

Gleichstellungs- und
Frauenförderungsplan
2008–2013


Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2008–2013



Anton Strini
Landesgeschäftsführung
Vorarlberg




Claudia Finster
Landesgeschäftsführung
Wien



Josef Sibitz
Landesgeschäftsführung
Kärnten



Anton Kern
Landesgeschäftsführung
Tirol



Mag. Karl Fakler
Landesgeschäftsführung
Niederösterreich




Dr. Roman Obrovski
Landesgeschäftsführung
Oberösterreich



Mag.^a Helene Sengbratl
Landesgeschäftsführung
Niederösterreich



Karl-Heinz Snobe
Landesgeschäftsführung
Steiermark



Siegfried Steinlechner
Landesgeschäftsführung
Salzburg



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 übernehmen gesellschaftspolitische Verantwortung und sind für unsere Unternehmenskunden Vorbild und good practice.

Wir nützen unsere Chancen optimal, indem wir auf das Potenzial aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen. Dabei unterstützt uns der AMS interne Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, der evaluiert und neu überarbeitet wurde und für weitere 6 Jahre mit allen LandesgeschäftsführerInnen vereinbart ist.

In den vergangenen Jahren haben wir einiges erreicht, was zB. die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere im AMS - und damit eine Grundvoraussetzung für Chancengleichheit im Beruf betrifft. In den nächsten Jahren richten wir die Aufmerksamkeit speziell darauf, dass Männer und Frauen ihre familiäre Verantwortung teilen können und setzen uns Ziele dafür.

Gleichstellung ist erreicht, wenn Frauen und Männer zu gleichen Teilen über die Ressourcen verfügen, am sozialen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen.

Wir messen das an der Beteiligung von Frauen an den Entscheidungspositionen im AMS und haben uns als mittelfristiges Ziel 50% weibliche Führungskräfte gesteckt.

In den vergangenen 6 Jahren sind wir diesem Ziel um rund 5% Punkte näher gekommen. Ein besonderer Fortschritt ist uns dabei im Top-Management mit 35% Frauen gelungen. Das liegt deutlich über dem Anteil von Frauen als RGS-Leiterinnen. Mit 2-jährlichen Zielvereinbarungen und Angeboten zur Potenzialentwicklung setzen wir unseren Weg fort. Insbesondere von unseren Führungskräften erwarten wir dabei Unterstützung und Equality-Management.

Wir laden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sich in diesen Prozess kreativ einzubringen, den Diskurs zu fördern und ein partnerschaftliches und gleichwertiges Miteinander zu leben. Davon profitieren beide Geschlechter und davon profitiert das AMS.



Inhalt

5	Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2008–2013
7	Leistungen sichtbar machen
7	Unternehmenskultur der Gleichberechtigung
8	Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele
8	Mitarbeiterinnen werden informiert
8	Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile
11	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance
	Zielsetzungen 2008–2013
	Überprüfung
12	Flexiblen Arbeitszeitorganisation
13	Teilzeitbeschäftigung ohne Karrierenachteile
13	Väterkarenz
14	Unterstützung bei der Kinderbetreuung
15	Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung in der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen
	Zielsetzungen 2008–2013
	Überprüfung
16	Zugang zur Aus- und Weiterbildung
17	Gleichstellung in beruflichen Laufbahnen
17	Gleichstellungsorientierung in der Aus- und Weiterbildung
19	Gleiche Entwicklungschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/gleiche Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung
	Zielsetzungen 2008–2013
	Überprüfung

20	Chancengleichheit bei der Besetzung von Arbeitsplätzen
21	MitarbeiterInnengespräch
21	Potentiale der MitarbeiterInnen fördern
22	Gleiche Beteiligung an Verantwortung
22	Besetzung von Führungspositionen
23	Berufsunterbrechung als Lernchance
24	Entgelt
24	Schutz vor sexueller Belästigung
25	Evaluierung
26	Karriereförderung für Frauen im AMS
	Frauenanteile in Führungspositionen
	Ziele
	Überprüfung
28	Frauenförderung
	Maßnahmen
29	Laufbahnförderung
	Maßnahmen
29	Einrichtung und Aufgaben von Lenkungsteams
30	Einrichtung und Funktion der bundesweiten Steuergruppe
30	Aufgaben der Führungskräfte
31	Vorgehensweisen zur Auswahl von Mitarbeiterinnen für Maßnahmen der Karriereförderung
31	Mentoring und Networking
31	Evaluierung

»Die wichtigsten Themen sind die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungverantwortung und der Entwicklungschancen von Frauen. In der konkreten Umsetzung hat Priorität, was Frauen Mut macht und sie konkret unterstützt.«
Siegfried Steinlechner

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2008–2013

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**
- >> **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 Strategie

1. Die Leistung von Frauen und Männern durch Sprache selbstverständlich und gleichermaßen sichtbar machen

Maßnahmen >>

Infomaterial

Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung im AMS

>> In allen Publikationen und im Schriftverkehr des AMS, sowie in der Kommunikation nach innen und außen werden Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form verwendet.

Strategie

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.

Maßnahmen >>

>> Bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen und insbesondere bei der Auswahl neuer Führungskräfte ist Gender Kompetenz ein Anforderungskriterium (Anforderungsprofile). Die Grundausbildung 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«).

Strategie

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.

Maßnahmen >>

>> In jeder Landesorganisation und in der Bundesgeschäftsstelle wird mindestens eine (stellvertretende) Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt. Ihre Aufgaben, Informationsrechte, Aus- und Weiterbildung und die dafür notwendigen Ressourcen sind in der Bundesrichtlinie »Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Arbeitsmarktservice« festgelegt. Die erforderlichen Planstellen(anteile) im Ausmaß von mindestens 25% -50% und administrative Unterstützung werden von der Landesgeschäftsstelle zur Verfügung gestellt.

Strategie

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.

Maßnahmen >>

>> Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen MitarbeiterInnen bereits beim Eintritt als Teil der Welcome – Mappe zur Kenntnis gebracht. Die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Landesdirektorien und Regionalbeiräte werden über Ziele und Umsetzung der Gleichstellung im AMS informiert.

Strategie

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 im Rahmen des AMS-Awards ausgezeichnet.

Maßnahmen >>

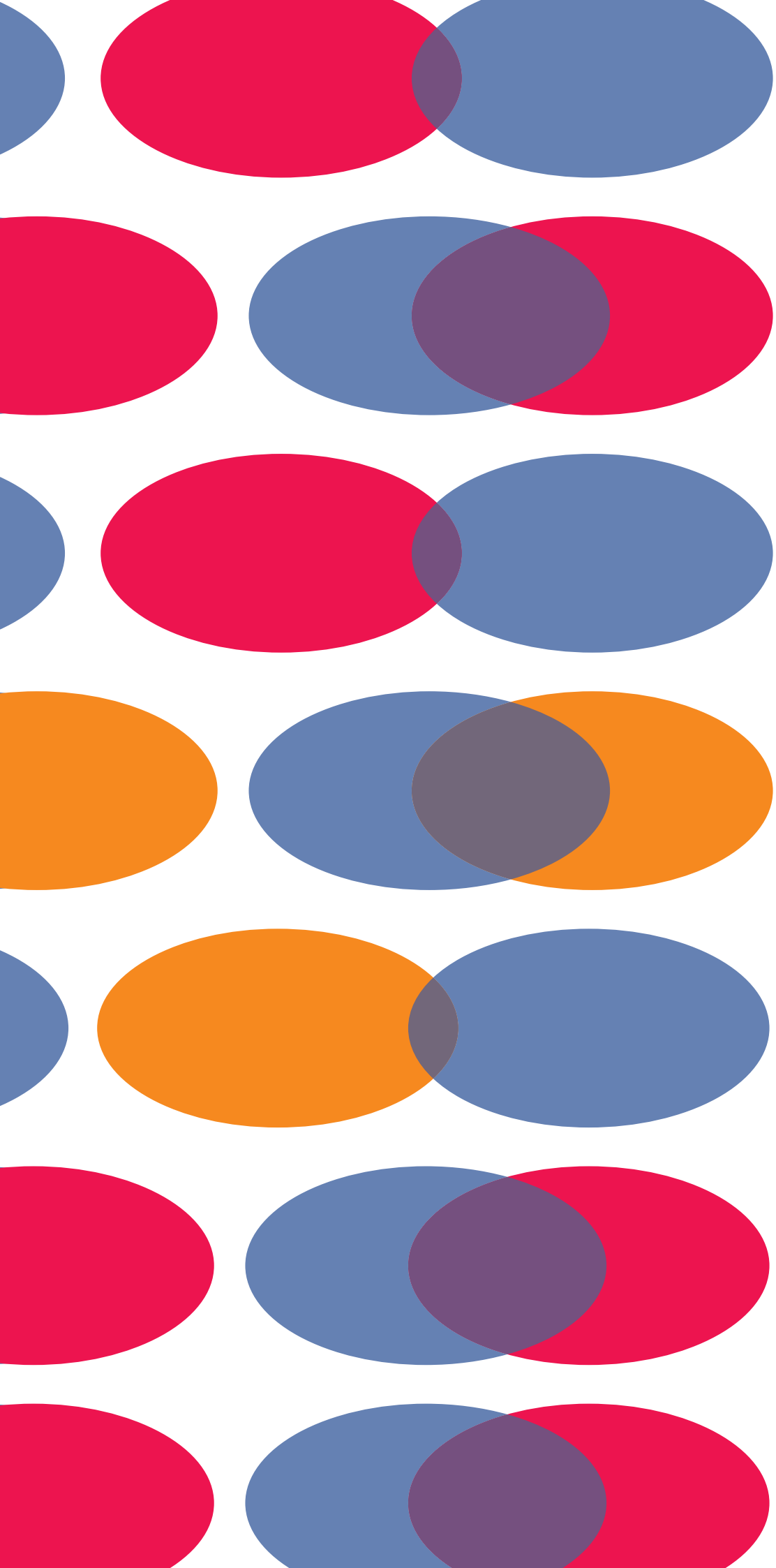
>> Einmal pro Jahr ziehen die Führungskräfte gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten in jeder Geschäftsstelle im Rahmen eines Equality Check Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans.

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

>> Die Ergebnisse werden einmal pro Jahr im Rahmen einer MitarbeiterInnenveranstaltung zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen in jeder Landesorganisation und in der Bundesgeschäftsstelle diskutiert.

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 flexible Arbeitszeitorganisation im Interesse der Beschäftigten, eine Vereinbarungs- und Kommunikationskultur, eine kinderfreundliche Arbeitsumwelt ebenso wie die Anerkennung nicht beruflich erworbener Qualifikationen.

Teilzeit-Kräfte werden im AMS als verantwortungsbewusste und leistungsmotivierte MitarbeiterInnen geschätzt. Sie haben 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 Erhöhung des Anteils von Männern an der Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die Vollzeitbeschäftigung von Frauen.

Zielsetzungen 2008–2013

- >> **Alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden im Sinne von Work-Life-Balance speziell in den Regionalen Geschäftsstellen von Frauen und Männern gleichermaßen genützt**
- >> **Erhöhung des Männeranteils an Teilzeit-Beschäftigung von 6,5 auf 10%¹**
- >> **Erhöhung des Anteils der Männer in Elternkarenz von derzeit 1% auf 4%²**
- >> **Erhöhung des Anteils von Teilzeit-Führung³**
- >> **Zur Erreichung dieser quantitativen Zielvorgaben bis 2013 werden jeweils zweijährige Steigerungsraten vereinbart**

Überprüfung

- >> **Equality Check**
- >> **Im Rahmen der Richtlinie zum Good Practice-Transfer**
- >> **Gleichbehandlungsbericht**

¹Ergebnis der MA-Befragung zum Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan: 5,3% der Männer würden gern weniger Stunden arbeiten

² Entspricht dem Anteil der Männer in Kindergeldbezug in Österreich.

³ Führung in Teilzeit meint in der Regel vorübergehende Arbeitszeitreduktion.

Strategie

1.1. MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitorganisation und mitarbeiterInnen-orientierte Planung unterstützen

Maßnahmen >>

- >> Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung initiiert gemeinsam mit den Personalabteilungen einen Good Practice Transfer zwischen regionalen Geschäftsstellen über Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit (insbesondere Nutzung der Gleitzeitmöglichkeiten in RGS, Nutzung von Teletagen, Planstellenbewirtschaftung bei Wechsel der Arbeitszeit etc.).
- >> Weitere Formen der Flexibilisierung der (Lebens-) Arbeitszeit, wie z. B. Sabbatical, Bildungskarenz, Altersteilzeit sollen im Sinne des productive aging ermöglicht werden.
- >> Führungskräfte gestalten die Vereinbarungen bzw. Entscheidungsprozesse über individuelle Arbeitszeitmodelle innerhalb der Organisationseinheit für alle transparent. Beim Wechsel zu Teilzeit sind die Aufgabenbereiche klar zu reduzieren.
- >> Führungskräfte berücksichtigen die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-) Betreuungspflichten ergeben, bei der Anordnung von Überstunden, Mehrarbeit oder Dienstreisen ohne daraus eine Benachteiligung für die Laufbahn der MitarbeiterInnen abzuleiten.
- >> Führungskräfte organisieren Arbeitstagungen und Besprechungen so, dass Teilzeitbeschäftigten bzw. Personen mit Kinderbetreuungspflichten die Teilnahme möglich und die Einbindung in den Informationsfluss gewährleistet ist.
- >> Landesgeschäftsführung und Personalabteilung tragen dafür Sorge, dass Teilzeitbeschäftigung 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 Teilzeitbeschäftigung 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.
- >> Wenn sich in einer Geschäftsstelle über 2 Jahre Beschwerdefälle ereignen bzw. im Equality Check ein entsprechendes Verbesserungspotenzial erkannt wird, ist die RGS-Leitung verpflichtet, eine Beratung bzgl. Arbeitszeit-Flexibilisierung in Anspruch zu nehmen (extern oder internes Team + Gleichbehandlungsbeauftragte, Betriebsratsmitglied).

Strategie

1.2. Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung ohne dauerhafte Karrierenachteile fördern/Gleichwertigkeit sicherstellen

Maßnahmen >>

»Die rationale Analyse zeigt, dass Führung in Teilzeit bei guter Vorbereitung und guter Planung ohne Qualitätsverlust machbar ist und dass es damit auch gelingt, das Potential an Führungskräften besser aufzuschließen. Führen in Teilzeit ist obendrein ein wichtiges Instrument, um Frauen (und Männern) temporär die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu ermöglichen.«

Karl Fakler

Infomaterial

> Leitfaden zur Vorbereitung auf Teilzeit-Führung

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

>> Führungskräfte fördern Teilzeitbeschäftigte, die Interesse an einer Führungsposition oder an einer Zusatzaufgabe wie Frauenreferentin, Kontaktfrau, EDV-Kontaktperson, TQM-Beauftragte etc. zeigen, 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.

>> Bei der Gewährung von Prämien ist der individuelle Anteil der Leistungserbringung für die Erfolgsmessung ausschlaggebend. Die Prämie kann nicht allein aufgrund des Beschäftigungsausmaßes bestimmt werden.

>> Die Personalabteilung prüft bei jeder Neuausschreibung einer Führungsposition mit der Geschäftsstellen-Leitung und der Gleichbehandlungsbeauftragten die Möglichkeit, diese Position vorübergehend mit reduzierter Arbeitszeit auszuüben und stellt gegebenenfalls klar, dass vorübergehende Teilzeit kein Hinderungsgrund für eine Bewerbung ist.

>> Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung fördert gemeinsam mit den Abteilungen Personal und Organisationsentwicklung den Informationsaustausch zum Thema Führen in Teilzeit.

Strategie

1.3. Förderung der Väterkarenz und Bindung karenzierter MitarbeiterInnen an das Unternehmen

»Hätte ich Gelegenheit dazu gehabt, als meine Kinder klein waren, hätte ich Väterkarenz in Anspruch genommen.« Roman Obrovski

Maßnahmen >>

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.

>> Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung erstellt ein Infoblatt zu Väterkarenz, das in die Welcome-Mappe integriert wird.

>> 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.

Infomaterial

- > Infoblatt Elternkarenz
- > Infoblatt Väterkarenz (zu erstellen)

- >> Um die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Männer zu fördern, erfolgt die Abdeckung für den personellen Ersatz bei Bedarf durch den Vorstand.
- >> Bei Beantragung der Geldaushilfe anlässlich der Geburt eines Kindes wird das Infoblatt zur Inanspruchnahme Elternkarenz 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.

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.
- >> Die RGS-Leitung unterstützt gemeinsam mit der Kontaktfrau bei Bedarf und nach Möglichkeit die Organisation von Nachmittags- bzw. Ferienbetreuung von Kindern (Projekte).
- >> 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 Gleichbehandlung verwendet und ein Bericht wird erstellt.

»Von ‚Halbe Halbe‘ reden ist leichter als tun«. Anton Kern

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 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.

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 2008–2013

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 Seminartage in der zentralen Grundausbildung werden durch weibliche Vortragende abgedeckt.**

Gleichstellungskompetenz der MitarbeiterInnen fördern und entwickeln:

- >> **80% der Führungskräfte haben eine Equality – Management – Weiterbildung besucht**

Überprüfung

- >> **Equality Check**
- >> **Überprüfung der Genderkompetenz bei externen TrainerInnen in der Weiterbildung**
- >> **Bildungscontrolling**

Strategie

2.1. Gleicher Zugang zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Maßnahmen >>

»Kinderbetreuung muss sichergestellt sein, um, den Kopf für den Job freizuhaben« .

Inge Friehs

>> Alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei Bedarf begleitend mit Kinderbetreuung angeboten. Die Ausbildungsverantwortlichen informieren alle MitarbeiterInnen regelmäßig in geeigneter Weise darüber.

>> MitarbeiterInnen mit schulpflichtigen Kindern wird eine finanzielle Unterstützung für die zusätzliche Betreuung am Wohnort gewährt. (Richtlinie Personalausbildung und Kinderbetreuung)

>> 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.

>> Neben den zentral angebotenen Grundausbildungslehrgängen werden bei Bedarf (überdurchschnittlich hohe Personalaufnahme) auch regional organisierte Lehrgänge in Ost- und/oder Westösterreich angeboten.

>> Die Ausbildungsverantwortlichen organisieren vermehrt regionale Weiterbildungsangebote und nutzen dabei auch das fachliche Wissen der MitarbeiterInnen vor Ort bzw. in der Region (Regionale Geschäftsstelle und Landesgeschäftsstelle).

>> 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 Zielgruppen, z.B. MitarbeiterInnen im Sekretariat. Für ältere MitarbeiterInnen erstellen die Ausbildungsverantwortlichen spezielle auf die Zielgruppe angepasste Weiterbildungsangebote oder weisen vermehrt auf externe Angebote hin.

>> Spezielle Angebote für Frauen sind vor allem in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation anzubieten.

>> Bei Bedarf wird für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten 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 der Frauenförderung zur Erreichung der Gleichstellung in den beruflichen Laufbahnen (bis zum Erreichen der 50% Frauenquote in Führung)

Maßnahmen >>

- >> Zusätzliche Bildungstage für Mitarbeiterinnen: Mitarbeiterinnen absolvieren im Durchschnitt pro Jahr zumindest 6 Weiterbildungstage.
- >> Bei allen Bildungsangeboten für Führungskräfte sind mindestens 50% der Plätze für Frauen reserviert.
- >> Durch Weiterbildung sollen Mitarbeiterinnen in jenen Arbeitsfeldern speziell gefördert werden, in denen sie unterrepräsentiert sind.

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.
- >> Vor der Beauftragung interner und externer TrainerInnen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wird deren Genderkompetenz überprüft. Für interne Vortragende erfolgt dies im Rahmen der Zertifizierung.
- >> In die Ausbildung der Führungskräfte ist das Prinzip Gender Mainstreaming in allen Modulen integriert. Equality Management ist Teil der Führungskräfteweiterbildung.
- >> Bei der Planung von Seminaren und Workshops in der Grundausbildung und Weiterbildung ist von den Ausbildungsverantwortlichen bzw. den LehrgangsteilnehmerInnen 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 Gleichbehandlung einzugehen.
- >> Die Ausbildungsverantwortlichen und die GSA sorgen für die Erstellung professionell gestalteter Lernprogramme und didaktisch gut aufbereitete Lernunterlagen. Professionell bedeutet auch, dass Ge-

schlechterverhältnisse 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 AG für Gleichbehandlungsfragen vereinbart.

>> Die Ausbildungsverantwortlichen erheben regelmäßig den Bedarf an speziellen Seminaren für neu bestellte Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragte. Mindestens einmal jährlich wird ein Basisseminar: »Grundlagen der Gleichstellung und Frauenförderung im AMS« angeboten.

>> Gleichbehandlungsbeauftragte übernehmen aufgrund ihrer speziellen Funktion häufig Beratungs- und Coachingaufgaben. Ihnen werden bei Bedarf spezifische modulartige zertifizierte Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt.

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 wird auf eine vorurteilsfreie und gleichstellungsorientierte Einstellung geachtet, Maßnahmen im Sinne des Diversity Managements können gesetzt werden.

Zielsetzungen 2008–2013

- >> **mindestens 50% Frauenanteil bei allen Aufnahmen und in allen Gehalts- und Verwendungsgruppen**
- >> **Anteil von Projektleiterinnen, Vortragenden entsprechend dem MitarbeiterInnen-Anteil in den Gehaltsgruppen V und VI, mindestens jeweils 50%**
- >> **50% Frauen in Kommissionen**
- >> **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den zweijährlichen Zielvereinbarungen**

Überprüfung

- >> **Equality Check, Balanced Scorecard**
- >> **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 >>

»Bei der Rekrutierung müssen wir darauf achten, dass wir Frauen mit Führungspotenzial ins AMS holen. Wichtig ist dann allerdings auch, dass Frauen bei der Entscheidung adäquat berücksichtigt werden und die Chancen bekommen, die ihnen zustehen«.

Helene Sengstbratl

>> Die Personalabteilung schreibt alle Arbeitsplätze 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. Befristete Beschäftigte in der betreffenden Geschäftsstelle sind nachweislich (CC an die Gleichbehandlungsbeauftragte) von geeigneten unbefristeten Stellen zu informieren.

>> Positionen der Gehaltsgruppe VI unterliegen der Frauenförderung bis zur Erreichung der 50% Beteiligung. Analyse und regelmäßiges Controlling der Besetzungen erfolgt durch die 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 überprüft werden.

>> Die jeweilige Personalabteilung formuliert die Ausschreibungstexte in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten diskriminierungsfrei. Frauen und Männer sollen gleichermaßen zur Bewerbung motiviert werden.

>> BewerberInnen mit Betreuungspflichten oder Teilzeitwünschen werden im Bewerbungsgespräch über die unterstützenden Vereinbarkeitsmaßnahmen im AMS informiert – speziell was die Kinderbetreuung während der Grundausbildung bzw. die Möglichkeit der anderer Lernformen (individualisierte Grundausbildung, Telelehrgang etc) betrifft.

>> 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. Sofern weitere Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen werden, sind die gleichen Fragestellungen an Männer und Frauen zu richten.

>> Die Führungskräfte achten bereits bei der Aufnahme auf das Potenzial und Interesse von Frauen, später Führungsaufgaben zu übernehmen.

>> Entwicklung eines exemplarischen Leitfadens zur Potenzialerkennung im Rahmen von Bewerbungsgesprächen. Thematisierung in Personalentwicklungs-Reviews der Personalabteilungen in Kooperation mit den Gleichbehandlungsbeauftragten.

>> Die Personalabteilungen informieren die Gleichbehandlungsbeauftragten verbindlich über alle externen und internen Ausschreibungen. Gleichbehandlungsbeauftragte haben die Möglichkeit an Aufnahmegesprächen teilzunehmen bzw. sind über die Besetzungsergebnisse gesondert zu informieren.

Strategie

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

Maßnahmen >>

»Die praktische Erfahrung zeigt, dass sich der Geschlechtermix auf Führungsebene durchaus bewährt. Außerdem ist es eine Frage der Fairness, den Anteil der weiblichen Führungskräfte dem Frauenbeschäftigungsanteil anzugleichen.«

Josef Sibitz

>> Führungskräfte zeigen im MitarbeiterInnengespräch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auf und vereinbaren entsprechende Förderungen (Teilnahme an Weiterbildungsseminaren, 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 Hinsicht auf Gleichstellungskompetenz thematisiert.

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.

>> Frauenförderung: Die LeiterInnen von Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – besonders wenn ihr Aufgabenbereich traditionellerweise eher Männern zugeordnet wird – achten jedenfalls bei der Besetzung freier Stellen darauf, dass die Ausschreibung Frauen motiviert. Um zu verhindern, dass formale Anforderungen (z.B. HTL) in für Frauen nichttraditionellen Bereichen zu mittelbarer Diskriminierung führen, werden alle Bewerberinnen (oder zumindest gleich viele Frauen wie Männer) zu einem Gespräch eingeladen. Ziel ist die Vermeidung horizontaler Segregation.

>> MitarbeiterInnen sollen über Jobrotation die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Arbeitsplätze kennen zu lernen und so ihre individuelle Laufbahn gestalten können, auch wenn sie keinen hierarchischen Aufstieg anstreben.

>> Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung initiiert einen Good Practice Austausch über Pilotprojekte Jobrotation.

>> 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.

Infomaterial

> Tipps zur Potenzialerkennung

➤➤ 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).

Strategie**3.4. Gleiche Beteiligung an Verantwortung fördern: Projektarbeit/ Sonderfunktionen/ Kommissionen****Maßnahmen >>**

➤➤ Die Leitung von organisationsübergreifenden Projekten und Arbeitsgruppen soll innerhalb der Geschäftsstelle oder Landesorganisation ausgeschrieben werden.

➤➤ Frauenförderung: Im Rahmen der Karriereförderung für Frauen 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.

➤➤ Wenn in Arbeitsteams oder organisatorischen Einheiten zur Erfüllung bestimmter Aufgaben ein Geschlecht überwiegt, sollen Maßnahmen gesetzt werden, die zum Ausgleich beitragen können (z.B. mehr Frauen als IT-Kontaktpersonen), es sei denn die Aufgabe erfordert das (z.B. Frauenbeauftragte). Ziel ist die Überwindung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

➤➤ Personal- und Ausbildungsverantwortliche (LGS, BGS) achten bei der Ausbildung, Zertifizierung und beim Einsatz von TrainerInnen auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen.

➤➤ Controlling des Anteils weiblicher Vortragender an allen Ausbildungstagen in der Grundausbildung durch die GSA.

➤➤ Überall dort, wo die Zusammensetzung von Kommissionen oder Arbeitsgruppen bislang an bestimmte FunktionsträgerInnen geknüpft ist und dadurch keine Frau vertreten wäre, ist die Regelung zu ändern oder sind Gleichbehandlungsbeauftragte oder geeignete Mitarbeiterinnen (Fraunenreferentinnen, GM-Beauftragte) als beratende Sachverständige beizuziehen.

Strategie**3.5. Mehr Chancen für Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen: Bis zur Erreichung von 50% Frauen in allen Führungspositionen 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

»Im AMS Vorarlberg sind 2/3 der Beschäftigten weiblich. Nicht Frauenförderung zu machen würde heißen, auf 2/3 der personellen Entwicklungspotenziale zu verzichten.«

Anton Strini

Infomaterial

- > Empfehlungen der AG Gleichbehandlung für diskriminierungsfreies Verfahren
- > Vorbereitungsunterlagen zu Bewerbung (Bewerbungsschreiben, Hearing)

Chancengleichheit für BewerberInnen zu erreichen (für gleiche Arbeitsaufgaben sind gleiche Qualifikationen erforderlich). Die Ausschreibung soll nur arbeitsplatzrelevante Anforderungen enthalten.

>> Die Position ist in Hinblick auf die Teilbarkeit zu analysieren. (siehe auch Kap. 1.2.). In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen.

>> Die Bewerbungsfrist beträgt in der Regel vier Wochen. Das Besetzungsverfahren ist transparent zu gestalten.

>> Bei der Beschreibung der Qualifikationsanforderungen sind (potenziell) 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 bei der Beurteilung einer Führungseignung gleichwertig anerkannt.

>> Anforderung bzw. Nachweis für Genderbewusstsein (z.B. Equality-Management-Seminar, Teilnahme an GM-Projekten) ist verbindlich für BewerberInnen um Führungspositionen.

>> Die Mitglieder der Begutachtungskommission sind 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/ kein andauernder beruflicher Nachteil aus der Inanspruchnahme einer Karenzierung aus familiären Gründen

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 im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten oder auf Basis geringfügiger Beschäftigung weiterzuführen.

»Wichtig ist mir, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen bei uns im Unternehmen bleiben. Außerdem müssen wir spezielle Angebote entwickeln, die Mitarbeiterinnen die Karriereplanung erleichtern.«

Claudia Finster

Infomaterial

> Tipps zum Wiedereinstieg
(WiedereinsteigerInnen-Mappe)

- >> MitarbeiterInnen sind auch während der Karenz eingeladen, auf eigenen Wunsch an Weiterbildungen bzw. Maßnahmen der Karriereförderung teilzunehmen.
- >> Der Anteil der karenzierten MitarbeiterInnen, die an Weiterbildung teilnehmen, wird im Gleichbehandlungsbericht angeführt.
- >> Die in einer Elternkarenz erworbenen bzw. trainierten Fähigkeiten und Qualifikationen werden vom AMS gleichwertig anerkannt.
- >> Berufsunterbrechungen (Elternkarenz, Hospizkarenz, Bildungskarenz, Sabbatical) von Frauen und Männern werden positiv bewertet und dürfen keinen Nachteil gegenüber durchgehender Karriere darstellen.

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

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. (§ 7(2) 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 Vorgangsweisen, 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 Mit-

arbeiterInnen 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, auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist. Sie müssen klarstellen, 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 AG Gleichbehandlung und Zentralbetriebsrat: Mobbing am Arbeitsplatz

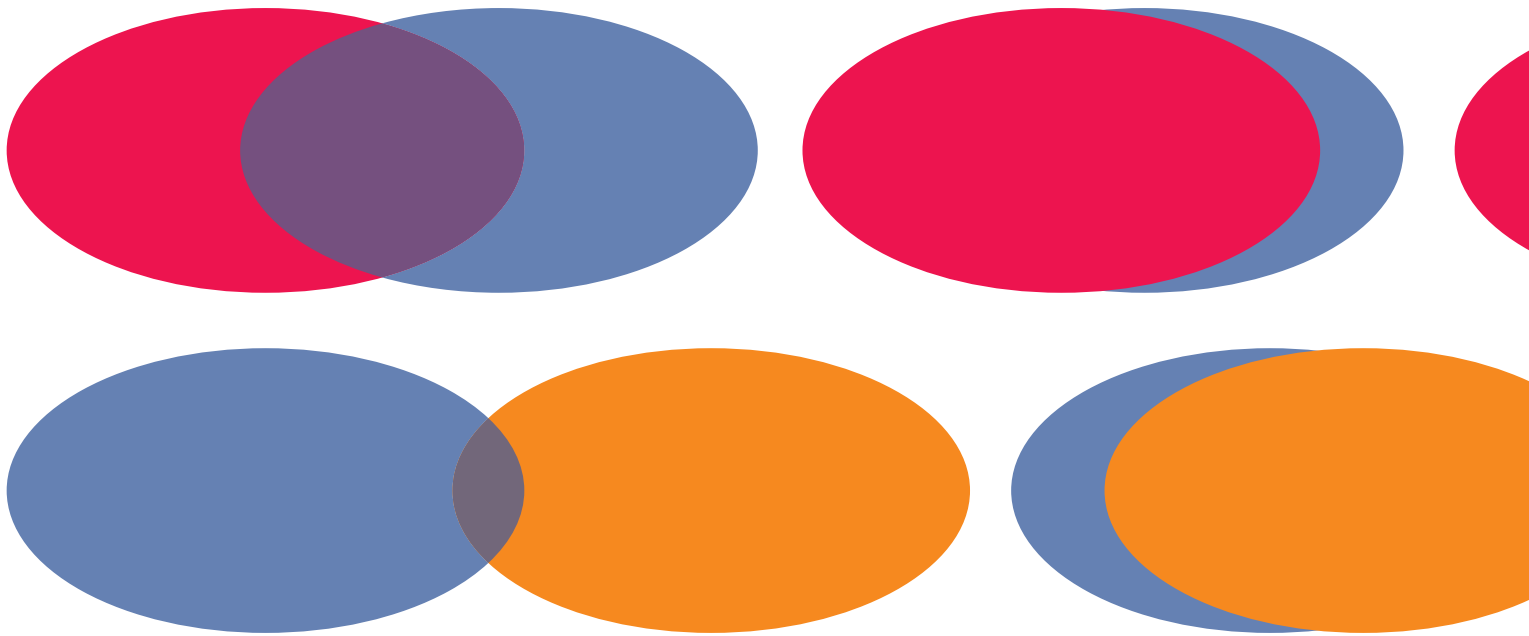
>> Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in Büros und allen öffentlich zugänglichen Bereichen keine Darstellungen geduldet werden, die die Würde des Menschen und speziell von Frauen herabsetzen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, etc.).

>> Personalabteilung der BGS und Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung erstellen einen Leitfaden für Personalverantwortliche, welche Schritte im Falle einer sexuellen Belästigung verbindlich zu setzen und zu dokumentieren sind.

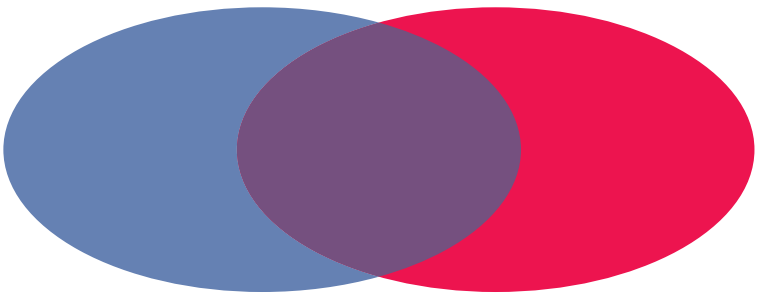
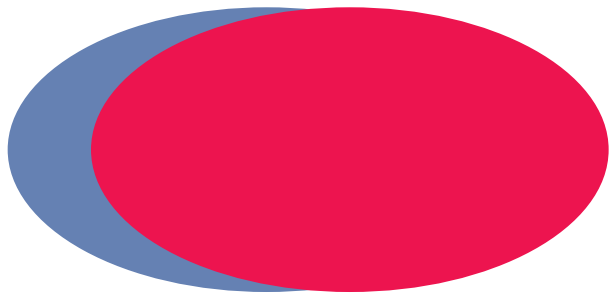
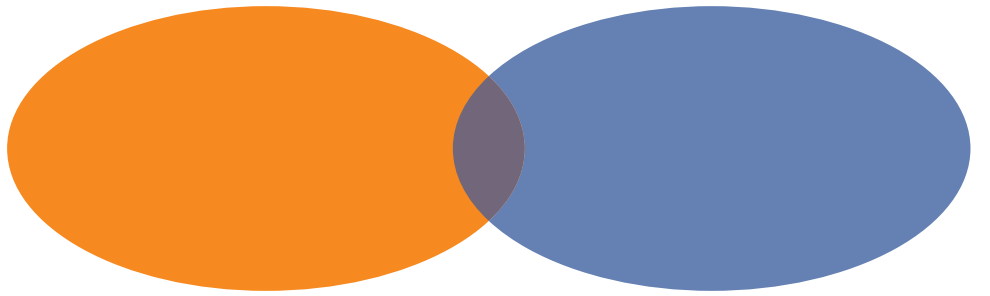
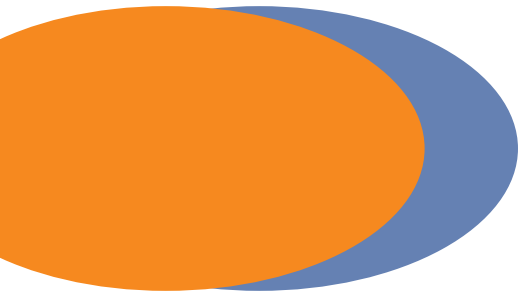
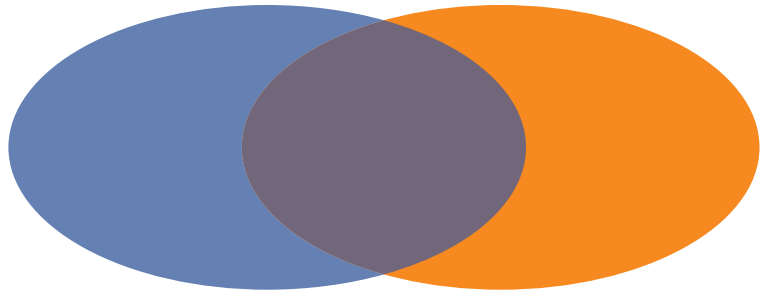
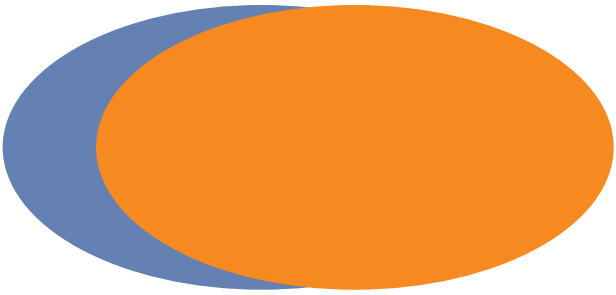
4. Evaluierung

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

- >> MitarbeiterInnenbefragung
- >> Führungskräfte – Feedback
- >> Bildungsbedarfserhebung



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. Frauen sind im AMS in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Frauenanteile in Führungspositionen/AMS Österreich Stichtag 31.12.07

Vorstand + Landesgeschäftsführung	35%
RGS-LeiterInnen	23,2%
Abteilungsleitung LGS, BGS	27,8%
Leitung Serviceline	33,3%
Abteilungsleitung RGS	43,5%
alle Führungspositionen	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**
- >> **60% BewerberInnenquote für Führungspositionen (Erhöhung entsprechend dem Beschäftigtenanteil)**
- >> **Besetzungsquote von über 60% im Österreichdurchschnitt**

Überprüfung

- >> **Gleichstellungscontrolling**

1. Frauenförderung

Auf allen Arbeitsplätzen und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen mit gleicher Qualifikationen 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.

Frauenförderung in diesem Sinne gilt im Arbeitsmarktservice bei Aufnahmen auf Arbeitsplätze der Gehaltsgruppe KV VI, sowie bei der Besetzung von Führungspositionen.

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 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 § 43 B-GBG werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt.«) Der Text wird vor Veröffentlichung der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis gebracht.

>> 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.

>> Die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation gilt auch in jenen Fällen, wo die Quote zwar erreicht, durch die neue Bestellung jedoch wieder unterschritten würde.

>> Das Frauenförderungsgebot betrifft auch die Besetzung von Abteilungsleitungsstellvertretungen. Die Verfahrensstandards für die Besetzung sollen verbessert werden (Transparenz). Die Verantwortung dafür liegt jeweils bei der nächsthöheren Leitungsebene.

>> Wird die festgelegte Frauenquote nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe vom Geschäftsstellenleiter/ von der Geschäftsstellenleiterin ausführlich darzulegen.

2. Laufbahnplanung und Karriereförderung

Maßnahmen >>

*»In der Umsetzung des Gleichstellungsplans hat
Priorität, den Anteil der weiblichen Führungs-
kräfte in Etappen auf 50% zu heben.«*

Herbert Buchinger

>> »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 Berufslaufbahn«

Das Seminar ist Teil des zentralen Weiterbildungsprogramms und ist allen Mitarbeiterinnen innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren 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.

>> Laufbahnberatung und Maßnahmenplan für karriereorientierte Frauen

Mit karriereorientierten Mitarbeiterinnen wird in Abstimmung 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.

>> Lehrgang »Karriereförderung neu«

Jährlich werden – nach Bedarf – 1–2 zentrale Lehrgänge von der Abteilung BGS/ORG organisiert. Jeder Lehrgang umfasst 10 Tage (5 Module zu 2 Tagen) 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.

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, Ausbildungsver-

antwortliche, Gleichbehandlungsbeauftragte. Weitere Personen (z.B. Mitglied des Betriebsrats) 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.

Einrichtung und Funktion der bundesweiten Steuergruppe

➤➤ Ein Mitglied aus jedem Lenkungsteam ist in der vom Vorstand eingesetzten bundesweiten Steuergruppe vertreten, die von der Abteilung BGS/FRA, ORG, PER geleitet wird.

➤➤ 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.

Einbindung und Aufgaben der Führungskräfte

➤➤ Alle Führungskräfte beraten im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs geeignete Mitarbeiterinnen über die Möglichkeit der Teilnahme an Karriereförderungsmaßnahmen und vereinbaren und überprüfen mit Unterstützung des Lenkungsteams entsprechende Maßnahmen.

➤➤ Alle Führungskräfte nominieren im Rahmen des Equality Check weibliche Nachwuchsführungskräfte zur Teilnahme am Lehrgang.

➤➤ Alle Führungskräfte stellen sich zwischen den Modulen den Mitarbeiterinnen als GesprächspartnerInnen zur Verfügung.

➤➤ Alle Führungskräfte 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, Projektleitungen, Vortragstätigkeit oder andere öffentliche Auftritte zu übernehmen.

Vorgehensweisen zur Auswahl von Mitarbeiterinnen für Maßnahmen 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, beim Equality Check nominiert oder melden sich selbst beim Lenkungsteam. Mit allen Interessentinnen werden Laufbahngespräche geführt und die passende Maßnahme ausgewählt.

Mentoring und Networking

»Unsere Personalentwicklung ist für mich der Glasschneider, der die ‚Gläserne Decke‘ durchbricht.« Karl-Heinz Snobe

Infomaterial

- > Leitfaden für MentorInnen und Mentees
- > Rahmenbedingungen und Mustervereinbarung

- >> 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 nützen.
- >> 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 »potentiellen« weiblichen Vorbildern.
- >> Darüber hinaus wird die Bildung regionaler und überregionaler Netzwerke von Frauen unterstützt

Evaluierung

- >> Bericht der Bundessteuergruppe
- >> Equality Check

Notizen

