



# **Gender Mainstreaming im Arbeitsmarktservice Österreich**

**Masterarbeit  
zur Erlangung des akademischen Grades  
Master of Science in Engineering**

**Masterstudiengang Information Medien Kommunikation**

Eingereicht von: Swapna Bajaj  
Personenkennzeichen: 1510635030  
Datum: 6. August 2017  
Betreut von: Mag. Silke Palkovits-Rauter

## **Vorwort**

Mein Antrieb über „Gender Mainstreaming im Arbeitsmarktservice Österreich“ zu schreiben, ist ganz einfach: Schon immer hat mich die Genderthematik sehr begeistert, welche sich aufgrund meiner bisherigen sowohl privaten als auch beruflichen Erfahrung entwickelt hat. Auch in Österreich ist die Thematik eine sehr aktuelle, da in vielen Bereichen der Wirtschaft Frauen trotz vieler Maßnahmen benachteiligt werden.

Durch die Fachhochschule Burgenland bin ich auf das österreichische Arbeitsmarktservice gestoßen. Das AMS hat das Thema Gender Mainstreaming im AMS für die Bearbeitung als Masterarbeit zur Verfügung gestellt. Da kam ich zum Entschluss, dass es für mich die perfekte Gelegenheit ist, mich mit diesem Thema tiefgehend auseinanderzusetzen.

In dieser Arbeit werde ich mich mit der Gender Mainstreaming Strategie der EU und der Gender Mainstreaming Strategie des AMS befassen. Beide Strategien werden zu Prozesse abgeleitet und miteinander verglichen, um zu analysieren, ob Abweichungen vorhanden sind.

Meiner Familie, Freunden und Kolleginnen und Kollegen danke ich für die Ratschläge, Ansichten aus anderen Blickwinkel und für das Korrekturlesen.

Auch ein großes, herzliches Dankeschön an meine Kontaktpersonen vom AMS Mag. Gerhard Pöschl, Mag. Martina Maurer und meiner Betreuerin, Mag. Silke Palkovits-Rauter, welche mir viel Input und Infomaterial beim Verfassen dieser Arbeit zur Verfügung gestellt haben.

Swapna Bajaj

Eisenstadt, 6. August 2017

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	ii
Kurzfassung.....	v
Abstract .....	vi
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Zielsetzung und wissenschaftliche Fragestellung.....	1
1.3 Methode.....	2
1.4 Aufbau der Arbeit .....	3
2 Begriffsdefinitionen .....	4
2.1 Gender Mainstreaming .....	4
2.2 Gender Budgeting .....	4
3 Case Study.....	5
3.1.1 Prozessmanagement.....	5
3.1.2 Prozesslandkarte.....	5
3.2 Europäische Union.....	5
3.2.1 Fakten .....	6
3.2.2 Einsatz der EU für die Gleichberechtigung von Frau und Mann .....	6
3.2.3 Europäische Gender Mainstreaming Strategie für 2016 - 2019.....	7
3.2.4 Herausforderungen und Ungleichheiten.....	8
3.2.5 Prioritäten und Leitaktionen für 2016 - 2019 .....	10
3.2.6 Integration der Gleichstellung.....	14
3.2.7 EU-Budget für Geschlechtergleichstellung.....	14
3.2.8 Zusammenarbeit mit Akteuren .....	15
3.2.9 Überwachung und Bewertung .....	15
3.2.10 Gender Mainstreaming Prozess der Europäischen Union .....	16
3.3 Arbeitsmarktservice in Österreich.....	17
3.3.1 Wer oder was ist AMS?.....	17
3.3.2 Geschichte.....	17
3.3.3 Aufgaben.....	17
3.3.4 Organisationsstruktur.....	18
3.3.5 Strategisches Engagement im AMS - Top-Down-Ansatz.....	19
3.3.6 Strategisches Engagement im AMS - Querschnittsmaterie (extern).....	23
3.3.7 Gleichbehandlung im AMS intern.....	33
3.3.8 Gender Mainstreaming Prozess im österreichischen Arbeitsmarktservice .....	51
3.3.9 Vergleich und Unterschiede der beiden Prozesse .....	52

4	Ergebnisse und Schlussfolgerungen .....	54
5	Zusammenfassung.....	59
6	Literatur.....	61
	Abbildungsverzeichnis .....	64
	Tabellenverzeichnis .....	65
	Formelzeichen, Indizes und Abkürzungen.....	66
	Eidesstattliche Erklärung.....	67

## Kurzfassung

Gender Mainstreaming ist nach wie vor ein aktuelles Thema in Österreich, da in vielen Branchen Frauen nach wie vor benachteiligt sind. Um die Gleichstellung von Frauen und Männer zu bewirken, hat die Europäische Union eine Gender Mainstreaming Strategie aufgesetzt, welche alle EU-Länder befolgen müssen.

Ziel dieser Masterarbeit war es zu untersuchen in wie weit das österreichische Arbeitsmarktservice diese Gender Mainstreaming Richtlinie der EU in der eigenen Organisation umsetzt.

Zu diesem Zweck wurde eine Case-Study (Fallstudie) durchgeführt um zu überprüfen, ob alle Kriterien erfüllt werden oder Verbesserungspotential für das AMS besteht.

Das Ergebnis der Fallstudie zeigt, dass die Gender Mainstreaming Strategie des AMS acht von neun Gender Mainstreaming Strategien der EU erfüllt.

Das heißt, das AMS trifft bereits sehr viele Maßnahmen um der Benachteiligung von weiblichen Personen sowohl extern als auch intern entgegenzuwirken. Das AMS kann somit für andere Unternehmen und Organisationen in der EU als Best Practice Beispiel herangezogen werden.

## **Abstract**

Gender Mainstreaming is still a current topic in Austria, due the fact that there is still discrimination against women in many business sectors. To promote equality between women and men the European Union has set up a Gender Mainstreaming Strategy, which must be followed by all European countries.

The goal of this master thesis was to investigate if the AMS (Federal Employment Agency) in Austria has implemented the guideline of European Gender Mainstreaming Strategy in their own organisation.

For this purpose, a Case-Study was conducted, to find out if all criteria are fulfilled or if there is potential for improvement for the AMS.

The result of this Case-Study shows, that the Gender Mainstreaming Strategy of the AMS fulfills eight out of nine European Gender Mainstreaming Strategies.

This means, that the AMS already takes a lot of measures to counteract the disadvantages of female employees both externally and internally. The AMS can therefore be used as a best practice example for other companies and organizations in the EU

# 1 Einleitung

## 1.1 Problemstellung

*„Der Kampf um Gleichberechtigung endet erst, wenn Männer und Frauen die gleichen Rechte und Pflichten haben.“ - Waltraud Puzicha, deutsche Aphoristikerin (1925 - 2013)*

Gender Mainstreaming beschreibt eine Strategie, die geschlechtsspezifische Differenzen und Benachteiligungen der Frauen in Sektoren wie Politik- und Handlungsfeldern eliminiert (vgl. Europäische Kommission, 1996, online). Die Gender Mainstreaming Strategie wurde für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union vertraglich im Jahr 1999 zwar festgelegt, jedoch ist die Benachteiligung der Frau noch immer ein großes Thema in Österreich (vgl. Arbeiterkammer, 2016, online). Laut Statistik Austria beträgt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in der Privatwirtschaft 22 % (vgl. Statistik Austria, 2016, online).

Das österreichische Arbeitsmarktservice fördert die Unterstützung für Frauen bzw. die Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen. Im Zuge dessen werden sie in einigen Themenfeldern wie Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie unterstützt. In vielen Problembereichen wie beispielsweise bei Gehaltsverhandlungen, bei der Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Karenz, Frauen in der Technik etc. werden Frauen beraten.

Die Gender Mainstreaming Strategie im AMS fördert die Umsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Dabei gibt es sowohl eine Gender Mainstreaming externe Umsetzung als auch eine interne Gleichbehandlung.

Die externe Gender Mainstreaming Umsetzung im AMS umfasst drei Überthematiken: Top-Down-Ansatz, Querschnittsmaterie und frauenspezifische Angebote bzw. arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm. Die Gleichbehandlung im Arbeitsmarktservice intern beinhaltet Punkte wie: Struktur, Gleichstellungsförderplan, diskriminierungsfreie Stellenbeschreibung, sexuelle Belästigung, etc. Die nähere Beschreibung dieser Punkte erfolgt im Rahmen dieser Arbeit.

Jedoch ist bis dato unbekannt, ob die Gender Mainstreaming Strategie im Arbeitsmarkt Service Österreichs alle vorgegebenen Punkte der EU-weiten Gender Mainstreaming Strategie abdeckt, oder ob eventuell Lücken bestehen.

## 1.2 Zielsetzung und wissenschaftliche Fragestellung

Ziel dieser Masterarbeit ist es den Gender-Mainstreaming Prozess im österreichischen Arbeitsmarkt mit dem Prozess des europaweiten Gender Mainstreaming zu vergleichen und Unterschiede zu identifizieren.

Dabei wird sowohl die Gender-Mainstreaming Strategie europaweit als auch die Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen AMS analysiert und dargestellt.

Anschließend werden daraus beide Prozesse abgeleitet. Anhand dessen wird untersucht, wie weit sich beide Strategien bzw. Prozesse unterscheiden. Auf Basis dieser Ergebnisse folgen daraus im letzten Schritt die anpassungsbedürftigen Punkte für die Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice.

Die Forschungsfrage, welche im Zuge der vorliegenden Arbeit beantwortet werden soll, lautet:

**Wie weit ist die Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice der Europäischen Union-weiten Gender Strategie angepasst?**

Aus dieser Forschungsfrage lassen sich folgende abgeleitete Teilfragenstellungen formulieren:

1. Inwiefern trägt das österreichische Arbeitsmarktservice zur der Förderung von Chancengleichheit bei?
2. Wie ist die europäische Gender Mainstreaming Strategie aufgebaut?
3. Wie ist die interne Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice aufgebaut?
4. Inwiefern unterscheiden sich die beiden Strategien voneinander?

### **1.3 Methode**

Für diese Masterarbeit ist eine beschreibende Fallstudienforschung (auch Case-Study genannt) vorgesehen. Da es sich im vorliegenden Fall um einen bisher unerforschten Bereich handelt, bot sich die Fallstudienforschung im Sinne einer qualitativen Forschungsmethode an. Nach Yin wird eine Fallstudie wie folgt beschrieben (Riedl, René, 2006, S. 117 – 118, zit. n. Yin, 2003, S. 5):

*„Eine Fallstudie ist eine empirische Forschungsmethode, mit der ein aktuelles, soziales Phänomen inklusive seines Kontextes in der Wirklichkeit untersucht wird, wobei die Grenzen zwischen Phänomen und Kontext nicht offenkundig sind. Es werden mehrere Datenerhebungstechniken (Interview, Beobachtung, Fragebogen, Dokumentenauswertung usw.) eingesetzt, um die Ausprägungen einer Vielzahl von Variablen unter Berücksichtigung mehrerer Sichtweisen zu erfassen. Soll durch den Einsatz der Fallstudie ein Phänomen erklärt werden, so erfolgen Datenerhebung und Datenanalyse theoriegeleitet. Die Fallstudie eignet sich insbesondere zur Beantwortung von Wie- und Warum-Fragen.“*

Wie bereits erwähnt, werden die Strategien des europäischen Gender Mainstreamings und des österreichischen Gender Mainstreamings im Arbeitsmarktservice miteinander verglichen. Zuerst wird eine Fallstudie erstellt:



In dieser Case-Study wird die Gender Mainstreaming Strategie europaweit analysiert, dargestellt und zu einem Prozess abgeleitet. Anschließend wird ebenfalls eine Analyse der Gender Mainstreaming Strategie im AMS durchgeführt und der Prozess dazu abgeleitet. Somit werden beide Prozesse beschrieben und miteinander verglichen. Anhang dessen wird untersucht, wie weit sich beide Strategien unterscheiden bzw. Gemeinsamkeiten aufweisen.

Auf Basis dieser Ergebnisse folgen daraus im letzten Schritt die anpassungsbedürftigen Punkte für die Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice.

## **1.4 Aufbau der Arbeit**

Es ergibt sich folgender Aufbau der vorliegenden Arbeit: Sie basiert auf einer Literaturanalyse und einer Case-Study und lässt sich in sechs Kapiteln gliedern: Im ersten Kapitel erfolgt die Einleitung der Masterarbeit: Problemstellung, Ziel der Arbeit, Methoden und Aufbau.

Im zweiten Kapitel werden zunächst Begrifflichkeiten wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting definiert. Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Case Study: Dabei werden allgemeine Informationen zur Gendergleichstellung und zu Gendermainstreaming in Europa, Europäische Gender Mainstreaming Strategie dargelegt und näher beschrieben. In diesem Kapitel werden Ziele und Aktionspläne zusammengefasst. Abschließend zum Kapitel der EU wird die Strategie zum Prozess abgeleitet.

Anschließend wird mit dem österreichischen Arbeitsmarktservices und seiner Gender Mainstreaming Strategie fortgesetzt. Auch hier werden die Strategien im Detail beschrieben und zum Prozess abgeleitet. Abschließend werden Vergleiche und Unterschiede der beiden Prozesse gezogen und dargelegt.

Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse und die dazugehörigen Schlussfolgerungen präsentiert. Abschließend wird im fünften Kapitel eine Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse dargestellt.

Im sechsten Kapitel, wird die Literatur aufgelistet, welche verwendet wurde.

## **2 Begriffsdefinitionen**

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Begriffe wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting näher definiert, sodass Missverständnisse oder Unklarheiten im Laufe der Arbeit für alle Leserinnen und Leser vermieden werden können.

### **2.1 Gender Mainstreaming**

Laut der Europäischen Kommission lässt sich Gender Mainstreaming folgendermaßen definieren (Tomic, Marina, 2011, S. 32):

*„Gender Mainstreaming is the integration of the gender perspective into every stage of policy processes – design, implementation, monitoring and evaluation – with a view to promoting equality between woman and men. It means assessing how policies impact on the life and position of both woman and men – and taking responsibility to readdress them if necessary. This is the way to make gender equality a concrete reality in the lives of woman and men creating space for everyone within the organisations as well as in communities – to contribute to the process of articulating a shared vision of sustainable human development to translating it into reality.“*

### **2.2 Gender Budgeting**

Laut Europarat hat der Begriff „Gender Budgeting“ folgende Bedeutung (Tenschert, Itta; Faltin, Ulrike, 2009, online):

*„Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Prozess der Haushaltsplanung. Gemeint ist, dass die Mittelplanung unter Gender-Aspekten bewertet wird, wobei auf allen Ebenen des Prozesses die Gender-Perspektive einbezogen wird und Einnahmen- und Ausgabenstrukturen auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung ausgerichtet werden.“*

## 3 Case Study

In diesem Kapitel werden sowohl die Strategie der Europäischen Union als auch die Strategie des österreichischen Arbeitsmarktservices näher beschrieben und zu Prozessen abgeleitet. Anschließend werden sie miteinander verglichen, um herauszufinden, ob Übereinstimmungen oder Abweichungen auftreten.

### 3.1.1 Prozessmanagement

Ein Prozess ist eine wiederkehrende Abfolge, welche mit Aktivitäten verbunden ist, die aus einem Input ein Output produzieren. Bei Prozessmanagement wird die zielorientierte Steuerung, Umsetzung und Erfolgskontrolle im Unternehmen angestrebt. Ebenfalls wird die Verantwortlichkeit definiert und die Prozesse in der eigentlichen Unternehmensstruktur werden berücksichtigt. Prozesse werden langfristig (strategisch) und kurzfristig (operativ) angesprochen. (vgl. Knuppertz, Thilo, 2012, S. 23)

### 3.1.2 Prozesslandkarte

In der Prozesslandkarte erfolgt die oberste Darstellung der Prozessebene. Die Prozesslandkarte hat die Funktion, einen Überblick über alle Hauptprozesse eines Prozesssystems bzw. Untersuchungsbereiches zu verschaffen. Dabei werden Hauptprozesse abgegrenzt und die Schnittstellen aufgezeigt: (Geiger, Ingrid Katharina; Scheuring, Johannes; Schneider Gabriel, 2008, S.97).

Bei der Erstellung von Prozesslandkarten sind folgende Fragen von Wichtigkeit:

- „Welche Hauptprozesse gehören zur Organisation bzw. Organisationseinheit?
- Welche Hauptprozesse gehören nicht dazu?
- Welche angrenzenden Hauptprozesse gibt es?
- Welche Beziehungen bestehen zwischen den Hauptprozessen?“

Es gibt keine standardisierte Darstellung für eine Prozesslandkarte (vgl. Geiger, Ingrid Katharina; Scheuring, Johannes; Schneider Gabriel, 2008, S.97).

- Prozesslandkarten mit Hauptprozessen und Leistung
- Prozesslandkarten als Wertschöpfungskettendiagramm

## 3.2 Europäische Union

In diesem Kapitel erfolgt die Beschreibung gewisser Fakten der EU, des europäischen Vertrages und die Gender Mainstreaming Strategie mit ihren Zielen und Aktionsplänen inkl. der unterstützenden Strategemaßnahmen Integration der Gleichstellung, EU-Budget für Geschlechtergleichstellung, Zusammenarbeit mit Akteuren und Überwachung und Bewertung.

### 3.2.1 Fakten

Die Europäische Union (damals EWG – Europäische Wirtschaftsgemeinschaft) ist eine wirtschaftliche und politische Vereinigung. Sie wurde 1958 ursprünglich von Deutschland, Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg und der Niederlande gegründet, und besteht heute – im Jahr 2017 – aus 28 Mitgliedstaaten. Folgende Länder sind Mitglieder der Europäischen Union: (vgl. Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission, 2017, online)

Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern. (vgl. Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission, 2017, online)

19 von 28 EU Ländern haben die Währung Euro (€). Die EU ist ohne Binnengrenzen, somit können die Bürgerinnen und Bürger frei reisen, ohne eine Kontrolle bei der Grenze durchführen zu müssen. (vgl. Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission, 2017, online)

Eines der Kernziele der Europäischen Union ist es, die Menschenrechte global auf der ganzen Welt zu unterstützen. Die Grundrechte der Europäischen Union sind (Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission, 2017, online)

*„Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und Wahrung der Menschenrechte“.*

Diese oben genannten Grundrechte sind im Vertrag von Lissabon seit dem Jahr 2009 in der Charta der Grundrechte festgelegt. Die Bürgerinnen bzw. Bürger und die Regierung der Europäischen Länder müssen diese einhalten. (vgl. Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission, 2017, online)

So wie es für die Menschenrechte eine Gesetzgebung gibt, gibt es ebenfalls für Frauen und Männer eine Gesetzgebung, um sicherzustellen, dass keine Benachteiligung der Geschlechter erfolgt. Dazu wurde ein Vertrag erstellt und eine Strategie entwickelt, welche im nächsten Kapitel näher beschrieben wird.

### 3.2.2 Einsatz der EU für die Gleichberechtigung von Frau und Mann

Laut dem europäischen Vertrag von Amsterdam, der im Jahr 1997 festgelegt wurde, sind alle EU-Länder dazu verpflichtet, die Gender Mainstreaming Strategie umzusetzen. In diesem Vertrag wurden alle Primärrechte festgehalten. Alle Länder der Europäischen Union sind dazu angehalten, das Gender Mainstreaming Prinzip in ihrer Politik zu verwirklichen. (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2016, online)

Die Bundesverfassung bildet die zentrale Rechtsgrundlage für Gender Mainstreaming in Österreich. In der Bundesverfassung sind unter Artikel 7 Absatz 2 die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot niedergeschrieben, das besagt: (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2016, online):

*„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“*

In Österreich erfolgt die Umsetzung des Gender Mainstreamings auf Bundes- und Landesebene. (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2016, online)

Die Umsetzung des Gender Mainstreamings auf Bundesebene ist eine Strategie, welche dazu dient, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Diese ist seit 2000 in der Bundesverwaltung umzusetzen. Die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming wurde ebenfalls im Jahr 2000 auf Beschluss des Ministerrats eingeführt. Dabei unterstützt und begleitet die IMAG GMBH die laufende Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2016, online)

Im Jahr 2011 hat die Bundesregierung im Ministerratsbeschluss beschlossen, konkrete Maßnahmen zu setzen um Gender Mainstreaming auf Bundesebene zu forcieren. Die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting zeigt, dass dieses Thema einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leistet. (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2016, online)

### **3.2.3 Europäische Gender Mainstreaming Strategie für 2016 - 2019**

Die europäische Gender Mainstreaming Strategie dient zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie wurde im Jahre 1995 auf der UN-Weltfrauenkonferenz vorgestellt. Das hat dazu geführt, dass diese Strategie im Vertrag von Amsterdam eingebunden und die Gleichstellung in verschiedenen Aktionsprogrammen gefördert wurde. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 14)

Die Europäische Union hat es sich zu ihrer Kernaufgabe gemacht, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Strategien für die Gleichstellung der Geschlechter für das Jahr 2010 bis 2015 enthalten fünf Schlüsselbereiche für vorrangige Maßnahmen (vgl. Europäische Union, 2016, online):

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer,
- gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit,
- Gleichstellung in Entscheidungsprozessen,

- Würde, Unversehrtheit und ein Ende für die Gewalt gegen Frauen
- Förderung der Geschlechtergleichstellung über die EU hinaus

Alle diese festgelegten Schlüsselbereiche sind heute noch von Wichtigkeit. Um die ermittelten Änderungen zu erzielen, wird mehr Zeit für die Bekämpfung der Ungleichheiten zwischen Frau und Mann benötigt. Ebenso wirken sich sozioökonomische Änderungen (Wirtschaftskrise, rasche digitale Technologie, Einwanderung und Integration) auf die Gleichstellung der Geschlechter aus. Folgende Fortschritte wurden dadurch erzielt: (vgl. Europäische Union, 2016, online):

- Beschäftigungsquote bei Frauen 64 % im Jahr 2014
- Zunehmende Beteiligung von Frauen bei wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen

Hingegen gibt es in anderen Bereichen noch Benachteiligungen, wie beispielsweise hinsichtlich der Thematik Einkommen. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Auch in der Strategieplanung 2016 ist das Ziel die praktische Arbeit zur Förderung der Geschlechtergleichstellung mit den oben genannten Bereichen vorrangig zu verfolgen. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### 3.2.4 Herausforderungen und Ungleichheiten

Frauen haben mit vielen Herausforderungen und Ungleichheiten zu kämpfen. Dabei ist während der Wirtschaftskrise die Zahl der **Arbeitslosen** in vielen Ländern drastisch gestiegen. In der Europäischen Union hingegen wurden immer mehr Frauen wirtschaftlich aktiv und im Jahr 2014 stieg die Beschäftigungsquote auf 64 %. Männer hatten vor der Krise eine Beschäftigungsquote von 75 %, diese wurde nicht wieder erreicht. Das hatte zu Folge, dass Familien von Frauen abhängig waren, um finanziell stabil zu bleiben. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Die Haltung zur Gleichstellung entwickelt sich weiter, vor allem auch bei der jungen Generation. Jedoch bestehen im **Bildungsbereich** immer noch Ungleichheiten wie die Bevorzugung für Lernfächer, in der Leistung und in Beteiligungsmustern. Frauen erlangen öfter einen akademischen Abschluss, und sind überpräsentiert in jenen Studienrichtungen, welche mit traditionell weiblichen Rollen verknüpft sind (zum Beispiel in pflege- und betreuungsbezogenen Bereichen). Dafür sind die weiblichen Personen in den Studienrichtungen Wissenschaft, Mathematik, IT und Technik sowie in verwandten Berufen nicht stark präsent. Dies führt dazu, dass die berufsbezogene Ungleichheit nicht sinkt, sondern neue Formen annimmt. Junge Männer sind vorwiegend wirtschaftlich aktiv und hier engagierter als junge Frauen, die doppelt so viel in Bildung investieren. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Bei der Thematik **finanzielle Mittel** schneiden weibliche Personen, vor allem Migrantinnen und alleinerziehende Frauen, im Vergleich zu männlichen Personen, im Arbeitsmarkt sehr schlecht ab. Erwerbstätige weibliche Arbeitskräfte, vor allem Mütter, verdienen im Durchschnitt 16 % weniger Lohn pro Arbeitsstunde als Männer. Dies hat zur Folge, dass das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle inzwischen bei 41 % liegt und in den letzten Jahren keine positive Entwicklung festzustellen war. Das bedeutet, dass die Armut und soziale Ausgrenzung bei älteren weiblichen Personen deutlich größer ist. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

**Gewalt** an Frauen ist noch immer ein sehr präsent Thema und tritt in vielen Formen auf. Nachstehend ein paar Fakten (vgl. Europäische Union, 2016, online):

- Eine von drei Frauen hat körperliche oder sexuelle Gewalt erlitten
- 5% der Frauen wurden seit ihrem 15 Lebensjahr sexuell missbraucht
- 20 % der Frauen haben Belästigungen auf Online-Portalen erlebt

Gewalt tritt überall auf, zum Bsp. Zuhause, in der Arbeit, in der Schule, auf der Straße, und im World Wide Web. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Die **Grundrechte** von weiblichen Personen werden auf der ganzen Welt weiterhin verletzt. In folgenden Bereichen kommt es nach wie vor zu Diskriminierungen (vgl. Europäische Union, 2016, online):

- Bildung
- Arbeit
- Sozialschutz
- Erbschaften
- Wirtschaftsgütern
- produktiven Ressourcen
- Beteiligung an Entscheidungsprozessen sowie an der Zivilgesellschaft

140 Millionen Mädchen und Frauen erleiden eine weibliche Genitalverstümmelung. Jedes neunte Mädchen heiratet vor seinem 15. Lebensjahr, viele von ihnen werden zwangsverheiratet und in oder vor ihrem 16. Lebensjahr schwanger. Die frühe Schwangerschaft führt zu Komplikationen während der Entbindung, diese wiederum oftmals zum Tod. Trotz der Einführung der Millenniumsentwicklungsziele sind die Entwicklungen betreffend der Gesundheit von Müttern sehr gering. Auch die Zahl der HIV- Infizierung ist bei Frauen sehr groß. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### 3.2.5 Prioritäten und Leitaktionen für 2016 – 2019

Die Europäische Union ist entschlossen die Arbeitsprogramme zur Gleichstellung von Frauen und Männern fortzusetzen. Dabei werden die Schwerpunkte folgender Themenbereiche weiterhin verfolgt: (vgl. Europäische Union, 2016, online):

- *„Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer,*
- *Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefülls und dadurch Bekämpfung der Armut bei Frauen,*
- *Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen,*
- *Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer und*
- *Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit“*

Nachstehend erfolgen detaillierte Beschreibungen, wie Ziele und Aktionspläne zu oben angeführten Schwerpunkten umgesetzt werden.

#### *Steigerung der Erwerbsbeteiligung und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit*

Das **Ziel** hier ist es, eine Beschäftigungsquote von 75 % bei Männern und Frauen bis zum Jahr 2020 zu erreichen. Dabei sollen Ungleichheiten zwischen Geschlechtern in Arbeitsbereichen eliminiert werden. Um dieses Ziel erreichen zu können, muss das Ziel des Barcelona-Plans stärker verfolgt werden. Dabei handelt es sich um die gerechte Aufteilung der Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

#### **Aktionsplan**

Um gewährleisten zu können, dass eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit erzielt werden, wurden folgende Pläne entwickelt. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

1. Aktuelle EU-Rechtrahmen verbessern bzw. erneuern
2. Politischen Rahmen determinieren, um Erwerbsbeteiligung von Eltern zu fördern bzw. zu unterstützen
3. Ziele des Barcelona Plans (Kinderbetreuung) in allen EU-Mitgliedstaaten fördern und beobachten
4. Alle EU-Mitgliedstaaten unterstützen
5. Firmen unterstützen



### *Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles zur Bekämpfung der Armut bei Frauen*

Bei diesem Punkt wird gewährleistet, dass das Gleichgewicht für Frauen zu finanziellen Mitteln (Einkommens- und Rentengefälle) in allen Abschnitten des Lebens wiederhergestellt ist. Um dies zu erfüllen, müssen Ungleichheiten in Wirtschaftsbranchen eliminiert werden und die Entlohnung der Frauen muss deutlich verbessert werden. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

**Aktionsplan** (vgl. Europäische Union, 2016, online):

1. Transparenz des Arbeitsgeldes stärken
2. Auswirkung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verhindern
3. Lohndiskriminierung bestrafen
4. Die Funktionsweise von Gleichstellungsgremien für Diskriminierungsopfer erleichtern
5. EU-Mitgliedstaaten unterstützen, um zu gewährleisten, dass Frauen als auch Männer gleichen Lohn für gleiche Leistung erhalten und geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälle entgegenwirken
6. Mit Gleichstellungsgremien zusammenarbeiten und Firmen unterstützen

### *Förderung der Gleichstellung in Entscheidungsprozessen*

Die Förderung der Gleichstellung in Entscheidungsprozessen für Frauen und Männer in wirtschaftlichen Führungspositionen ausgewogen zu repräsentieren, ist hier zu erreichen. Damit die Gleichstellung erfolgen kann, ist eine gerechte Geschlechterverteilung in börsennotierten Gesellschaften erforderlich. Die Kommission der EU hat vorgesehen, dass bis Ende 2019 der Anteil an weiblichen Personen in Führungspositionen 40 % betragen soll. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

**Aktionsplan** (vgl. Europäische Union, 2016, online):

1. Daten über die Repräsentierung von weiblichen und männlichen Personen in Führungspositionen erheben und verbreiten
2. Leitfaden für die Erreichung quantitativer Zielvorgaben für EU-Mitgliedstaaten zur Verfügung stellen
3. Aktionspläne, um das Geschlechtergleichgewicht in politischen Entscheidungsprozessen zu verbessern
4. EU-Mitgliedstaaten bei nationalen Aktivitäten zur Optimierung des Geschlechtergleichgewichts in politischen und öffentlichen Entscheidungsprozessen unterstützen

### *Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer*

Aus der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt aus dem Schutz und der Unterstützung von Opfern resultieren folgende Punkte: Verbesserung der Verfügbarkeit, Qualität und Daten, Verschärfung des Bewusstseins für dieses Problem, Optimierung der Einstellung von Personen, Verhinderung der Gewalt, bessere Unterstützung bzw. besserer Zugang zur Justiz für Opfer von Verbannung und weiblicher Genitalverstümmelung (vgl. Europäische Union, 2016, online)

**Aktionsplan** (vgl. Europäische Union, 2016, online):

1. Um der Europäischen Union beizutreten zum Übereinkommen des Europarates, um Gewalt gegen Frauen zu beseitigen
2. Bestimmungen des Übereinkommens durchführen und fortsetzen
3. Europäische Mitgliedstaaten bei ihren Fortschritten unterstützen
4. Rechte der Opfer und die Gesetze durchsetzen bzw. Schutz für Opfer gewährleisten
5. Maßgeschneiderte Lösungen zur Vermeidung von allen Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Sensibilisierung
6. Verbesserung der Grundeinstellung zur Gewalt gegen Frauen durch Sensibilisierungsmaßnahmen fördern
7. Aktivitäten am Internationalen Tag der Nulltoleranz gegenüber der weiblichen Genitalverstümmelung (6. Februar) und am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November) planen und durchführen
8. Abschaffung des Menschenhandels durch Einhaltung der Regeln

### *Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit*

Bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung und Frauenrechte weltweit möchte die EU folgende Resultate erzielen: Schutz und Förderung der Rechte von weiblichen Personen und die Gleichstellung der Geschlechter. Die EU übernimmt dabei eine Führungs- und Vorreiterrolle für andere Länder. Diese Konzeption ist insofern wichtig, als dass sie einerseits Voraussetzung für faire, eingliedernde Entwicklung und ebenso für Weltfrieden und Sicherheit sorgt, indem sie der Verletzung der Frauenrechte entgegenwirkt. Weiters stellt sie Werte und Ziele dar. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

In internationalen Foren ist die Europäische Union sehr stark vertreten und leistet folgende Aktivitäten (vgl. Europäische Union, 2016, online):

- Menschenrechtsförderung bzw. Schutz und Wahrung derselben
- Frauenrechtsförderungen
- Eliminierung von Diskriminierung der weiblichen Person

In der UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung und bei der Prüfung, Überwachung und Rechenschaftspflicht sind Frauenrechte, die Stärkung derselben und die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Personen wichtige Thematiken. Ebenso ist zu gewährleisten, dass eine Prüfung der Gleichstellung der weiblichen und männlichen Personen im Beitrittsprozess während der Übernahme des EU-Besitzstandes im Bereich Geschlechtergleichstellung untersucht wird. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### **Aktionsplan**

Zusammenarbeit mit dem Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) und den Mitgliedstaaten (Europäische Union, 2016, online):

- a. *„Aktionsplan, welcher im Arbeitsdokument „Gender equality and women’s empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations, 2016-2020“ (SWD (2015) 182 final, 21.9.2015; vom Rat am 26. Oktober 2015 gebilligt) festgehalten wurde, (2016-2019) durchführen*
- b. *Förderung der Geschlechtergleichstellung und der weiblichen Personenrechte bei der Durchführung und Überwachung der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform unterstützen*
- c. *Schutz der Mädchen- und Frauenrechte im Rahmen des EU-Aktionsplans für Menschenrechte und Demokratie*
- d. *Finanzierung und Überwachung der Aktionen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei Entwicklungs- und Nachbarschaftszusammenarbeit und humanitärer Hilfe*
- e. *Beobachtung bzw. Förderung der Einhaltung der Kriterien von Kopenhagen für die EU-Mitgliedschaft im Bereich der Menschenrechte“*

Um die oben genannten Pläne erfolgreich umzusetzen, wurden nachstehende Rechts- und Finanzierungsinstrumente sowie nichtlegislative Instrumente festgelegt (Europäische Union, 2016, online):

- *„Integration des Aspekts der Geschlechtergleichstellung in alle EU-Aktivitäten,*
- *Durchsetzung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung,*
- *EU-Förderprogramme für 2014-2020,*
- *ständige verbesserte Datenerhebung mit Unterstützung von Eurostat, dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), Eurofound, dem Europarat und der Agentur für Grundrechte (FRA),*
- *Austausch bewährter Praktiken und Peer-Learning-Aktivitäten zwischen den Mitgliedstaaten und Zusammenarbeit mit allen Akteuren und*

- *eine jährliche Prüfung der durchgeführten Leitaktionen in Verbindung mit der Erstellung jährlicher Fortschrittsberichte zur Gleichstellung von Frauen und Männern, um die Notwendigkeit weiterer Aktionen zu beurteilen.“*

### **3.2.6 Integration der Gleichstellung**

Zu den oben angeführten Aktionsplänen wird die Gleichstellung der weiblichen und männlichen Personen zusätzlich durch das Gender Mainstreaming gefördert. Diese erfolgt durch Vorbereitung, Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Bewertung von politischen Strategien, juristischen Maßnahmen und Ausgabenprogrammen. Dabei werden die Folgen von EU-Maßnahmen auf weibliche und männliche Personen beurteilt. Bei einer Notwendigkeit wird eine etwaige Anpassung durchgeführt, damit es zu keinen Ungleichheiten bei Frauen und Männern kommt. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Gender Mainstreaming wird in geplanten Abständen und Bewertungen weiter fortgesetzt. Dabei werden die Überlegungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Zudem wird die dienststellenübergreifende Gruppe weiterhin die Gleichstellung von weiblichen als auch männlichen Personen kontrollieren und führen. Das wird folgende Tätigkeitsbereiche betreffen: Politik, Justiz und Ausgabenprogramme, einschließlich Haushaltsangelegenheiten und in allen politischen Bereichen der EU. Im Jahr 2017 wird ein Bericht über Gender Mainstreaming in der Kommission überdacht. In diesem werden branchenspezifische Aspekte der oben angeführten Aktionspläne (Gleichstellung der weiblichen und männlichen Personen in den Gebieten Verkehrswesen, Energie, Bildungswesen, Gesundheitswesen, Finanzwesen (Steuer), Landwirtschaftswesen, Handelswesen, Regionalpolitik, maritime Angelegenheiten und Umwelt.) erweitert. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### **3.2.7 EU-Budget für Geschlechtergleichstellung**

Um Aktionspläne und Gender Mainstreaming zu unterstützen, müssen finanzielle Mittel in der Europäischen Union zur Verfügung stehen. Dabei werden Gender Budgeting Programme für die Jahre von 2014 – 2020, welche die Geschlechtergleichstellung fördern sollen, berücksichtigt. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESIF), und vor allem der Europäische Sozialfonds und der Europäische Fonds sind essentielle Finanzinstrumente – diese fördern die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Personen. Dabei werden folgende Bereiche gefördert: (vgl. Europäische Union, 2016, online)

- Beschäftigung, berufliche Entwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, Eingliederung von

Migrantinnen in den Arbeitsmarkt und Investitionen zur Bereitstellung einer Kinderbetreuungsinfrastruktur

- Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft – ist ein Programm, das zum Teil nationale Projekte finanziert, welche gleicher wirtschaftlicher Unabhängigkeit sowie der Überwindung starrer Geschlechterrollen und Stereotypen und der Sensibilisierung für das geschlechtsspezifische Rentengefälle und seine Ursachen und Folgen unterstützen sollen. Zusätzlich wird ebenfalls die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen weibliche Personen gefördert, indem Projekte finanziert werden, welche Gewaltopfer unterstützen und Fachexperten in diesem Bereich ausgebildet werden.
- Mit Hilfe von „Connecting Europe“ unterstützt Safer Internet Digital Services Infrastructure Helplines in Mitgliedsstaaten. Hier soll Cybermobbing bekämpft werden (Mädchen sind hier mehr betroffen als Jungen)
- Ebenfalls erfolgt eine Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in folgenden Bereichen: Erasmus, Förderprogramm der EU für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport für den Zeitraum 2014-2020.

Die im Vertrag vereinbarten Verpflichtungen für Geschlechtergleichstellung werden bei der Gestaltung der EU-Förderprogramme nach dem Jahr 2020 aufgenommen. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### **3.2.8 Zusammenarbeit mit Akteuren**

Die Kooperation mit den nachstehenden Institutionen und Interessenträgern, (Mitgliedstaaten, Europäisches Parlament, Europäischer Auswärtiger Dienst, Sozialpartner, zivilgesellschaftliche Organisationen, Gleichstellungsgremien, internationale Organisationen und EU Agenturen), welche die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv fördern, wird fortgesetzt. Die Kooperation kann folgendermaßen stattfinden, und zwar von einem zweiseitigen oder mehrseitigen Austausch bis hin zu strukturierten Dialogen. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

Im Zuge Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten werden nationale Strategieunterlagen berücksichtigt, Fortschritte der Geschlechtergleichstellung werden überwacht und im Rahmen der hochrangigeren Gruppen für Gender Mainstreaming fortgesetzt. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### **3.2.9 Überwachung und Bewertung**

Sowohl die Kontrolle der Gestaltung der oben genannten Aktionen als auch die jährlichen Berichte über den Progress inklusive Beispiel für die Praxis für alle EU-Mitgliedstaaten werden veröffentlicht. (vgl. Europäische Union, 2016, online)

### 3.2.10 Gender Mainstreaming Prozess der Europäischen Union



### **3.3 Arbeitsmarktservice in Österreich**

In diesem Abschnitt wird die Geschichte des österreichischen AMS kurz angeschnitten. Auf das historische Kapitel folgen die Darstellung des AMS mit seinen Aufgaben, seine Organisationsstruktur, das strategische Engagement im AMS, Organisationsstruktur und Strategisches Engagement im AMS, welches Folgendes beinhaltet: Top-Down-Ansatz, Strategisches Engagement im AMS – Querschnittsmaterie (extern) und Gleichbehandlung im AMS intern.

#### **3.3.1 Wer oder was ist AMS?**

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist bekannt als das führende Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt in Österreich. Es vermittelt offene Stellen für Arbeitssuchende und unterstützt die Eigeninitiative von Arbeitssuchenden und Firmen durch Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderung. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

#### **3.3.2 Geschichte**

Das Arbeitsmarktservice als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts wurde am 1. Juli 1994 in Österreich gegründet. Bis dahin war die Arbeitsmarktverwaltung (AMT) ein Teil des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Jedoch wurde das AMT mit dem neuen Arbeitsmarktservicegesetz, welches ab 1. Juli 1994 in Kraft getreten ist, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausgegliedert. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 8)

#### **3.3.3 Aufgaben**

Die Kernaufgabe des Arbeitsmarktservice ist es, Arbeitskräfte zu vermitteln.

Laut dem Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) hat das Arbeitsmarktservice „die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich zu sichern.“ (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 8 zit. nach § 29 Abs 1 AMSG).

Weiteres beachtet das AMS einen wichtigen Grundsatz (Feigl, Susanne, 2006, S. 8):

*„Insbesondere ist durch entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.“*

Daraus ergeben sich folgende Kernbereiche (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 8):

- Service für Arbeitssuchende
- Service für Unternehmen
- Information der Öffentlichkeit

### 3.3.4 Organisationsstruktur

Das österreichische Arbeitsmarktservice beschäftigt 4.800 Personen, dabei liegt der Frauenanteil bei 63 %. Das AMS ist vertreten auf (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 8)

- Bundesebene,
- Länderebene (9 Bundesländer),
- und auf 99 regionaler (Bezirks-) Ebene (99 Bezirke).

Wie man auf dem nachstehenden Bild erkennen kann, ist die oberste Instanz das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Auf allen drei Ebenen ist die Organisation zweistufig gegliedert, welche Folgendes umfasst: (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 9)

- Geschäftsführende Organe
- Bundesebene → Vorstand
- Länderebene → jeweilige Landesgeschäftsführerinnen und Landesgeschäftsführer
- Regionaler Ebene → Leiterinnen und Leiter der regionalen Geschäftsstellen

Sozialpartnerschaftlich besetzte Gremien mit Entscheidungs- und Kontrollbefugnissen (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 9)

- Bundesebene → Verwaltungsrat
- Landesebene → jeweilige Landesdirektorium
- Regionaler Ebene → Regionalbeirat

Abbildung 1: Darstellung des Arbeitsmarktservices (Feigl, Susanne, 2006, S. 9)





### 3.3.5 Strategisches Engagement im AMS - Top-Down-Ansatz

Im österreichischen Arbeitsmarktservice gibt es viele Maßnahmen, die zur Förderung von Frauen beitragen. In diesem Kapitel werden der Top-Down-Ansatz, die Querschnittsmaterie sowie frauenspezifische Angebote beschrieben. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 8)

#### Was bedeutet Top-down?

Top-down zeigt, dass das Top-Management des österreichischen Arbeitsmarktservice ein Vorbild ist und gezielten und aktiven Einsatz für die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Personen leistet. Es ist ebenfalls für die Gender Mainstreaming Implementierung im AMS verantwortlich. Hier werden notwendige Ressourcen bereitgestellt, um zu vermeiden, dass Gender Mainstreaming-Beauftragte zu Bittstellerinnen bzw. Bittstellern werden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

#### *Leitbild des AMS*

Folgende Punkte haben für das österreichische Arbeitsmarktservice eine große Bedeutung. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online):

- Service für Arbeitssuchende und Unternehmen

Das AMS unterstützt Arbeitssuchende bei ihrer Suche nach zur offenen Stellen und fördert deren Eigeninitiative. Ebenfalls bietet das österreichische AMS für Unternehmen Beratungsgespräche, Informationen, Qualifizierung und finanzielle Unterstützung an. Dabei nimmt das AMS einen essentiellen Part bei der Suche und Auswahl von Arbeitskräften ein. Zusätzlich werden Arbeitssuchende während ihrer Arbeitslosigkeit zwecks Existenzsicherung finanziell gefördert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Chancengleichheit

Das AMS legt sehr großen Wert auf Chancengleichheit. Hier ist der Organisation wichtig, dass benachteiligte Personen unterstützt und Frauen bzgl. der Gleichstellung gefördert werden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Kundinnen und Kunden

Die Kundin bzw. der Kunde ist essentiell für das österreichische Arbeitsmarktservice, denn sie oder er zeigt, ob die Organisation in der Vermittlung erfolgreich ist. Dabei ist dem AMS wichtig, dass seine Kundinnen bzw. Kunden mit Kompetenz, Erfahrung mit Einfühlungsvermögen, verständlicher Kommunikation, Hilfe zur Selbsthilfe und partnerschaftlichen und verbindlichen Vereinbarungen geholfen wird. Der Kundenwunsch steht immer im Vordergrund. Bei einem Widersprechen, wird für Interessensausgleich gesorgt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
Um Kundinnen und Kunden bestmöglich zufriedenzustellen, werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung geschult. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)
- Qualität  
Die Qualität der Dienstleistungen, welche kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt werden, ist von großer Bedeutung. Dabei werden die Ressourcen verantwortungsbewusst und effektiv eingesetzt. Das AMS gewährleistet durch das flächendeckende und regionale Serviceangebot Kundennähe und rasche Informationsvermittlung. Außerdem beschäftigt das AMS Expertinnen und Experten für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsthematiken, um die Servicequalität gewährleisten zu können. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

### *Führungskräfteleitbild*

Die Grundsätze für Führung, Zusammenarbeit und Kommunikation sind im Führungskräfteleitbild festgelegt, dabei spielen folgende Themen eine wichtige Rolle:

- Werte  
Das AMS ist auch für die Erhaltung gesellschaftlicher Stabilität verantwortlich. Ebenfalls fördert die Organisation die Gleichstellung von Frauen und Männern. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)
- Teamarbeit  
Der optimale Einsatz der Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutet auf eine Teamarbeit auf einem hohen Niveau hin. Für diese sind klare Zuständigkeiten, differenzierte Verantwortungsbereiche, Kooperation untereinander, Dialog miteinander und Verbindlichkeiten das Fundament. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)
- Problemlösungen  
Um die Ziele vom österreichischen AMS zu erreichen, ist es der Organisation wichtig, dabei kreativ zu handeln. Es gibt offene Auseinandersetzungen mit konstruktiven Ansätzen, Konflikte werden offen angesprochen und es wird lösungsorientiert gearbeitet. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)
- Führung  
Die Führungskräfte im österreichischen Arbeitsmarktservice fungieren als Vorbilder. Sie fördern aktiv Teamwork und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an wichtigen Entscheidungsprozessen teilhaben. Bei dieser Teilnahme wird das Potential von jedem einzelnen gefördert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Verantwortung

Das Personal hat dafür zu sorgen, dass die Dienstleistungen des österreichischen Arbeitsmarktservices professionell erfolgen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen sich durch folgendes Profil aus (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online):

- Fachliche und persönliche Kompetenz
- Einfühlungsvermögen
- Offene Kommunikationsstärke

Eigenverantwortliches Handeln wird vom AMS durch die Festlegung erreichbarer Ziele und klarerer Entscheidungsräume gefördert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Kommunikation

Kommunikation steht an erster Stelle. Das Personal wird über alle Informationen klar und rechtzeitig informiert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterförderung

Das AMS bietet für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielte Aus- und Weiterbildungen sowie maßgeschneiderte Personalentwicklungen an. Durch diese wird gewährleistet, dass die menschlichen und fachlichen Qualitäten des Personals gefördert werden. Die Beurteilung der Leistungen vom Personal erfolgt objektiv. Neue Lösungen sind willkommen und es findet eine kontinuierliche Weiterentwicklung statt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

- Qualität

Die Sicherstellung der Qualität vom österreichischen Arbeitsmarktservice erfolgt durch die Kommunikation, Beziehungen, klare Kriterien, und transparente und verständliche Darstellung unserer Dienstleistungen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, online)

### *Gleichstellungsziele im längerfristigen Gleichstellungsplan*

Die aktive Förderung der Chancengleichheit ist im Leitbild und im längerfristigen Plan des österreichischen Arbeitsmarktservice festgehalten. Der längerfristige Gleichstellungsplan wurde während der Implementierung von Gender Mainstreaming adaptiert. Er fördert auch die aktive Gleichstellung von weiblichen als auch männlichen Personen am Arbeitsmarkt. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 22)

Die Definition von Gleichstellung im längerfristigen Gleichstellungsplan ist folgender (Feigl, Susanne, 2006, S. 22):

*„Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt.“*

Um das oben genannte Ergebnis zu erzielen, müssen folgende Ziele erreicht werden (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 22):

- Die Anzahl von erwerbstätigen weiblichen Personen muss steigen
- Beide Geschlechter müssen das gleiche Gehalt erwerben (somit keine Einkommensunterschiede)
- Beide Geschlechter haben Zugang zu allen Berufsgruppen und Positionen
- Die Arbeitslosigkeit muss bekämpft und die Beschäftigung von weiblichen Personen erhöht werden

Parallel dazu hält der Plan fest, dass Gender Mainstreaming ein kontinuierliches Handlungsprinzip im österreichischen Arbeitsmarkt darstellt. Alle Tätigkeiten (Vorhaben, Maßnahmen und Entscheidungen) müssen bezüglich der unterschiedlichen Auswirkungen auf weibliche und männliche Personen kontrolliert werden. Somit müssen alle Tätigkeiten aus beiden Blickwinkeln von den Akteurinnen und Akteuren gesehen werden. Das österreichische Arbeitsmarktservice trägt mit seiner gesamten Politik zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bei. Dabei müssen folgende Gender-Grundsätze beachtet werden (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 22):

- Blickwinkelaufnahme von beiden Seiten (sowohl weiblich als auch männlich) durch geschlechtsspezifische Aufbereitung der Daten
- Eliminierung der diskriminierenden Gesetzmäßigkeiten und Resultate mittels Durchführung einer vorgeschriebenen Gender-Analyse und Evaluation der Richtlinienerstellung
- Gendergerechte Formulierung, Umsetzung und Evaluierung von Gleichstellungszielen, um aktive Gleichstellungspolitik bzw. Qualitätsstandards sicherzustellen
- Spezifische Frauenförderungsmaßnahmen einführen, um Gleichstellung schnell zu erwirken

Messungen werden anhand von Indikatoren durchgeführt: Erwerbsquoten, Arbeitslosenquote, Beschäftigungsquote, geschlechtsspezifische Segregation und Einkommensunterschiede. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 22)

### *Struktur Abteilung Frauenreferentinnen/GM-Beauftragte*

Auf allen drei Ebenen (Bundesebene, Landesebene und Regionalebene) gibt es Expertinnen für die Arbeitsmarktpolitik für weibliche Personen und für Gender

Mainstreaming. Auf der Bundesebene sind die Expertinnen die Mitarbeiterinnen der Abteilung „Arbeitspolitik für Frauen“. Auf Landes- und den Regionalebenen sind es die jeweiligen Frauenreferentinnen. In der Vorbereitungsphase der Verankerung von GM wurden die Frauenreferentinnen der AMS-Landesgeschäftsstelle zu Gender Mainstreaming Beauftragten. Es werden alle Landes-Frauenreferentinnen und Gender Mainstreaming-Beauftragten zu allen Informations- und Entscheidungsprozessen sowie zu fachlichen Diskussionen eingeladen. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 27 – 28)

### **3.3.6 Strategisches Engagement im AMS – Querschnittsmaterie (extern)**

Im nachstehenden Kapitel werden die Querschnittsmaterien aufgelistet und tiefgehend beschrieben.

#### *Gleichbehandlung in der Sprache, Bildern, Broschüren und Statistiken*

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erzielen, ist es für das österreichische Arbeitsmarktservice Grundvoraussetzung, dass eine geschlechtergerechte Sprache eingesetzt wird. In allen Werken (Broschüren, Schulungsunterlagen, Korrespondenzen, Protokollen) vom Arbeitsmarktservice werden sowohl weibliche als auch männliche Personen angesprochen, indem das Binnen-I angeführt wird. Durch diese Schreibweise zeigt das AMS, dass die Gleichstellung der Geschlechter sowohl nach innen und als nach außen getragen wird. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 30)

#### *GM-Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräfte*

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des österreichischen Arbeitsmarktservice übernehmen selbst ebenso eine Verantwortung für eine gleichberechtigte Unternehmenskultur für Frauen und Männer. Dabei sind die Führungskräfte ein Vorbild. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 7 – 8)

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Führungskräften ist ein gleichstellungsorientiertes und nicht-diskriminierendes Verhalten gegenüber weiblichen und männlichen Personen sowie Menschen mit anderen Ethnien, sexueller bzw. religiöser Einstellung oder mit körperlichen Behinderung ein Anforderungskriterium. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 7-8)

In der Grundausbildung wird die Grundlage der Gender Mainstreaming Strategie der AMS-Strategie, um die Gleichstellung der weiblichen und männlichen Personen intern und extern zu fördern, gelehrt. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 7 – 8)

Für Führungskräfte gibt es die Möglichkeit zur Weiterbildung, welche die Gender-Kompetenzen („Wissen, Können, Wollen“) festigt und eine offene Haltung gegenüber Vielfalt näher bringt. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 7 – 8)

## *Gender Mainstreaming als Teil der Grund- und Weiterbildung*

Um die Entwicklung aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, erhalten diese eine Grundausbildung und Weiterbildung. Diese Ausbildungen werden von genderkompetenten Trainerinnen bzw. Trainern mit gleichstellungsorientierten Unterlagen und Skripten gelehrt. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 7 – 8)

Die Inhalte der Grundausbildung sind Genderbewusstheit und Gleichstellungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei diesem werden entsprechende Gendertrainings und fachliche Workshops und Seminaren angeboten. Nach der Grundausbildung werden regelmäßige Angebote für eine Weiterbildung der Genderkompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 16)

Die Inhalte für alle Weiterbildungsseminare für die Führungskräfteausbildung sind Gender- und Diversity-Aspekte und gleichstellungsorientierte Vorgehensweisen zur Veränderung von Ungleichheit. (vgl. Arbeitsmarktservice, 2014, S. 16)

## *Gleichstellungsziel in den Richtlinien*

Die Bundesrichtlinie des AMS, welche die Tätigkeiten des AMS regelt, wurden bereits in den ersten Schritten auf Gleichstellungsorientierung hin untersucht und falls erforderlich adaptiert. Dabei wurden folgende Richtlinien überarbeitet (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S.25):

- Bundesrichtlinien zur Erstellung von Richtlinien  
Bei der Verfassung neuer Richtlinien wird auf eine gleichstellungsorientierte Vorgehensweise geachtet. Dabei wird jede Richtlinie nach dem Prinzip des Gender Mainstreamings erstellt. Um die Gleichstellungsprüfung durchzuführen, gibt es eine Checkliste, die eine reibungslose Überprüfung ermöglicht. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 26)
- Richtlinie zur Übertragung von Bildungsmaßnahmen  
Das Ziel der Richtlinien ist es, Qualitätskriterien für Einrichtungen und Unternehmen, welche im Auftrag des AMS arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen durchführen, anzuführen. Die Kriterien für Gender-Kompetenz sind sowohl das Leistungsprofil als auch das Unternehmensprofil. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 26)
- Richtlinie für die Betreuung von Menschen mit Betreuungspflichten  
Hier ist das Ziel der Richtlinie, die Rahmenbedingungen sowohl von Frauen als auch Männern zu beachten (zum Bsp. fehlende Kinderbetreuung, fehlende öffentliche Verkehrsanbindung) und die Rahmenbedingung durch ein Übereinkommen mit gezielten Maßnahmen zu optimieren. Dabei führt der Weg in die Gleichstellungsrichtung. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 26)

### *Anwendung der Radar Logik (QM-Regelkreis)*

Während der Implementierung von Gender Mainstreaming war die Herausforderung, dasselbige in den laufenden Qualitätsmanagementprozess nach dem Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM) einzubinden. Zuletzt wurden die EFQM Fragebogen durch genderrelevante Fragen ergänzt. Gleichzeitig wurde an einer Methode gearbeitet, um gleichstellungsorientierte Ziele vorzugeben, Maßnahmen zu planen, umzusetzen und die Durchführungen zu bewerten. Aus diesem Grund wurde die Radar-Logik des EFQM Arbeitsmarktservice intern zur RADAR<sup>a</sup>-Logik weiterentwickelt. Diese Weiterentwicklung zeigte, dass diese optimal für die Erarbeitung von Gender-Analysen und zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen entsprechend der Strategie Gender Mainstreaming einsetzbar ist. Zusätzlich gewährleistet die RADAR<sup>a</sup>-Logik die kontinuierliche Fortsetzung. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 26)

### *Gender Budgeting – Mittelverteilung der aktiven Arbeitsmarktpolitik*

Das finanzielle Budget teilt das Arbeitsmarktservice zielorientiert auf. Dabei sind 50 % der Fördermittel und 50 % der Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Personen reserviert. Dies bedeutet, dass Frauen überproportionale Förderungen erhalten, welche als Ausgleich zur vorhandenen Diskriminierungen dienen. (vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 25)

### *GM in AMS-Zielarchitektur und Balance-Score-Card (BSC)*

#### **Arbeitsmarktpolitische Jahresziele 2016**

Folgende Kriterien bilden die Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, S. 14):

- Ziele Europa 2020
- Leitlinie der Europäischen Beschäftigungspolitik und
- das daraus abgeleitete nationale Reformprogramm

Diese bilden die Basis für die Zielsetzung vom österreichischen Arbeitsmarktservice. Sie werden jährlich vom Vorstand vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat beschlossen. Im Jahr 2016 waren die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht einfach, dennoch ist es dem AMS gelungen, den Einschaltungsgrad der offenen Stellen zu erhöhen. Indem eine Vielfalt von Angeboten an offenen Stellen vom AMS angeboten wird, hat die Organisation ein transparentes Auftreten in der Wirtschaft. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, S. 14)

#### **Balanced Scorecard (BSC)**

Im Jahr 2005 wurde die Balanced Scorecard (BSC) eingeführt. In dieser werden die wichtigsten Resultate der Strategien und vielfältigen Aufgaben des AMS in

quantitativen Kennzahlen übersichtlich aufbereitet. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, S. 14)

Der Gesamterfolg wird durch quantifizierte Indikatoren gemessen. Dieser geht als Equality-Index mit einer Gewichtung in die Balanced Scorecard (BSC) des AMS ein. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

Die Indikatoren für 2016 von Balanced Scorecard waren (vgl. Arbeitsmarktservice Voralberg, 2016, online):

1. Arbeitsmarktpolitische Ziele SfA (Service für Arbeitskräfte)
2. Geschäftsfalldauer
3. Erfolg der Arbeitsmarktförderung
4. Zufriedenheit mit der Förderung
5. Gesamtzufriedenheit mit SfA
6. Antragsbearbeitung
7. Behobene Bescheide
8. Nutzung eAMS SFA Servicenutzung erweitert
9. Nutzung eAMS SFA Online-Anträge
10. Nutzung eAMS SFA Förderbegehren
11. arbeitsmarktpolitische Ziele SfU (Service für Unternehmen)
12. Einschaltgrad offener Stellen
13. Einschaltgrad Lehrstellen
14. Laufzeit offener Stellen
15. Gesamtzufriedenheit mit SfU
16. Nutzung eAMS SFU Aufträge
17. Nutzung eAMS SFU Förderbegehren
18. BIZ (Berufsinformationszentrum) Sammelindikator  
(BIZ-Zufriedenheit, Einschaltgrad Schülerinnen und Schüler)  
(BIZ-Beratung: Lehrerinnen und Lehrer-Zufriedenheit)
19. Personalauslastung Ist/Soll
20. Trust Index
21. Führungskräfte Feedback
22. Ziel Frauenförderplan
23. Ausgewählte Sachkosten
24. Servicelevel SEL (Serviceline)



## 25. Zufriedenheit SEL

Die Indikatoren werden unterschiedlich gewichtet und zu einem Gesamtscore zusammengefasst, welcher die Gesamtbewertung für alle Geschäftsstellen des österreichischen Arbeitsmarktservice darstellt. Mit dieser Bemessung werden Stärken, Schwächen und Verbesserungspotentiale jeder regionalen Geschäftsstelle und Landesorganisation gefiltert. Ebenfalls ist es möglich, mit Hilfe der BSC ein Ranking der Geschäftsstellen nach Gesamtperformance oder nach einzelnen Indikatoren aufzustellen. Im Jahr 2016 beträgt die Gesamtperformance 78,7 %, diese hat sich zum Vorjahr um 8,3 % verbessert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, S. 14)

### *GM Assessment – Umsetzungsüberprüfung*

Um die Qualität zu verbessern, wird jährlich ein Gender Mainstreaming Assessment durchgeführt; dabei ziehen Führungskräfte Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans. Dabei werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Gender Mainstreaming Assessment abgeleitet und über eventuelle Maßnahmen in einem gesonderten Rahmen informiert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

### *AMS Award – gleichstellungsorientierte Geschäftsstelle*

Die Geschäftsstellen des AMS werden in einem bundesweiten Wettbewerb mit einem Award ausgezeichnet, bei

- besonderer Leistungsperformance der AMS Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter,
- bei Verbesserung der Dienstleistungen des AMS und
- bei Erhöhung der Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden.

Jährlich werden AMS Niederlassungen bei Erreichung der Ziele mit AMS Awards belohnt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

### *GM-Kompetenz von Trainerinnen und Trainer (externe Bildungsträger)*

Alle internen und externen Trainerinnen und Trainer werden, bevor sie für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden, auf Genderkompetenz abgeprüft. Bei den internen Trainerinnen und Trainern erfolgt diese Prüfung durch die Auswahl und Zertifizierung. Die Trainerinnen und Trainer müssen professionell gestaltete Lernprogramme und didaktisch gut aufbereitete Lehrunterlagen anbieten. Ebenfalls müssen sie Geschlechterverhältnisse zwischen weiblichen und männlichen Personen in allen Unterlagen und Materialien für Aus- und Weiterbildungsangebote gleichgestellt aufbereiten. Das bedeutet, dass alle Unterlagen und Fallbeispiele sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen ansprechen müssen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 16)

## *Berichte Gleichstellungskennzahlen im AMS*

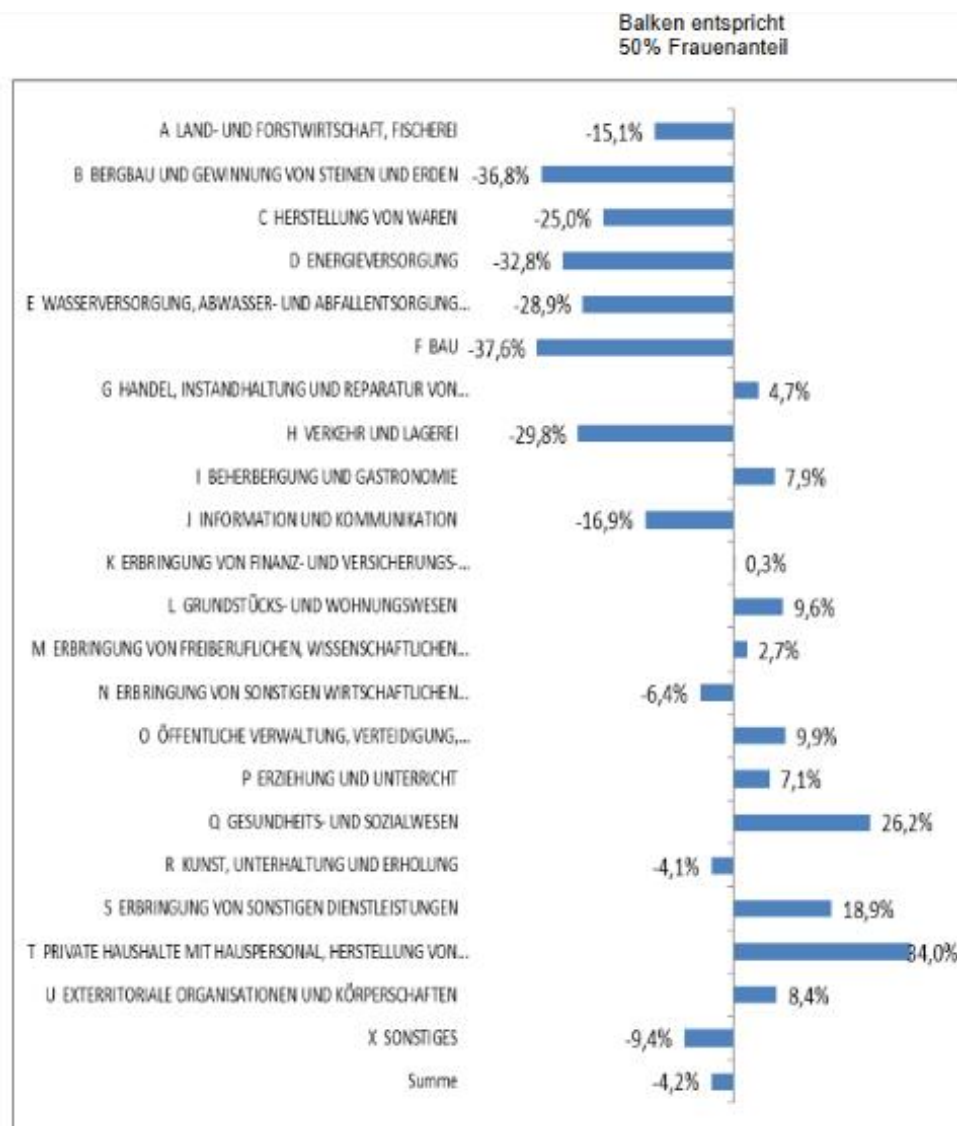
Jährlich publiziert das österreichische Arbeitsmarktservice einen Bericht über Gleichstellungskennzahlen im AMS. Nachstehender Inhalt bezieht sich auf das Jahr 2015.

### **Beschäftigung**

Im Jahr 2015 waren 3.534.854 Personen in Österreich beschäftigt. Dies zeigt eine Verbesserung zum Vorjahr von 1,8 % (Frauen 1% und Männer 0,8 %). In Vorarlberg ist die Beschäftigungsquote mit 1,65 % am stärksten gestiegen. In Burgenland, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Vorarlberg und Wien hat die Beschäftigungsanzahl von Frauen mehr als Männer erreicht. (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 3)

### **Horizontale Segregation**

In der nachstehenden Tabelle ist der Frauenanteil in den Wirtschaftsklassen ersichtlich. In allen Branchen mit Balken zur linken Seite lag der Frauenanteil im Jahr 2015 unter 50 %; rechts lag der Anteil Frauen über 50 %. Die geschlechtsspezifische Arbeitsbeschäftigung von weiblichen und männlichen Personen in verschiedene Branchen ist ein aufrechtes Phänomen. Bei einem hohen Anteil von Männern in einer Branche haben die männlichen Personen bereits ein sehr gutes Einkommen und bessere Aussichten auf beruflichen Aufstieg. (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 3-4)



Quelle: DWH/AMB/ unselbständig Beschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Bundesländern 2015, Abfrage 01.06.16

Abbildung 2 DWH/AMB/ unselbständige Beschäftigte. Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Bundesländern, Abfrage 01.06.2016 aus Spielmann, Viktoria, 2016, S. 5)

## Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2015 waren 951.034 Menschen in Österreich arbeitslos. Davon waren 404.899 weiblich und 546.77 männlich. Im Jahresdurchschnitt 2015 war die Quote der arbeitslosen Frauen 8,3 % (Veränderung zum Vorjahr mit 0,7 %) und bei Männern 9,8 % (Veränderung zum Vorjahr mit 0,8 %). (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 6)

## Passive Arbeitsmarktpolitik

Im Jahr 2015 betrug die Quote des Leistungsbezugs der Frauen 77,7 % und die der Männer 80,8 %. Der Gender Gap in Bezugsquote liegt bei 4,8 %. Auch bei der Höhe des Arbeitslosengelds und der Notstandshilfe gibt es

geschlechtsspezifische Differenzen, da Männer grundsätzlich besser verdienen als Frauen oder weibliche Personen oft auch Teilzeit beschäftigt sind. Der Gender Gap beim Arbeitslosengeld beträgt 16,8 % und bei der Notstandshilfe bei 15,6 %. (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 10)

### **Aktive Arbeitsmarktpolitik**

Weibliche Personen erhielten in 452.274 Fällen und männliche Personen in 442.918 Fällen eine Förderung. Im Vorjahr gab es 87.98 Förderfälle (-16,6 % bei Frauen und -17,8 % bei Männern), was zeigt, dass die Förderfälle gesunken sind. (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 12)

### *Frauenspezifische Angebote – Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm (extern)*

#### **Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach der Karenz unterstützen**

Das AMS unterstützt Mütter und Väter, die sich in der Karenz befinden, beim Wiedereinstieg in den Beruf bzw. einer Neuorientierung nach der Karenzzeit. Der Wiedereinstieg wird als **neue Chance** wahrgenommen. Die Gründe für den frühen Wiedereinstieg sind folgende (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, abz\* Austria – kompetent für frauen und wirtschaft, 2016, online):

- Finanzielle Absicherung und wirtschaftliche Unabhängigkeit
- Absicherung der Pension, Kranken- und Arbeitslosenversicherung
- Vermeidung von Einkommensungleichheiten (Gender Pay Gap)
- Gesicherte Zukunft für die Kinder
- Anerkennung und Selbstbestätigung

Ein Wiedereinstieg in den Beruf bedeutet ebenso **Neuorganisation**. Dabei muss die Kinderbetreuung sichergestellt und die Neuverteilung der Haushaltsaufgaben mit der Partnerin bzw. dem Partner geplant werden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, abz\* Austria – kompetent für frauen und wirtschaft, 2016, online)

Für Kinder gibt es verschiedene Arten von Betreuungsformen, wie zum Bsp. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, abz\* Austria – kompetent für frauen und wirtschaft, 2016, online):

- Kindergärten
- Tagesmütter
- Kindergruppen
- Kinderbetreuung bei Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber
- Kinderbetreuung an der Universität
- Babysitterinnen bzw. Babysitter
- Leihomas bzw. Leihopas
- Nachmittagsbetreuung schulpflichtiger Kinder

Es gibt **finanzielle Beihilfen** für die Kinderbetreuung, welche vom AMS angeboten wird. Die Höhe der Beihilfe ist abhängig vom Bruttofamilieneinkommen, von entstehenden Betreuungskosten und der Dauer und Art der Unterbringung des Kindes. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, abz\* Austria – kompetent für frauen und wirtschaft, 2016, online)

Bei der **Orientierung und beruflichen Weiterbildung** für Frauen und Männer nach der Karenz ist das AMS unterstützend tätig indem spezielle Informations- und Beratungsveranstaltungen mit folgenden Informationen zur Verfügung gestellt werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, abz\* Austria – kompetent für frauen und wirtschaft, 2016, online):

- Arbeitsmarktsituation
- Anforderungen und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Angebote vom AMS
- Rechte und Pflichten des Leistungsbezug
- Aktive Gestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Frauen in Handwerk und Technik

Frauen verrichten noch immer vorwiegend traditionelle (Lehr-)Berufe wie den der Frisörin. Dabei werden Berufsgruppen wie Kraftfahrzeugtechnikerinnen und Kraftfahrzeugtechniker, Metallbearbeiterinnen und Metallbearbeiter oder Kunststofftechnikerinnen und Kunststofftechniker. von Frauen in der Regel nicht in Betracht gezogen: Hauptgrund hierfür sind die fehlenden Informationen über die genannten Berufe bzw. der Mangel an und Vorbildern. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2016, online)

Das österreichische AMS bietet Frauen das Programm „Frauen in Handwerk und Technik (FIT)“ an, das speziell auf die weibliche Zielgruppe zugeschnitten ist. Ziel von FIT ist es, Frauen mit Hilfe von Beratung, Begleitung und Qualifizierung zu einer nicht traditionellen Ausbildung mit mindestens einem Lehrabschluss zu motivieren. FIT hat mehr als 200 Berufe auf der Ausbildungsliste. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2016, online)

#### **Angebote des FIT-Programms:**

In Berufsorientierungskursen erhalten weibliche Personen, die am FIT-Programm interessiert sind, einen großen Überblick über die handwerklich-technischen Berufsgruppen. Dabei werden Frauen mit folgenden Angeboten unterstützt: (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2016 online):

- Einstiegsqualifizierung und Unterstützung bei der Planung und Umsetzung der Berufsausbildung (Familie, Beruf und Finanzielles),
- technische Qualifizierung (Basisausbildung für anschließende Qualifizierung) inkl. zwei- bis vierwöchigem Praktikum und

- finanzielle Unterstützung (Arbeitslosengeld oder Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts)
- Beratung und Begleitung

Im Jahr 2015 haben 1.039 Personen an der FIT-Ausbildung teilgenommen bzw. diese absolviert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2016 online)

### **Frauenberufszentrum (FBZ)**

Ziel des FBZ ist es Zugang zur Qualifizierung der beim AMS vorgemerkten Frauen zu ermöglichen und ihre Laufbahnperspektive hinsichtlich Einkommen und Arbeitszeit zu verbessern. Dabei wird den Kundinnen eine stetige Begleitung, mittels Information und Clearing, Kompetenzbilanzierung, Karriere-Coaching und Laufbahnplanung angeboten. (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 21 - 22)

Im Rahmen eines Case-Managements erhalten Frauen eine kontinuierliche Begleitung, mit dem Ziel, dass die Anzahl von Frauen im Arbeitsmarkt steigt und weibliche Personen einer existenzsichernden Beschäftigung nachgehen können. In Österreich haben 9.270 weibliche Personen ein Frauenberufszentrum im Jahr 2015 besucht. Seit 2015 sind in allen neun Bundesländern Österreichs Frauenberufszentren vertreten. Der Erfolg vom Frauenberufszentrum betrug im Jahr 2015 40,5 %. (vgl. Spielmann, Viktoria, 2016, S. 21 - 22)

Frauenberufszentrum	Anzahl Teilnehmerinnen 2015	Anzahl Vorjahr
Burgenland	375	290
Kärnten	205	206
Niederösterreich	3.790	3.267
Oberösterreich	896	748
Steiermark	859	748
Tirol	245	31
Vorarlberg	542	503
Wien	2.176	1.538
Salzburg	182	0
Österreich	9.270	6.883

Tabelle 1: Teilnehmerinnenanzahl im FBZ nach Bundesländern (Cognos Connection/BGS/FRA/FBZ/FBZ mit Jahr\_Bdl aus Spielmann, Viktoria, 2016, S. 21 - 22)

### 3.3.7 Gleichbehandlung im AMS intern

In diesem Kapitel werden Maßnahmen festgehalten, welche im österreichischen Arbeitsmarkt eingesetzt werden, um eine Gleichbehandlung innerhalb der Organisation zu schaffen.

#### *Struktur: Arbeitsgruppen und Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen*

Jede Landesorganisation und Bundesgeschäftsstelle wird von einer Gleichbehandlungsbeauftragten vertreten. Diese übernimmt primär Beratungs- und Coachingaufgaben. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

In jeder Regionalgeschäftsstelle gibt es eine Kontaktfrau für Gleichbehandlungsthematiken, welche die Informationsaufgabe wahrnimmt und erste Ansprechperson für Beschwerden gemäß B-GBG. ist. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8):

#### *Gleichstellungs- und Frauenförderplan 2014 - 2019*

Das österreichische Arbeitsmarktservice hat einen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan für den Zeitraum von 2014 bis 2019 entwickelt. In diesem Plan wurden Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 7)

Die Ziele des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans sind Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 7):

- Beide Geschlechter sollen sowohl Beruf als auch Familie gut vereinbaren können
- Gleichstellung für weibliche und männliche Personen bei der Beteiligung an Verantwortung und Entscheidungen
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen aufmerksam und kompetent für Gleichstellungsfragen auftreten
- Erreichung von 50 % weiblicher Führungskräfte

#### *Generelle Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung*

**Sichtbare Leistungsdarstellung von weiblichen und männlichen Personen durch Sprache und bei der Präsentation des AMS** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 7)

#### *Maßnahmen:*

- Die sprachliche Gleichbehandlung wird beim AMS sehr stark zum Ausdruck gebracht: In allen Schriftverkehren, sowohl intern als auch extern, werden weibliche und auch männliche Personenbezeichnungen ausgewählt. Bevor Bildmaterial verwendet wird, werden die Gleichberechtigung und Diversität beachtet.
- Bei Events wird auf gleich verteilte Anwesenheit von Frauen und Männern geachtet

**Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Unternehmenskultur der Gleichberechtigung und Gleichstellung von weiblichen und männlichen Personen im AMS. Die Führungskräfte fungieren als Vorbild.** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 7)

*Maßnahmen:*

- Förderung der Gender Kompetenz
- Bei der Aufnahme einer neuen Mitarbeiterin bzw. eines neuen Mitarbeiters oder einer Führungskraft ist das Anforderungskriterium ein gleichstellungsorientiertes und nicht diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen anderer Ethnien, sexueller oder religiöser Einstellung und Menschen mit Beeinträchtigung. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 7)
- Das AMS bietet eine Grundausbildung für Gender Mainstreaming als AMS-Strategie an, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl intern als auch extern zu erreichen. Eine Weiterbildung wird speziell für Führungskräfte angeboten, welche die Gender-Kompetenz festigen soll. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

**Um die Gleichstellungsziele zu erreichen, stellt das AMS ausreichend Ressourcen zur Verfügung. Die Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen sind bei Budget- und Planstellenverteilung essentiell und müssen geplant werden. Ein großer Betrag wird von den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen geleistet, um die Ziele zu erreichen.** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

*Maßnahmen:*

- Es gibt in jeder Landesorganisation und Bundesgeschäftsstelle mindestens eine Gleichbehandlungsbeauftragte. In jeder Regionalstelle ist eine Kontaktfrau für Gleichbehandlung eingestellt. Diese ist die erste Ansprechperson bei Beschwerden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

**Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Gleichbehandlung und Frauenförderung durch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über Veranstaltungen, Publikationen oder das Internet/Intranet belehrt.** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)

*Maßnahmen:*

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird am ersten Arbeitstag der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan übergeben. Die Informationen über Ziele und Umsetzungen der Gleichstellung im AMS werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats, der Landesdirektion und den Regionalbeiräten übermittelt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)



**Um den Anteil von weiblichen Führungskräften zu erhöhen, werden Zielvereinbarungen für jeweils zwei Jahre getroffen. Die Zielergebnisse und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert, vorbildliche Geschäftsstellen ausgezeichnet. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 8)**

*Maßnahme:*

- Jährlicher Auszug der Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans.
- Der Gesamterfolg wird durch quantifizierte Indikatoren gemessen. Dieser geht als Equality-Index mit einer Gewichtung in die Balanced Scorecard (BSC) des AMS ein.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Gender Mainstreaming Assessment abgeleitete Maßnahmen informiert.

*Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance*

Das AMS pflegt eine Unternehmenskultur, in welcher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl ihrer privaten als auch beruflichen Verantwortung und Interessen nachgehen können. Um dies zu ermöglichen, werden folgende Punkte berücksichtigt: Arbeitszeitgestaltung, flexible Arbeitszeitorganisation, Vereinbarungs- und Kommunikationskultur und eine kinderfreundliche Arbeitsumwelt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 11)

**Zielsetzung 2014 - 2019** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 11)

- Flexible Arbeitszeitgestaltung und individuelle Arbeitszeitvereinbarung im Sinne von Work-Life-Balance wird genützt
- Steigerung des Männeranteils bei Teilzeitbeschäftigung auf 20 %
- Steigerung des Männeranteils bei Väterkarenz auf 15 %
- Steigerung des Anteils von Teilzeitbeschäftigung und geteilter Führung auf 10 %

**Förderung des individuellen Arbeitszeitmodells und Organisation der Rahmenbedingungen** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 12)

*Maßnahmen:*

- Über die individuelle Arbeitszeitorganisation werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Wechsel, Einstieg- bzw. Wiedereinstieg informiert.
- Jegliche Formen der Individualisierung (Bildungskarenz, Altersteilzeit) werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht.
- Gleichbehandlungsbeauftragte werden von der HR-Abteilung über Ablehnung eines konkreten Arbeitszeitwunsches benachrichtigt.

- Landesgeschäftsführung und HR-Abteilung sind verantwortlich dafür, dass individuelle Arbeitszeitvereinbarung in Niederlassung auf allen Ebenen (auch Führungsposition) und in jeder Abteilung möglich ist.
- Für alle wird das individuelle Arbeitszeitmodell innerhalb der Organisation transparent von der Führungskraft aufgestellt. Wenn sich die Arbeiten verändern, werden auch die Aufgabenbereiche neu vereinbart und der Zeit angepasst.
- Wenn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern Kinder haben bzw. Betreuungspflichten nachkommen müssen, werden zeitliche Erfordernisse bei Überstunden, Mehrarbeit, Dienstreisen und Weiterbildung berücksichtigt.
- Arbeitstagungen- und Besprechungen werden so organisiert, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilnehmen können.
- Bei konkreten zeitlichen Vereinbarungen wird Rücksicht auf den Wunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genommen.

**Keine Karrierenachteile bei individueller Arbeitszeitvereinbarung.** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 12 - 13)

#### *Maßnahmen:*

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche um Arbeitszeitreduktion ansuchen, werden von der Human Ressource-Abteilung über Gewährleistung der Rückkehr zur Vollzeit, Arbeitszeitmodelle und Konsequenzen (Pensionshöhe) informiert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 12 - 13)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche an einer Führungsposition oder an einer Zusatzaufgabe (Frauenreferentin, Kontaktfrau, QM-Beauftragte etc.) interessiert sind, werden gefördert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 12 - 13)
- Förderung des Informationsaustauschs für die Themen Führen in Teilzeit und geteilte Führung von Arbeitsgruppen Gleichbehandlungsfragen, und in den Abteilungen HR und Organisationsentwicklung. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 12 - 13)

#### **Unterstützung der Elternkarenz**

Das AMS will die traditionelle Arbeitsteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwinden und informiert das Personal über die Elternkarenz. Dabei wird die Inanspruchnahme von Vätern positiv gesehen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)

### *Maßnahmen:*

- Die Führungskraft führt ein Gespräch mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und bespricht die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen einer etwaigen Väterkarenz. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)
- Bei Beantragung finanzieller Fördermittel werden Infoblätter zur Inanspruchnahme von Elternkarenz und zum Papamonat ausgehändigt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)
- Mütter und Väter sind dazu befugt, einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenz bzw. des Kindergeldbezugs nachzugehen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)

**Organisatorische und finanzielle Förderung bei der Kinderbetreuung** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)

### *Maßnahmen:*

- Kinderbetreuung bzw. Betreuungsvorsorge wird bei überregionalen Tagungen sowie bei Aus- und Weiterbildungen organisiert bzw. finanziert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)
- Ausbildungsverantwortliche informieren sich, für wie viele Kinder eine Betreuung benötigt wird und erheben die Ausgaben für notwendige Kinderbetreuung. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)
- Bei Neu- und Umbauten ist eine Einplanung von Räumlichkeiten für eine Kinderbetreuung zu überprüfen, um haftungsrechtliche Fragen zu klären. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)
- Der jährliche Betrag für die Kinderbetreuung wird vom AMS zur Verfügung gestellt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)

### *Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung in der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*

Das AMS stellt sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeitern Aus- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Diese leisten einen großen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer beruflichen Laufbahn. Bei diesen Angeboten wird auf die Kinderbetreuungspflicht und auf die Teilzeitbeschäftigung Acht genommen. Ebenso haben Mütter bzw. Väter, welche in Karenz sind, die Möglichkeit, an diesem Angebot teilzuhaben. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 14)

**Zielsetzung 2014 - 2019** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 14)

- Chancengleichheit in den beruflichen Laufbahnen fördern
- Gleichstellungskompetenz der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter fördern

**Gleicher Zugang sowohl für Frauen als auch Männer zu Aus- und Weiterbildungsangeboten** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 15)

*Maßnahmen:*

- Bei Bedarf wird Kinderbetreuung bei Ausbildungsangeboten organisiert.
- Moderne Form des Lernens wird eingesetzt (E-Learning, Best-Practice-Austausch).
- Ausreichende Bildungsangebote für alle Tätigkeitsbereiche werden zur Verfügung gestellt.
- Angebote über spezielle Seminare für Frauen (Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Projektmanagement)

**Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellung in der beruflichen Laufbahn** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 15)

*Maßnahmen:*

- 50 % der Plätze bei Bildungsangeboten für Führungskräfte sind für Frauen reserviert
- Das Seminar „Aktive Gestaltung meiner Laufbahn“ wird angeboten
- Personalentwicklungs-Schulungen werden in regelmäßigen Abständen angeboten

**Gleichstellungsorientierung als Prinzip im Bereich Aus- und Weiterbildung** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 15)

*Maßnahmen:*

- Alle Weiterbildungsseminare beinhalten die Thematik: Gender- und Diversity und gleichstellungsorientierte Vorgehensweise
- In den Grundausbildungen, Workshops und Seminaren erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gendertraining für, Genderkompetenz und Genderbewusstsein.
- In den Fachprüfungen werden Gender Mainstreaming Kenntnisse und Kompetenzen evaluiert.
- Interne und externe Trainerinnen und Trainer werden auf ihre Genderkompetenz hin überprüft
- Es werden regelmäßig Angebote zur Genderkompetenzerweiterung angeboten
- Es wird darauf geachtet, dass weibliche Vortragende zu 50 % eingesetzt werden.
- Es gibt eine enge Kooperation zwischen Ausbildungsverantwortlichen, GSA und Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, um die Qualität und den Umfang der Gendertrainings zu gewährleisten.

- Ausbildungsverantwortliche und GSA tragen dafür Verantwortung, dass die Lehrunterlagen professionell und didaktisch gut aufbereitet sind.

### *Gleiche Entwicklungschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/gleiche Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung*

Unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung und sexueller Orientierung garantiert das AMS allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gleichstellung bei Personalentwicklung sowie Chancengleichheit, etc. Bei Aufnahme einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters bzw. einer Führungskraft wird auf eine neutrale Haltung geachtet, somit vorurteilsfrei und gleichstellungsorientiert agiert. Dabei laufen die Auswahlverfahren transparent ab, um eine etwaige Diskriminierung zu vermeiden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 17)

**Zielsetzung 2014 - 2019** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 17)

- 50 % Frauenanteil bei Aufnahmen und in Gehalts- und Verwendungsgruppen
- Förderung der Diversität und Überprüfung der Neuaufnahmen
- 50 % Frauen in Kommission, Projektleitung, als Vortragende
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

**Chancengleichheit bei der Aufnahme/Besetzung von Arbeitsplätzen: Entwicklungsmöglichkeit und Mobilität unterstützen** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 18)

### *Maßnahmen:*

- Interne Ausschreibung von offenen Stellen
- Analyse und Controlling wird durch Gleichbehandlungsbeauftragte und Personalabteilung durchgeführt
- Bei Aufnahmegesprächen wird auf das Potential und Interessen von Bewerberinnen für spätere Führungskräfte geachtet
- Personalabteilung muss Gleichbehandlungsbeauftragte über interne und externe Ausschreibungen informieren
- Kontrolle der Recruiting-Prozesse auf allen Ebenen der Organisation
- Bewerberinnen und Bewerber werden über Vereinbarkeit und Arbeitszeitmodell, Teilzeitmöglichkeit, Betreuungsmöglichkeit für Kinder und Grund- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert

**Führungskräfte übernehmen Verantwortung für berufliche Entwicklung und Gleichstellung** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 19)

*Maßnahmen:*

- Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Förderungen werden beim Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch angeboten.
- Auf Interessen und spezifische Situationen von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird besonders eingegangen.
- HR-Abteilung kontrolliert, ob Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche geführt wurden.

**Das Potenzial wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert und die Gleichstellung gewährleistet** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 20)

*Maßnahmen:*

- Die Jobrotation bzw. Hospitation ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMS möglich, um einen Einblick in andere Abteilungen zu erhalten
- Beschäftigte in Servicelines werden bei gewünschtem Wechsel bevorzugt berücksichtigt.
- Frauenförderung → Laufbahngespräche werden geführt

**Förderung der gleichen Verantwortlichkeit, Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Projektarbeit, Sonderfunktion, Kommissionen** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 20)

*Maßnahmen*

- Transparente Besetzung von Leitungspositionen
- Bevorzugt Aufnahme von Frauen für Leitungspositionen
- Achtung auf ausgewogene Teilnahme von Frauen bei allen Veranstaltungen, Ausbildung und Seminaren

**50 % Frauen in Führungspositionen** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 20 – 21)

*Maßnahmen*

- Gleichwertige Berücksichtigung von weiblichen oder männlichen Personen in der Karenz oder Teilzeit
- Transparentes Aufnahmeverfahren
- Position wird auf Teilbarkeit hin untersucht und in der Ausschreibung
- Die Frist für Bewerbungen beträgt vier Wochen; die Rückmeldung erfolgt sehr schnell durch HR oder die Landesgeschäftsführung/den Vorstand
- Das Anforderungsprofil muss diskriminierungsfrei gestaltet werden
- Genderkompetenz wird anfordert

- Mitglieder der Begutachtungskommission erhalten regelmäßige Schulungen bzgl. Kriterien der Gendersensibilisierung
- Bewerberinnen und Bewerber werden über ihre Rechte nach dem B-GBG informiert

**Berufsunterbrechungen werden als Lernchance angesehen und Wiedereinstieg wird gefördert** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 21)

#### *Maßnahmen*

- Orientierungsgespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor der vorübergehenden Berufsunterbrechung und vor dem geplanten Wiedereinstieg.
- Teilnahme an Projektaufgaben auf geringfügiger Basis und an Weiterbildungsangeboten bzw. Maßnahmen der Karriereförderung sind während der Karenzzeit möglich.

**Einstufung und Bezahlung - Gleiche Bewertung der Leistungen** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 22)

#### *Maßnahmen*

- Bei Reorganisationsprozessen wird auf Gleichstellung von Frauen und Männern geachtet
- Entwicklungschancen werden für Arbeitsplätze unterstützt
- Einkommensberichte werden für jeden zugänglich im Intranet publiziert
- Diskriminierungsfreie Gestaltung der Leistungsabgeltung durch Prämien
- Diskriminierungsfreie Bewertung bzw. Gestaltung der Arbeitsplätze bzw. des Entlohnungssystems

**Gute Arbeitsatmosphäre und Schutz vor sexueller Belästigung** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 22)

#### *Maßnahmen*

- Die Darstellung sexueller Inhalte, und Bilder ist verboten, dafür trägt die Führungskraft die Verantwortung.
- Für Betroffene gibt es einen Leitfaden, wie mit sexueller Belästigung umzugehen ist und welche Schritte gegebenenfalls gesetzt werden müssen

#### *Karriereförderung für Frauen im AMS*

Das Ziel vom AMS ist es, 50 % weibliche Führungskräfte zu beschäftigen. Um diese Zahl zu erreichen werden alle zwei Jahre Zielvereinbarungen bzgl. der Anzahl der zu besetzenden Führungspositionen entschieden. Weibliche Personen sollen verstärkt in den Informations- und Entscheidungsprozess in allen Bereichen der Organisation integriert werden. Dabei werden Aufbau von

Informationsnetzwerk Mentoring und Networking unterstützt. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 26)

**Ziele** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 26)

- 50 % Frauen in Führungspositionen
- Erhöhung der RGS-Leiterinnen
- Bewerberinnen- und Bewerberquote für Führungspositionen entsprechend des Beschäftigungsanteils

**In jenen Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden weibliche Personen mit gleicher Qualifikation solange gefördert und bevorzugt aufgenommen, bis der Frauenanteil von 50 % erreicht ist.** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 27)

*Maßnahme:*

- Besetzung von Führungspositionen mit weiblichen Personen, da diese der Frauenförderung unterliegen (darauf wird ausdrücklich in der Stellenbeschreibung hingewiesen)
- Verlängerung der Ausschreibungsfrist, wenn keine Bewerbungsunterlagen von Frauen einlagen
- Zwei Mal im Jahr werden Zielvereinbarungen getroffen

**Mitarbeiterinnen erhalten in regelmäßigen Abständen Informationen bzgl. Angeboten für Karriereförderung. Wenn Mitarbeiterinnen an der Karriereförderung teilnehmen wollen, werden diese von der Führungskraft vorgeschlagen (Laufbahnplanungsgespräch) oder können sich selbst beim Lenkungsteam anmelden.** (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 27)

*Maßnahme:*

- Frauen-Lounge: Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen  
Bei dieser Veranstaltung haben Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zum Austausch und erhalten Informationen zur Karriere- und Lebensplanung.
- Laufbahnplanungsseminar „Aktives Gestalten meiner Laufbahn“  
Dies ist ein zentrales Weiterbildungsprogramm, an dem Mitarbeiterinnen nach der Grundausbildung bzw. dem Wiedereinstieg teilnehmen können.
- Lehrgang „Karriereförderung neu“  
Nach Bedarf werden 1 - 2 zentrale Lehrgänge veranstaltet. Dieser Lehrgang dauert 11 Tage (5 Module). Bei diesem Seminar erhalten die Mitarbeiterinnen Grundqualifikationen und Fähigkeiten, die für eine Führungsposition wichtig sind.



- Frauen on top/Mehr Frauen als RGS-Leiterinnen

Um den Frauenanteil in RGS-Leitungen zu erhöhen, werden Workshops veranstaltet, spezielle Angebote unterbreitet, Ansprechpersonen in der LGS werden zur Verfügung gestellt und Vereinbarungen bzgl. Ausbildungsplan getroffen.

Um eine Karriereförderung von Frauen im AMS zu gewährleisten, erhalten sie (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30):

- **Unterstützende Strukturen**

#### *Einrichtung und Aufgaben von Lenkungsteams*

Jede Landesorganisation hat ein Lenkungsteam (=Personalverantwortliche, Ausbildungsverantwortliche und Gleichbehandlungsbeauftragte), welche mit der Planung, Umsetzung und Zielvereinbarung des Frauenförderplans vertraut ist. Das Lenkungsteam nimmt mit der Landesgeschäftsführerin bzw. der Landesgeschäftsführer die Reihung der Frauen für den Bundeslehrgang vor. Ebenfalls überprüft das Lenkungsteam die Maßnahmenumsetzung des Frauenförderungsplans und informiert die Führungskräfte über die Zielerreichung des Frauenförderungsplans. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

#### *Einrichtung und Funktion der bundesweiten Steuergruppe*

Mitglieder aus dem Lenkungsteam sind in der bundesweiten Steuergruppe vertreten. Die Bundessteuergruppe definiert und evaluiert Lehrgangsinhalte und beschließt das Auswahlprozedere, ebenfalls entscheidet sie über die Lehrgangsplätze an die Landesorganisation. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

#### *Einbindung und Aufgaben der Führungskräfte*

Führungspersonal muss Informationen über Karriereförderung (Nachwuchsförderung) für Frauen erhalten und unterbreitet das Angebot bei geeigneten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitergesprächen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

- **Begleitende Förderung**

#### *Laufbahnberatung und Maßnahmenplan für karriereorientierte Frauen*

Karriereorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbaren mit der Geschäftsstellenleitung einen individuellen Maßnahmenplan. Dabei wird festgehalten, wie die Aneignung von Kompetenzen stattfindet. Jährlich erhalten Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche an dem Karriereförderprogramm teilnehmen, zehn Weiterbildungstage. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

### *Mentoring und Networking*

Weibliche Personen, die Aufstiegspläne haben, werden individuell von Mentorinnen bzw. Mentoren gefördert. Dabei wird Mentoring als Organisationsprojekt weiterentwickelt. Die Mentorinnen oder Mentoren erhalten eine entsprechende Ausbildung. Mentoring und Networking Veranstaltungen finden in regelmäßigen Abständen statt und sind Bestandteil der Personalentwicklung. Vorstellungen erfolgreicher Frauen in ihrer Karriere unterstützen die Vielfältigkeit weiblicher Karrieren. Darüber hinaus werden regionale und überregionale Netzbildungen gefördert. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

### *Coaching*

Um für eine Bewerbung optimal vorbereitet zu sein, kann ein Coach engagiert werden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

### *Praktikantinnen in Führungspositionen*

Praktikantinnen in Führung erhalten einen Einblick in Führungspositionen und dürfen 3 Tage lang bei einer oder mehreren Führungspersonen hospitieren. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 28 – 30)

### *Diskriminierungsfreie Stellenbesetzung/Transparenz*

Das österreichische Arbeitsmarktservice möchte folgende Möglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 18)

- Personalentwicklung
- Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Alter, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung)
- Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Förderung der Gleichstellung wird auf allen Ebenen der Organisation verankert. Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Führungskräften ist die Einstellung der beteiligten Personen im Aufnahmeprozess neutral (ohne Vorurteile und gleichstellungsorientiert). Um Diskriminierung vorzubeugen, läuft das Auswahlverfahren transparent ab. Dabei können Diversity Management Maßnahmen gesetzt werden. ((vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 17 – 18)

### *Weiterbildungsangebote und Karriereförderung für Frauen/Mentoring*

#### **Weiterbildungsangebote**

Sowohl Frauen als auch Männer haben den gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten. Dabei werden alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen über

Weiterbildungsangebote informiert. Bei den Weiterbildungsangeboten wird auf die Gleichstellungsorientierung und altersgerechte Organisation geachtet und die Inhalte werden den unterschiedlichen Lernbedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 17 - 18)

### **Karriereförderung für Frauen/Mentoring**

Eines der Ziele vom österreichischen Arbeitsmarktservice ist es, 50 % Frauen in Führungspositionen auf allen hierarchischen Ebenen zu haben. Dabei sollen weibliche Personen verstärkt in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation integriert werden. Um das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken, erhalten sie Hilfestellung bei Informationsnetzwerkaufbau, bei Mentoring und Networking. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 26 - 27)

Um Karriereförderung für Frauen zu erwirken, werden nachstehende Angebote zur Verfügung gestellt (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 26):

- Frauen-Lounge: Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiterinnen
- Laufbahnplanungsseminar „Aktives Gestalten meiner Laufbahn“
- Lehrgang „Karriereförderung neu“
- Frauen on top/Mehr Frauen als RGS-Leiterinnen

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

Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen im österreichischen AMS - Stichtag 31.12.2013 (vgl. AMS-Frauenförderplan, 2014, S. 25)

Weibliche Personen, die Aufstiegspläne haben, werden individuell von Mentorinnen bzw. Mentoren gefördert. Dabei wird Mentoring als Organisationsprojekt weiterentwickelt. Mentorinnen oder Mentoren erhalten eine entsprechende Ausbildung. Mentoring Veranstaltungen finden in regelmäßigen Abständen statt und sind Bestandteil der Personalentwicklung. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 29)

### *Frauen in Leitungspositionen (Quote/Führung in TZ/Frauen in Projektleitungen)*

Im Jahr 1995 waren im österreichischen Arbeitsmarktservice keine weiblichen Landesgeschäftsführerinnen vertreten. Im Jahr 2005 wurden zwei Landesgeschäftsstellen und 24,2 % der 99 regionalen Geschäftsstellen von weiblichen Personen geleitet. Ebenso zeigt die Statistik, dass der Frauenanteil bei stellvertretenden Leiterinnen höher ist (sowohl auf Landes- als auch auf der regionalen Ebene betrug dieser ein Drittel). Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist von 1995 auf 2005 von 23,5 % auf 35,7 % gestiegen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 29)

Im Jahr 2004 hat das österreichische Arbeitsmarktservice ein neues Karriereförderungsprogramm für weibliche Personen im AMS gestartet. Dieses motiviert weibliche Personen zur persönlichen Entfaltung von Karrierezielen und bietet die Gelegenheit, sich intensiv mit Fragen von Führungsverhalten auseinanderzusetzen. Veranstaltungen mit weiblichen Vertreterinnen aus anderen Organisationen (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Arbeiterkammer und ÖGB) haben den Vorteil, für weibliche Personen ein institutionenübergreifendes Netzwerk mit weiblichen Führungspersonen herzustellen. Frauen in Teilzeit Positionen haben auch die Möglichkeit, eine Anstellung in leitender Position einzunehmen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 29)

Das österreichische Arbeitsmarktservice bietet eine Karriereförderung für Mitarbeiterinnen an. Dabei werden Teilnehmerinnen gezielt von Führungskräften oder der Landesgeschäftsführung angesprochen, um die Leitung von Projektteams, eine bestimmte Vortragstätigkeit oder eine spezielle andere Herausforderung zu übernehmen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 29)

#### Frauenanteil an den Führungskräften im AMS

Hierarchieebenen	Frauenanteil an den Beschäftigten in %	
	1995	2005
<b>Vorstand</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>LandesgeschäftsführerInnen</b>	<b>0</b>	<b>22,1</b>
<b>StellvertreterInnen</b>	<b>11,1</b>	<b>33,3</b>
<b>AbteilungsleiterInnen in Bundesgeschäftsstelle und Landesgeschäftsstellen</b>	<b>20,0</b>	<b>27,2</b>
<b>LeiterInnen Regionaler Geschäftsstellen</b>	<b>21,2*</b>	<b>24,2</b>
<b>StellvertreterInnen</b>	<b>26,5*</b>	<b>34,7</b>
<b>AbteilungsleiterInnen in Regionalen Geschäftsstellen</b>	<b>35,2</b>	<b>40,4</b>

Abbildung 4: Frauenanteil an den Führungskräften in AMS (Feigl, Susanne, 2006, S. 32) (\*Daten aus dem Jahr 1997, da 1995 nicht erhoben)

### *Vereinbarkeit (Arbeitszeitformen, Weiterentwicklungsgespräche, Anbindung ans AMS während Karenz)*

Das österreichische Arbeitsmarktservice bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, sowohl berufliche als auch private Verantwortung und Interessen im Gleichgewicht zu halten. Um diese Balance zu erreichen, muss auf folgende Punkte geachtet werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 11):

- Arbeitszeitgestaltung
- Flexible Arbeitszeitorganisation im Interesse der Beschäftigten
- Vereinbarung- und Kommunikationskultur
- Kinderfreundliche Arbeitsumwelt

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weniger Arbeitsstunden haben genauso eine Verantwortung und Leistungsmotivation wie Vollzeit-Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Sie haben ebenso die Möglichkeit, für alle Positionen besetzt zu werden und unterschiedliche Aufgaben durchzuführen. Um die gleiche Beteiligung von weiblichen und männlichen Personen an der Betreuungs- und Familienarbeit zu fördern, bietet das AMS die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Mitarbeiter und ebenso Vollzeitbeschäftigung für Mitarbeiterinnen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 11)

Das AMS führt ein Orientierungsgespräch vor dem Ausstieg bzw. drei Monate vor dem Wiedereinstieg. Dabei werden Vereinbarungen zum Informationsfluss während der Karenz, zu Weiterbildungsangeboten, zur Arbeitszeit und notwendigen Rahmenbedingungen besprochen und protokolliert. Diese Informationen werden an die jeweilige Gleichbehandlungsbeauftragte weitergeleitet. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 21)

Um die Anbindung zur Arbeit nicht zu verlieren, ermöglicht es das österreichische Arbeitsmarktservice sowohl karenzierten Frauen als auch Männern, bei Projektaufgaben geringfügigen mitzuwirken. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 21)

### *AMS wird „Papafit“ (Förderung von Väterkarenz, Papamonat, Teilzeit für Väter)*

Um die traditionelle Arbeitsteilung zu eliminieren, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom österreichischen Arbeitsmarktservice über die Teilungsmöglichkeit der Elternkarenz informiert und bei individuellen Teilungswünschen unterstützt. Dabei wird die Inanspruchnahme der Väterkarenz positiv gesehen. Das AMS gewährleistet „Papafit“ zu sein, in dem folgende Maßnahmen getroffen werden: (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2014, S. 13)

- Gespräch mit dem Vorgesetzten bzgl. Väterkarenz

- Beratung der Geldaushilfe (Infoblätter für Elternkarenz/Papamonat werden ausgehändigt)
- Eltern haben die Chance, einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenzzeit nachzugehen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMS haben die Möglichkeit auf Weiterbildung während der Karenzzeit

### *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und gewaltfrei leben*

Sexuelle Belästigung kommt in jedem Unternehmen vor. Das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBG) verbietet sexuelle Belästigung, da diese eindeutig unter Diskriminierung fällt. Bei Nicht-Einhaltung des Gesetzes drohen Schadenersatzpflicht und weitere Rechtsfolgen für die Dienstgeberinnen und Dienstgeber bzw. den Belästigerinnen und Belästigern. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

**Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz liegt laut § 8 Abs. 2 B-GBG vor: (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde oder demütigende Arbeitswelt für die Betroffene schafft. Dazu gehören neben unerwünschten körperlichen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen.“

### **Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:**

Nachstehend folgen Beispiele, die auf sexuelle Belästigung hindeuten (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online):

- Einstellung von sexistischen Hintergrundbildern am Computerbildschirm
- Einrichtung von sexistischen Postern, Fotos und Kalendern am Arbeitsplatz
- Unanständige Bemerkungen über Aussehen, Kleidung, Familie und Privatleben.
- Unangebrachte Witze und Anwendung von Kosenamen (Schatzi, Mausi, Hase, etc....)
- Unerwünschter körperlicher Kontakt (Schulterklopfen, Arm um die Schulter legen, Handhalten)

### **Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung**

Folgende Unternehmungen bzw. Maßnahmen können Betroffene bei sexueller Belästigung anstellen: (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

Arbeitsatmosphäre beeinflussen, in dem Verantwortung übernommen wird (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

- Eindeutige Position gegen sexuelle Belästigung einnehmen
- Jede Form von menschenverachtender Ausdrucksform gegenüberstellen
- Bei sexistischen Witzen ansprechen, was daran witzig ist
- Schilderung von Frau/Mann bei sexueller Belästigung ernst nehmen, vertraulich behandeln und nur mit Einverständnis der Person Unternehmungen durchführen

### **Gewaltfrei leben**

Was bedeutet Gewalt und wo beginnt sie? (Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

*„Gewalt beginnt dort, wo die Grenzen eines anderen Menschen verletzt werden. Beschimpfungen, Beleidigungen, Demütigungen einem anderen Menschen gegenüber sind bereits Gewalt und können als Übergriff empfunden werden. Wichtig ist, jede Person entscheidet selbst, wann sie sich bedroht fühlt und wo sie ihre persönliche Grenzen setzt.“*

### **Arten und Beispiele für Gewalt:**

Nachstehend folgen verschiedene Arten von Gewalt und Beispiele (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online)

- Körperliche/ physische Gewalt (körperliche Misshandlung, Zerstörung von persönlichen Gegenständen)
- Psychische Gewalt (Drohungen, Nötigungen und Verfolgung)
- Sexuelle Gewalt (mit Zwang entstandene Handlungen)
- Finanzielle/ökonomische Gewalt (Missbrauch von Abhängigkeiten in Geldangelegenheiten)

Folgende Unternehmungen kann die bzw. der Betroffene durchführen (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015, online):

- Gewaltfreies Klima schaffen
- Gewalt ansprechen
- Auf das Arbeitsmarktservice-Unterstützungsangebot hinweisen (Notrufnummern, Plakate, Broschüren)

### ***Einkommenstransparenz und Equality Check – AMS interner Equal Pay Day***

#### **Einkommenstransparenz**

Um Transparenz des Einkommens für beide Geschlechter zu schaffen, besagt die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vom 1. März 2011, das Schutzniveau gegen Diskriminierung zu erhöhen und die Einkommenstransparenz und das Instrumentarium zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes zu

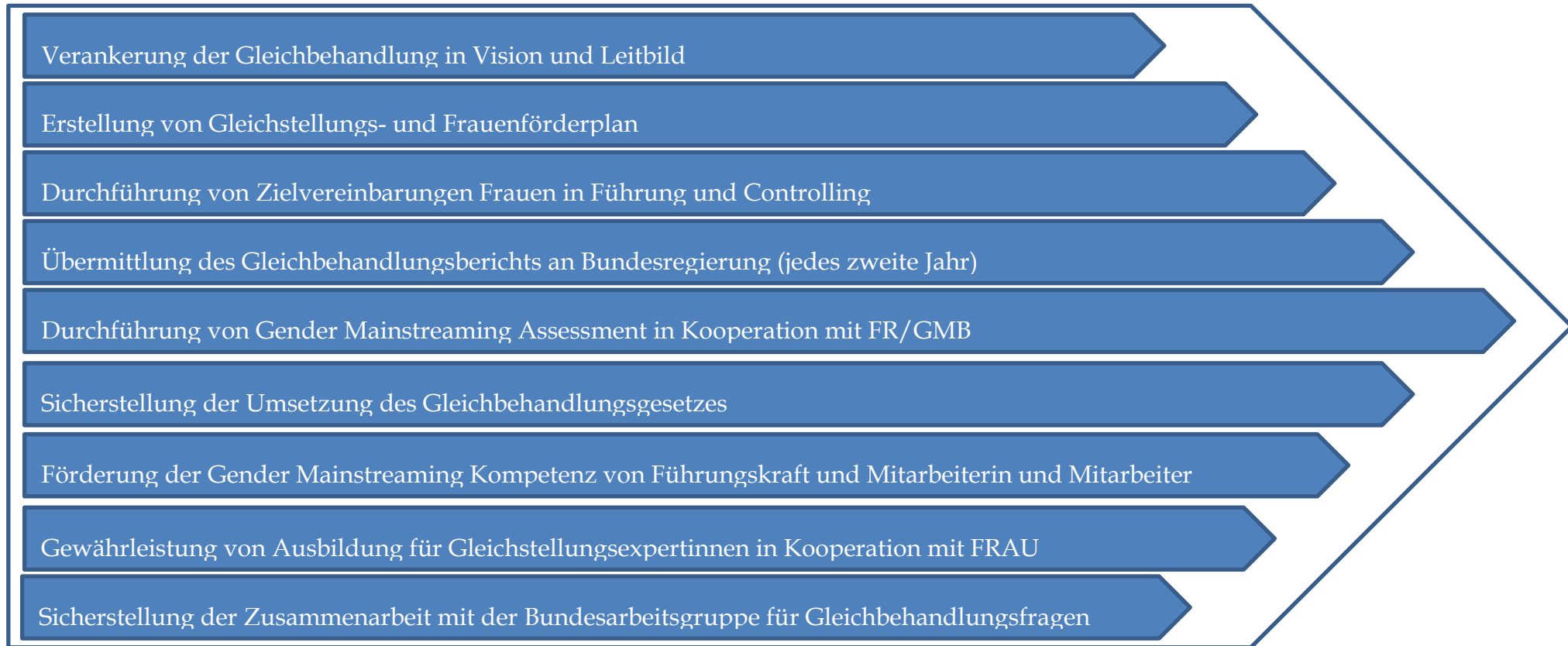
optimieren. In Österreich ist jedes Unternehmen dazu verpflichtet, bei einer Stellenausschreibung die Angabe über das kollektivvertragliche Mindestgehalt zu machen, mit der Bereitschaft einer Überzahlung. Ab 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss die Firma einen Einkommensbericht erstellen. (Vgl. Wentner, Gundi; Aichinger, Elisa; Kuncic, Susanna; Zeglovits, Susanna, 2015, S. 7-8)

### **Equality Check**

In allen Arbeitsmarktservice Geschäftsstellen wird jährlich im Rahmen eines Equality-Checks Bilanz über die Umsetzung der angestrebten Gleichstellungsziele und der festgelegten Maßnahmen gezogen. Jedes zweite Jahr werden die messbaren Zielvereinbarungen für Gleichstellungs- und Frauenförderungspläne evaluiert. (Vgl. Feigl, Susanne, 2006, S. 31)



### 3.3.8 Gender Mainstreaming Prozess im österreichischen Arbeitsmarktservice



### 3.3.9 Vergleich und Unterschiede der beiden Prozesse

Maßnahmen der Europäischen Union	Maßnahmen werden im AMS umgesetzt	
	Ja?	Wie
<b>Steigerung der Erwerbsbeteiligung und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit.</b>	JA	Das Ziel vom längerfristigen Gleichstellungsplan lautet, Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt. Um das Ziel erreichen zu können, muss die Arbeitslosigkeit bekämpft werden und die Anzahl von erwerbstätigen von männlichen und vor allem weiblichen Personen steigen.
<b>Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles zur Bekämpfung der Armut bei Frauen</b>	JA	Das AMS gestaltet das Entlohnungssystem diskriminierungsfrei und somit werden die Leistungen von Frauen und Männern gleich bewertet hinsichtlich Entgelt und Einstufung. Ebenfalls werden die Einkommensberichte im Intranet publiziert.
<b>Förderung der Gleichstellung in Entscheidungsprozessen</b>	JA	Weibliche Personen werden verstärkt in das Informations- und Entscheidungsprozesses in allen Bereichen der Organisation integriert.
<b>Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer</b>	JA	Das AMS unterstützt gewaltfrei zu leben, sowohl extern als auch intern. Es gibt Unterstützungsangebote für Frauen und Männer, welche von Gewalt betroffen sind (Plakate, Broschüren, Notfallnummern).
Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit	-	-

<b>Unterstützende Strategien</b>		
<b>Integration der Gleichstellung</b>	JA	Das AMS setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männer ein. Um Gender Mainstreaming intern in der Organisation umzusetzen, gibt es einen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan.
<b>EU-Budget für Geschlechtergleichstellung</b>	JA	Das finanzielle Budget teilt das Arbeitsmarktservice zielorientiert auf. Dabei ist 50 % der Fördermittel und 50 % der Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Personen reserviert.
<b>Zusammenarbeit mit Akteuren</b>	JA	Das AMS hat viele Kooperationen mit vielen Sozialpartnern, sozialökonomische Betriebe, Institutionen, Beschäftigungsgesellschaften, Beratungseinrichtungen, Schulungsinstitute und Bundesarbeitsgruppen.
<b>Überwachung und Bewertung</b>	JA	Gender Mainstreaming Assessment - Das AMS zieht jährlich Bilanz über Umsetzung vom Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan.

## 4 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Diese Masterarbeit hat sich mit der Thematik Gender Mainstreaming im AMS auseinandergesetzt. Dabei wurde folgende Forschungsfrage untersucht:

**Wie weit ist die Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice der Europäischen Union-weiten Gender Strategie angepasst?**

1. Inwiefern trägt das österreichische Arbeitsmarktservice zur Förderung von Chancengleichheit bei?
2. Wie ist die europäische Gender Mainstreaming Strategie aufgebaut?
3. Wie ist die Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice aufgebaut?
4. Inwiefern unterscheiden sich die beiden Strategien voneinander?

Um die oben genannten Fragen zu beantworten, wurde eine Case-Study durchgeführt. Bei der Fallstudie wurden beide Strategien herangezogen und zu Prozessen abgeleitet, anschließend wurde überprüft, ob das AMS die EU-Strategie erfüllt, teilweise erfüllt oder gar nicht einhält.

Aus der vorliegenden Masterthesis geht deutlich hervor, dass Gender Mainstreaming eine Thematik mit Zukunft ist, welche bereits aber in der Vergangenheit und jetzt bereits eine große Rolle spielt. Betrachtet man die Ergebnisse der hier vorliegenden Arbeit, so zeigt sich, dass sich das österreichische Arbeitsmarktservice mit der Gender Thematik durchaus auseinandersetzt und bereits viele Maßnahmen setzt, um die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erzielen.

Nachstehend werden die Forschungsfragen im Einzelnen beantwortet.

**Das österreichische Arbeitsmarktservice trägt zur Förderung von Chancengleichheit bei**, indem viele Maßnahmen getroffen werden. Das AMS legt großen Wert auf die Förderung von Chancengleichheit für Frauen und Männer, was ebenfalls im Leitbild des AMS verankert ist. Alle sechs Jahre entwickelt das AMS einen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan. In diesem werden Strategien und Maßnahmen festgelegt, welche Frauen und Männern Chancengleichheit in Hinblick auf die berufliche Laufbahn garantieren. Diese werden durch ein Gender Mainstreaming Assessment auf Umsetzung überprüft. Das AMS legt ein besonders großes Augenmerk auf bestimmte Bereiche:

- **Chancengleichheit bei Aufnahme/Besetzung von Arbeitsplätzen**

Das AMS unterstützt Entwicklungsmöglichkeit und Mobilität (unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung und sexueller Orientierung). Bei Bewerbungsgesprächen wird auf eine neutrale Haltung bzw. Einstellung und nicht-diskriminierendes Verhalten geachtet. Die Grundausbildung, welche jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter beim

AMS erhält, beinhaltet das Erlangen von Grundkompetenzen von Gender Mainstreaming.

- **Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance**

Durch individuelle Arbeitszeitgestaltung und flexible Arbeitszeitorganisation wird eine Unternehmenskultur gewährleistet, die es Frauen und Männer ermöglicht sowohl berufliche als auch private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen.

Das AMS bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit mit reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dasselbe Verantwortungsbewusstsein und dieselbe Leistungsmotivation wie Vollzeitbeschäftigte. Sie haben weiters den gleichen Zugang zu allen Positionen und zu allen Aufgaben und haben keine dauerhaften Karrierenachteile.

Ebenso wird die Väterkarenz vom AMS sehr stark gefördert: Dabei werden Teilungsmöglichkeiten der Elternkarenz unterstützt, um die traditionelle Arbeitseinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitgehend zu eliminieren. Bei Ausbildungsveranstaltungen wird besonders darauf geachtet, dass eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung oder die Organisation der Kinderbetreuung angeboten wird. Durch diese Vereinbarungskultur wird vom AMS eine kinderfreundliche Arbeitsumwelt geschaffen.

- **Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung in der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom AMS erhalten die gleiche Aus- und Weiterbildungschance unabhängig von Betreuungspflichten und Arbeitszeitausmaß. Um dies zu ermöglichen, wird eine individualisierte Grundausbildung mit flexiblen Lernformen angeboten.

Die Eltern in der Elternkarenz erhalten ebenfalls die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Um zu gewährleisten, dass eine gleiche Anzahl von weiblichen und männlichen Führungskräften vorhanden ist, werden 50 % der Ausbildungsplätze für Führungskräfte für weibliche Personen reserviert.

- **Gleiche Entwicklungschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/gleiche Teilhabe an Ressourcen und Verantwortung**

Die Gleichstellungsförderung im Rahmen der Personalentwicklung wird auf allen Organisationsebenen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert. Die Besetzungsvorgänge (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Leitung von organisationsübergreifenden Projekten und Arbeitsgruppen) werden im AMS transparent gestaltet und die Entwicklungsmöglichkeit und Mobilität aktiv gefördert. Die Bewerbungen

von Personen in Karenz oder in Teilzeit werden gleichermaßen und gleichwertig berücksichtigt.

Führungskräfte führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, um die berufliche Entwicklung und Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu pflegen.

Das AMS fördert Berufsunterbrechungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da es diese als Lernchance sieht und Wiedereinstieg fördert. Führungskräfte führen ein Orientierungsgespräch vor der Berufsunterbrechung und vor dem Wiedereinstieg.

Das Entlohnungssystem im AMS ist diskriminierungsfrei, somit erhalten Frauen und Männer für gleiche Leistung das gleiche Entgelt. Das AMS veröffentlicht jährlich einen Einkommensbericht im Intranet.

Das AMS sorgt dafür, dass das Arbeitsumfeld frei von Gewalt und sexueller Belästigung ist. Bei Missachtung gibt es Sanktionen für die Verantwortliche bzw. den Verantwortlichen.

- **Chancengleichheit bzgl. sprachlicher Gleichbehandlung und Gender Kompetenz Förderung**

In allen Publikationen (Schriftstücken, Präsentationen, Statistiken, Bildmaterial, etc.) vom AMS wird auf die sprachliche Gleichbehandlung geachtet. Dabei werden Personenbezeichnungen sowohl in weiblicher als auch in männlicher Form verwendet.

Wie bereits oben erwähnt, erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleiche Gender Mainstreaming Kompetenzausbildung in ihrer Grundausbildung. Die Führungskraft trägt Verantwortung darüber, dass das Potential von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert wird und die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Personen in den beruflichen Laufbahnen gewährleistet ist.

- **Chancengleichheit für Karriere**

Im Rahmen der Karriereförderung werden Frauen bevorzugt für Leitungspositionen in Erwägung gezogen, da das Ziel ist, 50 % weibliche Führungskräfte zu beschäftigen. Alle zwei Jahre werden Zielvereinbarungen über die Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Führungspositionen getroffen. Das AMS hat verstärkt das Augenmerk auf Maßnahmen der Karriereförderung zu legen, bis die Erreichung der 50 % Quote für Frauen erfolgt ist. Im AMS werden weibliche Personen in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation eingebunden und erhalten Unterstützung bei Aufbau von Informationsnetzwerk und Mentoring.

Für die Karriereförderung werden Frauen vom Vorgesetzten beim Lenkungsteam vorgeschlagen oder die Mitarbeiterin meldet sich selbst. Mit

allen Interessentinnen wird ein individuelles Laufbahngespräch geführt, dabei werden folgende Maßnahmen getroffen: „Frauen-Lounge“: Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiterinnen, Laufbahnplanungsseminar - „Aktives Gestalten meiner Laufbahn“, Lehrgang - Karriereförderung neu“, Frauen on top/Mehr Frauen als RGS-Leiterinnen.

**Die Europäische Gender Mainstreaming Strategie ist folgendermaßen aufgebaut:**

- Steigerung der Erwerbsbeteiligung und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles zur Bekämpfung der Armut bei Frauen
- Förderung der Gleichstellung in Entscheidungsprozessen
- Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer
- Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit

**Die interne Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice ist wie folgt definiert:**

- Verankerung der Gleichbehandlung in Vision und Leitbild
- Erstellung von Gleichstellungs- und Frauenförderplan
- Durchführung von Zielvereinbarungen für Frauen in Führung und Controlling
- Übermittlung des Gleichbehandlungsberichts an die Bundesregierung jedes zweite Jahr
- Durchführung von Gender Mainstreaming Assessment in Kooperation mit FR/GMB
- Sicherstellung der Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes
- Förderung der Gender Mainstreaming Kompetenz von Führungskraft und Mitarbeiterin und Mitarbeiter
- Gewährleistung von Ausbildung für Gleichstellungsexpertinnen in Kooperation mit FRAU
- Sicherstellung Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

## Inwiefern unterscheiden sich die beiden Strategien voneinander?

Maßnahmen der Europäischen Union	Umsetzung im AMS - Check?
Steigerung der Erwerbsbeteiligung und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit.	✓
Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles zur Bekämpfung der Armut bei Frauen.	✓
Förderung der Gleichstellung in Entscheidungsprozessen.	✓
Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer.	✓
Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit.	X
Unterstützende Strategien	
Integration der Gleichstellung	✓
EU-Budget für Geschlechtergleichstellung	✓
Zusammenarbeit mit Akteuren	✓
Überwachung und Bewertung	✓

Das AMS deckt fast alle Strategemaßnahmen des Europäischen Gender Mainstreaming ab. Es gibt eine einzige Abweichung im Hinblick auf die weltweite Förderung der Gleichstellung (siehe Tabelle Maßnahmen der Europäischen Union).

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass das AMS bereits viele Maßnahmen trifft, um Gleichstellungen unter Frauen und Männern zu erzielen. Bei näherer Betrachtung aller Strategemaßnahmen ist zu erkennen, dass sich das AMS mit den Thematiken tiefgehend auseinandersetzt. Jede Maßnahme und die daraus folgenden Aktionspläne sind im Detail beschrieben um Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Daraus lässt sich ableiten, dass das AMS als Best-Practice Beispiel für andere Unternehmen und Organisationen herangezogen werden kann.



## 5 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Thematik Gender Mainstreaming Strategie im österreichischen Arbeitsmarktservice. Dabei wurde die Strategie vom AMS mit der Gender Mainstreaming Strategie verglichen und überprüft, ob es Übereinstimmungen oder Abweichen gibt.

Im ersten Schritt wurden im Rahmen der Arbeit Begriffe wie „Gender Mainstreaming“ und „Gender Budgeting“ näher beschrieben, um ein größeres Verständnis für die Thematik zu erreichen. Anschließend an die Definitionen setzt sich diese Masterarbeit detailliert mit der Thematik auseinander:

Die Europäische Union ist eine politische Vereinigung 28 Mitgliedsstaaten. Die EU hat es sich zur Kernaufgabe gemacht, die Rechte der Menschen auf globaler Ebene zu verteidigen und zu unterstützen. Im Jahr 1997 wurde ein Vertrag von der EU aufgesetzt, mit dem sich alle Mitgliedsstaaten dazu verpflichten, die Gender Mainstreaming Strategie bzw. deren Prinzipien umzusetzen.

In vielen EU-Ländern bestehen diesbezüglich weiterhin viele Herausforderungen und Ungleichheiten in vielen Sektoren. Daher hat die EU eine Gender Mainstreaming Strategie (Guideline für alle EU-Länder) aufgesetzt, um der Diskriminierung von Frauen entgegenzuwirken. Diese Strategie wird jedes fünfte Jahr erneuert bzw. adaptiert. Die Ziele der EU sind folgende:

- „Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer,
- Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut bei Frauen,
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen,
- Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer und
- Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit“

Das Gender Mainstreaming erfolgt durch Vorbereitung, Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Bewertung von politischen Strategien, juristischen Maßnahmen und Ausgabenprogrammen. Ebenfalls hat die EU mit vielen Akteuren eine Kooperation gestartet, welche die Gleichstellung von weiblichen als auch männlichen Personen fördert. Sowohl die Umsetzungen der Aktionen als auch die Veröffentlichungen der Jahresberichte werden überwacht und bewertet.

Das Arbeitsmarktservice wurde im Jahr 1994 gegründet und ist bekannt als führendes Dienstleistungsunternehmen in der Vermittlung von Arbeitskräften in Österreich. Die Kernaufgabe des AMS besteht darin, offene Stellen für Arbeitssuchende zu vermitteln. Zusätzlich unterstützt das AMS Firmen mit

kompetenter Beratung, relevanter Information, Qualifizierung und finanzieller Förderung. Das AMS beschäftigt 4.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dabei liegt der Anteil von Frauen bei 63 %.

Das AMS trifft extern und intern viele Maßnahmen, um Benachteiligung von Frauen abzuschaffen. Die Gender Mainstreaming Umsetzung erfolgt extern durch Top-Down-Ansatz: Folgende Punkte dienen der Unterstützung von Frauenförderung: Leitbild des AMS und Führungskräfteleitbild, Gleichstellungsziele im längerfristigen Plan, Struktur: Abteilung FRAU/GM-Beauftragte.

Das AMS hat Querschnittsmaterien, in welchen Gender Mainstreaming angewendet wird: Gleichbehandlung in Sprache, Bildern, Broschüren und Statistiken, Gender Mainstreaming Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften, Gender Mainstreaming als Teil der Grund- und Weiterbildung, Gleichstellungsziele in den Richtlinien, Anwendung der Radar<sup>a</sup> Logik (Quality Management - Regelkreis), Gender Budgeting - Mittelverteilung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Gender Mainstreaming in AMS-Zielarchitektur und Balance-Score-Card (BSC), Gender Mainstreaming Assessment - Umsetzungsüberprüfung, AMS Award - gleichstellungsorientierte Geschäftsstelle, Gender Mainstreaming-Kompetenz von Trainerinnen und Trainer (externen Bildungsträgern), Berichte über Gleichstellungskennzahlen im AMS.

Weiteres bietet das AMS frauenspezifische Angebote: Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger unterstützen, Frauen in Handwerk und Technik und Frauenberufszentren.

Um Gleichbehandlung intern im AMS zu gewährleisten, werden folgende Punkte berücksichtigt: Struktur (Arbeitsgruppe und Gleichbehandlungsbeauftragte/Kontaktfrauen), Gleichstellungs- und Frauenförderplan 2014 - 2019, diskriminierungsfreie Stellenbesetzung/Transparenz, Weiterbildungsangebote und Karriereförderung für Frauen/Mentoring, Frauen in Leitungspositionen (Quote)/Führung in Teilzeit/Frauen in Projektleitungen, Vereinbarkeit (Arbeitszeitformen, Weiterentwicklungsgespräche, Anbindung an das AMS während der Karenzzeit), AMS wird Papafit (Förderung von Vätern, Papamonat, Teilzeit für Väter), sexuelle Belästigung/gewaltfrei leben und Einkommenstransparenz/Equality Check.

Beide Strategien zu Prozessen abgeleitet, um zu vergleichen, ob alle vorgenommenen Strategemaßnahmen der EU vom AMS befolgt werden. Das Ergebnis der Case-Study hat ergeben, dass 8 von 9 Strategien vom AMS mit der EU weiten GM Strategie übereinstimmen.

## 6 Literatur

- Arbeiterkammer (2016): Gleichstellung im Fokus. Abrufbar unter:  
[https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC11620888\\_2016\\_11/1/LOG\\_0003/](https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC11620888_2016_11/1/LOG_0003/). (letzter Zugriff: 2017-07-23)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2014): Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2014 – 2019. Abrufbar unter:  
[http://www.ams.at/\\_docs/001\\_frauenfoerderplan.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_frauenfoerderplan.pdf) (letzter Zugriff: 2017-07-16)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2015): Gewaltfrei leben. Abrufbar unter:  
<http://www.ams.at/ueber-ams/medien/ams-oesterreich-news/ams-unterstuetzt-zweijaehrig-kampagne-gewaltfrei-leben> (letzter Zugriff: 2017-07-10)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter:  
[http://www.ams.at/\\_docs/001\\_sexuelle\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf) (letzter Zugriff: 2017-07-10)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Frauen in Handwerk und Technik. Das Programm. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter:  
[http://www.ams.at/\\_docs/001\\_broschuere\\_frauen\\_in\\_handwerk\\_und\\_technik.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_broschuere_frauen_in_handwerk_und_technik.pdf) (letzter Zugriff: 2017-07-08)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Daten und Fakten. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter: <http://www.ams.at/ueber-ams/ueber-ams/daten-fakten> (letzter Zugriff: 2017-05-22)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Leitbild. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/leitbild.pdf](http://www.ams.at/_docs/leitbild.pdf) (letzter Zugriff: 2017-06-28)
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Grundsätze für Führung, Zusammenarbeit und Kommunikation. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/grundsaeetze.pdf](http://www.ams.at/_docs/grundsaeetze.pdf) (letzter Zugriff: 2017-06-28)
- Arbeitsmarktservice Österreich, abz\* Austria – kompetent für frauen und wirtschaft (2017): So gelingt ihr beruflicher Wiedereinstieg) Abrufbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_broschuere\\_so\\_gelingt\\_ihr\\_wiedereinstieg.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_broschuere_so_gelingt_ihr_wiedereinstieg.pdf) (letzter Zugriff: 2017-07-09)
- Arbeitsmarktservice Vorarlberg (2016): Arbeitsprogramm 2016. Vorarlberg: Arbeitsmarktservice Abrufbar unter:  
[http://www.ams.at/\\_docs/800\\_ArbProgramm\\_2016.pdf](http://www.ams.at/_docs/800_ArbProgramm_2016.pdf) (letzter Zugriff: 2017-07-15)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2016): Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting. Abrufbar unter: <http://www.imag-gmb.at> (letzter Zugriff: 2017-06-06)

- Europäische Kommission (1996): Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" [KOM(96) 67]. Abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3Ac10921>. (letzter Zugriff: 2017-07-15)
- Europäische Union (2016): Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016 – 2019). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_de.pdf) (letzter Zugriff: 2017-07-23)
- Feigl, Susanne (2006): Gender Mainstreaming. Praxisbeispiel AMS. Horn: Berger & Söhne)
- Geiger, Ingrid Katharina; Scheuring, Johannes; Schneider Gabriel (2008). Prozess- und Qualitätsmanagement: Grundlagen der Prozessgestaltung und Qualitätsverbesserung mit zahlreichen Beispielen, Repetitionsfragen und Antworten. Zürich: Compendio Bildungsmedien AG.
- Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission (2017): Die EU – kurz gefasst. Abrufbar unter: [https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_de](https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_de) (letzter Zugriff: 2017-06-28)
- Generaldirektion Kommunikation der Europäischen Kommission (2017): Die 28 Mitgliedstaaten der EU. Abrufbar unter: [https://europa.eu/european-union/about-eu/countries\\_de](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_de) (letzter Aufruf: 2017-06-28)
- Hauger Gerlinde, AMS Österreich (2017): Geschäftsbericht 2016. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abrufbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_AMS\\_Geschaeftsbericht\\_2016.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_AMS_Geschaeftsbericht_2016.pdf) (letzter Zugriff am 2017-07-17)
- Knuppertz, Thilo (2012): Prozessmanagement für Dummies. Weinheim: John Wiley and Sons, Inc.
- Riedl, Rene (2006): Erkenntnisfortschritt durch Forschungsfallstudien. Überlegungen am Beispiel der Wirtschaftsinformatik. Aus: Zelewski, Stephan; Akca, Naciye (Hrsg.) (2006): Fortschritt in den Wirtschaftswissenschaften. Wissenschaftstheoretische Grundlagen und exemplarische Anwendungen.
- Spielmann, Viktoria (2016): Bericht. Gleichstellungskennzahlen im AMS 2016. Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Statistik Austria (2016): Einkommen. Abrufbar unter: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/index.html) (letzter Zugriff: 2016-12-01)

- Tenschert, Itta; Faltin, Ulrike (2009): EU-STRATEGIE. Gender Budgeting. Was ist Gender Budgeting? Innsbruck: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Abrufbar unter:  
[http://www.femtech.at/sites/default/files/Was\\_ist\\_Gender\\_Budgeting.pdf](http://www.femtech.at/sites/default/files/Was_ist_Gender_Budgeting.pdf)  
(letzter Zugriff: 2017-07-23)
- Tomic, Marina (2011): Gender Mainstreaming in der EU. Wirtschaftlicher Mehrwert oder soziale Wirtschaftlicher Mehrwert oder soziale Gerechtigkeit?. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Wentner, Gundi; Aichinger, Elisa; Kuncic, Susanna; Zeglovits, Susanna (2015): Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit. Gehaltsangaben in Stelleninseraten und Erstellung von Einkommensberichten: Evaluierung der Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen. Wien: Bundesministerium für Bildung und Frauen. Abrufbar unter:  
<https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/4/5/7/CH1553/CMS1465832947892/einkommenstransparenz.pdf> (letzter Zugriff am 2017-07-15)

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Darstellung des Arbeitsmarktservices (Feigl, Susanne, 2006, S. 9) ...	18
Abbildung 3 DWH/ AMB/ unselbständige Beschäftigte. Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Bundesländern, Abfrage 01.06.2016 aus Spielmann, Viktoria, 2016, S. 5) .....	29
Abbildung 5: Frauenanteil in Führungspositionen im österreichischen AMS - Stichtag 31.12.2013 (vgl. AMS-Frauenförderplan, 2014, S. 25).....	45
Abbildung 5: Frauenanteil an den Führungskräften in AMS (Feigl, Susanne, 2006, S. 32) (*Daten aus dem Jahr 1997, da 1995 nicht erhoben).....	46

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 2: Teilnehmerinnenanzahl im FBZ nach Bundesländern (Cognos Connection/BGS/FRA/FBZ/FBZ mit Jahr_Bdl aus Spielmann, Viktoria, 2016, S. 21-22) .....	32
---	----

## Formelzeichen, Indizes und Abkürzungen

zum Bsp.

GM

FR

GMB

SfA

SfU

SEL

BIZ

zum Beispiel

Gender Mainstreaming

Frauenreferentin

Gender Mainstreaming Beauftragte

Service für Arbeitskräfte

Service für Unternehmen

Serviceline

Berufsinformationszentrum



## Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ich erkläre außerdem, dass die vorliegende Arbeit bei keiner anderen Institution (Fachhochschule, Universität, Pädagogische Hochschule oder vergleichbare Bildungseinrichtung) zur Erlangung eines akademischen Grades eingereicht wurde.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift