



Gleichstellungs- & Frauenförderungsplan



2024 - 2029

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung.....	3
1 Allgemeines.....	4
1.1 Grundsätze.....	4
1.2 Geltungs- und Anwendungsbereich.....	4
1.3 Ziele.....	4
1.4 Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	5
2 Personelle Maßnahmen	6
2.1 Information für AGES-Mitarbeiter:innen	6
2.2 Laufbahn- und Karriereplanung	6
2.3 Recruiting.....	7
2.3.1 Ausschreibung	7
2.3.2 Recruiting - Auswahlverfahren	7
2.4 Arbeitsmodelle und Arbeitsformen.....	7
2.5 Maßnahmen zur Zielerreichung	8
3 Organisatorische Förderungsmaßnahmen.....	8
3.1 Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung - Gendern.....	8
3.2 Förderung der Vereinbarung von Beruf und Care-Arbeit.....	9
3.2.1 Maßnahmen Beruf und Care-Arbeit.....	9
3.2.2 Wiedereinstieg für karenzierte Mitarbeiter:innen	9
3.3 Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.....	10
3.3.1 Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Berichtspflichten	10
3.3.2 Unterstützung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.....	10
3.3.3 Hearings.....	10
4 Frauenförderung.....	11
4.1 Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen.....	11
4.2 Bevorzugte Aufnahme von Frauen.....	12
4.3 Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten	12
5 Schlussbestimmungen	13
5.1 Datengrundlage.....	13
5.2 Aktualisierung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans.....	13
5.3 Gesetzliche und AGES-interne Vorgaben	14
5.3.1 Gesetzliche Grundlagen	14
5.3.2 AGES-interne Vorgaben.....	14
5.4 Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme	15
6 Umgesetzte Maßnahmen.....	15
7 Impressum.....	15

Vorwort der Geschäftsführung

Was fair für alle ist, ist Gleichbehandlung!

Liebe Kolleg:innen,

Gleichbehandlung in der AGES bedeutet, ein diskriminierungsfreies, gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld, sowie die Anerkennung und gegenseitige Wertschätzung aller Beschäftigten zu leben.

Diese verfassungsrechtliche und zutiefst menschliche Selbstverständlichkeit steht an der Spitze unseres ethischen und personalpolitischen Handelns. Deshalb haben wir uns bei der Neuerstellung des gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderungsplans dazu entschlossen, ihn so zu gestalten, dass seine Grundsätze alle Mitarbeitenden der AGES umfasst.

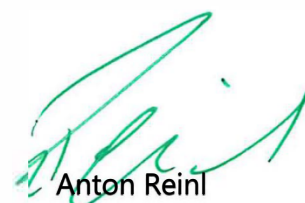
Wir haben uns bewusst als Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen, die auf diversifizierte Teams setzen, effizienter und erfolgreicher wirtschaften. Ein ausgewogenes Verhältnis bei Führungsverantwortung wirkt sich positiv auf die gesamte Dynamik eines Unternehmens aus.

Mit der Summe von Maßnahmen, die unser neuer Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan enthält, werden wir unseren Vorsprung – im Vergleich zu vielen anderen Unternehmen – weiter ausbauen können.

Gleichstellung wird durch die Summe aller Maßnahmen der Gleichbehandlung erreicht. Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan enthält Handlungsschwerpunkte und ermöglicht durch dessen biennale Evaluierung eine Angleichung an paritätische Normen, für die wir alle uns in der AGES einsetzen.




Johannes Pleiner-Duxneuner



Anton Reinl

1 Allgemeines

1.1 Grundsätze

Die AGES bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit. Toleranz und der faire Umgang mit unseren Kolleg:innen und untereinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen.

Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming, der Strategie zur Umsetzung der Gleichstellung aller Mitarbeiter:innen, ist in sämtliche Entscheidungsprozessen in allen Bereichen der AGES anzuwenden.

Genderkompetenz ist für die Vergabe von Leitungsfunktionen ein maßgebendes Kriterium. Allen Führungskräften der AGES ist der Mehrwert und die damit verbundenen positiven Auswirkungen des Prinzips zu vermitteln.

1.2 Geltungs- und Anwendungsbereich

- Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan findet auf alle Mitarbeiter:innen der AGES Anwendung.
- Basis dafür bildet das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)¹, welches aufgrund §19 (11) des Gesundheits- und Ernährungssicherungsgesetzes (GESG) alle Mitarbeiter:innen der AGES umfasst. Wo Ungleichbehandlung oder Unterrepräsentation von Frauen besteht, ist die AGES gesetzlich dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen.

Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan schafft Bewusstsein für die Notwendigkeit eines ausgewogenen Anteils von Frauen und Männern in allen Hierarchieebenen und hebt insbesondere Defizite in Führungs- und Entscheidungspositionen (Gender Leadership Gap) hervor.

1.3 Ziele

Mit dem Jahr 2029 haben wir folgende Ziele erreicht:

- Gleichstellung und gleiche Chancen für alle Mitarbeiter:innen
- Gleiche Aufstiegschancen
- Beseitigung des Gender Pay Gaps²

- Gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Entscheidungsstrukturen - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen und damit Beseitigung des Gender Leadership Gaps³
- Erhöhung des Frauenanteils in unternehmensgesteuerten Kommissionen und Gremien
- Ausgleich bestehender Belastungen innerhalb des Arbeitsumfelds
- Ausgleich bestehender Belastungen zwischen Beruf und Care-Arbeit
- Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung
- Integrierung von Maßnahmen zur strategischen Förderung der Geschlechterausgewogenheit in Systemen der Personalplanung und Personalentwicklung sowie im Unternehmenskonzept 2026-2030

1.4 Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die Würde aller Personen am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen und Äußerungen, Verhaltensweisen, Darstellungen und Veröffentlichungen aller Art, die die Würde von Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing, Bossing und Staffing werden nicht geduldet.

Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch

- unerwünschte offensichtliche Annäherungsversuche,
- erniedrigende Kommentare,
- Witze,
- anzügliche Ausdrücke und Gesten oder das
- Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in den Räumlichkeiten der AGES.

Unsachlichen Bevorzugungen sowie Diskriminierungen, insbesondere aufgrund von

- Ethnie,
- nationaler oder sozialer Herkunft,
- Glaubensbekenntnis,
- Geschlecht⁴,
- sexueller Orientierung,
- körperlicher und geistiger Behinderung,
- anderen Weltanschauungen und politischer Einstellung (sofern letztere nicht verboten ist) und/oder
- ähnlicher unangebrachter Gründe werden weder im Innenverhältnis noch im Außenverhältnis geduldet.
- Lehrinhalte und Fortbildungen dürfen keine, auch unbewusst diskriminierenden Inhalte (z.B. stereotype Fotos) enthalten und sind um frauen- sowie genderspezifische Themenkreise und Gleichstellungsaspekte zu erweitern (z.B. durch Statistiken), wo dies zielführend scheint.

Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu schaffen; Führungskräfte sind dahingehend zu schulen.

Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) sowie Mobbing sind anzubieten und zu absolvieren.

Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist die elementare Voraussetzung für professionelles Arbeiten.

2 Personelle Maßnahmen

2.1 Information für AGES-Mitarbeiter:innen

Allen, auch allen neu eintretenden Mitarbeiter:innen, ist der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan durch den Supportbereich Human Resources zur Kenntnis zu bringen (etwa durch Begrüßungsmappe, Integrationsplan, Newcomer-Corner, Pflichtschulung Gleichbehandlung & Gleichstellung).

- Das eLearning „Gleichbehandlung & Gleichstellung in der AGES“ ist biennial als Pflichtschulung online durchzuführen. Neu eintretenden Mitarbeiter:innen erhalten das eLearning unmittelbar nach Dienstantritt.
- Der aktuelle Gleichstellungs- & Frauenförderungsplan ist im Intranet zu veröffentlichen.
- Mitarbeiter:innen ist in Absprache mit der Leitung ihrer Organisationseinheit die Teilnahme an Informationsveranstaltungen zum Thema Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen, es sei denn, dass zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

2.2 Laufbahn- und Karriereplanung

Um interessierte Mitarbeiter:innen bei internen Stellenausschreibungen vermehrt anzusprechen, wird die Möglichkeit der internen Kommunikation (Intranet) durch Human Resources aktiv genutzt.

Wo Ungleichgewichtung zuungunsten weiblicher (Führungs-)Funktionen besteht, greifen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (siehe Kapitel 4 zur Frauenförderung).

2.3 Recruiting

2.3.1 Ausschreibung

Sämtliche Ausschreibungstexte (extern und intern) sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

- Im Ausschreibungstext des Inserats ist das Wochenstundenausmaß ersichtlich.

Sowohl auf der AGES-Website (Button Karriere) als auch auf der Ausschreibungsplattform (Jobportal) ist der Hinweis formuliert, dass Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung oder sexuellen Orientierung willkommen sind.

2.3.2 Recruiting - Auswahlverfahren

Bei der Beurteilung der Eignung dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zur Folge haben.

Dies umfasst ebenso

- bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
- bestehende oder frühere Teilzeitbeschäftigung
- Lebensalter
- Familienstand
- Familienplanung

Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch die soziale Kompetenz sowie die Gender-Kompetenz als Kriterien heranzuziehen.

2.4 Arbeitsmodelle und Arbeitsformen

Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung schließen einander nicht aus. Die AGES schafft die organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass Leitungspositionen nach Stundenkontingent und betrieblichen Voraussetzungen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

Teilzeitbeschäftigung und Homeoffice sind in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich, wo dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist. Das Nichtermöglichen von Homeoffice, obwohl die Tätigkeit von zu Hause aus durchgeführt werden kann oder die Reduzierung von Homeofficetagen durch die Führungskraft, kann und soll Human Resources gemeldet werden.

Die Möglichkeit zu Teilzeitbeschäftigung sowie zu Homeoffice sind wichtige Beiträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Mitarbeiter:innen darf durch Teilzeitbeschäftigung keine unsachliche berufliche Benachteiligung entstehen.

Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen werden erprobt und durch interne Kommunikationskanäle allen Mitarbeiter:innen als Positivbeispiele sichtbar gemacht.

2.5 Maßnahmen zur Zielerreichung

Vor allem Human Resources und alle funktional zuständigen Organisationseinheiten werden von der Geschäftsführung dazu angehalten, die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, sich an deren Erarbeitung zu beteiligen und so eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

3 Organisatorische Förderungsmaßnahmen

3.1 Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung - Gendern

Alle internen und externen Schriftstücke sowie Publikationen der AGES haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Alternativ ist der Doppelpunkt zu verwenden.

- Die Etablierung einer Generalklausel zu Beginn eines Textes bzw. als Fußnote eines Formulars ist nicht zulässig.
- Verwendungsbezeichnungen, wissenschaftliche Titel und Amtstitel von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.
- Beim Einsatz von Bildmaterial werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt.
- Vortragende sind auf die AGES-weit in Wort und Schrift gültige Regelung zur sprachlichen Gleichstellung hinzuweisen.
- Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden EDV-Software ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch zu achten.

3.2 Förderung der Vereinbarung von Beruf und Care-Arbeit

3.2.1 Maßnahmen Beruf und Care-Arbeit

Führungskräfte haben im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter:innen in der vereinbarten Arbeitszeit bewältigbar sind.

Flexible, innovative Arbeitsformen, z. B. Homeoffice, sind nach Maßgabe der vorhandenen Mittel und der dienstlichen Möglichkeiten zu ermöglichen.

- Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden, Mehrarbeit oder Tagesrandsitzungen, ist nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten, auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus privaten Verpflichtungen, wie z.B. Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.
- Augenmerk ist auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen.
- In der Personalentwicklung ist die Möglichkeit einer Familienpause bei der Karriereplanung aller Geschlechter zu berücksichtigen.
- Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit, des Papamonats, des Familienzeitbonus, der Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes sowie des Bezugs des Kinderbetreuungsgeldes hinzuweisen.
- Mitarbeiter:innen werden beim (Wieder-) Einstieg oder bei einem Wechsel der Arbeitszeit durch Human Resources über die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (wie z.B. Nutzung von Gleitzeit, Homeoffice) informiert.

3.2.2 Wiedereinstieg für karenzierte Mitarbeiter:innen

Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird ein Abstimmungsgespräch zwischen der/dem Karenzierten und der Führungskraft empfohlen, bei dem die künftige Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unmittelbar geklärt wird. Die Initiative dafür erfolgt durch die karenzierte Person. Der im Intranet veröffentlichte Karenzleitfaden unterstützt die Vorgehensweise beim Wiedereinstieg.

3.3 Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

3.3.1 Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Gemäß § 31 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreter:innen alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte und Informationen zu übermitteln. Dies umfasst z.B. Genderstatistiken, Auswertungen aus dem Personalsystem oder sonstige statistische Auswertungen, vor allem den Einkommensbericht der AGES, durch Human Resources oder andere Organisationseinheiten (wie z.B. WIF, ITS).

- Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist rechtzeitig von der zuständigen Organisationseinheit über angebotene und geplante frauenspezifische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

3.3.2 Unterstützung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Zur Wahrnehmung der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgeschriebenen Aufgaben, nehmen Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreter:innen an Weiterbildungen aus den Bereichen Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung, Menschenrechte, Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren), Organisationsrecht, sowie Reden und Verhandeln teil. Die erforderlichen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind dazu verpflichtet, Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen.

Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte, wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundesgleichbehandlungskommission, gelten als Dienstreise, wenn eine als solche vorliegt bzw. als Dienstgang.

Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreter:innen darf auf Grund der Ausübung dieser Funktion im Rahmen ihrer dienstrechtlichen Stellung und dienstlichen Tätigkeit und in ihrem beruflichen Fortkommen (insbesondere Leistungsfeststellung) kein Nachteil erwachsen.

3.3.3 Hearings

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr namhaftgemachte Vertretung hat das Recht, an den Sitzungen von Hearings-Kommissionen der 1. und 2. Berichtsebene bzw. wo ein signifikantes Ungleichgewicht im

Geschlechterverhältnis besteht, mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie ist zeitgerecht einzuladen, um die notwendige Vorbereitung für die Sitzungen zu ermöglichen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten unterliegen der Verschwiegenheitspflicht laut § 38 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

4 Frauenförderung

Die Vorrangregeln des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Gleichstellungs- & Frauenförderungsplans kommen ausschließlich im Falle der Unterrepräsentation von Frauen zum Tragen. Dies betrifft insbesondere die vorrangige Aufnahme und den Vorrang beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Um eine Benachteiligung des (männlichen) Bewerbers auszuschließen, ist das Kriterium der Unausgewogenheit der Geschlechter heranzuziehen. Dies gilt, wenn in der neu zu besetzenden Funktionsgruppe ein Ungleichgewicht zuungunsten von Frauen besteht.

4.1 Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen

Frauen sollen in größerem Ausmaß als bisher zur Übernahme von Führungsverantwortung motiviert werden, um einen ausgeglichenen Geschlechteranteil (50:50) in allen Führungsebenen zu schaffen.

Maßnahmen

- Frauenförderung muss bereits bei der Besetzung von Stellvertretungen beginnen. Im Rahmen einer Nachfolgeplanung sind Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.
- Frauen, die maßgebliche Linien- und Projektarbeit durchführen, sollen als Leistungsträgerinnen intern und extern sichtbar gemacht werden.
- Teilzeitbeschäftigung nach einem betrieblich geeigneten Wochenstundenausmaß hat grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Führungsbefragungen zu sein.
- Ansprechstellen für Karriereförderungen für Frauen ist mit der Organisationseinheit Human Resources vorhanden, sichtbar und erreichbar.
- Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüfenden wirken Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützend mit.

Über ihre Führungskräfteworkshops fördert und sensibilisiert die AGES das Verständnis zur Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen. Darüber hinaus werden Führungskräfte auf die Möglichkeit der Teilnahme von vertiefenden Schulungen hingewiesen.

4.2 Bevorzugte Aufnahme von Frauen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist bei gleicher oder gleichwertiger Eignung die weibliche Bewerberin zu bevorzugen. Datengrundlage zur Bewertung des Frauenanteils bildet die statistische Auswertung durch Human Resources der AGES zum jeweiligen Stichtag 31.12. des Vorjahres.

Die Geschäftsführung setzt sich dafür ein, dass eine aktive Suche nach geeigneten Frauen für eine ausgeschriebene höherwertige Stelle/Funktion bzw. jene, die aufgrund statistischer Auswertungen geringen Frauenanteil aufweisen, durchgeführt wird. In diesem Falle übermittelt Human Resources zweckdienliche Vorgaben an ein externes, durch die AGES beauftragtes und für den Recruiting-Prozess verantwortliches Unternehmen, sofern dies beauftragt wird.

In bestimmten Bereichen gestaltet sich die Gewinnung weiblicher Mitarbeitender als herausfordernd; diese strukturelle Schwierigkeit kann im Rahmen der Evaluierung als nachvollziehbare Begründung für das Nichterreichen entsprechender Zielvorgaben anerkannt werden.

Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst, zum Beispiel karenzierte Personen, sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen. Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

4.3 Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten

Bei der Einrichtung oder Besetzung von unternehmensgesteuerten Arbeits- oder Projektgruppen, Gremien, Arbeitskreisen, Kommissionen, Beiräten und dergleichen, sind insbesondere durch Personalverantwortliche und Geschäftsführung geeignete Maßnahmen zu setzen, um auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung von Teilnehmer:innen bzw. deren Vertretungen zu achten.

- Bei Unterrepräsentation des Frauenanteils ist dieser innerhalb von zwei Jahren ab Gültigkeit dieses Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans nachhaltig und zukunftsweisend zu erhöhen.
- Eine bereits erreichte Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.
- Es ist darauf zu achten, dass Frauen in gleichem Maße wie Männer als Vorsitzende, Entscheidungsträgerinnen und als Mitglieder mit Stimmrecht bestellt werden. Ist dies aus objektiv gerechtfertigten Erwägungen nicht geboten, ist dies der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen und zu begründen.

5 Schlussbestimmungen

5.1 Datengrundlage

Die gegliederte, zahlenmäßige Darstellung des Frauenanteils zum Stichtag 31.12. des Vorjahres umfasst in einer jährlichen Auswertung nach jeweils geltender Rechtslage folgende Indikatoren:

- Personalbestand nach Geschlecht (w/m/d) und nach vertraglicher Bindung (Beamte, Vertragsbedienstete, Kollektivvertragsangestellte)
- Vollzeit/Teilzeit
- Gliederung nach Altersgruppen
- Führungskräfte der 1.- 4. Berichtsebene
- Teilzeit – Führungskräfte
- Karenzen
- Durchschnittsgehalt nach Altersgruppen und nach vertraglicher Bindung
- Genderstatistik der Gremialliste

5.2 Aktualisierung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans

Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist alle sechs Jahre neu zu erstellen und alle zwei Jahre zu evaluieren.⁵

Falls die Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans der AGES zur Erhöhung des Frauenanteils nicht erreicht werden, ist eine schriftliche Begründung erforderlich. Diese Begründung ist in der biennalen Evaluierung, inkl. der Angaben zu den zuvor gesetzten Maßnahmen, beizufügen.

5.3 Gesetzliche und AGES-interne Vorgaben

5.3.1 Gesetzliche Grundlagen

Bundes-Verfassungsgesetz

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sind verfassungsrechtlich gewährleistete Grundrechte.

Artikel 7. (1) und (2)⁶

Gesundheits- und Ernährungssicherungsgesetz & Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG; BGBl. Nr. 100/1993 i.d.g.F.) findet aufgrund §19 (11) des Gesundheits- und Ernährungssicherungsgesetzes (GESG) auf alle Dienstnehmer:innen der AGES Anwendung.

Einkommensbericht

Die Geschäftsführung ist aufgrund § 6 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes dazu verpflichtet, jährlich bis zum 1. Oktober einen Bericht zur Einkommensanalyse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der AGES zu erstellen. Signifikante Einkommensunterschiede der Geschlechter sind zu analysieren und durch das Ergreifen spezifischer Maßnahmen auszugleichen. Der Bericht ist bei den Betriebsrätinnen/ Betriebsräten einsehbar und zeitgleich der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

5.3.2 AGES-interne Vorgaben

AGES-Leitlinie zur sprachlichen Gleichbehandlung

L 19597 in Doxis

AGES-Verhaltenskodex

§10 Gleichbehandlung und Menschenrechte

AGES-Public Corporate Governance Kodex

Kapitel 9: Genderaspekte und Frauenförderung

Gender Equality Plan

Der Gender Equality Plan ist verpflichtendes Zulassungskriterium zur Lukrierung von Förderungen des Europäischen Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe. Er basiert auf dem Nachhaltigem Entwicklungsziel (SDG) Nr. 5 „Geschlechtergleichheit“.

5.4 Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme

In Arbeitsgruppen und Gremien betreffend Unternehmensreformaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung sowie bei Organisations- und Zukunftsprojekten der AGES, insbesondere des Unternehmenskonzepts 2026-2030, ist auf einen angemessenen Geschlechteranteil hinzuwirken.

In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und die Personalentwicklung ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

6 Umgesetzte Maßnahmen

Folgende Maßnahmen wurden in der AGES bereits erreicht und sind beizubehalten:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Individuelle Homeoffice Vereinbarungen
- Gleitzeit ohne Kernzeit
- Keine Meetings an Randzeiten
- E-Learning Gleichbehandlung
- Training und Schulungen für Frauen
- Frauen sind als Vortragende und Trainerinnen ausreichend repräsentiert und sichtbar
- Karenzleitfaden im Intranet veröffentlicht

7 Impressum

KONTAKT: AGES – Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

ADRESSE: Spargelfeldstraße 191, 1220 Wien

TELEFON: +43 50 555-22030

MAIL: gleichbehandlung@ages.at

Eigentümer, Verleger und Herausgeber: AGES – Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH, Spargelfeldstraße 191, 1220 Wien © AGES, 2024/2025

¹ Bundes-Gleichbehandlungsgesetz betreffend Frauenförderungspläne:

§ 11a. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen, der im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

(2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

2. wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder

3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

² Lohnlücke zwischen Frau und Mann

³ Ungleicher Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen

⁴ Geschlecht nach jeglicher Definition

⁵ Bundes-Gleichbehandlungsgesetz § 11a. betreffend Frauenförderungspläne

§ 11a. (2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

⁶ Bundes-Verfassungsgesetz

Artikel 7. (1): Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. (...)

Artikel 7. (2): 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. Die AGES unterliegt dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Die aktiven Maßnahmen zur Frauenförderung basieren auf dem dortigen § 11a und dem darin gesetzlich verankerten Frauenförderungsplan, der Maßnahmen für systematische, zielorientierte Frauenförderung, wo es nötig ist, vorsieht.