

# POST-MITTEILUNGEN

**04/2010**  
Wien, Mai 2012

## INHALTSVERZEICHNIS

### FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER ÖSTERREICHISCHEN POST AG

# FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER ÖSTERREICHISCHEN POST AG

## Rechtsgrundlagen

- Poststrukturgesetz 1996
- Postbetriebsverfassungsgesetz 1996 (PVG), BGBl.-Nr. 326/1996
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes 1993 (B-GIBG), zuletzt geändert BGBl.-Nr. 6/2011

## Geltungsbereich

Dieser Frauenförderungsplan gilt für die Österreichische Post AG und ihre Tochtergesellschaften iSd § 17 Abs. 1a PTSG.

## Schwerpunkte des B-GIBG

sind das Gleichbehandlungsgebot und das Frauenförderungsgebot, das bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigen und den Frauenanteil bei allen höheren Verwendungen und Funktionen erhöhen soll.

Das gesetzliche **Gleichbehandlungsgebot** sieht folgende Maßnahmen vor:

- Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- Diskriminierungsverbot bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- Berichte zur Einkommensanalyse der MitarbeiterInnen
- Eine beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes ist in geeigneter Weise und geschlechtsneutral bekannt zu machen. Bei Unterrepräsentation von Frauen in einer bestimmten Verwendung ist ein Hinweis anzufügen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Bei sexueller Belästigung und Belästigung liegt eine Diskriminierung vor.
- Diskriminierungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu verfolgen.
- Bei der Neuzusammensetzung von Kommissionen und Senaten ist auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten.
- Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung

Das gesetzliche **Frauenförderungsgebot** sieht folgende Maßnahmen vor:

- Erlassung eines Frauenförderungsplanes ( erstmals 1997 ) bzw. dessen Adaptierung ;
- Bevorzugte Aufnahme von ( gleich qualifizierten ) Bewerberinnen, bis ein Frauenanteil von 50 Prozent in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erreicht ist;
- Bevorzugte Bestellung von ( gleich qualifizierten ) Bewerberinnen für höherwertige Verwendungen bzw. Funktionen, bis ein Anteil von 50 Prozent Frauen in diesen Verwendungen bzw. Funktionen erreicht ist.
- Bevorzugte Teilnahme von Frauen, die grundsätzlich für eine Karriere geeignet erscheinen, an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen bzw. Funktionen qualifizieren;

## ZIELE UND MASSNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

### I. ZIELE

1. Die Österreichische Post AG und deren Tochtergesellschaften iSd § 17 Abs. 1a PTSG verfolgt als Arbeitgeberin eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme und im Hinblick auf die berufliche Laufbahn.
2. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:
  - (1) Die Förderung der Anerkennung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen;
  - (2) Die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen;
  - (3) Die Förderung des Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern;
  - (4) Die Sicherstellung der Chancengleichheit in beruflichen Laufbahnen;
  - (5) Der Abbau und die Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen;
  - (6) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer nach Maßgabe der betriebsorganisatorischen Möglichkeiten;
  - (7) Die Anhebung des Frauenanteiles sowohl in Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen, als auch in Führungspositionen und in Funktionen und Kommissionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
  - (8) Die gleiche Beteiligung an Verantwortung und Entscheidungsstrukturen durch gleichstellungsorientierte Vorgehensweisen (Gender Mainstreaming);
  - (9) Die Implementierung der Frauenförderung bei personalorganisatorischen Änderungen, der Personaleinsatzsteuerung sowie der Personalentwicklung, welche Frauen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen und Führungspositionen qualifizieren.

### II. MASSNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

1. Es sind alle Maßnahmen zu treffen, um der gesetzlichen Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteiles, vor allem in jenen Bereichen Rechnung zu tragen, in denen Frauen nachweislich unterrepräsentiert sind.
2. Alle Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten der Österreichischen Post AG sind für die Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen verantwortlich. Das MitarbeiterInnengespräch dient als Instrumentarium für die Vereinbarung von konkreten Entwicklungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen.
3. Der Frauenförderungsplan wird allen – auch neu eintretenden – MitarbeiterInnen in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

4. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten auch innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.
5. Den Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Möglichkeit eingeräumt, die die Gleichbehandlung betreffenden Anliegen in geeigneter Form zu präsentieren.
6. Jährlich wird ein Equality-Check über die Umsetzung des Frauenförderungsplanes in der Österreichischen Post AG nach Vorstandsbereichen aufgeteilt sowie unter Einbeziehung der Tochtergesellschaften iSd § 17 Abs 1a PTSG, jeweils gegliedert nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen durchgeführt. Außerdem werden mit dem Equality-Check Vergleichsdaten zur Anzahl von weiblichen und männlichen Neuaufnahmen und Arbeitsplatzbesetzungen, Vollzeit- sowie Teilzeitbeschäftigten, Ausbildungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Elternkarenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern visualisiert. Der Equality-Check beinhaltet eine Ist-Analyse sowie einen Vergleich zu den Vorjahresdaten und wird auf der Homepage (Intranet) veröffentlicht.
7. Die darüber hinaus für die Frauenförderung erforderlichen Daten, werden bei Bedarf ermittelt und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekannt gegeben.

#### **AUSSCHREIBUNG, AUSWAHLKRITERIEN UND AUSWAHLVERFAHREN**

1. Die Ausschreibungstexte werden nach den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz abgefasst und so formuliert, dass sich Frauen gleichermaßen wie Männer zur Bewerbung motiviert fühlen.
2. Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht erfüllt sind, ist im Ausschreibungstext der Hinweis aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden.
3. Arbeitsplätze werden unabhängig von einer öffentlichen Ausschreibung in geeigneter Form auch intern bekannt gemacht (Jobbörse im Intranet, Info an Gleichbehandlungsbeauftragte, Personalvertretung)
4. Die Auswahlkriterien gem. § 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.
5. Die Österreichische Post AG achtet darauf, im Einstellungsverfahren jegliche Art von Diskriminierung strikt zu vermeiden. Frauendiskriminierende Fragen (wie Familienplanung) sind unzulässig; Teilzeitbeschäftigte sind von Bewerbungen nicht ausgeschlossen. Bei der Beurteilung der Eignung werden keine Bewertungskriterien herangezogen, die sich an einem diskriminierenden oder rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
6. Bei Auswahlentscheidungen (auch für Leitungspositionen) werden Kriterien, wie bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Lebensalter und Familienstand nicht diskriminierend herangezogen.

#### **MAßNAHMEN ZUM SCHUTZ DER WÜRDE AM ARBEITSPLATZ**

1. Alle Vorgangsweisen, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, sind zu unterlassen.
2. Die Österreichische Post AG hat als Arbeitgeberin geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

3. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind anlassbezogen über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz zu wehren, zu informieren.
4. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, durch Einhalten dieser Regel auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung getragen ist.
5. Sexuelle Belästigung ist nicht tolerabel und im Anlassfall sind sofortige Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

### **SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG**

1. In allen internen und externen Schriftstücken der Österreichischen Post AG sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.
2. Ein Leitfaden für gendergerechte Sprache soll bei der Formulierung von Schriftstücken unterstützen.

### **INFORMATION SARBEIT**

1. Der jeweils geltende Frauenförderungsplan und der Leitfaden für gendergerechte Sprache werden sowohl auf der Homepage der Österreichischen Post AG (Intranet) als auch auf allen Dienststellen durch Aushang publiziert.
2. Allen – insbesondere neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan zur Kenntnis zu bringen.
3. Die Österreichische Post AG unterstützt in Angelegenheiten der Frauenförderung mit wiederkehrenden Publikationen.

### **RESSOURCEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN UND DER KONTAKTFRAUEN**

1. Die Tätigkeiten als Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. als Kontaktfrau ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der einschlägigen Rechtsvorschriften bzw. der Frauenförderung im Bereich der Österreichischen Post zu werten.
2. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstige erforderliche Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen können diese Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.
3. Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Kontaktfrau, wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 in der jeweils geltenden Fassung.

## **INFORMATIONSDRECHTE**

1. Der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe und den Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen des § 31 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch die erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.
2. Schriftliche Informationen bei Ausschreibungen sind in folgender Form zu übermitteln:
  - (1) eine Ausfertigung jeder Ausschreibung
  - (2) eine Ausfertigung der Liste zu Bewerberinnen und Bewerber
  - (3) die Bekanntgabe der Arbeitsplatzvergabe
3. Eine Ablehnung von Bewerberinnen zur Teilnahme an Grundausbildungen, Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und der Schulung von Führungskräften ist der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis zu bringen.

## **PARTIZIPATION DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN**

- bei der Erlassung des Frauenförderungsplanes
- bei der Neu- und Nachbestellung von Kommissionsmitgliedern
- Information der Gleichbehandlungsbeauftragten über Organisationsänderungen.

## **AUS-UND WEITERBILDUNG**

1. Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre MitarbeiterInnen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen.
2. Es wird angestrebt, dass der geschlechterspezifische Anteil an Weiterbildungstagen und am Weiterbildungsbudget dem Mitarbeiterinnenanteil entspricht.

## **LAUFBAHN-UND KARRIEREPLANUNG**

1. Frauenförderung muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv von der Österreichischen Post AG umgesetzt werden.
2. Aufgabe von Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen bzw. zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren zu motivieren und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) zu fördern.
3. Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern.
4. Die Österreichische Post AG hat als Arbeitgeberin darauf einzuwirken, dass sich eine Familienpause auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.

## **FÖRDERUNG DES WIEDEREINSTIEGS**

1. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern werden im Rahmen der Laufbahnbeurteilung neutral bewertet und sollen keinen Nachteil gegenüber durchgehenden Karrieren darstellen.
2. MitarbeiterInnen werden im Rahmen der betriebsorganisatorischen Möglichkeiten bei individuellen Teilzeitwünschen und flexibler Arbeitszeitgestaltung unterstützt.
3. MitarbeiterInnen können auch während der Karenzzeit auf eigenen Wunsch an postinternen Weiterbildungen bzw. Maßnahmen der Karriereförderung teilnehmen.
4. Mit karenzierten MitarbeiterInnen ist rund 4 Monate vor Ablauf der Karenzzeit Kontakt aufzunehmen, um über betriebliche Möglichkeiten zu informieren.

## **FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

1. Nach den budgetären Möglichkeiten und Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten anzustreben.
2. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen Führungskräfte, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, bei der Vereinbarung der konkreten Form und des zeitlichen Rahmens des Beschäftigungsausmaßes Rücksicht.
3. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, dürfen Arbeitszeitreduktion oder individuelle Arbeitszeitgestaltung nicht zur Benachteiligung in der beruflichen Laufbahn führen, sondern sind als gleichwertige Arbeitszeitform anzuerkennen.
4. Bei allen MitarbeiterInnen ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten auch durch Männer zu fördern.
5. Für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben. Bei einer Änderung der Arbeitszeit ist jedenfalls der Aufgabenbereich anzupassen.

## **ALLGEMEINES**

Der Frauenförderungsplan der Österreichischen Post AG tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ersetzt den im Jahre 2006 erlassenen Frauenförderungsplan der Österreichischen Post AG.

Wien, . April 2012

DI Dr. Georg Pözl  
Generaldirektor

Mag.Dr. Rudolf Jettmar  
Generaldirektor-Stellvertreter

DI Walter Hitziger  
Vorstandsdirektor

DI Peter Umundum  
Vorstandsdirektor