

2002 – 2007

eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn. Aktive Förderungsmaßnahmen für Frauen stellen einen Ausgleich für bestehende strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen dar und sind Voraussetzung für die Wahrnehmung gleicher Rechte und Chancen. Das AMS verpflichtet sich zur Förderung seiner Mitarbeiterinnen nach Vorgabe der Maßnahmen im Frauenförderungsplan. Das AMS verfolgt als Arbeit-

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

Zielvereinbarungen

Adressen der Gleichbehandlungsbeauftragten

Aufgaben der Führungskräfte



Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan des Arbeitsmarktservice Österreich

2002 – 2007

Unser Ziel: gleiche Beteiligung von Frauen und Männern an Verantwortung und Ressourcen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Sie halten den zweiten Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan des Arbeitsmarktservice in Händen. Er beinhaltet eine umfassende Darstellung der Ziele sowie der vom AMS garantierten Rahmenbedingungen für Gleichstellung und beschreibt Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im AMS, die im Zeitraum der nächsten 6 Jahre sukzessive umgesetzt oder verbessert werden sollen.

Sie werden daher einige Maßnahmen finden, die bereits fixer Bestandteil der AMS-Vorgehensweisen in der Personalentwicklung sind, und Sie werden neue Maßnahmen und Vorgehensweisen entdecken.

Manches ist auch in einigen Geschäftsstellen bereits Praxis, in anderen hingegen noch völlig neu. Mit diesem zweiten Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan für das AMS wollen wir vor allem eine neue Qualität erreichen:

Wir wollen klarstellen, dass die Förderung der Gleichstellung eine Angelegenheit der gesamten Organisation ist, und die zwischen Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen vereinbarten Ziele und Maßnahmen für alle Geschäftsstellen zutreffen.

Wir unterstreichen die besondere Verantwortung aller Führungskräfte im AMS, an der

Verwirklichung einer gleichstellungsorientierten Unternehmenskultur mitzuarbeiten. Durch regelmäßige Überprüfungen auf regionaler Ebene soll chancengerechte Personalführung Teil des Qualitätsmanagements im AMS werden.

Der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan steckt einen verbindlichen Rahmen, wie Gleichstellung im AMS verwirklicht werden soll. Dabei geht es in vielen Fragen auch um die Festlegung einer bestimmten Haltung und Zielvorstellung. Konkrete Normen sind, wo notwendig, in Richtlinien und Betriebsvereinbarungen festzulegen.

Gleichstellung beinhaltet mehr als spezifische Frauenförderung. Das wird in der neuen Struktur des Maßnahmenplans zum Ausdruck gebracht:

Teil 1 ist angewandtes Gender Mainstreaming: alle Maßnahmen der Personalentwicklung werden in Hinblick darauf überprüft, ob bzw. wie sie unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen von MitarbeiterInnen Chancengerechtigkeit sicherstellen.

Teil 2 fasst jene Maßnahmen zusammen, die als Ausgleich bisheriger geschlechtsspezifischer Belastungen zur beschleunigten Herstellung von Gleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen sollen. Grundlage dafür ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Teil 3 enthält quantitative Zielvereinbarungen, wie der Frauenanteil in Führungspositionen innerhalb von je 2 Jahren erhöht werden soll. Im Rahmen dieser Zielvereinbarungen und für den Fall gleicher Eignung gilt das Frauenförderungsgebot.

Gender
Mainstreaming

Frauenförderung

Zielvereinbarungen

Unternehmenskultur

Der erste Frauenförderungsplan des AMS hat bereits eine Unternehmenskulturveränderung in Gang gesetzt. Diesen Weg in Richtung Gleichstellung bei gegenseitiger Wertschätzung und Akzeptanz wollen wir fortsetzen und dabei auf gleiche Standards in der gesamten Organisation achten. Am Erfolg dieser Bemühungen sind alle beteiligt!

Wir ermutigen speziell unsere weiblichen Beschäftigten: Legen Sie Selbstbewusstsein an den Tag, rücken Sie sich selbst, Ihre Interessen, Neigungen und Stärken ins rechte Licht und nutzen Sie die Möglichkeiten, die dieser Plan bietet.

Die Führungskräfte und unsere männlichen Mitarbeiter ermutigen wir, neue Blickwinkel zuzulassen, die vielleicht zu einer Neubewertung der Leistung ihrer Kolleginnen führen, aber auch für Sie selber Alternativen eröffnen.

Lernen wir voneinander und nehmen wir so auch gesellschaftliche Verantwortung und eine Vorbildfunktion gegenüber anderen Unternehmen wahr.

Der Vorstand des Arbeitsmarktservice



Dr. Herbert Buchinger



Mag. Herbert Böhm

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

Allgemeine Maßnahmen zur Zielerreichung

Seite

9

Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gleichstellung der MitarbeiterInnen im AMS

Teil 1

1. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 1.1. Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeitorganisation fördern 12
 - 1.2. Vereinbarkeit durch Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung fördern 13
 - 1.3. Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung 15
2. Förderung der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen
 - 2.1. Gleicher Zugang zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung 17
 - 2.2. Gleichstellungsorientierung als durchgängig verankertes Prinzip 19
 - 2.3. Evaluierung 23
3. Entwicklungschancen für MitarbeiterInnen
 - 3.1. Aufnahme 24
 - 3.2. MitarbeiterInnengespräch 25
 - 3.3. Laufbahnen 26
 - 3.4. Projektarbeit 27
 - 3.5. Berufsunterbrechung als Lernchance und Förderung des Wiedereinstiegs 28
 - 3.6. Gender teams 29

12

13

15

17

19

23

24

25

26

27

28

29

28

29

Seite

- 31** 3.7. Entgelt/ Einstufungen
- 32** 3.8. Karriere
- 34** 3.9. Förderliche Arbeitsatmosphäre und Schutz vor sexueller Belästigung
- 35** 3.10. E-Quality-Teams

Teil 2 Spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen im AMS

- 38** 1. Aufnahme
- 39** 2. Laufbahnplanung
- 39** 3. Aus- und Weiterbildung
- 40** 4. Teilung von Verantwortung/Projektarbeit
- 41** 5. Nachwuchsförderung
- 42** 6. Mentoring und Networking
- 43** 7. Vortragstätigkeit als Schritt in der Laufbahn
- 45** 8. Förderung der Bewerbung von Frauen für Führungspositionen
- 47** 9. Frauen in Kommissionen:
- 48** 10. Equality-Management Seminare für alle Führungskräfte
- 48** 11. Evaluierung

Teil 3 Beiblätter

- 1. Zielvereinbarungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- 2. Adressen der Gleichbehandlungsbeauftragten
- 3. Aufgaben der Führungskräfte

Information nach Stichworten

Arbeitszeit	Seite	12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 28
Equality-Management	Seite	33, 48
Führungskräfte	Seite	2, 4, 10, 12, 14, 16, 22, 24, 34, 38, 39, 40 – 45, 48
Führungspositionen	Seite	15, 17, 32, 33, 37, 41, 45, 46
Gender Mainstreaming	Seite	8, 19, 23, 25
Gleichbehandlungsbeauftragte	Seite	9, 10, 14, 33, 35, 41, 45, 46, 47
Gleichstellung	Seite	8–10, 15–19, 23–25, 31, 32, 35, 37, 40, 48
Karenz	Seite	20, 22, 27, 28, 30, 32
Kinderbetreuung	Seite	13, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 27, 33, 44
Karriere und Laufbahnplanung	Seite	17, 28, 30, 32, 29, 41, 42, 43, 44
Mentoring	Seite	39, 42, 43
Sexuelle Belästigung	Seite	34, 35
Sprachliche Gleichbehandlung	Seite	9
Teilzeitbeschäftigung	Seite	12, 15, 16, 19, 26, 28, 29, 32, 33
Vortragende	Seite	19, 23, 43, 44

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn. Aktive Förderungsmaßnahmen für Frauen stellen einen Ausgleich für bestehende strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen dar und sind Voraussetzung für die Wahrnehmung gleicher Rechte und Chancen. Das AMS verpflichtet sich zur Förderung seiner Mitarbeiterinnen nach Vorgabe der Maßnahmen im Frauenförderungsplan (Teil 2).

Ziele

Chancengleichheit

Frauen und Männer als gleichberechtigte PartnerInnen in der Berufswelt anerkennen und eine positive Einstellung zu Frauen auf allen Hierarchieebenen fördern.

Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter verstehen.

Gleichstellung

Gleiche Beteiligung an Verantwortung und Entscheidungsstrukturen durch gleichstellungsorientierte Vorgehensweisen (Gender Mainstreaming)

Ausgleich bestehender Belastungen

Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit beruflicher Interessen und familiärer Verpflichtungen verbessern durch Ausgleich der Benachteiligungen, die aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bestehen.

Gender awareness

Aufmerksamkeit für Gleichstellungsfragen bei allen AkteurInnen fördern.

Allgemeine Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahmen

1. Sprachliche Gleichbehandlung

- In allen Publikationen sowie im Schriftverkehr des AMS (intern und extern) werden Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form verwendet.

2. Ressourcen

- Die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. als Kontaktfrau ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich des AMS zu berücksichtigen.
- Die GeschäftsstellenleiterInnen tragen dafür Sorge, dass die für die Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (Zeit-, Sachaufwand,...) zur Verfügung gestellt werden.
- Bei der Budget- bzw. Planstellenzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und -maßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Maßnahmen, die der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind nach Maßgabe der vorhandenen Mittel bevorzugt zu berücksichtigen.
- Die Aufgaben und Informationsrechte der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in der Richtlinie „Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Arbeitsmarktservice“ geregelt.
- Fachliche Weiterbildung für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen.

Gleichbehandlungs-
beauftragte

Aufgaben

4. Informationsarbeit

- Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen MitarbeiterInnen, im Besonderen allen neu eintretenden, zur Kenntnis gebracht.
- Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat die Möglichkeit, mittels Rundschreiben und anderer Publikationen alle MitarbeiterInnen über Anliegen und Aspekte der Gleichbehandlung zu informieren. In allen internen Publikationen des Arbeitsmarktservice, z.B. MitarbeiterInnenzeitung, oder im Intranet ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.
- Den MitarbeiterInnen ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten in den einzelnen Geschäftsstellen möglich.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Kontaktfrau hat die Möglichkeit, sich bei Einführungsveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen vorzustellen und über Anliegen der Gleichbehandlung und der Frauenförderung zu berichten.
- Information der Organe (Verwaltungsrat, Landesdirektorium) über Ziele und Umsetzung der Gleichstellung.

5. Evaluierung

- Einmal pro Jahr wird in den Geschäftsstellen im Rahmen eines Equality-Check Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans gezogen. An diesem Gespräch nehmen auf Einladung der Geschäftsstellen-Leitung und der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau ausgewählte Führungskräfte und MitarbeiterInnen teil.

Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gleichstellung der MitarbeiterInnen im AMS

Strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen sind Voraussetzung für die Wahrnehmung gleicher Rechte und Chancen. Das AMS verpflichtet sich zur Förderung seiner Mitarbeiterinnen nach Vorgabe der Maßnahmen im Frauenförderungsplan

Teil 1

1. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziele

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.

Teilzeitbeschäftigung

Das AMS fördert Teilzeitbeschäftigung, weil es Teilzeit-Kräfte als verantwortungsbewusste und leistungsmotivierte MitarbeiterInnen schätzt. Jegliche Diskriminierung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung bzw. des Wunsches nach Teilzeit ist untersagt.

Teilung von Verantwortung

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 sowie des Anteils von Führungskräften an der Teilzeitbeschäftigung. Ziel ist die Teilung von Verantwortung anstelle von Ausschluss aufgrund einer Arbeitszeitreduktion.

1.1 Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeitorganisation fördern

Gender Analyse

MitarbeiterInnen mit Kindern haben in der Regel weniger Zeitressourcen als andere. Dies trifft im Besonderen auf Frauen zu, die traditionell den Großteil der Betreuungsarbeit leisten. Die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung und gleichzeitig eine längerfristige Planung beruflicher Termine ist daher für diese Zielgruppe besonders wichtig. Besonders bei unregelmäßig stattfindenden Tagungen, die nicht am Dienstort stattfinden und häufig auch eine mehrtägige Abwesenheit der MitarbeiterInnen vom Wohnort erfordern, muss die zeitliche Festlegung frühzeitig erfolgen, um die Kinderbetreuung planbar zu machen.

Zeitressourcen

Maßnahmen

- Frauen und Männer mit Betreuungspflichten werden unter Beachtung der Erfordernisse des Geschäftsbetriebs bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders unterstützt.
- Die Regelungen der Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung sind anzuwenden. Dabei sind die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren besonders zu berücksichtigen. Vereinbarungen bzw. Entscheidungsprozesse über individuelle Arbeitszeitmodelle müssen innerhalb der Organisationseinheit für alle transparent gestaltet werden.

Arbeitszeit

Planung

- Bei der Anordnung von Überstunden, Mehrarbeit oder Dienstreisen sind die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-) Betreuungspflichten ergeben, zu berücksichtigen. Es darf daraus keinerlei Benachteiligung für die MitarbeiterInnen entstehen.
- Bei der Festlegung des zeitlichen Rahmens von Arbeitstagen und Besprechungen ist darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigten bzw. Personen mit Kinderbetreuungspflichten die Teilnahme ermöglicht wird bzw. die Einbindung in den Informationsfluss gewährleistet ist. Sitzungen werden rechtzeitig angekündigt, die vorgegebene Dauer wird möglichst nicht überschritten. So wird die Teilnahme an fixen Terminen für alle MitarbeiterInnen plan- und organisierbar.
- Eine flexible Gestaltung von Telearbeitstagen im Rahmen der Richtlinie Telearbeit soll MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit beruflicher und privater Interessen unterstützen.

Aufgaben der Führungskräfte

Führungskräfte thematisieren die Frage der Arbeitszeit im MitarbeiterInnengespräch und diskutieren regelmäßig die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in ihrer Organisationseinheit. Sofern Regelungen der Betriebsvereinbarung nicht angewendet werden, ist dies gegenüber der Gleichbehandlungsbeauftragten zu begründen. Überprüfung erfolgt im Equality-Check.

1.2. Vereinbarkeit durch Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung fördern

Gender Analyse

90% der Teilzeit-Beschäftigten sind Frauen. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, darf Arbeitszeitreduktion nicht zur Benachteiligung in der beruflichen Laufbahn führen, sondern ist als gleichwertige Arbeitszeitform anzuerkennen.

Gleichwertigkeit

Voraussetzung dafür ist, dass zwar die Aufgaben tatsächlich verringert werden, nicht aber die Chance auf qualifizierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten und Funktionen.

Maßnahmen

- Teilzeitbeschäftigung ist in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen möglich und in jeder Geschäftsstelle, entsprechend den Bestimmungen des Kollektivvertrags, zu gewähren. Dies gilt insbesondere auch für Führungspositionen. Die MitarbeiterInnen sind von der jeweiligen Personalabteilung darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.
- Bei der Vereinbarung der konkreten Form der Teilzeitbeschäftigung ist auf den Wunsch der MitarbeiterInnen, insbesondere bei Betreuungspflichten, Rücksicht zu nehmen und sind alle Möglichkeiten der Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung auszuschöpfen.

Rückkehrrecht

Zusatzaufgaben

- Teilzeitbeschäftigte, die ihr Interesse an einer Führungsposition oder an einer Zusatzaufgabe wie Frauenreferentin, Kontaktfrau, EDV-Kontaktperson, TQM-Beauftragte/r etc. kundtun, sind in ihrem Engagement zu fördern, keinesfalls von diesen Aufgaben auszuschließen. Daraus entstehende Vertretungsaufgaben sind von der Führungskraft für die gesamte Organisationseinheit transparent zu vereinbaren und aufzuteilen.
- Im Sinne der gesellschaftlichen Gleichstellung und Überwindung traditioneller Arbeitsteilung werden Mitarbeiter, wenn sie Väter werden oder sind, ausdrücklich auf die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion hingewiesen.

Aufgaben der Führungskräfte

Aufgabe der Führungskräfte ist, die notwendige Akzeptanz bei allen KollegInnen zu erreichen. Beim Umstieg auf Teilzeit sind die Aufgabenbereiche klar zu reduzieren. Die Führungskraft achtet darauf, dass Teilzeitbeschäftigte in den Kommunikationsprozess der Abteilung einbezogen sind und stellt sicher, dass sie alle notwendigen Informationen erhalten. Die neue Aufgabenverteilung ist im Team zu besprechen, wobei die quantitative Reduktion des Arbeitsbereichs nicht zu einer qualitativen führen darf.

1.3. Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung

Gender Analyse

Speziell zur nachhaltigen Förderung von Frauen in Führungspositionen ist die Frage der möglichen Vereinbarkeit von Kinderbetreuungspflichten und Beruf zentral. Wer aufgrund fehlender oder mangelhafter Kinderbetreuungseinrichtungen häufig mit Organisationsproblemen bei der Kinderbetreuung zu kämpfen hat, kann sich kaum mit der eigenen beruflichen Entwicklung auseinandersetzen. Karriere wird bestenfalls auf später verschoben. In diesem Zusammenhang ist die positive Bedeutung von Betriebskindergärten (-Verbänden) zu sehen.

Ebenso hängt die Teilnahme an Tagungen sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen häufig davon ab, ob begleitende Kinderbetreuung vorgesehen ist, bzw. ob auch während der Ferienzeit Seminare mit Kinderbetreuung stattfinden. In erster Linie sind es aufgrund der gesellschaftlichen Konvention Frauen, die notfalls beruflich zurückstecken. Wenn den MitarbeiterInnen zusätzliche Kinderbetreuungskosten durch die Teilnahme an Seminaren entstehen (wenn etwa Schulkinder während des Seminars am Wohnort durch Tageseltern oder andere Einrichtungen zu betreuen sind) trägt finanzielle Unterstützung durch den Dienstgeber zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei.

Kind/er und Beruf

Kinderbetreuung bei Tagungen

Maßnahmen

- Bei überregionalen Tagungen können ebenso wie bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bei Bedarf Kinderbetreuung organisiert oder entsprechende Betreuungsvorsorgen finanziert werden.
- Bei Neu- bzw. Umbauten von Geschäftsstellen ist zu prüfen, ob Räumlichkeiten für Kinderbetreuung einzuplanen sind.
- Bei Bedarf und nach Möglichkeit wird Unterstützung bei der Organisation von Nachmittags- bzw. Ferienbetreuung von Kindern angeboten. (Projekte)
- MitarbeiterInnen mit Kindern unter 15 Jahren werden darauf hingewiesen, dass aus wichtigen Gründen – wenn mit den Möglichkeiten, die die Arbeitszeitbetriebsvereinbarung bietet, nicht das Auslangen gefunden wird – auch über die in der Betriebsvereinbarung für die Gewährung von Sonderurlauben angeführten Gründe hinaus, Sonderurlaub gewährt werden kann.

2. Förderung der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen

Ziel

Gleichstellungsorientierung als Bildungsprinzip und Strukturmerkmal

Frauen und Männern mit Betreuungspflichten wird die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert.

Alle Bildungsinhalte werden geschlechtersensibel aufbereitet und vermittelt. Vortragende und TrainerInnen in der Aus- und Weiterbildung sind für die Vermittlung von Gleichstellungsorientierung und Gender Mainstreaming ausgebildet.

2.1. Gleicher Zugang zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Gender Analyse

Neben dem Angebot der begleitenden Kinderbetreuung bedeuten für MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungspflichten regionale Bildungsangebote oder auch Bildungsangebote, die direkt am Arbeitsplatz zu absolvieren sind, geringeren organisatorischen Aufwand und erhöhen die Bereitschaft und Motivation diese Angebote zu nutzen.

Teilzeitbeschäftigte nehmen gleichermaßen an Weiterbildungsveranstaltungen teil.

Detailziel

MitarbeiterInnen in Karenz nehmen die Angebote an Weiterbildung vermehrt in Anspruch.

Maßnahmen

- Alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei Bedarf begleitend mit Kinderbetreuung angeboten. MitarbeiterInnen sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.
- Um auch MitarbeiterInnen mit schulpflichtigen Kindern die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu erleichtern, kann eine finanzielle Unterstützung für die zusätzliche Betreuung am Wohnort gewährt werden. (Richtlinie Personalausbildung und Kinderbetreuung)
- Zusätzliche Angebote seminaristischer Veranstaltungen während der Ferienzeit bieten allen MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten Möglichkeiten, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Kinderbetreuung bei Bedarf

- Regionale Bildungsangebote sollen das fachliche Wissen der MitarbeiterInnen vor Ort bzw. in der Region (Regionale Geschäftsstelle und Landesgeschäftsstelle) nutzen und MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen erleichtern.
- Teleausbildung ist unabhängig vom Beschäftigungsausmaß der MitarbeiterInnen zu ermöglichen, um Personen mit Betreuungspflichten bei der Aufnahme ins Arbeitsmarkt-service gleichzustellen.
- Flexible Formen des Lernens bezogen auf Zeit und technische Unterstützung sollen analog zu den Arbeitszeitregelungen bevorzugt eingesetzt werden. Gemeinsames Lernen miteinander und voneinander steht dabei im Vordergrund. Lernen findet dann statt, wenn es am Arbeitsplatz benötigt wird - in kleinen flexiblen Einheiten.
- Telelearning und E-Learning werden verstärkt nicht nur in der Grundausbildung sondern auch bei verschiedensten Weiterbildungsveranstaltungen eingesetzt.
- Die für einen breiten Einsatz notwendige EDV- und kommunikationstechnische Infrastruktur wird schrittweise zur Verfügung gestellt. Erste Erprobungen sind jedoch auch derzeit bereits zu ermöglichen.

Regionale Angebote

Flexible Lernformen

Individuelle Ausbildungspläne

- Professionell gestaltete Lernprogramme aber auch didaktisch gut aufbereitete Lernunterlagen erleichtern allen MitarbeiterInnen den Zugang zu fachlichen Weiterbildungen.
- In Einzelfällen, wie beispielsweise bei Unterbrechung einer Ausbildung/ der Grundausbildung durch Karenz oder für die Zielgruppe der AufsteigerInnen sind individualisierte Ausbildungspläne zu erstellen.

Aufgaben der Führungskräfte

Führungskräfte achten darauf, dass alle MitarbeiterInnen an geeigneten Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung teilnehmen können. Sie informieren die MitarbeiterInnen über die Möglichkeit der Kinderbetreuung bei Seminaren und eventueller finanzieller Unterstützung durch den Dienstgeber.

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

Maßnahmen

- Bei der Erstellung neuer Unterlagen und Materialien für Aus- und Weiterbildungsangebote wird auf eine gleichstellungsorientierte Darstellung der Geschlechterverhältnisse geachtet. Inhalt und Form sprechen Frauen und Männer gleichermaßen an und überwinden geschlechtsspezifische, traditionelle Rollenklischees.
- Bereits bestehende fachspezifische schriftliche Unterlagen werden bei notwendiger inhaltlicher Aktualisierung ebenfalls in oben beschriebener Weise überarbeitet.
- TrainerInnen und Vortragende werden ausgebildet, Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming in ihren Seminaren, der didaktischen Gestaltung ihrer Unterlagen aber auch im Umgang mit den TeilnehmerInnen zu fördern und umzusetzen.
- Zur Unterstützung dieser Maßnahmen im Ausbildungsbereich gehen die Ausbildungsverantwortlichen der Bundesländer, der Bundesgeschäftsstelle-Abteilungen Organisationsentwicklung und Personalausbildung und der Internen Personalausbildung eine enge Kooperation mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ein, die die zuständigen Fachabteilungen fachlich berät und unterstützt.

Unterrichtsmaterialien

2.3. Evaluierung

In der Bildungsbedarfserhebung wird die Umsetzung der Maßnahmen durch geeignete Fragestellungen überprüft.

Aufgaben der Führungskräfte

Führungskräfte achten und sichern die Rahmenbedingungen beim E-Learning. Sie vereinbaren klare Regeln für Lernzeiten ihrer MitarbeiterInnen. Sie informieren gegebenenfalls, dass Selbstlernzeiten ungestört sein müssen um Lernerfolge zu erzielen und sprechen den Umgang mit den Lernzeiten einzelner KollegInnen mit der gesamten Abteilung ab.

Führungskräfte ermuntern ihre MitarbeiterInnen dazu, ihr fachspezifisches Wissen vor Ort an KollegInnen weiterzugeben und unterstützen so die neuen flexiblen Formen des Lernens.

3. Entwicklungschancen für MitarbeiterInnen

Ziel

Gleiche Teilhabechancen an Ressourcen und Verantwortung

Das AMS will mit allen Maßnahmen der Personalentwicklung die Gleichstellung der MitarbeiterInnen verwirklichen. Alle Personalrichtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen werden im Sinne des Gender Mainstreamings auf ihre gleichstellungsfördernde Wirkung überprüft.

Gender Analyse

Verhalten und Qualifikation von Frauen und Männern werden geschlechtsspezifisch unterschiedlich wahrgenommen bzw. bewertet. Männer haben dabei häufig den „automatischen“ Vorteil, dass sie zumeist von männlichen Vorgesetzten beurteilt und gefördert werden. Diese Mechanismen sind transparent zu machen, Entscheidungen zu hinterfragen und Veränderungschancen aufzuzeigen, um die Grundlage für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung zu schaffen.

Berufsbiografien von Frauen und Männern unterscheiden sich vor allem durch Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen. Gleichstellung bedeutet z.B., Berufsunterbrechungen als normalen Teil der Laufbahn zu bewerten.

Unterschiedliche
Berufslaufbahnen

Maßnahmen

3.1. Aufnahme

- Das Arbeitsmarktservice achtet darauf, in seinen Einstellungsverfahren jegliche Art von Diskriminierung strikt zu vermeiden. Z.B. sind Fragen nach der Familienplanung oder der Ausschluss von BewerberInnen allein aufgrund von Teilzeitwünschen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung werden keine Bewertungskriterien herangezogen, die sich an einem diskriminierenden oder rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- Transparenz des Besetzungsvorgangs ist auch in all jenen Fällen zu gewährleisten, die nicht der öffentlichen Ausschreibungspflicht unterliegen (interne Öffentlichkeitsarbeit, Vorbereitung in Abteilungs- und MitarbeiterInnengesprächen).
Um die Mobilität der MitarbeiterInnen zu fördern und das Potential an interessierten BewerberInnen zu erhöhen, werden alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt.
- Arbeitsplätze werden unabhängig von einer öffentlichen Ausschreibung in geeigneter Form auch intern bekannt gemacht (Jobbörse im Intranet, Info an Gleichbehandlungsbeauftragte, Betriebsrat).

- MitarbeiterInnen in Karenz sollen in das Informationskonzept einbezogen werden. Befristet Beschäftigte in der betreffenden Geschäftsstelle sollen von geeigneten unbefristeten Stellen informiert werden.
- Die Ausschreibungstexte werden so formuliert, dass sich Frauen gleichermaßen wie Männer zur Bewerbung motiviert fühlen.
- Beim Bewerbungsgespräch sind alle BewerberInnen durch die/den Gesprächsführenden auf die unterstützenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit hinzuweisen, im Besonderen die Möglichkeit der Kinderbetreuung während der Grundausbildung bzw. Teleausbildung.
- Sofern weitere Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen werden, sind die gleichen Fragestellungen an Männer und Frauen zu richten.

Ausschreibungstext

Bewerbungsgespräch

3.2. MitarbeiterInnengespräch

- Die berufliche Förderung der MitarbeiterInnen ist Führungsaufgabe. Im MitarbeiterInnengespräch ist es Aufgabe der Vorgesetzten, motivierend auf individuelle Entwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen und entsprechende Förderungen (Teilnahme an Weiterbildungsseminaren, Übertragung von Aufgaben in

Eigenverantwortung, Betrauung mit Projektleitungen oder Stellvertretungen) festzulegen. Weitere verpflichtende Themen betreffen die Unterstützung der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Betreuungsaufgaben z.B. durch flexiblere Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer.

3.3. Laufbahnen

- Bei der Gestaltung aller Arbeitsplätze ist darauf zu achten, inwieweit sie berufliche Entwicklungschancen beinhalten. Im Zuge von Neuorganisation ist auf die Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen und Organisationseinheiten vor allem in Hinblick auf Karrierechancen zu achten.
- MitarbeiterInnen sollen über die Möglichkeit der Jobrotation die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Arbeitsplätze kennen zu lernen und so ihre individuelle Laufbahn gestalten können, auch wenn sie keinen hierarchischen Aufstieg anstreben. Ziel ist die Erhöhung der MitarbeiterInnenzufriedenheit.
- MitarbeiterInnen, die bereits im AMS beschäftigt sind und die nach einer Elternkarenz oder wegen des Wunsches auf Teilzeitbeschäftigung in ein Callcenter oder gleichartige Einrichtungen wechseln, ist innerhalb eines zu vereinbarenden Zeitrahmens ein

Job Rotation

Infocenter

Rückkehrrecht auf ihren – bzw. einen ihrer früheren Verwendung (z.B. BeraterIn) entsprechenden – Arbeitsplatz einzuräumen. Beschäftigte im Callcenter sollen generell auf ihren Wunsch beim Wechsel auf andere Arbeitsplätze im AMS unterstützt und bei entsprechender Eignung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden.

3.4. Projektarbeit

- Bei der Einsetzung von Projekten und Arbeitsgruppen ist auf ein ausgewogenes Besetzungsverhältnis von Frauen und Männern zu achten.
- Durch Transparenz bei der Einsetzung von Projekten sollen MitarbeiterInnen die Möglichkeit erhalten, bei der Geschäftsstellenleitung eine Interessensbekundung für eine Mitarbeit bzw. die Projektleitung abzugeben (interne InteressentInnensuche).
- Auf die zeitlichen Ressourcen ist zu achten, um Frauen und Männern mit Betreuungspflichten, sowie Teilzeit-Beschäftigten einen gleichen Zugang zur Teilnahme an Projektarbeit zu gewährleisten (Gender Prüfung).

Projektleitung

3.5. Berufsunterbrechung als Lernchance und Förderung des Wiedereinstiegs

- Das Arbeitsmarktservice trägt dafür Sorge, dass MitarbeiterInnen kein andauernder beruflicher Nachteil aus der Inanspruchnahme einer Karenzierung aus familiären Gründen erwächst und unterstützt die Inanspruchnahme der Väterkarenz.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Teilungsmöglichkeiten der Elternkarenz informiert und bei individuellen Teilungswünschen unterstützt.
- 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 weiterzuführen.
- MitarbeiterInnen sind auch während der Karenz eingeladen, auf eigenen Wunsch an Weiterbildungen bzw. Maßnahmen der Karriereförderung teilzunehmen.
- Die in einer Elternkarenz erworbenen bzw. trainierten Fähigkeiten und Qualifikationen werden vom AMS gleichwertig anerkannt. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern werden im Rahmen der Laufbahnbeurteilung positiv bewertet und sollen keinen Nachteil gegenüber durchgehender Karriere darstellen.
- Die Förderung des Wiedereinstiegs wurde in einer Richtlinie geregelt und ist entsprechend anzuwenden.

Väter in Karenz

Wiedereinstieg

3.6. Gender teams

- 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 EDV-Kontaktpersonen), es sei denn die Aufgabe erfordert das (z.B. Frauenbeauftragte). Ziel ist die Überwindung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

3.7. Entgelt/ Einstufungen

- Die Bewertung von Arbeitsplätzen sowie das darauf aufbauende Entlohnungssystem sind diskriminierungsfrei zu gestalten.
- Die Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird gleich bewertet.
- Aufstiegschancen sind von allen gleich bewerteten Arbeitsplätzen in gleicher Weise gegeben.
- In Reorganisationsprozessen ist auf die Gleichstellung der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen zu achten.
- Entwicklungschancen sind auf allen Arbeitsplätzen zu fördern.

Geschlechtsspezi-
fische Arbeitsteilung
überwinden

Bewertungskriterien

- Bei der Anordnung bzw. Abgeltung von Überstunden ist auf Gleichstellung zu achten.
- Leistungsabgeltung durch Prämien ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Insbesondere dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden.

3.8. Karriere

- Bei allen Maßnahmen der Nachwuchsförderung sowie bei der Besetzung von Führungspositionen ist auf ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Verfahren zu achten.
- Bewerbungen von Frauen und Männern in Elternkarenz oder in Teilzeit werden gleichrangig berücksichtigt.
- Es sollen Anforderungsprofile/ Tätigkeitsbeschreibungen für verschiedene Funktionen erstellt werden, die die Grundlage für die Ausschreibung bilden. Ziel eines einheitlichen Anforderungsprofils ist, dass gleichartige Positionen auch annähernd gleich beschrieben werden und dadurch mehr Chancengleichheit für alle BewerberInnen besteht (verhindern, dass für die gleiche Arbeitsleistung wesentlich unterschiedliche Qualifikationen verlangt werden). Die Position ist dabei auch in Hinblick auf die Teilbarkeit zu analysieren.

Prämien

Ausschreibung

- Die Ausschreibung soll nur arbeitsplatzrelevante Anforderungen enthalten (keine übertriebenen Forderungen)
- Im Rahmen von Berufsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung erworbene Qualifikationen sollen ausdrücklich positiv bewertet werden.
- Bei der Beschreibung der Qualifikationsanforderungen sind (potentiell) diskriminierende Beschreibungen zu vermeiden (z.B. Führungserfahrung ersetzen durch Beschreibung der Qualifikation, egal wo und wie sie erworben wurde; Überstundenbereitschaft ersetzen durch zeitliche Flexibilität in Zusammenhang mit dem Angebot des Dienstgebers zu zeitlichem Entgegenkommen)
- Anforderung bzw. Nachweise für gender-Sensibilität (Equality-Management-Seminar)
- Hinweis, dass die Führungsposition auch in Teilzeit ausgeübt werden kann.
- Führungspositionen sind rechtzeitig auszuschreiben. Das Besetzungsverfahren ist transparent zu gestalten und auf ausreichende Vorbereitungszeit ist zu achten.
- Die Mitglieder der Begutachtungskommission sind in Hinblick auf gender-Sensibilität zu schulen. Es wird auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern geachtet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat beratende Stimme.

Berufsunterbrechung

Verfahren

- Im gesamten Verfahren sind mögliche Ansätze für Diskriminierungen zu vermeiden. (siehe Empfehlungen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen)

3.9. Förderliche Arbeitsatmosphäre und Schutz vor sexueller Belästigung

- Das AMS sorgt für ein Arbeitsumfeld, das die Integrität der Personen schützt. 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.

Wertschätzung

Aufgaben der Führungskräfte

Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, durch Einhalten dieser Regeln auf die 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 nötigenfalls von sich aus aktiv werden. (siehe Information der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen)

- Das Arbeitsmarktservice setzt alle notwendigen Maßnahmen, um MitarbeiterInnen vor sexueller Belästigung innerhalb des Arbeitsmarktservice sowie durch KundInnen zu schützen und informiert über rechtliche und sonstige Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen.
- In Büros und allen öffentlich zugänglichen Bereichen werden keine Darstellungen geduldet, die die Würde des Menschen und speziell von Frauen herabsetzen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, etc.).

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)

3.10. E-Quality-Teams

- Zur Förderung der Gleichstellung und der Umsetzung von diesbezüglichen Maßnahmen können in den Geschäftsstellen E-Quality-Teams gebildet werden, denen weibliche und männliche Führungskräfte unter Einbeziehung von Personalverantwortlichen, BetriebsrätInnen und Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Kontaktfrauen angehören. Zu den Aufgaben zählt z.B. die Vorbereitung und/ oder Durchführung des E-Quality-Checks (siehe Seite 10).

Teil 2

Spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen im AMS

Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn. Aktive Förderungsmaßnahmen sind strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen abzubauen und sind Voraussetzung für die Wahrnehmung gleicher Rechte und Chancen. Das AMS verpflichtet sich zur Förderung seiner Mitarbeiterinnen nach Vorgabe der Maßnahmen im Frauenförderungsplan

Ziele

- Eine positive Einstellung zu Frauen auf allen Ebenen und in allen Bereichen fördern
- Frauen in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einbeziehen
- Informationsnetzwerke aufbauen
- Selbstbewusstsein von Frauen stärken
- Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen
- Durch spezifische Förderung von Frauen die Gleichstellung beschleunigen
- Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung auf allen Organisationsebenen verankern

Maßnahmen

- 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.

1. Aufnahme

- Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und 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 nicht-traditionellen Bereichen zu mittelbarer Diskriminierung führen, werden alle Bewerberinnen (oder zumindest gleich viele Frauen wie Männer) zu einem Gespräch eingeladen.

Aufgaben der Führungskräfte

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.

2. Laufbahnplanung

- Die Seminare „Aktives Gestalten meiner Berufslaufbahn“ sind allen Mitarbeiterinnen nach der Grundausbildung verbindlich anzubieten.
- Die Teilnahme an den Laufbahn-Seminaren berechtigt Mitarbeiterinnen bevorzugt zur Teilnahme an weiteren Seminaren mit dem Hinweis Frauenförderung, sowie zu mindestens einem der jährlich stattfindenden zentralen Nachfolgeworkshops. Sie können sich an Mentoring-Programmen beteiligen.
- Regional können einmal jährlich „Karrieretage“ für Mitarbeiterinnen organisiert werden mit dem Ziel des gegenseitigen Feedbacks, Anerkennung geben, Ermunterung zu Bewerbungen.

Laufbahnseminare

3. Aus- und Weiterbildung

- Mitarbeiterinnen werden zusätzliche Bildungstage pro Jahr gewährt, um ihre individuelle Laufbahn zu fördern.
- Führungskräfte fördern die Teilnahme von Frauen speziell an Seminaren die über unmittelbar arbeitsplatzbezogene Inhalte hinausgehen.

Zusätzliche
Bildungstage

- Bei allen Bildungsangeboten für Führungskräfte sind mindestens 50% bzw. in der Nachwuchsförderung 2/3 der Plätze für Frauen reserviert.
- Persönlichkeitsorientierte oder Kommunikations- Seminare sind zusätzlich speziell für Frauen anzubieten.
- Angebote sind für alle Zielgruppen zu entwickeln, z.B. Sekretariat. Auf eine Gleichstellung bei den Ressourcen ist ebenso zu achten wie auf die Ermöglichung beruflicher Aufstiegschancen.
- Durch Weiterbildung sollen Mitarbeiterinnen in jenen Arbeitsfeldern speziell gefördert werden, in denen sie unterrepräsentiert sind.

4. Teilung von Verantwortung/Projektarbeit

- Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Arbeitsgruppen und Projektteams ist anzugeben. Ziel ist eine Teilnahme von 50% Frauen.
- Zur Förderung des Nachwuchspotentials an weiblichen Führungskräften werden Mitarbeiterinnen bevorzugt mit Projektleitungen betraut. Entsprechende Qualifikationen werden bei der Beurteilung einer Führungseignung gleichwertig anerkannt.

- Frauen bzw. Teilnehmerinnen der Karriereförderung (Nachwuchsführungskräfte) werden von der Landesgeschäftsleitung gezielt angesprochen, die Leitung von Projektteams zu übernehmen.

5. Nachwuchsförderung

- Auswahlverfahren sind diskriminierungsfrei zu regeln. Der Zugang ist nach der Grundausbildung auch über freiwillige Meldung möglich. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in das Auswahlverfahren einbezogen.
- Zur längerfristigen Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen ist in den Maßnahmen der Nachwuchsförderung eine 60 % Frauenquote zu erreichen. Für die Erreichung dieses Ziels sind die Führungskräfte aller Organisationseinheiten verantwortlich.
- Maßnahmen der Karriereförderung für Frauen sind in allen Landesorganisationen durchzuführen.
- Die Spezialworkshops „Laufbahnen“ sind Teil der Ausbildung für den weiblichen Führungskräfte-Nachwuchs und werden als Wahlseminare angerechnet.

60% Frauenquote

Gender-Seminare

- TeilnehmerInnen an Maßnahmen der Karriereförderungen nehmen verpflichtend an einem Gender-Seminar aus dem eigenen oder einem übergreifenden Fachbereich teil, in dem die Aufmerksamkeit für Gender-Fragen geschult wird.
- Zur speziellen Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses können diese ein zeitlich begrenztes Mentorinnen-Mentee-Verhältnis eingehen.

6. Mentoring und Networking

- Um Frauen mit Aufstiegsplänen in der Vorbereitungszeit vor Übernahme einer Führungsposition, während des Bewerbungsverfahrens und in der ersten Zeit nach der Übernahme einer Führungsposition individuell zu unterstützen, wird Mentoring als Organisationsprojekt weiterentwickelt.
- Mentorinnen werden entsprechend auf ihre Aufgabe vorbereitet und ausgebildet.
- Weibliche Führungskräfte werden stärker in der Organisation sichtbar und können ebenfalls Möglichkeiten der Vernetzung zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung nützen.

Mentorinnen

- 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.

Networking

7. Vortragstätigkeit als Schritt in der Laufbahn

Detailziel

Der Anteil an weiblichen Vortragenden und Trainerinnen in der Grundausbildung ist in den nächsten 6 Jahren auf 50% zu erhöhen.

- Festlegung von Jahreszielen
(Vereinbarung auf der LandesgeschäftsführerInnen-Tagung)
- Sicherstellung von entsprechenden Ausbildungen
- Information an Interessierte

Beitrag der Führungskräfte und Ausbildungsverantwortlichen zur Erreichung des Ziels

Ausbildungsverantwortliche und Führungskräfte

Motivation und Werbung von qualifizierten und interessierten Mitarbeiterinnen in den Bundesländern durch die Weitergabe von Informationsblättern und das Angebot an pädagogisch-didaktischen Weiterbildungsseminaren.

IPA und Ausbildungsverantwortliche

Information hinsichtlich der Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Vortragenden und Unterstützung bei Kinderbetreuungsproblemen (sowohl in Linz als auch am Wohnort).

Ausbildungsverantwortliche und Führungskräfte

Gezieltes Ansprechen von Mitarbeiterinnen die bereits die Ausbildungen für Nachwuchsführungskräfte (Karrierepools der einzelnen Bundesländer) absolviert haben.

8. Förderung der Bewerbung von Frauen für Führungspositionen und Besetzung von Führungspositionen mit Frauen

- Maßnahmen, die Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung qualifizieren und motivieren sind langfristig zu planen und einzusetzen.
- 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.
- Die Ausschreibung ist rechtzeitig und breit bekannt zu machen. Teilnehmerinnen der Nachwuchsförderung sind nachweislich von der Ausschreibung zu informieren.
- Frauen sind gezielt anzusprechen und zur Bewerbung zu motivieren. In der Bewerbungssituation können Frauen gezielt Coaching in Anspruch nehmen.
- Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass Frauen nicht im Vorfeld entmutigt werden.

Planung

Information

Verfahren

- Die Ausschreibungsfrist beträgt (in der Regel) mindestens vier Wochen.
- Erfolgen trotz Hinweis auf Frauenförderung keine Bewerbungen von Frauen, kann, sofern das AusG nicht zwingend zur Anwendung kommt, gegebenenfalls die Ausschreibungsfrist verlängert oder die Ausschreibung wiederholt werden.
- Alle Bewerberinnen sind über ihre Rechte nach dem B-GBG zu informieren.
- 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.

Zielvereinbarungen

- Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen werden zweijährlich Ziele zwischen Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen vereinbart und 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 Abteilungsleitungsstellenvertretungen.

- Um die Erreichung der im B-GBG und im Frauenförderungsplan vorgegebenen Ziele zu unterstützen, sollen diese Maßnahmen in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen beraten und deren Umsetzung beobachtet werden.
- Wird die festgelegte Frauenquote nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe vom Geschäftsstellenleiter/ von der Geschäftsstellenleiterin ausführlich darzulegen.

Umsetzung

9. Frauen in Kommissionen

- Bei der Einrichtung von Kommissionen wird im Sinne des §9 B-GBG auf eine geschlechtsspezifisch ausgewogene Zusammensetzung geachtet.
- Die Mitarbeit in Kommissionen wird auch im Rahmen der Berufslaufbahnplanung der Mitarbeiterinnen mitbedacht (MitarbeiterInnengespräch).
- Überall dort, wo die Zusammensetzung an bestimmte FunktionsträgerInnen geknüpft ist und dadurch keine Frau vertreten wäre, ist die Regelung zu überdenken/ ändern bzw. sind Gleichbehandlungsbeauftragte oder geeignete Mitarbeiterinnen als beratende Sachverständige beizuziehen.

Frauenanteil

10. Equality-Management Seminare für alle Führungskräfte

Detailziel

bis 2007 haben 40% der Führungskräfte des AMS das Seminar absolviert.

- Zur Umsetzung werden in jeder Landesorganisation Ziele vereinbart.
- Equality-Managementseminare sind verbindlicher Teil der Führungskräfte-Ausbildung und im zeitlichen Rahmen von 2 Jahren zu absolvieren. Durch die Seminarteilnahme soll Gender awareness gestärkt und eine diskriminierungsfreie Beurteilung der Leistungen von MitarbeiterInnen gefördert werden.

11. Evaluierung

Diese erfolgt durch die Einbeziehung von Fragen zur Gleichstellung in die folgenden Instrumente:

- MitarbeiterInnenbefragung
- Führungskräftebeurteilung
- Bildungsbedarfserhebung

2002 – 2007

Gleichstellung und Frauenförderung im AMS

Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn. Aktive Förderungsmaßnahmen für Frauen stellen eine Ausgleich für bestehende strukturelle und gesellschaftliche Benachteiligungen dar und sind Voraussetzung für die Verwirklichung gleicher Rechte und Chancen. Das AMS verpflichtet sich zur Förderung seiner Mitarbeiterinnen nach Vorgaben der Maßnahmen im Frauenförderungsplan. Das AMS verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern