



Gleichstellungs- und Frauen- förderungsplan 2014–2019

Gleichstellungs- und
Frauenförderungsplan
2014–2019



Impressum

Arbeitsmarktservice Österreich
Treustraße 35–43, 1200 Wien
MedieninhaberIn und HerausgeberIn

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
Für den Inhalt verantwortlich

neuwirth+steinborn,
www.nest.at
Grafische Gestaltung

Anna Rauchenberger
Fotos

Berger&Söhne, Horn
Druck

Februar 2014

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2014–2019



Mag.^a Helene Sengbratl
Landesgeschäftsführung
Burgenland



Franz Zewell
Landesgeschäftsführung
Kärnten



Mag. Karl Fakler
Landesgeschäftsführung
Niederösterreich



Birgit Gerstorfer
Landesgeschäftsführung
Oberösterreich



Siegfried Steinlechner
Landesgeschäftsführung
Salzburg



Mag. Karl-Heinz Snöbe
Landesgeschäftsführung
Steiermark



Anton Kern
Landesgeschäftsführung
Tirol



Mag.^a Petra Draxl
Landesgeschäftsführung
Wien



Anton Strini
Landesgeschäftsführung
Vorarlberg



Dr. Herbert Buchinger
Vorstandsvorsitzender



Dr. Johannes Kopf, LL.M.
Mitglied des Vorstandes

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Wir setzen uns für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“ Dieses Leitbild gilt für unsere arbeitsmarktpolitischen Strategien ebenso wie für unsere Personalpolitik.

Wir nützen unsere Chancen optimal, indem wir auf das Potenzial aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen. Unser AMS interner Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist uns dabei Programm.

Gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten haben wir 2013 Bilanz über 20 Jahre Gleichstellungsarbeit im AMS gezogen – und wir können durchaus stolz darauf sein, was wir erreicht haben. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bescheinigen uns 92% der MitarbeiterInnen, die sich im September 2013 an der inquiry – Befragung zur Arbeitszeit beteiligt haben, dass wir ein familienfreundlicher Betrieb sind. Bei den Führungspositionen haben die Frauen aufgeholt und stellen Ende 2013 österreichweit 47,7 % aller Führungskräfte.

In der vergangenen Periode haben wir uns auch erstmals Ziele für die Beteiligung der Männer an Väterkarenz und Teilzeit gesteckt und erreicht. Unsere Botschaft dabei ist klar – Frauen und Männer sollen zu gleichen Teilen über die Ressourcen verfügen, sowohl am sozialen als auch am wirtschaftlichen Leben teilzunehmen.

Diesen erfolgreichen Weg setzen wir mit neuen Vereinbarungen auch in den kommenden sechs Jahren fort.

Eine Herausforderung besteht nach wie vor in der chancengerechten Besetzung der regionalen Geschäftsstellenleitungen. Trotz der Steigerung seit 2008 von 25% auf 30,7% sind unsere Mitarbeiterinnen in dieser Positionen deutlich unterrepräsentiert. Das Programm „Frauen on top“ ist daher zentraler Bestandteil der Karriereförderung für Frauen im AMS.

Von unseren Führungskräften erwarten wir uns tatkräftige Unterstützung für die Ziele und Personalentwicklungsangebote des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans. Die konkrete Umsetzung ist regelmäßig Thema in den Gender Mainstreaming Assessments.

Wir laden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sich in den Prozess der Gleichstellung kreativ einzubringen, den Diskurs zu fördern und ein partnerschaftliches und gleichwertiges Miteinander zu leben.

Mit unserem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan übernehmen wir gesellschaftspolitische Verantwortung und sind für unsere Unternehmenskunden Vorbild und good practice. Er ist Teil unseres erfolgreichen AMS-Weges.



Herbert Buchinger



Johannes Kopf

Inhalt



- 7 Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2014–2019
- 10 **Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gleichstellung der MitarbeiterInnen im AMS**
- 11 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance
- 14 Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung in der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen
- 17 Gleiche Entwicklungschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | gleiche Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung
- 25 **Karriereförderung für Frauen im AMS**
- 26 Frauenförderung
- 27 Laufbahnplanung und Karriereförderung
- 28 Unterstützende Strukturen
- 29 Begleitende Förderung





Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2014–2019

Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn. Wir lehnen Geschlechterstereotypen ab und nehmen eine positive Einstellung gegenüber Männern, die ihre familiären Aufgaben wahrnehmen wollen, genauso wie gegenüber karriereorientierten Frauen ein.

Aktive Förderungsmaßnahmen für Frauen stellen einen Ausgleich für bestehende strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen dar. Sie sind zum einen Voraussetzung für die Wahrnehmung gleicher Rechte und Chancen, zum anderen sollen sie die faktische Gleichstellung beschleunigen.

Ziele

- >> **Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben für Frauen und Männer ermöglichen**
- >> **Aufmerksamkeit und Kompetenz für Gleichstellungsfragen bei allen MitarbeiterInnen**
- >> **Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern an Verantwortung und Entscheidungen**
- >> **50% Frauenanteil auf allen Führungsebenen**

Generelle Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Die Leistung von Frauen und Männern durch Sprache und bei der Präsentation des AMS selbstverständlich und gleichermaßen sichtbar machen.

Maßnahmen

>> Sprachliche Gleichbehandlung

In allen Publikationen und im Schriftverkehr des AMS sowie in der Kommunikation nach innen und außen werden Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form verwendet. Bei Verwendung von Bildmaterial wird auf Gleichstellung und Diversität geachtet.

>> Bei Veranstaltungen des AMS und öffentlichen Auftritten wird auf eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern geachtet

Infomaterial

> Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung im AMS

2. Alle MitarbeiterInnen übernehmen ihren Teil der Verantwortung für eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern im AMS. Die Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion.

Maßnahme

>> Gender Kompetenz fördern

Bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen und insbesondere bei der Auswahl neuer Führungskräfte ist ein gleichstellungsorientiertes und nicht-diskriminierendes Verhalten gegenüber Frauen und Männern sowie Menschen anderer Ethnien, sexueller oder religiöser Einstellung, mit Behinderung etc. ein verbindliches Anforderungskriterium (Anforderungsprofile). Die Grund-

ausbildung vermittelt die Grundlagen des Gender Mainstreaming als AMS-Strategie zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb des Unternehmens (Curricula, TrainerInnen).

Die Weiterbildung – speziell der Führungskräfte – festigt die Gender-Kompetenz („Wissen, Können, Wollen“) und eine offene Haltung gegenüber Vielfalt.

3. Die Organisation stellt ausreichende Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele zur Verfügung. Bei der Budget- und Planstellenverteilung sind die Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen planungsrelevant. Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen leisten mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung.

Maßnahme

➤ In jeder Landesorganisation und in der Bundesgeschäftsstelle wird mindestens eine (stellvertretende) Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt. In jeder RGS nimmt eine Kontaktfrau für Gleichbehandlung die Informationsaufgaben wahr und ist erste Ansprechperson für Beschwerden gemäß B-GBG. Die jeweiligen Aufgaben, Informationsrechte, Aus- und Weiterbildung und die dafür notwendigen Ressourcen sind in der Bundesrichtlinie „Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Arbeitsmarktservice“ festgelegt.

4. MitarbeiterInnen sowie EntscheidungsträgerInnen werden aktiv in (regionalen) Veranstaltungen, Publikationen oder im Intranet/ Internet über alle Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen informiert.

Maßnahme

➤ Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen MitarbeiterInnen bereits beim Eintritt überreicht. Die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Landesdirektorien und Regionalbeiräte werden über Ziele und Umsetzung der Gleichstellung im AMS informiert.

5. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen trifft das Management Zielvereinbarungen für jeweils zwei Jahre. Die Zielergebnisse und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert, vorbildliche Geschäftsstellen ausgezeichnet.

Maßnahmen

➤ Einmal pro Jahr ziehen die Führungskräfte in jeder Geschäftsstelle im Rahmen des Gender Mainstreaming Assessments (GMAss) Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans.

➤ Quantifizierte Indikatoren gehen als Equality-Index mit einer für den Gesamterfolg maßgeblichen Gewichtung in die Balanced Scorecard (BSC) des AMS ein.

➤ Die MitarbeiterInnen werden über die aus dem GMAss abgeleiteten Maßnahmen in geeignetem Rahmen informiert.



Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gleichstellung der MitarbeiterInnen im AMS



1. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance

Das AMS fördert eine Unternehmenskultur, die es MitarbeiterInnen beiderlei Geschlechts ermöglicht, berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen. Dazu zählen eine individuelle Arbeitszeitgestaltung und flexible Arbeitszeitorganisation im Interesse der Beschäftigten, eine Vereinbarungs- und Kommunikationskultur und eine kinderfreundliche Arbeitsumwelt.

Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit sind genauso verantwortungsbewusst und leistungsmotiviert wie andere MitarbeiterInnen. Sie haben gleichberechtigt Zugang zu allen Positionen und Aufgaben.

Im Sinne der gleichen Beteiligung von Frauen und Männer an der Betreuungs- und Familienarbeit und um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zu erzielen, fördert das AMS die Teilzeitbeschäftigung von Männern ebenso wie die Vollzeitbeschäftigung von Frauen.

Zielsetzungen 2014–2019

- >> Alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der individuellen Arbeitszeitvereinbarung werden im Sinne von Work-Life-Balance speziell in den RGS von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt
- >> Erhöhung des Männeranteils an Teilzeit-Beschäftigung auf 20%
- >> Erhöhung des Anteils der Männer in Elternkarenz auf 15%
- >> Erhöhung des Anteils von Teilzeit- und geteilter Führung auf 10% der Führungskräfte

Überprüfung

- >> Gender Assessment
- >> Gleichbehandlungsbericht



Strategie

1.1 Organisation der Rahmenbedingungen und Unterstützung bei der Verwirklichung und Gestaltung individueller Arbeitszeitmodelle

Maßnahmen

- >> Alle MitarbeiterInnen des AMS werden beim (Wieder-) Einstieg oder bei einem Wechsel der Arbeitszeit über die Möglichkeiten individueller Arbeitszeitorganisation (insbesondere Nutzung der Gleitzeitmöglichkeiten in RGS, Nutzung von Teletagen, Rückkehrrecht auf Vollzeit etc.) informiert.
- >> Weitere Formen der Individualisierung der (Lebens-) Arbeitszeit, wie z. B. Sabbatical, Bildungskarenz, Altersteilzeit, Telearbeit sollen im Sinne einer altersgerechten Organisation ermöglicht werden.
- >> Führungskräfte gestalten die Vereinbarungen bzw. Entscheidungsprozesse über individuelle Arbeitszeitmodelle innerhalb der Organisationseinheit für alle transparent. Wenn MitarbeiterInnen die Arbeitszeitverändern, sind auch die Aufgabenbereiche neu zu vereinbaren und der Arbeitszeit anzupassen.
- >> Führungskräfte berücksichtigen die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-) Betreuungspflichten ergeben, bei der Anordnung von Überstunden, Mehrarbeit, Dienstreisen und Weiterbildung, ohne daraus eine Benachteiligung für die Laufbahn der MitarbeiterInnen abzuleiten.
- >> Führungskräfte organisieren Arbeitstagen und Besprechungen so, dass allen MitarbeiterInnen, unabhängig vom Ausmaß ihrer Arbeitszeit bzw. Personen mit (Kinder-) Betreuungspflichten die Teilnahme möglich und die Einbindung in den Informationsfluss gewährleistet ist.
- >> Landesgeschäftsführung und Personalabteilung tragen dafür Sorge, dass individuelle Arbeitszeitvereinbarung in jeder Geschäftsstelle, in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen möglich ist und – entsprechend den Bestimmungen des Kollektivvertrags – auch gewährt wird. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen.
- >> Führungskräfte nehmen bei der Vereinbarung der konkreten Form und des zeitlichen Rahmens der Arbeitszeit Rücksicht auf den Wunsch der MitarbeiterInnen, insbesondere bei Betreuungspflichten, und nutzen alle Möglichkeiten der Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung.
- >> Die jeweilige Personalabteilung informiert die Gleichbehandlungsbeauftragten vor einer Ablehnung konkreter Arbeitszeitwünsche.

Strategie

1.2 Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen verursachen im AMS keine dauerhaften Karrierenachteile

Maßnahmen

- >> Die jeweilige Personalabteilung informiert MitarbeiterInnen, die einen Antrag auf Reduktion der Arbeitszeit stellen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und eine Rückkehr zur jeweiligen Vollzeit – im Rahmen der kollektivvertraglichen Regelungen – jedenfalls gewährleistet ist. Die Personalabteilung informiert über Arbeitszeitmodelle und weist auf mögliche Konsequenzen hin (Pensionshöhe).

Infomaterial

- > Leitfaden zur Vorbereitung auf Teilzeit- und geteilte Führung

- >> Führungskräfte fördern MitarbeiterInnen, die Interesse an einer Führungsposition oder an einer Zusatzaufgabe wie Frauenreferentin, Kontaktfrau, EDV-Kontaktperson, QM-Beauftragte etc. zeigen – unabhängig von ihrer Arbeitszeit- in ihrem Engagement und schließen sie keinesfalls von diesen Aufgaben aus. Daraus entstehende Vertretungsaufgaben sind von der Führungskraft für die gesamte Organisationseinheit transparent zu vereinbaren und aufzuteilen.

- >> Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen fördert gemeinsam mit den Abteilungen Personal und Organisationsentwicklung den Informationsaustausch zum Thema Führen in Teilzeit und Geteilte Führung.

Strategie

1.3 Förderung der Väterkarenz

Im Sinne der gesellschaftlichen Gleichstellung und Überwindung traditioneller Arbeitsteilung werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Teilungsmöglichkeiten der Elternkarenz informiert und bei individuellen Teilungswünschen unterstützt. Die Inanspruchnahme von Elternkarenz und Teilzeit durch Männer wird ausdrücklich positiv bewertet.

Maßnahmen

- >> Der/die unmittelbare Vorgesetzte führt verbindlich ein Gespräch mit jedem werdenden Vater, spätestens nach Geburt des Kindes. Dabei soll die Möglichkeit einer Väterkarenz ebenso besprochen werden wie die neuen zeitlichen Erfordernisse und/oder Rahmenbedingungen des Mitarbeiters.
- >> Bei Beantragung der Geldaushilfe anlässlich der Geburt eines Kindes werden die Infoblätter zur Inanspruchnahme Elternkarenz und zum Papamonat nachweislich ausgefolgt.
- >> Männer und Frauen haben die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung während der Karenz bzw. des Kindergeldbezugs.
- >> MitarbeiterInnen in Elternkarenz können auf eigenen Wunsch an allen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Infomaterial

- > Leitfaden zur Vorbereitung auf Teilzeit- und geteilte Führung- Infoblatt Elternkarenz
- > Leitfaden für Führungskräfte zum Vater-Vereinbarkeitsgespräch
- > Infoblatt Papamonat

Strategie

1.4 Organisatorische und finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Maßnahmen

- >> Bei überregionalen Tagungen wird ebenso wie bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bei Bedarf Kinderbetreuung organisiert oder eine entsprechende Betreuungsvorsorge finanziert.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen erheben, für wie viele Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt wurde und die Ausgaben für Kinderbetreuung. Sie stellen eine bundeseinheitliche, transparente Regelung sicher.
- >> Bei Neu- bzw. Umbauten von Geschäftsstellen ist im Rahmen der GM-Analyse zu prüfen, ob Räumlichkeiten für Kinderbetreuung einzuplanen sind und sicherzustellen, dass haftungsrechtliche Fragen im Vorfeld geklärt sind.
- >> Das AMS stellt jährlich einen Betrag für die flexible Unterstützung von Kinderbetreuung (Ferienaktionen, Betriebskindergärten, erhöhte Ausgaben wegen Teilnahme an Qualifizierung ...) zur Verfügung. Die Mittel werden vom Betriebsrat in Absprache mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen verwendet und ein Bericht wird erstellt.

Infomaterial

- > Infoblatt Unterstützung bei der Kinderbetreuung

2. Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung in der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen

Aus- und Weiterbildung ist im AMS ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen. Frauen und Männer sollen daher unabhängig von Betreuungspflichten und Arbeitszeitausmaß gleiche Chancen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben. Eine auf MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungspflichten angepasste individualisierte Grundausbildung mit flexiblen Lernformen gewährleistet die Gleichstellung von Personen mit Betreuungspflichten oder Mobilitätseinschränkungen. Das AMS achtet darauf, dass MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. MitarbeiterInnen in Elternkarenz können und sollen auf freiwilliger Basis Angebote an Weiterbildung in Anspruch nehmen. Die Aus- und Weiterbildung stellt die Entwicklung und Verbreiterung von Genderkompetenz aller MitarbeiterInnen und speziell der Führungskräfte sicher. Vortragende und TrainerInnen arbeiten gleichstellungsorientiert und verwenden geschlechtssensibel aufbereitete Bildungsunterlagen, die das AMS für alle Bildungsinhalte bereitstellt.

Zielsetzungen 2014–2019

Chancengleichheit in den beruflichen Laufbahnen fördern:

- >> **Der geschlechtsspezifische Anteil an den Weiterbildungstagen und am Weiterbildungsbudget entspricht dem MitarbeiterInnen-Anteil bzw. beträgt mindestens 50%.**
- >> **Frauenförderung: Frauen absolvieren im Durchschnitt 6 Weiterbildungstage pro Jahr.**
- >> **Mindestens 50% der Seminarstunden in der zentralen Grundausbildung und 50% der Seminartage in der Weiterbildung werden durch weibliche Vortragende abgedeckt.**
- >> **Vortragstätigkeit ist Kompetenzentwicklung für MitarbeiterInnen, der Anteil der Führungskräfte soll deren Anteil an den Beschäftigten nicht übersteigen.**

Gleichstellungskompetenz der MitarbeiterInnen fördern und entwickeln:

- >> **Alle internen und externen TrainerInnen in der Aus- und Weiterbildung sind gender-kompetent in fachlicher und didaktischer Hinsicht.**
- >> **Alle Führungskräfte, TrainerInnen und andere MultiplikatorInnen besuchen zumindest in jedem 3. Jahr eine Gender&Diversity-Schulung.**

Überprüfung

- >> **GMAss**
- >> **Gleichbehandlungsbericht**
- >> **BSC**



Strategie

Gleicher Zugang Aus- und Weiterbildungsangeboten

2.1 Maßnahmen

- >> Alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei Bedarf begleitend mit Kinderbetreuung angeboten. Die Ausbildungsverantwortlichen informieren alle MitarbeiterInnen regelmäßig in geeigneter Weise darüber.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen erstellen Weiterbildungsangebote während der Ferienzeit und bewerben die im Sommer stattfindenden Angebote aktiv. Sie informieren speziell MitarbeiterInnen mit Kindern sowie MitarbeiterInnen in Elternkarenz bzw. WiedereinsteigerInnen.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen organisieren bei Bedarf regionale Weiterbildungsangebote und nutzen dabei auch das fachliche Wissen der MitarbeiterInnen vor Ort bzw. in der Region, ohne dadurch den überregionalen Austausch einzuschränken.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen forcieren flexible moderne Formen des Lernens (E-Learning, Best-Practice-Austausch, Lernpartnerschaften, Intervention, Coaching am Arbeitsplatz).
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen sorgen für ein ausgewogenes Bildungsangebot für alle Tätigkeitsbereiche, z.B. MitarbeiterInnen im Sekretariat. Die Weiterbildungsangebote sind im Sinne einer gleichstellungsorientierten und altersgerechten Organisation so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Lernbedürfnisse beachten und erfüllen.
- >> Spezielle Angebote für Frauen sind vor allem in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Projektmanagement anzubieten.
- >> Bei einer Reform der Grundausbildung wird im Sinne des IMS überprüft, inwieweit Präsenzzeiten verkürzt werden können. Dies fördert die Beteiligung von Personen mit Mobilitätseinschränkungen.
- >> Bei Bedarf wird für MitarbeiterInnen mit Mobilitätseinschränkungen eine individualisierte Grundausbildung organisiert (Richtlinie Grundausbildung).
- >> In Einzelfällen, beispielsweise bei Unterbrechung der Grundausbildung durch Karenz oder für die Zielgruppe der AufsteigerInnen, erstellen die Ausbildungsverantwortlichen für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten individuell angepasste Aus- und Weiterbildungspläne.

Strategie

2.2 Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen

Maßnahmen

- >> Bei allen Bildungsangeboten für Führungskräfte sind mindestens 50% der Plätze für Frauen reserviert.
- >> Das Seminar „Aktive Gestaltung meiner Laufbahn“ wird allen Mitarbeiterinnen nach der Grundausbildung bzw. beim Wiedereinstieg oder zur Unterstützung eines Arbeitszeitwechsels aktiv durch ihre Führungskraft und die Ausbildungsverantwortlichen angeboten.
- >> Regelmäßige Personalentwicklungs-Schulungen für Führungskräfte befähigen zur gleichstellungsorientierten Erfüllung ihrer Aufgaben (siehe Punkt 3.3).

Strategie

2.3 Gleichstellungsorientierung als durchgängig verankertes Prinzip im gesamten Bereich der Aus- und Weiterbildung

Die Genderkompetenz von neu aufgenommenen MitarbeiterInnen gilt es in der Grundausbildung und Weiterbildung weiter zu entwickeln. Dazu sind spezielle Gendertrainings notwendig, ebenso wie genderkompetente TrainerInnen und gleichstellungsorientierte Unterlagen und Skripten.

Maßnahmen

- >> Alle Weiterbildungsseminare – im speziellen die Führungskräfteausbildung – beinhalten und thematisieren Gender- und Diversity-Aspekte und gleichstellungsorientierte Vorgehensweisen zur Veränderung von Ungleichheit. Vortragende und TrainerInnen werden diesen Anforderungen entsprechend ausgewählt.
- >> Während der Grundausbildungslehrgänge werden Genderbewusstheit und Gleichstellungskompetenz der MitarbeiterInnen sowohl durch entsprechende Gendertrainings als auch durch Integration in alle fachlichen Workshops und Seminare geschult.
- >> GM-Kenntnisse und GM-Kompetenz werden in den jeweiligen Fachprüfungen evaluiert.
- >> Vor der Beauftragung interner und externer TrainerInnen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wird deren Genderkompetenz überprüft. Für interne Vortragende erfolgt dies im Rahmen der Auswahl und Zertifizierung.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen stellen regelmäßig Angebote zur Erweiterung der Genderkompetenz aller MitarbeiterInnen im Anschluss an die Grundausbildung sicher.
- >> Bei der Planung von Seminaren und Workshops in der Grundausbildung und Weiterbildung ist von den Ausbildungsverantwortlichen bzw. den LehrgangsleiterInnen darauf zu achten, dass weibliche Vortragende zu 50% eingesetzt werden.
- >> Für die Qualität und Umfang der Gendertrainings bzw. Umsetzung der Integration in fachliche Seminare und Workshops ist eine enge Kooperation zwischen Ausbildungsverantwortlichen / GSA und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einzugehen.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen und die GSA sorgen für die Erstellung professionell gestalteter Lernprogramme und didaktisch gut aufbereitete Lernunterlagen. Professionell bedeutet auch, dass Geschlechterverhältnisse zwischen Frauen und Männer in allen (neuen und bereits bestehenden) Unterlagen und Materialien für Aus- und Weiterbildungsangebote gleichstellungsorientiert dargestellt sind, dass Inhalt und Form der Unterlagen Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen und dass Fallbeispiele keine geschlechtsspezifischen, traditionellen Rollenklischees beinhalten. Genderkompetenz ist daher Kriterium für die Beauftragung von AutorInnen neuer Lernunterlagen.
- >> Die Qualitätssicherung erfolgt durch bundeseinheitliche Regelungen; die Standards werden von Ausbildungsverantwortlichen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vereinbart.
- >> Gleichbehandlungsbeauftragte übernehmen aufgrund ihrer speziellen Funktion häufig Beratungs- und Coachingaufgaben. Sie können bei Bedarf an spezifischen Weiterbildungsangeboten teilnehmen.

3. Gleiche Entwicklungschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | gleiche Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung

Das AMS will mit sämtlichen Maßnahmen der Personalentwicklung Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung und sexueller Orientierung garantieren sowie die Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer gesamten Laufbahn verwirklichen. Gleichstellungsförderung wird im Rahmen der Personalentwicklung auf allen Organisationsebenen verankert.

Bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen sowie der Auswahl von Führungskräften wird auf eine vorurteilsfreie und gleichstellungsorientierte Einstellung geachtet. Transparenz der Auswahlverfahren soll vor Diskriminierung schützen. Maßnahmen im Sinne des Diversity Managements können gesetzt werden.

Zielsetzungen 2014–2019

- >> **Mindestens 50% Frauenanteil bei allen Aufnahmen und in allen Gehalts- und Verwendungsgruppen**
- >> **Förderung der Diversität und Überprüfung der Neuaufnahmen hinsichtlich Altersstruktur und des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund**
- >> **Anteil von Projektleiterinnen, Vortragenden entsprechend dem MitarbeiterInnen-Anteil, mindestens jeweils 50%**
- >> **Überprüfung des Anteils der MitarbeiterInnen mit verkürzter Arbeitszeit an Projektleitungen, Vortragenden**
- >> **50% Frauen in Kommissionen**
- >> **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den zweijährlichen Zielvereinbarungen**

Überprüfung

- >> **Gleichbehandlungsbericht, Balanced Scorecard, GMAss**
- >> **Alle Personalrichtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen werden im Rahmen der Gender Mainstreaming-Analyse auf ihre gleichstellungsfördernde Wirkung überprüft und regelmäßig evaluiert.**



Strategie

3.1 Chancengleichheit bei der Aufnahme/Besetzung von Arbeitsplätzen: Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität aktiv fördern und Besetzungsvorgänge transparent gestalten

Maßnahmen

- >> Die Personalabteilung schreibt alle offenen Stellen unabhängig von einer öffentlichen Ausschreibung in geeigneter Form auch intern (Job-Börse im Intranet) aus, um Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität von MitarbeiterInnen aktiv zu fördern. MitarbeiterInnen in Karenz werden in das Informationskonzept einbezogen. Befristet Beschäftigte in der betreffenden Geschäftsstelle sind von geeigneten unbefristeten Stellen zu informieren.
- >> Analyse und regelmäßiges Controlling der Besetzungen erfolgt durch die Gleichbehandlungsbeauftragten mit Unterstützung der Personalabteilungen.
- >> Die Bereitschaft, die Gleichstellungsziele und -strategien des AMS mitzutragen sowie Lernbereitschaft sind Teile des Anforderungsprofils an neue MitarbeiterInnen und Führungskräfte, die im Rahmen der Bewerbung verbindlich überprüft werden.
- >> Die jeweilige Personalabteilung formuliert alle Ausschreibungstexte diskriminierungsfrei. Die Gleichbehandlungsbeauftragten können sich auf Verlangen einschalten bzw. überprüfen dies periodisch. Ausschreibungen von Arbeitsplätzen der Gehaltsgruppe 6 und von Führungspositionen sind jedenfalls mit der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten abzustimmen.
- >> Bewerber und Bewerberinnen werden über die Angebote des AMS zur Vereinbarkeit und die Arbeitszeitmodelle informiert, BewerberInnen mit Betreuungspflichten oder Teilzeitwünschen werden im Bewerbungsgespräch über das Kinderbetreuungsangebot während der Grundausbildung bzw. die Möglichkeit der individualisierten Grundausbildung informiert.
- >> Bei der Beurteilung der Eignung werden keine Bewertungskriterien herangezogen, die sich an einem diskriminierenden oder rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Fragen nach der Familienplanung oder der Ausschluss von BewerberInnen allein aufgrund von Teilzeitwünschen sind unzulässig.
- >> Die Führungskräfte achten bereits bei der Aufnahme auf das Potenzial und Interesse von Frauen, später Führungsaufgaben zu übernehmen.
- >> Diversity Check wird regelmäßig durchgeführt.
- >> Die Personalabteilungen informieren die Gleichbehandlungsbeauftragten verbindlich über alle externen und internen Ausschreibungen. Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Kontaktfrauen haben die Möglichkeit, bei einzelnen Verfahren an allen Gesprächen teilzunehmen bzw. sind über die Besetzungsergebnisse gesondert zu informieren.
- >> Überprüfung der Recruiting-Prozesse auf allen Organisationsebenen in Hinblick auf einheitliche Standards der Gleichstellungsorientierung für alle Landesorganisationen.

Strategie

3.2 Verantwortung der Führungskräfte für berufliche Entwicklung und Gleichstellung fördern: MitarbeiterInnengespräch

Maßnahmen

- >> Führungskräfte zeigen im MitarbeiterInnengespräch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auf und vereinbaren entsprechende Förderungen (Teilnahme an Weiterbildungsseminaren, im speziellen Laufbahnplanung, Karriereförderung, Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung, Mitarbeit in Kommissionen, Präsentationsmöglichkeiten, Betrauung mit Projektleitungen oder Stellvertretungen).
- >> Auf die spezifische Situation und die Interessen älterer MitarbeiterInnen ist dabei besonders einzugehen. Verpflichtend zu thematisieren ist die Unterstützung der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Betreuungsaufgaben, z.B. durch flexiblere Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer.
- >> Im MitarbeiterInnengespräch mit den jeweiligen Vorgesetzten der Führungskräfte wird das Führungsverhalten speziell in Hinblick auf Gleichstellungskompetenz thematisiert.
- >> PER überprüft, inwieweit die MitarbeiterInnengespräche geführt werden.

Strategie

3.3 Die Potenziale der MitarbeiterInnen fördern und Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen gewährleisten

Maßnahmen

- >> Die Führungskräfte achten bei der Gestaltung aller Arbeitsplätze darauf, inwieweit diese berufliche Entwicklungschancen beinhalten. Im Zuge von Neuorganisation ist auf die Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen und Organisationseinheiten vor allem in Hinblick auf Karrierechancen zu achten. Lebensphasenadäquate Arbeitsplatzgestaltung soll den Erhalt der Arbeitsfähigkeit unterstützen.
- >> MitarbeiterInnen sollen über die Möglichkeit der Jobrotation oder Hospitation die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Arbeitsplätze kennen zu lernen und so ihre individuelle Laufbahn gestalten können, auch wenn sie keinen hierarchischen Aufstieg anstreben.
- >> Beschäftigte in der Serviceline (SEL) werden generell bei einem gewünschten Wechsel auf andere Arbeitsplätze im AMS unterstützt und bei entsprechender Eignung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt. MitarbeiterInnen, die in die SEL wechseln, können ein Rückkehrrecht auf einen Arbeitsplatz vereinbaren, der ihrer früheren Verwendung (z.B. BeraterIn) entspricht.
- >> Frauenförderung: Die jeweilige RGS-Leitung bzw. Abteilungsleitung (in LGS/BGS) führt mit Frauen, die Führungspotenzial zeigen, ein Laufbahngespräch und trifft eine entsprechende Fördervereinbarung, die dem Lenkungsteam übermittelt wird (siehe Karriereförderung).

Infomaterial

- > Tipps zur Potenzialerkennung
- > Diversity Checklist (wird erstellt)

Strategie

3.4 Gleiche Beteiligung an Verantwortung fördern, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung überwinden: Projektarbeit/Sonderfunktionen/Kommissionen

Maßnahmen

- >> Die Leitung von organisationsübergreifenden Projekten und Arbeitsgruppen soll innerhalb der Geschäftsstelle oder Landesorganisation transparent besetzt werden.
- >> Im Rahmen der Karriereförderung für Frauen (siehe Teil II) werden Frauen bevorzugt mit der Leitung von Projekten beauftragt.
- >> Die Projektleitung achtet auf ein ausgewogenes Besetzungsverhältnis von Frauen und Männern in der Mitarbeit am Projekt und sichert Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern mit Betreuungspflichten, sowie Teilzeit-Beschäftigten einen gleichen Zugang zur Teilnahme an Projektarbeit gewährleisten.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen der Ausbildungs-/Personalabteilungen (BGS, GSA, LGS) achten bei der Auswahl, Ausbildung, Zertifizierung und beim Einsatz von TrainerInnen und PrüferInnen auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen.
- >> Controlling des Anteils weiblicher Vortragender an allen Ausbildungstagen in der Grundausbildung durch die GSA.

Strategie

3.5 Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen: Bis zur Erreichung von 50% Frauen in allen Führungspositionen und Führungsebenen einer Landesorganisation gilt das Gebot der Frauenförderung nach Maßgabe der jeweiligen Zielvereinbarungen

Maßnahmen

- >> Bewerbungen von Frauen und Männern in Elternkarenz oder in Teilzeit werden gleichrangig berücksichtigt.
- >> Anforderungsprofile/ Tätigkeitsbeschreibungen für verschiedene Funktionen bilden die Grundlage für die Ausschreibung. Gleichartige Positionen sind auch annähernd gleich auszuschreiben, um dadurch Chancengleichheit für BewerberInnen zu erreichen (für gleiche Arbeitsaufgaben sind gleiche Qualifikationen erforderlich). Die Ausschreibung soll nur arbeitsplatzrelevante Anforderungen enthalten.
- >> Transparente Kriterien und Verfahren bei der Auswahl von Stellvertretungen
- >> Die Position ist in Hinblick auf die Teilbarkeit zu analysieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen
- >> Die Bewerbungsfrist beträgt in der Regel vier Wochen. Das Besetzungsverfahren ist transparent zu gestalten. Die BewerberInnen erhalten möglichst rasch eine Rückmeldung bzw. das Angebot eines Feedbacks über das Bewerbungsverfahren durch die Personalabteilung oder Landesgeschäftsführung/Vorstand, sofern sie das wünschen.
- >> Bei der Beschreibung der Qualifikationsanforderungen sind (potentiell) diskriminierende Beschreibungen zu vermeiden (z.B. Führungserfahrung ersetzen durch Beschreibung der Qualifikation, egal wo und wie sie erworben wurde; Überstundenbereitschaft ersetzen durch zeitliche Flexibilität in Zusammenhang mit dem Angebot des Dienstgebers zu zeitlichem Entgegenkommen). Bei der Leitung von Projekten erworbene Qualifikationen werden

Infomaterial

- > Handbuch: Empfehlungen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für Diskriminierungsfreies Verfahren
- > Vorbereitungsunterlagen zu Bewerbung (Bewerbungsschreiben, Hearing)

bei der Beurteilung einer Führungseignung als informelle Führungserfahrung anerkannt und sind geeignet, ein formales Anforderungskriterium zu erfüllen

>> Anforderung bzw. Nachweise für Genderkompetenz (z.B. Teilnahme an GM-Projekten, Genderseminaren..) sind verbindlich für BewerberInnen um Führungspositionen.

>> Die Mitglieder der Begutachtungskommission sind regelmäßig in Hinblick auf gendersensible Kriterien bei der Auswahl zu schulen.

>> 50% der VertreterInnen des Dienstgebers AMS sind Frauen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat beratende Stimme. Der Betriebsrat unterstützt die ausgewogene Beteiligung von Frauen.

>> Alle BewerberInnen werden über ihre Rechte nach dem B-GBG informiert.

>> Wenn die Bestellung einer Führungskraft durch das Landesdirektorium erfolgt, ist diesem die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten nachweislich zur Kenntnis zu bringen und auf die Haftung im Falle eines zu leistenden Schadenersatzes im Falle einer Diskriminierung hinzuweisen.

Strategie

3.6 Berufsunterbrechung als Lernchance und Förderung des Wiedereinstiegs

Berufsunterbrechungen (Elternkarenz, Hospizkarenz, Bildungskarenz, Sabbatical) von Frauen und Männern werden positiv bewertet und dürfen keinen Nachteil gegenüber durchgehender Karriere darstellen.

Maßnahmen

>> Die Führungskräfte führen vor dem vorübergehenden Ausstieg sowie ca. 3 Monate vor dem geplanten Wiedereinstieg ein Orientierungsgespräch, in dem Vereinbarungen zum Informationsfluss während der Karenz, zu Weiterbildungsangeboten, Arbeitszeit und notwendigen Rahmenbedingungen festgehalten werden. Information ergeht an die Gleichbehandlungsbeauftragte (siehe Bundesrichtlinie zum Wiedereinstieg).

>> Um familiär bedingte Berufsunterbrechungen als Teil der Laufbahn zu integrieren, bietet das Arbeitsmarktservice karenzierten MitarbeiterInnen auf deren Wunsch die Möglichkeit, Projektaufgaben auf Basis geringfügiger Beschäftigung weiterzuführen.

>> MitarbeiterInnen sind auch während der Karenz eingeladen, auf eigenen Wunsch an Weiterbildungen bzw. Maßnahmen der Karriereförderung teilzunehmen.

>> Die Abteilung ORG erhebt die Anzahl der karenzierten MitarbeiterInnen, die an Weiterbildung teilnehmen, diese wird im Gleichbehandlungsbericht angeführt.

>> In einer Elternkarenz informell erworbene bzw. trainierte Fähigkeiten und Kompetenzen werden vom AMS im Falle einer Bewerbung mit formal und beruflich erworbenen gleichwertig anerkannt.

Infomaterial

- > Tipps zum Wiedereinstieg (WiedereinsteigerInnen-Mappe)

Strategie

3.7 Entgelt/Einstufungen: Die Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird gleich bewertet

Maßnahmen

- >> Die Bewertung von Arbeitsplätzen sowie das darauf aufbauende Entlohnungssystem sind diskriminierungsfrei zu gestalten.
- >> In Reorganisationsprozessen ist auf die Gleichstellung der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen zu achten. Aufstiegschancen sind von allen gleich bewerteten Arbeitsplätzen in gleicher Weise gegeben.
- >> Entwicklungschancen sind auf allen Arbeitsplätzen zu fördern.
- >> Bei der Anordnung bzw. Abgeltung von Überstunden oder Mehrleistungsstunden ist auf Gleichstellung zu achten. Die zeitlichen Erfordernisse von MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten sind zu berücksichtigen.
- >> Leistungsabgeltung durch Prämien ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Insbesondere dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden.
- >> Einkommensbericht wird im Intranet veröffentlicht.

Strategie

3.8 Förderliche Arbeitsatmosphäre und Schutz vor sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt, für sie unerwünscht ist und eine einschüchternde und demütigende Arbeitswelt für die betroffene Person schafft. Dazu gehören neben unerwünschten körperlichen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. (§8 und 8a B-GBG).

Das AMS sorgt für ein Arbeitsumfeld, das die Integrität der Personen schützt. Das betrifft auch betriebliche Veranstaltungen. MitarbeiterInnen begegnen einander mit Akzeptanz und Wertschätzung.

Alle Vorgehensweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, sind zu unterlassen. Dazu zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.

Das Arbeitsmarktservice setzt alle notwendigen Maßnahmen, um MitarbeiterInnen vor sexueller Belästigung innerhalb des Arbeitsmarktservice sowie durch KundInnen zu schützen und informiert über rechtliche und sonstige Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, für eine Arbeitsatmosphäre zu sorgen, die von gegenseitigem Respekt getragen ist. Die Führungskraft stellt klar, dass sexuelle Belästigung im Arbeitsmarktservice absolut unerwünscht ist und nicht toleriert wird und aktiv Maßnahmen zum Schutz der MitarbeiterInnen vor sexueller Belästigung ergreifen.

Maßnahmen

Infomaterial

- > Was tun bei sexueller Belästigung/Information für MitarbeiterInnen und Vorgesetzte
- > Informationsblatt der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Zentralbetriebsrat: Mobbing am Arbeitsplatz

- >> Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in Büros und allen öffentlich zugänglichen Bereichen keine Darstellungen geduldet werden, die die Würde des Menschen und speziell von Frauen herabsetzen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, etc.)
- >> Personalabteilung der BGS und Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erstellen einen Leitfaden für Personalverantwortliche, welche Schritte im Falle einer sexuellen Belästigung verbindlich zu setzen und zu dokumentieren sind.

4. Evaluierung

Erfolgt durch die Einbeziehung von Fragen zur Gleichstellung in die folgenden Instrumente:

- >> MitarbeiterInnenbefragung
- >> Führungskräfte – Feedback
- >> GM-Assessment



Karriereförderung für Frauen im AMS



Karriereförderung für Frauen im AMS

Das AMS als gleichstellungsorientierter Dienstgeber hat sich zum Ziel gesetzt, dass mittelfristig 50% der Führungskräfte weiblich sind. Zu diesem Zweck werden zweijährlich Zielvereinbarungen über die Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Führungspositionen getroffen.

Frauenanteile in Führungspositionen/AMS Österreich Stichtag 31.12.13

	2013	2008
Vorstand + Landesgeschäftsführung	30%	35%
RGS-LeiterInnen	30,7%	23,2%
Abteilungsleitung LGS, BGS	37%	27,8%
Leitung Serviceline	66,6%	33,3%
Abteilungsleitung RGS	56,2%	43,5%
alle Führungspositionen	47,7%	37,1%

Das AMS konzentriert daher die Mittel für spezifische Maßnahmen der Karriereförderung bis zur Erreichung der 50%-Quote ausschließlich für Frauen. Frauen sollen verstärkt in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einbezogen werden. Sie werden dabei unterstützt, eigene Informationsnetzwerke aufzubauen, Mentoring und Networking werden gefördert, um das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken.

Ziele

- >> 50% Frauen in Führungspositionen auf allen hierarchischen Ebenen
- >> Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils an RGS-Leiterinnen
- >> BewerberInnenquote für Führungspositionen entsprechend dem Beschäftigtenanteil
- >> Besetzungsquote von über 60% im Österreichdurchschnitt solange Frauenförderung geboten, mindestens 50%

Überprüfung

- >> Gleichstellungscontrolling



1. Frauenförderung

Auf allen Arbeitsplätzen und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen mit gleicher Qualifikation solange gefördert und bevorzugt aufgenommen, bis ihr Anteil 50% im Bereich der jeweiligen Landesorganisation beträgt. Dabei ist auch auf die Ausgewogenheit zwischen einzelnen Geschäftsstellen zu achten. Ist in einer Landesorganisation zwar im Durchschnitt aller Führungspositionen das 50%-Ziel erreicht, liegt aber in einzelnen Gruppen gleichartiger Funktionen (z.B. RGL, oder AL/LGS) noch darunter, so ist bei jeder Ausschreibung zu überprüfen, ob Frauenförderung geboten ist.

Frauenförderung ist in erster Linie Sache der Führungskräfte. Im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs ist es ihre Aufgabe, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und dabei Unterstützung anzubieten. Im Sinne einer längeren Personalplanung ist auf die rechtzeitige Nachwuchsförderung in jeder Organisationseinheit zu achten.

Maßnahmen

- >> Bei der Besetzung von Führungspositionen, die der Frauenförderung unterliegen, wird bereits in der Ausschreibung auf die gesetzlichen Bestimmungen der Frauenförderung hingewiesen: „Das AMS ist bemüht, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Gemäß dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan des AMS und i. S. d. B-GIBG wird bei gleicher Eignung einer Bewerberin und eines Bewerbers die Frau vorrangig mit der ausgeschriebenen Stelle betraut“.
- >> Erfolgen trotz Hinweis auf Frauenförderung keine Bewerbungen von Frauen, kann die Ausschreibungsfrist verlängert oder die Ausschreibung wiederholt werden.
- >> Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen werden zweijährlich Ziele zwischen Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen vereinbart, diese sind in das laufende Zielcontrolling eingebunden.
- >> Wenn die Quote in einzelnen Landesorganisationen zwar erreicht ist, durch eine neue Bestellung jedoch wieder unterschritten würde, ist auf generelle Zielsetzung der Gleichstellung Bedacht zu nehmen.
- >> Das Frauenförderungsgebot betrifft auch die Besetzung von Abteilungsleitungsstellvertretungen. Wird die festgelegte Frauenquote nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von der Landesgeschäftsführung ausführlich darzulegen.

2. Laufbahnplanung und Karriereförderung

Auswahl von Mitarbeiterinnen für Angebote der Karriereförderung

Alle Mitarbeiterinnen werden regelmäßig von den Lenkungsteams über die Angebote der Karriereförderung informiert.

Mitarbeiterinnen, die an Maßnahmen der Karriereförderung teilnehmen wollen, werden von ihren Führungskräften vorgeschlagen (Laufbahnplanungsgespräch), oder melden sich selbst beim Lenkungsteam. Mit allen Interessentinnen werden Laufbahngespräche geführt und die passende Maßnahme ausgewählt.

Maßnahmen

>> „Frauen-Lounge“: Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen

> Im Rahmen regelmäßiger Informations- und Diskussionsveranstaltungen im Bundesland ist allen interessierten Mitarbeiterinnen die Gelegenheit zum Austausch über Fragen der Karriere- und Lebensplanung zu geben.

>> Laufbahnplanungsseminar „Aktives Gestalten meiner Laufbahn“

> Das Seminar ist Teil des zentralen Weiterbildungsprogramms und ist allen Mitarbeiterinnen nach der Grundausbildung und zum Wiedereinstieg nach Elternkarenz verbindlich anzubieten. Die Teilnahme an den Laufbahn-Seminaren berechtigt Mitarbeiterinnen bevorzugt zur Teilnahme an weiteren Seminaren mit dem Hinweis Frauenförderung.

>> Lehrgang „Karriereförderung neu“

> Jährlich werden – nach Bedarf – 1 bis 2 zentrale Lehrgänge von der Abteilung BGS/ORG organisiert. Jeder Lehrgang umfasst 11 Tage (5 Module) innerhalb eines Jahres. Durch die Teilnahme am Lehrgang erwerben und verbessern die Mitarbeiterinnen jene Grundqualifikationen und Fähigkeiten, die für eine Bewerbung um eine Führungsposition wesentlich sind. Dies wird im Rahmen einer Bewerbung bei der Bewertung der Führungskompetenzen berücksichtigt.

>> Frauen on top/Mehr Frauen als RGS-Leiterinnen

> Auf der Ebene der RGS-Leitungen bewegt sich der Frauenanteil wenig und liegt Ende 2013 bei 30,7 %. Ziel ist auch hier mittelfristig eine durchgängige Frauenquote von 50 %. Zur Unterstützung der Zielerreichung wird ein spezieller Schwerpunkt gesetzt, um auch höhere Führungspositionen – speziell die der RGS-Leitung – für Frauen zugänglicher zu machen.

> Im Rahmen von 2 eintägigen Workshops lernen die Teilnehmerinnen Ziele und Auswahlstrategien der Organisation sowie role models kennen und setzen sich mit Anforderungen und Aufgaben einer RGS-Leitung auseinander. Sie erhalten feedback zu ihren aktuellen und entwicklungsfähigen Kompetenzen.

> Mit der Landesgeschäftsführung und dem Lenkungsteam in der LO besprechen sie ihren Ausbildungsplan und treffen eine Vereinbarung darüber.



- > Die Landesgeschäftsleitung benennt eine Ansprechperson in der LGS zur Unterstützung der vereinbarten Schritte (Praxisbegleitung, Auftritte, Zusatzschulungen) zwischen den Workshops und sorgt für die notwendigen Ressourcen (Zeit, Fahrtkosten, Information der Führungskräfte...)
- > Spezielle Angebote sollen potenzielle Bewerberinnen für Topmanagement-Positionen stärken

3. Unterstützende Strukturen

Einrichtung und Aufgaben von Lenkungsteams

- > In jeder Landesorganisation ist ein Lenkungsteam durch die Landesgeschäftsführerin/den Landesgeschäftsführer mit der Planung und Umsetzung der Maßnahmen in Hinblick auf die Erreichung der Zielvereinbarungen des Frauenförderungsplans betraut. Mitglied des Lenkungsteams sind jedenfalls Personalverantwortliche, Ausbildungsverantwortliche, Gleichbehandlungsbeauftragte. Weitere Personen (z.B. Betriebsrätin) können einbezogen werden.
- > Das Lenkungsteam trifft in Abstimmung mit dem/der LandesgeschäftsführerIn die Auswahl der Frauen, die am Bundes-Lehrgang teilnehmen sollen bzw. nimmt eine Reihung vor. Das Lenkungsteam informiert die Führungskräfte der Landesorganisation über die Zielerreichung und die Maßnahmen der Karriereförderung für Frauen.
- > Das Lenkungsteam unterstützt, überprüft und evaluiert die Umsetzung der individuellen Maßnahmenpläne nach Punkt 2.3 (Vorschläge für Personalentwicklungsmaßnahmen, Ermöglichung von öffentlichen Auftritten etc.).
- > Das Lenkungsteam sorgt in Absprache mit den jeweiligen Ausbildungsverantwortlichen dafür, dass die Mittel für die im Rahmen der Karriereförderung/Potenzialanalysen vereinbarten personenbezogenen Maßnahmen vorhanden sind.

Einrichtung und Funktion der bundesweiten Steuergruppe

- > Ein Mitglied aus jedem Lenkungsteam ist in der vom Vorstand eingesetzten bundesweiten Steuergruppe vertreten.
- > Die Bundessteuergruppe bestimmt und evaluiert die Inhalte des Lehrgangs und legt das Auswahlverfahren fest. Sie entscheidet über die Vergabe der Lehrgangplätze an die Landesorganisationen. Wesentliches Kriterium dabei ist die Anzahl der in der Landesorganisation zu besetzenden Führungspositionen und die bereits erreichte Frauenquote bei den Führungskräften.

Einbindung und Aufgaben der Führungskräfte

- Alle Führungskräfte
- > sind über die Angebote zur „Karriereförderung für Frauen“ zu informieren;
 - > beraten und motivieren im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs geeignete Mitarbeiterinnen über die Möglichkeit der Teilnahme an Karriereförderungsmaßnahmen und vereinbaren und überprüfen mit Unterstützung des Lenkungsteams entsprechende Maßnahmen;

- > nominieren im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs weibliche Nachwuchsführungskräfte zur Teilnahme am Lehrgang;
- > stellen sich zwischen den Modulen den Mitarbeiterinnen als GesprächspartnerInnen zur Verfügung;
- > übernehmen Verantwortung für die Entwicklung und Präsentation des weiblichen Nachwuchspotenzials in der Geschäftsstelle und innerhalb der Landesorganisation.

Teilnehmerinnen der Karriereförderung werden von der Landesgeschäftsleitung bzw. ihren Führungskräften gezielt angesprochen, die Leitung von Projektteams, Vortragstätigkeit oder andere öffentlichkeitswirksame Aufgaben zu übernehmen.

4. Begleitende Förderung

Laufbahnberatung und Maßnahmenplan für karriereorientierte Frauen

- > Mit karriereorientierten Mitarbeiterinnen wird in Abstimmung der Ausbildungsverantwortlichen mit der Geschäftstellenleitung ein individueller Maßnahmenplan vereinbart, wie ihre Eignung und Kompetenzen entwickelt werden. Zur Wahl stehen außer dem Lehrgang die Teilnahme an Weiterbildung und Veranstaltungen, die Übernahme von Projekt- und Vertretungsaufgaben, das Angebot eines Coaching, einer Mentorin/ eines Mentors oder der Teilnahme am Projekt „Praktikantin in Führung“.
- > Teilnehmerinnen am Karriereförderungsprogramm können entsprechend ihrer Vereinbarung im Laufbahngespräch pro Jahr bis zu 10 Tagen Weiterbildung (über eine für den Arbeitsplatz unabdingbare fachliche Weiterbildung hinaus) in Anspruch nehmen

Mentoring und Networking

- > Um Frauen mit Aufstiegsplänen in der Vorbereitungszeit vor Übernahme einer Führungsposition, während des Bewerbungsverfahrens und in der ersten Zeit nach der Übernahme einer Führungsposition individuell zu unterstützen, wird Mentoring als Organisationsprojekt weiterentwickelt.
- > MentorInnen werden entsprechend auf ihre Aufgabe vorbereitet und ausgebildet. Weibliche Führungskräfte werden stärker in der Organisation sichtbar und können ebenfalls Möglichkeiten der Vernetzung zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung nutzen.
- > Mentoring und Networking-Veranstaltungen werden regelmäßig organisiert und sind Bestandteil der Personalentwicklung.
- > Das Vorstellen von beruflich erfolgreichen Frauen und ihrer individuellen Karrierewege verdeutlicht die Vielfältigkeit weiblicher Karrieren und ermöglicht die Auseinandersetzung mit „potenziellen“ weiblichen Vorbildern.
- > Darüber hinaus wird die Bildung regionaler und überregionaler Netzwerke von Frauen unterstützt.

- Coaching** > Für die Vorbereitung zu einer Bewerbung kann ein Coaching mit einer/einem externen CoachIn genutzt werden – die Ausbildungsabteilungen geben gerne Informationen dazu.

Praktikantin in Führung/Shadowing

> „Praktikantinnen in Führung“ sollen die Möglichkeit haben, insgesamt 3 Tage entweder bei einer oder auch mehreren Führungskräften einen ganzen Tag lang zu hospitieren, um einen Einblick in den Tagesablauf und die Aufgaben einer Führungskraft zu gewinnen.

Infomaterial

- > Leitfaden für MentorInnen und Mentees
- > Rahmenbedingungen und Mustervereinbarung
- > Infoblatt Praktikantin in Führung

Evaluierung

- > Bericht der Bundessteuergruppe
- > GMAs







www.ams.at/frauen