Kelz  
8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 2-6  
Tel.: 0316/427242  
Fax: 0316/427242-77

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

Kontaktperson: Gabriele Loibner  
8101 Gratkorn, Grazer Straße 5  
Tel.: 03124/22227  
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: info38112@rb-38112.raiffeisen.at

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

Kontaktperson: Dir. Johann List  
8490 Mureck, Hauptplatz 8  
Tel.: 03472/2025-21  
Fax: 03472/2025-26  
e-mail: johann.list@rb-38370.raiffeisen.at

### **Rainbows Bundesverein**

Kinder- und Jugendarbeit  
Kontaktperson: Mag. Dagmar Bojdunyk-Rack  
8010 Graz, Theodor-Körner-Straße 182  
Tel.: 0316/688670  
Fax: 0316/688670-21  
e-mail: office@rainbows.at

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

Kontaktperson: Mag. Ernst-G. Stampfl  
8054 Graz, Weblinger Gürtel 25  
Tel.: 0316/29297929, Fax: 0316/29297979  
e-mail: stampfl@regenbogenapo.at

### **Rospension Senioren & Pflegeheim**

Kontaktperson: Katharina Kotzegger  
8720 Knittelfeld, Sandgasse 88  
Tel.: 03512/82545  
Fax: 03512/84535

### **Salon Franziska Bauer**

Friseur  
Kontaktperson: Franziska Bauer  
8052 Graz, Wetzelsdorferstraße 156  
Tel.: 0316/582698  
Fax: 0316/582698-14  
e-mail: franziska.bauer@a1.net

### **Schirnhofner Unternehmensgruppe**

Fleischwarenerzeugung und Handel  
Kontaktperson: Lehrlingsbetreuerin Annemarie Müller  
8224 Kaindorf 298  
Tel.: 03334/3131  
Fax: 03334/3131-531  
e-mail: annemarie.mueller@feinkost-schirnhofner.at

### **Schloss Kapfenstein Betriebs GmbH**

Hotellerie und Gastronomie  
Kontaktperson: Mag. Gunther Farnleitner  
83563 Kapfenstein 1  
Tel.: 03157/300300  
Fax: 03157/30030-30  
e-mail: hotel@schloss-kapfenstein.at

### **Schulungszentrum Fohnsdorf**

Bildungsträger  
Kontaktperson: Elke Steiner  
8753 Fohnsdorf, Hauptstraße 69  
Tel.: 03573/6060-1004  
Fax: 03573/6060-1009  
e-mail: e.steiner@szf.at

### **Selsa Intelligence AG**

Aktiengesellschaft für Internet, neue Medien und E-Commerce  
Kontaktperson: Vorstand Thomas Lang  
8010 Graz, Kalchberggasse 3/1  
Tel.: 0316/338370-0  
Fax: 0316/338370-133  
e-mail: office@chegg.net

### **Seniorenresidenz Marianne Betriebs GmbH**

Senioren- und Pflegeheim  
8045 Graz, Nordberggasse 6-8  
Tel.: 0316/671327  
Fax: 0316/671327-796  
e-mail: office@seniorenheim-marianne.at

### **Sinn Residenz Ragnitz**

Seniorenwohn- und Pflegeheim  
Kontaktperson: GF Andrea Drexler  
8047 Graz, Ragnitzstrasse 60  
Tel.: 0316/303280-22  
Fax: 0316/303280-11  
e-mail: info@sinn-residenz.at

**SKB Handelsgesellschaft mbH**

EUROSPAR - Fil. 676 Liezen  
Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Rosemarie Haar  
8940 Liezen, Bahnhofweg 7  
Tel.: 03612/30145  
Fax: 03612/30145-19

**SLANINA + Partner**

Elektrotechnik  
Kontaktperson: Mag. Sabine Wendlinger-Slanina  
8010 Graz, Bergmannngasse 43  
Tel.: 0316/673535-14  
Fax: 0316/673535-9  
e-mail: sabine.wendlinger@slanina.at

**Sozialmedizinischer Pflegedienst Pflege- und Seniorenheim Kamillus**

Kontaktperson: Rosalinde Breiningner  
8162 Passail 385  
Tel.: 03179/23023  
Fax: 03179/2302-4  
e-mail: verwaltung@kamillusheim.at

**Sparkasse Hartberg-Vorau**

Kontaktperson: Margarete Teubl  
8230 Hartberg, Sparkassenplatz 1  
Tel.: 050100-33110  
Fax: 050100-933110  
e-mail: TeublM@sparkasse-hartberg.at

**SPAR Österreichische Warenhandels AG  
PASM-Fil. 394 Burgau**

Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Ernestine Mild  
Tel.: 03383/20064  
Fax: 03383/20064-20

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

Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Franz Langmann  
8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 80  
Tel.: 03462/2686  
Fax: 03462/2686-6

**SPAR Österreichische Warenhandels AG  
EURO-Fil. 13 Gleisdorf**

Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Maria Theresia Paier  
8200 Gleisdorf, Schillerstraße 16  
Tel.: 03112/2700  
Fax: 03112/2700-18  
e-mail: info@ekz-eurospar.at

### **SPAR Österreichische Warenhandels AG**

EURO-Fil. Kapfenberg  
Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Karin Kohlhofer  
8605 Kapfenberg, Wienerstraße 49  
Tel.: 03862/24961  
e-mail: karin.kohlhofer@a1.net

### **SPAR Österreichische Warenhandels AG**

PASM-Fil. 91 Wundschuh  
Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Annemarie Unterthor  
8142 Wundschuh, Hauptstraße 4  
Tel.: 03135/55010

### **Stadtgemeinde Kapfenberg**

Kontaktperson: Monika Vukelic-Auer  
8605 Kapfenberg, K. Wallisch-Platz 1  
Tel.: 03862/22501-1220  
Fax: 03862/22501-1208  
e-mail: vukelic.sozialwesen@kapfenberg.at

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

Kontaktperson: ADir. Prokurist Johann Mehrl  
8010 Graz, Sparkassenplatz 4  
Tel: 050100-35532  
Fax: 050100-935532  
e-mail: johann.mehrl@steiermaerkische.at

### **Steiner Hannes**

Beschriftungen  
Kontaktperson: Hannes Steiner  
8403 Lebring, Parkring 6  
Tel.: 03182/52050-24  
Fax: 03182/52050-50  
e-mail: hannes.Steiner@bgd.at

### **Styria Vitalis – Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz**

Gesundheitsförderung  
Kontaktperson: Renate Thianich  
8010 Graz, Marburgerkai 51/II  
Tel.: 0316/822094-33  
Fax: 0316/822094-31  
e-mail: gruene.haube@styriavitalis.at

### **Tagesmütter Graz-Steiermark gemeinnützige Betriebs GmbH**

Kinderbetreuung  
Kontaktperson: Mag. Martina Ziegler-Köller  
8010 Graz, Carnerigasse 34/II  
Tel.: 0316/671460  
Fax: 0316/671460-4  
e-mail: office@tagesmuetter.co.at

**Verband der Akademikerinnen Landesverband Steiermark**

Heimbetrieb  
Kontaktperson: Mag. Elisabeth Györfy  
8043 Graz, Am Rehgrund 14  
Tel.: 0316/830404  
Fax: 0316/38486150  
e-mail: club@graz-voae.at

**Volksbank für den Bezirk Weiz reg.Gen.m.b.H.**

Kontaktperson: Dir. Josef Tändl  
8200 Gleisdorf, Florianiplatz 1  
Tel.: 03112/2309-0  
Fax: 03112/4260  
e-mail: mail@weiz.volksbank.at

**Volkshausbildungshaus Schloss St. Martin**

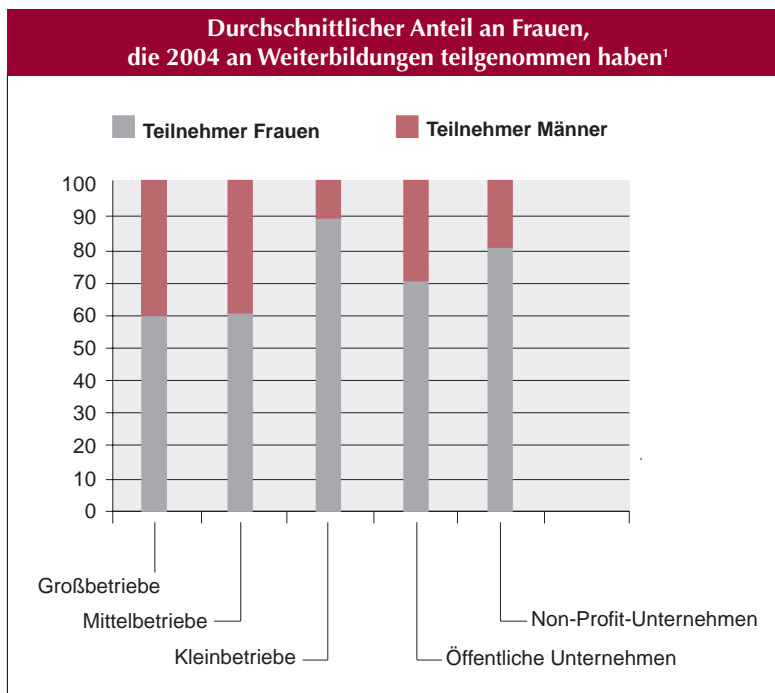
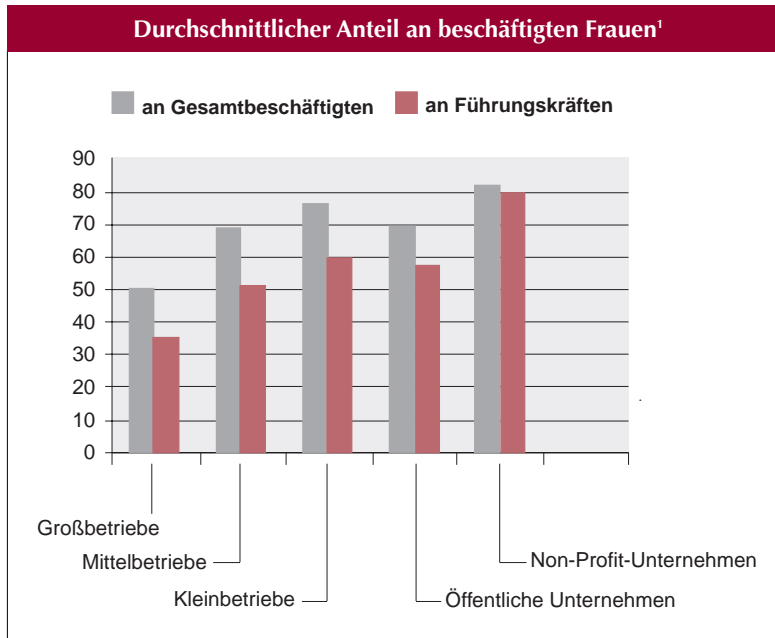
Bildungshaus  
Kontaktperson: Dir. Mag. Dr. Martin Schmiedbauer  
8054 Graz, Kehlbergstraße 35  
Tel.: 0316/283655  
Fax: 0316/283655-38  
e-mail: vbhmar@stmk.gv.at

**Wolf GmbH**

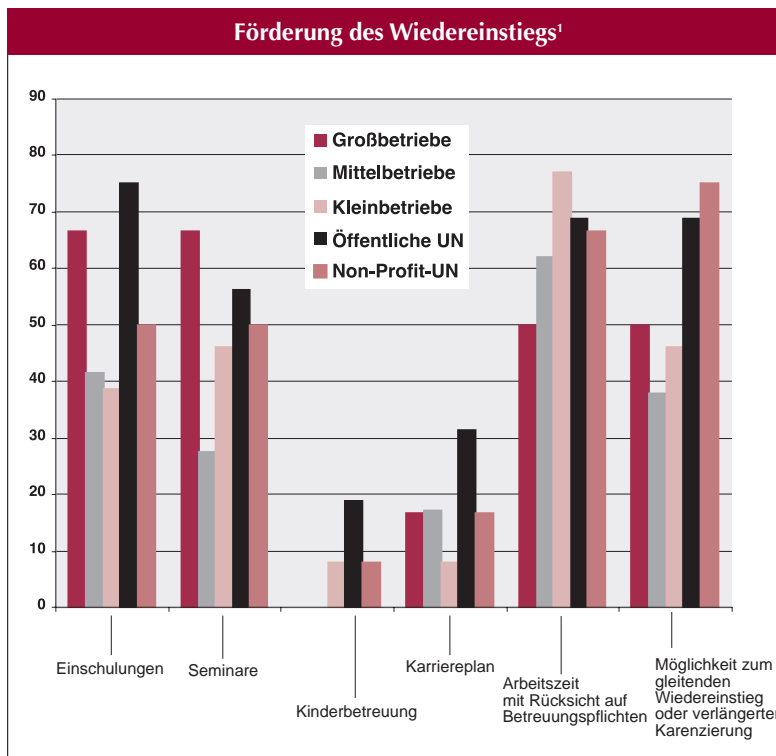
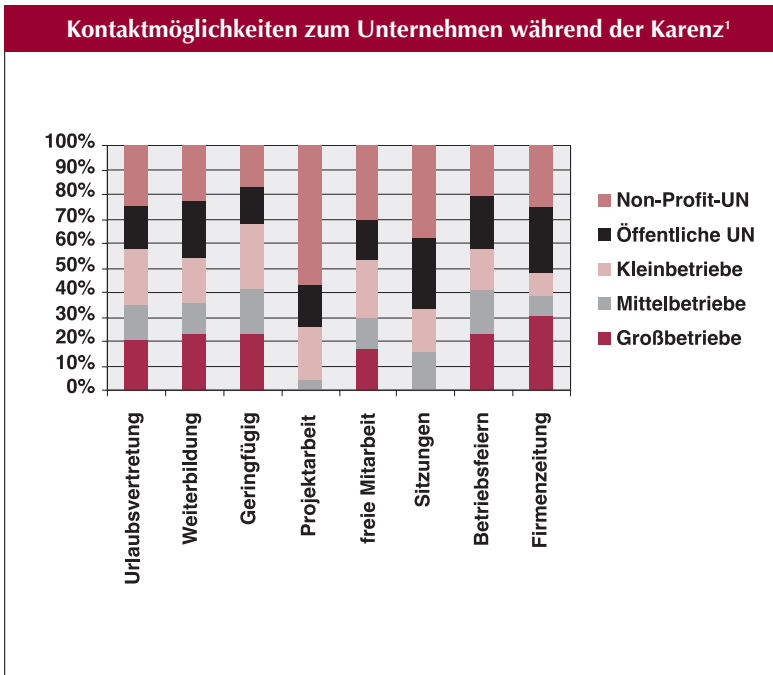
Hafner  
Kontaktperson: Frau Bojer  
8510 Stainz, Gewerbepark 4  
Tel.: 03463/4644  
Fax: 03463/4644-14  
e-mail: office@kachelofen-wolf.com

## DIE TEILNEHMER-STATISTIK 2004

Die Teilnehmer-Statistik 2004 gibt einen Überblick über die frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen, die in möglichst vielen steirischen Betrieben zum Betriebsalltag gehören sollten.



<sup>1</sup> Angaben nach Kategorien in Prozent



<sup>1</sup> Angaben nach Kategorien in Prozent

## DIE SIEGERBETRIEBE 1991 – 2003 AUF EINEN BLICK

Die Zusammenschau 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.

### 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 Regionalentwicklung GmbH**

8333 Kornberg, Dörfel 2

Tel.: 03152/8380

### Öffentliche UN:

#### **LKH Stolzalpe**

8852 Stolzalpe 38

Tel.: 03532/2424-2293

### Non-Profit-UN:

#### **Styria Vitalis Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz**

8010 Graz, Marburger Kai 51/II

Tel.: 0316/822094-33

## 2000

### Großbetriebe:

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

8010 Graz, Sparkassenplatz 4

Tel.: 0316/8033-0

### Mittelbetriebe:

#### **Baumax AG Judenburg**

8750 Judenburg, Burggasse 120

Tel.: 03572/85489

### Kleinbetriebe:

#### **A&O C. Neuwirth-Fassold**

8344 Merkendorf 35

Tel.: 03159/2735

### Öffentliche UN:

#### **Elternhaus Murau**

8850 Murau, Grazerstraße 19A

Tel.: 03532/2790

### Non-Profit-UN:

#### **Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark**

8011 Graz, Hamerlinggasse 3

Tel.: 0316/8050

## 1999

### Großbetriebe:

#### **Schinko Neuroth GmbH**

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

### Mittelbetriebe:

#### **Adler Apotheke & Kräuter-Reformhaus Wurzelsepp**

8010 Graz, Hauptplatz 4  
Tel.: 0316/830342

### Kleinbetriebe:

#### **Menox Krankenanstalten GmbH**

8010 Graz, Mandellstraße 1  
Tel.: 0316/814488

### Öffentliche UN:

#### **LKH Deutschlandsberg**

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

### Non Profit-UN:

#### **Caritas der Diözese Graz-Seckau**

8010 Graz, Raimundgasse 16  
Tel.: 0316/8015-0

## 1998

### Großbetriebe:

#### **ÖBau Teubl**

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

### Mittelbetriebe:

#### **Fiebich & Partnerinnen**

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

### Kleinbetriebe:

#### **Schuhhaus Kocher-Wind**

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

### Öffentl. UN:

#### **LKH Univ.-Klinikum Graz**

8036 Graz, Auenbruggerplatz 1  
Tel.: 0316/3850

### Non-Profit-UN:

#### **Steiermärkisches Hilfswerk**

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

## 1997

1.

### **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 Seedoch-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 Weiterbildungsmodule 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 Sekretariatsniveau 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, Projektarbeit, Telearbeit).
- Stellen Sie sicher, dass der/die Mitarbeiter/in über betriebliche Entwicklungen informiert ist (regelmäßige Information per E-Mail, Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, Feiern, Ausflügen, Mitarbeit an der Firmenzeitung).
- Ermöglichen Sie dem/r Wiedereinsteiger/in 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, Versetzung, Verweis, Kündigung oder Einleitung eines Strafverfahrens).

## Väterkarenz fördern

Österreichweit machen nur 2,3 % 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 Landeswettbewerb 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 des Bundesministers 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><br>(Kategorie Großunternehmen)   |
| <b>2000</b> | <b>Caritas der Diözese Graz-Seckau</b><br>(Kategorie Non-Profit-Unternehmen)                             |
| <b>2001</b> | <b>Steiermärkische Bank und Sparkassen AG</b><br>(Kategorie Großunternehmen)                             |
|             | <b>Ländliches Fortbildungsinstitut Steiermark</b><br>(Non-Profit-Unternehmen)                            |
| <b>2000</b> | <b>Anton Paar GmbH</b><br>(Großunternehmen)  |
| <b>2003</b> | <b>SHFI – sozial- u. heilpädagogisches<br/>Förderungsinstitut Steiermark</b><br>(Non-Profit-Unternehmen) |
| <b>2004</b> | <b>Trachten- und Damenmode Pachtz</b><br>(Mittelunternehmen)   |
|             | <b>Look – Dein Friseur</b><br>(Kleinunternehmen)   |

### Weitere Informationen zum Bundeswettbewerb

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

Mag. Regina Hartweg-Weiss (*derzeit in Karenz*)  
1010 Wien, Franz Josefs Kai 51  
Tel.: 01/71100-3263, Fax: 01/71100-3339,  
e-mail: regina.hartweg-weiss@bmsg.gv.at  
www.familie.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**  
Dr. Elisa Zechner und Mag. Barbara Reiter  
Abteilung V/3  
1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 51  
Tel.: 01/71100-3252  
e-mail: elisa.zechner@bmsg.gv.at  
www.familieundberuf.info  
www.bmsg.gv.at

## WER STEHT HINTER DER INITIATIVE „TATEN STATT WORTE“?

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

## DIE PARTNERPROJEKTE Gründerinnenzentrum Steiermark und Business Incubator Graz

### Das Gründerinnenzentrum

#### Starting up perfekt durchdacht

Das Gründerinnenzentrum Steiermark hat es sich zur zentralen Aufgabe gemacht, Frauen in allen Phasen der Unternehmensgründung zu begleiten und potenziellen Gründerinnen aus der gesamten Steiermark zur Verfügung zu stehen. Auf einer Fläche von 500 m<sup>2</sup> bietet das Zentrum in Grazer Bestlage 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 Coachings

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 Coachings in den ersten Phasen der Selbständigkeit hilfreich zur Seite. Großer Wert wurde von Anfang an bis heute 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 300 Frauen sind auf dem Weg in die Selbstständigkeit mit Gründungsberatungen, Businessplan-Beratungen und individuellen Coachings begleitet worden. Insgesamt 23 Unternehmen dienten das Gründerinnenzentrum bisher als Firmensitz und mehr als 100 Gründerinnen haben ihr Interesse an einem Firmensitz im Zentrum zum Ausdruck gebracht. 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.

### Synergien und Netzwerke

Bei der Auswahl der Unternehmen wird auf den Branchenmix besonderer Wert gelegt, mögliche Synergien und Qualität stehen dabei im Vordergrund. Interne und externe Kooperationsmöglichkeiten sollen forciert werden, direkte Konkurrenz wird gemieden, denn funktionierende Netzwerke zählen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren in einer Unternehmerlaufbahn. In diese Richtung wird das Zentrum auch in Zukunft vermehrt seine Aufmerksamkeit lenken: Es wird sich mit einem „all-in-one“ Angebot zu einem steirischen Kompetenzzentrum für Gründerinnen mit dem Schwerpunkt Qualifizierungsmaßnahmen und Vermittlung von „Business Angels“ und „Business Mentoren“ weiterentwickeln.

## Der Business Incubator

### Das bewährte Modell für neue Zielgruppen

Aufgrund des starken Zuspruchs nach sämtlichen im Gründerinnenzentrum angebotenen Leistungen und nicht zuletzt aufgrund 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 Neugebäude am Nikolaiplatz 4, 3. Stock unerwartet Flächen von rund 500m<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, dem Land Steiermark sowie dem Bundesministerium 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 ist 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 27 Unternehmen, weitere Bewerber durchlaufen soeben das Aufnahmeverfahren. 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.

In Laufe des Jahres 2004 konnte erfolgreich die Vernetzung der Partnerinitiativen Gründerinnenzentrum Steiermark und Business Incubator Graz verwirklicht werden. Zeichen des Netzwerkes ist z.B. die gemeinschaftliche Veranstaltungsreihe „best business league“ in Kooperation mit der Karl-Franzens-Universität Graz (4 x jährlich Vorträge zu business-relevanten Themen).

Weiters werden gemeinsame Qualifizierungworkshops und -seminare und regelmäßige Netzwerktreffen zwischen den Initiativen organisiert.

Ein beiden Zentren zur Verfügung stehendes Intranet ermöglicht den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen und fördert die Bildung von zentrumsübergreifenden Synergien.

## Kontakt

**gründerinnenzentrum steiermark**  
succeed |

### Gründerinnenzentrum Steiermark

Nikolaipplatz 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

Nikolaipplatz 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  
LH Waltraud Klasnic, Landeshauptmann, 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. Greti Schmid, Landesregierung, Vorarlberg  
Mag. Nadja Schönherr, Schönherr Management, Steiermark  
NRAbg. Ridi M. Steibl, Referat Frau-Familie-Gesellschaft, Steiermark  
Dr. Wolfgang Tritremmel, 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.: 0316/877-4023  
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@alpha.vienna.at

#### Regionalkomitee Niederösterreich

Mag. 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**

LR Dr. Greti Schmid  
LR Manfred Rein und  
Roland Marent  
Frauen- und 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

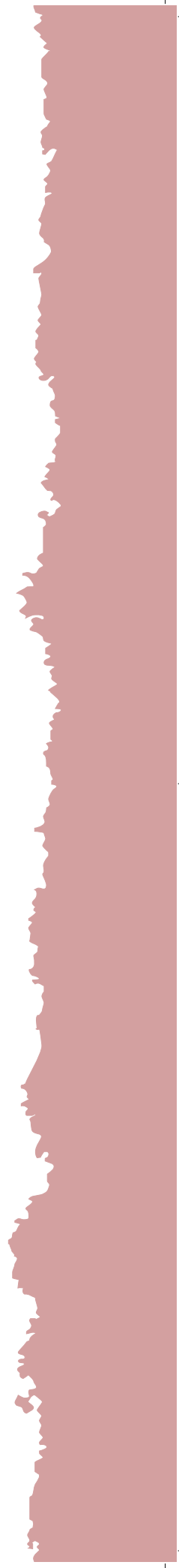
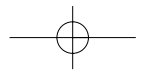
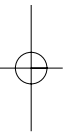
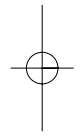
### **Regionalkomitee Burgenland**

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

## **Taten statt Worte International**

### **Deutschland**

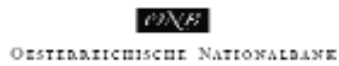
Vorsitzende Taten statt Worte e.V.  
Geschäftsstelle  
Petra Brackert  
D-22085 Hamburg, Marienterrasse 12  
Tel.: +49/4028805694  
Fax: +49/4028805695  
e-mail: kontakt@tatenstattworte-ev.de  
Internet: www.tatenstattworte-ev.de



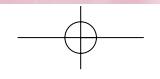
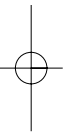
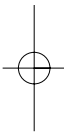
**Wir bedanken uns  
bei nachstehenden Personen und Institutionen  
für die Unterstützung dieses Wettbewerbes 2004**



MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR  
GEMEINSCHAFTEN UND KUNSTIMMEN FÖRDERUNG



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. Astrid Moser,  
p.A. 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](http://www.taten-statt-worte.at)

Druck: Universaldruckerei Klampfer GmbH., Grafik: Ko&Co

*Stand: Februar 2005*

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 und Jobs  
sicher sind. Und damit es für Frauen  
Gleichstellung und Fairplay in der  
Arbeitswelt geben kann.