



Ein familienfreundliches berufliches Umfeld kommt Männern und Frauen zugute.

Photo: Lukawinsky

Unterstützung beim Balanceakt

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen nutzen nicht nur Arbeitnehmern.

Es lässt sich nicht leugnen: Frauen mit Familie haben es schwerer beim Karrieremachen. Susanne Schwanzer von der Wiener Unternehmensberatung: „Das gängige Karrieremuster – mit sechzig Wochenstunden aufwärts – schließt Frauen, aber auch Männer mit einem Anspruch auf work-life-balance aus.“

Laut einer internationalen Studie von Korn/Ferry legen zwar gerade die besten Nachwuchsführungskräfte immer mehr Wert auf Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben. In den meisten Chefetagen hat sich das aber bis jetzt noch nicht herumgesprochen. Nur wenige bemühen sich aktiv darum, die Arbeitsorganisation familienfreundlich zu gestalten. Susanne Schwanzer: „Es wird oft alles, was auch nur entfernt den Ruch von Frauenförderung hat, als isoliertes Thema betrachtet, das gesellschaftlich wünschenswert ist, aber dem Betrieb nichts nützt.“

Das erklärt auch die Zurückhaltung, die einem neuen Projekt zur Förderung der Gleichstellung in Betrieben vorerst noch entgegengebracht wird. Die Unter-

nehmensberatung berät Unternehmen bei der „gleichstellungsorientierten“ Optimierung der Bereiche Personalgewinnung, Weiterbildung und Karriereförderung, Bezahlung, Arbeitszeitgestaltung, Elternkarenz und Kinderbetreuung sowie der gesamten Unternehmenskultur. „Zuerst müssen wir aber den betrieblichen und wirtschaftlichen Nutzen transportieren, den verwirklichte Gleichstellung hat“, so Susanne Schwanzer. Was nicht ganz einfach ist, da sich dieser Nutzen kaum messen lässt.

Vorteile für die Firma

Wie auch immer: Jene Firmen, die bereits auf Gleichstellung setzen, haben davon viel profitiert. Erwin Kaminck, Leiter eines Computerkabel-Produktionsbetriebes, der mehrmals als „frauen- und familienfreundlichster Kleinbetrieb“ ausgezeichnet wurde: „Das Ergebnis dieser Philosophie bedeutet für uns: Kein Mobbing, sehr wenige bis keine Krankenstände, daher keine Organisationsprobleme, Freude an der Arbeit, kollegiales und freundschaftliches Arbeitsverhältnis, tolle Lei-

stungen und deshalb mehr Prämienzahlungen...“

Auch die Wiener Städtische Versicherung setzt auf „frauenfreundliche Gegebenheiten“ im Betrieb, wie Gleitzeit, problemlosen Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsvereinbarungen und Betriebskindergarten. Der große Vorteil: „Praktisch alle Mitarbeiterinnen kommen nach der Karenz zurück“, so Birgit Moosmann, stellvertretende Leiterin des Personalbereichs. Und können trotz Familienpflichten Karriere machen: Eine der sechs Geschäftsführerinnen bei Tochterunternehmen der „Städtischen“ hat diese Funktion noch als Teilzeitkraft übernommen. Womit deutlich wird, daß „weibliche“ Karrieren auch abseits des Bildes der Hyper-Super-Powerfrau möglich sind.

CHRISTINE KARY

Handbuch bietet Hilfestellung

Kostenloser Ratgeber „7 Schritte zur Gleichstellung“ für Unternehmen.

Hilfestellung für Unternehmen bei der Gestaltung von betrieblicher Gleichstellung bieten das Frauenbüro des Magistrats der Stadt Wien, der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und die IFA Unter-

nehmensberatung jetzt auch in Form eines umfangreichen Handbuches an.

Praxisbeispiele

Unter dem Titel „7 Schritte zur Gleichstellung“ finden Unter-

nehmen hier Instrumente, um die eigene Situation analysieren und adaptieren zu können sowie zahlreiche Beispiele aus der Praxis. Das Handbuch ist kostenlos bei der Ifa unter Telefon 01/523 49 89 erhältlich. SMA

Die Presse, 28. Juli 2001
reichweite: 364.000