

SWOPS-Partner des Monats: Österreich. Über „Papamonat“, „Pensionskonto“ und Personalstrategien

2013 waren in Österreich rund 67 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig, doch nach wie vor arbeiten über die Hälfte der österreichischen Frauen in Teilzeit. Die verheerenden Folgen für die eigenen Rentenbezüge waren den meisten Frauen lange Zeit nicht bewusst. Erst mit dem neu eingeführten Pensionskonto kommt das Umdenken, das auch vor den Männern nicht Halt macht: Denn mit der Einführung des „Papamonats“ dürfen sich in Österreich nun auch die Väter stärker in Familienarbeit engagieren. SWOPS bringt neue Einsichten beim Recruiting: Kompetenzen ergänzen.

Berlin, 23.11. 2015. Die Mühlen der österreichischen Behörden mahlen langsam, wenn es um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf geht. Zwar bietet die Wirtschaftskammer den Bereich „Frau in der Wirtschaft“, doch scheinen sich deren Repräsentierende nur für Unternehmerinnen im engeren Sinne zuständig zu fühlen. In der Arbeiterkammer, die erklärtermaßen auch für Angestellte zuständig ist, setzt man sich offiziell zwar seit längerem für verbesserte Aufstiegschancen für Frauen ein, doch die Zuständigkeiten auf höherer Entscheidungsebene scheinen auch hier nicht eindeutig geregelt. Glücklicherweise gibt es noch die Industriellen-Vereinigung, etwa vergleichbar mit der IHK in Deutschland, die sich gerade in der jüngeren Vergangenheit dezidiert für Frauen in Führungspositionen einsetzt. Beispielhaft ist hier das Programm aus 2012 Frauen.Führen, das auch Unternehmen und Politik als Leitfaden dient. Das Frauenministerium macht sich darüber hinaus für mehr Transparenz von Gehältern stark und betreibt – wenn auch nicht gerade mit dem größtem Nachdruck – die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Aktuell wird vor allem auch beim Österreichischen Familienministerium an neuen Elternzeitmodellen gearbeitet, in Österreich „Elternkarenz“ genannt, die bspw. einen Partnerschaftsbonus enthalten soll. Im Öffentlichen Dienst wurde jüngst auch in Österreich der sogenannte „Papamonat“ eingeführt, der es Vätern ermöglichen soll, sich immerhin für einen Monat im Anschluss an die Geburt ihres Kindes freistellen zu lassen. Da ist Deutschland vergleichsweise innovativ mit seinen mindestens zwei Vätermoatnaten und mit dem jüngst eingeführten Elterngeld plus, das beiden Elternteilen die Entscheidung überlässt, wer sich im welchem zeitlichen Umfang in die Familienarbeit einbringen möchte.

In den 1990er Jahren schien man in Österreich schon weiter: Man erinnere sich an die legendäre PR-Aktion der damaligen Frauenministerin Helga Konrad, die sich mit dem Slogan „halbe-halbe“ um gleiche Aufteilung der beruflichen und privaten Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen stark machte. Diese Aktion hat sich bis heute ins kollektive Gedächtnis der Österreicherinnen und Österreicher eingebrannt, teils belächelt, teils als Anspruch und Ziel, teils als Mahnung. Denn insgesamt ist die Rollenverteilung in Österreich noch sehr traditionell.

Einen großen Informations- und Motivationsschub hat für berufstätige Frauen in Österreich die Einführung eines sogenannten „Pensionskontos“ mit sich gebracht. Mit diesem können Frauen eigens errechnen, wie hoch die zu erwartende Rente unter Berücksichtigung möglicher familienbedingter Erwerbspausen sein wird. Gleichzeitig bietet sich Frauen mit dem Pensionskonto die Chance, die eigene Rente mittels höherer Anstellungsverhältnisse selbst noch in fortgeschrittenem Alter nach oben zu korrigieren. Auf einmal diskutieren auch die jüngeren Frauen darüber, dass es sinnvoll sein kann, eher mehr als weniger Stunden zu arbeiten.

Die Gewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte ist für viele Arbeitgeber heute nicht mehr so leicht wie früher. Eine Realität, die Österreich mit vielen weiteren Ländern in Europa teilt. Die Ansprüche von Arbeitssuchenden an den möglichen zukünftigen Arbeitgeber gehen zum Teil weit über monetäre Anreize hinaus. Manche Arbeitgeber winken ihren potenziellen und gegenwärtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb mit eigens an deren individuelle Bedürfnisse angepassten Karrieremodellen und Weiterbildungsangeboten, welche oft als Teil der langfristigen Personalplanung definiert werden und sowohl für die Mitarbeiterbindung als auch für die Gewinnung von Nachwuchskräften entscheidend sind.

Die Weiterbildungsangebote der Unternehmen in Österreich umfassen bspw. E-Learning-Angebote, die Möglichkeit, ein berufsbegleitendes Fernstudium zu absolvieren, Blended Learning (eine Mischung aus Präsenzveranstaltungen und E-Learning) und auch Angebote der überbetrieblichen Qualifizierung wie die sogenannten Verbundausbildungen. Unter Verbundausbildung, auch Ausbildungspartnerschaft genannt, versteht man in Österreich die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, für den Fall, dass der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann. Verbundausbildungen werden vielfach über den Arbeitsmarktservice aus EU-Mitteln bezuschusst. Hier wird großes Augenmerk auf gleichstellungsfördernde Ausgestaltung gelegt, indem beispielsweise teilnehmende Frauen bessere Fördermöglichkeiten vorfinden. Einige dieser Programme haben es sich zum Ziel gesetzt, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Die Gründe: 2012 waren in Österreich gerade einmal

5,1 % Frauen als Geschäftsführerin großer Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter/innen tätig. Die meisten Geschäftsführerinnen kamen aus dem Dienstleistungssektor. Im gleichen Jahr waren nur 9,4 % Prozent der Aufsichtsratsmandate in börsennotierten Unternehmen mit Frauen besetzt.

Tatsächlich nehmen in Österreich 185 von 1.000 Frauen die Angebote beruflicher Weiterbildung wahr. Bei den Männern sind es 180 von 1.000 somit herrscht praktisch Gleichstand in puncto berufliche Weiterentwicklungsbereitschaft unter den Geschlechtern. Allerdings gibt es einen signifikanten Unterschied bei der privaten Weiterbildung: 188 von 1.000 der Frauen in Österreich bringen die Bereitschaft mit, für ihre berufliche Weiterentwicklung auch privat in die Tasche zu greifen, während nur 116 von 1.000 ihrer männlichen Kollegen zu dieser Investition in die eigene berufliche Zukunft bereit sind.

Wie in Deutschland gibt es auch in Österreich für besonders engagierte Unternehmen die Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zertifizieren zu lassen. In diesem Zusammenhang ist das Handbuch zur Chancengleichheit erschienen, das einen hervorragenden Überblick über Unternehmen bietet, die sich teilweise schon seit den 1990er Jahren in besonderem Maße für Diversitätsthemen und Frauenförderung mit besonderem Augenmerk auf Work-Life-Balance-Aktivitäten



befassen. Zu den renommierten Auszeichnungen zählt in Österreich beispielsweise die Auszeichnung durch das Familienministerium, dem Staatspreis für das familienfreundlichste Unternehmen. Eine weitere wichtige Auszeichnung ist in Österreich das Qualitätssiegel für Soziale Integrationsunternehmen, ein EFQM-basiertes Qualitätsmanagement-Verfahren, das großes Augenmerk auf Gender-Themen legt.

Zu den wichtigsten Work-Life-Balance-Maßnahmen zählen in Österreich insbesondere Betriebliches Gesundheitsmanagement, Führen in Teilzeit, der Anspruch auf Elternzeit, die Möglichkeit von Familienhospiz-Karenzen sowie die weitverbreitete Inanspruchnahme von qualifizierten Teilzeitstellen, die etwa 30 oder 35 Stunden pro Woche umfassen sowie das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle. Erstaunliche Erkenntnis: Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, gibt es in Österreich durchaus, ist allerdings de facto nicht sehr weit verbreitet, ebenso wenig Jobsharing, das weithin propagiert, jedoch nur selten angewendet wird.

Die Anreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in Österreich also durchaus gegeben, doch welche Strategien gibt es in den österreichischen KMU beim Recruiting? Die Antwort: oft genug keine. SWOPS gibt Entscheiderinnen und Entscheidern den Impuls zur Selbsterkenntnis: Wenn es um die Neubesetzung von Stellen geht, werden in den Ausschreibungen die Positionsbezeichnungen oftmals der Einfachheit halber

oder aus Routine so benannt, wie dies schon immer der Fall war: im internen Firmenjargon und somit wenig aussagekräftig, was das eigentliche inhaltliche Arbeitsfeld betrifft. Dann setzt sich das Team zusammen und sichtet die Bewerbungen. Einige Personen dürfen sich über die Einladung zum Vorstellungsgespräch freuen, welches jedoch nur wenig strukturiert abläuft: Kaum vergleichbare Fragen und am Ende fällt dann die Entscheidung für jemanden, die oder der „gut ins Team passt“. Die neuen Beschäftigten sind dann meist Personen mit Qualifikationen und Persönlichkeitsmerkmalen, die denen der bereits vorhandenen Teammitglieder ähneln. Fazit: Es bewerben sich nicht die geeignetsten Personen, da die Aufgabenbeschreibung schwammig ausfiel und nicht konkret auf die entsprechende Aufgabenstellung zugeschnitten war. Die Folge: Noch mehr des Gleichen und eine echte Chance zur Erneuerung und Diversifizierung ist vertan.

Zwei der im Rahmen des EU-Projekts befragten Unternehmen profitieren bereits spürbar von den positiven Effekten, die die SWOPS-Beratung mit sich bringt: offene Stellen werden nun detailliert beschrieben, die Funktionsbezeichnungen wertschätzend formuliert. Die Anforderungen an den potenziellen neuen Mitarbeiter, die potenzielle neue Mitarbeiterin, werden realistisch eingeschätzt. Schon im Vorfeld der Vorstellungsgespräche wird auf mögliche Diversitätsdimensionen geachtet. Jene Bewerber/innen, die sich nach der ersten Sichtung als besonders interessant erwiesen, erhalten schriftliche Fragen aus dem Arbeitsalltag, mit der Bitte diese schriftlich innerhalb weniger Tage zu beantworten. Diese Antworten werden vom Auswahlteam anonym bewertet und gereiht. Erst nach dieser Auswahl werden die aussichtsreichsten Bewerber/innen zum Gespräch geladen. Wieder gibt es ein vorbereitetes Fragenraster, was die Vergleichbarkeit merklich erhöht.

Das Ergebnis ist ein gemischtes Team, das erfolgreich zusammenarbeitet und kreative, innovative Lösungen hervorbringt. Das neue Credo: SWOPS hilft Kompetenzen ergänzen! Wenn ihr mehr über SWOPS erfahren wollt, schaut gerne auf unserer Website vorbei: www.swops.eu

Text: Clarissa-Diana Wilke, Vorstand
BPW Club Berlin, Leiterin
Kommunikation & Public Affairs

Bild: © BAN Sozialökonomische BetriebsgmbH



This project is funded by the PROGRESS Programme of the European Union