

CHANCENGLEICHHEIT IN DER ARBEITSWELT

Best Practices und Diskussionen zur geschlechts- und
herkunftsspezifischen Gleichberechtigung im Berufsleben
am 28. Oktober 2008, im Museumsquartier in Wien

VERANSTALTUNGSBERICHT

INHALT

ERÖFFNUNG	2
PRAXISBEISPIELE AUS DER ARBEITSWELT	4
"CHANCEN DER FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT"	4
"GEMEINSAM ARBEITEN - BESSER MITEINANDER LEBEN" / CHANGENGLEICHHEIT BEDEUTET AUSGLEICH FAMILIÄRER MEHRBELASTUNGEN EINES/R ARBEITNEHMERS/IN	4
"VIELFALT ALS STÄRKE" / AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄTEN INTEGRATIONSORIENTIERTEN DIVERSITÄTSMANAGEMENTS IM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND	6
"WIEN BRAUCHT DICH!" / AUFNAHME VON POLIZISTINNEN UND POLIZISTEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND	12
"FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITSPLATZ IM BEREICH DER PRODUKTIONSTECHNIK" / CHANGENGLEICHHEIT IST KEIN KONZEPT - SONDERN NACHHALTIG GELEBTE REALITÄT	16
PODIUMSDISKUSSION	20
Mag. Dr. Rolf GLEIßNER Sozialpolitische Abteilung der Wirtschaftskammer Österreich	20
Rudolf HUNDSTORFER Präsident des österreichischen Gewerkschaftsbundes	22
Mag. ^a Sandra KONSTATZY Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	23
Dr. Johannes KOPF LL.M., Mitglied des Vorstandes des Arbeitsmarktservices Österreich	24
Mag. Peter GRUNDNER Geschäftsführer von diversityworks, prove Unternehmensberatung GmbH	25
ANHANG	26
Einladung	26

BERICHT

CHANCENGLEICHHEIT IN DER ARBEITSWELT - BEST PRACTICES UND DISKUSSIONEN ZUR GESCHLECHTS- UND HERKUNFTSSPEZIFISCHEN GLEICHBERECHTIGUNG IM BERUFSLEBEN AM 28. OKTOBER 2008, IM MUSEUMSQUARTIER IN WIEN

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat bereits im Rahmen des "Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007" neben diversen Aktivitäten den "Tag der Chancengleichheit" durchgeführt.

Auf Grund der großen Wichtigkeit dieses Themas hat das BMWA im Jahr 2008 wieder eine Veranstaltung zum Thema Chancengleichheit in der Arbeitswelt durchgeführt. Die Veranstaltung hat am 28. Oktober 2008 im Museumsquartier in Wien stattgefunden. Es wurden Praxisbeispiele zur Chancengleichheit in der Arbeit präsentiert. Danach wurde Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Rahmen einer politischen Podiumsdiskussion thematisiert.

Ziel der Veranstaltung war, Praxisbeispiele im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu präsentieren, um vor allem Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche, Betriebsräte/innen und Unternehmensberater/innen für das Thema zu sensibilisieren sowie Interessierte zu informieren. Die Veranstaltung sollte weiters die Möglichkeit der Vernetzung und des Austauschs bieten.

Die wesentlichen Inhalte der Veranstaltung werden in diesem Bericht zusammengefasst. In Bezug auf die gendergerechte Sprache wird festgehalten, dass die Beiträge der Vortragenden teilweise gekürzt wiedergegeben werden und daher keine Änderungen durch den Verfasser des Berichts erfolgten.

ERÖFFNUNG

DR.^{IN} ANNA RITZBERGER-MOSER
LEITERIN DER ABTEILUNG FÜR KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT UND
BEREICHsstellvertreterin der SEKTION III, BEREICH ARBEITSRECHT,
IN VERTRETUNG VON FRAU STAATSSEKRETÄRIN CHRISTINE MAREK

Chancengleichheit in der Arbeitswelt ist machbar und sie lohnt sich für alle: für Frauen und Männer, egal mit oder ohne Migrationshintergrund, für Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften, Wirtschaft, Politik und die Gesellschaft.

Diese Veranstaltung soll dazu dienen, das Bewusstsein für Chancengleichheit in der Arbeitswelt zu schärfen und mit Praxisbeispielen, vor allem Unternehmensleitungen, Personalverantwortlichen, Betriebsräte/innen oder Unternehmensberater/innen Möglichkeiten auf zu zeigen, wie Chancengleichheit in der Arbeitswelt umgesetzt werden kann. Es sollen Anregungen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen präsentiert werden, wo niemand diskriminiert wird. Dies sollte ein wesentlicher Bestandteil jeder Unternehmensphilosophie sein. Andererseits soll in diesem Rahmen auch die rechtliche Entwicklung im Gleichbehandlungsrecht, die ein wesentlicher Aspekt bei der Herstellung von Gleichstellung ist, nicht vernachlässigt werden.

Bereits seit 1979 regelt das Gleichbehandlungsgesetz die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben in der Privatwirtschaft. Aufgrund der EU Gesetzgebung wurde mit 1. Juli 2004 das Gesetz um die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung erweitert. Neben Arbeitnehmer/innen dürfen seither auch Heimarbeiter/innen und arbeitnehmerähnliche Personen aufgrund dieser Diskriminierungsgründe nicht benachteiligt werden. Die Ausdehnung auf arbeitnehmerähnliche Personen kommt vor allem Frauen, die oft in atypischen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind, zugute. So dürfen beispielsweise freie Dienstnehmerinnen nicht schlechter bezahlt werden als Männer mit einem freien Dienstvertrag. Mit 1. August 2008 wurde das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch auf den Bereich außerhalb der Arbeitswelt ausgedehnt.

Gleichbehandlung darf aber nicht nur auf den in Österreich sehr guten rechtlichen Schutz beschränkt bleiben, sondern muss durch konkrete Umsetzungsmaßnahmen in der Unternehmenspraxis stattfinden. Die Politik kann den entsprechenden rechtlichen Rahmen setzen, die Unternehmen sind jedoch gefordert, Chancengleichheit in allen ihren Aspekten Realität werden zu lassen. Dabei ist es besonders wichtig, die

Vorteile nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmer/innen, sondern für alle Beteiligten hervorzuheben.

Beispiel: familienfreundliches Klima im Betrieb

Ein Aspekt von Chancengleichheit in der Arbeitswelt ist die familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes. Muttersein bzw. Vatersein darf nicht zum Hindernis im Arbeitsleben werden, sondern kann sowohl für die Arbeitnehmer/innen als auch für die Unternehmen einen Mehrwert darstellen. Eine vor kurzem im Auftrag des BMWA erstellte Studie mit dem Titel "Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Unternehmen" - es wurden 105 Unternehmen telefonisch und 30 Unternehmen persönlich befragt; die 30 Unternehmen setzten sich aus 16 Kleinbetrieben, 10 Mittelbetrieben und 4 Großbetrieben zusammen – belegt, dass die Motivation der Mitarbeiter/innen sowie die Leistungen der Mitarbeiter/innen in familienfreundlichen Betrieben von den Unternehmen als sehr hoch eingestuft werden. Weitere Vorteile für Unternehmen: geringere Zahl an Krankentagen, geringere Fluktuationsrate im Unternehmen, überdurchschnittlich hohe Rückkehrquote in den Betrieb nach einer Karenz, besonders hohe Zahl an Blindbewerbungen.

Beispiel: Menschen mit Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund vor Benachteiligungen zu schützen und ihre Entwicklungsmöglichkeiten in den Unternehmen zu fördern, ist nicht nur migrationspolitisch eminent wichtig, sondern kann ebenso zu einer win-win-Situation führen. Sprachliche und kulturelle Vielfalt von Mitarbeiter/innen sind ein wichtiger Mehrwert für viele Unternehmen. Erfolgreiche Unternehmen haben daher Chancengleichheit für Migrant/innen in ihre Unternehmensstrategie integriert und entwickeln sie laufend weiter.

Wichtig ist, dass Chancengleichheit im Betrieb nicht nur Theorie ist, sondern dass sie auch gelebt wird. Dazu bedarf es laufender Bewusstseinsbildung und natürlich auch den praktischen Bedürfnissen angepasste politische und gesetzliche Maßnahmen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat soeben eine Broschüre über "Chancengleichheit - Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich" erstellt. Diese gibt vor allem einen Überblick über die Gesetzeslage und steht auch unter www.chancengleichheit.at zum Download bereit.

PRAXISBEISPIELE AUS DER ARBEITSWELT

"CHANCEN DER FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT"

DI^{IN} TINA REISENBICHLIER,
GESCHÄFTSFÜHRERIN SALES UND SERVICE T-MOBILE AUSTRIA

Es gibt einen Wandel in der Gesellschaft: Frauen im Beruf stehen immer mehr im Mittelpunkt der Wahrnehmung. In gewissen Branchen kann man bereits von zu Hause aus arbeiten. Die Wirtschaft hat den Auftrag, den Frauen beim Wiedereinstieg zu helfen. T-Mobile hat zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Betriebskindergarten in Wien eingerichtet. In Graz gibt es aufgrund des großen Call-Centers ebenfalls eine Kinderkrippe.

Wichtig ist, dass Mädchen ermutigt werden, jenen Beruf zu ergreifen, der ihnen Spaß macht. Das kann genauso ein technischer Beruf sein. Es gibt Mädchen, die nach wie vor von ihren Eltern abgehalten werden, den Beruf zu ergreifen, den sie wollen.

Ebenso sind flexible Arbeitszeiten notwendig, um Arbeit und Familie zu vereinbaren. Frauen in Führungspositionen sind noch keine Selbstverständlichkeit. Eine Quotenregelung könnte vorteilhaft sein, um vermehrt Frauen in Spitzenpositionen zu haben. Positionen sollten allerdings in erster Linie nach der Qualifikation vergeben werden.

"GEMEINSAM ARBEITEN - BESSER MITEINANDER LEBEN" / CHANCENGLEICHHEIT BEDEUTET AUSGLEICH FAMILIÄRER MEHRBELASTUNGEN EINES/R ARBEITNEHMERS/IN

KR FERDINAND JANDL, FIRMENINHABER, LANDESINNUNGSMEISTER UND
BUNDESINNUNGSMEISTERSTELLVERTRETER DER KAROSSERIEBAUER
MAG.^A (FH) HERMI NADERER, ANGESTELLTE, DIPLOM. SOZIALARBEITERIN

2001 und 2007 hat das Unternehmen den 1. Preis als frauen- und familienfreundlicher Betrieb in Niederösterreich errungen. 2002 wurde es Bundessieger und 2007 hat es den 2. Platz auf Bundesebene gewonnen.

Das Unternehmen wurde 1973 gegründet und hat 10 Mitarbeiter/innen. Ein familienfreundliches Unternehmen kann nur funktionieren, wenn es ein angenehmes Betriebsklima und ein positives Familienklima bei den Mitarbeiter/innen gibt.

1992 wurde das Arbeitszeitmodell mit der 4-Tage-Woche eingeführt. Ein Teil der Mitarbeiter/innen arbeitet von Montag bis Donnerstag, der andere Teil von Dienstag bis Freitag. Jede/r Mitarbeiter/in hat dadurch mehr Freizeit. So kann die Arbeit besser mit der Familie und vor allem den Kindern bzw. Hobbys vereinbart werden. Es erhöht sich auch die Motivation der Mitarbeiter/innen, im Betrieb zu bleiben.

Bisher wurden im Betrieb insgesamt 11 Meister und 45 Lehrlinge ausgebildet. Fr. Naderer ist neben ihrer Arbeit im Unternehmen auch in einer psychiatrischen Anstalt tätig. Die Ausbildung dazu hat sie berufsbegleitend gemacht.

Die Ausbildung der Lehrlinge, derzeit 3 Burschen, ist ein Schwerpunkt des Unternehmens. Neben der fachlichen Ausbildung wird den Lehrlingen auch vermittelt, dass es keine Besonderheit ist, wenn diesen Beruf Frauen ausüben. Wichtig ist, dass auch bei Lehrlingen mit schwierigem familiären Hintergrund das Ziel der Abschluss der Lehre ist.

Alle 5 Jahre wird eine größere Firmenfeier veranstaltet. Es ist wichtig, neben der Arbeit auch den gesellschaftlichen Aspekt im Unternehmen nicht zu vernachlässigen. Dieser hebt die Motivation der Mitarbeiter/innen und vor allem auch der Lehrlinge.

Freundschaft und gelebte Solidarität sind wesentliche Bestandteile im Unternehmen. Es gibt beispielsweise gemeinsame Schitage, Grilltage, Wandertage usw. Durch Sport kann ein gemeinsames Miteinander gelebt werden, was den Mitarbeiter/innen zugute kommt.

Für Wiedereinsteiger/innen mit Kindern gibt es flexible Arbeitszeiten. Durch eine gute Organisation und Einteilung kann die Arbeit für jeden angenehm gestaltet werden.

Fr. Naderer wird ermöglicht, sich in der Arbeitszeit, für ein Projekt für Frauen in Albanien zu engagieren.

Es wird im Betrieb nicht über Chancengleichheit nachgedacht, sondern sie wird im Betrieb gelebt.

"VIELFALT ALS STÄRKE" / AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄTEN INTEGRATIONSORIENTIERTEN DIVERSITÄTSMANAGEMENTS IM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND

MMAG.^A DR.^{IN} ELISABETH S. HOFSTÄTTER, BIOMEDIZINISCHE
ANALYTIKERIN IM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND,
UNIVERSITÄTSLEKTORIN, TRAINERIN FÜR TRANSKULTURELLE KOMPETENZ

Diversitätsmanagement ist eine Unternehmensstrategie, welche die Heterogenität der Beschäftigten mit Verständnis und Wertschätzung beachtet und diese Vielfalt zum Vorteil aller Beteiligten integrieren und nutzen möchte. Denn Menschen unterscheiden sich unter anderem hinsichtlich ihres Alters, ihrer sozialen und nationalen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer physischen und/oder psychischen Fähigkeiten oder auch ihrer Religion und Weltanschauung. Natürlich ist dadurch das Handlungsfeld auch komplexer geworden, doch wenn Vielfalt nicht nur nicht als Problem, sondern als Ressource erkannt wird, dann bietet Diversitätsmanagement Orientierung und Instrumente, um Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsbereitschaft und –fähigkeit besser entwickeln, entfalten und in die Arbeitsprozesse einbringen können.

Der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV), der mit seinen rund 32 000 Bediensteten zu den größten Gesundheitseinrichtungen Europas zählt und 13 Spitäler und 11 Geriatriezentren umfasst, bekennt sich zum Prinzip der Diversität und ist sich seiner Stärke durch die Multikulturalität seiner Mitarbeiter/innen bewusst, berücksichtigt aber auch sehr wohl die Vielfältigkeit seiner Patient/innen und Bewohner/innen.

Da im KAV Menschen aus 60 verschiedenen Nationen in den verschiedensten Berufsgruppen und Hierarchieebenen arbeiten und Patient/innen aus 153 Nationen behandelt werden, wurden in den letzten Jahren zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um diesen Gegebenheiten gebührend Rechnung zu tragen.

Im Folgenden sollen daher einige ausgewählte Aktivitäten integrationsorientierten Diversitätsmanagements des Wiener Krankenanstaltenverbundes genannt werden:

Erlass zum Tragen von Kopfbedeckungen im Arbeitskontext

Der KAV war das erste Unternehmen, welches nach einer Beschwerde einer muslimischen Mitarbeiterin, der durch ihre Vorgesetzte das Tragen des Kopftuchs im Dienst verboten worden war, nach genauen Erhebungen einer interdisziplinär zusammengesetzten Arbeitsgruppe und in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten der

islamischen Glaubensgemeinschaft, einen Erlass zum Tragen von Kopfbedeckungen im Arbeitskontext herausgab.

Obwohl den Anstoß für die Bildung der Arbeitsgruppe das muslimische Kopftuch bildete, war von Anfang an klar, dass der angestrebte Erlass nicht alleine auf dieses beschränkt sein kann, sondern sämtliche religiöse Kopfbedeckungen (Turban von Sikhs, Schleier von Nonnen, Kippa – um nur einige zu nennen) in Betracht ziehen muss.

Im Erlass heißt es daher:

"Das Tragen einer Kopfbedeckung als Ausdruck gelebter Religiosität und Teil der Glaubenspraxis bringt das individuelle Bekenntnis der/des Tragenden zum Ausdruck. Dieses Bekenntnis ist zu respektieren und das Tragen zu ermöglichen, wenn folgende maßgebliche Grundsätze nicht verletzt werden:

Die Patient/innen-Sicherheit und die Patient/innen-Rechte, der Arbeitnehmer/innen-Schutz, die hygienischen Vorschriften sowie die Dienstbekleidungsrichtlinien.

Nachstehende Beispiele werden ohne Anspruch auf Vollständigkeit und unter Hinweis auf die geltenden Bekleidungsrichtlinien angeführt: Operationsbereiche bzw. OP-ähnliche Einheiten, Dialyse-Einheiten, Isoliereinheiten mit festgelegter Schutzbekleidung, Intensiv- und vergleichbare Einheiten bzw. Aufwach- und Überwachungseinheiten und psychiatrische Einrichtungen.

Die Entscheidung und Verantwortung zur Umsetzung dieser Feststellungen obliegt den jeweiligen Führungskräften vor Ort. Entstehende Fragen und Diskussionen sind in partnerschaftlich wertschätzender Art und Weise zu klären bzw. zu führen.“

Konferenz „Vielfalt als Stärke“

Diese wurde am 28. November 2007 abgehalten. Zielsetzung war es, in einem ersten Schritt einem möglichst breiten Kreis der Mitarbeiter/innen die auf dem Gebiet integrationsorientierten Diversitätsmanagements laufenden Aktivitäten nahe zu bringen.

Zu den vorgestellten Aktivitäten zählten:

a. Umfassende Lehrangebote für die Mitarbeiter/innen zu transkultureller Pflege

Ziel war die Auseinandersetzung mit psycho-soziokulturellen Ebenen von Gesundheit, Krankheit und Heilung. Ebenso wurde der Vielfalt der Patient/innen und Bewoh-

ner/innen und den multikulturellen Teams ein besonderer Stellenwert gegeben. Die Durchführung der Ausbildung erfolgt an der Fortbildungsakademie im Bereich Pflege im AKH.

Interkulturelle Kompetenz durch Begegnung mit den Religionen der Welt

Zielsetzung ist es, einer möglichst breit gestreuten Zahl an Mitarbeiter/innen „Transkulturelle Kompetenz“ zu vermitteln. Es geht darum, sich der eigenen kulturellen Sozialisation bewusst zu werden, anderen kulturellen Lebensformen zu begegnen, dabei etwaige Ängste und Spannungen einzugestehen. Es geht auch um die Aneignung eines gewissen Hintergrundwissens in nonverbaler Kommunikation, um mögliche Klippen in der Kontaktaufnahme mit und Untersuchung von Patient/innen unterschiedlichen kulturellen Hintergrundes einerseits, in den multikulturell zusammengesetzten Teams andererseits, zu umschiffen. Wichtig ist, über Probleme beim Einsatz von Dolmetscher/innen Bescheid zu wissen, unterschiedliche Formen der Schmerzäußerung zu kennen und einschätzen zu lernen, Konfliktsituationen zwischen einem traditionellen Krankheitsverständnis und der westlichen Medizin vermeiden zu können, Möglichkeiten für ein sinnvolles Miteinander von westlicher, naturwissenschaftlich geprägter Medizin und traditionellen Heilangeboten ausloten zu können.

Es werden grundlegende Informationen über verschiedene, in Österreich vertretene Religionen der Welt angeboten, wobei auch die Geschlechterrollen, die Interaktion von Mann und Frau im öffentlichen Bereich sowie spezifische Bekleidungs Vorschriften einen bedeutenden Themenschwerpunkt darstellen. Dadurch soll einerseits eine Sensibilisierung erreicht werden, andererseits aber auch Stereotype und Klischeevorstellungen abgebaut werden. Barrieren zu durchbrechen und das Interesse und die Freude am wechselseitigen Lernen in der transkulturellen Begegnung zu wecken, ist eines der Hauptanliegen dieser Fortbildungsreihe.

Dies hat durchaus auch einen ökonomischen Nutzen für die Unternehmung KAV,

- insofern durch die transkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen und die daraus resultierende Empathie Spannungsfelder in den multikulturellen Teams abgebaut werden können, wodurch die Arbeitszufriedenheit steigt und die Fehlstunden abnehmen.

-
- Doch auch die daraus resultierende Optimierung der Interaktion von Mitarbeiter/innen und Patient/innen hat positive Auswirkungen für die Unternehmung, insofern sich dadurch auch Patient/innenbeschwerden auf diesem Sektor vermindert haben.

b. Muttersprachliche Berater/innen und Dolmetscherkurse für multilinguale Mitarbeiter/innen

Obzwar ihr Tätigkeitsfeld zunächst in der Dolmetschertätigkeit gesehen wurde, zeigte sich im Laufe der Zeit, dass auch sie einerseits interkulturelle Aufklärungsarbeit leisten, zur transkulturellen Sensibilisierung der Kolleg/innen beitragen, zu Kulturmittlern zwischen den beiden jeweiligen Kulturen werden und somit auch die wechselseitige Toleranz fördern, andererseits dafür sorgen, dass die Besuchszeiten, Hygieneregeln, Medikation sowie Termine eingehalten werden und somit der Zeitverlust in den Handlungsabläufen minimiert wird. Derzeit ist das Angebot vorwiegend auf den türkischen Sprach- und Kulturkreis begrenzt. Eine Ausweitung ist angedacht. Geld kann gespart werden, da man die sprachlichen Ressourcen der eigenen Mitarbeiter/innen nützt. Diesen Mitarbeiter/innen wurden Dolmetschkurse angeboten, um die Tätigkeit professionell durchzuführen.

c. Projekt Gesundheitstandem

Mitarbeiter/innen des KAV haben mit schwarzafrikanischen Frauen ein Tandem gebildet und in direkten Austauschsituationen so Problemfelder besprochen.

d. Migrant Friendly Hospital

An diesem EU Projekt haben 12 Krankenhäuser aus der EU teilgenommen. In Österreich hat das SMZ Süd/Kaiser-Franz-Josef-Spital daran teilgenommen. Motivation für das Projekt war die vermehrte Migration und soziale Benachteiligungen, ein mangelndes Gesundheitsbewusstsein und ein mangelndes Wissen über das Gesundheitssystem sowie ein erschwerter Zugang.

Ziele waren eine Gesundheitsförderung und eine Steigerung des Gesundheitsbewusstseins unter den Migrant/innen aber auch eine Verbesserung des Serviceangebotes für diese Gruppe. Wichtig war auch eine Steigerung der allgemeinen Zufriedenheit des Personals zu erreichen.

Ein wesentliches Ziel war, Europäische Richtlinien zu erarbeiten, die von anderen übernommen werden können.

Problembereiche dabei waren Sprache, Kommunikation, kulturelle Unterschiede, geschlechtsassoziierte Probleme, unterschiedliches Verständnis von Krankheit, Gesundheit und Tod usw.. Mittels Schulungsangeboten wurde diesen Problembereichen begegnet. Es wurde mittels Fragebogen eine Bedarfserhebung vorgenommen. Danach gab es Kurse über Bewusstseinsbildung, Wissensvermittlung und Training.

Neben einem sprach-, kultur- und auch religionssensiblen Umgang mit dem multikulturellen Patient/innenklientel diente das Projekt auch dazu, Mitarbeiter/innen zu vermitteln, dass transkulturelle Kompetenz nicht nur zum Wohle der Patient/innen, sondern auch als Unterstützung für sie selbst von Bedeutung ist, insofern das alltägliche Berufsleben dadurch erleichtert wird.

„Gesund arbeiten ohne Grenzen. Interkulturelle und geschlechtssensible betriebliche Gesundheitsförderung für Hausarbeiterinnen“

Dieses Projekt lief an zwei Krankenanstalten des Wiener KAV (KES und KFJ) in Zusammenarbeit mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd, im Zeitraum von September 2007 – April 2008. Unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden Diversität im Arbeitskontext ist es wesentlich, gender- und kulturspezifische Aspekte auch in die betriebliche Gesundheitsförderung zu integrieren. Das Innovative an diesem Projekt war, dass es bis dahin kaum Projekte gab, die explizit die Bedürfnisse von Frauen unter Einbeziehung ihres Migrationshintergrundes adressierten. Bei herkömmlichen Gesundheitsförderungsprojekten haben vor allem Migrantinnen in Niedriglohnbranchen aufgrund geringer Sprachkenntnisse meist keinen Zugang. Und das, obwohl wissenschaftliche Studien gerade dieser Gruppierung die höchsten psychosozialen Belastungen bescheinigen. So werden auch Gesundenuntersuchungen von dieser Zielgruppe kaum in Anspruch genommen.

Zunächst wurden daher mittels Fragebögen, Interviews und IMPULS-Tests der gesundheitliche Lebensstil (einschließlich des Medikamentenkonsums), die körperliche Gesundheit, das körperliche und seelische Wohlbefinden sowie mögliche Stressfaktoren der Zielgruppe erhoben.

Es folgten muttersprachliche Gesundheitszirkeln (Themen: Austausch über belastende Arbeits- aber auch Lebenssituationen) mit dem Ziel, eine kooperative Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen zu verwirklichen und praxisnahe Lösungsmöglichkeiten zu realisieren. Zudem gab es Angebote von Gesundheits-Coachings für direkt Vorgesetzte.

Dass interkulturelle und geschlechtssensible Gesundheitsförderung immer wichtiger wird, ist unter anderem an der Zielgruppe der Hausarbeiterinnen erkennbar. Somit sind muttersprachliche Gesundheitsangebote von zentraler Bedeutung. Aus der Genderperspektive wurde auch die Doppel- und Mehrfachbelastung der Hausarbeiterinnen deutlich.

Die meisten genannten gesundheitlichen Probleme der Hausarbeiterinnen sind Kopfschmerzen, Probleme der Wirbelsäule und Übergewicht. Viele Frauen leiden unter Gelenksbeschwerden – das wird auch bei der Frage nach chronischen Erkrankungen ersichtlich, wo an erster Stelle Rheuma steht. Als weitere belastende Faktoren wurden Stress, Schwäche und Müdigkeit genannt, was für die Frauen eine große seelische Belastung darstellt. Dies korreliert mit dem Faktum, dass 20% der Befragten angaben, regelmäßig Beruhigungsmitteln einzunehmen. Auffallend war auch, dass 62,5% der Hausarbeiterinnen sportlich inaktiv sind.

Maßnahmen auf der Verhaltensebene:

- Gymnastikkurs (6 Einheiten)
- Vorträge über gesunde Ernährung (2 Einheiten)
- Vortrag über Stress (1 Einheit)
- Übungen zur Entspannung (3 Einheiten)
- Wirbelsäulengymnastik (6 Einheiten)
- Ausbildung von zwei Mitarbeiterinnen zum „Gesundheitscoach“

Maßnahmen auf der Verhältnisebene:

- Mitarbeiterinnengespräche für Hausarbeiterinnen
- Optimierung des Informationsflusses
- Wertschätzung durch hierarchisch übergeordnete Personen

Abhaltung mehrerer Seminare durch den KAV zu Diversitätsmanagement

unter Zusammenarbeit mit dem international renommierten Experten Kenan Güngör. Ziel: Sensibilisierung von Multiplikatoren, die dieses Wissen in ihre Dienststellen einbringen sollen

"WIEN BRAUCHT DICH!" / AUFNAHME VON POLIZISTINNEN UND POLIZISTEN MIT MIGRATIONS Hintergrund

OBSTLT. RUDOLF BATTISTI, LANDESPOLIZEIKOMMANDO WIEN, ABTEILUNG FÜR PERSONAL- U. LOGISTIKSTEUERUNG

Vielfältiges Wien

Rund ein Drittel der ca. 1,6 Mio. Einwohner/innen Wiens hat einen Migrationshintergrund. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, hat sich nicht nur die Wiener Stadtregierung entschlossen, eine weiterentwickelte Politik im Sinne eines integrationsorientierten Diversitätsmanagements zu implementieren, sondern möchte auch die Wiener Polizei die Talente, Fähigkeiten und Erfahrungen von Personen mit Migrationshintergrund verstärkt nutzbar machen. Langfristig wird das Ziel verfolgt, die Personalstruktur der Wiener Polizei zu einem Abbild der gesellschaftlichen Vielfaltsrealität werden zu lassen. Der Umgang mit „Vielfalt“ bedarf auch einer bewussten organisatorischen Unterstützung. Die MA 17 (Integrations- und Diversitätsangelegenheiten) fungiert hierbei als kompetenter und wichtiger Partner, der die Wiener Polizei bei der Weiterentwicklung ihres Personals und der Rekrutierung von Polizist/innen mit Migrationshintergrund unterstützt.

Der Staat als Arbeitgeber

Dem öffentlichen Dienst kommt eine Vorbildfunktion zu, wenn es darum geht, Personen einen chancengleichen Zugang zu ermöglichen, die bisher im Arbeitsleben benachteiligt waren. Die geforderte Integration und Repräsentanz von Zuwander/innen wäre unglaublich, wenn der Staat hier nicht selbst Verantwortung übernehmen würde und die Personalstruktur zu einem Abbild der gesellschaftlichen Normalität in all seiner Vielfalt werden ließe. Das Bild von Angehörigen ethnischer Communities in der öffentlichen Wahrnehmung wird in hohem Maß davon geprägt, in welchen Berufen sie tätig sind. Soweit nicht private Kontakte vorhanden sind, ist die positive Wahrnehmung der Zuwanderungsbevölkerung gering ausgeprägt. Dies liegt einerseits an einer Unterrepräsentanz in öffentlichen Berufen und andererseits an einer Beschäftigung von Personen in Tätigkeiten, die unter ihrem beruflichen und bildungsmäßigen Stand angesiedelt sind. Eine Erhöhung der Zahl von Personen mit Migrationshintergrund bei der Polizei würde daher auch das Bild in der öffentlichen Wahrnehmung positiv beeinflussen. Die Polizei als Exekutivorgan des Staates ist schon aufgrund ihrer Tätigkeit in allen Lebensbereichen tagtäglich mit interkulturellen Themen konfrontiert.

Diversität als Chance

Im Sinne einer zeitgemäßen, effizienten und weltoffenen Polizeiarbeit ist es unumgänglich, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einem spezifischen sprachlichen und kulturellen Hintergrundwissen aufzunehmen, die auf die gegebenen Veränderungen optimal reagieren können. Durch die Aufnahme von Polizisten und Polizistinnen mit Migrationshintergrund können zahlreiche Vorteile erwartet werden:

Am Arbeitsmarkt befinden sich ausreichend qualifizierte Personen, die in den Polizeidienst eintreten könnten. Gerade Jugendliche und junge Erwachsene der sogenannten „2. Generation“, die in Österreich geboren wurden oder von klein auf hier gelebt haben, bieten sich als Zielgruppe an. Sie verfügen oftmals über interkulturelle Kenntnisse und sprechen neben Deutsch die Sprache ihrer Eltern. Die vielfältigen Sprach- und Kulturkenntnisse neuer Polizist/innen erlauben ein zielorientiertes Arbeiten, da Ressourcen dann in der Polizeiinspektion vor Ort verfügbar sind und ohne Zeitverlust und Kostenaufwand eingesetzt werden können. Andererseits ist die Exekutive keine „ethnische“ Polizei, die nur für „einheimische“ Wienerinnen und Wiener arbeitet. Die Wiener Polizei war und ist als lernende Organisation stets um Weiterentwicklung bemüht. Die Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen der Verwaltung und gerade mit NGOs ist wesentlich verbessert worden, und es sei auch die Schaffung eines Koordinators für Menschenrechtsangelegenheiten als positives Signal erwähnt. Ziel muss es sein, dass sich Zuwanderinnen und Zuwanderer ganz selbstverständlich und ohne Berührungängste an die Polizei wenden und diese als „ihre“ Polizei begreifen, die zu ihrem Schutz arbeitet. Umgekehrt muss allen Exekutivbeamt/innen klar sein, dass ihr Arbeitsauftrag auch gegenüber der Migrationsbevölkerung zu erfüllen ist, im Sinne von „Sicherheit geht alle an“. Durch den Einsatz eines zusätzlich qualifizierten Personals kann mit einer erheblichen Effizienzsteigerung sowohl in der Präventionsarbeit als auch bei der Repressionsarbeit gerechnet werden.

Inhaltliche Klärung

Der Startschuss zum partnerschaftlichen Projekt erfolgte im Sommer 2007 durch die Wiener Stadträtin für Integration, Sandra Frauenberger, gemeinsam mit dem damaligen stellvertretenden Landespolizeikommandanten für Wien, Generalmajor Karl Mahrer. Es gibt ein klares Bekenntnis der polizeilichen Führung, den Anteil an Polizist/innen mit Migrationshintergrund (derzeit 1 %) zu erhöhen.

Rahmenvorgaben

Diversitätsmanagement bedeutet keine Ethnisierung der Polizei in sprachliche oder kulturelle Herkunftsgruppen, sondern sprachliches und interkulturelles Wissen soll als eine Bereicherung und nicht als Bedrohung gesehen werden. Das Nutzen von Vielfalt bedeutet daher auch nicht, Polizistinnen und Polizisten aus einer Herkunftsgruppe für die Arbeit mit ihrer ethnischen Gruppe anzuwerben. Es gilt jegliche Form von getrennter Entwicklung aufgrund physischer oder kultureller Merkmale hintan zu halten. Erfahrungen aus den USA zeigen, dass ein Quotensystem zur bevorzugten Aufnahme auf große Ablehnung bei den arrivierten Polizistinnen und Polizisten stößt, das Arbeitsklima belastet, die neuen Kolleginnen und Kollegen stigmatisiert und kein gleichberechtigtes Arbeiten von Anfang an ermöglicht. Eine Quotenregelung wird daher als wenig zielführend erachtet. Für alle gelten weiterhin dieselben Aufnahme-standards. Somit stand für das Projekt von Anfang an fest, dass Diversitätsmanagement der Professionalisierung der Polizeiarbeit aufgrund veränderter Herausforderungen dient und kein Selbstzweck, sondern eine Notwendigkeit ist.

Arbeit mit Communities

Nach intensiver inhaltlicher Vorbereitung erfolgte durch die gemeinsame Arbeitsgruppe die Publikation von Foldern und Plakaten zur zielgruppengerechten Ansprache. Dieses Informationsmaterial diente den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MA 17 in vielen persönlichen Gesprächen bzw. bei Besuchen in Vereinen der Zuwander/innen dazu, Migrant*innen für diesen Beruf zu interessieren bzw. sie zur Kick-off-Veranstaltung einzuladen. Die Methode, junge Erwachsene mit migrantischem Hintergrund vorab durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regionalstellen der MA 17 über das Projekt zu informieren, erwies sich als sehr effizient, da hier langjährige Kontakte zwischen der Stadtverwaltung und der Zuwanderungsbevölkerung bestehen. Die Resonanz war überwältigend. Bei der Auftaktveranstaltung am 22. November 2007 in der Volkshochschule Ottakring präsentierten der stellvertretende Landespolizeikommandant für Wien, Generalmajor Karl Mahrer und die Stadträtin für Integration, Sandra Frauenberger, gemeinsam mit den Klubobleuten der SPÖ, der ÖVP und den GRÜNEN die neue Rekrutierungsoffensive der Wiener Polizei. An die 250 Jugendliche und junge Erwachsene informierten sich bei dieser Veranstaltung über die Berufsperspektiven bei der Exekutive. Besonders wichtig war die Botschaft an die Jugendlichen: „Wien braucht euch! Ihr habt Talente und Fähigkeiten, die im Staatsdienst benötigt werden. Ergreift diese Chance!“, lautete die ein-

hellige Aufforderung an die jugendlichen Zuhörer/innen. In der Folge werden seit dem Frühjahr 2008 regelmäßig Tandem-Veranstaltungen in Zuwander/innenvereinen und in Schulen abgehalten. Dabei informieren MA 17-MitarbeiterInnen und Polizeiangehörige, die teilweise selbst Migrationshintergrund haben, die Jugendlichen vor Ort über den Polizeiberuf und über ihre persönlichen Erfahrungen. Wichtig dabei ist, ein realistisches Berufsbild zu vermitteln, ein Zurechtrücken von Zerrbildern aus Spielfilmen vorzunehmen, aber auch Negativ-Erfahrungen mit der Polizei in Österreich oder im Herkunftsland anzusprechen. Zentrale Aussagen sind generell, dass neue Kolleginnen und Kollegen mit migrantischem Hintergrund bei der Polizei willkommen sind und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer in der Exekutive gleichermaßen bestehen.

Jugendliche ansprechen

Für die Projektgruppe ist es ein besonderes Anliegen, die Rekrutierung kulturell und ethnisch neutral und egalitär zu gestalten, da sie sich nicht einseitig an eine spezifische ethnische, kulturelle oder religiöse Gruppe richtet. Es darf nicht der Eindruck erweckt werden, es werde eine „türkische Polizei für Türkinnen und Türken“ aufgestellt. Vielmehr ist es wichtig, alle Communities zu erreichen und möglichst viele potenzielle Bewerber/innen ungeachtet ihres Backgrounds zu rekrutieren. Das Interesse bei den Jugendlichen können dabei immer wieder bereits aktive Polizist/innen mit Migrationshintergrund wecken, da sie eine positive Identifikation mit diesem Beruf ermöglichen und Vorbildwirkung zeigen. Parallel dazu können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MA 17 durch ihre konstante Arbeit mit Vereinen und Religionsgemeinschaften kontinuierlich das Interesse für das Projekt intensivieren.

Zwischenbilanz (Stand 1.10.2008)

Gesamtbewerbungen seit November 2007: 1152 - davon rund 20 % von Personen mit Migrationshintergrund (MH)

In den Bildungszentren werden derzeit 345 künftige Polizist/innen ausgebildet (davon 29 mit MH, entspricht 8,4 %) – davon bisher

2 Aufnahmetermine 2008 (1. Sept. u. 1. Okt.): 7 Personen mit MH von insgesamt 75 (entspricht 9,3 %).

Zielperspektive

Etablierung von zumindest einer Mitarbeiter/in mit Migrationshintergrund pro Polizeiinspektion bis 2012. Derzeit ist diese Zielvorgabe nur in 33 von 98 Polizeiinspektionen erfüllt.

Der innovative Ansatz des Projekts „Wien braucht dich!“ zeigt jedenfalls erste Früchte, denn bei dieser modernen Rekrutierung wird auf die Menschen mit Migrationshintergrund pro-aktiv zugegangen.

"FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITSPLATZ IM BEREICH DER PRODUKTIONSTECHNIK" / CHANCENGLEICHHEIT IST KEIN KONZEPT - SONDERN NACHHALTIG GELEBTE REALITÄT

ANNELIESE DEGEN, BETRIEBSINHABERIN DER DEAKON DEGEN GMBH, KABELPRODUZENT IN HART BEI GRAZ

Aus eigener negativer Erfahrung von Fr. Degen wird seit der Gründung des Unternehmens, einer Kabelkonfektion, im Jahre 1988, aus Überzeugung die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch gelebt. Von Anfang an war das Ziel, vor allem Frauen mit Kindern eine bessere Chance in der Arbeitswelt zu geben.

Vier Grundsäulen bilden optimale Voraussetzungen rund um einen Arbeitsplatz mit Wohlfühlklima, welches sehr wichtig ist. Vor allem bessere Vereinbarkeit für Frauen und Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit, sowie die Gesundheitsphilosophie des Unternehmens und spezielle innerbetriebliche Maßnahmen für ältere Mitarbeiter, erhöhen die Chance, dass beide, Mitarbeiter und Unternehmen profitieren und die Freude an der Arbeit bestmöglich gegeben ist.

Die Motivation ist, dass dieses Bekenntnis untereinander gelebt wird und es wird vor allem auf Nachhaltigkeit großer Wert gelegt. Nur so kann das Ziel der internen Zufriedenheit immer wieder gefördert werden.

Heute sind im Unternehmen 16 Frauen und 6 Männer zwischen dem 15. und 54. Lebensjahr beschäftigt (3 Frauen befinden sich in Karenz). Es werden spezielle Kabel für die Heizungstechnik sowie Aufzugs- und Umwelttechnik, Medizin- wie Förder-technik, Automobilindustrie und vieles mehr gefertigt. Die gefertigten Kabel befinden sich in Lasergravurmaschinen, Tonträgern sowie Beleuchtungen, in der Automatisie-

nungstechnik und vielem mehr. Über 2700 verschiedene Kabeltypen werden hergestellt. Obwohl das Unternehmen maschinenmäßig auf dem neuesten Stand der Technik ist, wird viel händisch gefertigt. Das erfordert sehr viel Genauigkeit und Konzentration.

Seit der Gründung der Kabelkonfektion war Fr. Degen selbst lange Jahre in der Produktion tätig und hat anfangs immer nach Verbesserungsmöglichkeiten bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes gesucht. In weiterer Folge wurde dann gemeinsam mit den Mitarbeitern nach akzeptablen Lösungen gesucht. Dazu gehört eine gute Lötabsaugung genauso wie ergonomische Fußstützen oder eine optimale Beleuchtung. Weiters einwandfreies Werkzeug, Lupen und Gesundheitssessel sowie Ohrschützer bei den Maschinen.

Grundsätzlich werden Arbeitsschritte im mehrköpfigen Team besprochen, wobei auf ältere Mitarbeiter oder auf eine Behinderung Rücksicht genommen wird. Bei der Planung von Arbeitsabläufen oder bei neuen Projekten wird auf die Meinung älterer Mitarbeiter eingegangen, da durch Erfahrungswerte besser und kostengünstiger produziert werden kann. Die Verknüpfung von langjähriger Erfahrung und neuen Ideen ist der optimale Weg einer Vereinbarkeit, um so Positives für das Unternehmen zu bewirken.

Ein weiblicher ausgebildeter Lehrling, jetzt Facharbeiterin der Produktionstechnik, ist für die Qualitätsprüfung der gefertigten Kabel und Kabelbäume zuständig. Eine Mitarbeiterin ist für die Maschinen verantwortlich, sie hat außerdem die Werkmeisterschule für Berufstätige besucht. Auch eine Frau besitzt die Fachausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson. Die Stellvertreterin von Fr. Degen arbeitet in Teilzeit. Ein jüngerer männlicher Mitarbeiter hat die Produktionsleitung übernommen, darauf haben sich alle geeinigt und so können sie für ihre Kunden flexibel bleiben.

Da hauptsächlich Frauen die Doppelbelastung der Erwerbsarbeit und die Verantwortung für die Familie tragen, ist es einfach wichtig, sie auch mit flexiblen Arbeitszeiten zu unterstützen. Das Unternehmen nimmt auf Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen Rücksicht, aber auch auf Richtzeiten bei Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln. Das Blocken bei Teilzeitarbeit ist möglich, aber auch jederzeit ein Umstieg auf Vollarbeitszeit. Bei der Urlaubsplanung haben Frauen mit Kindern Vorrang. Bei Bedarf dürfen Mitarbeiter ihre Kinder in die Firma mitbringen und keiner braucht sich Sorgen zu machen, wenn es um Pflegefreistellung über das gesetzliche Ausmaß geht (gilt auch beim Lebenspartner). Bei längerer Abwesenheit kann die Produktion teils in Heimarbeit vergeben werden und auch ein Leihomadienst wird ange-

boten. Durch solche unterstützenden Maßnahmen sind die Mitarbeiter weniger einem psychischen Druck ausgesetzt. Für Väterkarenz wäre das Unternehmen auch sehr offen.

Als Bestätigung für das Engagement von Fr. Degen konnte das Unternehmen in der Kategorie der Mittelbetriebe den Landessieg 2005 für den frauen- und familienfreundlichsten Betrieb gewinnen und auch den Bundessieg 2006 dafür erreichen.

Das Unternehmen ist sehr für die Chancengleichheit am Arbeitsplatz, denn nur dann kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie funktionieren. Das heißt, gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Weiterbildung im Betrieb ist ohnehin laufend gegeben, da wird überhaupt kein Unterschied zwischen männlichen oder weiblichen Mitarbeitern gemacht. Seit 2002 ist das Unternehmen offiziell anerkannter Lehrbetrieb für den Lehrberuf Produktionstechnik. Die drei Lehrlinge werden in der Produktionstechnik bestens ausgebildet. Zusätzlich werden auch Kurse am WIFI angeboten oder auch die Teilnahme an Seminaren der WKÖ ermöglicht. Diese Kurse oder die internen Weiterbildungsangebote sind für alle Mitarbeiter kostenlos und werden der Arbeitszeit angerechnet. Auch bei Messen in Österreich, Deutschland oder der Schweiz wird darauf geachtet, dass Mitarbeiter die Gelegenheit bekommen, daran teilzunehmen.

In den Sommermonaten sind meistens Jugendliche beschäftigt, auch während des Schuljahrs sind Schnupperlehrlinge herzlich willkommen.

Durch die interne Zufriedenheit der Mitarbeiter kann das Unternehmen auch bei diversen Projekten gut mit der Behinderteneinrichtung der Barmherzigen Brüder in Kainbach b. Graz zusammenarbeiten.

Das Unternehmen durfte beim Steirischen GIRL`S DAY 2007 und 2008 mitmachen.

Bei der Arbeitsteilung wird darauf Rücksicht genommen, wo bei jedem Mitarbeiter die Stärken liegen. Somit wird die Arbeit nicht als belastend gesehen. Es entsteht weder chronische Unterforderung noch wird das „Burn out – Syndrom“ zum Problem. Allerdings sind Lob und Anerkennung sehr wichtig, da macht es keinen Unterschied ob Mann oder Frau.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen im Unternehmen sind selbstverständlich. Die Form der innerbetrieblichen Gesundheitsvorsorge wird als Teilverantwortung des Unternehmens betrachtet. Da erfahrungsgemäß Frauen mit Kindern nicht sehr viel Zeit für sich selbst haben, war es einfach ein Bedürfnis dafür gute Rahmenverbindungen zu schaffen.

Das Gesundheitskonzept reicht von der monatlichen medizinischen Massage über die fachliche Ernährungsberatung, Nichtraucherseminare bis hin zum jährlichen „Fit im Job“ Check. Das alles passiert während der Arbeitszeit und ist für jeden Mitarbeiter kostenlos. Auch das monatliche Sportprogramm mit einer Sportwissenschaftlerin wird begeistert angenommen.

Wiederum als Bestätigung für das Engagement konnte der Betrieb den Steirischen Gesundheitspreis 2004 in Gold gewinnen sowie auch den Steirischen Gesundheitspreis 2007 ebenfalls in Gold.

Jeder Mitarbeiter ab 40 bekommt einen Gutschein für eine Gesichtsbehandlung, aber nicht der Fältchen wegen, sondern sie soll zur Entspannung beitragen. Bei der Merkur Versicherung hat das Unternehmen für die Mitarbeiter der Firma eine Erlebensversicherung abgeschlossen. Vor allem zählt auch der Spaßfaktor, der ein wichtiges Merkmal für ein leistungsfähiges und kundenorientiertes Unternehmen ist.

Aber allem voran stehen der Respekt und die Wertschätzung gegenüber dem Mitarbeiter.

Teamarbeit ist wichtig, gemeinsam wurden schon viele schöne Augenblicke erlebt. Die Mitarbeiter sehen die Qualität und die Bedeutung ihrer Arbeit, ihre Bindung an das Unternehmen ist hoch und die tägliche Arbeit wird nicht als belastend erlebt, sondern viel mehr als Freude und sie fühlen sich wohl. Das wurde auch bei externen Mitarbeiterbefragungen im Jahr 2006 und 2008 durch 100% Mitarbeiterzufriedenheit bestätigt.

Sehr stolz ist Fr. Degen auch auf die Doppelnominierung beim Trigos 2007, das ist die Auszeichnung für Unternehmen mit sozialer Verantwortung: Die erste Nominierung für die Kategorie Arbeitsplatz Klein, die zweite für den Sonderpreis von Microsoft „Chancengleichheit im 21. Jahrhundert“.

Auf Grund der gelebten Nachhaltigkeit, hat das Unternehmen im Jahr 2008 den Trigos Steiermark sowie den Trigos auf Bundesebene erhalten.

Eine besondere Auszeichnung war es auch, dass Fr. Degen im November 2007 nach Erfurt zur 1. Europäischen Unternehmerinnenkonferenz im „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ als Referentin eingeladen wurde.

„Wer aufhört besser zu werden, der hört auf gut zu sein!“ – dieser Leitsatz ist die Grundbasis für das Unternehmen. Es ist immer die Verbindung mit Menschen, die dem Unternehmen seinen Wert gibt.

PODIUMSDISKUSSION

Mag. Dr. Rolf GLEIBNER

Sozialpolitische Abteilung der Wirtschaftskammer Österreich

Die Wirtschaftswelt zeigt, dass sich die Gesellschaft tatsächlich wandelt. Dies kann auch anhand ganz konkreter Zahlen der Wirtschaftskammer (WK) veranschaulicht werden. Es werden beispielsweise schon 40 % der Unternehmen, die der WK angehören, von Frauen gegründet. 1993 waren es 26 %. Man sieht, dass Frauen auf dem Vormarsch sind, sowohl an der Mitgliederstruktur aber durchaus auch in den Chefetagen. Dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte steigt ist ganz klar festzustellen. Er steigt übrigens auch in der WK selbst.

Die Wirtschaft braucht gute, qualifizierte Arbeitskräfte, daher braucht die Wirtschaft ganz besonders Frauen und auch Menschen mit Migrationshintergrund. Die WK hat Interesse, dass die Beschäftigung sehr hoch ist, dass das Potential, das es in Österreich gibt, sehr gut ausgenützt wird.

In den letzten 2 Jahren haben die Sozialpartner einige Maßnahmen initiiert und auch umgesetzt, die speziell Frauen zugute kommen. Zum Beispiel wurde 1000 € Mindestlohn eingeführt, das Arbeitszeitgesetz wurde zu Gunsten der Teilzeitbeschäftigten geändert, das Kinderbetreuungsgeld wurde bei kürzerer Bezugsdauer erhöht. Es gab auch ein Paket zur besseren Absicherung von freien Dienstnehmer/innen und Selbständigen. Durch ein neues Modell der Lehrstellenförderung wird die atypische Berufswahl von Mädchen und Burschen stärker gefördert.

Der Schwerpunkt muss auf dem Bewusstseinswandel liegen, auf Maßnahmen, die in den Betrieben stattfinden, um vollständige Chancengleichheit zu erreichen.

Ein Problemfeld sind die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Österreich. Das hat ganz unterschiedliche Ursachen: von der Teilzeit bis zur Kinderbetreuung, ist aber auch durch unterschiedliche Verhaltensweisen oder Risikobereitschaft der Männer begründet. So unterschiedlich wie die Ursachen müssen auch die Maßnahmen sein, um die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu schließen. Ein Faktor ist etwa die Teilzeit. Ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Die meisten Studien ergeben, dass die meisten Frauen oder die meisten Teilzeitbeschäftigten mit der Situation im Sinne von Lebensqualität sehr zufrieden sind, wenn

auch vielleicht nicht im Sinne von Entlohnung. Bemerkenswert ist, dass Frauen laut Studien zufriedener mit ihrem Leben und mit ihrer Arbeitssituation sind als Männer.

Was gibt es für Maßnahmen, diese Lohnschere dennoch zumindest zu reduzieren oder langfristig zu schließen? Aus Sicht der WK ist die Berufswahl sehr wichtig. Mädchen treffen eine sehr einseitige Berufswahl. Die Hälfte von ihnen geht in drei Lehrberufe, hier muss es ein Umdenken geben. Hier ist es wichtig, dass Mädchen und Burschen auch zu einer atypischen Berufswahl ermutigt werden. Sie sollen die Berufswahl freiwillig treffen. Jeder soll nach seinen eigenen Fähigkeiten und Neigungen zum Einsatz kommen. Ebenso soll der Wiedereinstieg nach einer Babypause von Frauen gefördert werden. Vorschläge der WK sind z.B. Kombilohn oder Eingliederungsbeihilfe.

Es gibt auch noch andere Bereiche, wo es Handlungsbedarf gibt, wie z.B. bei der externen Kinderbetreuung. Speziell am Land, wo es nach wie vor schwierig ist, berufstätig zu sein und gleichzeitig Kinder zu betreuen, muss mehr in die Kinderbetreuung investiert werden. Die WK begrüßt den Vorschlag von STS Marek, auch ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld einzuführen, obwohl die Familienleistungen zu einem großen Teil durch Dienstgeberbeiträge finanziert werden, was nicht sachgerecht ist. Diese Maßnahme des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes soll speziell für qualifiziertere Frauen aber auch für Männer ein Anreiz sein, in Karenz zu gehen und dann rasch wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Was Frauen in Chefetagen betrifft, werden von Seiten der WK Quoten abgelehnt. Die Praxisbeispiele haben gezeigt, dass man dasselbe Ziel auch anders erreichen kann, nämlich ohne Zwang.

Rudolf HUNDSTORFER

Präsident des österreichischen Gewerkschaftsbundes

Es ist eine Tatsache, dass es Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nach wie vor gibt. Die 1000 € Mindestlohn sind mit 1.1.2009 in fast allen Kollektivverträgen umgesetzt. In der Europäischen Union gehört Österreich zu jenen Ländern, wo die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern noch extrem hoch sind. Eine Forderung ist, dass es innerhalb der Betriebe Einkommensstatistiken über die Frauen- und Männereinkommen gibt. Diese sind innerhalb eines Betriebes zu veröffentlichen. Dadurch soll der Prozess gleicher Lohn für gleiche Beschäftigung beschleunigt werden. Große Divergenzen gibt es vor allem in der Industrie und großen Mittelbetrieben. Die Transparenz bei den Gehältern wäre ein Schritt in Richtung mehr Einkommensgleichheit.

Was die Kinderbetreuung betrifft, verfolgt die EU das Ziel, dass bis 2010 für 33% der Kinder bis zum 3. Lebensjahr eine Kinderbetreuung zur Verfügung stehen soll. Österreich liegt derzeit bei 11,8%. Wenn man Wien nicht berücksichtigt, wäre das Ergebnis noch schlechter. Die Chancen der Frauen auf einen Wiedereinstieg sind dadurch extrem schlecht. Vor allem im ländlichen Bereich ist das Betreuungsangebot noch schlechter als im urbanen Raum.

Länder, die ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stellen, haben eine hohe Geburtenrate und eine hohe Beschäftigungsrate bei den Frauen. Eine Kindergartenmilliarde würde sich auf jeden Fall für alle rechnen.

Die Mehrarbeitszuschläge bei den Teilzeitbeschäftigten sind ein wichtiger Schritt zu mehr Chancengleichheit. Es gibt Frauen, die wollen freiwillig Teilzeit arbeiten. Es gibt allerdings große Unternehmen in Österreich wie Hofer, Rewe oder Interspar, die in erster Linie Teilzeitjobs anbieten. Hier gibt es für Frauen, die Vollzeit arbeiten wollen, keine Chance zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wählen.

Jeder soll an seine Pension denken, wenn er Teilzeit arbeitet. Es gibt das lebenslange Pensionskonto, wo das gesamte Lebenseinkommen berücksichtigt wird.

Eine Quotenregelung soll nicht nur gefordert werden, sondern auch selbst gelebt werden. Der ÖGB hat seine Statuten so geändert, dass ein Drittel der Funktionär/innen weiblich sein muss. Der ÖGB hat 1800 Mitarbeiter/innen. Im ÖGB wurde bereits eine Betriebsvereinbarung zum Papamonat abgeschlossen.

Mag.^a Sandra KONSTATZY **Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

Um Chancengleichheit und Gleichstellung zu verwirklichen, braucht es ein gutes, durchsetzbares Gleichbehandlungsrecht und positive Maßnahmen. In Norwegen hat sich der konservative Wirtschaftsminister bereit erklärt, börsennotierten Unternehmen zu verpflichten, eine 40% Quote von Frauen in den Aufsichtsräten vorzusehen, bei sonstiger Streichung oder Nichtzulassung dieser privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen. Die dortige Industriellenvereinigung hat einen Expertinnenpool aufgebaut, mit notwendigen Ausbildungsmaßnahmen für den Aufsichtsrat. Es soll aufgrund des Ausbildungsangebotes daher auch den Frauen der Zugang zum Aufsichtsrat nicht verwehrt werden.

Freiwillige Bewusstseinsarbeit in den Betrieben ist wichtig, um dem Gleichbehandlungsrecht auch eine Basis zu geben. Es soll ein Unternehmen nicht auf Frauen und Männer wegen der Kinderbetreuung verzichten müssen, sondern es soll auf rechtliche Möglichkeiten, wie zum Beispiel Elternteilzeit, zurückgreifen können, bevor es Mitarbeiter/innen wegen der Kinderbetreuung kündigt. Es ist wichtig, dass sich die Kultur im Unternehmen ändert und auch auf andere Möglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückgegriffen wird.

Die Auseinandersetzung mit einem Diskriminierungsfall im Unternehmen kann auch sehr fruchtbar sein, wenn dadurch ein innerbetrieblicher Prozess in Gang gesetzt wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird oft bei derartigen Fällen von Unternehmen zu Rate gezogen.

Dr. Johannes KOPF
LL.M., Mitglied des Vorstandes des Arbeitsmarktservices
Österreich

Chancengleichheit ist in Österreich noch nicht überall verbreitet. Je höher die Ausbildung, desto leichter ist es eine Arbeit zu finden. Ein Akademiker hat ein Arbeitslosenrisiko von unter 2% und eine Person mit einem Pflichtschulabschluss hat ein Risiko von über 15%.

Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe von Chancengleichheit haben vor allem im ländlichen Raum große Probleme in den Job wieder zurückzukehren. In fast jedem zweiten Kindergarten oder Kinderbetreuung gibt es kein Mittagessen. Dadurch ist es schwierig einen Vollzeitjob anzunehmen, da das Kind zu Mittag abzuholen ist. Nur jede 4. Kinderbetreuungseinrichtung hat solange offen, dass Vollzeitjobs möglich sind. Frauen sollen beim Wiedereinstieg die Wahl zwischen eigener Kinderbetreuung und Job haben. Um einen Job auszuüben, braucht es jedoch genügend Kinderbetreuungseinrichtungen.

Was die Migrant/innen betrifft ist die Teilnahmequote von Migrant/innen an Qualifizierungskursen unterdurchschnittlich. In Oberösterreich gibt es z.B. ein Modell, bei dem die Ausbildung von Fremdsprachenberater/innen gefördert wird. In Vorarlberg und Wien gibt es AMS Berater/innen mit Migrationshintergrund. Es gibt auch Schulungen, wo das Verständnis für andere Kulturen gefördert werden soll.

Frauen mit Migrationshintergrund aus Ex-Jugoslawien haben eine sehr gute Arbeitsmarktintegration. Frauen aus der Türkei haben dagegen eine extrem schlechte Arbeitsmarktintegration. Es muss daher spezifische Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen geben.

Der Erfolg bei der Qualifizierung von Frauen ist deutlich besser als jener von Männern. Die Frauen bleiben nach der Ausbildung länger im neuen Beruf als Männer. Mehr als die Hälfte des Budgets an Fördermitteln wird für Frauen ausgegeben, obwohl nur 43% aller arbeitssuchenden Personen Frauen sind.

Das AMS selbst hat 5039 Mitarbeiter/innen. Davon sind 64% weiblich. Es gibt nur 37% Frauen in Führungspositionen. Es wurde daher das Nachwuchsführungs-Traineeprogramm für Männer geschlossen. Es steht derzeit nur Frauen zur Verfügung, um die Frauenquote in den Führungspositionen so zu erhöhen.

Mag. Peter GRUNDNER **Geschäftsführer von diversityworks, prove Unternehmens-** **beratung GmbH**

In Bezug auf Chancengleichheit im Betrieb ist es wichtig, jeweils die anderen Dimensionen der Vielfalt (z.B. Alter, Behinderung) nicht aus den Augen zu verlieren. Diversity Management verstehen wir dabei als eine Art Hubschrauberperspektive, die es den Unternehmerinnen erlaubt mehrere Dimensionen parallel zu verfolgen. diversityworks hat 2007 und 2008 je eine Studie zu best practices des Diversity-Managements in Österreich und Deutschland erstellt (diese stehen auf der Webseite www.diversityworks.at gratis zum Download bereit). Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen, die Vielfalt als Ressource einsetzen, deutliche Vorteile in Bezug auf Marktzugang, Konfliktreduktion und Innovationskraft lukrieren können. Die positiven Resultate im Bereich Vielfaltsmanagement stehen in engem Zusammenhang mit dem ökonomischen Nutzen, den die Unternehmen dabei für sich und die Mitarbeitenden schaffen. Dieser Nutzen ist messbar und damit relevant für die Entscheidungen des Managements.

Interkulturelle Kompetenz bringt den österreichischen Unternehmen mehr Marktzugang. Die Bank Western Union beispielsweise verfolgt genau, wo Migrant/innenströme entstehen und siedelt dort ihre Büros an, um den Geldtransfer für Migrant/innen zu organisieren. Sie lebt davon, die Bewegungen der Ströme zu beobachten und daraus Nutzen zu ziehen.

Das Beispiel des ÖGB zeigt, wie wichtig es ist, was von anderen gefordert wird, zuerst selbst zu leben. Für erfolgreiches Diversity Management ist insbesondere das Commitment der Geschäftsführung eine wichtige Erfolgsbedingung. An zweiter Stelle steht dann die Diversity Strategie, die es für jedes Unternehmen individuell zu entwickeln gilt. Bewährt hat sich dabei eine gezielte Analyse im Vorfeld. Hier werden die Diversity relevanten Daten des Unternehmens im „Diversity Check“ erhoben. Das Gleichbehandlungsgesetz macht dies ohnehin erforderlich, denn um strukturelle Diskriminierungen zu verhindern, sollten Unternehmen gezielt Untersuchungen vornehmen, um rechtzeitig strukturelle Diskriminierungen aufzudecken und präventiv Gegenmaßnahmen zu setzen.

ANHANG

Einladung

Eine Veranstaltung des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

  

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT

EINLADUNG

Chancengleichheit in der Arbeitswelt

Best Practices und Diskussionen zur geschlechts- und
herkunftsspezifischen Gleichberechtigung im Berufsleben

Dienstag, 28. Oktober 2008
9.30 Uhr - 13.00 Uhr, anschließend Empfang

Ort: Arena21 im MuseumsQuartier/q21
Museumsplatz 1, 1070 Wien



Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
A-1011 Wien • Stuberring 1

PROGRAMM

- 9.30 Uhr **Begrüßung und Eröffnung**
- 9.45 Uhr **Praxisbeispiele aus der Arbeitswelt**
DJ* Tina Reisenbichler
Geschäftsführerin Sales und Service T-Mobile Austria
- "Chancen der Frauen – besser miteinander Leben"**
Chancengleichheit bedeutet Ausgleich familiärer Mehrbelastungen
eines/r Arbeitnehmers/in
KR Ferdinand Jandl
Betriebsinhaber des Karosseriefachbetriebs Ferdinand Jandl in
Ardagger NÖ
Mag.* (FH) Hermi Naderer
Angestellte des Karosseriefachbetriebs Ferdinand Jandl
- "Vielfalt als Stärke"**
Ausgewählte Aktivitäten integrationsorientierten
Diversitätsmanagements im Wiener Krankenanstaltenverbund
MMag.* Dr.* Elisabeth S. Hofstätter
Biomedizinische Analytikerin im Wiener Krankenanstaltenverbund
und Universitäts-Lektorin für Gender Studies an der Universität Wien,
Trainerin für transkulturelle Kompetenz
- "Wien braucht dich!"**
Aufnahme von Polizistinnen und Polizisten mit
Migrationshintergrund
Rudolf Battisti
Obersteuermant, Landespolizeikommando Wien, Abteilung für
Personal- und Logistiksteuerung
- "Frauen- und familienfreundlicher Arbeitsplatz im Bereich der**
Produktionstechnik"
Chancengleichheit ist kein Konzept - sondern nachhaltig gelebte
Realität
Anneliese Degen
Betriebsinhaberin der DEAKON Degen GmbH, Kabelproduzent in
Hart bei Graz

- 11.00 Uhr **Kaffeepause**
- 11.30 Uhr **Podiumsdiskussion**
○ **Dr. Rolf Gleissner**
Wirtschaftskammer Österreich
○ **Rudolf Hundstorfer**
Präsident des österreichischen Gewerkschaftsbundes
○ **Mag.* Sandra Konstatzky**
Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
in der Arbeitswelt
○ **Dr. Johannes Kopf, LL.M.**
Mitglied des Vorstandes des Arbeitsmarktservices Österreich
○ **Mag. Peter Grundner**
Geschäftsführer von diversityworks,
prove Unternehmensberatung GmbH
Moderation: Arabella Kiesbauer
- 13.00 Uhr **Empfang (Stehbuffet)**
- Ziel der Veranstaltung ist,** Praxisbeispiele im Bereich der Gleichbehandlung und
Chancengleichheit zu präsentieren, um vor allem Unternehmensleitungen, Per-
sonalverantwortliche, Betriebsräte/innen und Unternehmensberater/innen für
das Thema zu sensibilisieren. Die Veranstaltung soll weiters die Möglichkeit der
Vernetzung und des Austauschs bieten.
- Informationsstände**
- Österreichischer Gewerkschaftsbund
 - Gleichbehandlungsanwaltschaft
 - Arbeitsmarktservice Österreich
 - diversityworks, prove Unternehmensberatung GmbH
 - Klagsverband
 - abz*austria - kompetent für frauen und wirtschaft