

Gender Equality Plan

Landwirtschaftskammer
Steiermark

INHALTSVERZEICHNIS

Gleichstellungsinitiativen in der LK Österreich.....	3
Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft.....	4
Ausgangssituation.....	4
Präambel.....	4
Haltungen.....	5
Handlungsfelder.....	5
Verantwortung.....	7
Monitoring.....	7
Empfehlungen für Maßnahmen.....	8
Bundesspezifische Umsetzungsinitiativen: LK Steiermark.....	11
1. Personalressourcen und Genderexpertise.....	11
2. Datenanalyse und -monitoring.....	12
3. Handlungsfelder.....	12
4. Ausblick.....	15

GLEICHSTELLUNGSINITIATIVEN IN DER LK ÖSTERREICH

Die „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft“, die von allen neun Landeslandwirtschaftskammern unterzeichnet wurde, bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsinitiativen in der Landwirtschaftskammer Steiermark. Die Charta ist eine Selbstverpflichtung unserer Organisation, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Arbeit der Landwirtschaftskammer Steiermark voranzutreiben. Ihr liegt das gemeinsame Bewusstsein zugrunde, dass Frauen und Männer diverse, aber gleichermaßen wertvolle Fähigkeiten einbringen und dass Regelungen auf Frauen und Männer unterschiedliche Auswirkungen haben können.

Die Landwirtschaftskammern Österreichs sind nicht nur der Exzellenz in der Interessenvertretung, Beratung und Bildung verpflichtet, sondern auch der Gleichstellung. Sie fördern in der Wahrnehmung der Aufgaben aller Mitarbeiter:innen die Gleichstellung von Frauen und Männern und arbeiten aktiv an der Beseitigung eventueller Nachteile für beide Geschlechter. In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird unter Berücksichtigung von Eignung und fachlicher Qualifikation die Erhöhung dieses Anteils angestrebt.

Alle Mitarbeiter:innen, insbesondere jene in Leitungsfunktionen, unterstützen die Umsetzung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, wirken in der Beseitigung von Benachteiligungen mit und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen.

Ein sicheres und möglichst konfliktfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen, hat bei den Landwirtschaftskammern lange Tradition. Dies ermöglicht allen Mitarbeiter:innen fachliche und persönliche Entwicklung. Zudem setzen die Landwirtschaftskammern konsequent korrektive Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing oder andere Tätigkeiten, die die Würde oder das Persönlichkeitsrecht verletzen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter ist den Landwirtschaftskammern ein großes Anliegen. Gemeinsam mit einem sicheren und fairen Arbeitsumfeld ist dies eine Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg der Mitarbeitenden in den Landwirtschaftskammern.

CHARTA FÜR PARTNERSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG IN DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Die Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft richtet sich an alle agrarischen Organisationen. Sie ist eine gemeinsame Selbstverpflichtung, mit der die Unterzeichner:innen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Vertretungsarbeit vorantreiben. Der Charta liegt das gemeinsame Bewusstsein zugrunde, dass Frauen und Männer diverse, aber gleichermaßen wertvolle Fähigkeiten einbringen und dass Regelungen auf Frauen und Männer unterschiedliche Auswirkungen haben können. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit in der Interessenvertretung ist die Voraussetzung für eine vielversprechende Zukunftsgestaltung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft.

AUSGANGSSITUATION

Es besteht in Österreich gesellschaftlicher Konsens darüber, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Allerdings gibt es in vielen Bereichen nach wie vor großen Handlungsbedarf. Dabei ist die gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in Politik und Gesellschaft auch ein wirtschaftliches Thema. Eine Volkswirtschaft verliert viel Entwicklungs- und Wachstumspotenzial, wenn sie – überspitzt gesagt – auf die Hälfte ihres Wissens und ihrer Erfahrung verzichtet. Besonders relevant sind diese Überlegungen im Agrarbereich, da ohnehin nur mehr rund drei Prozent der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft arbeiten.

Der Frauenanteil bei landwirtschaftlichen Betriebsleitenden liegt laut INVEKOS-Daten 2015 bei 34 Prozent. 14 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe werden in Ehegemeinschaften geführt. Demnach sind Bäuerinnen in vergleichbarer Anzahl wie ihre männlichen Berufskollegen mit der Betriebsführung landwirtschaftlicher Betriebe betraut. Während auf einzelbetrieblicher Ebene von einem Gleichgewicht von Frauen und Männern in der Betriebsführung gesprochen

werden kann, trifft dies in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung nicht zu. In der Agrarpolitik und in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung sind Männer bislang eindeutig in der Überzahl. Im Jahr 2016 findet sich unter den neun Landwirtschaftskammerpräsidenten keine Frau. In den Bundesländern Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg gibt es Vizepräsidentinnen und in der Sozialversicherungsanstalt der Bauern eine Obfrau. In den Vollversammlungen der Landwirtschaftskammern sind rund 19 Prozent der Kammerräte weiblich.

Diese Zahlen führen vor Augen, dass die Frauen in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung deutlich unterrepräsentiert sind. Für diese unausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung gibt es eine Vielzahl von Gründen und Erklärungsansätzen. In der vorliegenden Charta wird ein Zukunftsbild aufgezeigt, das darstellt, in welchen Bereichen Anstrengungen zu unternehmen sind, um mehr Partnerschaftlichkeit in der Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen zu erreichen.

PRÄAMBEL

Wir, die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner, setzen uns aktiv für eine partnerschaftliche Gestaltung und Führung der agrarischen Organisationen und Institutionen ein.

Wir verfolgen damit folgendes Zukunftsbild:

- Bäuerinnen und Bauern engagieren sich, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleichermaßen in der Vertretungsarbeit, in der betrieblichen Entwicklung und in der Familien- und Versorgungsarbeit.
- Die Entscheidungs- und Gestaltungsmacht in agrarischen Organisationen und Institutionen ist zwischen Frauen und

Männern ausgewogen verteilt. Chancengleichheit betrifft in diesem Kontext beide Geschlechter gleichermaßen.

- Die vielfältigen Talente, Fähigkeiten, Erfahrungen und differenten Perspektiven von Frauen werden adäquat in die Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen einbezogen und die vorhandenen Kompetenzen dadurch wirkungsvoll ergänzt. Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit wird gemeinsam eine lebenswerte und erfolgversprechende Zukunft gestaltet.

Unser Einsatz für die partnerschaftliche Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen hat vielfältigen Nutzen für die österreichische Land- und Forstwirtschaft und die Gesellschaft allgemein. Für die zukunftssträchtige Entwicklung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft ist die Nutzung aller sozialen und wirtschaftlichen Potenziale wichtig. Die ausgewogene Einbeziehung der Geschlechter in die Entscheidungen ermöglicht eine erfolgversprechende Weiterentwicklung. Die positiven Auswirkungen der Präsenz von Frauen in Führungsteams und deren Leistung in Unternehmen im finanziellen und organisatorischen Bereich ist in wissenschaftlichen Studien belegt. Das Erreichen von Entwicklungs- und Wirtschaftszielen erfordert eine rasche Umsetzung der Ausgewogenheit der Geschlechter.

- Frauen verfügen über Kompetenzen, die heute in agrarischen Institutionen und Organisationen dringend benötigt werden, z. B. emotionale Kompetenz, Kommunikations- und Konsensfähigkeit, komplexe Wahrnehmung und Improvisationstalent.
- Die partnerschaftliche und wertschätzende Zusammenarbeit von Frauen und Männern erhöht die Problemlösungskompetenz und Innovationskraft und stärkt im wirtschaftlichen Wettbewerb. In der Praxis sind es häufig Frauen in Unternehmen und Organisationen, die unangenehme Themen ansprechen und althergebrachte Vorgangsweisen infrage stellen. Es ist notwendig, diesen wertvollen Input verstärkt zu nutzen, dieser liefert einen essenziellen Beitrag für künftige, nachhaltige Lösungen.

- Kreative, vielfältige Lösungen erhöhen schlussendlich auch Image und Attraktivität der Vertretungsarbeit bei Frauen und Männern.
- Die ausgewogene Mitwirkung und Vertretung durch Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen sind von wesentlicher demokratiepolitischer Bedeutung.

HALTUNGEN

Die Weiterentwicklung der Partnerschaftlichkeit in der Interessenvertretung benötigt eine konsequente und professionelle Haltung aller handelnden Personen.

Die Basis bilden:

- Wertschätzung des einzelnen Menschen
- Selbstwert und Selbstbewusstsein
- Offenheit und Neugier
- Mut zu neuen Handlungsoptionen
- Reflektierter Umgang mit Konflikten, Widerständen und Denkmustern
- Bewahren und verändern in Ausgewogenheit
- Vielfalt aushalten, nützen und fördern

HANDLUNGSFELDER

a) Positionen besetzen

Die Interessenvertretung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft sowie ihre Verbände setzen sich die ausgewogene Beteiligung aller Bäuerinnen und Bauern zum Ziel, unabhängig von ihrem Alter und ihrem Geschlecht. Dies kommt durch einen Frauenanteil von zumindest 30 Prozent zum Ausdruck.

Es ist Aufgabe der Führung, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass dies gelingt. Die Führung stellt sicher, dass die Organisationskultur eine ausgewogene Teilhabe und Einbindung fördert und ist sich dabei ihrer Vorbildwirkung bewusst.

Es braucht daher:

- Kritische Auseinandersetzung mit dem geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Neuzugang von Frauen und Männern in den Gremien
Erklärung: Bei männlichen Funktionären lässt sich eher eine durchgängige „Funktionärs-

karriere“ beobachten, Frauen steigen oftmals erst in eine Funktion ein, wenn die Betreuung der Kinder weniger Zeit in Anspruch nimmt. Diese Tatsache gilt es einerseits bei der Besetzung von Funktionen zu berücksichtigen, andererseits ist im Sinne der Partnerschaftlichkeit in der Familie (siehe Punkt d)) die Versorgung der Kinder durch beide Elternteile eine gute Möglichkeit, um den Frauen den nötigen Freiraum für interessenpolitische Tätigkeiten zu ermöglichen.

- Konsequenter Abbau von formalen und informellen Barrieren. Beispiele sind hier die entsprechende Sitzungsplanung bzw. familienfreundliche Sitzungszeiten.
- Bewusstsein darüber, dass die Auswirkungen und Ergebnisse von bestimmten Handlungsweisen und Strukturen für Frauen und Männer unterschiedlich sein können
- Engagement für eine ausreichende Beteiligung von Frauen (mindestens 30 Prozent) in Entscheidungsprozessen und Entscheidungen, in der Führung und in allen Geschäftsbereichen

b) Ressourcenverteilung

Der Einsatz von Ressourcen umfasst insbesondere finanzielle Mittel, Personal, Infrastruktur und Diskussions- und Entscheidungszeit in Entscheidungsgremien sowie den entsprechenden Stellenwert in Publikationen der Organisation und anderen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Es braucht daher:

- Ausgewogene Bearbeitung von Themen und Anliegen, die eher von Frauen oder Männern forciert werden
- Sicherstellung gleicher Vergütungen für gleichwertige Funktionen und Leistungen durch die Organisation
- Aufbau und Nutzung von Netzwerken für die Stärkung der Position der Frauen. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Interessenvertretung verlangt eine analoge Betrachtungsweise in der Personalentwicklung der Landwirtschaftskammern und der Verbände.

c) Erweiterung des Gestaltungsspielraums

Traditionelle Rollenerwartungen aufzubrechen heißt, verstärkt die persönlichen Fähigkeiten und Neigungen sowohl in Familie und Betrieb als auch in der Interessenvertretung einzubringen, anstatt herkömmliche Rollenzuschreibungen zu reproduzieren. Dies betrifft Frauen und Männer jeden Lebensalters.

Es braucht daher:

- Bewusstseinsbildung für erweiterte Handlungsoptionen von Frauen und Männern
- Förderung der Akzeptanz von politisch aktiven Frauen bei den Mitgliedern, in der Organisation und im Umfeld
- Die Verteilung von Aufgaben und Funktionen, losgelöst vom Geschlecht
- Klärung von Verantwortungen, Aufgaben und Rollenerwartungen für die Funktionen
- Förderung des Selbstbewusstseins von Frauen und Männern, zu den eigenen Fähigkeiten und Potenzialen zu stehen
- Den Mut zu differenzierter Betrachtung und Förderung von Fähigkeiten und Potenzialen

d) Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer

Die Wertschätzung des Familienlebens und eine partnerschaftliche Organisation dessen sind wesentliche Grundlagen für die gleichwertige Teilnahme von Frauen und Männern in der Interessenvertretung.

Es braucht daher:

- Bewusstseinsbildung bei den eigenen Mitgliedern für die Bedeutung des partnerschaftlichen Familienlebens
- Familienfreundliche Gestaltung der Sitzungs- und Organisationskultur
- Abrücken von traditionellen Rollenerwartungen für Interessenvertretungsaufgaben
- Konsequente Verfolgung des Ziels von mindestens 30 Prozent Frauenanteil in Nominierungsprozessen
- Aktive Unterstützung des Neu- und Wiedereinstiegs von Funktionärinnen

e) Darstellung in der Öffentlichkeit

Für die erfolgreiche Kommunikation land- und forstwirtschaftlicher Themen ist die Präsentation und Präsenz in den Medien unverzichtbar. Die Darstellung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist ein Grundsatz in der Öffentlichkeitsarbeit. Die Würde von Frauen und Männern wird in allen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten gewahrt und die Organisation bemüht sich um eine gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern und ihrer Anliegen. Nicht nur in der Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch bei Veranstaltungen und Sitzungen werden durch Sprache und Gestik, durch Symbole und Handlungen, Einstellungen und Werte sichtbar – und diese können erweitert und verändert werden.

Das heißt:

- Die Themenauswahl und Medienplanung soll gleichwertig die verschiedenen Lebens- und Arbeitssituationen sowie die Interessen von Bäuerinnen und Bauern abbilden.
- Bei Bildern und Texten in den Medien sind die Handlungsfelder „Abbau von traditionellen Rollenzuschreibungen“ und „Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer“ besonders zu berücksichtigen.
- Bei der Auswahl der Akteurinnen und Akteure (Referate, Podiumsdiskussionen, Moderationen) bei Veranstaltungen zu allen Themen ist auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu achten.
- Die Organisation soll für subtile Abwertungen sensibilisieren, Transparenz herstellen und zu deren Vermeidung beitragen.

VERANTWORTUNG

Die Charta zur partnerschaftlichen Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen ist eine gemeinsame Selbstverpflichtung. Sie richtet sich an die gesetzlichen Interessenvertretungen sowie an alle Verbände der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Die ARGE Österreichische Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer Österreich ist Initiatorin der Charta zur partnerschaftlichen Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen und gleichzeitig Partnerorganisation. Die Landwirtschaftskammern sollen Vorbild für eine gleichwertige Beteiligung von Bäuerinnen und Bauern in der Vertretung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft sein. Sie fördern diese Ausgewogenheit aktiv auf allen Ebenen.

Die Umsetzung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit für die Vertretung der Land- und Forstwirtschaft ist eine Führungsaufgabe und liegt in der Verantwortung der Leitung der jeweiligen Organisation. Dies betrifft auch die Entwicklung von passenden Maßnahmen für die jeweilige Organisation.

MONITORING

Das Monitoring wird im Drei-Jahres-Rhythmus geplant. Die Beauftragung einer externen Stelle erfolgt in Zusammenarbeit der ARGE Österreichische Bäuerinnen und der Landwirtschaftskammer Österreich. Das Monitoring umfasst qualitative und quantitative Bewertungen. Die Partnerorganisationen erstellen bei Unterzeichnung der Charta eine organisationsinterne Ausgangsanalyse und stellen die erforderlichen Informationen für das Monitoring zur Verfügung.

EMPFEHLUNGEN FÜR MAßNAHMEN

Im Anhang werden Beispiele für mögliche Maßnahmen zur Erreichung von mehr Partnerschaftlichkeit in der Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen gegeben. Diese Beispiele sollen Anregungen für die Entwicklung von Maßnahmen sein, die auf die eigene Organisation zugeschnitten sind.

Die unterzeichnende Organisation kann die gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in der agrarischen Interessenvertretung fördern durch:

- Verankerung der ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern in Richtlinien oder Statuten. Beispiel: Bei Erstellung des Wahlvorschlages einen ausgewogenen Anteil an Frauen auf wählbarer Stelle positionieren
- Einführung von organisationsinternen Zielen sowie von Vorgaben, Grundsätzen und Programmen für die gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern
- Formulierung des Nutzens für die Organisation, der aus der Stärkung von Frauen und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Männern und Frauen hervorgeht
- Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien für die sprachliche Gleichbehandlung

Zu Handlungsfeld (a) „Positionen besetzen“

- Proaktives Anwerben von Frauen für alle Führungsebenen und Gremien
- Investition der Organisation in Richtlinien und Programme, die für Frauen Beteiligung und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen. Beispiele sind von Unternehmen organisierte Frauenlehrgänge oder der LFI-Zertifikatslehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“.
- Ermutigung der Frauen, in nicht traditionelle Funktionen und Arbeitsbereiche einzusteigen.

- Einführung von messbaren Parametern, an welchen die Einbindung von Frauen gemessen werden kann; diese Parameter sind regelmäßig anzuwenden und die Messergebnisse werden in laufende Berichterstattungsverpflichtungen der Organisation integriert.

Zu Handlungsfeld (b) „Ressourcenverteilung“

- Sicherstellung, dass gleiche Vergütungen und Prämien für gleiche Arbeit bezahlt werden
- Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabe von Fördermitteln
- Unterstützung des Kompetenzaufbaus zu Chancengleichheitsfragen
- Gendersensible Evaluierung der eingesetzten Ressourcen

Zu Handlungsfeld (c) „Erweiterung des Gestaltungsspielraums“

- Bewusstseins- und persönlichkeitsbildende Angebote für den Umgang mit Vielfalt

Zu Handlungsfeld (d) „Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer“

- Abklärung von Rollenerwartungen an Funktionen
- Mentoring

Zu Handlungsfeld (e) „Darstellung in der Öffentlichkeit“

- Gleichwertige Einladung und Begrüßung von Frauen und Männern entsprechend ihrer Funktionen
- Sensibilisierung gegenüber jeglicher Form von unterschwelliger Abwertung von Frauen und Männern in allen Lebensaltern



BUNDESLANDSPEZIFISCHE UMSETZUNGSINITIATIVEN: LK-STEIERMARK

1. PERSONALRESSOURCEN UND GENDEREXPERTISE

Die Anforderungen an einen attraktiven Arbeitgeber sind so divers wie die Mitarbeiter:innen selbst. Durch die soziodemografischen Veränderungen der letzten Jahre hat sich auch das Bild eines attraktiven Arbeitsplatzes maßgeblich gewandelt.

Die Attraktivität eines Arbeitsplatzes wird nicht mehr ausschließlich durch Sicherheit und ein marktkonformes Gehalt definiert. Relevant sind nun auch die sogenannte Work-Life-Balance, das Handling von Diversität, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sowie Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. All dies sind erklärte Ziele der Kammerführung.

Ein im Mai 2021 gestartetes Projekt positioniert die LK Steiermark als attraktive und umsichtige Arbeitgeberin, die Veränderungen wahrnimmt und mit gezielten Maßnahmen die sich verändernden Bedürfnisse, innerhalb der Rahmenbedingungen als Dienstgeberin, bestmöglich erfüllt.

Zu Beginn bestand die Projektgruppe aus sechs Mitarbeiter:innen der Abteilung Personal, Finanz und Organisation und dem Vorsitzenden des Betriebsrats. Die Direktion und weitere Führungskräfte wurden als Steuerungsgruppe eingerichtet. Das Projekt fußt auf drei Säulen:

- Personalstrategie
- Gesundheit
- Gleichstellung

Als erster Schritt wurde eine umfassende Evaluierung vorgenommen: Einzelinterviews, Fokusgruppen und Workshops sowie eine externe Analyse der Belegschaftsdaten wurden durchgeführt. Die zu bearbeitenden Themen wurden im Anschluss in Besprechungen erarbeitet und priorisiert.

Für jedes der oben angeführten Projektthemen wurden weitere Teilprojekte gebildet, sodass bei allen angeführten Themen die Teilnahme zahlreicher Mitarbeiter:innen aus allen Fachgebieten,

aus unterschiedlichen Hierarchiestufen und aus allen Altersgruppen gewährleistet ist; aktuell sind ca. 15 Prozent der Mitarbeiter:innen aktiv in das Thema „LK als attraktive Arbeitgeberin“ eingebunden.

Für den Schwerpunkt Gleichstellung wurde eine externe Beratung in Anspruch genommen, die Begleitung erfolgt über das Projekt „100 % Gleichstellung zahlt sich aus“, einem Projekt des Bundesministeriums für Arbeit in Kooperation mit dem Europäischen Sozialfonds, umgesetzt durch bab Unternehmensberatung, Deloitte und ösb Consulting.

Von Beginn an wurde das Projekt intern aktiv kommuniziert, daraus hat sich ein Pool von Ideen entwickelt, welcher den Dienstbetrieb für alle Mitarbeiter:innen attraktiver gestaltet. Sogenannte „Quick Wins“, beispielsweise eine regelmäßige, kurze und kompakte Online-Information aus der Kammerdirektion über den laufenden Dienstbetrieb, wurden rasch umgesetzt und fanden großen Anklang bei den Dienstnehmer:innen. Durch die jederzeitige Möglichkeit zum Downloaden aus dem Intranet können nun sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit arbeitende Dienstnehmer:innen die Informationen zeit- und ortsunabhängig, selbst im Homeoffice, abrufen.

Als dauerhaftes Projekt gewährleistet permanentes Monitoring eine stetige Weiterentwicklung.



2. DATENANALYSE UND -MONITORING

Die Durchführung einer umfassenden Datenanalyse und Dateninterpretation im September 2021, die den Blick auf die organisationale bzw. strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der LK Steiermark gerichtet hat, stellte den Ausgangspunkt für die Standortbestimmung dar.

Zum einen wurde mithilfe einer quantitativen Analyse ein umfassender geschlechterreflektierter Einblick in die Belegschafts- und in die Gehaltsstrukturen des Unternehmens ermöglicht. Die Belegschaft wurde entlang der Geschlechterverteilung nach Funktion, Alter, Generation, Beschäftigungsausmaß, Qualifizierungsniveau und Gehaltsniveau analysiert.

Zum anderen wurde über strukturierte und leitfadengestützte Interviews und Fokusgruppen der Reifegrad des Unternehmens in Bezug auf Karriere und Einkommen erfragt.

Aus den erhobenen Daten wurde ein Basisbericht formuliert, der auch Handlungsempfehlungen zur weiteren Bearbeitung beinhaltet. In weiterer Folge wurde der Basisbericht der Steuerungsgruppe präsentiert und von der Direktion zur Weiterarbeit freigegeben (Top-Down-Prinzip). In regelmäßig stattfindenden Projektbesprechungen wird der Fortgang der einzelnen Arbeitsgruppen berichtet. Weitere Maßnahmen werden daraus abgeleitet und beschlossen.

3. HANDLUNGSFELDER

a) Positionen besetzen und Karriereentwicklung

Im Rahmen der Personalpolitik wird auf eine Personalvielfalt bei der Besetzung neuer Stellen und auf ein ausgewogenes Verhältnis von Beschäftigtengruppen in allen Positionen geachtet. Der Anteil an weiblichen Führungskräften entspricht in der LK Steiermark aktuell nicht der Geschlechterverteilung der gesamten Belegschaft. In den nächsten Jahren sollen daher vermehrt Frauen motiviert werden, sich für Führungspositionen zu bewerben.

Das Vorleben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf männlicher Führungskräfte wird bereits aktiv betrieben. Papamonat, Väterkarenz und

Väterteilerzeit sind mittlerweile selbstverständlich im Arbeitsleben der Landwirtschaftskammer.

Zusätzlich zu positiven Vorbildern erscheint es notwendig, Frauen für verantwortungsvolle Positionen aktiv anzusprechen. Dies passiert auf vielfältige Weise:

- Alle Stellenausschreibungen werden nicht nur mittels Intranet und Internet veröffentlicht, sondern werden mehrmals in den „Landwirtschaftlichen Mitteilungen“ sowie in allen anderen Sozialen Medien (Facebook, Instagram etc.) veröffentlicht, um eine möglichst hohe Reichweite zu erzielen.
- Aktives Ansprechen und „Mut machen“ für den nächsten Karriereschritt ist nicht nur Teil der jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengespräche, sondern wird regelmäßig in persönlichen Gesprächen durch Vorgesetzte vorgenommen. Falls erforderlich und erwünscht, können sich die Mitarbeiter:innen sowohl in der Personalabteilung als auch in den Fachbereichen beraten lassen.
- Ein „Mitarbeiter:innen-Café“ bzw. attraktive Kaffeeküchen dienen als wichtige informelle Kommunikationsstellen. Zusatzangebote (z. B. Faschingskräpfen) fördern die Zusammenarbeit nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen den Hierarchien und verschiedenen Altersgruppen. Zahlreiche Veranstaltungen (Schiausflüge, Familientage, Mitarbeiter:innen-Tag etc.), fördern die Kollegialität und den informellen Austausch.
- Bei den jährlich stattfindenden Ziel- und Evaluierungsgesprächen, welche von der Kammerdirektion geführt werden, werden die Ergebnisse berichtet und bei Bedarf die Maßnahmen angepasst.

b) Ressourcenverteilung

Diversität und Gleichstellung sollen als Selbstverständlichkeit im Arbeitsleben aller Mitarbeiter:innen der LK Steiermark integriert sein. Ein weiteres Ziel ist, Konzepte zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter:innen und zur Nutzung ihres Erfahrungspotenzials zu schaffen. Durch die intensive Bewusstseinsbildung für Diversität und Gleichstellung im Zuge der projektbezogenen Veranstaltungen wurde den Führungskräften die Notwendigkeit der Schaf-

fung von Personalressourcen kommuniziert. So wurden beispielsweise in der Personalabteilung Zusatzressourcen (eigene Arbeitsgruppe, Schulungsräume, Zeitpolster etc.) für die Begleitung aller Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Ein neues Konzept für die #teamkammer-Tage bildet den Rahmen für die Informationsweitergabe und das Bilden eines persönlichen Netzwerks für neue Mitarbeiter:innen. Unabhängig von der Hierarchie, der Position, Alter und vom Arbeitszeitmodell haben alle neuen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, Einblick ins Kammerleben zu bekommen. Abteilungsleiter:innen und Referatsleiter:innen stellen ihre Abteilung vor und es werden wichtige Informationen zum Dienstbetrieb weitergegeben. Die Veranstaltung findet am Steiermarkhof, dem Bildungs- und Seminarhaus der Landwirtschaftskammer Steiermark statt und dauert inklusive einer Übernachtung eineinhalb Tage lang. Das Programm enthält nicht nur fachlichen bzw. technischen Input, sondern wird durch lustige Pausenprogramme ergänzt. Am Abend des ersten Tages stehen der Kammerdirektor und sein Stellvertreter im Rahmen eines Kammingesprächs für Fragen zur Verfügung. Ziel ist nicht ausschließlich die Beantwortung von Fragen durch die Direktion, auch die neuen Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, Wünsche und Verbesserungsvorschläge zum Dienstbetrieb bekanntzugeben.

Beim jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innentag wird allen Mitarbeiter:innen der aktuelle Stand zu den Themen Personalstrategie, Gesundheit und Gleichstellung/Diversität berichtet. Damit ist gewährleistet, dass die gesamte Belegschaft eingebunden und informiert ist.

Gleichstellungsorientiertes Handeln konzentriert sich nicht mehr nur auf einige wenige Schwerpunktthemen wie beispielsweise gleiche Vergütung für gleiche Arbeit, sondern ist mittlerweile Teil aller Tätigkeitsfelder und Arbeitsthemen der Landwirtschaftskammer. So sind beispielsweise gesundheitsfördernde Aktivitäten eine weitere Maßnahme, um auch gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiter:innen eine aktive Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Hierbei wird nicht nur auf die physische, sondern auch auf die psychische Gesundheit geachtet; Arbeitspsychologinnen und -psycholo-

gen begleiten verschiedene Projekte, stehen aber auch für Einzelcoachings zur Verfügung. Arbeitsmedizinische Betreuung kann im persönlichen Kontakt während festgelegter Ordinationszeiten in Anspruch genommen werden, zusätzlich gibt es die Möglichkeit zur kurzfristigen telefonischen Beratung. Bei Bedarf kann diese auch online erfolgen.

Gesundheitstage mit Stationenbetrieb ergänzen das Angebot für alle Mitarbeiter:innen und können zum Großteil während der Arbeitszeit besucht werden.

Im Zuge des halbjährlich stattfindenden Personalaussschusses mit der Kammerführung und der jährlich stattfindenden Ziel- und Evaluierungsgespräche aller Abteilungen werden die erreichten Ziele berichtet und beurteilt, bei Bedarf werden allfällige Maßnahmen entsprechend angepasst.

c) Erweiterung des Gestaltungsspielraums

Den Ausgangspunkt für das Projekt „Landwirtschaftskammer als attraktive Arbeitgeberin“ bildete eine über mehrere Monate dauernde Seminarreihe zum Thema „Führung, Arbeit, Mitarbeiter:innen und Unternehmenskultur im Wandel“. An dieser Ausbildung haben zwei Mitarbeiterinnen aus der Abteilung Personal, Finanz und Organisation teilgenommen. Resilienz, Achtsamkeit, Chancen erkennen und nutzen sowie Führung auf Distanz im Online-Zeitalter waren einige der zahlreichen Lehrinhalte.

Darauf aufbauend wurde im Hause Landwirtschaftskammer im Februar 2022 ein Seminartag und Workshop mit dem Schwerpunkt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ durchgeführt, um eine unternehmensweite Kompetenz für die Genderthematik zu etablieren.

Im Zuge dieser Veranstaltungen wurden zeitgemäße Wege für Aus- und Weiterbildung vereinbart, so wurde beispielsweise die Ausbildung für Lehrlinge als neuer Weg entschieden, aber auch die Ermöglichung und Förderung von horizontalen Karrieren (Fachkarrieren) soll verstärkt betrieben werden. Die Landwirtschaftskammer Steiermark wird ausgebildete Lehrlinge, wann immer es möglich ist, auch nach Abschluss der Lehrlingsausbildung behalten und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung anbieten.

Überdies wurde beschlossen, die Weiterbildungsstrategie vollständig in die Personalstrategie zu integrieren. Eine umfassende Weiterbildungsstrategie der Landwirtschaftskammer Steiermark soll maßgeblich dazu beitragen, alle Mitarbeiter:innen bestmöglich für ihre Tätigkeiten in der LK Steiermark zu qualifizieren und im Hinblick auf Entwicklungsmöglichkeiten die erforderliche Höherqualifizierung entsprechend zu steuern. Ziel ist unter anderem die Verankerung eines generationenübergreifenden Wissensmanagements bzw. der Austausch von Wissen und Erfahrung zwischen Jung und Alt.

Begleitend für diese Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen soll eine Kultur zur „Rückentwicklung“ geschaffen werden. Wenn jemand aus einer Führungsposition zurück in die Fachkarriere möchte, soll dies wertschätzend und „ohne Gesichtsverlust“ möglich sein.

In der Projektgruppe Personalstrategie wurde beschlossen, ein Mentoringprogramm für neu eingestellte Mitarbeiter:innen einzuführen. Unabhängig von Position und Geschlecht sollen Informationen über den Dienstbetrieb, über die Unternehmenskultur und über Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen allen Mitarbeiter:innen vollständig und auf raschem Wege zukommen.

Neben den Projektaktivitäten und Projektgruppen wurde im Jänner 2022 ein Compliance-Gremium eingerichtet, das als vertrauliche Kontaktstelle genutzt werden kann, sollte es Unregelmäßigkeiten, in welcher Form auch immer, geben.

Sowohl die Personal- als auch die Weiterbildungsstrategie werden laufend evaluiert und im Zuge der jährlichen Budgetierungsprozesse die Ergebnisse besprochen.

d) Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer

Die LK Steiermark ist bestrebt, verschiedene Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter:innen entsprechend ihren spezifischen, lebensphasenorientierten Anforderungen anzubieten.

Zur Ermöglichung von Karrieren für Mitarbeiter:innen mit Sorgepflichten und zur Vereinbarung von Beruf und Familie wurde nicht nur ein attraktives Gleitzeitmodell entwickelt (mit einem breiten Zeitraum zur Erbringung der täglichen Arbeitszeit zwischen 06:30 Uhr und 22:00 Uhr), sondern auch die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice mittels Betriebsvereinbarung beschlossen.

Zahlreiche Teilzeitmodelle ergänzen die flexiblen Rahmenbedingungen zur Erbringung der Arbeitszeit; eine größtmögliche Rücksichtnahme auf das gewünschte Arbeitszeitausmaß der Mitarbeiter:innen bietet nicht nur die Basis für berufsbegleitende Studien, sondern erleichtert auch die Sorgepflichten der Eltern für ihre Kinder und die Pflege von Angehörigen.

So werden beispielsweise Dienstbesprechungen nicht nur in Präsenz, sondern auch online durchgeführt. Positionen, die eine 40-Stunden-Verpflichtung erfordern, können von zwei Personen mit einer Teilzeitverpflichtung von 20 Wochenstunden (oder einer alternativen Arbeitszeiteilung) erfüllt werden.

Während der Zeit der Elternkarenz können die Mitarbeiter:innen eine geringfügige Beschäftigung in der Landwirtschaftskammer annehmen. Dadurch bleibt die Verbindung und der Informationsfluss auch während einer mehrmonatigen Abwesenheit aufrecht. Eine schnelle Reintegration der Mitarbeiter:innen nach Beendigung der Karenz ist somit einfach und rasch umgesetzt.

Zusätzliche Wünsche und Anpassungen werden im Zuge der Mitarbeiter:innengespräche diskutiert. Bei Bedarf werden weitere lebenszyklusorientierte Arbeitszeitmodelle unter Einbindung der Belegschaftsvertretung eingeführt.

e) Darstellung in der Öffentlichkeit

Eine gendergerechte Sprache und entsprechende Bebilderung stellen nicht nur traditionelle Rollen infrage, sondern repräsentieren auch die unternehmerische Qualität von Frauen und Männern in allen Altersstufen. Die LK Steiermark beabsichtigt, auch im Außenauftritt Diversität zu leben und entsprechend darzustellen.

Verschiedene Schwerpunktthemen der Öffentlichkeitsarbeit (vermittelt über Pressekonferenzen, Artikel in den Print- und Online-Medien der LK Steiermark, ORF-Kurzfilme, hausinterne Videos etc.) wie beispielsweise

- Zeit für Hofheld:innen und Mutmacher:innen
- Woche der Landwirtschaft:
Jugend spielt Zukunftsmusik
- Woche der Landwirtschaft:
So tickt die bäuerliche Jugend
- Future Farm Rockers – wir spielen Zukunftsmusik
- Faktencheck Landwirtschaft – diesmal Thema Pflege
- Stark in die Zukunft – Bildung ist der Schlüssel für eine gute Zukunft, Bäuerinnen in politischen Funktionen

schaffen nicht nur das interne Verständnis und Bewusstsein für Diversität, sondern begleiten die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe in eine erstrebenswerte Zukunft.

Im Aufbau begriffen ist eine intensive Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen usw.), damit rechtzeitig Karrierewege aufgezeigt werden und

potenziellen Bewerber:innen ein erstes Kennenlernen der Landwirtschaftskammer (z. B. durch die Begleitung von Projekten und Diplomarbeiten) ermöglicht wird.

In den regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Arbeitsgruppe „LK als attraktive Arbeitgeberin“ ist auch das Pressereferat eingebunden. Die Wirkung und die Resonanz der Öffentlichkeitsarbeit werden laufend evaluiert und diskutiert. Sofern erforderlich, werden neue, innovative Wege besprochen.

4. AUSBLICK

Die Landwirtschaftskammer Steiermark schenkt ihrer Unternehmenskultur sehr viel Beachtung. Wer zukunftsfähig bleiben will, muss innovativ sein. Innovative Unternehmen brauchen kreative Mitarbeiter:innen und diese brauchen Raum, um ihre Potenziale voll ausschöpfen zu können. Die Basis dafür bildet ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen Freiräume zugestanden werden, sie Mitbestimmungsmöglichkeiten erhalten und Wertschätzung erfahren.

Mit all den beschriebenen Maßnahmen und Handlungsweisen unter Einbeziehung aller Mitarbeiter:innen ist die Landwirtschaftskammer Steiermark davon überzeugt, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, die auch zukünftig die besten Talente beschäftigt und damit alle in der Land- und Forstwirtschaft Tätigen in eine lebenswerte Zukunft begleitet.

Graz, am 1. September 2022



ÖR Franz Titschenbacher
Präsident



ÖR Maria Pein
Vizepräsidentin



Dipl.-Ing. Werner Brugner
Kammerdirektor

Herausgeberin und Medieninhaberin

Landwirtschaftskammer Steiermark,
Hamerlinggasse 3, 8010 Graz

Für den Inhalt verantwortlich

Dipl.-Ing. Werner Brugner, Kammerdirektor
ÖR Franz Titschenbacher, Präsident

Koordination und Redaktion

Mag.^a Susanne Fuchs

© Bilder

Bernhard Bergmann

Layout und Grafik

Ronald Pfeiler, LK