



**2020–2025** ©  
**Gleichstellungs- und  
Frauenförderungsplan**



Arbeitsmarktservice



**2020–2025**  
**Gleichstellungs- und**  
**Frauenförderungsplan**

# © INHALT

## Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2020–2025

<b>VORWORT</b> .....	<b>5</b>
<b>PRÄAMBEL</b> .....	<b>7</b>
<b>1. GENERELLE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG</b> .....	<b>10</b>
1.1. Die Organisation stellt ausreichende Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele zur Verfügung. Bei der Budget- und Planstellenverteilung sind die Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen planungsrelevant. Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte leisten mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung. ....	10
1.2. MitarbeiterInnen sowie EntscheidungsträgerInnen werden aktiv in (regionalen) Veranstaltungen, Publikationen oder im Intranet über alle Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen informiert. ....	11
1.3. 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 werden ausgezeichnet. ....	11
<b>2. FÖRDERLICHE ARBEITSATMOSPHERE UND UNTERNEHMENSKULTUR</b> .....	<b>12</b>
2.1. Die Leistung von Frauen, Männern und Inter-Personen durch Sprache und bei der Präsentation des AMS selbstverständlich und gleichermaßen sichtbar machen. ....	13
2.2. Alle MitarbeiterInnen übernehmen ihren Teil der Verantwortung für eine Unternehmenskultur der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Nichtdiskriminierung im AMS. Die Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion. ....	13
2.3. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing. ....	14
2.4. Bei Neu-/Umbauten sowie der Gestaltung von AMS-Geschäftsstellen wird die NutzerInnengerechtigkeit aller Zielgruppen berücksichtigt. ....	15

<b>3. LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK</b> .....	<b>16</b>
3.1. Einstieg und Grundausbildung im AMS. ....	18
3.2. Rahmenbedingungen und Unterstützung bei der Verwirklichung individueller Arbeitszeitmodelle. ....	19
3.3. Förderung der Vereinbarkeit für MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungsaufgaben. ....	20
3.4. Förderung der Vereinbarkeit für MitarbeiterInnen mit zu pflegenden Angehörigen. ....	24
3.5. Förderung alter(n)sgerechten Arbeitens. ....	25
<b>4. CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNGSFÖRDERUNG IN DER AUSUND WEITERBILDUNG</b> .....	<b>26</b>
4.1. Gleicher Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten. ....	28
4.2. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen. ....	29
4.3. Gleichstellungsorientierung als durchgängig verankertes Prinzip im gesamten Bereich der Aus- und Weiterbildung. ....	30
<b>5. GLEICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN UND TEILHABE AN RESSOURCEN UND VERANTWORTUNG</b> .....	<b>32</b>
5.1. Chancengleichheit bei der Aufnahme/Besetzung von Arbeitsplätzen: Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität aktiv fördern und Besetzungsvorgänge transparent gestalten. ....	33
5.2. Verantwortung der Führungskräfte für berufliche Entwicklung und Gleichstellung fördern: MitarbeiterInnengespräch. ....	35
5.3. Die Potenziale der MitarbeiterInnen fördern und Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen gewährleisten. ....	35
5.4. Gleiche Beteiligung an Verantwortung fördern, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung überwinden: Projektarbeit, Trainings, Vortragstätigkeit, Sonderfunktionen, Kommissionen. ....	36
5.5. Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen: Bis zur Erreichung von 55 % (AMS-Ziel) Frauen in allen Führungspositionen und Führungsebenen einer LO gilt das Gebot der Frauenförderung nach Maßgabe der jeweiligen Zielvereinbarungen. ....	37
5.6. Entgelt/Einstufungen: Die Leistung von weiblichen, männlichen und Inter-Beschäftigten wird gleich bewertet. ....	38
5.7. Evaluierung .....	39
<b>6. KARRIEREFÖRDERUNG FÜR FRAUEN IM AMS</b> .....	<b>40</b>
6.1. Frauenförderung .....	41
6.2. Laufbahnplanung und Karriereförderung .....	42
6.3. Organisatorische Maßnahmen .....	43
6.4. Unterstützende Strukturen .....	44
6.5. Begleitende Förderung .....	46
6.6. Evaluierung .....	47

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

Dr. Herbert Buchinger  
Vorsitzender des Vorstandes



AMS © Petra Spöla

# VORWORT

*Gemeinsam mit Hilde Stockhammer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen bis Oktober 2019, konnte der Erfolg von 50% Frauen in Führungspositionen gefeiert werden. Dies freut uns deshalb besonders, weil Hilde, die ein Fels der internen Gleichstellung war, kurz vor ihrer Pensionierung diesen Erfolg noch mit uns genießen konnte.*

# LIEBE AMS-MITARBEITENDE,<sup>1</sup> LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN!

*Mit großer Freude stellen wir euch den neuen internen Gleichstellungs- und Frauenförderplan vor. Die Freude ist deshalb so groß, weil der Anteil von Frauen an Führungspositionen noch nie so hoch war wie jetzt.*

***Auch an dieser Stelle möchten wir uns bei ihr für die jahrelange, verdienstvolle Arbeit in diesem Bereich bedanken. Hilde hat zu einem Zeitpunkt mit dem Aufbau dieses Feldes begonnen, als selbst ein 30%iger Anteil von Frauen in Führungspositionen völlig utopisch erschien.***

Dass wir uns auf diesen Lorbeeren nicht ausruhen, sondern weiterhin ein innovatives Vorbild sein wollen, beweisen wir, indem wir uns wieder engagierte Ziele setzen. Dies bedeutet, dass wir langfristig auf allen hierarchischen Ebenen so viele Frauen in Führung sehen wollen, wie es dem Beschäftigtenanteil von Frauen im AMS entspricht, in einem ersten Schritt wird ein Wert von 55% unser Ziel sein. Damit setzen wir erstmals unsere eigenen Ziele höher, als wir es dem Gesetz nach müssten. Der Organisation AMS hat es noch nie gereicht Mindeststandards zu erfüllen und sich damit zufrieden zu geben.

Weitere Entwicklungen beschäftigen uns aus Gleichstellungssicht: So wird die Telezeit zunehmend zu einer zusätzlichen Gestaltungsmöglichkeit am Arbeitsplatz und die Demografie im AMS führt dazu, dass Führen in Teilzeit eine langjährige Forderung der Gleichstellungsbeauftragten, zunehmend Realität wird. Dass wir bei all diesen Veränderungen die Gleichstellungsperspektive konsequent verfolgen, hat nicht nur die Zertifizierung des AMS durch das Audit „Beruf und Familie“ bewiesen, sondern soll auch der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderplan darstellen.

Ein Highlight im Jahr 2019 war die Veranstaltung „Frauen on Top“, die das Potenzial des weiblichen AMS-Top-Managements sichtbar machte. Dass die konsequente Gleichstellung die richtige Strategie ist, beweisen jedoch auch die Erfolge des AMS als Unternehmen und auch eure Zufriedenheitswerte.

Die Gleichstellungsarbeit lebt von Innovation, Kreativität und einem lebendigen Diskurs. In diesem Sinne laden wir euch alle ein, dass Ihr euch auch weiterhin so engagiert an der Entwicklung dieses Feldes beteiligt und alle ihren Beitrag auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit und Gleichstellung im AMS leisten.

Das AMS steht wie kein anderes Unternehmen für Vielfalt und Diversität. Menschen, die im AMS arbeiten, egal welchen Geschlechts, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft oder Religion, finden Rahmenbedingungen vor, sich im Unternehmen zu entwickeln, ohne dass Gruppenzugehörigkeiten eine Rolle spielen.<sup>1</sup>

Dr. Herbert Buchinger  
Vorsitzender des Vorstandes

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

<sup>1</sup> Es ist uns ein großes Bedürfnis, die höchstgerichtliche Anerkennung des 3. Geschlechts durch die Sprache zum Ausdruck zu bringen und sprachlich niemanden zu benachteiligen. Daher werden wir das dritte Geschlecht sprachlich angemessen repräsentieren. Allerdings fehlen für die sprachliche Miteinbeziehung noch die offiziellen Vorgaben, weshalb wir erst in den weiteren Auflagen eine angemessene Repräsentation des dritten Geschlechts garantieren können.



# 2020–2025 Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

**Mag.<sup>a</sup> Helene Sengstbratl**  
Landesgeschäftsleitung  
Burgenland

**Mag. Peter Wedenig**  
Landesgeschäftsleitung  
Kärnten

**Mag. Sven Hergovich**  
Landesgeschäftsleitung  
Niederösterreich

**Mag. Karl-Heinz Snobe**  
Landesgeschäftsleitung  
Steiermark

**Jacqueline Bayer**  
Landesgeschäftsleitung  
Salzburg

**Gerhard Strasser**  
Landesgeschäftsleitung  
Oberösterreich

**Bernhard Bereuter**  
Landesgeschäftsleitung  
Vorarlberg

**Mag.<sup>a</sup> Petra Draxl**  
Landesgeschäftsleitung  
Wien

**Anton Kern**  
Landesgeschäftsleitung  
Tirol

**Dr. Herbert Buchinger**  
Vorsitzender des Vorstandes

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



## PRÄAMBEL

*Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) gibt mit der Bestellung der Gleichbehandlungs- bzw. Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte, der Bildung einer Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie der Erstellung von Gleichstellungs- und Frauenförderungsplänen eine strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik vor.*

**Das Arbeitsmarktservice (AMS) fördert die Gleichbehandlung jedoch nicht nur, weil es das B-GlBG verlangt.**

**Das AMS ist vielmehr auch von sich aus aktiv. Wesentlich in diesem Zusammenhang war die Implementierung der Strategie „Gender Mainstreaming“ (GM), welche die Vorgesetzten in die Pflicht nimmt, auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zu achten.**

Das AMS garantiert allen Beschäftigten transparente und diskriminierungsfreie Verfahren bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn. Gleichstellungsorientierung ist ein fester Bestandteil der Personalentwicklung. Dazu zählen die Möglichkeit auf eine reduzierte Arbeitszeit sowie das Recht auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit. Wichtig sind in dem Zusammenhang auch flexible Arbeitszeitregelungen, von Gleitzeit über Telezeit bis hin zur Teilzeitarbeit für Führungskräfte.

Das AMS fördert eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die es allen Beschäftigten, und allen Familienformen – ob klassische Kernfamilie, Alleinerziehende, Familien mit Adoptiv- und Pflegekindern, Regenbogenfamilien oder Patchworkfamilien – sowie Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen



© Jahan Sabar Zaiman / contact@jahansaber.com



© www.amtrauchenberger.com / Anna Rauchenberger



ermöglicht, berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen. MitarbeiterInnen mit reduzierter Arbeitszeit haben gleichberechtigt Zugang zu allen Positionen, Funktionen, Aufgaben und Weiterbildungsangeboten.

Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung bedeutet Stärken wie Bedürfnisse aller Generationen und damit aller Altersgruppen zu berücksichtigen. Das AMS fördert alter(n)sgerechtes Arbeiten im Sinne des lebenslangen Lernens durch entsprechende Arbeitsorganisation, flankiert mit gesundheitsfördernden Maßnahmen, sowie durch Unterstützung bei lebensphasenspezifischen Übergängen.

Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sind für das AMS Teil der Unternehmenskultur und zeigen sich im gendergerechten Sprachgebrauch, in der ausgewogenen Repräsentation des AMS in der Öffentlichkeit, in einer fördernden Arbeitsatmosphäre für alle Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, gesundheitlicher Beeinträchtigung, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität – sowie in der Nichttoleranz gegenüber (sexueller) Belästigung und Mobbing.

Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Beitrag zur Erreichung von Gleichstellung. Chancengleichheit im Zugang zu Aus- und Weiterbildungen wird gewährleistet. Darüber hinaus setzt sich das AMS das Ziel, die Gleichstellungskompetenz der MitarbeiterInnen zu fördern und zu entwickeln. Dies beginnt bereits bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen und zeigt sich in einer breiten Auswahl an Weiterbildungen zur GM- und Diversitätskompetenz, insbesondere für Führungskräfte und MultiplikatorInnen.

Seit Ende des Jahres 2018 wird in Österreich die Personengruppe der Inter-Personen anerkannt, d. h. neben den Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ wird die dritte Option „divers“ im Personenstandsregister geführt. In der aktuellen Funktionsperiode werden im Austausch mit anderen Institutionen die Veränderung der bisherigen dichotomen Geschlechtsausprägung auf eine Vielfalt der Geschlechter hin durchgeführt und entsprechende Maßnahmen getroffen.

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erarbeitet Empfehlungen zum gendergerechten und barrierefreien Sprachgebrauch unter den veränderten Voraussetzungen auf Basis der Empfehlungen

der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese werden in der zweiten Auflage des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans 2020–2025 eingearbeitet. Vorerst findet daher das im AMS implementierte „Binnen- „I“ in dieser Auflage weiterhin Anwendung.

Der neue Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan setzt sich bei der geschlechtergerechten Sprache das Ziel, die Geschlechtervielfalt einerseits und die Errungenschaften der Sichtbarmachung von Frauen andererseits sicherzustellen.

Inter-Personen sind Teil der Belegschaft und sind vor Diskriminierung geschützt. Der neue Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan trägt dem Rechnung. Darüber hinaus findet die Erweiterung der Geschlechterkategorien im Besonderen Eingang im Recruiting, in der Unternehmenskultur, beim Zugang zu Vereinbarkeitsangeboten sowie bei der Erweiterung der GM- und Diversitätskompetenz von Führungskräften und MitarbeiterInnen. Selbstverständlich wird bei allen Erhebungen und Auswertungen auf die Wahrung der Anonymität geachtet.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des B-GIBG voranzutreiben, ist es in jenen Kategorien, in welchen frauenspezifische Gendergaps nach wie vor vorherrschend sind, weiterhin notwendig, Frauen explizit Männern gegenüberzustellen.

Daher zielen einzelne Zielvereinbarungen bewusst auf die Gleichstellung zwischen diesen beiden Geschlechterkategorien ab.

Aktive Förderungsmaßnahmen für Frauen stellen einen Ausgleich für bestehende strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen dar. So ist es Aufgabe des Unternehmens, für ausreichend weiblichen Nachwuchs an Führungskräften zu sorgen. Das AMS setzt gezielte Aktivitäten speziell für Frauen, um den Frauenanteil in Führung zu fördern bzw. zu halten, von der Laufbahnplanung über die Karriereförderung für Frauen bis hin zum Programm „Frauen als regionale Geschäftsstellenleiterinnen“.

Ganz wichtig ist es, die Entwicklung der Gleichstellung im Unternehmen zu begleiten und zu überprüfen. Um Ziele zu erreichen bzw. ihnen näher zu kommen, genügt es nicht, sie zu formulieren, es genügt auch nicht, sie festzuschreiben. Man muss aktiv werden, um ihnen zumindest näherzukommen, man muss die Ziele präzisieren, muss die nötigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen.

Um den erfolgreichen Weg der letzten 25 Jahre interner Gleichstellung fortzusetzen, setzt das AMS im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan folgende übergeordnete Ziele.

## ZIELE 2020–2025

- ⦿ **Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Nichtdiskriminierung von MitarbeiterInnen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung-, oder sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) sicherstellen.**
- ⦿ **55 % (AMS-Ziel) Frauenanteil auf allen Führungsebenen, langfristig entsprechend dem Beschäftigtenanteil von Frauen im AMS.**
- ⦿ **Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben allen Beschäftigten und Familienformen ermöglichen.**
- ⦿ **Aufmerksamkeit und Kompetenz hinsichtlich Gleichstellung und Nicht-diskriminierung bei allen MitarbeiterInnen erreichen.**
- ⦿ **Gleiche Beteiligung an Verantwortung und Entscheidungen von Frauen und Männern.**

**Autorinnen: Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Martina Maurer, Iris Appiano-Kugler, Nadine Grieger**



# 01<sup>©</sup>

## Generelle Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zur Erreichung der Ziele benötigt die Gleichstellungsarbeit im AMS eine klare Verankerung in der Organisation und eine konsequente Umsetzung und Vorbildwirkung durch AMS-Führungskräfte.

- 1.1. Die Organisation stellt ausreichende Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele zur Verfügung. Bei der Budget- und Planstellenverteilung sind die Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen planungsrelevant. Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte leisten mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung.**

### Maßnahme

- ☉ In jeder Landesorganisation und in der Bundesgeschäftsstelle wird mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte bestellt. In jeder RGS nimmt eine Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte die Aufgaben hinsichtlich Informationsweitergabe und Maßnahmen zur Frauenförderung, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von MitarbeiterInnen in ihrer Geschäftsstelle wahr. Sie ist erste Ansprechperson für Beschwerden gem. B-GIBG. Die jeweiligen Aufgaben, Informationsrechte, Aus- und Weiterbildung und die dafür notwendigen Ressourcen sind in der „Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte auf Landes- und regionaler Ebene“ im AMS festgelegt.

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

### Maßnahmen

- ☉ Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen MitarbeiterInnen bereits beim Eintritt überreicht. Die Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte führen mit neuen MitarbeiterInnen ein Erstgespräch, um die Gleichstellungsangebote im AMS vorzustellen.
- ☉ Die Mitglieder des Verwaltungsrates, der Landesdirektorien und Regionalbeiräte werden über die Ziele und Umsetzung der Gleichstellung im AMS informiert.
- ☉ Der jährlich in jeder Geschäftsstelle stattfindende AMS-Gleichstellungstag ist eine bundesweite Informationsveranstaltung für alle MitarbeiterInnen zu aktuellen Themen der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im AMS.

- 1.3. 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 werden ausgezeichnet.**

### Maßnahmen

- ☉ Einmal pro Jahr ziehen die Führungskräfte gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten in jeder Geschäftsstelle im Rahmen des Gender Mainstreaming Assessments (GMAss) Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans.
- ☉ Die MitarbeiterInnen werden über die aus dem GMAss abgeleiteten Maßnahmen im geeigneten Rahmen informiert.
- ☉ Quantifizierte Indikatoren gehen mit einer für den Gesamterfolg maßgeblichen Gewichtung in die Balanced Scorecard (BSC) des AMS ein.
- ☉ Einmal pro Jahr werden der Gleichbehandlungsbericht und der Einkommensbericht erstellt und veröffentlicht.

## 02

## Förderliche Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur

Das AMS sorgt für ein Arbeitsumfeld, das die Integrität der Personen schützt. Das betrifft auch betriebliche Veranstaltungen. MitarbeiterInnen begegnen einander mit Akzeptanz und Wertschätzung unabhängig von ihrem Geschlecht, Alter, ihrer ethnischen Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität und gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

© www.annarauchenberger.com / Anna Rauchenberger



© Jahan Saber Zaimian / contact@jahansaber.com

### 2.1. Die Leistung von Frauen, Männern und Inter-Personen durch Sprache und bei der Präsentation des AMS selbstverständlich und gleichermaßen sichtbar machen.

#### Maßnahme „Sprachliche Gleichbehandlung“

- ☉ In allen Publikationen und im Schriftverkehr des AMS sowie in der Kommunikation nach innen und außen werden Personenbezeichnungen geschlechtergerecht formuliert und Daten geschlechtsspezifisch aufbereitet. Bei Verwendung von Bildmaterial wird auf Gleichstellung und Vielfalt dimensionen geachtet.

#### Maßnahme „Erhöhung der Sichtbarkeit“

- ☉ Bei Veranstaltungen des AMS und öffentlichen Auftritten wird auf eine ausgewogene Präsenz der Teilnehmenden am Podium geachtet. Frauen und ihre Leistungen werden sichtbar gemacht, und Diversität wird hinsichtlich der Vielfalt dimensionen mitbedacht.

#### Infomaterial

- i Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung im AMS
- i Checkliste für Podiumsbesetzungen von AMS Veranstaltungen

### 2.2. Alle MitarbeiterInnen übernehmen ihren Teil der Verantwortung für eine Unternehmenskultur der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Nichtdiskriminierung im AMS. Die Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion.

#### Maßnahmen „Gender- und Diversitätskompetenz fördern“

- ☉ Bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen und insbesondere bei der Auswahl neuer Führungskräfte ist ein gleichstellungsorientiertes und diskriminierungsfreies Verhalten gegenüber Frauen und Männern sowie Menschen diversen Alters, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität und gesundheitlichen Beeinträchtigung ein verbindliches Anforderungskriterium (Anforderungsprofile).
- ☉ Die Grundausbildung vermittelt die Grundlagen des Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung als AMS-Strategie zur Förderung der Gleichstellung innerhalb des Unternehmens und auf dem Arbeitsmarkt (Curricula, TrainerInnen).
- ☉ Führungskräfte führen mit MitarbeiterInnen im Rahmen des ersten MitarbeiterInnengesprächs sowie im Anlassfall ein Genderkompetenzgespräch, um das GM- und Diversitäts-Knowhow von MitarbeiterInnen zu thematisieren und bei Bedarf Gender- und Diversitätsweiterbildungen zu vereinbaren.
- ☉ Die Weiterbildung – speziell der Führungskräfte – festigt die Gender- und Diversitätskompetenz („Wissen, Können, Wollen“) und eine offene Haltung gegenüber Vielfalt.

## 2.3. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

*Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, welches 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 non-verbale Verhaltensweisen (§ 8 und 8a B-GIBG).*

- ⦿ Alle Vorgangsweisen, welche die Würde von Personen im Arbeitskontext verletzen, sind zu unterlassen. Dazu zählen insbesondere herabwürdigende (sexistische, rassistische und homophobe) Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.
- ⦿ Das Arbeitsmarktservice setzt alle notwendigen Maßnahmen, um MitarbeiterInnen vor sexueller Belästigung innerhalb des Arbeitsmarktservice sowie durch Kundinnen und Kunden zu schützen, und es 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 AMS absolut unerwünscht ist und nicht toleriert wird, und sie ergreift aktiv Maßnahmen zum Schutz der MitarbeiterInnen vor sexueller Belästigung.
- ⦿ Bei betrieblichen Veranstaltungen, wie AMS-Feiern, Betriebsausflug, Schmeisterschaften, etc., ist auf die Angemessenheit des Rahmenprogramms zu achten (Moderation, Kabarett, Showeinlagen, Werbematerial), um insbesondere sexistische Witze und Darstellungen zu vermeiden.



© AMS/ Petra Spolia

© www.amarauchenberger.com/ Anna Rauchenberger

### Maßnahme

- ⦿ Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in Büros und allen öffentlich zugänglichen Bereichen keine Darstellungen geduldet werden, welche die Würde des Menschen und speziell von Frauen und benachteiligten Gruppen herabsetzen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner etc.).

### Infomaterial

- i Infoblätter zu „Was tun bei sexueller Belästigung bzw. Information für MitarbeiterInnen und Vorgesetzte“
- i Informationsblatt der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Zentralbetriebsrat zu „Mobbing am Arbeitsplatz“
- i Infoblatt zu „sexueller Orientierung und Geschlechtsidentitäten“
- i Infoblätter zu „Gewaltfrei leben“
- i Kriterien sexistischer Werbung

### 2.4. Bei Neu-/Umbauten sowie der Gestaltung von AMS Geschäftsstellen wird die NutzerInnengerechtigkeit aller Zielgruppen berücksichtigt.

### Maßnahme

- ⦿ Die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen fließen im Sinne des gendergerechten Bauens in Planungs- und Umsetzungsprozesse beim Bau und bei der Gestaltung von AMS Geschäftsstellen ein. Gleichstellungsbeauftragte auf Landesebene werden für die Genderüberprüfung der Planung mit einbezogen.

### Infomaterial

- i Checkliste „Gendergerechtes Bauen“

03<sup>©</sup>

## Lebensphasenorientierte Personalpolitik

*Das AMS fördert eine Unternehmenskultur, die es allen Beschäftigten – Frauen, Männern und Inter-Personen – 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 und für Pflegeaufgaben verständnisvolle Arbeitsumwelt.*

- © Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit sind genauso verantwortungsbewusst und leistungsmotiviert wie andere MitarbeiterInnen. Sie haben gleichberechtigt Zugang zu allen Positionen, Funktionen, Aufgaben und Weiterbildungsangeboten.
- © Im Sinne der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern 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.
- © Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung bedeutet, Stärken wie Bedürfnisse aller Generationen und damit aller Altersgruppen zu berücksichtigen. Das AMS fördert alter(n)sgerechtes Arbeiten im Sinne des lebenslangen Lernens durch entsprechende Arbeitsorganisation, flankiert mit gesundheitsfördernden Maßnahmen sowie durch Unterstützung bei lebensphasenspezifischen Übergängen.

## Zielsetzungen 2020–2025

*Alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der individuellen Arbeitszeitvereinbarung werden im Sinne von Work-Life-Balance von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt:*

- © Erhöhung des Männeranteils an Teilzeitbeschäftigung auf 20 %
- © Erhöhung des Anteils der Männer in Elternkarenz auf 15 % und der Dauer in Elternkarenz auf 6 Monate
- © Erhöhung des Anteils von Teilzeit- und geteilter Führung auf 15 % der Führungskräfte
- © Gleicher Zugang zur Telezeit nach Geschlecht
- © Ausgewogene Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht

*Zur Förderung des alter(n)sgerechten Arbeitens wird der Zugang zu Gesundheitsseminaren sichergestellt. Die Teilnahme an Weiterbildungen und betrieblicher Gesundheitsförderung wird für alle MitarbeiterInnen unabhängig von ihrem Alter (und Arbeitszeit) durch Führungskräfte unterstützt:*

- © Frauen, Männer und Inter-Personen besuchen Gesundheitsangebote (in Abgrenzung zu Weiterbildungen gemäß WB-Richtlinie) im Ausmaß von durchschnittlich 1 Tag pro Jahr.

## Überprüfung

- © **GM Assessment**
- © **Gleichbehandlungsbericht**
- © **GFFP Controlling**



### 3.1. Einstieg und Grundausbildung im AMS

Um das gesamte Potenzial von BewerberInnen anzusprechen, wird die AMS-Grundausbildung derart gestaltet, dass auch MitarbeiterInnen mit Kindern jeden Alters, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder mit zu pflegenden Angehörigen daran teilhaben können.

#### Maßnahme

- ☉ Mit dem Einsatz neuer Medien und Methoden (Blended Learning) wird die Flexibilität (örtlich und zeitlich) und die Effektivität der Grundausbildung weiter erhöht. Dies fördert unter anderem die Beteiligung von Personen mit Mobilitätseinschränkungen.
- ☉ Für Personen mit Betreuungspflichten oder gesundheitlichen Mobilitätseinschränkungen gewährleistet eine auf die Betreuungssituation angepasste individualisierte Grundausbildung mit flexiblen Lernformen die Gleichstellung im Zugang zum Unternehmen (Richtlinie Grundausbildung). In begründeten 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.
- ☉ Während der Grundausbildung organisiert die GSA Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter. Während der Ferienzeiten organisiert die GSA zusätzlich Betreuungsplätze für schulpflichtige Kinder.
- ☉ Für den Mehraufwand bei der Betreuung von (Schul-)Kindern während der Grundausbildung können MitarbeiterInnen in Härtefällen beim Betriebsrat einen Antrag auf finanzielle Unterstützung der Organisation der Kinderbetreuung stellen (Richtlinie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für MitarbeiterInnen im AMS 4.1.2).

### 3.2. Rahmenbedingungen und Unterstützung bei der Verwirklichung individueller Arbeitszeitmodelle

#### Maßnahme

- ☉ 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, Möglichkeit von Telezeit, Rückkehrrecht auf vorherige Arbeitszeit etc.) informiert.
- ☉ Weitere Formen der Individualisierung der (Lebens-)Arbeitszeit, wie z. B. Sabbatical, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder Altersteilzeit, sollen im Sinne einer alter(n)sgerechten Organisation ermöglicht und im MitarbeiterInnengespräch angesprochen werden.
- ☉ Führungskräfte gestalten die Vereinbarungen bzw. Entscheidungsprozesse über individuelle Arbeitszeitmodelle innerhalb der Organisationseinheit für alle transparent. Wenn MitarbeiterInnen die Arbeitszeit verändern, sind auch die Aufgabenbereiche neu zu vereinbaren und der Arbeitszeit anzupassen.
- ☉ Führungskräfte berücksichtigen die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Kinder- und/oder Pflege-Betreuungspflichten ergeben, bei der Anordnung von Überstunden, Mehrarbeit, Dienstreisen und Weiterbildung, ohne daraus eine Benachteiligung für die Laufbahn der MitarbeiterInnen abzuleiten.
- ☉ Führungskräfte organisieren Arbeitstagungen und Besprechungen so, dass allen MitarbeiterInnen unabhängig vom Ausmaß ihrer Arbeitszeit bzw. Personen mit Betreuungspflichten die Teilnahme möglich und die Einbindung in den Informationsfluss gewährleistet ist.
- ☉ Landesgeschäftsführung und Personalabteilung tragen Sorge dafür, dass individuelle Arbeitszeitvereinbarungen in jeder Geschäftsstelle, in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen möglich ist und – entsprechend den Bestimmungen des Kollektivvertrags – auch gewährt wird. Dies gilt ebenso 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.
- ☉ Zur Förderung der Vereinbarkeit in familiären Krisensituationen (z. B. Unterstützung bei schwerer Krankheit oder belastenden Familiensituationen wie Pflegefall, Scheidung etc.), welche sich beruflich auswirken, kann die Möglichkeit einer Beratung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit (außerhalb der Arbeitszeit) angeboten werden. Die Notwendigkeit möglicher Arbeitszeitveränderungen (z. B. aufgrund geänderter Betreuungszeiten/Haushaltseinkommen) wird bei Bedarf von der Führungskraft mit dem/der betroffenen MitarbeiterIn besprochen.
- ☉ Die jeweilige Personalabteilung informiert die Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte vor einer Ablehnung konkreter Arbeitszeitwünsche.

### 3.2.1. Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen verursachen im AMS keine dauerhaften Karriereachteile

#### 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 vorherigen Arbeitszeit – im Rahmen der kollektivvertraglichen Regelungen – jedenfalls gewährleistet ist. Die Personalabteilung informiert über Arbeitszeitmodelle (inkl. Telezeit) und weist auf mögliche Konsequenzen hin (Pensionshöhe).
- ☉ Führungskräfte fördern MitarbeiterInnen (unabhängig von deren Arbeitszeit), die Interesse an einer Führungsposition oder an einer Zusatzaufgabe zeigen, wie beispielsweise Projektleitung, Gleichstellungsbeauftragte, IT-Kontaktperson, QM-Beauftragte 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.

#### Infomaterial

- i Handbuch: „Führen in Teilzeit / geteilte Führung“

### 3.3. Förderung der Vereinbarkeit für MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungsaufgaben

*Wenn Kinder auf die Welt kommen, gibt es für die betreuenden Personen Veränderungen im Privat-, aber auch im Berufsleben. Auch Familien sind vielfältig. Jede Familienform, ob klassische Kernfamilie, Alleinerziehende, Familien mit Adoptiv- und Pflegekindern, Regenbogenfamilien, Patchworkfamilien, wird durch Vereinbarkeitsangebote im Unternehmen unterstützt.*



© www.annarauchenberger.com / Anna Rauchenberger

### 3.3.1. Förderung der Vereinbarkeit und des Wiedereinstiegs sowie der ausgewogenen partnerschaftlichen Teilhabe

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

#### Maßnahme

- ☉ Der Zugang zu den Vereinbarkeitsangeboten ist für alle Familienformen, ob klassische Kernfamilie, Alleinerziehende, Adoptiv- und Pflegefamilien, Regenbogenfamilien oder Patchworkfamilien gewährleistet.
- ☉ Führungskräfte führen mit MitarbeiterInnen vor der Elternkarenz ein Elternkarenz-Planungsgespräch durch, in dem die Übergabe von Aufgaben, der Informationsfluss während der Karenz, die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten und der Wunsch zu geringfügiger Beschäftigung besprochen wird. Über das AMS Online-Informationstool „Roadmap\*Vereinbarkeit“ wird informiert.
- ☉ Bei Kenntnis führen unmittelbare Vorgesetzte mit werdenden Vätern sowie PartnerInnen bei Adoptiv-, Pflege- oder Regenbogenfamilien verbindlich ein Gespräch (siehe MitarbeiterInnengespräch), spätestens nach Geburt des Kindes. Dabei soll die Möglichkeit eines Babymonats sowie der Elternkarenz ebenso besprochen werden wie die neuen zeitlichen Erfordernisse und/oder Rahmenbedingungen des/der MitarbeiterIn.
- ☉ Die Führungskräfte führen ca. 3 Monate vor dem geplanten Wiedereinstieg ein Orientierungsgespräch, in dem Vereinbarungen zur Arbeitszeit und die notwendigen Rahmenbedingungen festgehalten werden. Beim ersten MitarbeiterInnengespräch nach dem Wiedereintritt wird ein Wiedereinstiegsgespräch geführt. Information ergeht an die Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte (siehe Bundesrichtlinie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für MitarbeiterInnen im AMS). Die Möglichkeit der Teilnahme von WiedereinsteigerInnen am beruflichen Laufbahnseminar wird besprochen.

#### Infomaterial

- i AMS-Online-Informationstool „Roadmap\*Vereinbarkeit“: Elternschaft
- i MAG-Gesprächsleitfäden: Elternkarenz planen: Orientierungsgespräch, Wiedereinstiegsgespräch
- i Infoblatt: Vereinbarkeit leben für gleichgeschlechtliche Paare

### 3.3.2. Berufsunterbrechung als Lernchance

Berufsunterbrechungen (Elternkarenz, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Sabbatical, Pflegekarenz, Hospizkarenz) werden positiv bewertet und dürfen keinen Nachteil gegenüber durchgehender Karrieren darstellen.

#### Maßnahmen

- ☉ Um familiär bedingte Berufsunterbrechungen als Teil der Laufbahn zu integrieren, bietet das AMS 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.
- ☉ Elternkarenzierte MitarbeiterInnen werden während der Karenzzeit zu einem Karenzfrühstück eingeladen, um über die Möglichkeiten während der Karenz und des Wiedereinstiegs informiert zu werden.
- ☉ Informell erworbene bzw. trainierte Fähigkeiten und Kompetenzen insbesondere in einer Elternkarenz werden vom AMS im Falle einer Bewerbung mit formal und beruflich erworbenen gleichwertig anerkannt.
- ☉ Die Organisationsabteilung der BGS, fasst die Meldungen der Bundesländer zur Anzahl der karenzierten MitarbeiterInnen, die an Weiterbildung teilnehmen, zusammen.

#### Infomaterial

- i** Roadmap\*Vereinbarkeit: Bildung
- i** Tipps zum Wiedereinstieg (MAG)
- i** Infoblatt: Elternkarenzfrühstück
- i** Gleichbehandlungsbericht

### 3.3.3. Organisatorische und finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung

#### Maßnahmen

- ☉ Bei (über)regionalen Tagungen wird ebenso wie bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bei Bedarf Kinderbetreuung organisiert oder eine entsprechende Betreuungsvorsorge finanziert. Die konkrete Form der Betreuung wird bei der Anmeldung zum Seminar zwischen MitarbeiterIn und VeranstalterInnen (in Abstimmung des individuellen Bedarfs und der organisatorischen Möglichkeiten der VeranstalterIn) vereinbart.
- ☉ Die Möglichkeit zur Kinderbetreuung bei Tagungen und Seminaren gilt ebenso für Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen. In diesem Fall ist es notwendig, die VeranstalterInnen rechtzeitig schriftlich zu informieren (Richtlinie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von MitarbeiterInnen im AMS).
- ☉ Die Ausbildungsverantwortlichen erheben, für wie viele Kinder bei Weiterbildungsveranstaltungen Betreuung zur Verfügung gestellt wurde sowie die Ausgaben für Kinderbetreuung. Sie stellen eine bundeseinheitliche, transparente Regelung sicher.
- ☉ Das AMS stellt jährlich einen Betrag für die flexible Unterstützung von Kinderbetreuung (Ferienaktionen, Betriebskindergärten, erhöhte Ausgaben wegen Teilnahme an Qualifizierung etc.) zur Verfügung. Eltern mit gesundheitlich beeinträchtigten Kindern erhalten aufgrund der höheren Kosten einen den Anforderungen angepassten höheren Betrag.
- ☉ Die Mittel werden vom Betriebsrat in Absprache mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen verwendet, und ein Bericht wird erstellt.



© Jahan Saber Zaimian / contact@jahansaber.com

© www.annarauchenberger.com / Anna Rauchenberger

### 3.4. Förderung der Vereinbarkeit für MitarbeiterInnen mit zu pflegenden Angehörigen

Die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf führt zu erheblichen Belastungen. Im AMS gibt es zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen verschiedene Vereinbarkeitsoptionen (z. B. Gleitzeit, temporäre Arbeitszeitreduktion, Telezeit, Pflegefreistellung, Sonderurlaub, Pflegezeit, Pflegekarenz, Familienhospizkarenz oder Karenz gegen Entfall der Bezüge, etc.).

#### Maßnahmen

- ☉ Bei Auftreten eines akuten Pflegebedarfs oder einer neuen Pflegesituation von nahen Angehörigen sprechen Führungskräfte mit ihren MitarbeiterInnen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit (siehe MitarbeiterInnengespräch).
- ☉ Der Zugang zu den Vereinbarkeitsangeboten rund um Pflege ist für alle Beschäftigten – in gegengeschlechtlichen ebenso wie in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften – gewährleistet.
- ☉ Für pflegende MitarbeiterInnen gibt es die Möglichkeit der „individuellen Beratung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ zur Unterstützung und Stärkung in einer belastenden Situation. Die Beratung findet außerhalb der Arbeitszeit statt. Die finanziellen Kosten werden übernommen.

#### Infomaterial

- i MAG-Gesprächsleitfaden: Pflege / Übersicht Pflegeangebote
- i „Roadmap\*Vereinbarkeit“: Pflege
- i Infoblatt: Vereinbarkeit leben für gleichgeschlechtliche Paare



© Jahan Saber Zaimian / contact@jahansaber.com

### 3.5. Förderung alter(n)sgerechten Arbeitens

Das AMS fördert alter(n)sgerechtes Arbeiten mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten, und unterstützt bei lebensphasenspezifischen Übergängen. Um die Arbeitsfähigkeit bis zum Eintritt in die Pension aufrechtzuerhalten, spielen darüber hinaus personalpolitische Maßnahmen, eine angepasste, adäquate Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle.

#### Maßnahmen

- ☉ Die Teilnahme an Weiterbildungen und betrieblicher Gesundheitsförderung wird für alle MitarbeiterInnen unabhängig von ihrem Alter (und Arbeitszeit) durch die Führungskräfte unterstützt.
- ☉ Bei Wiedereinstieg nach langem Krankenstand gibt es die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit (Bundesrichtlinie Wiedereingliederungsteilzeit).
- ☉ Führungskräfte unterstützen die Leitung und Teilnahme an Projekten (insbesondere von Frauen) im gesamten Dienstverlauf bis zur Pensionierung.
- ☉ Fortgeschrittenes Alter ist kein Hindernisgrund für Bewerbungen und Funktionssübernahmen.
- ☉ Im Falle einer Ablehnung von Altersteilzeit wird die Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte von der Personalabteilung informiert.
- ☉ Führungskräfte führen im Falle der Pensionsplanung ein Pensionsplanungsgespräch zur bestmöglichen Planung und Unterstützung während des Übergangs und des Wissensmanagements.
- ☉ Lebensphasenadäquate Arbeitsplatzgestaltung soll den Erhalt der Arbeitsfähigkeit unterstützen. Führungskräfte fördern die innerbetriebliche Mobilität (Jobwechsel, Jobrotation etc.) sowie Veränderungsmöglichkeiten in der Abteilung/Organisationseinheit (Anpassung der Aufgabenverteilung).

#### Infomaterial

- i MAG: Lebensphasenspezifische Leitfäden
- i MAG: Checkliste Pensionsplanung



© www.annarauchenberger.com /Anna Rauchenberger

# 04

## Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung in der Aus- und Weiterbildung

*Aus- und Weiterbildung ist im AMS ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung in der beruflichen Laufbahn.*

- ☉ *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. Vereinbarkeitsangebote während der Grundausbildung sind im Kapitel „Einstieg und Grundausbildung im AMS“ beschrieben.*

---

- ☉ *Die Aus- und Weiterbildung stellt die Entwicklung und Verbreiterung von Gender- und Diversitätskompetenz 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 2020–2025

*Chancengleichheit in den beruflichen Laufbahnen fördern:*

- ☉ *Der Anteil an den Weiterbildungstagen von Frauen entspricht dem Mitarbeiterinnenanteil bzw. beträgt bei einem Mitarbeiterinnenanteil unter 50 % mindestens 50 %.*

---

- ☉ *Frauenförderung: Frauen absolvieren im Durchschnitt 4,5 Weiterbildungstage pro Jahr (inklusive Karriereförderung) gemäß Weiterbildungsrichtlinie.*

---

*Gleichstellungskompetenz der MitarbeiterInnen fördern und entwickeln:*

- ☉ *Alle internen und externen TrainerInnen/Vortragende in der Aus- und Weiterbildung sind gender- und diversitätskompetent in fachlicher und didaktischer Hinsicht. Sie kennen das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe und die Entwicklung von der Geschlechterdichotomie zur Geschlechtervielfalt (Inter-Personen).*

---

- ☉ *Führungskräfte, TrainerInnen/Vortragende sowie weitere MultiplikatorInnen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Qualitätsbeauftragte, Betriebsrat) besuchen mindestens alle 3 Jahre eine Gender- & Diversitätsschulung im Ausmaß von insgesamt 2 Tagen.*

---

## Überprüfung

- ☉ *GM Assessment*

---

- ☉ *Gleichbehandlungsbericht*

---

- ☉ *GFFP Controlling*

---

#### 4.1. Gleicher Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten

##### Maßnahmen

- ☉ Alle internen Aus- und Weiterbildungen werden bei Bedarf begleitend mit Kinderbetreuung angeboten. Die Möglichkeit zur Kinderbetreuung bei Tagungen und Seminaren gilt ebenso für Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen. In diesem Fall ist es notwendig, die VeranstalterInnen rechtzeitig schriftlich zu informieren (Richtlinie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von MitarbeiterInnen im AMS).
- ☉ Die Ausbildungsverantwortlichen informieren alle MitarbeiterInnen regelmäßig in geeigneter Weise über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung bei Aus- und Weiterbildungen.
- ☉ 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, um Weiterbildungen auch für Teilzeitkräfte und MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten zu ermöglichen. Sie 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, Blended Learning, Best-Practice-Austausch, Lernpartnerschaften, individuelles Arbeitsplatztraining).
- ☉ Die Ausbildungsverantwortlichen sorgen für ein ausgewogenes Bildungsangebot für alle Tätigkeitsbereiche, z. B. MitarbeiterInnen im Sekretariat. Die Weiterbildungsangebote sind im Sinne einer gleichstellungsorientierten und alter(n)sgerechten Organisation so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Lernbedürfnisse beachten und erfüllen.
- ☉ Spezielle Angebote für Frauen sind vor allem in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Projektmanagement und Controlling anzubieten.
- ☉ Um Transparenz und Ausgewogenheit im Zugang zu externen Weiterbildungen für Frauen, Männer und Inter-Personen herzustellen, werden Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte über die Übernahme von Kosten für externe Weiterbildungen informiert.



#### 4.2. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen

##### Maßnahmen

- ☉ Das Seminar „Aktives Gestalten meiner Berufslaufbahn“ wird allen Mitarbeiterinnen nach der Grundausbildung, beim Wiedereinstieg oder zur Unterstützung eines Arbeitszeitwechsels aktiv durch ihre Führungskraft und die Ausbildungsverantwortlichen angeboten.
- ☉ Regelmäßige Personalentwicklungsweiterbildungen für Führungskräfte befähigen zur gleichstellungsorientierten Erfüllung ihrer Aufgaben (s. Pkt. 3.3).

#### 4.3. Gleichstellungsorientierung als durchgängig verankertes Prinzip im gesamten Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Die Gender- und Diversitätskompetenz von neu aufgenommenen MitarbeiterInnen gilt es in der Grundausbildung und Weiterbildung weiterzuentwickeln. Dazu sind spezielle Angebote notwendig, ebenso wie genderkompetente TrainerInnen und gleichstellungsorientierte Unterlagen und Skripten.

##### Maßnahmen

- ☉ Alle Weiterbildungsseminare – im Speziellen die Führungskräfteausbildung – beinhalten und thematisieren Gender- und Diversitätsaspekte sowie gleichstellungsorientierte Vorgehensweisen zur Veränderung von Ungleichheit. Vortragende und TrainerInnen werden diesen Anforderungen entsprechend ausgewählt.
- ☉ Die Diskriminierung von Transgender- und Inter-Personen ist eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und fällt damit unter das Diskriminierungsverbot des B-GlBG. Das Wissen um die Geschlechtsidentität und damit einhergehende Diskriminierungen ist Teil der Gender- und Diversitätskompetenz. Bestehende intersektionale Aus- und Weiterbildungsangebote werden entsprechend ergänzt und Weiterbildungen zum Thema sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität angeboten.
- ☉ Während der Grundausbildungslehrgänge wird die Gleichstellungskompetenz der MitarbeiterInnen sowohl durch entsprechende Gender- und Diversitätstrainings als auch durch Integration in allen fachlichen Workshops und Seminaren geschult.
- ☉ Kenntnisse und Kompetenz zur Gleichstellung und Nichtdiskriminierung werden in den jeweiligen Fachprüfungen evaluiert.
- ☉ Vor der Beauftragung interner und externer TrainerInnen/Vortragenden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wird deren Gender- und Diversitätskompetenz überprüft. Für interne TrainerInnen erfolgt dies im Rahmen der Auswahl und Zertifizierung durch die Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte.
- ☉ Die Ausbildungsverantwortlichen stellen regelmäßige Angebote zur Erweiterung der Gender- und Diversitätskompetenz aller MitarbeiterInnen im Anschluss an die Grundausbildung sicher.
- ☉ Für die Qualität und den Umfang der Gender- und Diversitätstrainings bzw. Umsetzung der Integration in fachliche Seminare und Workshops ist eine enge Kooperation zwischen Ausbildungsverantwortlichen/GSA und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erforderlich.

- ☉ Die Ausbildungsverantwortlichen und die GSA sorgen für die Erstellung professionell gestalteter Lernprogramme und didaktisch gut aufbereiteter Lernunterlagen. Professionell bedeutet auch, dass Unterlagen und Materialien für Aus- und Weiterbildungsangebote gleichstellungsorientiert gestaltet sind, dass Inhalt und Form der Unterlagen Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen und dass Fallbeispiele keine geschlechtsspezifischen Stereotype oder Rollenklischees über benachteiligte Gruppen beinhalten. Gender- und Diversitätskompetenz ist daher Kriterium für die Beauftragung von AutorInnen neuer Lernunterlagen und beim Ankauf von Lernprogrammen.
- ☉ Die Qualitätssicherung erfolgt durch bundeseinheitliche Regelungen. Die Standards werden von den Ausbildungsverantwortlichen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vereinbart.
- ☉ Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte übernehmen aufgrund ihrer speziellen Funktion häufig Beratungs- und Coachingaufgaben. Sie können bei Bedarf an spezifischen Weiterbildungsangeboten teilnehmen.



05<sup>©</sup>

## Gleiche Entwicklungschancen und Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung

Das AMS will mit sämtlichen Maßnahmen der Personalentwicklung Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, gesundheitlicher Beeinträchtigung, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität – garantieren sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer gesamten Laufbahn verwirklichen. Gleichstellungsförderung wird im Rahmen der Personalentwicklung auf allen Organisationsebenen verankert. Die Transparenz der Auswahlverfahren schützt vor jeglicher Diskriminierung.

### Zielsetzungen 2020–2025

Chancengleichheit und Gleichstellung bei der Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung:

- ☉ 55 % Frauenanteil (AMS-Ziel) bei allen Aufnahmen und in allen Gehalts- und Verwendungsgruppen
- ☉ Beim Personalauswahlprozess und bei der Personalentwicklung ist Nichtdiskriminierung hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, gesundheitlicher Beeinträchtigung, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sichergestellt.
- ☉ 50 % Frauen in Kommissionen
- ☉ Erhöhung bzw. bei Zielerreichung Halten des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den Zielvereinbarungen

Projektleitung, Trainings- und Vortragstätigkeit sind Kompetenzentwicklung und bieten Entwicklungschancen für MitarbeiterInnen:

- ☉ Anteil von weiblichen Trainerinnen/Vortragenden entsprechend dem Mitarbeiterinnenanteil bzw. bei einem Mitarbeiterinnenanteil von unter 50 % mindestens 50 %.
- ☉ Mindestens 50 % der Seminarstunden in der zentralen Grundausbildung und 50 % der Seminartage in der Weiterbildung werden durch weibliche Trainerinnen/Vortragende abgedeckt.
- ☉ Überprüfung des Anteils der Beschäftigten mit verkürzter Arbeitszeit an Projektleitungen und Trainings/Vortragstätigkeit.

### Überprüfung

- ☉ Gleichbehandlungsbericht, GFFP Controlling, GM Assessment
- ☉ Alle Personalrichtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen werden im Rahmen der Gender Mainstreaming-Analyse auf ihre gleichstellungsfördernde Wirkung überprüft und regelmäßig evaluiert.

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

Die Personalauswahl ist transparent und erfolgt anhand der im Anforderungsprofil genannten Kompetenzen. Bei der Personalaufnahme wird auf Nichtdiskriminierung unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, gesundheitlicher Beeinträchtigung, Religion und Weltanschauung oder sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität geachtet. Bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen wird auf deren vorurteilsfreie und gleichstellungsorientierte Einstellung geachtet.

#### Maßnahmen

- ☉ Die Personalabteilung formuliert alle Ausschreibungstexte diskriminierungsfrei und weist in AMS-Ausschreibungen verbindlich darauf hin, dass die Vielfalt unserer MitarbeiterInnen ein Anliegen des Unternehmens ist. Die Geschlechtervielfalt wird zum Ausdruck gebracht.

- Um die Arbeitszeitflexibilität des AMS bereits im Recruiting zu signalisieren, wird bei Ausschreibungen von Vollzeitplanstellen auf die Möglichkeit reduzierter Arbeitszeit hingewiesen. Vollzeitausschreibungen enthalten den Zusatz, dass „Teilzeitwünsche von BewerberInnen nach Möglichkeit berücksichtigt werden“.
- Um Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität von MitarbeiterInnen aktiv zu fördern, wird über offene Stellen in der Jobbörse im Intranet informiert. Durch das E-Recruiting ist sichergestellt, dass AMS-Ausschreibungen auch für MitarbeiterInnen in Karenz ersichtlich sind (Veröffentlichung im Internet). Befristet Beschäftigte in der betreffenden Geschäftsstelle sind über geeignete unbefristete Stellen zu informieren.
- 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.
- Analyse und regelmäßiges Controlling der Besetzungen erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte mit Unterstützung der Personalabteilungen.
- Die Personalabteilungen informieren die Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene verbindlich über alle Ausschreibungen. Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte sind in den Prozess der Personalaufnahme frühzeitig eingeladen und nehmen auf ihren Wunsch daran teil. Dies betrifft die Vorinformation und Genehmigung über geplante Ausschreibungen, die Begutachtung des Ausschreibungstextes, die Einbeziehung bei der Entwicklung von Fragestellungen zur Gender- und Diversitätskompetenz sowie die Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen (auf Wunsch).
- Ausschreibungen von Arbeitsplätzen der Gehaltsgruppe VI und von Führungspositionen sind jedenfalls mit der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte der LO abzustimmen.
- Personalverantwortliche, Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte sind zur gleichstellungsorientierten Personalaufnahme geschult.
- BewerberInnen werden über die Angebote des AMS zur Vereinbarkeit und über 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 oder weiteren Diskriminierungsgründe orientieren. Fragen nach der Familienplanung oder der Ausschluss von BewerberInnen allein aufgrund von Teilzeitwünschen sind unzulässig. Arbeitszeitwünsche sind kein Grund für die Ablehnung von BewerberInnen.

- Die Führungskräfte achten bereits bei der Aufnahme auf das Potenzial und Interesse von Frauen, später Führungsaufgaben zu übernehmen.
- Überprüfung der Recruiting-Prozesse (E-Recruiting) auf allen Organisationsebenen in Hinblick auf einheitliche Standards der Gleichstellungsorientierung für alle Landesorganisationen.

## 5.2. Verantwortung der Führungskräfte für berufliche Entwicklung und Gleichstellung fördern: MitarbeiterInnengespräch

### Maßnahmen

- Führungskräfte zeigen im MitarbeiterInnengespräch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auf und vereinbaren entsprechende Förderungen (Teilnahme an Weiterbildungseminaren, im speziellen zu 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 sowie von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit und in Karenz ist mit geeigneten Personalentwicklungsinstrumenten individuell einzugehen.
- Im MitarbeiterInnengespräch mit den jeweiligen Vorgesetzten der Führungskräfte wird das Führungsverhalten speziell in Hinblick auf Gleichstellungskompetenz thematisiert.
- Die Personalabteilung der BGS überprüft, inwieweit die MitarbeiterInnengespräche geführt werden.

## 5.3. Die Potenziale der MitarbeiterInnen fördern und Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen gewährleisten

### Maßnahmen

- Entwicklungschancen sind auf allen Arbeitsplätzen zu fördern. Die Führungskräfte achten bei der Gestaltung aller Arbeitsplätze darauf, inwieweit diese berufliche Entwicklungschancen beinhalten.
- Im Zuge von Neuorganisationen ist auf die Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen und Organisationseinheiten vor allem in Hinblick auf Karrierechancen zu achten. Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte werden über geplante größere Veränderungen der Organisationsstruktur informiert und in den Entwicklungsprozess eingebunden.
- MitarbeiterInnen sollen durch Jobrotation oder Hospitation die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Arbeitsplätze kennenzulernen und so ihre individuelle Laufbahn gestalten zu 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-/SEL-Leitung bzw. Abteilungsleitung (in LGS/BGS) führt mit Frauen, die Führungspotenzial zeigen, ein Laufbahngespräch und trifft eine entsprechende Fördervereinbarung, die dem Lenkungssteam der Landesorganisationen übermittelt wird (siehe Karriereförderung).

## Infomaterial

- i MAG: Karrieregespräch für Frauen
- i Tipps zur Potenzialerkennung

### 5.4. Gleiche Beteiligung an Verantwortung fördern, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung überwinden: Projektarbeit, Trainings, Vortragstätigkeit, 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 werden Frauen bevorzugt mit der Leitung von Projekten beauftragt.
- Die Projektleitung achtet auf ein ausgewogenes Besetzungsverhältnis nach Geschlecht sowie nach weiteren Diversitätsaspekten in der Mitarbeit am Projekt und sichert Rahmenbedingungen, die Beschäftigten mit Betreuungspflichten sowie Teilzeitbeschäftigten einen gleichen Zugang zur Teilnahme an Projektarbeit gewährleisten.
- Die Ausbildungsverantwortlichen der Personal-/Ausbildungsabteilungen (BGS, GSA, LGS) achten bei der Auswahl, Ausbildung, Zertifizierung und beim Einsatz von TrainerInnen und PrüferInnen auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen.
- Der Anteil der Führungskräfte an Trainings und Vortragstätigkeit soll den Führungskräfteanteil an den Beschäftigten nicht übersteigen.

- Bei der Planung von Seminaren und Workshops in der Grundausbildung und Weiterbildung ist von den Ausbildungsverantwortlichen bzw. den LehrgangsteilnehmerInnen darauf zu achten, dass weibliche Trainerinnen/Vortragende zumindest zu 50 % eingesetzt werden.
- Controlling des Anteils weiblicher Trainerinnen an allen Ausbildungstagen in der Grundausbildung erfolgt durch die GSA.

### 5.5. Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen: Bis zur Erreichung von 55 % (AMS-Ziel) Frauen in allen Führungspositionen und Führungsebenen einer LO gilt das Gebot der Frauenförderung nach Maßgabe der jeweiligen Zielvereinbarungen

#### Maßnahmen

- Bewerbungen von MitarbeiterInnen 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). Aufstiegschancen sind von allen gleich bewerteten Arbeitsplätzen in gleicher Weise gegeben. Die Ausschreibung soll nur arbeitsplatzrelevante Anforderungen enthalten.
- Transparente Kriterien und Verfahren werden bei der Auswahl von Stellvertretungen angewendet.
- Um die Möglichkeit von Führung in Teilzeit zu unterstützen, wird bei Ausschreibungen auf die Möglichkeit von Teilzeit hingewiesen und durch den Zusatz „Teilzeitwünsche von BewerberInnen werden nach Möglichkeit berücksichtigt“ ergänzt.
- Die Bewerbungsfrist beträgt mindestens 21 Tage. Das Besetzungsverfahren ist transparent zu gestalten. Die BewerberInnen erhalten, sofern sie das wünschen, möglichst rasch eine Rückmeldung bzw. das Angebot eines Feedbacks zur Bewerbung durch die Personalabteilung oder Landesgeschäftsführung/Vorstand.



- ⦿ Bei der Beschreibung der Qualifikationsanforderungen sind (potenziell) diskriminierende Beschreibungen zu vermeiden (z. B. Überstundenbereitschaft, zeitliche Flexibilität etc.). Bei der Leitung von Projekten werden erworbene Qualifikationen bei der Beurteilung einer Führungseignung als informelle Führungserfahrung anerkannt und sind geeignet, ein formales Anforderungskriterium zu erfüllen.
- ⦿ Anforderung bzw. Nachweise für Gender- und Diversitätskompetenz (z. B. Teilnahme an Gender-Projekten, Gender- und Diversitätsseminaren) sind verbindlich für BewerberInnen um Führungspositionen.
- ⦿ Die Mitglieder der Begutachtungskommission werden regelmäßig in Hinblick auf gendersensible Kriterien bei der Auswahl und auf Bewertungsfehler geschult.
- ⦿ 50 % der VertreterInnen des Dienstgebers AMS sind Frauen. Die Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte hat beratende Stimme. Der Betriebsrat achtet auf die Beteiligung von Frauen.
- ⦿ Alle BewerberInnen werden über ihre Rechte nach dem B-GIBG informiert.
- ⦿ Wenn die Bestellung einer Führungskraft durch das Landesdirektorium erfolgt, ist diesem die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte (sofern vorhanden) nachweislich zur Kenntnis zu bringen und auf die Haftung im Falle eines zu leistenden Schadenersatzes im Falle einer Diskriminierung hinzuweisen.

### Infomaterial

- i** Handbuch: Führen in Teilzeit/geteilte Führung
- i** Vorbereitungsunterlagen zur Bewerbung (Bewerbungsschreiben, Hearing)

### 5.6. Entgelt/Einstufungen: Die Leistung von weiblichen, männlichen und Inter-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 MitarbeiterInnen zu achten.

- ⦿ 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. Die Leistung von Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von ihrer zeitlichen Flexibilität und Verfügbarkeit gemessen und wertgeschätzt, und sie spiegelt sich in einem transparenten Performancemanagement durch Führungskräfte wider.
- ⦿ Die Einstufung und Bewertung von (einschlägigen) Berufsvorerfahrungen wird transparent gestaltet und erfolgt für Frauen, Männer und Inter-Personen gleichwertig.
- ⦿ Der Einkommensbericht wird jährlich im Intranet veröffentlicht.

## 5.7. Evaluierung

**Eine Evaluierung erfolgt durch die Einbeziehung von Fragen zur Gleichstellung in den folgenden Instrumenten:**

- ⦿ **MitarbeiterInnenbefragung**
- ⦿ **Führungskräfte-Feedback**
- ⦿ **GM-Assessment**



# 06

## Karriereförderung für Frauen im AMS

Das AMS als gleichstellungsorientierter Dienstgeber hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen an Führungskräften perspektivisch dem Frauenanteil an Beschäftigten anzupassen.

Zu diesem Zweck werden zweijährlich Zielvereinbarungen über die Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Führungspositionen getroffen.

### Frauenanteile in Führungspositionen/ AMS Österreich

Stichtag 31.12.2019

Vorstand + (Stv.) LGF	0 %
LGF	33,3 %
Stv. LGF	77,8 %
RGS-LeiterInnen	36,7 %
AbteilungsLtg. LGS, BGS	44,4 %
Leitung Serviceline	66,7 %
AbteilungsLtg. RGS	54,9 %
Alle Führungspositionen	51,0 %

- Das AMS konzentriert die Mittel für spezifische Maßnahmen der Karriereförderung bis zur Erreichung des Frauenanteils in Führung entsprechend ihrem Anteil an Beschäftigung ausschließlich auf 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 sowie Hospitationen werden gefördert, um das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken. Zur Schließung des Gender Pay Gap im AMS wird darüber hinaus verstärkt auf eine ausgewogene Besetzung von KV6-wertigen Stellen geachtet.

© Jahan Sabar Zaiman / contact@jahansaber.com



## Zielsetzungen 2020–2025

- 55 % Frauen in Führungspositionen.\*
- Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils an RGS-Leiterinnen
- BewerberInnenquote für Führungspositionen entsprechend dem Beschäftigtenanteil
- Besetzungsquote von über 60 % für Führungspositionen, solange Frauenförderung geboten, ansonsten mindestens 50 %
- Besetzungsquote von über 60 % bei KV6-Positionen in den Landesorganisationen und im Österreichschnitt, bis der Frauenanteil in KV6 der Beschäftigtenquote entspricht.

## Überprüfung

### GFFP Controlling

#### 6.1. 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 zumindest 55 % 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 gesetzliche 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.

\* Das AMS ist stolz 50% Frauen in Führungspositionen erreicht zu haben, jedoch beträgt der Frauen-Beschäftigtenanteil ca. zwei Drittel. Das AMS strebt daher perspektivisch den entsprechenden Wert an.

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 jeder Ausschreibung ist nun zu prüfen, ob die 55 % Frauenanteil in Führung auf der jeweiligen Ebene in der Landesorganisation bereits erreicht wurden (Ebenen: [Stv.] RGS-L bzw. Abt.L, [BGS/LGS/RGS], Leitung Serviceline, Teamleitungen, Fachbereichsleitungen, KV6 nach Landesorganisationen).
- ☉ Bei der Besetzung von Führungspositionen, die der Frauenförderung unterliegen, – (Frauenanteil unter 50 % [=Gesetz, AMS-Ziel: 55 %] in der jeweiligen Ebene) – wird bereits in der Ausschreibung auf die gesetzlichen Bestimmungen der Frauenförderung hingewiesen: Gemäß dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan des AMS und im Sinne des 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 auf den Begutachtungsebenen zwar erreicht ist, durch eine neue Bestellung jedoch wieder unterschritten würde, gilt das Frauenförderungsgebot.
- ☉ Wird die festgelegte Frauenquote nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von der Landesgeschäftsführung ausführlich darzulegen.

## 6.2. Laufbahnplanung und Karriereförderung

### 6.2.1. Auswahl von Mitarbeiterinnen für Angebote der Karriereförderung

- ☉ Alle Mitarbeiterinnen werden regelmäßig vom Lenkungsteam der Landesorganisation über die Angebote der Karriereförderung informiert.
- ☉ Mitarbeiterinnen, die an Maßnahmen der Karriereförderung teilnehmen wollen, werden von ihren Führungskräften vorgeschlagen oder bewerben sich selbst beim Lenkungsteam. Mit allen Interessentinnen werden Laufbahngespräche geführt und die passende Maßnahme wird ausgewählt.

## 6.3. Organisatorische Maßnahmen

### 6.3.1. MitarbeiterInnengespräch

- ☉ Zur Feststellung des Führungspotenzials und der individuellen Karriereplanung führen Führungskräfte mit Mitarbeiterinnen, die an Maßnahmen der Karriereförderung teilnehmen wollen, ein Karrierengespräch für Frauen (siehe MitarbeiterInnengespräch).

### 6.3.2. „Frauen-Lounge“: Weiterbildungsveranstaltungen 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.

### 6.3.3. Laufbahnplanungsseminar „Aktives Gestalten meiner Berufslaufbahn“

- ☉ 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 Laufbahnseminaren berechtigt Mitarbeiterinnen bevorzugt zur Teilnahme an weiteren Seminaren mit dem Hinweis Frauenförderung.

### 6.3.4. Lehrgang „Karriereförderung“

- ☉ Jährlich werden – nach Bedarf – ein bis zwei überregionale Lehrgänge von den Ausbildungsverantwortlichen in Abstimmung mit der Bundessteuergruppe Karriereförderung organisiert. Jeder Lehrgang umfasst 11 Tage innerhalb von 12 Monaten. 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.

### 6.3.5. Frauen on top: mehr Frauen als RGS-Leiterinnen

Auf der Ebene der RGS-Leitungen bewegt sich der Frauenanteil langsam und lag Ende 2019 bei 36,7 %. Ziel ist auch hier mittelfristig eine durchgängige Frauenquote von zumindest 55 %. Zur Unterstützung der Zielerreichung wird ein spezieller Schwerpunkt gesetzt, um auch höhere Führungspositionen – speziell die der RGS-Leitung oder Landesgeschäftsführung – für Frauen zugänglicher zu machen.

Das Programm richtet sich vornehmlich an (Stv.) Abteilungsleiterinnen in den regionalen Geschäftsstellen, die einen nächsten Schritt in ihrer Karriere andenken wollen. Die Meldung der Interessentinnen erfolgt durch die Landesgeschäftsführung oder Führungskräfte bei den Lenkungsteams für Karriereförderung in den LGS. Die Lenkungsteams erarbeiten im

Anschluss mit den Teilnehmerinnen am Programm eine individuelle Fördervereinbarung für ein Jahr, welche die Hospitation bei RGS-LeiterInnen oder FachexpertInnen, Auftritte im Regionalbeirat oder Landesdirektorium sowie maßgeschneiderte Weiterbildungen beinhaltet.

- Im Rahmen einer regelmäßig stattfindenden bundesweiten Veranstaltung 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 bzw. entwicklungsfähigen Kompetenzen.
- Mit der Landesgeschäftsführung und dem Lenkungsteam in der LO besprechen sie ihren Ausbildungsplan und treffen eine Vereinbarung darüber.
- Die/der LGF 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 etc.).
- Spezielle Angebote sollen potenzielle Bewerberinnen für Topmanagement-Positionen stärken.

#### 6.4. Unterstützende Strukturen

##### 6.4.1. 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 Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans betraut. Mitglied des Lenkungsteams sind jedenfalls Personalverantwortliche, Ausbildungsverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte. Weitere Personen (z. B. Betriebsrat/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 (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.

##### 6.4.2. 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 Auswahlprozedere fest. Sie entscheidet über die Vergabe der Lehrgangsplätze an die Landesorganisationen. Wesentliches Kriterium dabei ist die Anzahl der in der Landesorganisation zu besetzenden Führungspositionen und die bereits erreichte Frauenquote bei den Führungskräften.

##### 6.4.3. 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 Landesgeschäftsführung bzw. ihren Führungskräften gezielt angesprochen, die Leitung von Projektteams, Trainings-/Vortragstätigkeit oder andere öffentlichkeitswirksame Aufgaben zu übernehmen.*



## 6.5. Begleitende Förderung

### 6.5.1. Laufbahnberatung und Maßnahmenplan für karriereorientierte Frauen

- ☉ Mit karriereorientierten Mitarbeiterinnen wird in Abstimmung der Ausbildungsverantwortlichen mit der Geschäftsstellenleitung 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 Coachings, 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 11 Tage Weiterbildung (über eine für den Arbeitsplatz unabdingbare fachliche Weiterbildung hinaus) in Anspruch nehmen.

### 6.5.2. 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 auch 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.

### 6.5.3. Coaching

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

### 6.5.4. 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

- i MitarbeiterInnengespräch: Karrieregespräch für Frauen
- i Tipps zur Potenzialerkennung
- i Leitfaden für MentorInnen und Mentees
- i Rahmenbedingungen und Mustervereinbarung
- i Infoblatt „Praktikantin in Führung“

## 6.6. Evaluierung

- ☉ **Bericht der Bundessteuergruppe Karriereförderung**
- ☉ **GM Assessment**
- ☉ **Evaluierung Karriereförderung**



© Jahan Saber Zaimian / contact@jahansaber.com



© www.annarauchenberger.com /Anna Rauchenberger





## IMPRESSUM

MedieninhaberIn, HerausgeberIn und VerlegerIn  
**Arbeitsmarktservice Österreich**  
Treustrasse 35–43, 1200 Wien

---

Redaktion, für den Inhalt verantwortlich  
**Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

---

Satz, Produktion, grafische Gestaltung & Barrierefreiheit  
**www.helios.design** agentur für grafik & kommunikationsdesign

---

Lektorat  
**PROperformance KG, [www.onlinelektorat.at](http://www.onlinelektorat.at)**

---

Fotos  
**Anna Rauchenberger, Jahan Saber Zaimian, Petra Spiola**

---

Druck  
**Ferdinand Berger & Söhne GmbH, [www.berger.at](http://www.berger.at)**

---

Februar 2020



**2020–2025**  
***Gleichstellungs- und  
Frauenförderungsplan***