

Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor – Impulse für Geschäftsführungen und HR

Warum Unternehmen und HR für die Gleichstellung in Kärnten entscheidend sind

Gleichstellung entscheidet sich in Kärnten nicht in abstrakten Konzepten, sondern **im betrieblichen Alltag**: dort, wo Menschen ausgebildet werden, wo Arbeitszeiten vereinbart werden und wo entschieden wird, **wer bleibt, wer geht und wer sich weiterentwickeln kann**.

Unternehmen und Human Resources (HR) gestalten diese Entscheidungen täglich – und prägen damit unmittelbar die Zukunft des Arbeitsmarkts in Kärnten.

Als Bundesland mit vielen **kleinen und mittleren Unternehmen**, einem starken **Handwerks-, Tourismus- und Pflegebereich** sowie ausgeprägten **ländlichen Strukturen** ist Kärnten besonders auf **alle verfügbaren Fachkräfte** angewiesen. Wenn Potenziale – etwa von Frauen, Wiedereinsteiger_innen oder jungen Menschen – nicht genutzt werden, verschärft das den Fachkräftemangel und schwächt die regionale Wettbewerbsfähigkeit.

HR nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein. **Personalentscheidungen wirken in Kärnten besonders direkt**, weil Betriebe kleiner sind, Teams eng zusammenarbeiten und jeder Personalwechsel spürbare Auswirkungen hat. Faire, transparente und diskriminierungsfreie Prozesse sind daher nicht nur eine Frage der Gleichstellung, sondern **ein entscheidender Faktor für Stabilität, Qualität und Bindung von Mitarbeiter_innen**.

Gleichstellung ist in Kärnten somit kein „Zusatzthema“, sondern **eine Voraussetzung für zukunftsfähige Betriebe und lebendige Regionen**. Unternehmen, die Vereinbarkeit ermöglichen, Entwicklungschancen offen gestalten und Vielfalt als Stärke nutzen, tragen dazu bei, dass **Menschen in Kärnten bleiben, zurückkehren oder sich bewusst für einen Arbeitsplatz in der Region entscheiden**.

🎯 **Wo Kärntner Unternehmen und HR-Verantwortung für Gleichstellung übernehmen, stärken sie nicht nur ihre Betriebe, sondern die gesamte Region – wirtschaftlich, sozial und langfristig.**

Im Folgenden wurde ein **klares, regional anschlussfähiges Zielsystem skizziert**, das **Geschäftsführungen und Human Resources (HR)** gleichermaßen adressiert, in **Teilziele übersetzt** und mit **konkreten Quick Wins** unterlegt ist.

Der Fokus liegt auf **Umsetzbarkeit, Messbarkeit und Akzeptanz** – insbesondere für KMU.

Übergeordnetes Ziel für die Region

Unternehmen in der Region verankern Gleichstellung als selbstverständlichen Bestandteil von Führung und Personalarbeit – nicht als Projekt, sondern als Qualitätsstandard.

Konkret für Kärnten bedeutet das:

Gleichstellung trägt messbar dazu bei,

- Fachkräfte zu halten,
- Nachwuchs zu gewinnen,
- Betriebe zukunftsfähig und wettbewerbsstark zu machen.

1. Ziel für Geschäftsführungen (strategische Ebene)

Gleichstellung wird als Führungsaufgabe anerkannt und aktiv unterstützt.

Geschäftsführungen ...

- setzen **klare, einfache Leitplanken** (Fairness, Vereinbarkeit, Entwicklung),
- schaffen **Verbindlichkeit ohne Bürokratie**,
- ermöglichen HR, professionell und fair zu handeln.

2. Ziel für Human Resources (operative Ebene)

HR-Prozesse sind transparent, fair und diskriminierungsfrei gestaltet.

HR ...

- reduziert unbewusste Ausschlüsse im Recruiting,
- sichert faire Entwicklungschancen,
- nutzt vorhandene regionale Unterstützungsangebote.

⌚ Faire Zugänge schaffen

- Stellenausschreibungen sprechen **mehr Menschen an**.
- Bewerbungs- und Auswahlprozesse sind **nachvollziehbar**.

⌚ Potenziale halten und entwickeln

- Wiedereinstieg nach Karenz gelingt strukturiert.
- Teilzeit und Vereinbarkeit sind **keine Karriere-Endstation**.

⌚ Entscheidungen professionalisieren

- Weniger Bauchgefühl, mehr Klarheit.
- Mini-Daten statt Annahmen.

⌚ Führung entlasten

- Gleichstellung wird **einfach handhabbar**, nicht kompliziert.
- Unterstützung wird genutzt statt neu erfunden.

Gleichstellung als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor

- **Fachkräftesicherung:**
Wer Frauen verliert oder nicht entwickelt, verzichtet freiwillig auf 50 % des Talentpools.
- **Bindung statt Rekrutierung:**
Vereinbarkeit und Fairness sind günstiger als ständige Neueinstellungen.
- **Bessere Entscheidungen:**
Heterogene Teams reduzieren Fehlentscheidungen und Betriebsblindheit.
- **Reputation & Arbeitgebermarke:**
Gleichstellung wird zunehmend erwartet – von Bewerber_innen, Kund_innen und Partner_innen.

⌚ „Gleichstellung ist kein Sozialprojekt. Sie ist ein Qualitätsmerkmal moderner Führung.“

Gleichstellung als Stabilitätsfaktor im ländlichen Raum

- **Fachkräftemangel ist regional besonders spürbar:**
Wer gute Mitarbeiter_innen verliert, findet oft **keinen Ersatz**.
 - **Betriebsklima ist ein echter Standortfaktor:**
In kleinen Gemeinden spricht sich Fairness (oder Unfairness) schnell herum.
 - **Lebensrealitäten ändern sich:**
Pflege, Kinder, Pendeln – Betriebe, die darauf reagieren, bleiben konkurrenzfähig.
 - **Nachfolge & Zukunft:**
Junge Fachkräfte erwarten faire Chancen – sonst gehen sie in die Städte.
- 🎯 „Gleichstellung ist kein Zusatzaufwand. Sie ist eine Investition in Stabilität.“

