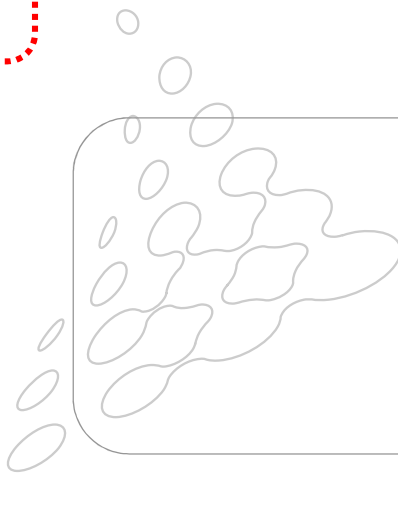
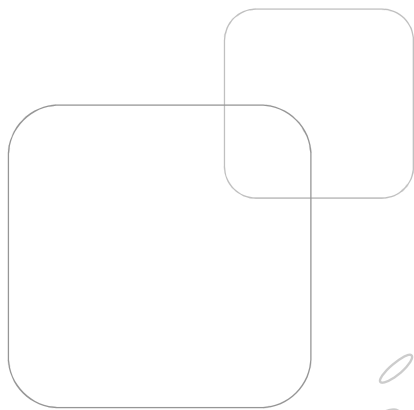


Success Stories

FEMtech Karriere-Check
für KMU



B&H

Projekte. Anlagen. Experten.

Gender Check bei B&H – ein Resümee

Räume und Möglichkeiten schaffen

B&H ist ein technisches Unternehmen, das sich zum Ziel gesetzt hat, mehr Frauen zu beschäftigen. Um herauszufinden, welche internen Verbesserungen es dafür braucht, wurde als erster Schritt die Ausgangssituation der Firma analysiert. Das Ergebnis dieses FEMtech Karriere-Checks sind konkrete Verbesserungsvorschläge, die das Unternehmen nun umsetzen möchte.



Hintergrund – die Ausgangslage

Die Firma B&H Projekt- und Personalmanagement mit Sitz in Niederneukirchen wurde 2008 als technisches Büro mit Schwerpunkt Automotive gegründet. Derzeit beschäftigt das Unternehmen 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wobei die Hälfte davon im technisch intensiven Umfeld tätig ist. Unter den technischen Mitarbeitenden befanden sich zum Zeitpunkt des Projektstarts noch keine Frauen. Auch die Bewerberstruktur von B&H ist überwiegend männlich dominiert.

Zentrale Themenfelder und Fragestellungen, die durch das Projekt beantwortet werden sollten, waren:

- Ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in internen Strukturen und Prozessen verankert?
- Wie wirkt das Auftreten der B&H auf PartnerInnen, KundInnen und BewerberInnen?
- Wie sieht der Öffentlichkeits- und Marketingauftritt von B&H aus Gender und Diversity Sicht aus?
- Welche Maßnahmen können gesetzt werden, um das Unternehmen für Frauen und Männer attraktiver zu gestalten?



Analyse mit 4-R-Methode

Um diese Fragen zu beantworten erstellte die externe Expertin Dr. Birgit Allerstorfer eine Firmenanalyse in Anlehnung an die 4-R-Methode:

Repräsentation

Wie sind die Funktionen und Entscheidungsbe-fugnisse in der Organisation verteilt? (Geschlechterverteilungen nach Hierarchien und Fachbereichen, bei den Zielgruppen, EntscheidungsträgerInnen)

Ressourcen

Wie sind die Ressourcen verteilt? (Löhne, Fortbildung, Budgets, Zeit, Nutzen der Dienstleistung,..)

Realitäten

Warum, wodurch funktioniert das so? (Tiefenstrukturen, Kulturen, Traditionen, soziale Rahmenbedingungen)

Rechte

Wer darf was? (Formelle und informelle Rechte, Ansprüche, Freiheiten, Regeln, Gesetze)

Die Analyse konzentrierte sich dabei besonders auf folgende Bereiche:

- Auswertung von Firmendokumenten wie z.B. Dienstverträgen und anderen arbeitsrechtlichen Unterlagen
- Statistische Auswertung der aktuellen MitarbeiterInnenstruktur
- Statistische Auswertung der BewerberInnenstruktur der letzten Jahre
- Anonymisierte Befragung der Beschäftigten: Wie wird B&H durch die MitarbeiterInnen erlebt?
- Einzelinterviews mit der Geschäftsführung und den Beschäftigten unter Einsatz der Equality Scorecard



Ergebnisse des Gender Checks

„Das Projekt schafft Räume und Möglichkeiten. Jetzt wissen wir, wo wir stehen, haben zentrale Handlungsfelder identifiziert und können nachhaltig in dieses Themenfeld hineinarbeiten – eine klasse Geschichte!“

Dipl.-BW Karl Haider, MBA, Geschäftsführer

„Das Projekt hat mir gezeigt: Gleichbehandlung ist nicht Gerechtigkeit. Förderung ist Gerechtigkeit.“

DI (FH) Armin Brunner, Geschäftsführer

Die Analyse zeigte, dass B&H im Vergleich zu anderen technischen Unternehmen bereits eine relativ hohe Sensibilität für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen besitzt. Auch die Geschäftsführung war bereit, sich diesem Thema gezielt zu widmen – was eine wichtige Rolle für den Erfolg des Projekts spielte. Dennoch wurden einige Verbesserungspotenziale gefunden.



Praktische Umsetzung

Folgende Ansatzpunkte können zur Förderung der Gleichstellung bei B&H genützt werden:

- **Öffentlichkeitsarbeit neu gestalten:** Überarbeitung von Unterlagen, die nicht mehr den Standards eines modernen Unternehmens entsprechen - z.B. Fotos auf der Website bildeten ausschließlich Männer ab
- **Recruiting Prozess überarbeiten:** Z.B. Stellenausschreibungen bewusst so gestalten, dass sich auch Frauen angesprochen fühlen
- **Personalentwicklung:** Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen, Führungskräftequalifizierungen für ein professionelles Gender Equality Management, etc.

Das Unternehmen ist derzeit bereits dabei, diese und andere Maßnahmen im Rahmen eines FEMtech Karriere Projekts in die Praxis umzusetzen.

Kontakt und Information:

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (GmbH)

Mag. Christine Meissl
E christine.meissl@ffg.at
T 057755/2719

Mag. Judith Palatin
E judith.palatin@ffg.at
T 057755/2706

<https://www.ffg.at/femtech-karriere-check>

Wenn auch Sie ein ähnliches Projekt umsetzen möchten, nutzen Sie die vielfältigen Angebote des Förderschwerpunkts **Talente** des BMVIT (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie).

www.ffg.at/talente

