

Handbuch zur Chancengleichheit



EIN LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN UND BESCHÄFTIGTE
ZUR BETRIEBLICHEN FRAUEN- UND FAMILIENFÖRDERUNG



Initiative Taten statt Worte
p. A. Gründerinnenzentrum Steiermark
Nikolaiplatz 4/II
A-8020 Graz
Tel: +43 (0) 316/720 810
E-Mail: office@taten-statt-worte.at
Internet: www.taten-statt-worte.at

bmwfi
Bundesministerium für
Wirtschaft, Familie und Jugend

Familie & Beruf
Management GmbH

FAMILIENFREUNDLICH IN DIE ZUKUNFT



Eine gelungene Personalpolitik ist der Schlüssel für den Erfolg zukunftsorientierter Unternehmen. Hier sind Frauen- und Familienfreundlichkeit zentrale Themen, denen vermehrt Beachtung geschenkt wird. Denn je besser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf vereinbaren können, desto höher sind ihre Lebensqua-

lität, ihre berufliche Motivation und ihre Loyalität gegenüber ihren ArbeitgeberInnen.

Frauen- und Familienfreundlichkeit wird in immer mehr Betrieben ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und gilt auch in der Öffentlichkeit als bedeutsamer Qualitätsstandard für das Image eines Unternehmens. Das kommt sowohl den Arbeitnehmern als auch den Betrieben zu Gute. Als Basis eines produktiven Miteinanders unserer Arbeitskräfte und unserer Wirtschaft dürfen Familie und Beruf kein Widerspruch sein.

Der Initiative »Taten statt Worte«, die auch vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend unterstützt wird, ist es ein Anliegen, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe zu motivieren, mit familienfreundlichen Maßnahmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Mit entsprechenden Regelungen, die nicht immer monetär sein müssen, haben die Betriebe es in der Hand, Müttern und Vätern eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. Dadurch ist die Entscheidung für ein Kind keine »Entweder-oder-Frage« mehr.

Dieses Handbuch soll UnternehmerInnen, Führungskräfte und alle Interessierten dazu anregen, sich mit diesem umfassenden Thema zu beschäftigen. Aber auch BetriebsrätInnen und die ArbeitnehmerInnen können von den Informationen profitieren.

Anhand von konkreten Best Practice-Beispielen möchten wir aufzeigen, wie Vereinbarkeit in der Praxis zum Vorteil aller Beteiligten funktionieren kann. Wir wollen verdeutlichen, warum Unternehmen auch in Zukunft verstärkt von Familienfreundlichkeit profitieren können. Als »Werkzeuge« gibt Ihnen dieses Buch konkrete Maßnahmen und Tipps für eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung in die Hand und zeigt anhand von Anregungen und Beispielen die positive Wirkung einer personenorientierten Unternehmensphilosophie auf. Ausgewählte Websites und Adressen zu diesem Thema vermitteln Ihnen vertiefende Information und weiter führende Kontakte.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und viel Erfolg bei der Umsetzung in Ihrem eigenen Unternehmen.

Dr. Reinhold Mitterlehner
Bundesminister für Wirtschaft,
Familie und Jugend

Staatssekretärin Christine Marek
Bundesministerium für Wirtschaft,
Familie und Jugend

NAbg. Ridi M. Steibl
Vorsitzende »Taten statt Worte« Österreich
und Regionalkomitee Steiermark

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
1.1 Beruf und Familie im Wandel der Zeit	6
1.2 Wichtige Begriffe	7
Work-Life-Balance	8
Frauen- und Familienförderung und -freundlichkeit	8
Chancengleichheit und Gleichstellung	9
Diversity	9
Corporate Social Responsibility (CSR)	9
1.3 Chancengleichheit in der EU	10
2. Geschlechterspezifische Förderungen	11
2.1 Work-Life-Balance aus Sicht der Frauen	11
Instrumente der Frauenförderung	11
2.2 Work-Life-Balance aus Sicht der Männer	12
Instrumente der Männerförderung	12
2.3 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	13
3. Betriebliche Gestaltungsbereiche zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
3.1 Grundsätzliches	15
Sinn und Nutzen von Work-Life-Balance-Maßnahmen	15
Familienbewusste Unternehmenskultur	16
Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen	16
3.2 Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	17
Gleitzeit	17
Teilzeit	18
Arbeitszeitflexibilität in Bezug auf die Lage der zu leistenden Arbeit	19
Familienbewusste Arbeitszeit durch Schichtmodelle	19
Familienbewusste Arbeitszeit durch längere Beobachtungszeiträume	19
Sabbaticals	20
Job-Sharing	20
Urlaubsplanung	21
Vor- und Nachteile der Arbeitszeitflexibilisierung	21
Best Practice: Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung	21

3.3 Flexible Arbeit	22
Flexibilität der Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte	22
Flexibilität des Arbeitsorts	22
Best Practice: Telearbeit	23
3.4 Spezielle Angebote für Eltern	23
Angebote während der Karenz	23
Angebote beim Wiedereinstieg	24
Serviceangebote für Eltern	24
Best Practice: Spezielle Angebote für Eltern	25
3.5 Kinder- und Angehörigenbetreuung	26
Best Practice: Kinderbetreuung	27
3.6 Unternehmensorganisation	27
Kommunikation nach innen	27
Kommunikation nach außen	28
Gelebte Vorbilder	28
Sensibilisierungsmaßnahmen	28
Best Practice: Unternehmensorganisation	29
3.7 Personalsuche und Personalentwicklung	30
Personalsuche	30
Personalentwicklung	30
Best Practice: Personalentwicklung	31
4. Unterstützungsangebote	32
4.1 Initiative »Taten statt Worte«	32
Wettbewerb »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«	32
Länderwettbewerbe »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«	33
Bundeswettbewerb »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«	33
Taten statt Worte Österreich	34
4.2 Gründerinnenzentrum Steiermark	36
4.3 Business Incubator Graz	36
4.4 Audit »Familie und Beruf«	37
4.5 Kontakt »Taten statt Worte«	37
5. Links	38

1. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

1.1 BERUF UND FAMILIE IM WANDEL DER ZEIT

Beruf und Familie galten lange Zeit als zwei voneinander getrennte Lebensbereiche. Dabei wurde ersterer vorwiegend Männern und der zweite Frauen zugeordnet. Mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen wurden die Probleme bei der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben deutlich: Der »Spagat«, den vor allem Frauen zwischen diesen Bereichen zu vollbringen haben, wurde zum Symbol der damit verbundenen Anforderungen.

Überforderung, Burn-out, berufliche Unzufriedenheit, abgebrochene Karrieren und nicht genutzte Ausbildungspotenziale sind häufig Folgen, welche die Lebensqualität aller Beteiligten, der Familien, der Unternehmen und die Volkswirtschaft massiv belasten.

Die Frauenerwerbsquote in Österreich liegt derzeit bei 65 %, ein guter Wert im internationalen Vergleich. Dennoch besteht Steigerungspotenzial: Vor

allem in technischen Berufen und Führungspositionen ist der Frauenanteil noch sehr gering. Die Unternehmen müssen auf diesen Umstand reagieren. Mit frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen werden sie besonders für weibliche Arbeitskräfte attraktiv und ermöglichen diesen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Junge Frauen sind mittlerweile die gesellschaftliche Gruppe mit der besten Ausbildung und damit auch mit großem Potenzial für den Arbeitsmarkt.

Heute unterliegt das gesellschaftliche Bild von Frauen und Männern einem starken Wandel: Erwerbstätigkeit wird für Frauen zunehmend selbstverständlich und auch immer mehr Männer wollen ihre Rolle innerhalb der Familie befriedigend leben. Familiäre Pflichten beschränken sich aber nicht nur auf die Kinderbetreuung. Oftmals sind alte und kranke Angehörige zu pflegen, viele Menschen üben ehrenamtliche Tätigkeiten aus und leben ihre Freizeit viel bewusster. So stehen Frauen wie Männer vor der Notwendigkeit, Wege zur Vereinbarung von Familie, Privatleben und Beruf zu finden.



Positive Effekte familienfreundlicher Maßnahmen auf einen Blick

- Steigerung der Motivation und der Zufriedenheit von MitarbeiterInnen
- Reduktion der Stressbelastung und damit effizienteres Arbeiten
- Weniger Krankenstände und Fehlstunden
- Geringere Personalfuktuation und damit weniger Probleme bei der Wiederbesetzung von Stellen
- Höhere Rückkehrquote und früherer Wiedereinstieg nach der Karenz
- Positives Unternehmensimage und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit



Die Wirtschaft kann es sich heute nicht mehr leisten, auf das Potenzial eines Großteils der Bevölkerung zu verzichten:

- Ab dem Jahr 2030 werden in Österreich jedes Jahr mehr Menschen in Pension gehen als neu ins Erwerbsleben eintreten. Niedrige Geburtenraten und eine geringe Frauenerwerbstätigkeit werden es für die Unternehmen immer schwieriger machen, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden (s. Tabelle 1, S. 8).
- Finden ArbeitnehmerInnen keine förderlichen Bedingungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie vor, so sinkt auch die Motivation zur Qualifizierung. Die Folge ist verringerte Konkurrenzfähigkeit gegenüber qualifizierten Arbeitssuchenden aus anderen EU-Ländern, was zu Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Arbeitskräftemangel führt.
- Familienförderung und Gender-Mainstreaming werden zu Qualitätsstandards bei der Beurteilung von Unternehmen. Betriebe, die keine entsprechenden Maßnahmen setzen, erfahren einen Image-Ver-

lust. Dieser wirkt sich auf MitarbeiterInnen-Ebene durch weniger Zufriedenheit (und in der Folge geringere Arbeitsqualität und höhere Arbeitskräftefluktuation) aus, auf KundInnen-Ebene vor allem durch einen Rückgang der Nachfrage und ein Abwandern zur Konkurrenz.

1.2 WICHTIGE BEGRIFFE

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und Erkenntnisse rücken in den letzten Jahren zunehmend Gedanken der Gleichstellung, Chancengleichheit und Work-Life-Balance in den Mittelpunkt politischer und unternehmerischer Bemühungen. Betriebswirtschaftliche Überlegungen stimmen hier mit ethischen Grundsätzen überein: Das bestehende Arbeitskräftepotenzial lässt sich effizienter nutzen und dauerhafter an den Betrieb binden, wenn die »menschliche Seite« stimmt – das heißt, wenn sich die ArbeitnehmerInnen in ihren vielfältigen gesellschaftlichen Rollen akzeptiert und unterstützt fühlen.

Die mit dem Thema Work-Life-Balance verbundenen Begriffe haben sich mit der Veränderung des Verhältnisses von Beruf und Familie vieler Menschen entwickelt. Sie beziehen sich alle auf eine bessere Vereinbarkeit der zwei Bereiche. Es bestehen aber Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und der damit verbundenen Sichtweise der Thematik.

Work-Life-Balance

Dieser Begriff bezieht sich auf die Forderung nach mehr Vereinbarkeitsoptionen. Bisher wurde lediglich auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben fokussiert, nun soll auch das außerfamiliäre Privatleben von Frauen und Männern miteinbezogen werden.

Frauen und Männer sollen in allen Lebensbereichen gefördert und unterstützt werden. Nicht nur als Arbeitskräfte, Eltern und Pflegepersonen von Angehörigen, sondern auch in ihren Freizeitbedürfnissen, ehrenamtlichen Engagements und sonstigen wichtigen Lebensinhalten.

Frauen- und Familienförderung und -freundlichkeit

Frauen waren lange in ihren Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt und müssen daher besonders berücksichtigt werden. Sie sollen bessere berufliche Chancen bekommen, wobei gleichzeitig die Familie nicht zu kurz kommen darf. Der Begriff Frauen- und Familienförderung/-freundlichkeit nimmt Bezug

Tab. 1: Erwerbspersonen 2001 bis 2050 nach breiten Altersgruppen und Geschlecht

Alter	2001	2006	2010	2015	2020	2025	2030	2040	2050
absolut									
Insgesamt	3,811.154	3,993.529	4,103.910	4,180.634	4,186.904	4,145.987	4,102.718	4,019.463	3,963.473
15 bis 29 Jahre	997.792	1.021.457	1.053.515	1.036.972	997.058	940.328	915.572	922.652	921.569
30 bis 44 Jahre	1.739.762	1.714.347	1.614.333	1.543.003	1.546.282	1.583.314	1.557.999	1.472.973	1.464.466
45 Jahre u. mehr	1.073.600	1.257.725	1.436.062	1.600.659	1.643.564	1.622.345	1.629.147	1.623.838	1.577.438
Männer	2,167.680	2,253.528	2,299.854	2,331.165	2,316.989	2,264.940	2,208.382	2,160.511	2,136.237
15 bis 29 Jahre	545.549	558.754	573.540	560.669	535.479	503.232	488.330	491.849	491.060
30 bis 44 Jahre	975.210	946.440	881.490	833.720	830.647	841.143	821.285	778.039	774.959
45 Jahre u. mehr	646.921	748.334	844.824	936.776	950.863	920.565	898.767	890.623	870.218
Frauen	1,643.474	1,740.001	1,804.056	1,849.469	1,869.915	1,881.047	1,894.336	1,858.952	1,827.236
15 bis 29 Jahre	452.243	462.703	479.975	476.303	461.579	437.096	427.242	430.803	430.509
30 bis 44 Jahre	764.552	767.907	732.843	709.283	715.635	742.171	736.714	694.934	689.507
45 Jahre u. mehr	426.679	509.391	591.238	663.883	692.701	701.780	730.380	733.215	707.220
in Prozent									
Insgesamt									
15 bis 29 Jahre	26,2	25,6	25,7	24,8	23,8	22,7	22,3	23,0	23,3
30 bis 44 Jahre	45,6	42,9	39,3	36,9	36,9	38,2	38,0	36,6	36,9
45 Jahre u. mehr	28,2	31,5	35,0	38,3	39,3	39,1	39,7	40,4	39,8
Männer									
15 bis 29 Jahre	25,2	24,8	24,9	24,1	23,1	22,2	22,1	22,8	23,0
30 bis 44 Jahre	45,0	42,0	38,3	35,8	35,9	37,1	37,2	36,0	36,3
45 Jahre u. mehr	29,8	33,2	36,7	40,2	41,0	40,6	40,7	41,2	40,7
Frauen									
15 bis 29 Jahre	27,5	26,6	26,6	25,8	24,7	23,2	22,6	23,2	23,6
30 bis 44 Jahre	46,5	44,1	40,6	38,4	38,3	39,5	38,9	37,4	37,7
45 Jahre u. mehr	26,0	29,3	32,8	35,9	37,0	37,3	38,6	39,4	38,7

Quelle: Statistik Austria

darauf, dass Frauen oft automatisch die alleinige Verantwortung für die Familie tragen und damit auch die Vereinbarung von Beruf und Privatleben vorwiegend selbst lösen müssen. Der Begriff Frauenförderung/Frauenfreundlichkeit unterstützt den Gedanken, dass Frauen unabhängig davon gefördert werden sollen, ob sie Familienpflichten haben oder nicht.

Chancengleichheit und Gleichstellung

Im Zuge der Einführung des Gender-Mainstreamings als Gestaltungsprinzip gesellschaftspolitischer Prozesse soll der Fokus nicht mehr allein auf der Förderung von Frauen liegen. Die Situationen von Frauen und Männern sollen untersucht und verglichen werden.

Forderungen zur Chancengleichheit und Gleichstellung haben zum Ziel, dass Frauen und Männern die gleichen Entfaltungsmöglichkeiten offen stehen. Fördernde Maßnahmen sollen auf die unterschiedlichen Bedingungen Bezug nehmen, die Frauen und Männer benötigen, um ihre Ziele zu erreichen.

Diversity

Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg jedes Unternehmens heißt Diversity, denn Vielfalt macht stark. Unterschiedliche Kulturen und Kompetenzen der MitarbeiterInnen leisten einen wichtigen Beitrag zu Kreativität, Innovation und wirtschaftlicher Stärke eines Betriebs. Mit heterogenen Teams können die verschiedensten persönlichen Stärken gebündelt werden, die so ein enormes Leistungspotenzial ergeben.

Die MitarbeiterInnen werden unter dem Aspekt der Diversity vom Unternehmen in ihren Fähigkeiten und individuellen Eigenschaften und Besonderheiten gefördert, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, sexueller Identität, Behinderung, Familienstand, und Religion. Maßnahmen zur Förderung von Diver-

sity bilden somit einen wichtigen Qualitätsstandard für zukunftsorientierte Unternehmen.

Diversity bedeutet Vielfalt und schließt alle Unterschiede mit ein, die von den MitarbeiterInnen als Individuen in das Arbeitsleben mit eingebracht werden. Akzeptanz, Respekt und Wertschätzung unterschiedlicher Persönlichkeiten und Charaktere stellen eine große Bereicherung für die Unternehmenskultur dar.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility kann mit „unternehmerischer Gesellschaftsverantwortung“ gleichgesetzt werden. Der Begriff umschreibt den freiwilligen Beitrag der Unternehmen zu einer nachhaltigen sozialen Entwicklung im Betrieb, die über die gesetzlich geforderten Standards hinausgeht. Soziale Verantwortung ist heute unumstritten ein Schlüsselthema für den Unternehmenserfolg.

Verantwortungsbewusstes Handeln in Bezug auf die eigentliche Geschäftstätigkeit, ökologische Aspekte, die Beziehungen zu Dialoggruppen und zu den MitarbeiterInnen wird immer wichtiger. In diesem Zusammenhang wird auch besonders auf Familienfreundlichkeit Wert gelegt.



1.3 CHANCENGLEICHHEIT IN DER EU

Die EU nimmt eine klare Stellung in der Thematik der Chancengleichheit und der Work-Life-Balance ein: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch mittlerweile sieben Richtlinien verankert. Der Artikel 13 des EG-Vertrags zur Bekämpfung von Diskriminierungen weitet das Prinzip der Gleichbehandlung auf alle Lebensbereiche aus.

Gender-Mainstreaming ist ein Querschnittsthema, das die EU allen politischen Entscheidungen zugrunde legt. In diesem Zusammenhang bedeutet Gleichstellung nicht nur Vermeidung von Diskriminierungen, sondern aktive Förderung von Chancengleichheit.

Artikel 13 EG-Vertrag:

(1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.



2. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE FÖRDERUNGEN

2.1 WORK-LIFE-BALANCE AUS SICHT DER FRAUEN

Frauen wurden lange Zeit eher als Arbeitskraftreserve denn als gleichberechtigte Arbeitnehmerinnen gesehen. Gesellschaftliche Wertschätzung erlebten Frauen dann, wenn sie Familie und Haushalt zu ihrem Lebensmittelpunkt machten. Dadurch begaben sie sich automatisch in vollständige Abhängigkeit vom Mann und stellten ihre persönliche Entwicklung hinter das Familienleben zurück.

Mit der Veränderung der familiären Strukturen sowie der weiblichen Rolle in der Gesellschaft wurde Erwerbstätigkeit zu einem immer wichtigeren Faktor im Leben von Frauen. Alleinerziehung, wirtschaftlich schwierige Zeiten oder berufliche Erfüllung als Lebensinhalt sind Gründe, warum es heute für Mädchen selbstverständlich ist, eine Ausbildung zu absolvieren und die Erwerbstätigkeit in ihre Lebensplanung mit einzubeziehen.

Trotzdem sehen sich Frauen noch häufig mit alten Vorurteilen und Rollenzuschreibungen konfrontiert. Vor diesem Hintergrund gehen auch heute weit mehr als 90 % der Mütter in Karenz, während Väter die Karenz nur selten und wenn kurz in Anspruch nehmen.

Für Frauen bedeutet dies ein längeres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, womit häufig Karriereverlust und ein Knick im Selbstwertgefühl einhergehen. Der Wiedereinstieg ins Berufsleben gestaltet sich durch die Verantwortung für die Kinder und die Familienorganisation oft schwierig.

Um diesen Diskriminierungen entgegenzuwirken wurden verschiedene Instrumente zur Frauenförderung entwickelt.

Instrumente der Frauenförderung

Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung haben eigene Frauenförderpläne entwickelt. Hier sind Bedingungen und Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils sowie zur Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen festgesetzt. Die Einhaltung dieser Förderpläne ist verbindlich und wird regelmäßig überprüft.

Elemente der Frauenförderpläne sind:

- Berufsausbildung (Maßnahmen speziell für Mädchen bereits in der Schulzeit)
- Stellenbesetzung (besondere Berücksichtigung von Frauen und Wiedereinsteigerinnen)
- Personalentwicklung (Motivation und Förderung von Frauen sowie Unterstützung beim beruflichen Aufstieg)
- Work-Life-Balance-Maßnahmen
- Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Recruiting

Bei der Personalsuche werden Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen vorgezogen, um so den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen. Diese Maßnahme wird heute eher kritisch gesehen. Günstiger scheint es, optimale Arbeitsbedingungen für Frauen zu schaffen.

Diese sollen es Frauen mit Betreuungsverpflichtungen ermöglichen, ihren jeweiligen Lebenssituationen gemäß erwerbstätig zu sein und entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Bei der Personalauswahl ist auf die aktuelle und zukünftige Situation der Bewerberinnen einzugehen und diese im Kontext der betrieblichen Erfordernisse und Angebote zu sehen.



Personalentwicklung

Die Personalentwicklung hat unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Lebensumstände von Frauen zu erfolgen. Frauen dürfen nicht diskriminiert werden. Dies betrifft die Bereiche der Entlohnung, Weiterbildung, Gestaltung von Karenz und Wiedereinstieg, Karrieremöglichkeiten und familienunterstützende Maßnahmen, aber auch den Umgang des Unternehmens mit sexuellen Belästigungen sowie Diskriminierungen aufgrund von Nationalität, Religion oder Lebensform.

2.2 WORK-LIFE-BALANCE AUS SICHT DER MÄNNER

Männer galten lange Zeit als alleinige Familienerhalter mit aller Verantwortung, die diese Position mit sich bringt. Auch heute noch ist die Arbeitswelt vorwiegend auf die Bedürfnisse von Männern abgestimmt. Das bedeutet einerseits größere gesellschaftliche Anerkennung und berufliche Erfüllung,

andererseits aber auch hohen Druck, allen Verantwortungen gerecht zu werden. Eine persönliche Entwicklung jenseits des Berufs schien früher ebenso wenig möglich wie eine aktiv gelebte Partner- und Vaterschaft. Das veränderte Rollenverständnis der Frau bedeutete vielfach eine Irritation der Männer, die sich in ihrer gesellschaftlichen Position in Frage gestellt sahen.

Heute erleben viele Männer die gesellschaftlichen Veränderungen der Rollen von Frauen und Männern als Bereicherung ihrer persönlichen Möglichkeiten. Sie sehen die Erwerbstätigkeit nicht mehr als ihren einzigen Lebensinhalt und legen Wert darauf, aktiv am Familienleben teilzunehmen und sich auch in anderen Lebensbereichen weiterzuentwickeln. Diese Männer schätzen Work-Life-Balance-Möglichkeiten an ihrem Arbeitsplatz bzw. suchen sich ihren Arbeitsplatz gezielt nach diesen Kriterien aus.

Männer leben derzeit in einer gesellschaftlichen Übergangsphase zwischen traditionellen und neuen Rollenbildern. Auch »neue« Männer, die den Veränderungen positiv gegenüber stehen, tragen vielfach unbewusst die alten Rollenvorstellungen noch in sich und lassen sie in ihre Entscheidungen und in ihr Verhalten einfließen. Chancengleichheit bedeutet gleiche Bedingungen für Frauen und Männer. Auch für Männer gibt es spezielle Förderungsangebote.

Instrumente der Männerförderung

Väterkarenz

Väter können genauso wie Mütter in Karenz gehen. Sie erleben es als Bereicherung in der Beziehung zu ihren Kindern wie auch zu ihrer Frau, wenn sie von Anfang an die Entwicklung der Kinder miterleben können und selbst den Haushalt führen.

Karenzväter berichten, dass sie die erwerbsfreie Zeit als besondere Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung erleben. Väterkarenz wird durch die Verlängerung der Karenzzeit, wenn beide Elternteile Karenz in Anspruch nehmen, vonseiten der Gesetzgebung be-

günstigt. Die Betriebe sind gefordert, entsprechend gute Bedingungen für Vätern zu schaffen. Väter haben es mancherorts noch sehr schwer, ihren Anspruch auf Elternzeit geltend zu machen. Sie erleben oder befürchten Nachteile, wenn sie für eine gewisse Zeit aus dem Betrieb ausscheiden. Unternehmen, die aktive Anreize für Vätern schaffen und in denen Elternzeit ein positives Image haben, fördern Chancengleichheit und Work-Life-Balance. Wenn Männer in Führungspositionen in Elternzeit gehen, erzielen sie hohe Vorbildeffekte.

Bewusstseinsbildung durch familienbewusste Angebote

Wenn Betriebe deutlich zeigen, dass sie auch ihre männlichen Mitarbeiter bei der Übernahme familiärer Pflichten unterstützen, wirkt das bewusstseinsbildend und setzt Überlegungs- und Veränderungsprozesse in Gang. Familienbewusste Angebote, die gezielt auch bei den Mitarbeitern beworben werden, eröffnen neue Perspektiven für Männer. Jeder Arbeitnehmer, der diese Angebote nützt, kann wiederum zur positiven Identifikationsfigur für seine Kollegen werden. Bewusstseinsbildung auf dieser Ebene kann durch die Unternehmen schon dadurch gefördert werden, dass sie ihre Angebote den männlichen Beschäftigten ganz gezielt nahe bringen. Es soll zum Ausdruck gebracht werden, dass familiäre Pflichten aus Sicht der Unternehmensphilosophie sowohl Aufgabe der Frauen als auch der Männer sind.

2.3 GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Nach einer Erhebung der UNO leisten Frauen weltweit zwei Drittel aller Arbeitsstunden, beziehen 10 % des Einkommens und verfügen über 1 % des weltweiten Besitzes und Vermögens. In Österreich liegen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern durchschnittlich bei 31 % (und damit noch höher als im EU-Vergleich), arbeitszeitbereinigt bei 25 % (siehe Tabelle 2, S. 14).

Einige der Hauptursachen dafür liegen in der Arbeitssituation von Frauen. Besonders bei anfallenden Betreuungspflichten kann nur schwer eine Vollzeitbeschäftigung nachgegangen werden. So greifen Frauen bevorzugt auf Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zurück, nehmen damit ein reduziertes Einkommen und häufig auch eine Beschäftigung unter ihrer Qualifikation in Kauf. Sind die Kinder dann bereits größer, ist es häufig nicht mehr möglich, wieder auf eine der Qualifikation entsprechende Vollzeitstelle umzusteigen (siehe Tabelle 3, Seite 14).

Mit den Einkommensunterschieden geht auch vielfach die Entscheidung über Väter- oder Mütterkarenz Hand in Hand. Wenn das Einkommen der Mutter nur gering ist, ist eine Väterkarenz – und damit lediglich der Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch den Mann – oft nicht möglich. Tritt das Kinderbetreuungsgeld an die Stelle des Einkommens der Mutter, so fällt dies hingegen weitaus weniger ins Gewicht. 98 % der Beziehenden von Kinderbetreuungsgeld sind weiblich.

Vor diesem Hintergrund ist eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern ebenso zu fordern wie flexible Arbeitsbedingungen, die den Erfordernissen der jeweiligen Lebensabschnitte der Arbeitnehmerinnen Rechnung tragen und die keine dauerhaften Karrierehemmnisse verursachen.



Tab.2: Mittlere Bruttojahreseinkommen 2 der ganzjährig Vollerwerbstätigen nach Funktion

Funktionen Stellung im Beruf ²⁾	Frauenanteil in %	Bruttojahreseinkommen 2 ¹⁾ (Median) in Euro der ganzjährig Vollerwerbstätiger ²⁾		Frauenmedian in % des Männermedians
		Frauen	Männer	
		2005		
Insgesamt	35	24.993	33.584	74
Arbeiterinnen, Arbeiter	23	19.250	28.084	69
Hilfsarbeiterinnen, Hilfsarbeiter	52	18.329	23.737	77
Angelernte Arbeiterinnen, angelernte Arbeiter	28	20.482	27.281	75
Facharbeiterinnen, Facharbeiter	9	17.963	28.920	62
Vorarbeiterinnen, Vorarbeiter / Meisterinnen, Meister	2	20.960	34.016	62
Angestellte	43	25.952	41.370	63
Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	54	18.655	27.977	67
Facharbeiterinnen, Facharbeiter / Meisterinnen, Meister	38	21.698	33.142	65
Mittlere Tätigkeiten	55	24.825	35.370	70
Höhere Tätigkeiten	36	32.423	47.406	68
Hochqualifizierte Tätigkeiten	29	40.149	52.560	76
Führende Tätigkeiten	20	36.746	61.995	59
Öffentlich Bedienstete	37	34.296	36.854	93
Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	31	22.376	28.866	78
Facharbeiterinnen, Facharbeiter / Meisterinnen, Meister	15	29.310	31.321	94
Mittlere Tätigkeiten	40	30.729	34.355	89
Höhere Tätigkeiten	46	39.248	43.269	91
Hochqualifizierte Tätigkeiten	41	41.584	51.893	80
Führende Tätigkeiten	21	47.411	55.609	85

Q: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten und Mikrozensus - Sozialstatistische Auswertungen. Erstellt am: 28.02.2008.

1) Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der mit diesen Sätzen besteuerten Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis 8 EStG (das sind vor allem Abfertigungen sowie Urlaubsentschädigungen und -abfindungen) . - 2) Ohne Lehrlinge.

Quelle: Statistik Austria

Tab.3: Teilzeiterwerbstätige und Teilzeitquoten

Jahresdurchschnitt	Teilzeiterwerbstätige ¹⁾		Stellung im Beruf			
	insgesamt		Selbständige/Mithelfende		Unselbständige	
	in 1.000	Teilzeitquote ²⁾	in 1.000	Teilzeitquote ²⁾	in 1.000	Teilzeitquote ²⁾
Frauen						
1995	394,5	27,2	62,9	28,7	331,6	27,0
1996	391,9	27,4	58,0	27,1	333,9	27,4
1997	409,6	28,3	51,1	24,8	358,4	28,9
1998	449,3	30,5	55,3	26,8	394,1	31,0
1999	479,6	31,9	57,3	28,3	422,4	32,4
2000	487,6	32,1	51,5	26,3	436,0	33,0
2001	524,6	33,9	54,1	27,3	470,6	34,8
2002	557,3	35,1	54,0	27,6	503,2	36,1
2003	576,8	35,8	50,5	26,5	526,3	37,1
2004 ³⁾	636,3	37,8	42,1	24,3	594,2	39,4
2005 ³⁾	679,3	39,3	57,6	30,6	621,7	40,3
2006 ³⁾	715,4	40,2	58,4	28,9	656,9	41,6
Männer						
1995	83,9	4,0	33,5	10,9	50,5	2,8
1996	76,8	3,7	29,0	9,9	47,8	2,7
1997	84,2	4,1	27,0	9,3	57,3	3,2
1998	89,0	4,3	28,2	9,6	60,8	3,4
1999	85,8	4,1	26,6	9,1	59,2	3,3
2000	83,7	4,0	25,6	8,8	58,0	3,2
2001	92,8	4,5	27,5	9,4	65,2	3,7
2002	97,9	4,7	27,9	9,4	70,1	3,9
2003	98,4	4,7	29,0	9,8	69,4	3,9
2004 ³⁾	99,7	4,8	19,0	6,2	80,7	4,6
2005 ³⁾	128,3	6,1	28,4	8,9	99,9	5,6
2006 ³⁾	139,3	6,5	32,1	9,7	107,2	5,9

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus (Labour-Force-Konzept, ab 2004 neue Stichprobe). Erstellt am: 28.02.2008.

1) Bis 2003 Erwerbstätige mit einer Normalarbeitszeit bis 35 Wochenstunden, ab 2004 nach Antwort auf direkte Frage. - 2) Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an den Erwerbstätigen insgesamt bzw. der jeweiligen Gruppe. - 3) Ohne Erwerbstätige in Anstalten, ohne Präsenz- und Zivildienstler, ohne Elternkarenz.

Quelle: Statistik Austria

3. BETRIEBLICHE GESTALTUNGSBEREICHE ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine bedeutende Säule der Unternehmenskultur. Gleichzeitig ist sie das wesentlichste Ziel betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

impliziert aber auch, dass MitarbeiterInnen Bedürfnisse und Pflichten haben, die über den familiären Bereich hinausgehen und von Seiten des Unternehmens ebenso berücksichtigt werden sollten.

Kernfragen zur betrieblichen Familienförderung:

- Gehören Familien zu den Zielgruppen des Unternehmens?
- Hat das Unternehmen ein gutes Image als Arbeitgeber?
- Ist gesellschaftliche Verantwortung ein wichtiges Thema der Unternehmensphilosophie?
- Erfahren die MitarbeiterInnen Wertschätzung durch die Unternehmensführung?
- Hängt der Erfolg des Unternehmens von Qualität und Motivation der MitarbeiterInnen ab?
- Werden Maßnahmen gesetzt, um die MitarbeiterInnen langfristig an das Unternehmen zu binden?
- Gibt es eine hohe Fluktuationsrate im Unternehmen?
- Gibt es eine geringe Rückkehrquote nach der Karenz?
- Wie hoch ist der Frauenanteil im Unternehmen?

Wenn in der Folge von Work-Life-Balance-Maßnahmen gesprochen wird, so ist in diesen die gesamte Bandbreite der familiären Vereinbarungsproblematik beinhaltet. Der Begriff Work-Life-Balance

3.1 GRUNDSÄTZLICHES

Sinn und Nutzen von Work-Life-Balance-Maßnahmen

Am Anfang aller Überlegungen zur Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen steht die Frage nach dem Sinn und Wert, den diese für das Unternehmen haben können. Die Notwendigkeit betrieblicher Familienförderung wird durch die Beschäftigung mit folgenden Schlüsselaspekten deutlich, die wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Sinn und Wert von Work-Life-Balance-Maßnahmen:

- Geringe Personalfluktuaton und unproblematische Nachbesetzung freier Stellen
- Hohe Rückkehrquote nach der Karenz
- Qualität und Motivation der MitarbeiterInnen
- Bindung von MitarbeiterInnen an das Unternehmen
- Wertschätzung der MitarbeiterInnen durch die Unternehmensführung
- MitarbeiterInnenorientierung und gesellschaftliche Verantwortung als wichtige Themen der Unternehmensphilosophie
- Gutes Image des Unternehmens

Die Befürchtung, dass die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen mehr Kosten als Nutzen bringt, ist unberechtigt. Work-Life-Balance in Unternehmen rechnet sich nicht nur im betrieblichen Alltag, sondern auch in Hinblick auf die Attraktivität der Arbeitskräfte der Zukunft.

Familienbewusste Unternehmenskultur

Work-Life-Balance-Maßnahmen bedürfen einer tiefen Verankerung in der Unternehmenskultur. Sie sind besonders effektiv, wenn alle Beteiligten von ihrem Wert überzeugt sind. Auch Sensibilität für die vielschichtigen Aspekte der Vereinbarung von Erwerbs- und Privatleben sind eine wichtige Voraussetzung.

Folgende Grundsätze liegen einer familienbewussten Unternehmenskultur zu Grunde:

- **Die Leistung der MitarbeiterInnen ist die Basis des Unternehmenserfolges.** Das Unternehmen zeigt seine Wertschätzung gegenüber den MitarbeiterInnen dadurch, dass es bemüht ist, bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Umgekehrt zeigen die MitarbeiterInnen ihre Wertschätzung gegenüber dem Unternehmen dadurch, dass sie die bestmögliche Arbeitsleistung erbringen. Auf Basis dieser gegenseitigen Wertschätzung entwickelt sich eine offene und transparente Kommunikation untereinander, die wiederum zu einem vertrauensvollen Betriebsklima führt. Durch die positive Beziehung zwischen Unternehmen und MitarbeiterInnen werden die Interessen auf beiden Seiten beachtet.
- **Familien leisten einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen.** Daher sollen die MitarbeiterInnen in ihren familiären Belangen und Lebensentwürfen durch das Unternehmen unterstützt und gefördert werden. Das Unternehmen bezieht die Familien der MitarbeiterInnen durch Information und Kontaktangebote mit ein und fördert die Kinder der

MitarbeiterInnen in ihrer Berufswahl und -ausbildung durch Schnupper-, Praktikums- und Ausbildungsangebote.

- **Work-Life-Balance-Maßnahmen fördern eine positive Kosten-Nutzen-Bilanz** durch Steigerung der Arbeitsqualität, der Effizienz und der Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen.

Wenn sich ein Unternehmen zu diesen Grundsätzen bekennt und sie im betrieblichen Alltag lebt, bekennt es sich zum Work-Life-Balance-Gedanken. Das familienfreundliche Unternehmensleitbild kann in der Folge auch in der Öffentlichkeitsarbeit imagestärkend und bewusstseinsbildend eingesetzt werden.

Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen

Die Basis für jede Maßnahme zur Vereinbarung der unterschiedlichen Lebensbereiche der MitarbeiterInnen ist eine Unternehmenskultur, die Work-Life-Balance für wichtig erachtet und aktiv praktiziert: Durch Vorbilder, offene Kommunikation auf allen Ebenen und beständige Information der MitarbeiterInnen über Möglichkeiten und grundlegende Einstellungen zu Work-Life-Balance. Die Möglichkeiten zur Förderung der Work-Life-Balance sind vielfältig.

Zentrale Faktoren der Work-Life-Balance sind:

- Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitsort)
- Wahrnehmung der Situation und der Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen
- Rücksichtnahme auf die Anforderungen des Unternehmens

Dieser Prozess verbindet die Ebenen des Handelns und der inneren Einstellung. Er ist sehr aufwändig,

kann zeitintensiv sein und erfordert ein hohes Maß an Kommunikation, Vertrauen und Offenheit. Untersuchungen zeigen, dass sich dieser Aufwand durch Einspareffekte und Qualitäts- wie Imagesteigerung bezahlt macht. Betriebe, die Work-Life-Balance einführen oder verstärken möchten, finden im Audit »Familie und Beruf« ein individuelles und bedarfsgerechtes Instrument zur Analyse, Entwicklung und Umsetzung verschiedener Maßnahmen.

► Nähere Informationen in diesem Handbuch und auf www.familieundberuf.at sowie www.bmwfj.gv.at

3.2 FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Oft stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein unlösbares Zeitproblem für die MitarbeiterInnen dar. Große Stolpersteine sind etwa die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen oder die Ferienzeiten der Kinder. Mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und des Unternehmens Rücksicht nimmt, können diese Schwierigkeiten ausgeräumt werden.

Grundlage für eine Arbeitszeitflexibilisierung ist eine Unternehmenskultur, in der Betrieb und MitarbeiterInnen wertschätzend miteinander umgehen, offen kommunizieren und die Bedürfnisse der jeweils anderen Seite gegebenenfalls auch vor die eigenen stellen. Der Betrieb nimmt Rücksicht auf die familiären Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und diese nehmen Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten bringt Vorteile für beide Seiten und stellt sowohl den Betrieb als auch die MitarbeiterInnen langfristig zufrieden.

- Das Unternehmen kann auf Nachfrageschwankungen spontaner reagieren und erhält so einen wesentlich größeren Gestaltungsspielraum.
- Personalressourcen können besser eingesetzt werden.
- Die MitarbeiterInnen können ihre Arbeitszeiten besser auf ihre außerberuflichen Anforderungen und Bedürfnisse abstimmen.

Gleitzeit

In diesem Modell sind der Zeitumfang sowie der zeitliche Rahmen, in dem gearbeitet wird, festgelegt. Beginn, Ende und Lage der Pausen können durch die ArbeitnehmerInnen frei gewählt werden. Mit der Einrichtung von fixen Kernarbeitszeiten wird gewährleistet, dass alle ArbeitnehmerInnen zu festgelegten Zeiten zugleich im Unternehmen anwesend sind.

Auswirkungen auf den Betrieb

Durch Gleitzeitmodelle kann in Stoßzeiten mit weniger Überstunden mehr Arbeit erledigt werden. In weniger arbeitsintensiven Zeiten kann die Mehrarbeit durch erhöhte Freizeit ausgeglichen werden, ohne dass Leerläufe entstehen. Die längeren Betriebszeiten machen den Betrieb für die KundInnen leichter und länger erreichbar und damit attraktiver.



Zum Teil kann es jedoch einen höheren Verwaltungsaufwand durch die Zeiterfassung und -kontrolle der Arbeitszeiten geben. Längere Betriebsdauer der Arbeitsräume und die Notwendigkeit der Berücksichtigung der Kernzeiten bei der Festlegung von innerbetrieblichen Terminen (Besprechungen) sind ebenfalls mögliche Folgen.

Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen

Die flexible Zeiteinteilung nimmt Rücksicht auf die Betreuungspflichten der ArbeitnehmerInnen. Eltern wird es beispielsweise ermöglicht, ihre Kinder morgens in die Schule zu bringen, sie mittags abzuholen und zu einer Tagesbetreuung zu bringen. Auf unerwartete Stundenplanänderungen kann spontan reagiert werden. Die freiere Zeiteinteilung erleichtert außerdem die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger durch Flexibilität in den Randstunden und die Möglichkeit, in längeren Pausen z.B. Arzt- oder PflegerInnenkontakte zu erledigen. Für die MitarbeiterInnen bedeutet dies jedoch auch mehr Selbstverantwortung und Selbstkontrolle bei der Einhaltung der Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit.



Teilzeit

Das Modell legt den Zeitumfang der Arbeit fest. Dieser richtet sich nach den Lebensphasen der MitarbeiterInnen und ermöglicht ihnen so größere Flexibilität bei der Arbeitsorganisation. Beispielsweise

für WiedereinstiegerInnen nach der Karenz ist Teilzeitarbeit eine sehr entgegenkommende Variante, die gern genutzt wird. Die zu leistende Arbeitszeit kann fest oder flexibel vereinbart werden.

Unterschiedliche Teilzeitmodelle:

- Nach dem Alter der Kinder
- Nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen
- Langsame Steigerung der Arbeitsstunden während des Wiedereinstiegs
- Altersteilzeit
- Reduzierung der Arbeitsstunden in Krisensituationen

Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen bei festen Arbeitszeiten

Im Teilzeitmodell mit festen Arbeitszeiten ist der Einsatz der ArbeitnehmerInnen sowie die Organisation ihres familiären Lebens überschaubar und kontinuierlich. Regelmäßig anfallende Aufgaben können gut eingeteilt werden. Allerdings gibt es auch weniger Möglichkeiten, schnell auf Nachfrageschwankungen oder unerwartete Anforderungen (z.B. Erkrankung eines Kindes) zu reagieren. Unter Umständen kann erhöhte Inanspruchnahme von Freistellungen (z.B. Pflegeurlaub, Amtswege, Arztbesuche) durch die ArbeitnehmerInnen eine Folge sein.

Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen bei flexiblen Arbeitszeiten

Hier können die Arbeitszeiten einerseits den betrieblichen und andererseits den persönlichen und familiären Bedürfnissen der MitarbeiterInnen angepasst werden. Bei einem Teilzeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten besteht jedoch ein erhöhter Bedarf an Selbstverantwortung und -kontrolle bei der Einhaltung der Arbeitszeit durch die MitarbeiterInnen. Ein zu großer Zeitrahmen kann den Einsatz der ArbeitnehmerInnen in Teilzeit schwer überschaubar machen. Alternativ können Zeitrahmen enger gesetzt oder Kernzeiten eingerichtet werden.

Arbeitszeitflexibilität in Bezug auf die Lage der zu leistenden Arbeit

Hier wird für eine Anzahl von Arbeitsstunden ein bestimmter Zeitraum festgelegt, der sich nicht zwingend mit Kernzeiten oder einer regelmäßigen Aufteilung auf alle Werktage decken muss. Es können z.B. eine Zwei- oder Drei-Tage-Woche vereinbart werden. Zusätzliche Flexibilität wird dadurch erreicht, dass die jeweiligen Wochentage bedarfsgerecht gewählt werden und nicht auf Dauer festgelegt sind.

Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen

Die Arbeitszeiten können den betrieblichen und auch den persönlichen und familiären Bedürfnissen der MitarbeiterInnen angepasst werden. Zu beachten gilt es aber einen erhöhten Aufwand bei der Arbeitsorganisation, bei der Zeiterfassung und Kommunikation sowie den größeren Bedarf an Selbstverantwortung und -kontrolle durch die ArbeitnehmerInnen – besonders im Fall von wechselnden Wochentagen.

Familienbewusste Arbeitszeit durch Schichtmodelle

Die Schichtarbeit bietet Varianten, die besonders gut von Beschäftigten mit Familienpflichten genutzt werden können.

Unterschiedliche Schichtarbeitsmodelle:

- Familienschichten mit festen (nicht rotierenden) Zeiten
- Teaminterne Variationsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Schichten
- Schichten mit unterschiedlicher Dauer



Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen

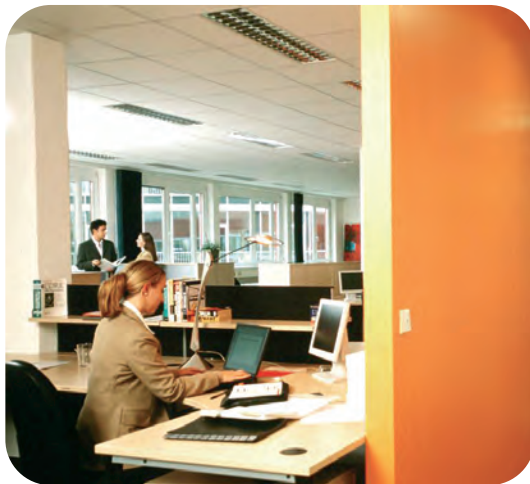
Die erhöhte Zufriedenheit der MitarbeiterInnen durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt zu einer Steigerung von Motivation und Effizienz. Die MitarbeiterInnen können unter Berücksichtigung ihrer familiären Situation variabel eingesetzt werden, wodurch die Bindung an den Betrieb intensiviert wird. Auch Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten können leichter genutzt werden. Ein erhöhter Aufwand bei der Einsatzplanung sowie Unterstützung der Teams bei der Aufteilung flexibler Schichten können jedoch erforderlich sein. Hier kann es mitunter zu Konflikten innerhalb der Teams kommen.

Familienbewusste Arbeitszeit durch längere Beobachtungszeiträume

Dieses Modell legt den zu leistenden Umfang an Arbeitsstunden für einen größeren Zeitraum fest (z.B. Monats-, Halbjahres- oder Jahresarbeitszeit). Die Aufteilung der Arbeitsstunden erfolgt bedarfsgerecht. Es können auch Blockarbeitszeiten vereinbart werden. In diesen wird intensiv gearbeitet, dafür bleibt das Beschäftigungsverhältnis auch in Phasen längerer Arbeitsfreistellung aufrecht.

Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen

Es kommt zu einer effizienteren Nutzung der Arbeitskräfte durch verstärkten Einsatz in arbeitsintensiven Zeiten. So kann das Berufsleben besser auf die familiäre Situation abgestimmt werden, auch wenn dafür eine verstärkte Selbstkontrolle von Seiten der MitarbeiterInnen nötig ist. Erhöhter Aufwand bei Zeiterfassung und -kontrolle sowie die Möglichkeit der Kollision von Interessen des Unternehmens mit solchen der MitarbeiterInnen (z.B. Weihnachtszeiten) können allerdings Folgen dieses Modells sein.



Sabbaticals

Sabbaticals sind langfristig geplante und vereinbarte Freistellungen von der Arbeit über einen längeren Zeitraum. Die MitarbeiterInnen bleiben in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis oder gelten zumindest als betriebszugehörig mit Arbeitsplatz- und Beschäftigungsgarantie. Während eines Sabbaticals wird weiterhin Gehalt bezogen, wenn Vorleistungen erbracht wurden. Beispielsweise kann in einem festgesetzten Zeitraum vor Antritt des Sabbaticals ein geringeres Gehalt bei gleich bleibender Arbeitsleistung bezogen werden, um während der arbeitsfreien Zeit in den Genuss des zuvor nicht ausbezahlten Gehalts zu kommen.

Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen

Die MitarbeiterInnen werden gezielt gefördert, indem vom Betrieb längere Zeiträume zur Verfolgung lebensabschnittsbezogener Ziele (z.B. Weiterbildung, Elternurlaub etc.) ermöglicht werden. So wird auch die Bindung der MitarbeiterInnen an den Betrieb erhöht. Bei Sabbaticals ist jedoch eine längerfristige Planung sowie eventuell die Einstellung von neuen Arbeitskräften während der Abwesenheit der betreffenden MitarbeiterInnen erforderlich. Zu bedenken ist auch das geringere Einkommen während der Sabbatical-Zeit.

Job-Sharing

Im Job-Sharing wird ein Arbeitsplatz auf zwei Beschäftigte aufgeteilt, die ihre Arbeit größtenteils zeitlich unabhängig voneinander durchführen. Job-Sharing kann in allen betrieblichen Ebenen eingerichtet werden und ermöglicht daher eine optimale Nutzung der Qualifikationen der MitarbeiterInnen.

Auswirkungen auf den Betrieb und die ArbeitnehmerInnen

Job-Sharing ermöglicht höhere Produktivität und Motivation der MitarbeiterInnen bei geringerer Stressbelastung und steigender Lebensqualität. Außerdem werden qualifizierte MitarbeiterInnen auch bei reduzierter Arbeitszeit an den Betrieb gebunden. So können längere Arbeitszeiten abgedeckt werden, da die ArbeitnehmerInnen, die sich einen Arbeitsplatz teilen, in der Regel nicht parallel arbeiten. Beim Job-Sharing entstehen durch Kooperation, zeitliche Abstimmung und Organisation der Arbeitsabläufe erhöhte Anforderungen an die Kompromissbereitschaft und die Sozialkompetenz der MitarbeiterInnen. Außerdem müssen kurze Überschneidungszeiträume installiert werden, um den Informationsaustausch der MitarbeiterInnen, die gemeinsam einen Arbeitsplatz innehaben, zu gewährleisten.

Urlaubsplanung

Ein wichtiges Thema für familienfreundliche Unternehmen ist die Urlaubszeitregelung. Betriebliche Interessen und die Erholungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen müssen dabei vereinbart werden. Für das Unternehmen ist es wichtig, einerseits auf die MitarbeiterInnen mit Familien Bedacht zu nehmen, andererseits aber auch nicht jene ohne Kinder zu benachteiligen.

Grundsätze bei der Urlaubsplanung:

- Auf MitarbeiterInnen mit Familie wird besonders Bedacht genommen. Sie haben bei der Urlaubsplanung Vorrang.
- MitarbeiterInnen in einer Lebensgemeinschaft sollen die Möglichkeiten haben, ihren Urlaub auf den ihres Partners abzustimmen.
- Es ist ein unternehmensinterner Konsens zu finden, damit sich MitarbeiterInnen ohne Kinder nicht benachteiligt fühlen.

Vor- und Nachteile der Arbeitszeitflexibilisierung

Arbeitszeitflexibilisierung stellt generell höhere Anforderungen an die betriebliche Organisation als feste Arbeitszeiten. Die Administration ist aufwändiger, die interne Kommunikation muss bewusster gestaltet werden und es ist schwieriger, den Überblick zu behalten.

Dem gegenüber stellen der bedarfsgerechte Einsatz der ArbeitnehmerInnen, der erhöhte Handlungsspielraum und die größere Arbeitsplatzzufriedenheit der MitarbeiterInnen qualitätssteigernde Effekte dar. Zudem arbeiten MitarbeiterInnen in Teilzeit häufig effizienter, sind weniger stressbelastet und haben weniger Ausfallzeiten.

Möglichen Schwierigkeiten, die in der Anfangsphase einer Arbeitszeitflexibilisierung auftreten können, wird am besten durch intensive innerbetrieb-

liche Kommunikation, Einbindung der MitarbeiterInnen in Entscheidungsprozesse und klar definierte Probezeitläufe entgegengewirkt. Es muss immer wieder überprüft werden, ob die Rahmenbedingungen für beide Seiten stimmen.

Checkliste für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung:

- Verschiedene Arbeitszeitmodelle werden angeboten
- MitarbeiterInnen mit Schulkindern haben Vormittagsdienst
- Rücksichtnahme auf lange Anfahrtswege
- Wechselmöglichkeit zwischen Voll- und Teilzeit
- MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten haben bei der Arbeitszeit- und Urlaubseinteilung Vorrang
- Arbeitszeitpläne werden wöchentlich erstellt (große Flexibilität)

Best Practice: Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung

Cocolori Kurt Micheluzzi GmbH & Co
(Vorarlberg)
Bundessieger 2007, 1. Platz
Kategorie: Kleinbetriebe
Web: www.cocolori.at

Das Farben- und Bastelwarenfachgeschäft ist ein reiner Frauenbetrieb mit einem überaus freundschaftlichen Klima. Hohe Flexibilität und authentisch gelebte Familienfreundlichkeit zeichnen das Unternehmen aus. So ist es selbstverständlich, dass jede Mutter Termine mit und für ihre Kinder wahrnehmen kann – eine andere Mitarbeiterin springt sofort ein. Und wenn alle Stricke reißen, steht die Geschäftsführerin auch einmal selbst im Geschäft.

Arbeitszeitflexibilisierung wird bei Cocolori aktiv praktiziert:

- Zwei Mitarbeiterinnen inklusive der Chefin arbeiten in Vollzeit, drei in Teilzeit. Alle profitieren von einem flexiblen Gleitzeitmodell.
- Die Diensterteilung erfolgt wöchentlich, sodass die Mitarbeiterinnen Beruf und Familie auch bei unerwarteten privaten Ereignissen optimal vereinbaren können.
- Teile der Arbeit können gegebenenfalls von zu Hause aus erledigt werden.
- Außerdem ist es für die Mitarbeiterinnen möglich, in sehr arbeitsintensiven Zeiten »vorzuarbeiten«, um dafür im Anschluss mehr Freizeit zu genießen.

Ebenfalls ein wichtiger Punkt für eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist die Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung. Bei Bedarf können Kinder auch mit ins Geschäft gebracht werden.

3.3 FLEXIBLE ARBEIT

Um die Arbeit den Erfordernissen und Bedürfnissen des Unternehmens und den jeweiligen Lebensphasen der ArbeitnehmerInnen anzupassen, können neben der Arbeitszeit auch andere Bereiche der Arbeit flexibel gestaltet werden.



Flexibilität der Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte

In unterschiedlichen Bereichen und Teams innerhalb des Betriebs und mit variablen Arbeitszeiten tätig zu sein, ermöglicht schnelles Reagieren auf betriebliche und familiäre Anforderungen. Voraussetzung dafür ist eine reibungslose interne Kommunikation und hohe persönliche Flexibilität. Bei diesem Modell steht das Arbeitsergebnis im Vordergrund: Die erbrachte Leistung zählt. Wann und wo sie erbracht wurde, hat weniger Bedeutung.



Flexibilität des Arbeitsorts

In manchen Fällen kann es möglich oder wünschenswert sein, die Arbeit außerhalb des Betriebs durchzuführen.

Teleworking ist besonders für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten sinnvoll, da es die Erledigung eines bestimmten Arbeitspensums von zu Hause aus möglich macht. Es ist zu beachten, dass die Erledigung beruflicher Tätigkeiten zu Hause meist auch mit zeitgleicher Verantwortung für andere Personen verbunden ist. Dadurch entsteht erhöhter Arbeitsdruck. Die sinnvolle Dauer einer derartigen Flexibilisierung des Arbeitsortes sollte vor diesem Hintergrund genau geprüft werden.

Außerdem erfordert eine längerfristige Dislozierung des Arbeitsortes auch ein erhöhtes Maß an Kommunikation mit den betreffenden MitarbeiterInnen,

um den Kontakt und die Bindung an den Betrieb sowie den Informationsfluss aufrechtzuerhalten. Die ArbeitnehmerInnen sollten trotz Teleworking regelmäßig im Unternehmen anwesend sein.

Best Practice: Telearbeit

»Kindernest« gem. GmbH (Kärnten)
Bundessieger 2007, 3. Platz
Kategorie: Non-Profit-Unternehmen
Web: www.kindernest.or.at

Das »Kindernest« arbeitet mit und für Familien und ist so ganz besonders auf familienfreundliche Bedingungen für MitarbeiterInnen bedacht.

Wesentliche Ziele und Aufgaben des Non-Profit-Unternehmens sind die Schaffung und Sicherung qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Frauenarbeitsplätze. Hierzu gehört auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die MitarbeiterInnen.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die individuelle Arbeitszeiten und kurzfristige Sonderregelungen ermöglichen, kann den familiären Bedürfnissen der MitarbeiterInnen Rechnung getragen werden. Besonderes Augenmerk verdienen auch die Telearbeitsplätze im »Kindernest«, die es MitarbeiterInnen ermöglichen, Teile ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.

Im Rahmen des Projektes »Proactive Aging« wird ein zukünftiges Telearbeitsmodell auf seine Vorteile hin überprüft. Das Pilotprojekt soll neben flexiblen Arbeitszeiten weitere Hilfestellungen für MitarbeiterInnen bieten, zum Beispiel wenn zu Hause die Kinderbetreuung ausfällt.

Telearbeitsplätze unterliegen grundsätzlich keiner bestimmten beruflichen Funktion, sie sind auf allen Ebenen möglich. Wichtig ist, dass die Entscheidung zur Telearbeit freiwillig erfolgt und dass die ArbeitnehmerInnen jederzeit wieder zu einer »normalen« Arbeitsform zurückkehren können.

3.4 SPEZIELLE ANGEBOTE FÜR ELTERN

Die Geburt eines Kindes ist eine einschneidende Veränderung im Leben der Eltern. Zumindest für einen Elternteil bedeutet dies nicht selten das Ende der Erwerbstätigkeit oder zumindest ein längeres Fernbleiben vom Beruf. Das führt natürlich zu deutlichen Karriereknicken für die Betroffenen.

Wenn Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang gebracht werden können, haben beide Elternteile die Möglichkeit, ihrem Beruf weiter nachzugehen. Dies hat zumeist eine höhere Lebenszufriedenheit und größere wirtschaftliche Spielräume für die gesamte Familie zur Folge. Solche betrieblichen Unterstützungsangebote verkürzen unter Umständen die Karenzzeiten und erhöhen die Loyalität der ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Unternehmen.

Für den Betrieb bedeutet dies, eingearbeitete und bewährte MitarbeiterInnen zu halten. Hoher (Kosten-)Aufwand, der mit Personalsuche, Schulung und Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen verbunden ist, kann so vermieden werden.

Angebote während der Karenz

Wichtige Fragen für das Unternehmen vor der Karenzierung:

- Will der/die MitarbeiterIn nach der Karenz wieder im Unternehmen arbeiten?
- Wie lange soll die Karenz dauern?
- Gibt es den Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen nach der Karenz?
- Wie kann der/die MitarbeiterIn während der Karenz ersetzt werden?
- Möchte der/die MitarbeiterIn auch während der Karenz Aufgaben übernehmen?

In der Karenzzeit dreht sich das Leben der Eltern um das Kind. Wenn Betriebe in dieser Zeit den Kontakt zu den karenzierten MitarbeiterInnen bewusst aufrecht halten, bleibt die Nähe zum Erwerbsleben trotzdem bestehen. Eine solche Verbindung lässt sich auf verschiedene Arten gestalten.

Mit Informationen über betriebliche Neuerungen und Entwicklungen (z.B. in Form eines Newsletters, »Post für karenzierte MitarbeiterInnen« etc.), Einladungen zu Betriebsfeiern und -ausflügen und der Einbindung in betriebliche Bildungsmaßnahmen fühlen sich die karenzierten MitarbeiterInnen weiterhin ins Unternehmen integriert.

Auch eine Beschäftigung der MitarbeiterInnen während der Karenz (z.B. Urlaubs- und Krankstandsvertretungen, Aushilfe in Stoßzeiten) ist möglich. Mit internen Vereinbarungen über Arbeitsplatzsicherheit, auch über die gesetzlichen Fristen hinaus, greift der Betrieb in dieser schwierigen Zeit den karenzierten MitarbeiterInnen verstärkt unter die Arme.

Väterkarenz

Ein besonders wichtiges Thema ist die Förderung der Väterkarenz, die in Zukunft noch stärker von Unternehmen forciert werden muss. Immer mehr Männer wollen nach der Geburt eines Kindes zu

Hause bleiben und sich eine Zeit lang verstärkt ihrer Familie widmen. Vorteile für Unternehmen ergeben sich daraus, dass Mütter schneller wieder ins Berufsleben einsteigen können und außerdem bei der Kinderbetreuung entlastet werden. Immer mehr Unternehmen zeigen ihren Mitarbeitern die Möglichkeiten der Väterkarenz auf und unterstützen durch Motivation und Information.

Angebote beim Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Karenz stellt viele ArbeitnehmerInnen vor besondere Herausforderungen: Die neue Familie und die Erwerbstätigkeit müssen in Einklang gebracht werden. Oft haben sich auch am Arbeitsplatz während der Karenz Veränderungen ergeben, die Unsicherheit erzeugen, und die MitarbeiterInnen müssen sich erst wieder an das Berufsleben gewöhnen. Betriebe können die Wiedereinstiegsphase durch fördernde Maßnahmen erleichtern.

Erfolgsfaktoren beim Wiedereinstieg:

- Einschulungen für WiedereinsteigerInnen (z.B. gezieltes Eingehen auf Veränderungen im Arbeitsbereich während der Karenz, Schulungsangebote etc.)
- Unterstützung durch MentorInnen (z.B. Nennung konkreter Ansprechpersonen bei Fragen oder Problemen am Arbeitsplatz, Begleitung in der Wiedereinstiegsphase etc.)
- Flexible Gestaltung der Einstiegsphase (z.B. sukzessive Steigerung der Wochenarbeitszeit, Beginn mit reduziertem Aufgabensum etc.)

Serviceangebote für Eltern

Betriebe haben vielfältige Möglichkeiten, ihre MitarbeiterInnen bei der Vereinbarung ihrer beruflichen und familiären Pflichten zu unterstützen und



dabei die betriebseigenen Ressourcen verstärkt zu nützen. Die damit verbundene Entlastung der ArbeitnehmerInnen wirkt sich positiv auf die Arbeitsqualität und -zufriedenheit aus.

Wenn die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeiten haben, gewisse Einrichtungen des Betriebs und seine Infrastruktur zu nützen, wird die Vereinbarung von Beruf und Familie wesentlich erleichtert. Beispielsweise wenn die Betriebskantine, EDV und Kopierer oder der Werksbus der ganzen Familie offen stehen.

Besonders Kinderbetreuungspflichten stellen oft ein Problem dar, da sich für berufstätige Eltern häufig Betreuungslücken ergeben. Wenn aber Kinder kurzfristig in den Betrieb kommen können (z.B. in einen Aufenthaltsbereich, Spielecke etc.), werden die Eltern dadurch wesentlich entlastet. Auch die Möglichkeit für Angehörige der ArbeitnehmerInnen, an betrieblichen Freizeitaktivitäten teilzunehmen oder vergünstigte Einkaufs- bzw. Servicemöglichkeiten des Betriebs zu nutzen, sind Erleichterungen.

Best Practice: Spezielle Angebote für Eltern

Steiermärkische Bank und Sparkassen AG
(Steiermark)
Bundessieger 2007, 1. Platz
Kategorie: Großunternehmen
Web: www.sparkasse.at/steiermaerkische

Die Steiermärkische Bank und Sparkassen AG setzt ihre Verantwortung und Fürsorgepflicht gegenüber den MitarbeiterInnen mit familienfreundlichen Maßnahmen um. So wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und mit einer Betriebsvereinbarung und MitarbeiterInnenförderungen zeigt das Unternehmen soziales Engagement. Insgesamt waren 2007 1.564 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 54 % Frauen. Auch in Führungspositionen liegt die Frauenquote mit 15 % relativ hoch.

Während der Karenz gibt es Kontaktmöglichkeiten zum Betrieb in Form von Weiterbildungsseminaren, geringfügiger Beschäftigung, Projektarbeit, freier Mitarbeit, Betriebsfeiern, der Firmenzeitung sowie zweimal jährlich stattfindenden »Come back-Info-Veranstaltungen«. So werden die ArbeitnehmerInnen auch in der Karenzzeit aktiv in das Betriebsgeschehen miteingebunden.

Die Rückkehrquote nach der Karenz ist in der Steiermärkischen Bank und Sparkasse AG sehr hoch: 95 % der ArbeitnehmerInnen kehren wieder in das Unternehmen zurück. Ein eigenes Wiedereinstiegsprogramm (WEP) ermöglicht einen reibungslosen Ablauf. Es beinhaltet Einschulungen, Seminare, Karriereplanung, Arbeitszeiten mit Rücksicht auf Betreuungspflichten sowie die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg oder eine verlängerte Karenzierung mit Rückkehrgarantie. Auch die Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz zur Pflege kranker Angehöriger wird aktiv unterstützt. Auf die Betreuungspflichten von Eltern wird ebenso Rücksicht genommen: In Sondersituationen besteht die Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzunehmen oder vorübergehend von zu Hause aus zu arbeiten. In Zusammenarbeit mit der „Kinderdreh-scheibe“ hilft das Unternehmen bei der Organisation von Betreuungspersonen.

Zusätzliche finanzielle Zuwendungen gibt es bei Heirat, Geburt eines Kindes oder einem Todesfall des Partners. Außerdem werden zinslose Kredite für Wohraumschaffung, Kindergartenzuschüsse sowie monatliche Kinderzulagen und Zusatzversicherungen pro Kind angeboten.

Im Rahmen eines Work-Life-Management-Programms werden Vorträge, Seminare, Workshops, Einzelberatungen sowie Sportprogramme angeboten. Verschiedene Aktivitäten und Angebote können nicht nur von den MitarbeiterInnen, sondern auch von ihren Angehörigen genutzt werden (Betriebsratsreisen, Gesundheitszentrum, Kulturveranstaltungen, Appartements etc.).

Mit der Einrichtung einer Kompetenzstelle für Informationsammlung und -aufbereitung, Haus-

haltungsdienstleistungen, Kinderbetreuung und Pflegeeinrichtungen greift die Steiermärkische Bank und Sparkassen AG ihren MitarbeiterInnen aktiv unter die Arme.

3.5 KINDER- UND ANGEHÖRIGENBETREUUNG

Die Verantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige stellt ArbeitnehmerInnen oft vor hohe Anforderungen. Der damit verbundene zeitliche und psychische Druck reduziert die Leistungsfähigkeit und Qualität der Arbeit und erhöht Fehler und Ausfallszeiten. Die Unterstützung der ArbeitnehmerInnen bei der Organisation ihrer Betreuungstätigkeiten wirkt sich hingegen betriebswirtschaftlich positiv aus.



Das Unternehmen kann seinen MitarbeiterInnen nicht nur die betriebseigene Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort etc.) anbieten, sondern auch bei der Suche nach Betreuungsplätzen und deren Belegung in entsprechenden Einrichtungen helfen. Auch Kooperationen mit anderen Betrieben zur Einrichtung einer gemeinsamen Kinderbetreuung oder die Unterstützung privater Betreuungsinitiativen sind wünschenswert.

Besonders wichtig sind Angebote des Unternehmens für den Notfall (»Notmütter«, Kurzzeitpflege) und finanzielle Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, die betriebsinterne Ausweitung der gesetzlichen Pflegefreistellungszeiten oder ein »Familienbonus« (z.B. pro Kind ein zusätzlicher Urlaubstag im Jahr) sind ebenfalls Maßnahmen, die die MitarbeiterInnen unterstützen.

Kinderfreundliche Maßnahmen im Unternehmen:

- Kinder können in den Betrieb mitgenommen werden (z.B. an schulfreien Fenstertagen, nach der Schule etc.)
- Kinder können im Betrieb gemeinsam mit den Eltern zu Mittag essen
- Das Unternehmen bietet den MitarbeiterInnen Heimarbeit bei der Erkrankung von Kindern an
- Bei Veranstaltungen des Unternehmens werden auch Familienangehörige und Kinder eingeladen, es gibt eine eigene Kinderbetreuung
- Vom Unternehmen werden im Bedarfsfall Tagesmütter organisiert
- Das „Schwarze Brett“ im Unternehmen dient als Info-Punkt für Eltern (z.B. Tausch alter Kinderkleidung, Babysitterangebote etc.)
- Firmenfahrzeuge können auch für private Zwecke genutzt werden



Best Practice: Kinderbetreuung

Karl-Franzens-Universität Graz (Steiermark)
Bundessieger 2007, 1. Platz
Kategorie:
Öffentlich-rechtliches Unternehmen
web: www.uni-graz.at

Die Beachtung sozialer Grundsätze in der Arbeitswelt ist Teil der Work-Life-Balance-Maßnahmen der Karl-Franzens-Universität Graz. Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind selbstverständlich und Teil des Unternehmensprofils der öffentlich-rechtlichen Einrichtung.

Hierzu gehört auch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, die die Universität ihren MitarbeiterInnen anbietet. Eine Kombination aus verschiedenen Angeboten der interuniversitären Kinderbetreuungsanlaufstelle »unikid« für Universitätsangehörige aller vier Grazer Universitäten ermöglicht die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu zählen:

- BabysitterInnenpool
- Virtuelle Plattform »parent2parent« zur Vernetzung von Eltern untereinander
- Sommerbetreuung für Kinder
- Uni-Krippe für Kinder von 0 bis 3 Jahren
- Universitätskindergarten für Kinder von 3 bis 6 Jahren
- Unikid-Tagesmütter für Kinder von 0 bis 12 Jahren

Familienfreundliche Maßnahmen in Form von finanziellen Leistungen entlasten die MitarbeiterInnen zusätzlich:

- Einmalige Zahlung bei der Geburt eines Kindes
- Ermäßigung im Uni-Kindergarten
- Kinderzulage
- Gratisparkplätze
- Unterstützungen durch den Betriebsrat

Als besondere firmenspezifische Maßnahme zur Förderung von Frauen und Familien gibt es an der Karl-Franzens-Universität eine Betriebsvereinbarung sowie einen Frauenförderplan.

3.6 UNTERNEHMENSORGANISATION

Kommunikation nach innen

Flexibilisierung erfordert eine erhöhte innerbetriebliche Kommunikation. Da die MitarbeiterInnen nicht alle zeitgleich im Unternehmen anwesend sind und zum Teil verschiedene Arbeitsorte haben, ist auf die lückenlose Aufrechterhaltung des Kommunikationsflusses besonders zu achten. Nur so können die Arbeitsprozesse der MitarbeiterInnen transparent gehalten und effizient gehandhabt werden. Der interne Kommunikationsfluss kann auf verschiedene Arten erfolgen.

Kommunikation nach innen:

- An Arbeitsplätzen mit EDV durch Newsletter, Zeit- und Arbeitslisten
- Durch Rundläufe, schwarzes Brett und/oder Teambesprechungen
- Durch eine Ansprechperson als Schaltstelle zwischen Unternehmensführung und MitarbeiterInnen („Familienbeauftragte“)
- Durch direkten Kontakt der Betriebsleitung mit den MitarbeiterInnen
- Durch speziell vertieften Austausch bei der Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen
- Durch beständiges Ansprechen der Work-Life-Balance-Thematik, um durch gezielte Information Verständnis für getroffene Maßnahmen zu erwecken (z.B. Abbau von Vorurteilen und Neid gegenüber Teilzeitkräften)

Intensive innerbetriebliche Kommunikation ist für die betrieblichen Arbeitsabläufe unerlässlich. Sie bewirkt aber auch eine erhöhte Loyalität und ver-

stärkt die emotionale Bindung an den Betrieb. Die MitarbeiterInnen sind motivierter, arbeiten effizienter und ein positives Klima der Offenheit und gegenseitigen Wertschätzung entsteht. So wird eine tragfähige Basis für ein produktives Miteinander auch in Konfliktsituationen geschaffen.

Kommunikation nach außen

Work-Life-Balance-Maßnahmen können auch genutzt werden, um dem Unternehmen in der Öffentlichkeit einen positiven Stellenwert zu verleihen. Indem die Betriebsphilosophie bewusst öffentlich gemacht wird, kommt es zu einer zusätzlichen Bewerbung und Imagesteigerung des Betriebs bei den KundInnen und bei (potenziell neuen) ArbeitnehmerInnen.

Kommunikation nach außen:

- Bekanntmachen der Firmenphilosophie bzw. des Firmenleitbildes durch Publikationen (z.B. Unternehmensbroschüren, Jahresberichte)
- Teilnahme an Wettbewerben für Work-Life-Balance-Betriebe
- Betriebszertifizierung (z.B. Audit »Familie und Beruf«)
- Presseaussendungen zu besonderen Work-Life-Balance-Aktivitäten
- Explizite Berücksichtigung der Work-Life-Balance und Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenausschreibungen
- Öffentliches Engagement zur Sensibilisierung für Work-Life-Balance und/oder soziale Belange
- Sponsoring von Initiativen zur Sensibilisierung für Work-Life-Balance und/oder soziale Belange
- Kontakt mit den Angehörigen der MitarbeiterInnen halten (z.B. durch Info-Post)

Gelebte Vorbilder

Unternehmenskultur und Maßnahmenkataloge werden erst lebendig, wenn sie sichtbar praktiziert werden. Gerade wenn Work-Life-Balance-Maßnahmen eingeführt werden, ist es besonders wichtig, ihre tatsächliche Durchführung und die damit verbundenen Effekte immer wieder aufzuzeigen. Die Glaubhaftigkeit und Vorbildwirkung von Work-Life-Balance wird dann erreicht, wenn die diesbezüglichen Maßnahmen auf allen betrieblichen Ebenen ermöglicht und durchgeführt werden.

Förderung von Work-Life-Balance-Vorbildern:

- Bekanntmachen der Inanspruchnahme von Work-Life-Balance-Möglichkeiten durch MitarbeiterInnen im Betrieb
- Bekanntmachen der Inanspruchnahme von Work-Life-Balance-Möglichkeiten durch MitarbeiterInnen in der außerbetrieblichen Öffentlichkeit
- Berichte über Erfahrungswerte und Auswirkungen auf beruflicher und familiärer Ebene
- Praktische Vorbilder zeigen auf, dass Work-Life-Balance für ArbeitnehmerInnen aller betrieblichen Ebenen und Abteilungen möglich ist (Vorbildwirkung durch Führungskräfte, die z.B. ihre Arbeitszeit zugunsten ihrer Familien reduzieren und/oder flexibilisieren).

Sensibilisierungsmaßnahmen

Zusätzlich können Betriebe mit Work-Life-Balance das Bewusstsein und die Sensibilität für Gefahren geschlechterspezifischer Benachteiligungen bei allen im Betrieb Beschäftigten fördern. Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern im Betrieb geschieht meist unbewusst. Die Auswirkungen sind allerdings massiv und betreffen sowohl die Motivation, Arbeitsqualität, die Loyalität als auch die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen.

Fragen zur Qualitätsprüfung:

- Erfolgen Gehaltseinstufungen, Beförderungen, Weiterbildungen, Stellenangebote, Work-Life-Balance-Möglichkeiten unabhängig von Geschlecht, Nationalität und Lebensform?
- Sind MitarbeiterInnen sexuellen Belästigungen und Übergriffen ausgesetzt?
- Werden sexuelle Belästigungen und Übergriffe als »Scherze« toleriert und Beschwerden darüber als »Spielverderberei« ausgelegt?
- Werden MitarbeiterInnen gezielt von Informationen ausgeschlossen, in ihrer Arbeit behindert und/oder persönlich angegriffen (Mobbing)?

Sensibilisierungsmaßnahmen können in Form von MitarbeiterInnen-Gesprächen, Fortbildungen und gezielter Information (z.B. in der Betriebszeitung) durchgeführt werden.

Geschlechterspezifische Benachteiligungen sind ein besonders sensibler Bereich, bei dem es sich häufig lohnt, externe ExpertInnen hinzuzuziehen, die durch ihre Außensicht die betrieblichen Gepflogenheiten besser erkennen und aufgrund ihres Wissens gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Verhinderung von Diskriminierung empfehlen können.



Bei Mobbing ist zu beachten, dass dies nicht immer nur mit der Persönlichkeit der Beteiligten zu tun haben muss. Mobbing kann auch ein Anzeichen dafür sein, dass betriebliche Gegebenheiten die ArbeitnehmerInnen belasten (z.B. erhöhter Konkurrenzdruck durch Angst vor Arbeitsplatzverlust, Austragen von Frustrationen auf dem Rücken schwächerer KollegInnen, Kränkung durch Benachteiligung).

Best Practice: Unternehmensorganisation

Medienpoint Werbe- und VerlagsgesmbH

(Niederösterreich)

Bundessieger 2007, 1. Platz

Mittelbetrieb

web: www.medienpoint.at

Unternehmensleitbild

In einem Unternehmen müssen alle an einem Strang ziehen. Diesem Credo hat sich das Werbe- und Verlagsunternehmen Medienpoint verschrieben. Da die Beschäftigten hauptsächlich Mütter sind, wird besonders auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen geachtet.

Da zufriedene Menschen bessere Leistungen erbringen, versucht Medienpoint für jede/n MitarbeiterIn eine passende Lösung zu finden: Flexible Arbeitszeiten, kurzfristige Urlaubswünsche und Heimarbeit sind möglich. Die Arbeit muss erledigt werden – wann und wie wird gemeinsam festgelegt.

Bei Betreuungsgängern können Kinder ins Büro mitgenommen werden. Andere familienfreundliche Maßnahmen sind das Angebot vorübergehender Heimarbeit oder das Projekt »NÖ Kinderstube«, um die Rückkehr aus der Karenz für MitarbeiterInnen möglichst reibungslos zu gestalten.

Die Beschäftigten können bei der Raum- und Arbeitsplatzgestaltung nach Feng-Shui-Kriterien mitgestalten. Für gesundheitsbewusstes Arbeiten wird täglich Rückenturnen angeboten; auf Wunsch der Mitarbeiterinnen gibt es in den Räumlichkeiten des Betriebs Selbstverteidigungskurse für Frauen.

Auch auf den Familienzusammenhalt der MitarbeiterInnen wird von Unternehmensseite geachtet: Drei bis vier Mal jährlich werden Vorträge für die ganze Familie zu den Themen Gesundheit, Ernährung und Wohlfühlen angeboten. Außerdem findet einmal wöchentlich Nordic Walking gemeinsam mit den Familienmitgliedern statt.

Aufgrund des hohen Frauenanteils bei Medienpoint gibt es gute Karrierechancen für Frauen, auch für Alleinerzieherinnen. Im MitarbeiterInnen-Gespräch werden persönliche Wünsche und Ziele abgesteckt und die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern (sozial wie finanziell) sorgt für eine kollegiale, angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz.

Besonderheiten

- 14 Tage Betriebsferien rund um die Weihnachtszeit
- Einladungen zu Veranstaltungen mit der ganzen Familie (z.B. Buchpräsentationen, Konzerte, Kinopremieren)
- Kleine Aufmerksamkeiten für die Kinder der MitarbeiterInnen (z.B. zu Schulanfang)
- Finanzielle Zuschüsse (z.B. Vorsorgeimpfung Gebärmutterhalskrebs)
- Medienpoint-Aktionstag für Kinder (»Produziere deinen eigenen Film« und Pizzaessen)

3.7 PERSONALSUCHE UND PERSONALENTWICKLUNG

Eine gelungene Personalentwicklung integriert die Ziele der Work-Life-Balance und der Chancengleichheit von Anfang an in verschiedene Wirkungsbereiche. Die laufende Kontrolle der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen wie auch für Männer auf allen Ebenen und in allen Arbeitsabschnitten ist erforderlich.

Basis hierfür sind die Kenntnis der verschiedenen Work-Life-Balance-Modelle und ihrer gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die ständige Rückkopplung zu den ArbeitnehmerInnen und ihren Vertretungen.

Personalsuche

Hier sind grundsätzliche Angebote und Möglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen enthalten. Die Lebensumstände und die Lebensplanung der BewerberInnen können von Anfang an mit berücksichtigt werden. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, das Ankündigen der innerbetrieblichen Work-Life-Balance bereits in den Ausschreibungen sowie die Besprechung der Berufs- und Karrierechancen unter Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse sind wichtige Faktoren bei der Personalsuche.

Personalentwicklung

Um die Work-Life-Balance auch in der Personalentwicklung effizient und konsequent umzusetzen, ist häufig eine Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte erforderlich. Besonders die „soft facts“ wie Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikationsfähigkeit und Konflikt- bzw. Stressmanagement sind hier entscheidende Bereiche. Es wird gewährleistet, dass Personen mit Betreuungspflichten nicht benachteiligt werden und Maßnahmen der Work-Life-Balance zur Verfügung stehen.

Flexibilisierungsmöglichkeiten und Lösung von Interessenkonflikten

Der Einsatz von Flexibilisierungsmöglichkeiten auf allen betrieblichen Ebenen ist ein wichtiger Punkt in der Personalentwicklung. Dabei müssen die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und die Erfordernisse des Arbeitsplatzes gleichermaßen berücksichtigt werden. Auch bei Interessenkonflikten ist eine gemeinsame Lösung anzustreben. Durch einen intensiven Kommunikations- und Informationsfluss auch in »problemlosen« Phasen wird dies erleichtert.

Weiterbildungsangebote

Ebenfalls zur Personalentwicklung gehören Weiterbildungsangebote für MitarbeiterInnen in allen Lebens- und Arbeitsabschnitten (auch für Personen in Karenz, Teilzeit und ausgelagerten Arbeitsplätzen).

Die Angebote sollen auf die Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen ausgerichtet sein und z.B. ihre Arbeitszeit, regionale Gegebenheiten, Infrastruktur oder Kinderbetreuung während der Weiterbildung berücksichtigen.

Berücksichtigung von MitarbeiterInnen mit und ohne Betreuungspflichten

Personen mit Betreuungspflichten müssen auch bei Beförderungen und betrieblichen Begünstigungen besonders berücksichtigt werden, um Karriereknicks zu vermeiden. Die Förderung von MitarbeiterInnen in besonderen Situationen (z.B. Wiedereinstieg, Aufstieg, Abteilungswechsel) ist ebenfalls zu beachten. Auch karenzierte MitarbeiterInnen können durch Information, Einladung zu Veranstaltungen und Weiterbildungen in die betrieblichen Abläufe miteinbezogen werden. Berücksichtigung ist aber auch jenen ArbeitnehmerInnen zu schenken, die keine Betreuungsverpflichtungen haben (z.B. durch Unterstützung bei privaten oder ehrenamtlichen Tätigkeiten). Es soll bei ihnen kein Gefühl der Benachteiligung entstehen.



Forderungen nach Chancengleichheit

Die Übernahme von mehr Verantwortung durch Frauen sowie die Möglichkeit für sie, Führungspositionen zu übernehmen, sind wichtige Forderungen der Chancengleichheit. Geschlechtsunabhängige Entlohnung und Begünstigungen sowie die Sensibilisierung für Diskriminierungsthemen wie Rassismus oder sexuelle Belästigungen müssen aktiv gefördert werden.

Best Practice: Personalentwicklung

Karosseriefachbetrieb Ferdinand Jandl

(Niederösterreich)

Bundessieger 2007, 2. Platz

Kleinbetrieb

web: www.karosserie-jandl.at

»Die Menschen verbringen einen Großteil ihres Alltags in der Arbeit, also muss das Betriebsklima angenehm und stressfrei sein. Außerdem sind die MitarbeiterInnen das wertvollste Kapital eines Unternehmens.«

Der Karosseriefachbetrieb Jandl wird wie eine »Familie« geführt, was sich in langjähriger Firmenzugehörigkeit der MitarbeiterInnen und einer geringen Fluktuation widerspiegelt. Es besteht ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl, das durch gemeinsame Ausflüge, sportliche Aktivitäten und Betriebsferien gestärkt wird.

Besonderes Augenmerk wird auf die Ausbildung von Fachkräften (meist benachteiligte Jugendliche) gelegt. Mit Geduld und auf einer guten Vertrauensbasis erlernen die Lehrlinge ihren Beruf und entwickeln ungeahnte Fähigkeiten.

70 % der MitarbeiterInnen des Betriebs nutzen die umfassenden internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben fachspezifischer Fortbildung werden auch Gesundheits-, Motivations-, Konfliktlösungsseminare wie auch Persönlichkeits- und Mentaltrainings angeboten. Die Weiterbildung der MitarbeiterInnen wird großteils der Dienstzeit gutgeschrieben und vom Unternehmen finanziert. Außerdem besteht die Möglichkeit einer »Bildungskarenz«, z.B. zur Absolvierung des Meisterbriefs oder einer Fachhochschule.

Derzeit werden drei Lehrlinge im Karosseriefachbetrieb ausgebildet. Karrierewege sowie der Weg in die Selbstständigkeit werden aktiv gefördert. Auch ältere MitarbeiterInnen werden motiviert, die Meisterprüfung zu machen.

4. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

4.1 INITIATIVE »TATEN STATT WORTE«



»Taten statt Worte« ist eine seit Beginn der 90er-Jahre tätige österreichische Initiative. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, 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 Steiermark und des Business Incubators Graz.

Warum Frauen- und Familienfreundlichkeit?

Betriebe profitieren von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen durch wirtschaftliche Vorteile: Motiviertere MitarbeiterInnen, eine geringe Fluktuationsrate, weniger Krankenstände und ein gestärktes Unternehmensimage sind nur einige der positiven Aspekte. Immer mehr Unternehmen entdecken so Frauen- und Familienfreundlichkeit als wichtiges Instrument der MitarbeiterInnenbindung und Personalentwicklung.

Gleichstellungspolitik auf verschiedenen Ebenen:

- Unterstützung für Frauen wird durch Netzwerkinitiativen und Hilfestellung bei Bewerbungen, Bildung, Karriereplanung, Wiedereinstieg ins Berufsleben, Fragen der Gleichbehandlung sowie Betriebsgründungen forciert.
- Die Unternehmen werden durch Beratung bei betrieblichen Frauen- und Familienförderungen, bei der Analyse und Entwicklung firmenspezifischer Work-Life-Balance-Maßnahmen sowie in ihrer Öff-

entlichkeits- und Informationsarbeit unterstützt. Außerdem bietet der Wettbewerb »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe« eine Möglichkeit für die Unternehmen, sich als Vorbilder zu präsentieren.

Wettbewerb »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«

Seit 1991 veranstaltet die Initiative »Taten statt Worte« den Wettbewerb »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«. Seither werden jährlich Betriebe ausgezeichnet, die frauen- und familienfreundliche Lösungen anbieten, Chancengleichheit schaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.



Die steirische Initiative hat Vorbildwirkung für ganz Österreich. Im Lauf der Jahre entwickelten sich auch Regionalkomitees in den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Vorarlberg, Kärnten und Burgenland. In Oberösterreich, Salzburg und Tirol gibt es ebenfalls ähnliche Wettbewerbe. Auf Bundesebene werden seit 1998 unter den Siegern der Landeswettbewerbe Österreichs frauen- und familienfreundlichste Betriebe ermittelt.

Ziel des Wettbewerbs ist es, die Bedeutung frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen deutlich zu machen. Müttern und Vätern soll durch entsprechende Regelungen des Betriebs die Vereinbarung von Familie und Beruf erleichtert werden. So soll ihnen auch die Entscheidung für ein Kind leichter gemacht werden.

Länderwettbewerbe »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«

Am Wettbewerb kann jeder Betrieb teilnehmen (ausgenommen die Siegerbetriebe des vorhergehenden Wettbewerbes), der sich für Frauen- und Familienförderung einsetzt. In fünf Kategorien werden die Sieger ermittelt:

Groß-, Mittel-, Kleinunternehmen, öffentlich-rechtliche und Non-Profit-Unternehmen. Die teilnehmenden Unternehmen profitieren von der Öffentlichkeitswirkung des Wettbewerbs und die Sieger erhalten neben der »Taten-statt-Worte-Trophäe« und einer Auszeichnungsurkunde je nach Bundesland auch verschiedene Anerkennungspreise und dürfen am Bundeswettbewerb teilnehmen.

Es wird so eine konsequente und systematische Beschäftigung mit dem Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit in allen Bereichen des Betriebs erreicht. Außerdem werden die MitarbeiterInnen für das Thema sensibilisiert und durch höhere Arbeitsplatzzufriedenheit verstärkt an das Unternehmen gebunden. Auch Imagesteigerung und eine größere Präsenz in der Öffentlichkeit sind positive Folgen für den Betrieb.

Entscheidende Bewertungskriterien:

- Ausmaß der flexiblen Arbeitsgestaltung (Arbeitszeiten, Arbeitsort, Teilzeit)
- Weiterbildungsmöglichkeiten (Angebote für alle MitarbeiterInnen, zeitliche Organisation)
- Maßnahmen für karenzierte MitarbeiterInnen (Aufrechterhaltung des Kontakts, Weiterbildung)

- Familienfreundliche Maßnahmen (Unterstützung bei Betreuung und Pflege)
- Berücksichtigung von Frauen- und Familienfragen (Ansprechpersonen, spezielle Maßnahmen)

Bundeswettbewerb »Frauen- und familienfreundlichste Betriebe«

Auch auf Bundesebene werden frauen- und familienfreundliche Betriebe öffentlich ausgezeichnet. Die Sieger des Bundeswettbewerbs werden aus den Siegerbetrieben der Landeswettbewerbe in verschiedenen Unternehmenskategorien ermittelt. Seit 2004 wird auf Landes- und Bundesebene ein einheitlicher Online-Fragebogen verwendet.

Entscheidende Bewertungskriterien:

- Anteil von Frauen in Führungspositionen und Höhe der Frauen-Weiterbildungsquote
- Arbeitszeitflexibilität, Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Flexibilität des Arbeitsortes
- Höhe der Wiedereinstiegsquote
- Unterstützungen beim Wiedereinstieg und der Kinderbetreuung
- Materielle Zusatzleistungen für Familien
- Unternehmensinterne Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen
- Berücksichtigung von Frauen und Familien in Unternehmensphilosophie und Personalpolitik

Die Unternehmen profitieren auch hier von vielen Vorteilen. Neben einem gesteigerten Bekanntheitsgrad in der Öffentlichkeit sowie Imagesteigerung wird auch die Attraktivität der Arbeitsplätze erhöht und die MitarbeiterInnen werden stärker an den Betrieb gebunden.

► **Nähere Informationen:**
www.taten-statt-worte.at und
www.bmwfj.gv.at

TATEN STATT WORTE ÖSTERREICH

VORSTANDSMITGLIEDER



NAbg. Ridi M. Steibl
Vorsitzende



BM a. D. Dr. Martin Bartenstein
Vorsitzender Stellvertreter



Mag.ª Ulrike Zebinger-Glettler
Vorsitzende Stellvertreterin



BRª MMag.ª Barbara Eibinger
Kassierin



Mag.ª Barbara Leitner
Schriftführerin

BUNDESKOMITEEMITGLIEDER

Bgm.ª LAbg. Erika Adensamer
Niederösterreich
Präsidentin Interessenvertretung der NÖ Familien

NAbg. Adelheid-Irina Fürnrath-Moretti
Steiermark
Bundesvorsitzende Frau in der Wirtschaft

LAbg. Andrea Gottweis
Burgenland
Präsidentin Österreichischer Familienbund

Sylvia Wostal
Kärnten
Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft Kärnten

Präs. Dr. Christoph Leitl
Wien
Präsident der Wirtschaftskammer Österreich

BMª a. D. Maria Rauch-Kallat
Wien
Club Alpha

LRª Dr.ª Greti Schmid
Vorarlberg
Landesregierung Vorarlberg

Mag.ª Nadja Schönherr
Steiermark
Schönherr Management

Dr. Wolfgang Tritremmel
Wien
Österreichische Industriellenvereinigung

REGIONALKOMITEES

Bundes- und Regionalkomitee Steiermark

Vorsitzende NAbg. Ridi M. Steibl
Verein Taten statt Worte
p.A. Gründerinnenzentrum Steiermark
8020 Graz, Nikolaiplatz 4/II
Tel.: 0316/720 810
Fax: 0316/720 810-12
E-mail: office@taten-statt-worte.at
Internet: www.taten-statt-worte.at

Regionalkomitee Burgenland

LAbg. Andrea Gottweis
Präsidentin Österreichischer Familienbund
7423 Pinkafeld, Marktplatz 5
Tel: 0664/18 15 210
E-mail: andrea.gottweis@oevpklub-bgld.at

Regionalkomitee Kärnten

Sylvia Wostal
Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft
9020 Klagenfurt, Radetzkystraße 16
Tel.: 0699/10 30 60 06
E-mail: s.wostal@gmx.at

Karin Zezulka

Geschäftsführerin Frau in der Wirtschaft
Wirtschaftskammer Kärnten
9021 Klagenfurt, Europaplatz 1
Tel: 0590/904-717
Fax: 0590/904-764
E-mail: karin.zezulka@wkk.or.at

Regionalkomitee Niederösterreich

Christina Eder
Interessenvertretung der NÖ Familien
3109 St. Pölten, Landhausplatz 1/Haus 1/Top 2
Tel.: 02742/9005-16495
Fax: 02742/9005-16290
E-mail: interessen.familie@noel.gv.at

LAbg. Bgm.ⁱⁿ Erika Adensamer
Präsidentin Interessenvertretung der NÖ Familien
2500 Baden, Erz.-Isabelle-Straße 55
Tel: 0676/59 15 551
Fax: 02252/45429
E-mail: erika@adensamer.at

Regionalkomitee Vorarlberg

Mag.^a Monika Lutz
Unternehmensberatung
6700 Bludenz, Rungelin 25
Tel.: 05552/34305
Fax: 05552/34305-9
E-mail: monika.lutz@iplace.at

Regionalkomitee Wien

BMⁱⁿ a. D. Maria Rauch-Kallat und Barbara Heck
Club Alpha
1010 Wien, Stubenbastei 12/14
Tel.: 01/513 4800
Fax: 01/513 4800-23
E-mail: tsw@alphafrauen.org
E-mail: clubalpha@alphafrauen.org

TATEN STATT WORTE INTERNATIONAL

Deutschland

Taten statt Worte e.V.
Geschäftsstelle
Mainzer Straße 52, D-65185 Wiesbaden
Tel.: 0611/34 16 66 41
Fax: 0611/34 16 66 66
E-Mail: kontakt@tatenstattworte-ev.de
Internet: www.tatenstattworte-ev.de

4.2 GRÜNDERINNENZENTRUM STIERMARK

Das Gründerinnenzentrum Steiermark begleitet Jungunternehmerinnen in allen Unternehmensphasen von der Gründung bis zur Etablierung. Das Zentrum versteht sich als Impulsgeber zur Verstärkung des wirtschaftlichen Potenzials von Frauen und ist damit der optimale Ansprechpartner zum Thema »Female Entrepreneurship«. Auf einer Fläche von 500 m² stehen 14 ausgestattete Büros, modernste technische Infrastruktur und repräsentative Besprechungsräume zur Verfügung.

Vorrangige Ziele des Zentrums sind die Erhöhung des Frauenanteils bei Gründungen, die Bewusstseinsbildung für gründungsrelevante Themen sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Auf diese Weise sollen Frauen die bestmögliche Unterstützung auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit erhalten.

Angebot/Leistungen des Gründerinnenzentrums Steiermark:

- Kostenlose Beratungen und Coachings
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Mietförderung während der ersten drei Jahre
- Business-Plan Begleitung
- Vermittlung externer MentorInnen
- Unterstützung bei der Einbindung in nationale und internationale Netzwerke

gründerinnenzentrum steiermark **succeed !**

Gründerinnenzentrum Steiermark
Nikolaiplatz 4/II, 8020 Graz
Tel.: 0316/720 810
E-Mail: office@gruenderinnenzentrum-stmk.at
Internet: www.gruenderinnenzentrum-stmk.at

Kontakt: NAbg. Ridi M. Steibl,
Mag.^a Elisabeth Pirstinger

4.3 BUSINESS INCUBATOR GRAZ

Nach amerikanischem Vorbild unterstützt das Zentrum junge Unternehmen in den frühen Phasen der Unternehmensgründung und -entwicklung. Die Zielgruppe sind JungunternehmerInnen, die in den Bereichen Kommunikation, Design, Information und Consulting tätig sind. Start Ups werden hier über die Gründungsphase hinaus betreut, wodurch der Grundstein für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg gelegt wird.

Die JungunternehmerInnen können aufgrund der räumlichen Konzentration verschiedener Unternehmen in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern Synergieeffekte ausnutzen und tragen somit zu einer erfolgreichen Markterschließung bei. Durch nachhaltige Netzwerkarbeit (Kooperationen, Kontakte, Intranet, etc.) wird zusätzlich die Unternehmensetablierung gefördert.

Vorteile für JungunternehmerInnen:

- Integriertes Zentrumsmanagement für Administration und Organisation
- Individuelle Beratung, Business-Plan Begleitung
- Kostenlose interne Qualifizierungsworkshops und Coachings
- Netzwerkaktivitäten
- Sensibilisierung der steirischen bzw. österreichischen Wirtschaft hinsichtlich der Bedürfnisse von JungunternehmerInnen

business incubator graz **succeed !**

Business Incubator Graz
Nikolaiplatz 4/III, 8020 Graz
Tel.: 0316/722 301
E-Mail: bi@business-incubator.at
Internet: www.business-incubator.at

Kontakt: NAbg. Ridi M. Steibl,
Mag.^a Elisabeth Pirstinger

4.4 AUDIT »FAMILIE UND BERUF«

Das Audit »Familie und Beruf« beruht auf einer Initiative aus den USA, in der Betriebe auf ihre Familienbewusstheit überprüft werden. Der »family-friendly-index« hat sich zu einem anerkannten Instrument innovativer Personalpolitik entwickelt und bringt den Betrieben zudem erhebliche Werbeeffekte. Hierbei werden bestehende familienfördernde Maßnahmen analysiert und auf ihre Effizienz hin überprüft. Auf dieser Basis wird ein Prozess eingeleitet, der die Weiterentwicklung des jeweiligen Betriebs ermöglicht.

In einem Zeitrahmen von drei Jahren kann das Unternehmen seine Ziele umsetzen. Prozess und Ergebnis werden von externen Gutachtern überprüft. Nach der positiven Begutachtung erhält das Unternehmen das Gütesiegel Audit »Familie und Beruf« für drei Jahre verliehen. Je nach Anzahl der MitarbeiterInnen werden vom Ministerium bis zu 90 % der Kosten für die Begutachtung und Beratung übernommen.

Die Vorteile für Unternehmen aus der Teilnahme am Audit »Familie und Beruf« liegen auch hier auf der Hand. Die Unternehmensberatung auf Basis der bestehenden Unternehmenskultur ermöglicht die Weiterentwicklung in eine positive Richtung. Familiengerechte Arbeitsplätze und ein förderliches Betriebsklima erhöhen die MitarbeiterInnenzufriedenheit und -bindung. Außerdem kommt es zu einer Attraktivitätssteigerung in der Öffentlichkeit und bei zukünftigen Arbeitskräften.

Wie funktioniert das Audit »Familie und Beruf«?

In einem Strategieworkshop werden erste Informationen über das Audit „Familie und Beruf“ vermittelt und eine repräsentative Projektgruppe für das Unternehmen zusammengestellt. Im Auditierungsworkshop erfolgt die Definition von Zielen und Maßnahmen zur Verwirklichung von Frauen- und Familienförderung im Unternehmen. Anschließend erfolgt die Beurteilung durch eine/n lizenzierte/n GutachterIn. Bei einer positiven Begutachtung bekommt das Unternehmen für drei Jahre das Zertifikat Audit »Familie und Beruf« verliehen. Bei einer Re-Auditierung wird das Zertifikat um drei Jahre verlängert.

► Nähere Informationen:
www.familieundberuf.at und
www.bmwfj.gv.at

4.5 KONTAKT »TATEN STATT WORTE«

NAbg. Ridi M. Steibl
Vorsitzende Taten statt Worte Österreich
p.A. Gründerinnenzentrum Steiermark
Nikolaiplatz 4/II, 8020 Graz
Tel: 0316/720 810
E-Mail: office@taten-statt-worte.at
Internet: www.taten-statt-worte.at

5. LINKS

Die hier folgende Auflistung ist eine Auswahl aus der sehr großen Zahl von Informationsadressen im Internet. Sie gibt einen Überblick über die Thematik ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Initiativen und Projekte

Verein »Taten statt Worte«:
www.taten-statt-worte.at

Gründerinnenzentrum Steiermark:
www.gruenderinnenzentrum-stmk.at

Business Incubator Graz:
www.business-incubator.at

Referat Frau-Familie-Gesellschaft,
Steiermärkische Landesregierung:
www.steiermark.at/referat-ffg

nowa-Netzwerk für Berufsausbildung:
www.nowa.at

Frauenmentoring:
www.frauenmentoring.net

Gender-Mainstreaming:
www.gendermainstreaming.at

Frauen-aktiv.de:
www.frauen-aktiv.de

CSR Austria:
www.csr-austria.at

Rechtliche Grundlagen, AnsprechpartnerInnen im Ministerium, Überblick über Projekte und Initiativen

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend:
www.bmwfj.gv.at

Familie und Beruf:
www.familieundberuf.at

Schwerpunkte Arbeit, Arbeitszeitmodelle und Arbeitsmarkt

Wirtschaftskammer Österreich: www.wko.at

Arbeiterkammer Österreich: www.arbeiterkammer.at

Industriekarriere.at: www.industriekarriere.at

Arbeitsmarktservice Österreich: www.ams.at

Arbeitswelt.de: www.arbeitswelt.de

Flexaz.at: www.flexaz.at

Familiesandwork.org: www.familiesandwork.org

Schwerpunkte Familienorientierung, Betreuung, Karenz, Väter

Familienservice.at: www.familienservice.at

Karenz: www.karenz.at, www.karenzundkarriere.at

Väterkarenz: www.vaeterkarenz.at

Equality.at: www.equality.at

Sprungbrett.info: www.sprungbrett.info

Elternforum: www.elternforum.at

Kinderbetreuung: www.kinderbetreuung.at

Kib – Children care: www.kib.or.at

Familie und Beruf: www.familybusiness.at

Initiativen in Deutschland und in der Schweiz Familie und Beruf

www.beruf-und-familie.de

www.familienhandbuch.de

www.frauenmachenkarriere.de

www.familie.dgb.de

www.familienatlas.de

www.familienservice.de

www.eltern.de

www.vernetzungsstelle.de

www.bmfsfj.de

www.familienplattform.ch

www.plusplus.ch

www.gleichstellung.zh.ch

www.familienservice.ch

IMPRESSUM

Herausgeberin: Initiative Taten statt Worte, Vorsitzende: NAbg. Ridi M. Steibl

Coverfoto: © Bocos Benedict-Fotolia.com, Fotos: © fotolia.com: jerome berquez (S. 6), Franz Pfluegl (S. 18), RRF (S. 19), Kzenon (S. 22), Alx (S.22), bilderbox (S. 26), Nicole Effinger (S. 26), Melissa Schalkke (S. 31); © imagesource (Cover, S. 7, S. 9, S.10, S. 12, S. 13, S. 24, S. 29); Gründerinnenzentrum (S. 17, S. 20). Grafik: www.koco.at. Druck: Bachernegg/Kapfenberg

Alle Angaben ohne Gewähr, Druck- und Satzfehler vorbehalten. Copyright bei der Herausgeberin. Die eigennützige Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Verwertung ohne ausdrückliche Zustimmung der Initiative Taten statt Worte ist nicht zulässig. Graz, 2009

Initiative Taten statt Worte
p. A. Gründerinnenzentrum Steiermark
Nikolaiplatz 4/II
A-8020 Graz
Tel: +43 (0) 316/720 810
E-Mail: office@taten-statt-worte.at
Internet: www.taten-statt-worte.at



gründerinnenzentrum steiermark
succeed !

business incubator graz
succeed !