

## **TATEN STATT WORTE**

Eine österreichische Initiative  
zur Chancenverbesserung der Frauen in der Arbeitswelt

### **WETTBEWERB**

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

### **1. DER WETTBEWERB AUF EINEN BLICK**

#### **Wer darf teilnehmen?**

Teilnehmen kann jeder Betrieb in der Steiermark – unabhängig davon, ob es sich um einen Groß-, Mittel- oder Kleinbetrieb aus dem Dienstleistungs-, Handels- oder Industriesektor, oder um ein privates, öffentliches oder Non-Profit-Unternehmen handelt. Ausgenommen von der Teilnahme sind nur die Siegerbetriebe der vergangenen beiden Jahre. Um den unterschiedlichen Arten von Betrieben faire Gewinnchancen zu gewährleisten, werden die Siegerbetriebe seit 1998 in fünf verschiedenen Kategorien ermittelt. In der Auswertung wird zwischen privaten, öffentlichen und Non-Profit-Unternehmen unterschieden, wobei die privaten Unternehmen wiederum in Groß- (über 50 MitarbeiterInnen), Mittel- (11 bis 50 MitarbeiterInnen) und Kleinbetriebe (bis 10 MitarbeiterInnen) unterteilt werden. Gewinnen kann jeder Betrieb, der Frauen- und Familienförderung betreibt. Prämiiert werden nämlich nicht nur Firmen mit einem kompletten Förderprogramm, sondern auch betriebliche Einzelmaßnahmen.

#### **Welche Kriterien sind entscheidend?**

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

- **Beschäftigte / Anteil von Frauen in Führungspositionen**

Hier wird abgefragt, wie Frauen und Männer im Unternehmen beschäftigt sind, ob Lehrlinge ausgebildet werden, ob ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahre und MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren beschäftigt sind. Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen muss ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten entsprechen. Dabei wird auch der Stellenwert der von Frauen eingenommenen Führungspositionen berücksichtigt. Befinden sich Frauen beispielsweise vermehrt auf der zweiten Führungsebene, jedoch nur zu einem geringen Anteil auf der ersten, kann von einer „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 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 wird der Frauenanteil bei der Weiterbildung sowie die Inhalte der Weiterbildungen (fachliche, persönlichkeitsbildende, aufstiegsfördernde etc.). Wie viel dem Unternehmen Weiterbildung wert ist, zeigt sich daran, inwieweit es die Kosten für Weiterbildungen übernimmt bzw. die Zeit der Weiterbildung der Dienstzeit gutschreiben lässt. Auch bei diesem Kriterium muss die betriebliche und branchenspezifische Situation berücksichtigt werden. Bei einem kleinen Handwerksbetrieb kommt der Weiterbildung eine andere Bedeutung zu wie z.B. bei einem großen öffentlichen Unternehmen.

- **Karenz und Wiedereinstieg**

Es geht hier einerseits um die Quote der WiedereinsteigerInnen ins Unternehmen, andererseits wird aber auch bewertet, ob und welche Kontaktmöglichkeiten es für karenzierte MitarbeiterInnen zum Unternehmen gibt. Die Möglichkeit einer Mitarbeit – sei es in Form von Urlaubsvertretungen oder einer geringfügigen Beschäftigung – im Unternehmen und/oder einer Teilnahme an Weiterbildungen wird höher bewertet als eine Einladung zur Betriebsfeier. Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die Förderung des Wiedereinstiegs durch das Unternehmen. Besonders wichtig sind dabei Einschulungen und Arbeitszeiten mit Rücksicht auf Betreuungspflichten. Die Inanspruchnahme von Väternkarenzurlaub wird besonders positiv bewertet, da dadurch zum Ausdruck kommt, dass das Bewusstsein, dass es sich bei der Vereinbarkeitsproblematik nicht nur um ein Frauenproblem handelt, Eingang in die betriebliche Personalpolitik gefunden hat.

- **Familienfreundliche Maßnahmen**

Bei diesem Kriterium steht die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Mittelpunkt. Varianten dafür sind ein eigener Betriebskindergarten, die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen oder Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen. Das Vorhandensein eines erweiterten Pflegefreistellungsanspruchs wird ebenfalls positiv anerkannt. Gleichfalls angerechnet werden materielle Zusatzleistungen des Unternehmens, sie haben aber nicht den Stellenwert bei der Bewertung wie z.B. die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen. Besonders deshalb, weil sich diese Form der Unterstützung nur große Betriebe leisten können. Bei der Bewertung der familienfreundlichen Maßnahmen muss besonders die regionale Situation berücksichtigt werden. Betriebe, die in einer Region angesiedelt sind, in der ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden, haben in diesem Bereich auch weniger Verantwortung ihren MitarbeiterInnen gegenüber.

- **Maßnahmen für Lehrlinge / Betriebliche Gesundheitsförderung**

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

- **Frauen- und Familienfragen**

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

### **Wie fällt die Entscheidung?**

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

### **Was hat man als Unternehmen von der Teilnahme?**

Der Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ zielt auf Öffentlichkeitswirkung für die teilnehmenden Betriebe ab. Jedem Unternehmen, das am Wettbewerb teilnimmt, wird eine breite Öffentlichkeit geboten. Die Siegerbetriebe der einzelnen Kategorien erhalten eine Auszeichnungsurkunde, einen Bildungsscheck des WIFI Steiermark im Wert von € 1.000,- und die „Taten-statt-Worte“-Trophäe. Außerdem nehmen die Siegerbetriebe am Bundeswettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ teil.

Zahlreiche Unternehmen nützten bisher Teilnahme bzw. Gewinn des Wettbewerbes zu Werbezwecken und zur Stärkung ihres Images.

---

## **2. WETTBEWERB „FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTE BETRIEBE DER STEIERMARK 2005 MIT SONDERPREIS KINDERBETREUUNG“**

Bereits zum **15. Mal** wird von der Initiative Taten statt Worte in Kooperation mit dem Land Steiermark – Referat Frau-Familie-Gesellschaft und dem Wirtschaftsressort der Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark“ durchgeführt.

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

Am heurigen Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ haben sich **68 steirische Unternehmen** und Institutionen beteiligt. UnternehmerInnen, PersonalleiterInnen, VertreterInnen des Betriebsrates und andere engagierte MitarbeiterInnen haben sich bewusst die Mühe gemacht, den detaillierten Fragebogen auszufüllen und der Jury für weitere Auskünfte zur Verfügung zu stehen.

Die 5 Siegerbetriebe sowie das Unternehmen des Sonderpreises für Kinderbetreuung werden am 6. Februar 2006 im Weißen Saal der Grazer Burg von der Abg.z.NR Ridi M. Steibl, Landesrätin Dr. Bettina Vollath und Landesrat Dr. Christian Buchmann, durch die Überreichung der Taten-statt-Worte-Trophäe ausgezeichnet. Diese wurde von Schülern der HTBL–Ferland für Technik, Kunst und Design kreiert und wird heuer bereits zum fünften Mal vergeben.

### **Die Taten-statt-Worte-Trophäe**

Die in positiv und negativ geteilte Figur mit ihrem feinen Verbindungen soll die Bedeutung, aber auch die fragile Verbindung des täglichen Miteinander symbolisieren. Das Negativ ergänzt das Positiv und umgekehrt. Das eine verleiht dem anderen Stabilität. Die mit Alu und Stahl getroffene Materialwahl soll die Kraft und Beständigkeit der symbolisierten Aussage unterstreichen.

## **Die Siegerbetriebe des 15. Wettbewerbes sind:**

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

### Großbetriebe:

**SPAR Österreichische Warenhandels AG Euro-Fil. 25 Deutschlandsberg**, Lebensmittelhandel  
Kontaktperson: Franz Langmann  
8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 80, Tel.: 034 62 / 2686, Fax: 03462 / 26866

### Mittelbetriebe:

**DEAKON Degen GmbH**, Kabelkonfektion,  
Kontaktperson: Anneliese Degen  
8075 Hart bei Graz, Schulgasse 3, 8301 Lassnitzhöhe, Autal 36A  
Tel.: 0316 / 491792, Fax: 0316 / 491792-4, E-Mail: deakon@aon.at

### Kleinbetriebe:

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

### Einrichtungen im öffentlichen Bereich:

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

### Non Profit-Unternehmen:

**Haus der Frauen** - Erholungs- und Bildungszentrum  
Kontaktperson: Mag. Anna Pfleger  
8222 St. Johann, Herberstein 7  
Tel.: 03113 / 2207, Fax: 03113 / 8010, E-Mail: kontakt@hausderfrauen.at

### Sonderpreis Kinderbetreuung:

**FH Joanneum GmbH**, Träger von Fachhochschullehrgängen  
Kontaktperson: Mag. Gudrun Posch-Frisee  
8020 Graz, Alte Poststraße 147  
Tel.: 0316 / 5453-8814, Fax: 0316 / 5453-8801, E-Mail: gudrun.posch-frisee@fh-joanneum.at

## **Kurzfassung der Maßnahmen der Siegerbetriebe:**

Die **SPAR Österreichische Warenhandels AG Euro-Fil. 25 Deutschlandsberg** erreichte bei den Großbetrieben den Sieg. Von insgesamt 66 Beschäftigten sind 88% Frauen, in Führungspositionen sind Frauen zu 78% vertreten. Das Unternehmen bildet 4 weibliche Lehrlinge aus, beschäftigt 5 ältere MitarbeiterInnen über 50 Jahren und 21 MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren. Der Betrieb ist frauen- und familienfreundlich, da stets versucht wird bei der Arbeitszeiteinteilung bestmöglich auf die Wünsche der MitarbeiterInnen und dabei insbesondere von Müttern mit Klein- und Schulkindern einzugehen. Die großen Bemühungen des Marktleiters Franz Langmann zeigen sich an der geringen Personalfuktuation.

In der Kategorie Mittelbetriebe hatte die **DEAKON Degen GmbH** die Nase vorn. Im Kabelkonfektionsunternehmen sind 14 Frauen und 4 Männer beschäftigt und werden ein weiblicher und ein männlicher Lehrling ausgebildet. 2 MitarbeiterInnen sind älter als 50 Jahre und 6 haben Kinder unter 15 Jahren. Die Arbeitszeiten können auf individuelle Bedürfnisse, wie die Pflege naher Angehöriger abgestimmt werden. Das Unternehmen bietet einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch über das gesetzliche Ausmaß nach Bedarf. Weiters erhalten die MitarbeiterInnen als besonderes Gesundheitsengagement einen Gesundheits-Check und einmal monatlich eine Massage, wobei eine halbe Stunde der Dienstzeit gutgeschrieben wird. Die Geschäftsführerin Anneliese Degen leitet das Unternehmen bereits seit 18 Jahren und für sie sind familienfreundliche Maßnahmen selbstverständlich.

Das **Schuhhaus Bärbel Rudres** holte sich bei den Kleinbetrieben den Titel 2005. Das Unternehmen beschäftigt 7 Frauen und einen Mann und bildet einen weiblichen Lehrling aus. 4 MitarbeiterInnen haben Kinder unter 15 Jahren. Flexible Arbeitszeitregelungen sind möglich, beispielsweise können MitarbeiterInnen im Sommer auf Wunsch früher mit der Arbeit beginnen und haben dafür am Nachmittag frei. Die Chefin Bärbel Rudres ist selbst Mutter und weiß, wie schwierig es sein kann, Beruf und Familie zu vereinbaren. Deshalb ist es ihr ein großes Anliegen, ihre MitarbeiterInnen so weit als möglich zu unterstützen und sieht ein gutes Betriebsklima als wichtigste Voraussetzung für ein gut funktionierendes Geschäft. Zum Geburtstag erhält jede/r Mitarbeiter/in einen freien Tag.

Bei den Einrichtungen im öffentlichen Bereich gewann die **Marktgemeinde Übelbach**. Von 22 Beschäftigten sind 55 % Frauen. 4 Beschäftigte sind älter als 50 Jahre, 6 haben Kinder unter 15 Jahren. Im Jahr 2005 wurde Gleitzeit eingeführt. In der Kernzeit muss in jedem Referat eine Person anwesend sein, die oder der andere kann dann auch während der Kernzeit gleiten. Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ist möglich. Die Arbeitszeiten können im Rahmen der Gleitzeit auf individuelle Bedürfnisse wie z.B. Kinderbetreuung, Arztbesuch oder die Pflege von älteren kranken Angehörigen abgestimmt werden. Seit 2000 haben 2 Frauen Karenz in Anspruch genommen. Eine ist mittlerweile wieder in die Marktgemeinde zurückgekehrt, eine befindet sich noch in der Babypause, ihr Wiedereinstieg ist bereits geplant. Während der Karenz gibt es zahlreiche Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen, der Wiedereinstieg wird durch verschiedene Einstiegshilfen gefördert. Als zusätzliche finanzielle Zuwendung erhalten die MitarbeiterInnen der Marktgemeinde Übelbach – auch die Karenzierten – ein 15. Monatsgehalt.

Das **Haus der Frauen - Erholungs- und Bildungszentrum** erreichte bei den Non-Profit-Unternehmen Platz eins. 11 der 12 Beschäftigten sind Frauen, die Führungspositionen haben 3 Frauen inne. 5 MitarbeiterInnen sind älter als 50 Jahre und 4 haben Kinder unter 15 Jahren. 4 MitarbeiterInnen arbeiten in Gleitzeit, 2 haben geblockte Arbeitszeiten, für eine Frau ist ein Telearbeitsplatz eingerichtet. Teilzeitarbeit ist auch für Führungskräfte in der zweiten Führungsebene möglich. Seit 2000 haben 4 Frauen Karenz beansprucht, 3 sind mittlerweile ins

Unternehmen zurückgekehrt. Während der Karenz bietet das Unternehmen Kontaktmöglichkeit in Form von Weiterbildungsseminaren, Urlaubsvertretungen, geringfügiger Beschäftigung, Sitzungen, freier Mitarbeit, Firmenzeitung und Einladungen zu Betriebsfeiern und auch der Wiedereinstieg wird gefördert und unterstützt. Kinder können bei Bedarf in den Betrieb mitgenommen werden. Als zusätzliche finanzielle Leistungen zahlt das Unternehmen eine monatliche Kinderzulage iHv. € 35,- pro Kind und eine Familienzulage für AlleinverdienerInnen iHv. € 74,- monatlich. Das Unternehmen ist frauen- und familienfreundlich, weil man stets darum bemüht ist, individuelle Problemlösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden.

Der Sonderpreis für besondere Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung ging an die **FH Joanneum GmbH**. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie startete das Unternehmen mit Beginn des Jahres 2006 das **Projekt „applied holidays“**. Ausgangspunkt für diese Projektidee ist, verursacht durch die schulautonome Festlegung, in erster Linie die große Anzahl der unterschiedlichen schulfreien Tage und die damit verbundenen Schwierigkeiten berufstätiger Eltern in der Kinderbetreuung. Die FH Joanneum bietet im Jahr 2006 an den Dienstagen nach Ostern und Pfingsten, an weiteren 3 unterschiedlichen schulautonomen Tagen sowie in den Herbstferien Kinderbetreuung an. An diesen 9 Tagen soll das Potenzial der FH Joanneum an Knowhow und Infrastruktur genutzt werden. Die Kinder der MitarbeiterInnen werden direkt an der FH Joanneum, in den verschiedenen Fachbereichen, die durch die unterschiedlichen Studiengänge abgedeckt werden können, betreut. Beispiele für diese Betreuung sind die Gestaltung einer Schülerzeitung mit Journalismus- und Unternehmenskommunikation, ein Tag im Flugsimulator mit Luftfahrt, das Erstellen einer persönlichen Homepage mit Informations Design etc. Die Kinder werden je nach Alter in 3 Gruppen eingeteilt und entsprechend ihrer Fähigkeiten betreut. Die Betreuung wird in Zusammenarbeit mit ausgebildeten PädagogInnen durchgeführt. Als Unkostenbeitrag wird von den Eltern pro Tag und Kind für Jause und Mittagessen € 5,- eingehoben.

---

### 3. INTERVIEW MIT NRAbg. RIDI STEIBL

Wir haben bei Frau **NRAbg. Ridi Steibl**, der Vorsitzenden der Österreich weit tätigen Initiative **Taten statt Worte** und Initiatorin des Wettbewerbes „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ nachgefragt:

#### Was ist Taten statt Worte?

„**Taten statt Worte** ist eine österreichische Initiative mit dem Ziel, die Situation von Frauen in der Arbeitswelt durch bedarfsgerechte Maßnahmen zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere zu fördern.

Ich habe Taten statt Worte 1990 gegründet. Bereits 1991 wurde in der Steiermark von 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.

Schließlich werden seit 1998 auf Bundesebene unter den Siegern der Landeswettbewerbe Österreichs frauen- und familienfreundlichste Betriebe ermittelt.“

## **Sie vergeben Preise für frauen- und familienfreundliche Betriebe. Was sind für Sie die wichtigsten Kriterien, um einen heimischen Betrieb als frauen- und familienfreundlich einzustufen?**

„Bewertet werden die einzelnen Punkte des Fragebogens: Beschäftigte/Anteil der Frauen in Führungspositionen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Karenz und Wiedereinstieg, familienfreundliche Maßnahmen, Gesundheitsaktivitäten/ andere Maßnahmen, Frauen- und Familienfragen. Zusätzlich zu den einzelnen Fragen wird der Gesamteindruck von Unternehmen in Bezug auf Frauen- und Familienfreundlichkeit bewertet. Die Vorauswahl erfolgt durch die Errechnung eines Notenschnittes, wobei nur Betriebe bis zu einem bestimmten Endnotenschnitt in die engere Wahl kommen. Die endgültige Auswahl der Siegerbetriebe der einzelnen Kategorien trifft eine unabhängige Jury, die sich aus kompetenten Fachleuten zusammensetzt.

Die Palette an konkreten frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen ist sehr breit: Sie reicht von flexiblen Arbeitszeitmodellen, über verschiedene Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen während der Karenzzeit und speziellen Wiedereinstiegshilfen nach der Familienpause, bis hin zu spezifischen Weiterbildungsangeboten für weibliche Führungskräfte. Oft sind es viele ‚kleine‘ Maßnahmen, die in ihrem Zusammenwirken zu einem frauen- und familienfreundlichen Betriebsklima führen.“

### **Bessere Vereinbarkeit – mehr Chancen**

„Ziel des Wettbewerbes der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ ist es, die Bedeutung frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen deutlich zu machen: Müttern und Vätern soll durch entsprechende Regelungen des Betriebes 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.“

### **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. 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 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.“

## **Können Sie uns einen kurzen Rückblick über 15 Jahre Taten statt Worte geben?**

„Seit Gründung der Initiative vor 15 Jahren kann Taten statt Worte zahlreiche Erfolge für sich verbuchen. Der ursprünglich steirische Wettbewerb der „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe“ hat Vorbildwirkung für ganz Österreich entwickelt und wird nun auch in den anderen Bundesländern und sogar auf Bundesebene durchgeführt.

Weiters zeigen zahlreiche Nachahmer wie z.B. Joboskar, Fair-Work-Zertifikat, Woman Award oder Fit im Job - Gesundheitspreis, dass Wettbewerbe mittlerweile anerkannt und salonfähig geworden sind.

Schließlich wurden mit dem Audit familien- und kinderfreundliche Gemeinde und Audit Familie & Beruf des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Zertifizierungsverfahren für Gemeinden und Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen.

Trotzdem muss auf dem Gebiet der betrieblichen Frauenförderung noch vieles geschehen. Ziel ist es, aus dem Bereich einzelner beispielhafter Betriebe hinauszugehen und unsere gesamte Wirtschaft zugunsten aller Beteiligten frauen- und familienfreundlicher zu machen.“

**Kontaktadresse:**

**BUNDESKOMITEE und REGIONALKOMITEE STEIERMARK:**

Projektleitung: Vorsitzende Abg.z.NR Ridi Steibl

p.A. Referat Frau-Familie-Gesellschaft

8010 Graz, Stempfergasse 7

Tel.: 0316/877-4892

Handy: 0664 / 460 53 49

Fax: 0316/877-3924

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

E-Mail: [taten-statt-worte@stmk.gv.at](mailto:taten-statt-worte@stmk.gv.at)