



Frauenförderung in **Wiener Betrieben – wie geht das?**

ERFOLGREICHE BEISPIELE AUS DER PRAXIS



Frauenquote, Gleichbehandlung, Karriere und Familie – drei Slogans, die unsere Gesellschaft prägen.

Doch wie steht's mit deren Umsetzung?

Im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57) machte ein Team des Kompetenzzentrums für Soziale Arbeit am FH Campus Wien den Praxistest. Die Studie „Betriebliche Frauenförderung in Wien: Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis“ spiegelt die aktuelle Situation sowohl in Klein- und Mittel- als auch in Großunternehmen wider und bietet anhand von Interviews einen Überblick über erprobte Strategien zum Thema „Frauen in der Berufswelt“. Klares Ergebnis der Überprüfung war, dass die Förderung von Frauen in Betrieben sowohl für Frauen als auch für die Unternehmen zahlreiche Vorteile bietet und eine eindeutige Win-Win-Situation herstellt.

→ **Erfahrungsberichte und praktische Tipps sind Impulsgeber für ArbeitgeberInnen und Anreiz für Arbeitnehmerinnen und wurden für diese Broschüre kompakt zusammengefasst.**

**Ergreifen auch Sie die Initiative,
die Vorteile für Frauen und Betriebe bietet!**

Sandra Frauenberger
Frauenstadträtin



So sorgen Sie
für ein erfolgreiches
Miteinander –
Beispiele
Job-Start

52 % der weiblichen Lehrlinge drängen sich nach wie vor in den klassischen weiblichen Lehrberufen Friseurin, Einzelhandels- und Bürokauffrau. In technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen hingegen besteht ein akuter Mangel an Interessentinnen und weiblichen Fachkräften. Das aktive Zugehen auf Mädchen ermöglicht Betrieben, vom Potenzial motivierter weiblicher Mitarbeiterinnen zu profitieren – Frauen wiederum finden hier wesentlich bessere Berufs- und Einkommenschancen vor.

→ Wiener Töchertag

Mädchen zwischen 11 und 16 Jahren besuchen auf Initiative von Frauenstadträtin Sandra Frauenberger und der Frauenabteilung der Stadt Wien (in Kooperation mit Wirtschaftskammer Wien und Wiener Stadtschulrat) Unternehmen mit Schwerpunkt Handwerk, Technik und Naturwissenschaften. Bei Workshops entdecken und erforschen sie vielfältige Berufsperspektiven. www.toechtertag.at

→ sprungbrett für mädchen

Der Verein berät und unterstützt Mädchen sowie junge Frauen bei der Berufsorientierung, vor allem im Bereich frauen-atypische Berufe und ist Anlaufstelle für Unternehmen. www.sprungbrett.or.at

→ Schnupper-Angebote

Mädchen und Frauen lernen gezielt (neue) Berufe kennen – UnternehmerInnen lernen potenzielle weibliche Lehrlinge und Mitarbeiterinnen kennen.

→ Stellen-Ausschreibungen

Stellenbesetzungen werden transparent gestaltet und für alle im Betrieb begründet. Frauen erhalten bei (internen) Ausschreibungen mehr Aufmerksamkeit und werden zur Bewerbung aufgefordert. Mit der Aussicht auf Frauenförderung wird um Frauen geworben.

→ Indirekte Quote

Offene Posten werden bei entsprechender Qualifikation abwechselnd mit einer Frau und einem Mann besetzt.

So sorgen Sie für ein erfolgreiches Miteinander – Beispiele Karriere



Betriebliche Frauenförderung ist nicht nur ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit: Wenn auch weibliche Führungsqualitäten sich zunehmend entfalten und sichtbar werden können, fördert dies das Selbstbewusstsein aller Mitarbeiterinnen. Sie erfahren, dass auch Frauen Karriereperspektiven entwickeln können und sind zufriedener. Dem Betrieb bleiben somit weibliche Fachkräfte als Potenzial loyal verbunden.

→ **Verpflichtendes Mitarbeiterinnen-Gespräch**

Im Miteinander klären ChefInnen und Mitarbeiterinnen kurz-, mittel- und langfristige Karriereperspektiven ab und gleichen Vorstellungen an.

→ **Weiterbildung**

Frauen bekommen spezielle Seminare und Kurse (z.B. Powertalking für Frauen) angeboten. Eine Frauenquote (50 %) stellt sicher, dass Frauen in gleichem Ausmaß wie Männer Weiterbildung in Anspruch nehmen.

→ **Frauenquote bei Führungspositionen**

Durch Einführung einer Frauenquote wird die Aufmerksamkeit für Fähigkeiten von Frauen verstärkt.

→ **High Potential Programm**

Programme zur Förderung außerordentlich begabter MitarbeiterInnen dienen mit einem Frauenschwerpunkt dazu, Frauen ausreichend Raum zu geben, um ihre beruflichen Potenziale ganz entfalten zu können.

→ **Balanced Scorecard**

Für einzelne Bereiche (Abteilungen) werden Ziele vereinbart, die in einem vorher fixierten Zeitraum zu erfüllen sind, beispielsweise eine bestimmte Frauenquote in leitenden Funktionen. Bei Erreichen des Ziels wird eine Prämie ausbezahlt.

So sorgen Sie für ein erfolgreiches Miteinander – Beispiele Karenz



Familienplanung von MitarbeiterInnen stellt für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen berufliche Unsicherheitsfaktoren im Alltag dar. Karenzzeiten werden oft als Bruch in der Berufslaufbahn betrachtet und ziehen häufig eine anschließende Schlechterstellung im Beruf nach sich. Professionelles Karenzmanagement ermöglicht aber wirkungsvolle Lösungen für alle Seiten, sodass MitarbeiterInnen persönlichen und emotionalen Kontakt zum Betrieb halten, der sich auf die Rückkehr qualifizierter und motivierter MitarbeiterInnen verlassen kann.

→ Management Road Map

Ein Plan zu Beginn der Schwangerschaft legt fest, welche Fristen und Arbeitsbedingungen zu beachten sind, was im Fall eines vorzeitigen Mutterschutzes zu tun ist und wie sich die Karenz sowie die Zeit danach gestalten werden.

→ Geringfügige Beschäftigung

Arbeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gewährleisten, sodass der Kontakt der Mitarbeiterin in Elternkarenz zum Unternehmen bestehen bleibt.

→ Informationsaustausch

Strukturell eingeplante und vom Betrieb organisierte Besuche im Unternehmen beziehungsweise Treffen mit KollegInnen stellen sicher, dass Frauen in Karenz auf dem letzten Stand bezüglich ihrer Arbeitsstätte sind.

→ Beratungsscheck

Mütter mit Kindern bis zu drei Jahren erhalten ein Coaching, um sich auf einen gelungenen Ausgleich zwischen Familie und Beruf vorzubereiten beziehungsweise eigene Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen.

→ Comeback-Tag

Noch vor Ende der Karenz wird geklärt, welche Vorbereitungen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu treffen sind, ob ein Weiterbildungsbedarf besteht beziehungsweise wie Aufgaben und Arbeitszeit künftig geregelt sind.

So sorgen Sie für ein erfolgreiches Miteinander – Beispiele Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Hohe Anforderungen im Beruf verbunden mit gleichzeitigen Kinder-Betreuungspflichten können Stress, schlechtes Gewissen und ein gestörtes Betriebsklima bewirken, was ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen vor große Herausforderungen stellt. Entsprechende unterstützende Maßnahmen entheben Eltern von ihren Sorgen und gewährleisten reibungslose Arbeitsabläufe im Betrieb.

→ Flexibilität

Verständnis bei ArbeitgeberInnen als Grundhaltung für plötzliche Veränderungen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten garantiert, dass in allen Situationen gemeinsam gute Lösungen gefunden werden.

→ Teleworking

Das Angebot, einen Teil der Arbeit von zu Hause zu erledigen, erleichtert mitunter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies bedarf jedoch sorgfältiger Planungen, um nicht zu Isolation und 24-Stunden-Arbeit zu führen.

→ Teilzeit

Anfängliche Teilzeitbeschäftigung nach der Elternkarenz kann nötig sein, um den Wiedereinstieg in den Beruf und den Umstieg in der Kinderbetreuung abzufedern. Mit zunehmendem Alter der Kinder ist die Erhöhung der Arbeitszeit bis zum Normalmaß sinnvoll, denn nur Vollzeitbeschäftigung ermöglicht auch Frauen unabhängige Existenzsicherung.

→ Kinder im Betrieb

Die grundsätzliche Möglichkeit, bei Betreuungsengpässen Kinder in die Arbeitsstätte mitzubringen, mindert akuten Stress und lässt MitarbeiterInnen grundsätzlich unbesorgter sein.

→ Betriebskindergarten

Betriebskindergruppen oder -kindergärten stellen Betreuung auch zu Arbeitszeiten abseits der Norm sicher und reduzieren zudem Wegzeiten.

So fördern Sie die Gleichstellung – Beispiele allgemein



Die Gleichstellung von Frauen und Männern erhöht die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften, verringert durch verstärkte Zufriedenheit am Arbeitsplatz die Fluktuation von ArbeitnehmerInnen, bringt Vorteile bei öffentlichen Auftragsvergaben, eröffnet neue Perspektiven sowie Problemlösungen und erhöht so die Produktivität von Unternehmen.

→ Positive Rollenbilder

Gespräche, Newsletter, Biografien mit Vorbildwirkung (www.jobs4girls.at) geben Aufschluss darüber, wie Frauen in Berufen erfolgreich sind, Karriere und Familie vereinen, welche Erfahrungen weibliche Führungskräfte mitbringen und wie UnternehmerInnen Frauen – gewinnbringend für beide Seiten – einsetzen.

→ Mentoring

Vertrauenspersonen bieten Frauen individuell Zugang zu Informationen und Netzwerken, machen Abläufe in allen Abteilungen eines Unternehmens transparent, stellen näheren Kontakt zu EntscheidungsträgerInnen her und erleichtern den Zugang zu Führungspositionen.

→ Gleichbehandlungsbeauftragte

AnsprechpartnerInnen für Frauen und Männer, die sich für strukturelle Veränderungen zur Erreichung von Gleichstellung einsetzen.

→ FEMtech

Die Förderschiene des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie erhöht Karrierechancen für Frauen in Forschung und Technologie.
www.femtech.at

→ Zertifikate und Preise

Auszeichnungen wie amaZone tragen dazu bei, dass Strategien zur Frauenförderung in der Öffentlichkeit bekannt werden, eine breite Akzeptanz finden und zum Nachahmen motivieren. Für Betriebe stellen sie eine wertvolle Imagemaßnahme dar, mit der sie für Frauen als attraktive ArbeitgeberInnen sichtbar werden und qualifizierte Frauen optimal erreichen können.

Betriebliche
Frauenförderung
in Wien:
ERFOLGREICHE
BEISPIELE AUS
DER PRAXIS



FRAU + MANN
GLEICH FÖRDERN =
GEWINNEN!
Gleichstellung als
Erfolgsformel
für Unternehmen



DAS ROLLEN.
BILDER.BUCH
Zur Selbstreflexion
über Rollenbilder
für Groß und Klein



Lesen Sie mehr!

Die vollständige Studie:

Margit Hartel, Katharina Miko, Karin Sardadvar, Tosca Wendt

Betriebliche Frauenförderung in Wien:

ERFOLGREICHE BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Wien 2008

Hilfestellung für die Praxis bietet weiters das Handbuch mit Toolbox:

Regine Bendl, Roswitha Hofmann

FRAU + MANN GLEICH FÖRDERN = GEWINNEN!

Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen

Wien 2008

DAS ROLLEN.BILDER.BUCH

Zur Selbstreflexion über Rollenbilder für Groß und Klein

Wien 2009

Diese Broschüren und viele mehr sind kostenlos erhältlich:

... als Download unter <http://www.frauen.wien.at>

... in gebundener Form:

Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57)

Tel +43 (0)1 4000-83518

E-Mail: frauen@ma57.wien.gv.at

Impressum

Medieninhaberin und Verlagsort:
MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien
Friedrich-Schmidt-Platz 3 | 1082 Wien

Projektleitung: Dr.ⁱⁿ Meike Lauggas, Mag.^a Doris Wallnöfer

Textbearbeitung: Karin Mück

Produktion: Danila Neuwirth, MAS

Layout: atelier olschinsky

Druck: AV+Astoria Druckzentrum

Wien, März 2009

ISBN 978-3-902125-81-1