



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle



REGIERUNG
DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
Stabsstelle für Chancengleichheit



Chancengleichheit in Betrieben

Diversity Management – der Schlüssel für
erfolgreiches Handeln in einer globalisierten Welt





Chancengleichheit ist ein grosser Gewinn für die ganze Gesellschaft.

Chancengleichheit in Europa

Die Europäische Union hat 2007 zum Jahr der Chancengleichheit ernannt. Ein Thema, das alle Länder und Nationalitäten betrifft. Auch Liechtenstein schliesst sich dieser Initiative an und setzt eine Reihe von bewusstseinsbildenden Massnahmen.

Unser Ziel ist es, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern. Niemand darf auf Grund der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, des Alters oder einer Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfahren. Dasselbe gilt für die Gleichstellung der Geschlechter. Liechtenstein hat diesbezüglich klare Gesetze.

Wir möchten aber noch weiter gehen und gezielt positive Signale für Vielfalt und Pluralismus setzen. Die grosse Vielfalt an Nationen, an Sprachen und Geisteshaltungen ist eine Chance für die Wirtschaft und unser Land. Viele Unternehmen haben dieses Potenzial erkannt und individuelle Massnahmen entwickelt, die Vielfalt und Verschiedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Wer es schafft, die bestehenden Vorurteile zu beseitigen, kann das volle Potenzial und alle Ressourcen der Menschen nutzen. Das gilt nicht nur für Unternehmen sondern auch für die gesellschaftliche Entwicklung. Wir können damit anfangen, unser eigenes Verhalten kritisch zu prüfen und von den vielen positiven Vorbildern zu lernen.

Rita Kieber-Beck
Regierungsrätin/Aussenministerin

Europas grösster Schatz ist die reiche Vielfalt seiner Bürgerinnen und Bürger. Diskriminierung ist eine Verschwendung von Talenten.



Vielfalt ist Stärke

Vielfalt und Unterschiede unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind in einer globalisierten Welt der Schlüssel für erfolgreiches Handeln.

Alle europäischen Länder erleben derzeit eine demographische Veränderung der Bevölkerungsstruktur:

- Eine steigende Zahl von Frauen kommt auf den Arbeitsmarkt, auch die Zahl der Unternehmerinnen nimmt zu.
- Die Migration hat zu einer multikulturellen und multiethischen Bevölkerung in ganz Europa geführt.
- Das Durchschnittsalter der arbeitenden Bevölkerung steigt, wodurch es in den Belegschaften weniger jüngere und mehr ältere Menschen geben wird.
- Menschen mit Behinderung und andere Gruppen stellen bestimmte Denkweisen in Unternehmen auf die Probe.

Die Diskriminierung dieser Bevölkerungsgruppen wäre eine Verschwendung von Talenten und Fähigkeiten. Darum beschäftigen sich zunehmend mehr Unternehmen mit dem Thema Diversity Management.

Diversity Management

Vielfalt zu fördern ist keine Pflichtaufgabe, sondern eine Chance zur Leistungssteigerung von Unternehmen.

Warum sollten sich Unternehmen mit Diversity Management beschäftigen?

- Globalisierung erfordert effektives Operieren über Nationengrenzen und Kulturen hinaus.
- Immer mehr Menschen setzen sich mit der sozialen und ethischen Dimension ihrer Arbeit und der Produkte, die sie konsumieren, auseinander. Erfolgreiche Unternehmen erkennen diese Veränderung und machen sie sich zu Nutze.
- Soziale Verantwortung ist ein wichtiger Imagefaktor für ein Unternehmen.
- Vielfalt innerhalb der Belegschaft heisst, die besten Bewerberinnen und Bewerber aus einem umfangreichen Pool von Menschen einzustellen.
- Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht zur dominanten Gruppe gehören, erfolgreich integriert werden, erhöhen sich Motivation und Produktivität bei gleichzeitiger Verringerung der Fluktuation und Ausfallzeiten.
- Diversity Management erhöht die Innovation in einem Unternehmen.
- In einer kürzlich von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Erhebung erklärten 83 % der Unternehmen, die Diversity Management praktizieren, dass dieses ihnen echte Vorteile bringe.

Wussten Sie schon?

Frauen in Europa erhalten im Durchschnitt immer noch 15 % weniger Lohn als Männer.

10 % der EU-Bevölkerung haben eine Behinderung.

Die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte liegt bei 40 %, verglichen mit dem Bevölkerungsanteil von 60 %.

Frauen sind durch ihre familiären Betreuungspflichten oft nur beschränkt oder gar nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar.

Migrantinnen und Migranten und Angehörige ethnischer Minderheiten, die in sozial benachteiligten Stadtvierteln leben, laufen Gefahr, aufgrund ihres Wohnorts und ihrer ethnischen Zugehörigkeit ausgegrenzt zu werden.



Vielfalt in einem Unternehmen durch Fairness und Gleichberechtigung zu sichern, ist Aufgabe des Managements.

Erste Schritte der Umsetzung

Sehen Sie der Wahrheit ins Auge: Diskriminierungen können vorkommen – auch in Ihrem Unternehmen.

Vorgänge des Alltags können Quellen unbeabsichtigter Benachteiligungen sein. Nehmen Sie potenzielle Diskriminierungsfälle ernst und ignorieren Sie sie nicht.

Setzen Sie sich mit der neuen Gesetzgebung auseinander.

Warten Sie nicht, bis Sie ein Problem haben. Denken Sie daran, dass Sie verantwortlich für das Verhalten Ihrer Mitarbeiterinnen und Arbeitnehmer sind.

Schaffen Sie ein positives Klima.

Gestalten Sie ein Arbeitsumfeld, in dem Würde und Respekt für unterschiedliche Menschen gelebte Wirklichkeit sind. Machen Sie Diversity Management zu Ihrer Unternehmenskultur.

Zeigen Sie Führungsqualität.

Machen Sie deutlich, dass Sie Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung am Arbeitsplatz nicht akzeptieren. Verhaltensweisen der Geschäftsführung stellen wichtige Botschaften dar.

Betrachten Sie Ihre Organisation ganzheitlich.

Überprüfen Sie sämtliche Strategien, Verfahren und Praktiken und seien Sie bereit, Änderungen vorzunehmen. Arbeiten Sie dabei mit unterschiedlichen internen und externen Interessengruppen zusammen.

Kommunizieren Sie Ihre Antidiskriminierungspolitik.

Teilen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Arbeitnehmern, deren Vertreterinnen und Vertretern mit, was Sie unternehmen. Kommunizieren Sie Ihr Engagement aber auch nach aussen.

Schulen Sie Ihr Personal in der Erkennung und im Umgang mit Diskriminierung.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gelernt haben, Unterschiede zu respektieren, sind wahrscheinlich eher gegen diskriminierende Verhaltensweisen gefeit.

Etablieren Sie transparente Verfahren für den Umgang mit Beschwerden.

Unterstützen Sie Opfer und achten Sie darauf, dass sie nicht zur Täterin bzw. zum Täter gemacht werden!

Prüfen und messen Sie den Erfolg Ihrer Initiativen.

Setzen Sie sich Ziele. Evaluieren Sie Ihre Diversity-Politik.

Nehmen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Verantwortung.

Integrieren Sie Antidiskriminierung in die Arbeitsplatzbeschreibung aller Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Motivieren Sie durch positive Zeichen.

Es gibt keine Modelle, jedes Unternehmen muss diese individuell erarbeiten.

Verstehen Sie dies nicht als Last, sondern als eine Investition in mehr Vielfalt und neue Ideen.

Suchen Sie Hilfe bei Expertinnen und Experten.

Es gibt viele unterschiedliche Organisationen, Expertinnen und Experten, die Ihnen bei der Durchführung dieser Schritte helfen können. Nehmen Sie Kontakt mit ihnen auf.

Quelle: www.stop-discrimination.info



Häufig gestellte Fragen:

Was ist Diskriminierung?

Wenn eine Person auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters eine schlechtere oder andere Behandlung erfährt.

Ich diskriminiere niemanden oder doch?

Diskriminierungen können offensichtlich sein, aber auch versteckt und subtil. Oft ist dieses Verhalten nicht einmal vorsätzlich, sondern Teil eines bestehenden Systems.

Wie steht es mit der Gleichstellung der Geschlechter?

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist seit Beginn der Europäischen Union ein wichtiger Ansatzpunkt für die Antidiskriminierung. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen haben deshalb eine übergeordnete Bedeutung, da sie auch in den anderen Bereichen mitwirken können. Deshalb ist auf die Gleichstellung der Geschlechter auch im Bereich von Menschen mit Behinderung, Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung, der Migrantinnen und Migranten sowie unter den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besonders zu achten.

Gesetzliche Grundlagen

Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (LGBL. 1999 Nr. 96)

Dieses Gesetz regelt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Es gilt für alle privat- und öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse sowie die sonstige Arbeitswelt. Das Gesetz führt Verfahrensbestimmungen ein, die es Einzelpersonen und Organisationen erleichtern, bei Diskriminierung die Gerichte anzurufen und Prozesse zu führen. Es stellt Vermittlungsverfahren und rechtliche Instrumente zur Verfügung, welche es Organisationen ermöglichen, besser als bisher auf kollektiver Ebene Gleichstellungsanliegen umzusetzen und Diskriminierungen abzubauen. Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren und es kann selbst Programme durchführen. www.scg.llv.li/Recht

Gesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (LGBL. 2006 Nr. 243)

Dieses Gesetz bezweckt, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dieses Gesetz findet auf sämtliche gestalteten Lebensbereiche von Menschen mit Behinderungen Anwendung. Ausgenommen sind dabei: nicht öffentlich zugängliche Bauten und Anlagen mit Ausnahme von Wohnanlagen mit sechs oder mehr Wohneinheiten sowie geförderten Wohnbauten; nicht öffentliche Verkehrswege und -anlagen sowie nicht öffentliche Verkehrssysteme; Waren privater Anbieter, sofern diese keine für Menschen mit Behinderungen spezifischen Waren im Angebot führen;

Dienstleistungen privater Anbieter, sofern diese ihre Dienstleistung nur deshalb nicht erbringen können, weil sie nicht über die dazu erforderlichen, behindertengerecht eingerichteten Hilfsmittel verfügen; Gebrauchsgegenstände, die von Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderung nicht oder nur mit Erschwernis nutzbar sind. Das Land fördert die Integration von Menschen mit Behinderungen. Es kann dazu Programme durchführen, die der besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft dienen. www.scg.llv.li/Recht

Anlaufstellen für Informationen und Fragen

Amt für Volkswirtschaft
Gerberweg 5
9490 Vaduz
Tel. +423 36 68 71
Fax + 423 236 68 89
info@avw.llv.li
www.avw.llv.li

Amt für Soziale Dienste
Postplatz 2
9494 Schaan
Tel. +423 236 72 72
Fax +423 236 72 74
info@asd.llv.li
www.asd.llv.li

Stabsstelle für Chancengleichheit
Äulestrasse 51
9490 Vaduz
Tel. +423 236 60 60
Fax +423 236 65 60
info@scg.llv.li
www.scg.llv.li

Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer
Altenbach 8
9490 Vaduz
Tel. +423 / 237 55 11
Fax +423 / 237 55 12
info@lihk.li
www.lihk.li

Wirtschaftskammer Liechtenstein
Zollstrasse 23
9494 Schaan
Tel. +423 237 77 88
Fax +423 237 77 89
info@wirtschaftskammer.li
www.wirtschaftskammer.li

Liechtensteinischer Bankenverband
Pflugstrasse 20
9490 Vaduz
Tel. +423 230 13 23
Fax + 423 230 13 24
info@bankenverband.li
www.bankenverband.li

Links

Alter
www.arbeitundalter.at
www.ams.or.at, Vorarlberg

Behinderung
www.ahv.li
www.abb.llv.li
www.lbv.li

www.arbeitundbehinderung.at
www.vorarlberg.at/soziales
www.basb.bmsg.gv.at, Vorarlberg

Migration
www.apa.llv.li

www.okay-line.at

Gleichstellung Geschlechter
www.und-online.ch
www.gleichstellungsgesetz.ch
www.gleichstellungs-controlling.org
www.lohngleichheit.ch
www.topbox.ch

www.industriekarriere.at
www.wko.at, Frau in der Wirtschaft
www.vorarlberg.at/frauen
www.girlsday.at
www.mut.co.at
www.ams.or.at, Vorarlberg

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben Berufs- und Lebenserfahrung an Jüngere weiter.

Vorausblickend auf die nächsten 10 bis 15 Jahre müssen Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt in den Focus ihrer Personalplanung rücken. Die Liechtensteiner VP Bank hat in diesem Zusammenhang neue Wege beschritten und sehr gute Erfahrungen gemacht.

Trotz Pensionierungsalter weiterarbeiten

Das offizielle Pensionierungsalter in Liechtenstein liegt bei 64 Jahren. Dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber hinaus weiterarbeiten wollen, hat unterschiedliche Gründe. Z.B. weil ihre Kinder noch in Ausbildung sind oder weil sie den Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen und die Zugehörigkeit zum Unternehmen nicht aufgeben möchten. Für solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die VP Bank individuelle Lösungen und

Verträge ausgearbeitet. Der Prozess, der zu diesen Lösungen geführt hat, dauerte mitunter 1 bis 2 Jahre, in denen die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zukunftspläne mit ihren Familien bzw. Partnerinnen und Partnern klärten. VP Bank Personalchef Dr. Karl Walch hat dafür eine Plattform gebildet. „Uns ist wichtig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Loyalität und Leistung jahrelang in das Unternehmen eingebracht haben, in dieser Situation ein offenes Ohr finden.“

Weniger Managementfunktionen, mehr Fachfunktionen

So gibt es auch Beispiele, wo ältere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nicht mehr so viel Druck wollen. Die Lösung kann heißen: weniger Managementfunktionen und dafür mehr Fachfunktionen. Denn gerade das Fachwissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ist oft sehr wertvoll. Damit sie diese Erfahrungen im Sinne der Nachfolgeplanung an die Jüngeren weitergeben können, werden entsprechende Teams gegründet. Beide Seiten – sowohl Jüngere als auch Ältere – können in der Zusammenarbeit voneinander profitieren. Diese neuen Pilotmodelle werden sowohl bei einfachen als auch bei anspruchsvollen Funktionen praktiziert. Wichtig ist, dass die betroffenen älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem vertrauten Arbeitsplatz bzw. in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld bleiben können.

Bisher wurden bei der VP Bank verschiedene Vertragsmodelle entsprechend den gegenseitigen Bedürfnissen ausgearbeitet. In Zukunft sollen diese Modelle „officialisiert“ werden. Aber eines kann schon jetzt gesagt werden: Alle bisherigen Modelle haben zur positiven Stimmung im Unternehmen beigetragen.

Beispiel: Kundenberatung im Bereich Vermögensübergabe

Dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bankbereich gebraucht werden, zeigt die Kundenberatung bei Vermögensübergaben. Da diese Bankkunden selbst bereits etwas älter sind, ziehen sie es oft vor, das Thema mit einem Berater ihrer Altersgruppe zu besprechen. Auch in diesem Servicebereich ist es der VP Bank ein Anliegen, dem Kundenbedürfnis Rechnung zu tragen.

Alters-Arbeitsmodell

Wichtig ist, dass die Umsetzungen einfach, vertrauensfördernd und wertschätzend sind.

VP Bank Verwaltungs- und Privat-Bank Aktiengesellschaft
Aeulestrasse 6, FL-9490 Vaduz
www.vpbank.com

- Weltweit 700 Beschäftigte
- Durchschnittsalter ist 38 Jahre
- 2 % sind über 60 Jahre



Direktor Dr. Karl Walch
Leiter Human Resources
Management

„Ich habe vor 5 Jahren begonnen, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bald in Pension gehen, zu diskutieren. Daraus sind individuelle Vertragsmodelle mit einigen älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstanden. Diese Beispiele werden jetzt analysiert und aus den gewonnenen Erfahrungen werden einzelne Bausteine für unser zukünftiges Alters-Arbeitsmodell geschaffen.“



Hedi Weissenhofer, 62 Jahre
Back Office



Lorenz Benz, 62 Jahre
Management, Senior Revisor



Giuseppe Gaudiano, 64 Jahre
Empfang am Welcomedesk

Menschen mit Behinderung bringen uns aus unserer eigenen Begrenztheit heraus.

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung/Benachteiligung in einem Betrieb stellt für Unternehmen manchmal eine Herausforderung dar. Dass daraus eine neue Idee und ein Gewinn für das Betriebsklima entstehen können, zeigt das Beispiel der Firma OMICRON in Klaus (A).

Ein Küchenteam entsteht

Das Energietechnik-Unternehmen wollte einen hochwertigen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung schaffen. Da Omicron vorwiegend Software entwickelt, stellte sich die Frage, wo solch ein Arbeitsplatz möglich wäre. Bei dieser Überlegung entstand die Idee, ein Küchenteam zu gründen. Bis dato hatten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der vorhandenen Küche ihr eigenes

Mittagessen zubereitet. Nun wurde eine Mitarbeiterin mit einer psychischen Beeinträchtigung eingestellt, die gemeinsam mit jeweils 2 bis 3 anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gemeinsames Essen für alle Mitglieder des Küchenteams kocht. Inzwischen ist die Idee so beliebt, dass täglich 55 bis 60 Mahlzeiten zubereitet werden.

Win-Win-Situation

Unter den Bewerberinnen und Bewerber für den Küchenjob war auch Daniela Böhler. Obwohl bald klar wurde, dass Küchenarbeit nicht das richtige für sie ist, wollte sie unbedingt bei OMICRON arbeiten. Diese positive Einstellung begeisterte auch den Projekt Manager Harald Rüdissler. Er stellte die junge Frau mit dem Williams-Beuren-Syndrom ein, ohne

zu wissen, wo er für Daniela Böhler einen geeigneten Arbeitsplatz finden würde. Doch Daniela fand ihre Arbeit selbst: Sie fragte einfach bei den Leuten nach, ob sie ihnen helfen könne. „Daniela arbeitet in den verschiedenen Abteilungen“, erklärt der Projekt Manager. „Durch ihre sehr einfache Art bringt sie unsere Programmierer, die viel Kopf- und Denkarbeit machen, ein wenig auf den Boden zurück.“

Danielas hohe Sozialkompetenz ist für das Betriebsklima und die Teamarbeit bei OMICRON eine grosse Bereicherung.

Mehr als nur Fakten:

Der Anteil der Menschen mit Behinderung/Benachteiligung an der Gesamtheit der vorgemerkten Arbeitslosen ist etwa 3 bis 4-mal so hoch wie jener der vorgemerkten Arbeitslosen ohne Behinderung/Benachteiligung. Es ist deshalb besonders wichtig, dass Unternehmen die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote annehmen, damit die Chancen am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung/Benachteiligung steigen.

OMICRON electronics GmbH
Oberes Ried 1, A-6833 Klaus
www.omicron.com

- Weltweit 265 Beschäftigte
- 190 davon in Klaus
- 80 % Entwicklerinnen und Entwickler
- 7 % des Jahresgewinns geht an soziale Projekte
- Auszeichnung als europaweit bester Arbeitgeber im Elektronikbereich 2006
- Auszeichnung als zweitbesten Arbeitgeber in ganz Österreich 2006



Harald Rüdissler, Projekt Manager OMICRON

„Bei der Überlegung, einen hochwertigen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung zu schaffen, entstand die Idee, ein Küchenteam zu gründen. Inzwischen ist das Küchenteam eine sehr beliebte Einrichtung bei OMICRON und rund ¾ aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit dabei.“

„Niemand kann die Welt alleine zum Guten bringen, aber jeder kann einen Teil dazu beitragen.“



Ein erfolgreiches Entlohnungsmodell seit 99 Jahren. Die pharmazeutische Gehaltskasse.

Die konsequente Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist im 21. Jahrhundert noch nicht überall zu finden. Umso erstaunlicher, dass die Österreichische Apothekerkammer in ihren Reihen den Grundstein für dieses Prinzip schon 1908 festgelegt hat. Damals wurde die pharmazeutische Gehaltskasse gegründet. Was anfänglich zur sozialen Absicherung älterer angestellter Apotheker gedacht war, ist heute ein erfolgreiches Entlohnungsmodell, das den Arbeitsplatz Apotheke gerade für Frauen sehr attraktiv macht.

Wie funktioniert die gleiche Entlohnung unter den Apothekerinnen und Apothekern?

Alle Dienstgebenden entrichten für jede/n im Betrieb beschäftigte/n Pharmazeutin/Pharmazeuten einen einheitlichen Betrag, die so genannte Umlage, an die pharmazeutische Gehaltskasse. Diese Umlage ist unabhängig von Alter und Geschlecht der Angestellten.

Die Gehaltskasse entlohnt die angestellten Apothekerinnen und Apotheker direkt. Als Basis des pharmazeu-

tischen Entlohnungssystems dient ein Gehaltsschema mit 18 Gehaltsstufen. Diese Gehaltsstufen sind nach Dienstjahren gestaffelt. Die Vorrückung erfolgte ursprünglich alle 2 Jahre, die in Vollbeschäftigung gearbeitet wurden. Seit 2002 erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre, unabhängig vom tatsächlich absolvierten Dienstausschuss. (Apothekerinnen und Apotheker können ihr Dienstmass je nach Familiensituation auf minimum 8 Wochenstunden reduzieren.) Auf Grund dieser Regelungen ist der Arbeitsplatz Apotheke gerade für Frauen mit Familienpflichten sehr attraktiv.

Sozialleistungen von und für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bzw. Dienstgeberinnen und Dienstgeber

Neben diesem Besoldungssystem erbringt die pharmazeutische Gehaltskasse viele zusätzliche soziale Leistungen für Angestellte und Apothekenbetriebe, die über die staatlichen Leistungen hinausgehen. Die Basis dafür ist der Wohlfahrts- und Unterstützungsfond. Aus diesem Fond heraus werden z.B. für angestellte Apothekerinnen und Apotheker Zuwendungen wie Haushalts- und

Kinderzulage, Pensionszuschüsse, Geburtskostenzuschüsse und auch die Unterstützung für Alleinerziehende bestritten.

In gleichem Masse gibt es soziale Unterstützungen für die Apothekenbetriebe. So gewährt die Gehaltskasse z.B. umsatzschwachen Apotheken die Landapotheken- und Urlaubsunterstützung. Diese Sozialleistungen werden zur Gänze aus den Mitgliedsbeiträgen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bzw. Dienstgeberinnen und Dienstgeber finanziert.

Österreichische Apothekerkammer www.apotheke.or.at

- 86 % der angestellten Apothekerinnen und Apotheker sind Frauen.
- 90 % der Apothekerinnen kommen direkt nach der Karenz zurück.



„Wir Apothekerinnen und Apotheker haben vor 99 Jahren ein Entlohnungsmodell entwickelt, das der finanziellen Gleichstellung von älteren und jüngeren Dienstnehmenden gegenüber den Dienstgeberinnen und Dienstgebern und zur sozialen Absicherung angestellter Apothekerinnen und Apotheker dienste und dient. Im Laufe der Jahre hat sich daraus ein Modell entwickelt, das die Leistungen von Männern und Frauen gleich wertet und uns Apothekerinnen gleichen Lohn für gleiche Arbeit garantiert.“

Mag.pharm. Susanne Schützinger-Österle
Österreichische Apothekerkammer
Vizepräsidentin
Landesgeschäftsstelle Vorarlberg



Mag.pharm. Susanne Schützinger-Österle
und PKA Liane Bugna



Mag.pharm. Werner Braun

Harmonisches Miteinander bringt höchste Zufriedenheit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Frühzustellung der Zeitungen ist nicht immer ein einfacher Job. Im Winter herrschen zwischen 4.00 und 6.00 Uhr morgens oftmals noch eisige Temperaturen. Umso wärmer und freundlicher ist das Klima unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Abteilung der Liechtensteinischen Post AG. Das ist wohl auch der Grund, warum diese Abteilung, laut der aktuellen Befragung, die höchste MitarbeiterInnenzufriedenheit aufweist. Das überraschende Ergebnis ist umso positiver, als hier rund 80 % Ausländerinnen und Ausländer aus 16 Nationen arbeiten.

Persönliches Engagement ist notwendig

Zurückzuführen ist dieses gute Arbeitsklima vor allem auf das persönliche Engagement des Frühzustellungschefs Arno Marxer. Er hat zu allen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sehr engen Kontakt und ist bei etwaigen Konflikten immer vor Ort.

Auch die Geschäftsleitung steht voll und ganz hinter den ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diskriminierungen werden in keiner Form geduldet. Diese Maxime wird (so zeigt ein Beispiel aus der Vergangenheit) auch mit entsprechender Konsequenz durchgesetzt.

Sensibilisierung und Ausbildung

Generell setzt man bei der Liechtensteinischen Post AG auf Sensibilisierung und gute Ausbildung der Teamleiterinnen und -leiter. Hier vor allem auf Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement und entsprechende Sozialkompetenzen. Mit diesen so genannten „soft skills“ gelingt es den Vorgesetzten, ihre Teams optimal zusammenzuschweißen.

Qualität der Arbeit muss stimmen

Auch Augusto Cesar Pinto de Souza ist bestens in das Team der Postzusteller integriert. Der fröhliche Brasilianer ist auf Grund seiner freundlichen Art nicht nur bei den Kolleginnen und Kollegen sondern auch bei den Kundinnen und Kunden sehr beliebt. „Generell ist die Liechtensteiner Bevölkerung eher international ausgerichtet“, so die Einschätzung des Stv. Vorsitzenden der Geschäftsleitung der Liechtensteinischen Post AG Stefan Schwendimann. „Die Qualität der Arbeit muss stimmen, dann sind unsere Kunden zufrieden. Welche Nationalität der Zusteller hat, der täglich die Post bringt, ist nicht entscheidend.“

Liechtensteinische Post AG Städtle 18, FL-9490 Vaduz www.post.li

- bis 1999 Besorgung des Postwesens durch die Schweizerische Post
- seit 1.1.2000 Liechtensteinische Post AG als eigenständiges Unternehmen
- 280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- knapp die Hälfte davon sind Ausländerinnen und Ausländer, von denen rund die Hälfte Schweizerinnen und Schweizer sind.

„Bei unserer jährlichen Personalveranstaltung im Sommer sind auch die Familien eingeladen. Dort lernt man dann die privaten Seiten der Kolleginnen und Kollegen kennen. Das verbindet und schafft mehr Verständnis für die jeweilige Lebenswelt des anderen.“

Bea Dampf
Bereichsleiterin Personal/Finanzen



„Die Zusammenarbeit von in- und ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit in unseren Teams. Aber wenn es doch einmal Konflikte gibt, dann scheut sich die Geschäftsleitung nicht, sofort und konsequent einzugreifen. Diese Klarheit hat sich bestens bewährt.“

Stefan Schwendimann
Stv. Vorsitzender der Geschäftsleitung



Reinigungsteam
Corinna Mittelberger und Öznur Acikgöz



Postsortierung im Betriebszentrum
Zusteller Thomas Frick und Augusto Cesar Pinto de Souza



Diversity Management in Organisationen

Interview mit Norbert Pauser

Herr Pauser, wie sind Sie zum Diversity Management gekommen?

Ich bin vor vielen Jahren über den Zivildienst in den Arbeitsbereich „Menschen mit Behinderung“ sozusagen „gerutscht“ und habe während dem Zivildienst auch begonnen, Österreichische Gebärdensprache zu lernen. Einen Tag nach dem Zivildienst habe ich dann ein Projekt begonnen, das in Österreich damals völlig unbekannt war. Ich begann „Arbeitsassistenten für Gehörlose“ zu entwickeln. Ich bin also mit dem Zug durch „halb Österreich“ und habe den gehörlosen Kundinnen und Kunden vor Ort versucht, bei der

als Friseurlehrling zu vermitteln. Ich hatte eigentlich keine Ahnung, wie man das macht, aber grosse Ambitionen und mit meinem eisernen Willen und viel (Un)Geduld wurde vieles möglich. In jeder Hinsicht waren das damals kühne Vorhaben, denn die Eltern, Beraterinnen und Berater, praktisch das gesamte Unterstützungsnetz waren überzeugt, dass bspw. eine gehörlose Frau nicht Friseurin werden kann. Wir haben dann gemeinsam eine Liste von über 200 Betrieben in der Region erstellt und eine Reihe von Argumenten entwickelt, warum es unglaubliche Vorteile mit sich bringen kann, eine gehörlose Friseurin zu beschäftigen. Heute werden die von uns damals entwickelten Argumente für die Nutzung von personeller Vielfalt in der Literatur genau beschrieben. Ich habe damals intuitiv das „Richtige“ getan und Sie können sich meine Erleichterung vorstellen, als ich zum ersten Mal vom systematischen Management der Vielfalt erfahren habe.

Was ist so neu am Konzept des Diversity Management?

Diversity Management ist in dem Sinn nicht neu, sondern die konsequente Weiterentwicklung eines sehr differenzierten Ansatzes zur Inklusion von unterschiedlichen Personen und Gruppen, die im weiteren und engeren Sinn als „anders“ bezeichnet wurden und werden. Es ist natürlich vermessen zu sagen, dass bspw. Frauen als „anders“ zu betrachten sind, denn die Mehrheit der Bevölkerung ist

bekanntlich weiblich. Fakt ist, dass Frauen strukturell im Erwerbsleben nach wie vor benachteiligt sind und daher ist auch „Gender“ die erste Kategorie eines Diversity Management, so wie wir es verstehen. Wir erfahren derzeit eine Entwicklung, die uns zu verstehen gibt, dass es nicht länger angemessen scheint von den „Frauen“ zu sprechen, genau so wie man nur mehr bedingt von den „Ausländerinnen und Ausländern“ oder den „Homosexuellen“ und „behinderten Menschen“ etc. sprechen kann.

Neu ist wahrscheinlich, dass sich Organisationen, also Unternehmen, die öffentliche Verwaltung, NPO's etc. Gedanken darüber machen müssen, wie sie diese zunehmend diversifizierte Gesellschaft in ihre Unternehmungen einbinden kann. Wie sie die unterschiedlichsten Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etc. überhaupt erreichen, ohne weite Teile einer gesellschaftlichen Wirklichkeit auszuklammern. Demographische Veränderungen, individualisierte Lebensformen, der generelle Wertewandel, gesetzliche Rahmenbedingungen – all diese Entwicklungen stellen Unternehmen vor eine Reihe von Herausforderungen. Diversity Management stellt für mich zum gegebenen Zeitpunkt ein probates Mittel dar, um diese Chancen und Risiken entsprechend ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken.

Ist Diversity vielleicht eine Modeerscheinung?

Sicherlich gibt es Unternehmen, die sich einen Vorteil in der Eigendarstellung verschaffen wollen. Das bedeutet, dass die oberflächliche Beschäftigung mit Diversity eine Art von kurzfristigem Nutzen verspricht. Auf Dauer gesehen wird sich der Erfolg aber nur bedingt einstellen. Natürlich ist es ein langfristiger Prozess, der mit durchaus schmerzhaften Veränderungen und Auseinandersetzungen einhergeht. Gewohnte Machtstrukturen verändern sich nicht von heute auf morgen und die Vorteile der systematischen Vielfalt müssen klar kommuniziert und überprüft werden, sonst wird Diversity zum sprichwörtlichen Feigenblatt. Ich erlebe sehr unterschiedliche Reaktionen auf Diversity. Das Spektrum reicht vom Vorwurf der neoliberalen Ausbeutung bis zur sozialromantischen Idee. Es gilt einen Mittelweg zu finden und keine leeren Versprechungen zu machen.

All jene nämlich, die traditionell eher am Rand stehen, sollen nun unter z.T. gänzlich neuer Perspektive bewusst in Erscheinung treten. Es ist evident, dass diese Prozesse sorgfältig geplant, eingeführt und umgesetzt werden müssen. Das bedeutet nicht unbedingt, dass Diversity bspw. in KMU unendlich viele Ressourcen bindet, aber es handelt sich dennoch um einen organisatorischen Entwicklungsprozess und der muss klar nach der jeweils individuellen Bedürfnislage ausgerichtet werden. Wir nehmen in der Arbeit mit Diversity diese Verantwortung sehr ernst.

Wie lässt sich Vielfalt eigentlich systematisch gestalten?

Mit dieser Frage habe ich mich in den letzten Jahren verstärkt beschäftigt. Der Reiz von Diversity Management liegt einerseits in der Vielschichtigkeit der – sich nach wie vor laufend differenzierenden – Ansätze, andererseits sind sicherlich Kommunikation, Commitment und Partizipation die wesentlichsten Momente für ein gelungenes Diversity Konzept. So genannte weiche Faktoren stellen Unternehmen grundsätzlich vor eine Herausforderung, da sie sich schwer messen lassen. Ich habe daher einen Ansatz gewählt, der nach meinem Verständnis zurzeit am besten geeignet ist, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Die so genannte Diversity Scorecard systematisiert die Veränderungen anhand klarer Parameter. Indikatoren, Ziele und Massnahmen bringen das Konzept in einen Guss und lassen sich einerseits in vergleichbare (auch finanzielle) Grössen umwandeln und je nach veränderter Bedürfnislage adaptieren. Das klingt jetzt sicher kompliziert. Wenn aber Verantwortlichkeiten präzisiert werden, braucht es dann in kleineren Unternehmen kaum mehr Unterstützung von Aussen. In grossen Organisationen hingegen ist wahrscheinlich eine eigene Stelle für Diversity Management zu errichten. ■

September 2007

FEDM
Forum European
Diversity Management
Norbert Pauser
Erlgasse 38/10, A-1120 Wien
Tel. 43 (0)676 831 65 570
norbert.pauser@chello.at



Arbeitssuche bzw. der beruflichen Eingliederung auf die Sprünge zu helfen. Aus heutiger Sicht waren das völlig skurrile Zeiten, stellen Sie sich bspw. vor, Sie versuchen eine gehörlose junge Frau in einer entlegenen Gegend



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Gefördert durch die Europäische Kommission



REGIERUNG
DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
Stabsstelle für Chancengleichheit



Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Stabsstelle für Chancengleichheit
Bernadette Kubik-Risch
Aulestrasse 51, FL-9490 Vaduz
Tel. 00423 236 60 60
Fax 00423 236 65 60
bernadette.kubik-risch@scg.llv.li
www.scg.llc.li

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Frauenreferat
Monika Lindermayr
Landhaus, A-6901 Bregenz
Tel. 0043(0)5574/511-24113
Fax 0043(0)5574/511-24195
monika.lindermayr@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/frauen