

Erfolgreich wirtschaften und verantwortungsvoll handeln:

Familienbewusstsein gewinnt!

Die besten Betriebe Kärntens 2009

Zahlreiche Unternehmen haben bereits erkannt: MitarbeiterInnen-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 Sylvia Wostal, Landesvorsitzende von Frau in der Wirtschaft, überzeugt. Intelligente Personalpolitik sei der Schlüssel für **Unternehmen mit Zukunft**: „Unternehmen müssen sich bereits heute als moderne Arbeitgeber präsentieren, um für die Arbeitskräfte von morgen attraktiv zu sein.“

Als Beispiele für eine entsprechende Personalpolitik nennt Wostal individuelle Arbeitszeitregelungen, Weiterbildungsmöglichkeiten oder Unterstützungsleistungen im Rahmen der **Kinderbetreuung**. Auch wenn familienfreundliche Maßnahmen in den meisten Fällen nicht messbar seien, so zeigen Studien, dass die unmittelbaren positiven Effekte einer **familienfreundlichen Personalpolitik** die Kosten für Maßnahmen übersteigen. So könne in einer Modellrechnung ein **Return-on-Investment von 25 Prozent** erreicht werden, Beschäftigte kehren nach der Geburt des Kindes schneller und häufiger in das Unternehmen zurück, es kommt zu einer reduzierten Stressbelastung und ähnliches. Über **50 Prozent der Kosten**, vor allem Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten, können durch familienfreundliche Maßnahmen vermieden werden. **Krankenstandstage und Fehlzeiten** reduzieren sich um mehr als die Hälfte.

Deshalb zeichnet Frau in der Wirtschaft jene Betriebe aus, die sich besonders um familien- und frauenfreundliche Arbeitsbedingungen für ihre MitarbeiterInnen bemühen. Wir wollen die Leistungen der Unternehmen sichtbar machen. „Familienbewusste Unternehmen dienen als Vorbilder und regen zur Nachahmung an“, ist Wostal überzeugt.

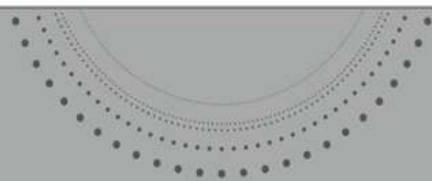
Zum zehnten Mal haben Frau in der Wirtschaft und die Initiative „Taten statt Worte“ diesen Wettbewerb ausgeschrieben. Teilnahmeberechtigt waren Unternehmen, die sich besonders um familiengerechte Rahmenbedingungen für ihre MitarbeiterInnen bemühten und Schritte zur Erreichung der Chancengleichheit von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

Die familienfreundlichsten Betriebe Kärntens werden heute in der Wirtschaftskammer Kärnten ausgezeichnet. Die Preise werden von **Staatssekretärin Christine Marek** und den **Präsidenten der Wirtschaftskammer Österreich und Kärnten, Dr. Christoph Leitl und Franz Pacher**, an die Siegerbetriebe übergeben.

Klagenfurt, 16. September 2009

www.taten-statt-worte.at





Die Siegerbetriebe 2009

Kategorie Kleinunternehmen

L2 Werbeagentur GmbH, Radetzkystr2/1, 9020 Klagenfurt (Branche: Werbung)

10 MitarbeiterInnen . Flexible Arbeitszeiten . Home-Office möglich - auch während der Arbeitszeit . Selbstenteilung der Arbeitszeit . kurzfristige Entscheidungen sind möglich . Weiterbildung sehr wichtig . interessierte MA werden gefördert . zeitliche Ressourcen zur Weiterbildung werden von Geschäftsführung bereitgestellt . Kinder können von der Schule abgeholt werden und mit in den Betrieb genommen werden - entweder ins Büro oder in den Besprechungsraum . offen für Väternkarenz . Wandertage . Geburtstagsfeiern aller MitarbeiterInnen mit Gemeinschaftsgeschenk . auch Haustiere sind immer willkommen . Geschäftsführung: „Nur motivierte Mitarbeiter arbeiten gerne. In Großkonzernen ist Familienfreundlichkeit kaum möglich, aber dafür in Kleinbetrieben.“

Kontakt: GF Claudia Kogler, Thomas Müller, T 0463/590 666

Kategorie Mittelunternehmen

KLUfamily Ingun und Robert Kluppenegger, Töbringerstraße 77, 9521 Treffen (Branche: Marktforschung)

14 MitarbeiterInnen . sehr flexible Arbeitszeiten . Telearbeitsplätze . Weiterbildung wird stark unterstützt (Trainer, Seminare, speziell auch auf MA Wunsch) . MA Motivation: auf individuelle Bedürfnisse wird eingegangen . familiäre Probleme werden besprochen . MA können selbst entscheiden . Teamgeist wird gefördert . karenzierte MA werden zu Fortbildungsveranstaltungen ins Unternehmen eingeladen . Kinder können zum Arbeitsplatz mitgebracht werden - entweder neben der Arbeit oder Herr Kluppenegger kümmert sich um die Kinder . alle 2-3 Monate finanzielle Zusatzleistungen z.B. Gutscheine, Frisörbesuche . Geschenke für die Kinder der MA . Familienaudit wird nächstes Jahr umgesetzt . Vorbildcharakter (Herr Kluppenegger hat Väternkarenz beansprucht)

Kontakt: GF Ingun Kluppenegger, T 0664 40 44 922

Kategorie Großbetriebe

Hotel Hochschober GesmbH - Familie Leeb und Klein, Turracher Höhe 5, 9565 Ebene Reichenau (Branche: Hotelbetrieb)

111 MitarbeiterInnen . Lehrlingsausbildung . freie Arbeitszeiteinteilung der freien Dienstnehmer . Möglichkeit, in Abteilungen untereinander fixe Dienste zu tauschen . Berücksichtigung von Kinderbetreuung . Weiterbildung sehr wichtig: eigene Akademie . fachliche und persönliche Weiterentwicklung . freie Auswahl der Themen . Jahreszielgespräche mit MitarbeiterInnen (2 mal jährlich) . MA Kinder können im Hotelkindergarten untergebracht werden . kostenloser Fit-Check für MA . Fitnessraum . Gymnastik . Familie zum Verwöhntag mitbringen .

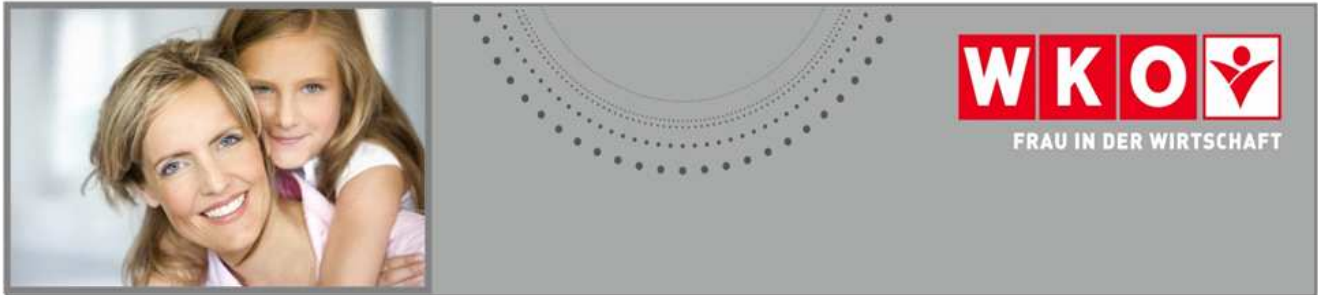
Kontakt: GF Karin Leeb, Andrea Scherer, T 04275 82 13 520

Kategorie Non-Profit-Unternehmen

4everyoung.at gemeinnützige KommunikationsgesmbH, Feschnigstraße 75, 9020 Klagenfurt (Branche: EDV Dienstleister Kollektiv BAGS)

12 MitarbeiterInnen . Arbeitszeiteinteilung sehr flexibel . MitarbeiterInnen können entweder in der Grundarbeitszeit oder in den Abendkursen arbeiten . Rücksicht auf MitarbeiterInnen mit Kindern . Arbeitszeiten werden untereinander abgesprochen . Weiterbildungsmaßnahmen: MA können teils auch während der Dienstzeit kostenlos an EDV Programmkursen teilnehmen . Kinderbetreuung: Sommer-Kinderkurse mit Kinderbetreuung in eigenem Raum oder „Fliegendem Klassenzimmer“ d.h. Kinder sind mit Laptops an der frischen Luft, mit Mittagessen, Jause, Obst, für MA kostenlos (inkl. Shuttelservice zum Abholen der Kinder vom Kindergarten/Hort) . Rücksicht auf Schul- und Kindergartenzeiten . Sonja Mitsche: „Ich will Frauen dazu ermutigen, den Schritt in die Erwerbstätigkeit zu machen.“

Kontakt: GF Sonja Mitsche, T 0650 48 12 871



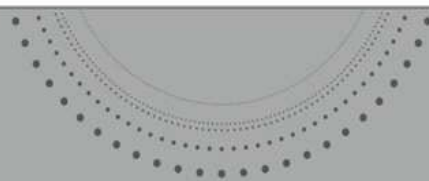
Preise / Auszeichnung / Bundeswettbewerb

Die **Siegerbetriebe** der fünf Kategorien gewinnen jeweils **€ 750,-** in Form eines **WIFI-Bildungsschecks** im Wert von **€ 500,-** und eines **Anerkennungspreises** in Höhe von **€ 250,-** sowie die „**Taten-statt-Worte-Trophäe**“.

Alle Siegerbetriebe Kärntens nehmen an der **Prämierung der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe Österreichs“** auf **Bundesebene** teil.

Jedes am Wettbewerb teilnehmende **Unternehmen** erhält einen **Gutschein der Wohlfühl Partner** im Wert von **€ 50,-**, einlösbar bei **über 400** professionellen Fußpflege-, Kosmetik-, Massage- oder Nageldesigninstituten, sowie eine „**Taten-statt-Worte-Urkunde**“.

Alle Unternehmen werden als **Best-Practice-Beispiele** durch gezielte Medienarbeit einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.



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 Teilzeitarbeit 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.

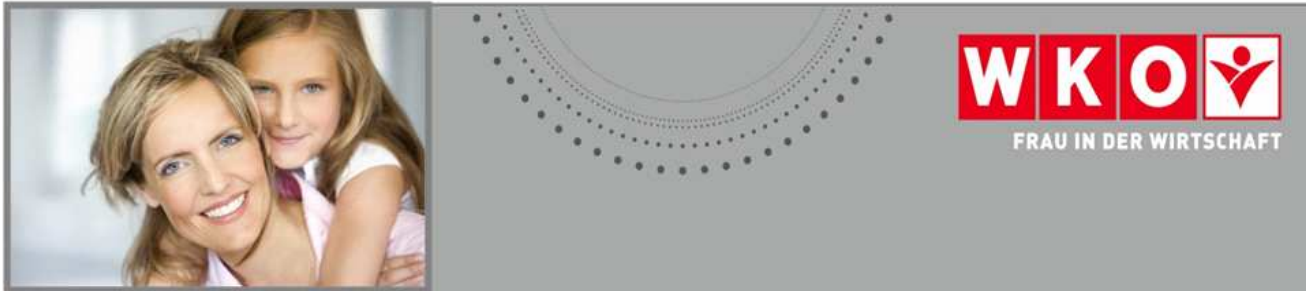
Auch bei diesem Kriterium muss die betriebliche und branchenspezifische Situation berücksichtigt werden. Bei einem kleinen Handwerksbetrieb kommt der Weiterbildung eine andere Bedeutung zu wie z.B. bei einem großen öffentlichen Unternehmen.

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 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 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 als frauen- bzw. familienfreundlich sieht.

Wie wurde bewertet?

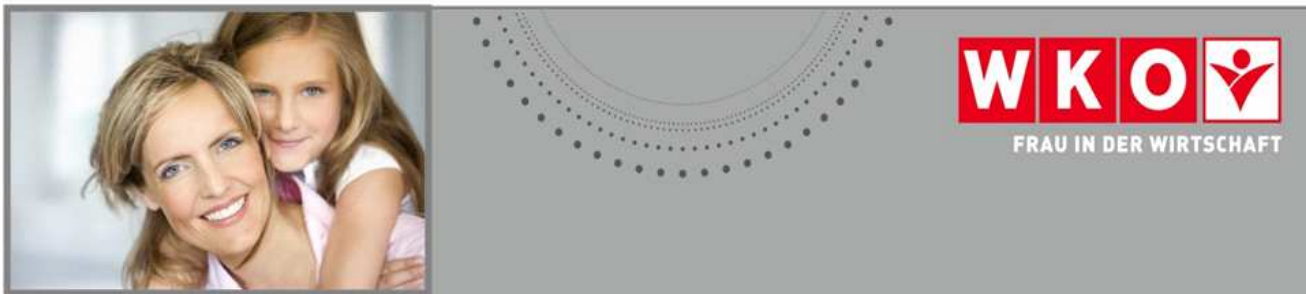
Alle eingetroffenen Einreichungen wurden sorgfältig ausgewertet.

Bewertet wurden die einzelnen Punkte: 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 wurde 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 Initiative „Taten statt Worte“

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 ins Leben gerufen und fand bald österreichweites Interesse. Es wurden Regionalkomitees in den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Burgenland, Kärnten und Vorarlberg gegründet.

Bundeskomitee- Mitglieder

LAbg. Erika Adensamer
NAbg. Adelheid-Irina Fürntrath-Moretti
LAbg. Andrea Gottweis
Präs. Dr. Christoph Leitl
BM a. D. Maria Rauch-Kallat
LRin Dr.in Greti Schmid
Mag.a Nadja Schönherr
Dr. Wolfgang Tritremmel
Sylvia Wostal



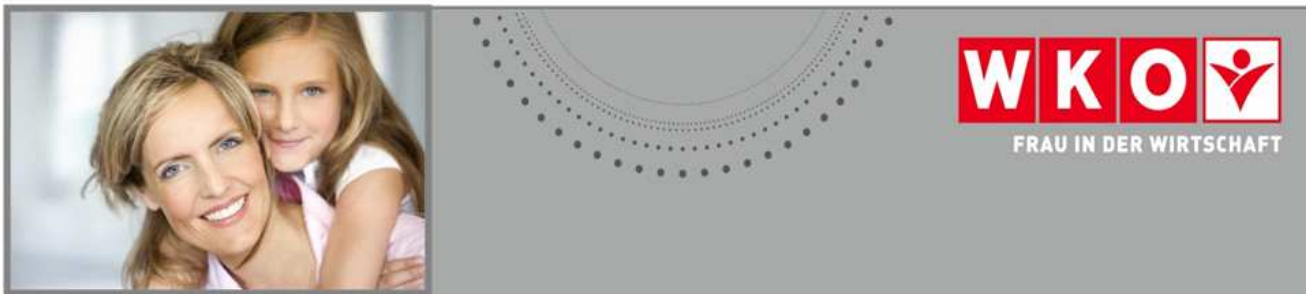
Regionalkomitee Kärnten

Sylvia Wostal
Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft

Karin Zezulka
Geschäftsführerin Frau in der Wirtschaft

Wirtschaftskammer Kärnten
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1
T 0590904-717 | F 0590904-764 | E unternehmerin@wkk.or.at

<http://www.wkk.or.at/fiw/wettbewerb/>
www.taten-statt-worte.at



Sponsoren und Partner



BUNDESKANZLERAMT  FRAUEN

Familie  Beruf
Management GmbH