



## **Erfolgreich wirtschaften und verantwortungsvoll handeln: Frauen- und Familienfreundlichkeit gewinnt! Die besten Betriebe Kärntens 2004**

Zahlreiche Unternehmen haben bereits erkannt: Mitarbeiter-Maßnahmen zur Stärkung der Balance zwischen Beruf und Privatleben kommen nicht nur den Beschäftigten zugute. Sie sind auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein Gewinn. "Zufriedene MitarbeiterInnen sind engagierter und haben eine höhere Motivation", zeigt sich Ursula Kuess, Landesvorsitzende von Frau in der Wirtschaft, überzeugt.

Deshalb zeichnet Frau in der Wirtschaft jährlich jene Betriebe öffentlichkeitswirksam aus, die sich in besonderer Weise um familien- und frauenfreundliche Arbeitsbedingungen für ihre MitarbeiterInnen bemühen. Wir wollen die Leistungen der Unternehmen sichtbar machen. Familienbewusste Unternehmen sollen als Vorbilder dienen und zur Nachahmung anregen.

Die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe Kärntens werden heute in der Wirtschaftskammer Kärnten in Klagenfurt ausgezeichnet. Die Preise werden von der Landesvorsitzenden von „Frau in der Wirtschaft“ Ursula Kuess im Beisein BM Dr. Martin Bartenstein und Wirtschaftskammer-Präsident Franz Pacher an die Siegerbetriebe übergeben.

Zum siebten Mal hat „Frau in der Wirtschaft“ gemeinsam mit dem Verein „Taten statt Worte“ diesen Wettbewerb ausgeschrieben. Teilnahmeberechtigt waren Unternehmen, die sich besonders um familiengerechte Rahmenbedingungen für ihre MitarbeiterInnen bemühten und Schritte zur Erreichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen setzten.

Die Einreichungen der Betriebe sind ein starkes Bekenntnis der Kärntner Wirtschaft und der UnternehmerInnen zu verantwortungsvollem Familienbewusstsein.

Klagenfurt, 4. März 2005

[wko.at/ktn/unternehmerin/wettbewerb](http://wko.at/ktn/unternehmerin/wettbewerb)  
[www.taten-statt-worte.at](http://www.taten-statt-worte.at)





## Die Bewertungskriterien des Wettbewerbes

### Beschäftigte / Anteil von Frauen in Führungspositionen

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

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

### Arbeitszeit

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

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

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

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

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

### **Familienfreundliche Maßnahmen**

Bei diesem Kriterium geht es um Unterstützung des Betriebes bei der Kinderbetreuung. Möglichkeiten sind ein eigener Betriebskindergarten, die Kinder in den Betrieb mitzunehmen, aber auch Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen. Das Vorhandensein eines erweiterten Pflegefreistellungsanspruchs wird ebenfalls positiv gewertet. Materielle Zusatzleistungen seitens des Unternehmens werden honoriert, 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 dieses Kriteriums 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.

### **Gesundheits- und andere Maßnahmen**

Unter dieser Rubrik wird hinterfragt, ob es ein spezielles Gesundheitsengagement im Unternehmen gibt. Weiters wird abgefragt, ob es besondere Maßnahmen für Lehrlinge und ältere MitarbeiterInnen (älter als 50 Jahre) gibt.

### **Frauen- und Familienfragen**

Unter dieser Rubrik wird abgefragt, ob im Unternehmen eine eigene Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen zuständig ist, es Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Familien gibt, Karriereplanung für Frauen / Männer möglich ist, ob Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geplant sind und ob Männer und Frauen gleich entlohnt werden. Schließlich wird gefragt, warum sich das Unternehmen frauen- bzw. familienfreundlich sieht.

### **Wie wurde bewertet?**

Alle eingetroffenen Fragebögen wurden sorgfältig ausgewertet.

Bewertet wurden die einzelnen Punkte des Fragebogens: Beschäftigte / Anteil der Frauen in Führungspositionen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Karenz und Wiedereinstieg, familienfreundliche Maßnahmen, Gesundheits- und andere Maßnahmen, Frauen- und Familienfragen.

Zusätzlich zu den einzelnen Fragen wird der Gesamteindruck von Unternehmen in Bezug auf Frauen- und Familienfreundlichkeit bewertet.

Die Auswahl der frauen- und familienfreundlichsten Betriebe der einzelnen Kategorien traf eine unabhängige Jury.



## Die Siegerbetriebe

Die Siegerbetriebe der einzelnen Kategorien erhalten die Taten-statt-Worte-Trophäe und einen Bildungsscheck des Wirtschaftsförderungsinstitutes Kärnten in Höhe von € 500.



Die Auszeichnung qualifiziert die Siegerbetriebe auch für die Prämierung auf Bundesebene. Im Anschluss an die Landeswettbewerbe konkurrieren die Landessieger um den Titel der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe Österreichs“. Der Bundeswettbewerb wird vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz durchgeführt.

Alle teilnehmenden Betriebe erhalten einen Gutschein der Wohlfühl-Partner im Wert von € 70.

### Kategorie Kleinunternehmen

*Andrea Mikl-Krammer, Unternehmensberatung, 9061 Wölfnitz*

Ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigung und Gleitzeit, Lehrlingsausbildung im Betrieb, Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten, individuelle Arbeitszeitvereinbarungen mit Rücksicht auf Betreuungspflichten, Weiterbildungsmöglichkeiten, 2mal pro Jahr Gutscheine für MAinnen, gute soziale Kontakte zu MAinnen.

*Kontakt: Andrea Mikl-Krammer, T 0463 403 84*

### Kategorie Mittelunternehmen

*Dorfhofel GmbH, Latschach*

Lehrlingsausbildung im Betrieb, weibliche Führungskräfte, Rücksicht auf Familiensituation bei Dienstplangestaltung, Weiterbildungsmöglichkeiten mit gezielten Ausbildungsplänen, Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder verlängerte Karenzierung, Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden, Kinderbetreuung durch das Unternehmen, vorübergehend Heimarbeit falls Kinderbetreuung ausfällt, Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen, Frauenförderpläne werden erstellt, Frauen verdienen gleich viel wie Männer.

*Kontakt: Michaela Widnig, T 04254 2384 460*

### Kategorie Non-Profit-Unternehmen

*Mädchenzentrum Klagenfurt, Sozialpädagogische Einrichtung*

Ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen, 40 % Teilzeitbeschäftigte, Gleitzeit, flexible Arbeitszeitvereinbarungen (auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt,) Förderung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der MAinnen, Kinder können mitgebracht werden, Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Möglichkeit der Heimarbeit falls Kinderbetreuung ausfällt, Entspannungs- und Ruheraum für MAinnen, Supervision und Intervention, laufend Mitarbeiterinnengespräche zur Karriereplanung.

*Kontakt: Frau Mag.a Brigitte Janshoff, T 0463 / 50 88 21*

### Kategorie Öffentliches Unternehmen

*Verkehrsverbund Kärnten GmbH - Kärntner Linien, Klagenfurt*

Hoher Frauenanteil, Gleitzeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Kinderspielecke, Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden, Heimarbeit falls Kinderbetreuung ausfällt, Karriereplanung individuell abgestimmt, Familien- und Frauenbewusstsein wird im Unternehmen gelebt.

*Kontakt: Dr. Martina Schader, T 0650 250 00 23*



## Die Initiative

**Taten statt Worte Österreich** ist eine Initiative zur Chancenverbesserung von Frauen in der Arbeitswelt, deren Ziel es ist, die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere zu fördern.

Die Initiative wurde 1990 von Frau **Abg.z.NR Ridi M. Steibl** ins Leben gerufen und fand bald österreichweites Interesse. Es wurden Regionalkomitees in den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Burgenland, Kärnten und Vorarlberg gegründet.

## 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

## Regionalkomitee Kärnten

Ursula Kuess  
Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft  
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1  
T 0463/46849-0 | F 0463/4684970 | E kuess@aon.at

Karin Zezulka  
Geschäftsführerin Frau in der Wirtschaft  
Wirtschaftskammer Kärnten  
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1  
T 0590904-225 | F 0590904-274 | E karin.zezulka@wkk.or.at

