

**GOOD PRACTICE  
IN UNTERNEHMEN**



gendernow

2004

gendernow  
Regionale  
Koordinationsstelle des  
NÖ Beschäftigungspakts  
zur Umsetzung von  
gender mainstreaming

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	1
Einleitung.....	2
1.      Bewusstseinsbildende Maßnahmen .....	3
Externe Veröffentlichungen & Öffentlichkeitsarbeit.....	3
Interne Veröffentlichungen Infobroschüren.....	3
Gender-Trainings, Workshops, Seminare .....	3
Vorträge .....	4
Initiativen.....	4
2.      Betriebsdiagnose.....	5
Datenerhebung und Auswertung .....	5
MitarbeiterInnenbefragung .....	5
3.      Personalgewinnung, Personalauswahl .....	6
Formulierung von Stellenausschreibungen .....	6
Auswahlkriterien .....	6
Gestaltung der Auswahlgespräche.....	7
Einstufung von (neuen) Arbeitkräften .....	7
Transparenz in der Personalentwicklung .....	7
Interner Aufstieg/Ausschreibung .....	7
Aufstiegskriterien.....	7
Entgeltgerechtigkeit.....	8
4.      Karriereplanung & Weiterbildung .....	9
Laufende MitarbeiterInnengespräche .....	9
Weiterentwicklungs- & Karrierepläne .....	9
Mentoring .....	9
Spezielle Seminare für Frauen .....	9
Weiterbildung für Teilzeitkräfte.....	10
Förderung von Weiterbildung .....	10
5.      Unterstützung bei der Kinderbetreuung .....	11
Finanzielle Unterstützung .....	11
Organisation von Kinderbetreuung .....	11
Unterstützung von Elterninitiativen.....	11
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
6.      Karenz & Wiedereinstieg.....	12
Individuelle Rückkehrvereinbarungen .....	12
Mitarbeiterinnengespräche vor der Karenz.....	12
Kontakt halten während der Karenz.....	12
Zur Väterkarenz ermutigen.....	13
7.      Arbeitszeit.....	14
Teilzeit für Führungskräfte .....	14
Verschiedene Arbeitszeitmodelle .....	14
Telearbeit .....	14
8.      Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz .....	15
9.      Strukturelle Verankerung/Betriebskultur.....	16
Unternehmensleitbild .....	16
Gleichbehandlungsbeauftragte und Arbeitsgruppen.....	16
Literatur .....	17

## Einleitung

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Sie wird in Zukunft auch eine entscheidende Frage des Unternehmenserfolges im wirtschaftlichen Wettbewerb sein.

Für Unternehmen wird es daher zunehmend wichtiger, das Potenzial von Frauen und Männern entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zu fördern. Mittelfristig können sie dadurch die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens erhöhen und Engpässen am Arbeitsmarkt entgegenwirken. Viele Unternehmen haben bereits erkannt, dass die bewusste Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern neue innovative Entwicklungsmöglichkeiten bietet und zahlreiche Vorteile schafft.

Was bedeutet aber aktive Förderung von Chancengleichheit in Unternehmen? Wie können Maßnahmen und Initiativen aussehen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb begünstigen sollen? Was haben Unternehmen hier bereits unternommen?

Mit der vorliegenden Sammlung von Beispielen betrieblicher Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchte *gendernow* – die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming in Niederösterreich einen Überblick geben, um die Vielfalt gleichstellungsfördernder Initiativen in Betrieben darzustellen. Es werden Antworten auf die oben gestellten Fragen gegeben und Interessierten soll gezeigt werden, wie betriebliche Gleichstellungspolitik in der Praxis aussehen kann.

Die Darstellung der Good Practice Beispiele ist nach den wichtigsten „Schlüsselstellen“ unternehmerischer Gleichstellungsförderung gegliedert: Bewusstseinsbildende Maßnahmen, Betriebsdiagnose, Personalgewinnung bzw. -auswahl, Karriereplanung und Weiterbildung, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Karenz und Wiedereinstieg, Arbeitszeit, Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz sowie die strukturelle Verankerung bzw. Betriebskultur. In all diesen Handlungsfeldern kann, wie gezeigt werden soll, auf unterschiedlichste Weise das Ziel der betrieblichen Gleichstellung verfolgt werden.

Viel Spaß beim Schmökern und hilfreiche Anregungen wünscht  
das Team von *gendernow* – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming in Niederösterreich

Im Rahmen des territorialen Beschäftigungspaktes Niederösterreich

gefördert von:



## 1. Bewusstseinsbildende Maßnahmen

Zur Einführung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ist es unerlässlich, sowohl Führungskräfte als auch die MitarbeiterInnen für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren. EntscheidungsträgerInnen müssen umfassend informiert, über den (betrieblichen) Nutzen aufgeklärt und somit nachhaltig von der Relevanz gleichstellungsfördernder Maßnahmen überzeugt sein. Sowohl die interne als auch die externe Kommunikation eines Unternehmens sollte Gleichstellung thematisieren und sich öffentlich zur Verfolgung dieses Ziels bekennen.

### EXTERNE VERÖFFENTLICHUNGEN & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

**Swissair**, **Deutsche Bahn** und **Frankfurter Flughafen (FAG)** stellen in Werbebroschüren ihre Frauenförderungsmaßnahmen dar. Die **Lufthansa** propagiert Gleichstellungsmaßnahmen, wie etwa Mentoring, in ihrem Bordmagazin.

Die Salzburger Unternehmen **GenderLink** und **Solution** haben 1995 das Handbuch „Johanna Bond & das Geheimnis der gläsernen Decke“ veröffentlicht. Darin finden sich wichtige Hinweise für die Gestaltung einer Checkliste zur Entgeltgerechtigkeit.

Die weltweit tätige Sportartikelfirma **Nike** hat ein Frauen-Marketing-Team zusammengestellt, um ihre Frauen-Anzeigenkampagne zu organisieren.

In allen Publikationen der **BUWOG** wird Fragen der Chancengleichheit / Gleichbehandlung entsprechend Raum gegeben.

Auf den Homepages von Firmen in den deutschsprachigen Ländern, und zwar auch jener Firmen, die als familien- und gleichstellungsfreundlich gelten, findet sich selten eine Erwähnung der Arbeitsbedingungen. Anders bei **Hewlett Packard** oder **General Motors**. Die **Schering AG**, die **Commerzbank** und **Comet Computer** sind positive Ausnahmen in Mitteleuropa. **General Motors** befasst sich auf seiner Homepage außerdem mit Diversity-Management.

### INTERNE VERÖFFENTLICHUNGEN INFOBROSCHÜREN

Die MitarbeiterInnenzeitung der **Bank Austria** veröffentlicht Statistiken über die Verteilung von Frauen und Männern, die zum Nachdenken anregen sollen. Und positive Mitarbeiterinnenporträts sollen Frauen Mut zur Karriere machen.

Die **Creditanstalt Bankverein (CA)** veröffentlicht regelmäßig Artikel der Frauenbeauftragten in ihrer Betriebszeitschrift und im Intranet.

Bei **Hewlett Packard** erhält jede und jeder Karenzierte sowie die jeweiligen Vorgesetzten eine Informationsmappe mit Angaben bezüglich Karenz und Rückkehr in das Unternehmen.

Auch **IBM** betreibt durch interne und externe Publikationen Bewusstseinsbildung.

Durch regelmäßige Rundschreiben der Equality-Beauftragten in der **BUWOG** werden die MitarbeiterInnen und KarenzurlauberInnen über alle Anliegen und Aspekte der Chancengleichheit / Gleichbehandlung informiert.

### GENDER-TRAININGS, WORKSHOPS, SEMINARE

Die **Bank Austria** schult ihre Führungskräfte in der Handhabung neuer Gleichstellungs-Instrumente.

**Daimler Benz AG** versucht die Führungskräfte des Unternehmens hinsichtlich Frauenförderung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu sensibilisieren.

**Hewlett Packard** und die **BUWOG** sensibilisieren Vorgesetzte in Seminaren, um Vorurteile und (versteckte) Diskriminierungen bewusst zu machen.

Bei **IBM** ist das Thema Chancengleichheit fixer Bestandteil aller Führungskräfte-schulungen.

### VORTRÄGE

Vorträge zum Thema Chancengleichheit und die Teilnahme an Wettbewerben sollen in der **Bank Austria** auch außerhalb des Unternehmens einen Bewusstseinsprozess einleiten.

**Electricity Supply Board**, ein irisches Unternehmen, besucht regelmäßig Schulen, um junge Frauen zu ermutigen, einen technischen Beruf zu ergreifen. Außerdem führt das Unternehmen Sensibilisierungsseminare für BerufsberaterInnen durch.

**Bayer AG - Leverkusen** versucht ebenfalls in Zusammenarbeit mit Schulen und Arbeitsämtern durch Aufklärung, durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Frauen und durch Informationen zum Thema „Mädchen/Frauen in Männerberufen“ die beruflichen Einstiegschancen von Frauen zu verbessern.

Die Equality-Beauftragte der **BUWOG** hält Informationsveranstaltungen zu Gleichberechtigung für MitarbeiterInnen ab.

**Pro Mente Oberösterreich** veranstaltet Tagungen zu genderspezifischen Themen (z.B.: "Die Frau ist nicht normal, denn sie ist kein Mann - Frauengerechte Perspektiven in der psychosozialen Versorgung" oder „Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater“)

### INITIATIVEN

In der Männerdomäne Bauindustrie versucht die Schweizer Initiative **Frau am Bau** Gleichstellung zu fördern, unter anderem durch die Beseitigung von Barrieren, die Frauen (und Männer) bei der Arbeit behindern (z.B. Einrichtung von Sanitäranlagen für Frauen).

**Xerox** und **Johnson & Johnson** bevorzugen als Zulieferbetriebe Unternehmen, die von Frauen bzw. Angehörigen ethnischer Minderheiten geführt werden.

Die französische Champagnerfirma **Veuve Cliquot** kürt jedes Jahr eine Frau zur Unternehmerin des Jahres.

**IBM** bemüht sich um ein Betriebsklima, das Chancengleichheit thematisiert und fördert.

österreichische **Wüstenrot Holding GmbH** befragt junge Leute in der Ausbildung zu ihrer Lebensplanung und veranlasst sie zu Überlegungen zur späteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Außerdem werden Initiativen im Unternehmen und im beruflichen Umfeld unterstützt, die das Thema „Chancengleichheit“ aufnehmen

Die **Bank Austria** gründete die Diskussionsplattform „Club der Managerinnen“.

Der Bekleidungsmulti **Levis** bezieht in die Entwicklung von Produktpaletten für Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten die eigenen MitarbeiterInnen ein.

In allen Publikationen, sowie im Schriftverkehr der **BUWOG** (intern und extern) werden Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form verwendet.

## 2. Betriebsdiagnose

Zur Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen erweist sich eine Analyse des Ist-Zustandes der relevanten Betriebsdaten als zentral. So können auf Basis dieses Ausgangsszenarios ein Soll-Zustand definiert und geeignete Maßnahmen überlegt werden. Eine Betriebsdatenerhebung (Beschäftigtenzahlen nach Tätigkeit, Position, Weiterbildung, Fluktuation, etc.) sowie MitarbeiterInnenbefragungen, die regelmäßig durchgeführt und geschlechtsspezifisch ausgewertet werden, bilden das Fundament betrieblicher Gleichstellungspolitik.

### DATENERHEBUNG UND AUSWERTUNG

**Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH** und **IBM** nutzen regelmäßige statistische Erhebungen, um Standorte, Sektoren oder Abteilungen zu orten, in denen es einen Frauen- bzw. Männerüberhang gibt.

Bei **ARAL** dient die Erhebung harter Daten zur gezielten Förderung niedrig qualifizierter Arbeitskräfte in traditionellen Frauenberufen. So werden Mitarbeiterinnen, die für einen bestimmten Zeitraum im Schreibdienst gearbeitet haben, Chancen eröffnet, sich zur Sachbearbeiterin weiterzuqualifizieren.

**Hewlett-Packard** hat nach einer innerbetrieblichen Umfrage über mögliche Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in höher qualifizierten Positionen und bestimmten Geschäftsbereichen drei Arbeitskreise installiert, die sich mit den wesentlichen Barrieren der Durchsetzung von Chancengleichheit beschäftigen. Laut den Umfrageergebnissen bestanden/bestehen die wesentlichen Hindernisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen im interimistischen Ausscheiden aus dem Betrieb, in der unzureichenden Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und in der unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern bei Neueinstellungen und in der Personalentwicklung.

**Hewlett Packard** führt vierteljährlich eine Überprüfung der Gleichstellungsdaten anhand der Messkriterien des Diversity-Programms durch.

**IBM** verabschiedet jährlich quantitative Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils durch die Geschäftsleitung. Außerdem wird die Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen evaluiert.

Welche Bedürfnisse in Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben im Betrieb bestehen, lässt sich relativ einfach durch die Teilnahme an einem Unternehmenswettbewerb wie „Gläserner Schuh“ oder „Taten statt Worte“ oder einer Unternehmensakkreditierung wie „Audit Familie und Beruf“ oder „Audit Equality Management“ feststellen. Diesen Weg ist beispielsweise die Firma **Inzersdorfer** gegangen. Eine Auswertung der Erfahrungen der Firma ist über die betriebliche Familienbeauftragte zu beziehen.

Erwin Kaminek, Inhaber des Wiener Kleinbetriebs- **Computerkabel** und Gewinner eines Unternehmenswettbewerbes, hat mit dem Computerspiel „Das IQ-ABC“ eine Methode entwickelt, die Betriebsführung und MitarbeiterInnen die Planung von Gleichstellungsmaßnahmen erleichtert.

Mehrere Schweizer Verwaltungseinheiten (z. B. **Bund und Stadt Zürich**) ließen ihre Frauenförderungskurse (zu Themen wie Gesprächsführung, Konfliktbewältigung, Karriereplanung, Führungsfähigkeit und Bewältigung des Berufsalltags) evaluieren. Die Leistungen der Teilnehmerinnen in den Bereichen Zielorientierung, Problemlösungsfähigkeit, Motivation, Selbstvertrauen und soziale Integration sind nachweislich gestiegen.

Die Equality-Beauftragte der **BUWOG** erstellt einen jährlichen Bericht, in dem über ihre Tätigkeit berichtet wird und Statistiken (Fakten, Zahlen und Personalentwicklungen) veröffentlicht werden.

### MITARBEITERINNENBEFRAGUNG

Bei ihrer MitarbeiterInnenbefragung hat die Firma **Hermes Schleifmittel GmbH & Co** in Hamburg eine Projektgruppe Frauenförderung gebildet, um zu gewährleisten, dass die Ergebnisse mit Geschäftsleitung, Betriebsrat und engagierten Frauen umgesetzt werden können.

### 3. Personalgewinnung, Personalauswahl

Die Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen bietet umfassende Möglichkeiten, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu fördern. Das Bewusstsein über die Notwendigkeit, potenzielle weibliche Arbeitskräfte besonders anzusprechen und deren Bewerbung, gerade auch in traditionell männlichen Tätigkeitsbereichen zu fördern, sollte gestärkt werden. Neben den Stellenausschreibungen, der Arbeitskräfteauswahl sollte jedoch auch die Arbeitsplatzbewertung im Unternehmen und damit verbunden das Entlohnungsschema auf direkte oder indirekte Benachteiligungen weiblicher Beschäftigter durchleuchtet werden.

#### FORMULIERUNG VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

**Hewlett-Packard** Österreich hält sich nicht nur an das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, sondern gibt auch detaillierte Informationen über das Tätigkeitsprofil sowie die erforderlichen Qualifikationen, da sich Frauen durch die geschlechtsneutrale Tätigkeitsbezeichnung allein nicht ausreichend angesprochen fühlten.

**IBM** weist in Stellenausschreibungen explizit darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind.

Um die Effizienz von Ausschreibungen zu erhöhen, gehen viele ArbeitgeberInnen dazu über, Frauen und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen direkt anzusprechen. So hat der Mobiltelefon-Provider **ONE** gezielt Frauen nichtdeutscher Muttersprache in seinen Zeitungsinseraten animiert, sich in der Aufbauphase des Unternehmens in Österreich zu bewerben.

Vakante Führungspositionen werden bei **Wilhelm Weber GmbH** geschlechtsneutral ausgeschrieben.

In der **BUWOG** werden Ausschreibungstexte so formuliert, dass sich Frauen gleichwertig zur Bewerbung motiviert fühlen.

Das Unternehmen **Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH** versieht seine Stellenausschreibung für einen Entwicklungsingenieur mit dem Zusatz: „Übrigens: Technik war für uns noch nie reine Männersache – auch wenn wir uns (noch) den Sprachkonventionen beugen. Wir freuen uns über Bewerbungen von Frauen.“

#### AUSWAHLKRITERIEN

Bei **Henkel AG** und **IBM** Deutschland erfolgt die Stellenbesetzung mit HochschulabsolventInnen entsprechend den Abgangsquoten der Geschlechter von der Hochschule. Die exakten Zielvorgaben werden jährlich entsprechend dem Ist-Stand des Vorjahres mit der Geschäftsführung beschlossen. **IBM** vergibt außerdem Stipendien an Studienanfängerinnen in „Männerstudienfächern“.

Frauen mit Kindern werden bei der Versicherungskanzlei **Assialpina** bevorzugt, da sie als „stressfester“ gelten.

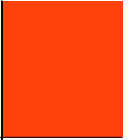
**Johnson & Johnson** bevorzugt bei gleicher Qualifikation Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten bei der Bewerbung. Die Förderung von Frauen und ethnischen Minderheiten bezieht sich sowohl auf die eigenen MitarbeiterInnen als auch auf die LieferantInnen und AbnehmerInnen. So versucht die Firma J&J ihre Marktlage zu nutzen, um Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität global zu verbreiten.

**Neckermann Versand** Österreich hat durch gezielte Einstellung von Frauen in Führungspositionen erreicht, dass 50 Prozent aller Schlüsselpositionen mit Frauen besetzt sind. Außerdem gibt es im Unternehmen ein umfassendes Programm zur leichten Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

Die qualitativen Veränderungen der Personalstruktur sind ein Anliegen des Grundsatzreferates von **Schering**. So ist der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft zwischen 1990 und 1997 in den tariflichen und außertariflichen Bereichen trotz Personalabbau kontinuierlich angestiegen. Gleiches gilt auch für den Anteil an leitenden Angestellten, der sich im gleichen Zeitraum nahezu verdoppelt hat.

Bei der Personalauswahl und den Personalentwicklungsmaßnahmen achtet **Wüstenrot** auf Ausgewogenheit der Geschlechter, ohne die Qualität der TeilnehmerInnen zu vernachlässigen.

In der **BUWOG** werden bei der Besetzung von Funktionen, in denen der Frauenteil unter 50 % liegt Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt.



## GESTALTUNG DER AUSWAHLGESPRÄCHE

Das **Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)** informiert die Gleichbehandlungsbeauftragten rechtzeitig davon, wann Positionen nach zu besetzen sind und gibt ihnen die Möglichkeit, beratend an den Sitzungen der Auswahlkommissionen teilzunehmen.

Bei den Bewerbungs- und Auswahlgesprächen bei **Hewlett Packard** wird eine weibliche Mitarbeiterin zugezogen.

In Aufnahmegesprächen der **BUWOG** unterbleiben frauendiskriminierende Fragestellungen (Familienplanung). Zum Hearing wird die Equality-Beauftragte beigezogen.

## EINSTUFUNG VON (NEUEN) ARBEITKRÄFTEN

Der Frauenförderplan der deutschen Firma **Wilhelm Weber GmbH** gilt als Vorbild für die Umgestaltung der Einstufung neuer Arbeitskräfte. Mischarbeitsplätze, ganzheitliche Aufgabenstellung und Eigenverantwortung werden bei den Niedriglohngruppen forciert.

Arbeitsplätze sind regelmäßig auf die Art der Tätigkeit sowie die Eingruppierung derselben zu überprüfen. Arbeitsplätze sollen auf ihre spezifischen Belastungsmerkmale (einseitige körperliche Beanspruchung, hohe Konzentrationsanforderungen, starke Arbeitszergliederung) hinsichtlich der Arbeitsbewertung (tarifliche Eingruppierung) als auch hinsichtlich der Aufgabenanreicherung (ganzheitliche Aufgabenstellung, Eigenverantwortung, Mischarbeitsplätze) überprüft und gegebenenfalls korrigiert bzw. geändert werden.

Da auf den unteren Qualifikationsebenen Förderungsmaßnahmen für Frauen fast gänzlich fehlen, haben Firmen wie **Deutsche Aerospace**, **Ludwig Schokolade** und die **Stadtwerke Münster GmbH** spezielle Integrationsmaßnahmen entwickelt, um Arbeitsfelder im unteren Qualifikationsbereich (z.B. Reinigung, industrielle Hilfsarbeit, Schreibearbeit) aufzuwerten.

## TRANSPARENZ IN DER PERSONALENTWICKLUNG

Die **Bank Austria** entwickelte ein transparentes Karrieresystem. Außerdem werden MitarbeiterInnen über die neuen Personalauswahl- und Personalentwicklungsinstrumente in Form von Broschüren informiert.

## INTERNER AUFSTIEG/AUSSCHREIBUNG

Interne Bewerbungen von qualifizierten Frauen werden in der **Wilhelm Weber GmbH** bevorzugt behandelt.

Interne BewerberInnen – insbesondere KarenzrückkehrerInnen haben bei **Hewlett Packard** prinzipiell Vorrang vor Neueinstellungen.

**Wüstenrot** macht Frauen Mut und unterstützt sie, die Chance der Erwerbstätigkeit im Vertriebsaußendienst zu nutzen.

## AUFSTIEGSKRITERIEN

**Wüstenrot** hat die so genannten „weiblichen Eigenschaften“ ihrer MitarbeiterInnen, etwa Kommunikations- und Beziehungsfähigkeit – vor allem in Bereichen, in denen ein hoher Grad an Verantwortungsbewusstsein gefordert ist – aufgewertet.

Bei der deutschen Firma **Wilhelm Weber GmbH** haben Teilzeitbeschäftigte die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Die Einstellung und der berufliche Aufstieg von Frauen werden bei **Daimler Benz AG** durch folgende Maßnahmen gefördert:

- Stipendienvergabe an Technikstudentinnen
- Keine negative Beurteilung von Brüchen in der beruflichen Biographie
- Besondere Berücksichtigung von Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen, ebenso bei der Benennung von Führungskräftenachwuchs und bei Weiterbildungsmaßnahmen
- Motivation und Unterstützung von Frauen, sich für höherqualifizierte Positionen zu bewerben

### ENTGELTGERECHTIGKEIT

**Migros** hat durch die Schaffung eines Sonderbudgets die (mehrheitlich von Frauen besetzten) Niedriglohngruppen aufgewertet und die Bezahlung erhöht.

Die **britische Gewerkschaft** hat festgestellt, dass in der **Elektroindustrie** an sogenannte „weibliche“ Berufe wie Telefonistin oder Buchhalterin die gleichen Anforderungen gestellt werden wie an „männliche“ Berufe wie Lagerverwalter oder Zählerableser. Vor diesem Hintergrund wurden Lohn-/Gehaltserhöhungen für über 10.000 Beschäftigte erreicht.

Die Einstufungsregelungen der **Wilhelm Weber GmbH** gelten weiterhin als vorbildlich:

- Eingruppierungen, die länger als sechs Jahre zurückliegen, werden auf die Art der ausgeübten und eventuell inzwischen erweiterten Tätigkeit überprüft und an die derzeit übliche tarifliche Entlohnung angeglichen.
- Beschäftigungsverhältnisse ohne soziale Absicherung (so genannte geringfügige Beschäftigung) werden abgebaut und nach Möglichkeit vermieden (z.B. durch Umorganisation des Reinigungsbereiches).
- Aufgrund der veränderten Produktionsbedingungen werden die in Tarifgruppe 6 (so genannte Leichtlohngruppe) Eingruppierten – derzeit ausschließlich Frauen – sukzessive (laut Stufenplan) in die höhere Tarifgruppe eingruppiert. Die Initiativrechte der Betroffenen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

## 4. Karriereplanung & Weiterbildung

Wie können MitarbeiterInnen in ihrer beruflichen Entwicklung so gut als möglich gefördert werden, ohne weibliche Beschäftigte strukturell zu benachteiligen? Hier gilt es nicht nur Weiterbildungsangebote gleichstellungsfördernd zu gestalten, es können auch weibliche Beschäftigte zur Übernahme von Führungspositionen, zur Ausübung von bisher männlich dominierten Tätigkeitsbereichen seitens des Unternehmens, bspw. durch spezielle Seminare zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses, ermuntert werden. Um zu erfahren, wohin sich die MitarbeiterInnen entwickeln wollen und deren Potenzial dementsprechend zielführend fördern zu können, bilden regelmäßige MitarbeiterInnengespräche ein wichtiges betriebliches Instrumentarium, das gleichstellungsfördernd wirken kann.

### LAUFENDE MITARBEITERINNENGESPRÄCHE

Vom **AMS** wurden Führungsgrundsätze entwickelt, in denen Ideen aus dem Frauenförderplan zum Tragen kommen. Die Führungskräfte sind verpflichtet, bei den MitarbeiterInnengesprächen und in Teamsitzungen Förderungsangebote zu machen und Chancen aufzuzeigen.

### WEITERENTWICKLUNGS- & KARRIEREPLÄNE

**VW, Aral** und **MBB** starten eine Qualifizierungs-Offensive, um Frauen bei der Planung ihres Aufstiegs in einen FacharbeiterInnenberuf zu unterstützen.

In der holländischen **ABN AMRO-Bank** findet einmal im Monat ein Treffen des Frauennetzwerkes statt, bei dem die Situation im eigenen Unternehmen, aber auch Persönliches wie Karriereplanung sowie empfehlenswerte Weiterbildungsmaßnahmen diskutiert werden.

Im **AMS** wurde ein Seminarangebot zur Laufbahnplanung für alle Hierarchieebenen entwickelt.

Die **Schweizerische Kreditanstalt** achtet bei der Karriereplanung von Frauen vor allem auf deren Heterogenität. Die Globalisierung ebenso wie die demographische Entwicklung machen es notwendig, bei der Laufbahnplanung und Beratung auf eine zunehmend multikulturelle Zusammensetzung der Belegschaft und auf die speziellen Bedürfnisse älterer Frauen einzugehen.

Frauen werden in der **Steuerberatungskanzlei Zoll** für Führungspositionen gefördert.

Vorgesetzte der **BUWOG** erarbeiten gemeinsam mit MitarbeiterInnen konkrete Aus- bzw. Fortbildungspläne und motivieren sie zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen.

### MENTORING

Die Firma **Kraft** hat besondere Mentoring-Angebote für Angehörige von ethnischen Minderheiten entwickelt. **Hewlett Packard** und **IBM** bieten auch Maßnahmen für homosexuelle Frauen (z.B. Netzwerke) an. **Hewlett Packard** hat außerdem das für NeueinsteigerInnen entwickelte MentorInnenprogramm (MentorInnen kümmern sich in den ersten Wochen/Monaten besonders um neue MitarbeiterInnen) auf RückkehrerInnen ausgeweitet

**Lufthansa, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Telekom AG (Deutschland):** Diese vier namhaften deutschen Firmen haben Mentoring ausgebaut mit dem Ergebnis, dass der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management beachtlich steigt.

Im **österreichischen Sozialministerium (BMAGS)** wurde 1998/99 versuchsweise Mentoring initiiert, um Frauen den Weg an die Spitze zu erleichtern. Im Pilotprojekt arbeiteten mehrere „Paare“ einige Monate miteinander. Eine Projektgruppe begleitete das Mentoring mit regelmäßigen Treffen.

### SPEZIELLE SEMINARE FÜR FRAUEN

Weil Frauen nur schwer für Führungspositionen zu gewinnen sind, bietet die schwedische Gesellschaft **Linjeflug** „Chefin-Schnuppermonate“ an. Die probeweise Ausübung einer Führungsposition hilft, Hemmschwellen abzubauen.

**IBM** Deutschland vergibt Stipendien an StudienanfängerInnen von technischen Studiengängen und Praktika bevorzugt an Frauen. Außerdem werden Stipendien an Maturantinnen zum Studium der Ingenieurwissenschaften vergeben.

Das Wiener Kleinunternehmen **Computerkabel Kaminek** hat ein Computerspiel als Ausbildungselement entwickelt, um die weibliche Belegschaft im Bereich qualifizierte KundInnenbetreuung zu schulen. Das Spiel gibt neue Denkanstöße sowie Lösungsvorschläge und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, MitarbeiterInnenbedürfnisse, Arbeitszeitregelungen, fachliche Schulung und Kundenbetreuung besser zu koordinieren.

Bei **IBM** haben Mitarbeiterinnen in Seminaren die Möglichkeit, ihr Rollenverständnis und Rollenverhalten zu reflektieren und ihre Berufslaufbahn zu planen.

Bei der **ADEG AG** gibt es ein spezielles Programm für AlleinerzieherInnen.

Die **Drägerwerk AG** bietet Wiedereinstiegsprogramme für Frauen an, die ihre Berufstätigkeit zehn Jahre unterbrochen haben.

### WEITERBILDUNG FÜR TEILZEITKRÄFTE

Die Südtiroler Versicherungskanzlei **Assialpina SNC** bietet ihren angelernten Bürokräften – auch in Teilzeit – Fortbildungskurse an. Dadurch können sich junge Frauen, aber auch Wiedereinsteigerinnen über 40 in wenigen Jahren zu Führungskräften hoch arbeiten.

Bei der deutschen Firma **Wilhelm Weber GmbH** und bei der **BUWOG** haben Teilzeitbeschäftigte die gleichen Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

**LKH Deutschlandsberg**: 90% aller Teilzeitbeschäftigten genossen 1999 interne oder externe Weiterbildung.

### FÖRDERUNG VON WEITERBILDUNG

**Migros** und **Inzersdorfer** berichten, dass Migrantinnen Förderungsmaßnahmen, z.B. Karriereförderung, kaum in Anspruch nehmen, und zwar auch dann nicht, wenn diese mit Sprachkursen verbunden sind. Migros bietet deshalb 50 Prozent der Fördermaßnahmen für Migrantinnen in der Arbeitszeit an.

Berufliche Weiterbildung wird in der **Steuerberatungskanzlei Zoll** vom Unternehmen bezahlt.

In der **BUWOG** werden Weiterbildungskurse nach Möglichkeit mit dem Angebot einer Kinderbetreuung ausgeschrieben.

## 5. Unterstützung bei der Kinderbetreuung

MitarbeiterInnen mit Familienverantwortung werden meist vor schwierige und belastende Organisations- und Koordinationsaufgaben gestellt, wollen sie Beruf und Betreuungspflichten unter einen Hut bringen. Von betrieblicher Seite kann mit verschiedenen Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort, mit finanzieller oder organisatorischer Unterstützung der Kinderbetreuung geholfen werden, eine gesundheitsfördernde Work-Life-Balance für die MitarbeiterInnen lebbar zu machen und damit letztlich ausgeglichene und leistungsfreudigere MitarbeiterInnen zu beschäftigen.

### FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Kosten für Kinderbetreuung und Transport werden in der **Steuerberatungskanzlei Zoll** vom Unternehmen übernommen.

**Wüstenrot** fördert kommunale Einrichtungen wie kostengünstige Kinderkrippen und Ganztagskindergärten.

### ORGANISATION VON KINDERBETREUUNG

Durch das Angebot an Kinderbetreuung während der vom **AMS** angebotenen Seminare sollen Frauen mit Kindern die gleichen Chancen erhalten.

Bei **Rowenta** können die Beschäftigten ihre Kinder mit ins Unternehmen bringen, wo sie bis zur Öffnung des Kindergartens betreut werden. Die Kinder werden mit einem Bus zum Kindergarten gebracht und von dort wieder abgeholt.

Vier **Frankfurter Dienstleistungsunternehmen** haben nach einer Bedarfserhebung gemeinsam eine überbetriebliche Kindertagesstätte für drei Gruppen von jeweils 15 Kindern im Alter von 3 bis 12 Jahren eingerichtet.

**Hauser Parkett GesmbH & Co KG**: Kinder haben hier ihren eigenen Spiel- und Lernbereich.

**Intersport Zink-Eisenstadt KG**, das **LKH Deutschlandsberg** und die **Drägerwerk AG** bieten Kinderbetreuung im Unternehmen an.

In der **BUWOG** organisiert die Equality-Beauftragte bei Bedarf Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Ferieninitiativen und ist Kontaktperson zur Kinderdrehscheibe.

### UNTERSTÜTZUNG VON ELTERNINITIATIVEN

Die **Drägerwerk AG** organisiert Mittagessen von Eltern und Kindern im Betrieb und regelmäßige Elterntreffen.

### VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

**Migros** stellte fest, dass an den Sprachkursen des Unternehmens ausschließlich Männer teilnahmen. Der Grund dafür? Die Kurse fanden mehrheitlich außerhalb der Arbeitszeit statt, also zu einer Zeit, in der viele Frauen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht teilnehmen können. Als ersten Schritt hat Migros die Termine der Sprachkurse für ausländische Beschäftigte verändert. 50 Prozent der Kurse finden nun während der Arbeitszeit statt, um Frauen die Teilnahme zu ermöglichen.

Die **Inzersdorfer** Nahrungsmittelwerke haben mit dem Wiener Familienservice und der **Kinderdrehscheibe** einen Kooperationsvertrag unterschrieben. Auf Anfrage können inländische und ausländische MitarbeiterInnen folgende Leistungen abrufen: Information über geeignete Kinderbetreuungsformen, Herstellung eines Erstkontaktes mit Betreuungsplätzen, Orientierungshilfe für pflegebedürftige erwachsene Angehörige, Beratung in allen familiären Belangen, Hilfestellung in Not- und Krisensituationen, die zu Betreuungsengpässen führen, psychologische Beratung und Betreuung in allen Fragen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

## 6. Karenz & Wiedereinstieg

Karenz sollte – weder für Mütter noch für Väter – ein Karrierehindernis darstellen. Um sowohl den Ausstieg, die Dauer der Erwerbsunterbrechung als auch den Wiedereinstieg ins Unternehmen für alle Beteiligten optimal und gewinnbringend zu gestalten und auch Männer zur Übernahme von Familienverantwortung zu ermutigen, können verschiedene innerbetriebliche Maßnahmen, wie bspw. Planungsgespräche vor der Karenz, Kontakthaltemaßnahmen sowie konkrete Überlegungen zur Rückkehr in den Betrieb gesetzt werden. Auch bei dem Thema Väterkarenz sollte berücksichtigt werden, dass die Haltung des Betriebes bei einer solchen Entscheidung eine erhebliche Rolle spielen kann, Maßnahmen zur Information und Motivation also durchaus Einfluss auf (scheinbar rein) familieninterne Entscheidung haben können.

### INDIVIDUELLE RÜCKKEHRVEREINBARUNGEN

Die Mehrheit der MitarbeiterInnen der Versicherungskanzlei **Assialpina** wird vom Betrieb versicherungstechnisch ausgebildet und nach der Karenz wieder integriert.

**Daimler Benz** bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Wiedereinstellungszusage, wenn sie ihre Tätigkeit zur Betreuung eines Kindes unterbrechen wollen. Die Zeit im Anschluss an den gesetzlichen Erziehungsurlaub wird als Familienpause bezeichnet. Sie ist gekennzeichnet durch die vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit einer Zusage der Wiedereinstellung innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Vor der Unterbrechung muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren erreicht worden sein. Sind beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt, können Mutter oder Vater die Familienpause in Anspruch nehmen und sich dabei einmal ablösen.

Die **Drägerwerk AG** ermöglicht Erziehungsurlaub für Eltern mit Kindern bis zu 7 Jahren.

### MITARBEITERINNENGESPRÄCHE VOR DER KARENZ

**Hewlett-Packard Österreich** verpflichtet die Personalverantwortlichen zu einem Abschlussgespräch mit den MitarbeiterInnen vor deren Karenzantritt. Dieses beinhaltet eine Beurteilung und Vorstellungen bezüglich Wiedereinstieg (z.B. Zeitpunkt, Arbeitsvolumen). Außerdem wird vierteljährlich eine aktualisierte Liste von karenzierten MitarbeiterInnen für die jeweiligen Vorgesetzten erstellt und einige Monate vor Ablauf der Karenz Kontakt mit den Karenzierten aufgenommen.

In der **BUWOG** wird vor Inanspruchnahme der Karenz in einem MitarbeiterInnengespräch mit dem/der Vorgesetzten vereinbart, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen die Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz erfolgen wird.

### KONTAKT HALTEN WÄHREND DER KARENZ

**Neckermann Versand Österreich** bietet seinen MitarbeiterInnen in Karenz die Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung und zur Teilnahme an internen Veranstaltungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Firmenzeitung erhalten auch alle BerufsunterbrecherInnen.

**Adler Apotheke & Kräuter-Reformhaus Wurzelsepp**: Frauen können während der Karenz an Weiterbildungen und Firmenveranstaltungen teilnehmen und auch kurzzeitig für UrlauberInnen einspringen. Der Wiedereinstieg wird mit Seminaren, Karriereplanung und flexibler Arbeitszeit unterstützt.

**Caritas der Diözese Graz-Seckau**: während der Karenz werden Frauen zu Veranstaltungen eingeladen, erhalten die MitarbeiterInnenzeitschrift und können zwischenzeitlich ein paar Stunden arbeiten.

MitarbeiterInnen in Karenz haben bei der Versicherungskanzlei **Assialpina** und bei der **BUWOG** Zugang zur Weiterbildung.

Im **AMS** wurde ein Seminarangebot zum Wiedereinstieg entwickelt.

**Hewlett Packard** bietet Karenzierten an, an Firmenfeiern teilzunehmen und in den Betrieb zu kommen, um den Kontakt aufrecht zu erhalten.

Im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze können MitarbeiterInnen der **BUWOG** während der Karenz einzelne Projektaufgaben weiterführen.



## ZUR VÄTERKARENZ ERMUTIGEN

In Schweden hat der Elektronikhersteller **Ericsson** finanzielle Zulagen eingeführt, um Väterkarenz zu fördern.

Die niederländische **ING Bank** hat eine breit angelegte Kampagne zur Väterförderung in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften eingeleitet. Hierzu gehören kulturelle Maßnahmen wie die Prämierung von Vätern und Müttern, die erfolgreich Beruf und Familie/Privatleben vereinbaren, sowie strukturelle Neuerungen wie die Einführung von **Satellitenbüros**.

**Wüstenrot** fördert das partnerschaftliche Teilen von Erziehungsurlaub unter Eltern und schafft Grundlagen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die **Drägerwerk AG** führte eine Kampagne zur Ermutigung der männlichen ArbeitnehmerInnen durch, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

**Pro Mente Oberösterreich** informiert über und ermutigt zu Väterkarenz.

Die **BUWOG** unterstützt die Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubes durch die Väter.

## 7. Arbeitszeit

Die Flexibilität der Arbeitszeit stellt für eine/n MitarbeiterIn eine der wesentlichsten Faktoren zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben dar. Auf diese Weise kann MitarbeiterInnen mehr Gestaltungsspielraum für die Organisation der verschiedenen Lebensbereiche überlassen und damit eine gesundheitsfördernde Alltagsgestaltung durch den Abbau von Stress, auch für Männer, verwirklicht werden. Eine möglichst hohe Zeitsouveränität und die Möglichkeit, das Stundenausmaß der Beschäftigung wunschgemäß zu reduzieren, ohne damit zwangsläufig Karriere Nachteile zu erhalten, spielen hier eine wichtige Rolle.

### TEILZEIT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten wird in der Versicherungskanzlei **Assialpina** nicht als Schwäche, sondern als Stärke des Unternehmens gesehen; zwei Führungskräfte arbeiten Teilzeit.

Das **AMS** fördert Teilzeitarbeitsplätze für Führungskräfte österreichweit. Männer werden dadurch animiert, ihren Familien mehr Zeit zu widmen. Frauen erleichtert diese Initiative den Aufstieg in die Führungsetagen.

Im **LKH Deutschlandsberg** und bei der **BUWOG** ist Teilzeit für Führungskräfte möglich.

### VERSCHIEDENE ARBEITSZEITMODELLE

Im **AMS** erwirkte das Projekt „flexible Arbeitszeit“ eine Erweiterung der Gleitzeitregelungen (40 Plus- oder Minusstunden sind möglich; Zeitguthaben kann gänzlich frei gewählt und auch in ganzen Tagen – allerdings maximal fünf zusammenhängenden – ausgeglichen werden). An einer weiter gehenden Flexibilisierung wird gearbeitet.

Die Firma **Ölz GmbH** (Kinderstrumpfhosenerzeugung) Vorarlberg bietet ihren überwiegend weiblichen Beschäftigten 45 Arbeitszeitmodelle an. Die 100 MitarbeiterInnen können ihre Arbeitszeit zwischen 5 und 21 Uhr frei wählen und haben die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch während des Jahres zu ändern.

**DuPont de Nemours Italiana S.p.A.** ermöglicht seit 1986 Teilzeitbeschäftigung auf allen Hierarchieebenen.

Durch die Flexibilisierung von Teilzeitarbeit bei **Hewlett Packard** kam es auch zu einer wesentlichen Erhöhung des Anteils teilzeitarbeitender Männer. 1994 gab es bei HP 33 Teilzeitarbeiterinnen und 4 Teilzeitmodelle, jetzt gibt es 68 TeilzeitarbeiterInnen (davon 15 Prozent Männer) und 26 Teilzeitmodelle.

Die **Drägerwerk AG** entwickelte insgesamt 50 verschiedene Arbeitszeitmodelle: Gleitzeit zwischen 7 und 19 Uhr mit Anwesenheitspflicht zwischen 10 und 13.30 Uhr; Halbtagsmodell (20 Stunden pro Woche); 32 Stunden-Woche (2 freie Nachmittage); 25 Stunden-Woche (19 Stunden in der Firma, 6 Stunden zu Hause); Jobsharing; Langzeit- Zeitkonten für ManagerInnen (z.B. für längeren Urlaub).

**Wüstenrot** bietet sehr flexible Arbeitszeitregelungen an und kommt damit dem Wunsch von Frauen und Männern nach. Auch bei **Betten Ammerer GesmbH & Co KG**, **Darbo Adolf AG** und **BUWOG** bestehen individuelle Arbeitszeitvereinbarungen.

**Tridonic Bauelemente GmbH**: Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Reduktion und Ausweitung der Arbeitsstunden möglich. Es wird auch Telearbeit angeboten.

### TELEARBEIT

Die niederländische **ING Bank** bietet karenzierten Eltern und TelearbeiterInnen Zugang zu Workstations und anderen Büroeinrichtungen in neu eingeführten Satellitenbüros. Wichtiger Nebeneffekt ist die Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten mit anderen NutzerInnen dieser Miniarbeitsplätze.

Seit 1991 wurden bei **DuPont de Nemours Italiana S.p.A.** für 250 Beschäftigte Telearbeitsplätze eingerichtet.

Auch **Hewlett Packard** führt ein Pilotprojekt zu Telearbeit durch an dem 15 MitarbeiterInnen teilnehmen.

In der **Steuerberatungskanzlei Zoll** besteht die Möglichkeit, im Büro oder zu Hause zu arbeiten. Die Bürotechnik für Heimarbeit stellt das Unternehmen zur Verfügung.

Auch in der **Caritas der Diözese Graz-Seckau** und bei der **BUWOG** ist Telearbeit möglich.

## 8. Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz

Ein gleichstellungsförderndes Betriebsklima sollte von gegenseitigem Respekt und Fairness unter allen MitarbeiterInnen getragen sein. Es bedarf daher von betrieblicher Seite eine unmissverständliche Klarstellung, dass diskriminierende Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, Mobbing o.ä. in keinem Fall geduldet werden. Weiters können bewusstseinsfördernde Initiativen helfen, eine respektvolle und frauenfreundliche Unternehmenskultur zu fördern.

Beim **Hamburger Öffentlichen Dienst** haben Männer eine Initiative gestartet, um Kollegen, die als „Grabscher“ bekannt sind, auf sexuelle Belästigung anzusprechen.

Die **Barmer Ersatzkasse** und die **Deutsche Angestellten Gewerkschaft** haben in Göttingen eine „Mobbing Hotline“ am Arbeitsplatz eingerichtet.

**IBM** hat bereits 1974 ein Statement gegen Belästigung von homosexuellen Frauen und Männern veröffentlicht. **Xerox** fördert Arbeitskreise zur Bekämpfung der Belästigung von homosexuellen Beschäftigten.

Die Equality-Beauftragte der **BUWOG** ist auch Anlaufstelle für Probleme der Chancengleichheit z. B. Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung.

## 9. Strukturelle Verankerung/Betriebskultur

Einen der wichtigsten Schritte zur Umsetzung von Gleichstellung im Betrieb stellt die verbindliche Willensbekundung der Entscheidungsträger dar, Chancengleichheit im Unternehmen systematisch fördern zu wollen. Dieses Bekenntnis sollte bspw. im Unternehmensleitbild festgeschrieben sein und über Projektgruppen oder spezielle Beauftragte, die auch mit den nötigen Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet werden müssen, in die betriebliche Praxis umgesetzt werden.

### UNTERNEHMENSLEITBILD

Geschäftsleitung und Personalvertretung der **Bank Austria** erklärten Anfang 1990 Frauenförderung zu einem Unternehmensziel. Das Unternehmen ging vom Grundsatz aus, dass allen MitarbeiterInnen die gleichen Chancen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung offen stehen sollen. Eine Quotenregelung wurde bewusst vermieden. 1990 wurde eine Mitarbeiterin des Personalressorts zur Frauenbeauftragten ernannt. Mittlerweile setzte das Unternehmen vor allem Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, zur Erhöhung des Frauenanteils in qualifizierten Positionen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

Die **BUWOG** schloss eine Equalityvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat ab und bekennt sich zu beruflicher Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Die BUWOG verpflichtet sich im Rahmen ihrer Personalpolitik zu Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung ihrer MitarbeiterInnen entsprechend der Vereinbarung. (siehe Anhang III)

### GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE UND ARBEITSGRUPPEN

Im **AMS** wurde 1994 entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet, die sich aus sieben Gleichbehandlungsbeauftragten und sieben Stellvertreterinnen zusammensetzt. Ziel ist es, Frauen und Männern berufliche Chancengleichheit zu garantieren und durch die Vorbildwirkung privatwirtschaftliche Unternehmen zu ähnlichen Maßnahmen zu motivieren.

Der Vorstand der **AUDI AG** beauftragte ein Projektteam, Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen zu initiieren und laufend zu erweitern.

Der Personalvorstand der **Continental Versicherung** richtete einen Arbeitskreis ein, in dem Frauen Konzepte zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit erarbeiten. Dabei werden eigene Wünsche ebenso berücksichtigt wie die Aufträge des Vorstands (Maßnahmen betreffend flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstieg und Laufbahnplanung für Frauen).

Seit 1976 gibt es bei **IBM** Deutschland ein Programm für Chancengleichheit und seit 1982 eine Gleichstellungsbeauftragte.

Das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf hat bei **Schering** bereits seit mehr als zehn Jahren einen hohen Stellenwert. Mit der Einrichtung des Grundsatzreferates Frauenfragen im Oktober 1990 bekannte sich das Unternehmen aktiv nach innen und nach außen dazu, die Chancengleichheit bei Schering voranzubringen und räumte so dem Thema als eines der ersten Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie hohe Priorität ein.

**Intersport Zink-Eisenstadt KG**: bekennt sich zu gleichen Chancen aller ArbeitnehmerInnen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Position...

**Wüstenrot** verlangt Frauen in verantwortlichen Positionen keine männlichen Handlungs- und Verhaltensweisen ab.

**Pro mente** setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein und will die betriebliche Personalpolitik nicht auf den männlichen Norm(al)arbeitnehmer fokussieren und Frauen (neben jüngeren, älteren, ausländischen und behinderten Beschäftigten) als besondere Gruppe oder tendenzielle Problemgruppe betrachten.

Zur Umsetzung ihrer Equalityvereinbarung gibt es in der **BUWOG** eine Equality-Beauftragte. Ihre zentrale Aufgabe besteht in der Beratung der Geschäftsführung und der Führungskräfte in der Umsetzung von Equalitymanagement. Außerdem kontrolliert sie auch die Umsetzung.

## Literatur

Der Großteil der Good Practice Beispiele stammt aus:

*Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.): 7 Schritte zur Gleichstellung. Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben. Wien o.J.*

<http://www.gleichstellung.info> [30.04.04]

Einige Beispiele stammen aus:

*Beruf und Familie – EU Benchmarking:*

<http://www.familie-und-beruf.at/EUBenchmarking/bmAustria.htm> [30.04.04]

Außerdem:

*Buchinger, Birgit und Erika Pircher: Johanna Bond und das Geheimnis der gläsernen Decke. Ein Handbuch um Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf die Schliche zu kommen. Wien 1995.*

*BUWOG Bauen und Wohnen GmbH: Equalityvereinbarung der BUWOG Bauen und Wohnen GmbH. Unveröffentlicht.*

*Pro Mente Oberösterreich: <http://pmooe.at> [30.04.04]*