

## ARBEITSMARKTSERVICE NIEDERÖSTERREICH

Kontakt: GF Mag. Karl Fakler  
Gender Mainstream Beauftragte Mag. Maria Aigner  
Hohenstaufengasse 2  
1010 Wien  
Tel: +43 (0)1-53136  
e-mail: maria.aigner@ams.at  
web: www.ams.at/neu/noe

**Leitbild:** Wir setzen uns gleichermaßen bei unseren KundInnen wie bei unseren MitarbeiterInnen für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und fördern aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

**Unternehmen:** Das Arbeitsmarktservice Niederösterreich ist überzeugt, dass mit einer ambitionierten Gleichstellungspolitik und Förderung der Vereinbarkeit zum einen die MitarbeiterInnen optimale Arbeitsbedingungen erhalten und dies zum anderen einen wesentlichen Faktor zum Unternehmenserfolg darstellt. In diesem Sinne ist Gleichstellungsförderung das Ziel und Gender Mainstreaming verbindliche Strategie im AMS – umzusetzen für alle MitarbeiterInnen, wie auch im Rahmen aller Dienstleistungen für AMS-KundInnen. Das Arbeitsmarktservice Niederösterreich beschäftigt 498 Frauen und 241 Männer. Die Führungspositionen sind zu 41 % weiblich besetzt – Tendenz steigend, Ziel ist 50 %. 117 MitarbeiterInnen haben Kinder unter 15 Jahren zu betreuen. 16 % der MitarbeiterInnen sind älter als 50 Jahre.

### Weiterbildung

- Einjährige Grundausbildung in der IPA (Interne Personal Ausbildung).
- Weiterbildung: im Durchschnitt 7 Tage pro MitarbeiterIn/Jahr
- Weiterbildung erfolgt fachspezifisch, persönlichkeitsbildend, zu Gesundheitsthemen und „work-life-balance“
- Kinderbetreuung bzw. finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung am Wohnort bei Seminarteilnahme

## 2. PLATZ



- Weiterbildung erfolgt während der Arbeitszeit, steht auch Karenzierten offen und wird vom Unternehmen bezahlt

### Karenz und Wiedereinstieg

- Zwei Väter haben Karenz in Anspruch genommen – ist kein Hemmschuh für Karriere
- Alle 80 karenzierten Frauen und zwei karenzierten Männer sind wieder zurückgekehrt
- Einstiegserleichterung durch eigenen Lehrgang für WiedereinsteigerInnen; neben Teilzeit sind Tele-Tage unbürokratisch möglich

### Gesundheitsaktivitäten

- Förderung von Gesundheitskompetenz, 50+ Seminarreihe
- Impfkationen, Sehtests, Augentraining, MitarbeiterInnen-Befragung „Wie geht’s“ und entsprechende Umsetzungsprojekte
- Laufende Betreuung d. Arbeitsmedizinerin
- Massage wird im Haus angeboten

## Frauen- und Familienfragen

- Frauenförderplan, Zielvorgabe „Frauenanteil an Führungskräften“ ist ein Indikator der Balanced Score Card, wird laufend kontrolliert (BSC ist zentrales Steuerungsinstrument im AMS)
- Frauenförderung durch Karriereplanung, eigener Leitfaden für Laufbahngespräche, regionale Seminarreihen, überregionale Lehrgänge
- Frauenförderung durch Mentoring und Networking
- Kurs für Männer „Gender Men Stream – Männer auf der Suche nach neuen Positionen“
- Durchgehendes Gleichstellungsförderungsprinzip und Gender Mainstreaming. Gleichheitsgrundsatz kommt zur Anwendung bei Bezahlung, Weiterbildung und Aufstieg
- Jährlicher Equality-Check aller regionalen Geschäftsstellen: die Ergebnisse sind Basis weiterer Planungen