



FMA FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

Frauenförderungsplan der Österreichischen Finanzmarktaufsicht 2022-2027

Stand Oktober 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Vorstandes.....	3
1 Ausgangssituation und Rückblick.....	4
1.1 Frauenanteil fma gesamt.....	6
1.2 Frauenanteil in der Führungskarriere	9
1.3 Frauenanteil in der Fachkarriere.....	12
1.4 Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	14
1.5 Fluktuation.....	15
2 Zielvorgaben.....	16
3 Maßnahmen.....	17
3.1 Führungskarriere.....	17
3.1.1 Transparente Gestaltung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses.....	17
3.1.2 Förderung und Ermutigung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen.....	18
3.1.3 Flexibilisierung von Führungsaufgaben	19
3.1.4 Weitere Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung.....	19
3.2 Fachkarriere	20
3.2.1 Anerkennung langjähriger Betriebszugehörigkeit.....	20
3.2.2 Frühzeitige und aktive Potentialförderung	20
3.2.3 Transparenter Bewerbungs- und Vergabeprozess in der Fachkarriere.....	20
3.3 Flexibilität und Mobilität.....	21
3.3.1 Weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.....	21
3.3.2 Abgrenzung im Home Office – „Arbeitshygiene“	21
3.3.3 Erleichterter Wiedereinstieg nach der Karenz oder sonstigen beruflichen Auszeiten...	22
3.4 Besondere Aufgaben, Gremienarbeit und Sichtbarkeit von Frauen	22
3.4.1 Förderung der Themenführerschaft und Sichtbarkeit von Frauen	22
3.4.2 Förderung der diversen Zusammensetzung von Teams und Arbeitsgruppen	23
3.4.3 Leitfaden für gendersensible und inklusive Sprache	24
3.4.4 Transparente und laufende Darstellung der Mitarbeitenden-Zahlen	24
3.5 Rekrutierung und Weiterbildung	25
3.5.1 Schulungen und Coaching zu Diversität und Gleichbehandlung.....	26

VORWORT DES VORSTANDES

Bereits im ersten Frauenförderungsplan (FFP) 2016 – 2021 der Österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) haben wir unser Verständnis festgehalten, dass wir den FFP nicht lediglich als Teil unserer Verpflichtungen aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (kurz: B-GlBG), sondern vielmehr als Maßnahme zur Weiterentwicklung eines positiven und konstruktiven Arbeitsumfeldes für die gesamte Belegschaft der FMA sehen. Dieses Selbstverständnis hat für uns nach wie vor Gültigkeit und ist im Jahr 2022 in einer sich stark veränderten Welt umso wichtiger. Auch die FMA hat sich in den letzten Jahren aufgrund der sich stetig wandelnden Anforderungen in der Arbeits- und Aufsichtswelt weiterentwickelt und hat einiges für die weitere Flexibilisierung des Arbeitens in der FMA getan. So wurden insbesondere die Möglichkeiten für Home-Office erweitert und Maßnahmen im Rahmen der Re-Zertifizierung von „Beruf und Familie“ gesetzt.

Darauf ruhen wir uns aber nicht aus, denn unser Anspruch ist es, dass die FMA als moderne Aufsichtsbehörde für alle, die hier arbeiten, beziehungsweise arbeiten wollen, ein attraktiver Arbeitsplatz ist. Uneingeschränkte Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden bildet dafür eine wesentliche Basis. Uns ist angesichts der aktuellen Zahlen (siehe sogleich unter Punkt 1. zur Ausgangssituation) bewusst, dass wir uns auf einem guten Weg befinden, dass es jedoch nach wie vor noch Optimierungspotential gibt. Daher enthält der vorliegende Frauenförderungsplan 2022 – 2027 ein ganzes Bündel an Maßnahmen, welche die Erreichung einer Chancengerechtigkeit weiter steigern sollen. Dafür werden wir uns als Vorstand der FMA auch in den kommenden sechs Jahren, der Geltungsdauer des vorliegenden FFP, weiter einsetzen. Die FMA sieht sich als lernende Organisation, die sich stetig weiterentwickelt, und wir laden daher alle Mitarbeitenden dazu ein, sich aktiv an den in diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen zu beteiligen und gemeinsam die Frauenförderung in der FMA voranzutreiben.

1 AUSGANGSSITUATION UND RÜCKBLICK

Das B-GIBG ist seit 2014 auf die FMA anzuwenden und schreibt ein Gebot zur Frauenförderung (§ 11 B-GIBG) vor, welches bei Unterrepräsentation von Frauen (weniger als 50 %) an der Gesamtzahl der Beschäftigten, betrachtet nach Besoldungs-, Verwendungsgruppen bzw. sonstigen Verwendungen oder Funktionen, sowie bei Benachteiligungen von Frauen greift. Darüber hinaus bestimmt das B-GIBG, dass im Rahmen eines Frauenförderungsplans („FFP“) (§ 11a B-GIBG) Maßnahmen festzulegen sind, die eine Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen beseitigen können. Der erste Frauenförderungsplan 2016 – 2021 wurde im Jahr 2016 erstellt und in den Jahren 2018 und 2020 einem Update unterzogen. Nunmehr ist der Frauenförderungsplan 2022 – 2027 („FFP 2022 – 2027“) zu erstellen. Bereits vor Anwendung des B-GIBG auf die FMA waren mehr als 50 % der Beschäftigten Frauen. Seither steigt der Frauenanteil stetig und zum Jahresultimo 2021 weist die FMA eine Frauenquote von 56,7 % aus. Ein hoher Frauenanteil an der Belegschaft vereint mehrere positive Aspekte: (i) Zum einen bildet ein zumindest ausgeglichener Frauenanteil einen wichtigen Ausgangspunkt, um auf allen Führungsebenen und in der Fachkarriere ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen; (ii) zum Anderen zeigt ein hoher Frauenanteil, dass die FMA bereits in der Vergangenheit auf dem Weg hin zu einer modernen und attraktiven Arbeitgeberin erfolgreich Maßnahmen gesetzt hat. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die FMA-Richtlinie für Telearbeit und Home-Office aus 2019 zu verweisen, mit der die FMA einen großen Schritt in Richtung Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort gegangen ist. Diese wurde infolge der Erkenntnisse aus der COVID 19-Pandemie überarbeitet und durch die seit 01.07.2021 in Geltung stehende FMA-Richtlinie für Home-Office ersetzt. Die aktuelle Richtlinie brachte eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsleistung durch die Beschäftigten der FMA hinsichtlich Voraussetzungen für die und Modus der Inanspruchnahme des Home Office mit sich. Des Weiteren hat sich in der FMA – im Rahmen eines lebendigen Bottom-Up-Ansatzes – mit Unterstützung des Vorstandes, der Personalabteilung, des Betriebsrats sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten seit 2018 ein Frauennetzwerk etabliert, welches 2021 für sein engagiertes und flexibles Peer-Coaching-Programm und seine Initiative der „Mystery Lunches“ zur bereichs- und institutionsübergreifenden Vernetzung mit dem Minerva Award von SHEconomy ausgezeichnet wurde. Die gesetzliche Zielvorgabe des B-GIBG legt jedoch nicht nur einen Frauenanteil von zumindest 50 % bezogen auf die gesamte Belegschaft, sondern auch auf allen Ebenen der Führungs- und Fachkarriere fest. Der Trend einer steigenden Frauenquote an der Belegschaft spiegelt sich jedoch bisher nicht umfassend in der Führungs- und Fachkarriere wider. Alleinig auf der untersten Führungsebene der Teamleitung war die Frauenquote zum Betrachtungszeitpunkt 31.12.2021 mit 50 % ausgeglichen. Blickt man

jedoch auf höhere Hierarchieebenen, nimmt die Frauenquote stetig ab. Mit 43 % stellvertretende Abteilungsleiterinnen, 29 % Abteilungsleiterinnen und 25 % Bereichsleiterinnen sind Frauen auf diesen Hierarchieebenen zum Jahresultimo 2021 jedenfalls unterrepräsentiert. Dies ist umso augenscheinlicher, wenn man diese Zahlen mit der Grundgesamtheit der Belegschaft mit einem Frauenanteil von 56,7 % ins Verhältnis setzt. Bei der Fachkarriere war über die letzten Jahre ein gewisser Rückgang des Frauenanteils zu beobachten. Zum Jahresende 2020 lag der Frauenanteil in der Fachkarriere bei 40 %. Zum Stichtag 31.12.2021 ist positiv zu vermerken, dass ein Anstieg auf 43 % zu verzeichnen ist. Im Hinblick auf die Erreichung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion hat die FMA 2021 ein Projekt zur Förderung von „Equity, Diversity und Inclusion“ („EDI-Projekt“) ins Leben gerufen, dessen Arbeitsergebnisse nunmehr in das Programm „Fit For Future – FMA 2025“ übergeleitet wurden. Im Zuge dieses Projekts wurden eine umfassende Ist- und Benchmark-Analyse durchgeführt, ein FMA-Leitbild für Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion (EDI) sowie ein Entwurf für einen Leitfaden der FMA zur internen und externen Kommunikation zur Berücksichtigung gendersensibler und inklusiver Sprache erstellt. An diesem Projekt bestand reges Interesse der FMA-Belegschaft, insbesondere im Rahmen des eigens für das Projekt eingerichteten Sounding Boards. Dank des weiten Commitments seitens des Vorstands und der aktiven Teilnahme von Mitarbeitenden der FMA an der Projektarbeit hat sich das EDI-Projekt zu einer lebendigen Initiative etabliert, die sich im Rahmen des Programms „Fit for Future – FMA 2025“ stetig weiterentwickeln wird. Das Programm „Fit For Future – FMA 2025“ (im Folgenden „Fit For Future“) ist das größte Change Projekt der FMA seit ihrer Gründung. Es nimmt das 20-jährige Bestehen der FMA zum Anlass, den Blick nach vorne zu richten und proaktiv als transformativ denkende und handelnde Behörde neue Themen von Beginn an aktiv mitzugestalten auf dem Weg hin zu einer wandlungsfähigen Behörde am Puls der Zeit. Nachdem das Programm „Fit For Future“ u.a. die Handlungsfelder „Kultur“ als auch „Mensch“ und „Organisation“ in Form von verschiedenen Teilprojekten zum Gegenstand hat, werden neben den Ergebnissen des EDI-Projekts auch einige Maßnahmen des FFP 2022 – 2027 im Rahmen des Programms „Fit For Future“ evaluiert und adressiert werden. Arbeitsergebnisse aus dem Programm werden sodann im Rahmen der alle zwei Jahre zu erstellenden Updates zum vorliegenden FFP Berücksichtigung finden. Im Hinblick auf die Erstellung des neuen FFP 2022 – 2027 haben die Gleichbehandlungsbeauftragten der FMA im Frühjahr 2022 im Rahmen zweier Mitarbeitenden-Veranstaltungen Ideen und Anregungen für den FFP 2022 – 2027 gesammelt. Im Zuge der beiden sogenannten „Brainstorming-Breakfasts“ konnten die Mitarbeitenden zu den Handlungsfeldern Führungskarriere, Fachkarriere, Sichtbarkeit von Frauen, Gremienarbeit, besondere Aufgaben, Rekrutierung und Weiterbildung sowie Flexibilität und Mobilität Überlegungen anstellen und Vorschläge einbringen. Dank des großen Interesses von

Mitarbeitenden und Führungskräften konnten zahlreiche Handlungsspielräume identifiziert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden, die nun Eingang in diesen FFP gefunden haben.

Um in Hinblick auf die Vorgaben des B-GIBG die Ausgangssituation in der FMA für den nunmehrigen FFP in Zahlen festzustellen, werden im Folgenden unterschiedliche statistische Daten aufgeführt. Sie bilden die Grundlage für die nachfolgenden Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die Förderung von Frauen in der FMA.

1.1 FRAUENANTEIL FMA GESAMT

Zum Stichtag 31.12. der letzten drei Jahre stellte sich die Situation in Hinblick auf den Frauenanteil (in Köpfen) in den einzelnen Bereichen der FMA bzw. gesamthaft wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteil mit Stichtag 31.12.2019

Bereich	Frauenquote	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit
B I	62%	29	21
B II	49%	21	9
B III	55%	25	25
B IV	53%	30	11
B V	43%	13	12
AVO/VERF/IR ¹	58%	7	9
B VI	42%	5	5
Gesamt	53%²	130	92

Tabelle 2: Frauenanteil mit Stichtag 31.12.2020

Bereich	Frauenquote	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit
B I	63%	30	22
B II	50%	20	10
B III	57%	27	25
B IV	56%	29	13
B V	49%	15	14
AVO/VERF/IR ³	58%	8	10
B VI	42%	4	6
Gesamt	55%⁴	133	100

¹ AVO/VERF/IR: Allgemeine Vorstandsangelegenheiten und die Stabsabteilungen „Verfahren“ und „Interne Revision“.

² 53,57 %.

³ AVO/VERF/IR: Allgemeine Vorstandsangelegenheiten und die Stabsabteilungen „Verfahren“ und „Interne Revision“.

⁴ 55,08 %.

Tabelle 3: Frauenanteil mit Stichtag 31.12.2021

Bereich	Frauenquote	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit
B I	67%	31	21
B II	49%	18	12
B III	59%	29	25
B IV	57%	32	11
B V	49%	14	13
AVO/VERF/IR⁵	58%	8	10
B VI	46%	7	4
Gesamt	57% ⁶	139	96

Die Darstellungen zeigen, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten der FMA mehr als 50 % ausmacht. Von 427 Mitarbeitenden waren zum Stichtag 31.12.2021 235 Frauen. Aufgrund zahlreicher Maßnahmen, wie der Flexibilisierung der Arbeitsleistung im Rahmen von Home Office sowie der Re-Zertifizierung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, der Etablierung diverser Teilzeitmodelle und der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, konnten nicht nur Anreize speziell für Frauen, sondern insgesamt ein attraktives Arbeitsumfeld in der FMA für alle Beschäftigten geschaffen werden.

Betrachtet man die einzelnen Bereiche der FMA, zeigt sich ein etwas differenzierteres Bild: so sind in manchen Bereichen Frauen an der Gesamtzahl der jeweils dort Beschäftigten immer noch leicht unterrepräsentiert, was mitunter auf die jeweils herrschenden Anforderungen an Berufsbilder zurückgeführt werden kann. Auch hier ist in den letzten Jahren aber bereits ein weiterer Schritt in Richtung Erreichung einer Geschlechterparität gelungen. Dennoch bleibt es in manchen Bereichen der FMA weiterhin wichtig, im Recruiting verstärkt Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen bzw. mit solchem Ausbildungshintergrund anzusprechen.

Die FMA zeichnet sich auch durch einen besonders hohen Anteil an Karenzrückkehrerinnen aus. Der bereits 2013 geschaffene Betriebskindergarten hat dazu beigetragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen, und selbstverständlich auch für Männer, erheblich erleichtert wird.

Am Anteil der Mitarbeiterinnen in (Eltern-)Teilzeit wird ersichtlich, dass die Verantwortung für die Kinderbetreuung in den meisten Fällen nach wie vor bei den Frauen liegt. Obwohl die Anzahl der Männer, die Elternkarenz oder den „Papamonat“ in Anspruch nehmen, steigt, wird die Möglichkeit der Elternteilzeit von Männern in der FMA immer noch in relativ geringem Umfang genutzt. Zumindest war jedoch im Betrachtungszeitraum (2019 – 2021) ein leichter Anstieg bei der

⁵ AVO/VERF/IR: Allgemeine Vorstandsangelegenheiten und die Stabsabteilungen „Verfahren“ und „Interne Revision“.

⁶ 56,67 %.

Teilzeitbeschäftigung unter Männern in der FMA zu beobachten⁷. Es ist davon auszugehen, dass der geringe Anteil von Männern an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten der FMA nach wie vor auf die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen zurückzuführen ist. Die FMA stellt durch ihr geschlechterneutrales Gehaltssystem einen wichtigen Ausgangspunkt zur Verringerung der finanziellen Benachteiligung von Frauen bereit. Dennoch sollen auch Männer weiterhin verstärkt zur Inanspruchnahme der Väterkarenz zu ermutigt werden; die FMA hat dazu in den letzten Jahren bereits Maßnahmen gesetzt – bspw. die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung während der Karenz bzw. die Schaffung eines „Papamonats“. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Familienzeit wurde 2021 von 7 Mitarbeitern in der FMA in Anspruch genommen.

⁷ Stichtag 31.12.2019: 34, Stichtag: 31.12.2020: 25, Stichtag: 31.12.2021: 43

1.2 FRAUENANTEIL IN DER FÜHRUNGSKARRIERE⁸

Da ein wesentlicher Aspekt der Frauenförderung in Organisationen darin besteht, den Zugang zu qualifizierten Funktionen zu erleichtern, werden im Folgenden die Anteile der weiblichen Führungskräfte in den unterschiedlichen Hierarchieebenen und Fachbereichen der FMA dargestellt.

Tabelle 4: Führungskräfte nach Funktion/ Geschlecht per 31.12.2019 in absoluten Zahlen

	BL weiblich)	männlich; AL (männlich; weiblich)	AL-Stv (männlich; weiblich)	TL (männlich; weiblich)	Anzahl FK (männlich; weiblich)
B I	1 (1; 0)	5 (3; 2)	5 (4; 1)	3 (1; 2)	14 (9; 5)
B II	1 (1; 0)	4 (3; 1)	4 (2; 2)	5 (3; 2)	14 (9; 5)
B III	1 (0; 1)	4 (2; 2)	4 (1; 3)	11 (5; 6)	20 (8; 12)
B IV	1 (0; 1)	5 (4; 1)	5 (2; 3)	8 (3; 5)	19 (9; 10)
B V	1 (1; 0)	4 (4; 0)	4 (2; 2)	4 (3; 1)	13 (10; 3)
AVO/VERF/IR		2 (2; 0)	1 (1; 0)	2 (1; 1)	5 (4; 1)
BVI	1 (1; 0)	--	--	2 (1; 1)	3 (2; 1)
Gesamt	6 (4; 2)	24 (18; 6)	23 (12; 11)	35 (17; 18)	88 (51;37)

Tabelle 5: Führungskräfte nach Funktion/ Geschlecht per 31.12.2020 in absoluten Zahlen

	BL weiblich)	(männlich; AL (männlich; weiblich)	AL-Stv (männlich; weiblich)	TL (männlich; weiblich)	Anzahl FK (männlich; weiblich)
	1 (1; 0)	5 (3; 2)	5 (4; 1)	3 (1; 2)	14 (9; 5)
B II	1 (1; 0)	4 (3; 1)	4 (2; 2)	5 (3; 2)	14 (9; 5)
B III	1 (0; 1)	4 (2; 2)	4 (1; 3)	11 (5; 6)	20 (8; 12)
B IV	1 (0; 1)	5 (4; 1)	5 (2; 3)	8 (3; 5)	19 (9; 10)
B V	1 (1; 0)	4 (3; 1)	4 (3; 1)	3 (3; 0)	12 (10; 2)
AVO/VERF/IR		2 (2; 0)	1 (1; 0)	2 (1; 1)	5 (4; 1)
BVI	1 (1; 0)	--	--	2 (1; 1)	3 (2; 1)
Gesamt	6 (4; 2)	24 (17; 7)	23 (13; 10)	34 (17; 17)	87 (51;36)

⁸ Abweichungen in den Darstellung zu den vorherigen Frauenförderungsplänen ergeben sich dadurch, dass die Leiter:innen von Stabsabteilungen nunmehr der Gruppe der Abteilungsleitungen und nicht mehr jener der Bereichsleitungen zugeordnet werden. Bisher und für Zwecke des FFP 2016 – 2021 hat die FMA interimistische Bestellungen bei der Auswertung des Frauenanteils in der Führungskarriere nicht mitgezählt. Nunmehr werden für die Zahlen und die Evaluierung eines allfälligen Bedarfs für Frauenförderung auch interimistische Bestellungen zum Stichtag 31.12. erfasst.

Tabelle 6: Führungskräfte nach Funktion/ Geschlecht per 31.12.2021 in absoluten Zahlen

	BL (männlich; weiblich)	AL (männlich; weiblich)	AL-Stv (männlich; weiblich)	TL (männlich; weiblich)	Anzahl FK (männlich; weiblich)
B I	1 (1; 0)	5 (3; 2)	5 (4; 1)	3 (1; 2)	14 (9; 5)
B II	1 (1; 0)	4 (3; 1)	4 (2; 2)	5 (3; 2)	14 (9; 5)
B III	1 (0; 1)	4 (2; 2)	4 (1; 3)	11 (5; 6)	20 (8; 12)
B IV	1 (0; 1)	5 (4; 1)	5 (2; 3)	8 (3; 5)	19 (9; 10)
B V	1 (1; 0)	4 (3; 1)	4 (3; 1)	3 (3; 0)	12 (10; 2)
AVO/VERF/IR		2 (2; 0)	1 (1; 0)	2 (1; 1)	5 (4; 1)
BVI	1 (1; 0)	--	--	2 (1; 1)	3 (2; 1)
Gesamt	6 (4; 2)	24 (17; 7)	23 (13; 10)	34 (17; 17)	87 (51;36)

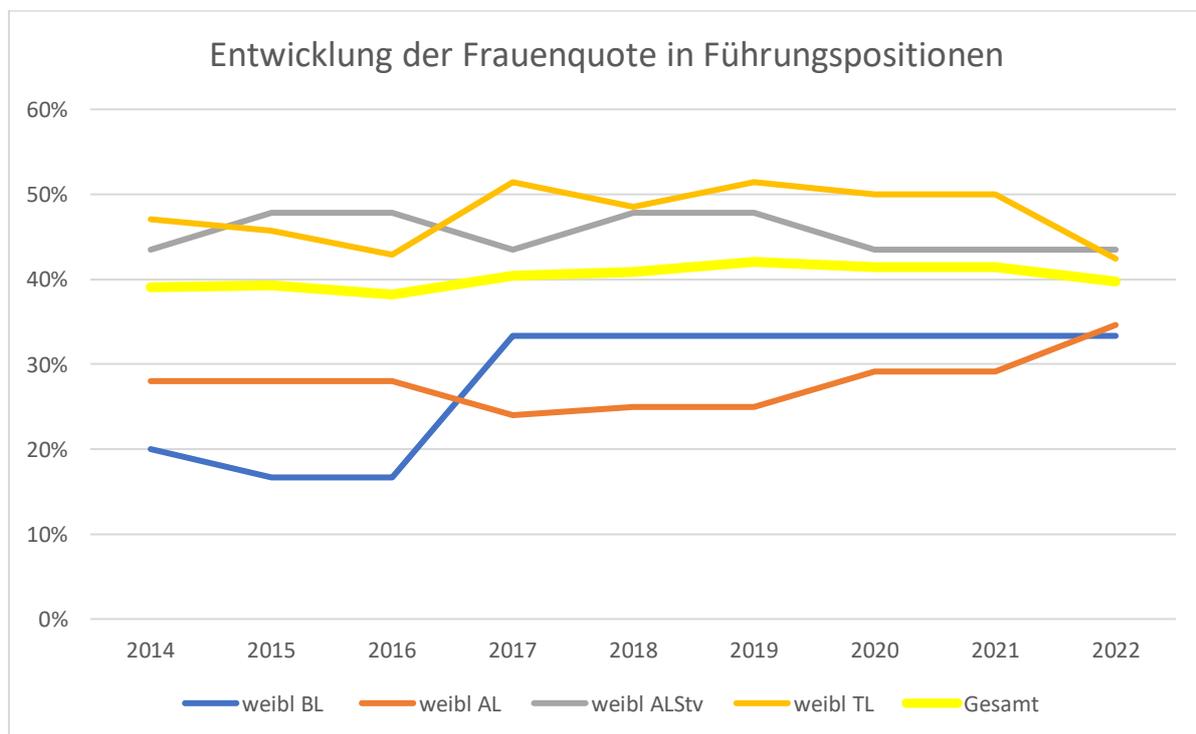


Abbildung 1: Entwicklung der Führungskräfte nach Funktion/ Geschlecht von 31.12.2014 bis 31.12.2022 in Prozent

	weibl BL	weibl AL	weibl ALStv	weibl TL	Gesamt
2014	20%	28%	43%	47%	39%
2015	17%	28%	48%	46%	39%
2016	17%	28%	48%	43%	38%
2017	33%	24%	43%	51%	40%
2018	33%	25%	48%	49%	41%
2019	33%	25%	48%	51%	42%
2020	33%	29%	43%	50%	41%
2021	33%	29%	43%	50%	41%
2022	33%	35%	43%	42%	40%

Aus den Aufstellungen wird deutlich, dass der Frauenanteil auf der untersten Führungsebene zwar (noch) ausgeglichen ist (der Anteil an Teamleiterinnen hat zuletzt wieder abgenommen), er jedoch mit Höhe der Führungsebene abnimmt.

Von den sechs Bereichsführungsfunktionen der FMA sind zum Stichtag 31.12.2021 vier von Männern besetzt. Der Anteil der Abteilungsleiterinnen ist in den letzten Jahren leicht gestiegen und liegt aktuell bei 35 %. Auf den unteren Führungsebenen bei den Abteilungsleitung-Stellvertreterinnen hat sich die Zahl zunächst schon den 50 % angenähert, ist aber zuletzt wieder auf 43 % abgesunken. Auf Ebene der Teamleitungen wurde zuletzt schon recht konstant ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht und relativ stabil gehalten.

Insgesamt war über den gesamten Beobachtungszeitraum seit der Ausweitung des Geltungsbereichs des B-GIBG auf die FMA per 01.01.2014, und besonders in den Jahren ab 2017, ein Anstieg der Frauenquote in Führungspositionen zu verzeichnen. Der im Beobachtungszeitraum insgesamt positive Trend, der zur berechtigten Annahme veranlasste, dass es auch in den höheren Führungsebenen (Abteilungsleitung und Bereichsleitung) in absehbarer Zukunft zu einer weiteren Steigerung der Frauenquote kommen wird, ist jedoch zuletzt etwas ins Stocken geraten bzw. hat zum Teil eine gegenläufige Richtung eingeschlagen. Dies ist auch erkennbar am durchschnittlichen Anteil von Frauen in Führungspositionen über alle Führungsfunktionen hinweg, der in den letzten zwei Jahren wieder leicht auf 41 % per 31.12.2021 zurückgegangen ist.

Die Personalabteilung wird angesichts dieser Entwicklung in den kommenden Jahren darauf zu achten, dass bei Neubestellungen in die Führungskarriere dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses Rechnung getragen wird. Schließlich ist die FMA nicht nur gesetzlich dazu

verpflichtet, eine erwiesene Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen, sondern legt die FMA auch besonderen Wert auf Vielfalt in Teams und Chancengerechtigkeit aller Geschlechter. In diesem Sinn werden die Anstrengungen der FMA zur Potentialförderung von Frauen weiterverstärkt und die zuletzt beobachtete positive Entwicklung im Bereich der Führungskarriere weiter zu fördern.

1.3 FRAUENANTEIL IN DER FACHKARRIERE

Da die FMA aufgrund der spezifischen Fachkenntnisse ihrer Mitarbeitenden eine ausgeprägte Expert:innenorganisation ist, gilt die Fachkarriere in der FMA als ein zentrales Instrument der Personalentwicklung und des Wissensmanagements. Zum Stichtag 31.12. der letzten drei Jahre stellte sich die Situation in Hinblick auf den Frauenanteil (in Köpfen) in der Fachkarriere in den einzelnen Bereichen der FMA bzw. gesamthaft wie folgt dar:

Tabelle 8: Anteil der Senior Referentinnen, Spezialistinnen und Expertinnen per 31.12.2019 in Zahlen und Prozent⁹

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
B I	9	7	16	56%
B II	7	12	19	37%
B III	6	15	21	29%
B IV	9	8	17	53%
B V	3	7	10	30%
AVO/VERF/IR	5	2	7	71%
B VI	1	0	1	100%
Gesamt	40	51	91	44%

⁹ Seit dem Jahr 2019 gibt es zusätzlich die Funktionsstufe des:r Senior Referente:in in der Fachkarriere der FMA.

Tabelle 9: Anteil der Senior Referentinnen, Spezialistinnen und Expertinnen per 31.12.2020 in Zahlen und Prozent

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
B I	8	6	14	57%
B II	6	13	19	32%
B III	5	16	21	24%
B IV	9	10	19	47%
B V	4	6	10	40%
AVO/VERF/IR	5	4	9	56%
B VI	1	1	2	50%
Gesamt	38	56	94	40%

Tabelle 10: Anteil der Senior Referentinnen, Spezialistinnen und Expertinnen per 31.12.2021 in Zahlen und Prozent

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
B I	10	6	16	63%
B II	5	12	17	29%
B III	7	16	23	30%
B IV	11	9	20	55%
B V	3	8	11	27%
AVO/VERF/IR	5	5	10	50%
B VI	1	0	1	100%
Gesamt	42	56	98	43%

Auch im Bereich der Fachkarriere legt die gesetzliche Zielvorgabe einen Frauenanteil von zumindest 50 % fest. Obwohl der Anteil der Frauen an der Belegschaft der FMA stetig gestiegen ist, spiegelt sich diese Entwicklung jedoch nicht in der Fachkarriere wider und es ist derzeit keine geschlechterparitätische Teilhabe an den Fachkarrierestellen gegeben.

Der Anteil der Spezialistinnen/ Expertinnen hatte sich bereits von 2015 auf 2018 von 53 % auf 42 % verringert. Mit 2019 stieg der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Fachkarriere wieder auf 44 %. Der bisher niedrigste Frauenanteil in der Fachkarriere ist mit 40 % zum Jahresultimo 2020 zu verzeichnen, bei einem Frauenanteil an der FMA-Belegschaft mit 55 %¹⁰. Mit Stichtag 31.12.2021 sind

¹⁰ Siehe Tabelle 2.

43 % der Mitarbeitenden in Fachkarrierefunktionen weiblich, bei einem Frauenanteil an der FMA-Belegschaft von nunmehr 56,7 %¹¹. Neben den absoluten Zahlen wird auch die Verteilung der Frauenquote in den einzelnen Bereichen analysiert. So erreichen seit 2019 nicht alle Bereiche den angestrebten 50%-Frauenanteil;

Um den gesetzlichen Auftrag einer geschlechterparitätischen Aufteilung der Positionen in der Fachkarriere zu erreichen, sind diese Entwicklungen und die grundsätzliche Konzeption der Fachkarriere von der Personalabteilung und im Programm „Fit for Future“ zu analysieren. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk auf die Bereiche zu legen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Mit Blick auf den hohen Anteil der Frauen an der Belegschaft der FMA ist eine – zumindest – paritätische – Teilhabe von Frauen an der Fachkarriere zu fördern, indem Frauen besonders ermutigt werden sich zu bewerben, die Bewerbungs- und Vergabeprozesse noch transparenter gestaltet werden.

1.4 TEILNAHME VON MITARBEITERINNEN AN AUS- UND WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN

Die FMA bietet seit 2012 im Rahmen ihres breiten internen Weiterbildungsangebots gemeinsam mit der OeNB eine akademische Grundausbildung für neu eingetretene Mitarbeitende an. Dieser zweijährige Universitätslehrgang, welcher seit 2020 als eigenständiger Masterlehrgang fortgeführt wird, bildet die Mitarbeitenden in allen Bereichen der Finanzmarktaufsicht aus und ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitgeberattraktivität der FMA. Bereits seit Beginn des Lehrgangs wird darauf geachtet, dass das Geschlechterverhältnis der Studierenden ausgeglichen ist. Bisher haben 63 Mitarbeitende den Universitätslehrgang Finanzmarktaufsicht absolviert und 38 davon, also 60,32 %, waren weiblich. Der Masterlehrgang Professional Master in Financial Supervision (WU Executive Academy) hat im Herbst 2020 gestartet und endete mit der Graduierungsfeier am 13.05.2022. 20 Mitarbeitende der FMA, davon 13 Frauen, haben daran teilgenommen. In Hinblick auf das umfangreiche und vielfältige Weiterbildungsangebot der FMA für ihre gesamte Belegschaft lässt sich ein ausgeglichenes Verhältnis an Teilnehmer:innen feststellen. Da Weiterbildung in allen Aufsichtstätigkeiten ein wesentlicher Aspekt ist und Weiterbildungsmaßnahmen auch in den Richtlinien des FMA-Gehaltssystems geregelt sind, ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft alle Mitarbeitenden in der FMA gleichermaßen Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen werden.

¹¹ Siehe Tabelle 3.

1.5 FLUKTUATION

Die Fluktuation im Zeitraum 2013 – 2019 belief sich über die gesamte Belegschaft auf durchschnittlich 5,15% pro Kalenderjahr. Die Fluktuationsrate sank etwa 2019 auf 5,03 %, nachdem diese im Vorjahr 6,79 % erreicht hatte, und stabilisierte sich somit auf relativ niedrigem Niveau.

Die Fluktuationsrate stieg im Jahr 2020 wieder etwas an auf 6,85 %. Dieser leichte Anstieg ist unter anderem wohl mit der steigenden Mobilität der FMA-Mitarbeitenden innerhalb des Aufsichtssektors zu erklären. So wechselten im Jahr 2020 drei FMA-Mitarbeitende zu inländischen und zwei zu ausländischen Schwesterbehörden bzw. Organisationen, um dort ihren nächsten Karriereschritt zu setzen. Bringt man diese intersektorale Fluktuation in Abzug, verbleibt eine Restfluktuation auf erfreulich niedrigem Niveau von 5,55%. Im Jahr 2021 reduzierte sich die Fluktuationsrate wieder auf 6,01 %. Die geringere Fluktuationsrate ist unter anderem auf die gerade in Krisenzeiten relevante Stellung der FMA als sichere und attraktive Arbeitgeberin zurückzuführen. Weiters wurde neben der Führungs- und der Fachkarriere ein weiterer Karrierepfad etabliert, und zwar eine temporäre Entwicklungsrolle im Projektmanagement, die auf Best Potentials am Beginn ihrer Karriere abzielt und neben den erweiterten Karrierechancen wohl auch auf die Retention einzahlt. Die FMA bietet ihren Mitarbeitenden in hochspezialisierten Bereichen des Finanzmarktes sehr gute Chancen, verantwortungsvolle Tätigkeiten zu übernehmen und an der dynamischen Weiterentwicklung der Aufsichtsagenden mitzuwirken. Die Abgänge im Jahr 2020 beliefen sich mit etwa 8,67%¹² und die Abgänge 2021¹³ mit etwa 9,21% auf Mitarbeiterinnen. Angesichts der Entwicklung des Frauenanteils an der Belegschaft ist ersichtlich, dass zuletzt sogar mehr als 50 %¹⁴ der freiwerdenden Stellen durch Frauen nachbesetzt wurden.

¹² 33,38 VZÄ

¹³ 35,93 VZÄ

¹⁴ 2021: 39 Zugänge, davon waren 21 Zugänge Frauen = 54%.

2 ZIELVORGABEN

Aus den oben dargestellten Daten geht hervor, dass die FMA bereits zum jetzigen Zeitpunkt in einigen Bereichen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorweisen kann.

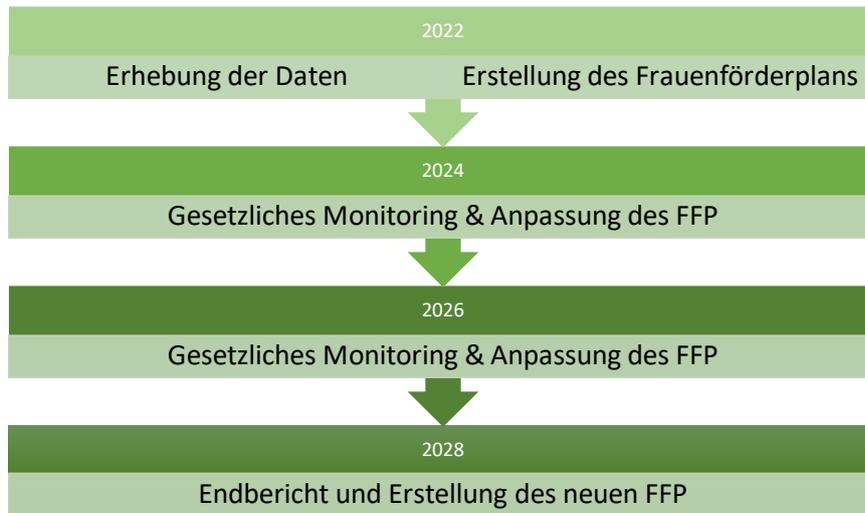
Die FMA zielt in ihrer Personalpolitik auch in Zukunft darauf ab, die Geschlechterparität bei den Beschäftigten sowohl bei der Besetzung von neuen Positionen als auch bei Nachbesetzungen beizubehalten. Hinsichtlich der Geschlechterparität in Führungspositionen ist es Ziel der FMA, den Anteil der Frauen auch auf den oberen Führungsebenen kontinuierlich zu erhöhen. Der ausgeglichene Anteil von Frauen in der untersten Führungsebene¹⁵ der FMA stellt einen wichtigen Ausgangspunkt dafür dar, dass die FMA diesem Ziel einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung auch unter Führungskräften in absehbarer Zeit gerecht werden kann. Nachdem in den letzten paar Jahren in anderen Führungsebenen jedoch ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu beobachten war, ist der FMA bewusst, dass es zur Erreichung einer durchgehenden Geschlechterparität auf allen Führungsebenen durchaus noch einiger Anstrengungen bedarf.

In Hinblick auf die Fachkarriere setzt es sich die FMA auch zukünftig weiter zum Ziel, Frauen durch diese Personalentwicklungsmaßnahme besonders zu fördern und die positiven Rahmenbedingungen auch für zukünftige Maßnahmen zu nutzen. Mit Blick auf das Programm „Fit For Future“ und die in diesem Rahmen geplante Evaluierung und Überarbeitung der individuellen Karriereentwicklung in der FMA, sind aber auch in diesem Bereich Änderungen der Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren zu erwarten.

In Ergänzung zu den bereits gesetzten Maßnahmen, wie der Flexibilisierung der Arbeitsleistung und der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wird die Förderung und Unterstützung von Frauen in Hinblick auf ihre Möglichkeiten der Karriereentwicklung – sowohl horizontal als auch vertikal – weiterhin ein Ziel der nächsten Jahre sein.

¹⁵ Teamleiterinnen: 50 % zum 31.12.2021.

Abbildung 2: Zeitplan für den FMA Frauenförderungsplan



3 MAßNAHMEN

3.1 FÜHRUNGSKARRIERE

Die Zahlen der vergangenen Jahre zu den Bestellungen von Führungskräften in der FMA legen nahe, dass sich zwar Frauen auf Führungspositionen bewerben, die Bewerberinnen allerdings in den Auswahlentscheidungen weniger oft zum Zug kommen als männliche Mitbewerber. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Die Einrichtung (gender-)ausgewogener Auswahl- und Entscheidungsgremien für die Bestellung von Führungskräften und ein für die gesamte Belegschaft transparenter und ausgewogener Bewerbungs- und Auswahlprozess können aber wesentlich dazu beitragen, für alle klare und nachvollziehbare Rahmenbedingungen herzustellen. So kann auch für Frauen in der FMA ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden, sich auf Führungspositionen in der FMA zu bewerben. Durch aktive Förderung und Ermutigung von Frauen zur Bewerbung sowie auch durch die Attraktivierung von Führungspositionen für Frauen könnte die Zahl der weiblichen Bewerbungen auf Führungspositionen noch zusätzlich gesteigert werden.

3.1.1 TRANSPARENTE GESTALTUNG DES BEWERBUNGS- UND AUSWAHLPROZESSES

Um den Bewerbungs- und Auswahlprozess für Führungspositionen in der FMA transparenter zu gestalten, kann die Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie des Betriebsrats standardmäßig vorgesehen werden. Im Bewerbungsprozess kommen diesen Informations- und Fragerechte zu. Bei der Zusammensetzung von Hearing- und Auswahlgremien wird künftig noch mehr darauf geachtet, dass diese (gender-)ausgewogen zusammengesetzt sind..

Damit sich möglichst alle Geschlechter von Texten für Stellenausschreibungen von Führungspositionen angesprochen fühlen, werden die derzeit verwendeten Formulierungen in Ausschreibungstexten, insbesondere die darin aufgelisteten Kriterien, auf ihre Genderneutralität hin geprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Soweit möglich und angemessen, wird auf standardisierte Ausschreibungstexte bzw. -Textbausteine zurückgegriffen werden, um auch im weiteren Verlauf des Auswahlprozesses das Treffen von Entscheidungen auf gleicher Basis zu gewährleisten.

In jedem Bewerbungs- und Auswahlverfahren sind vorab die erforderlichen Kriterien zu definieren, über welche die Person für die ausgeschriebene Position verfügen soll. Die Personalabteilung legt für Bewerbungs- und Auswahlverfahren einen standardisierten Prozess fest. Von diesen vorab definierten Kriterien kann nur begründet abgegangen werden.

Schon jetzt wird über jede erfolgte Bestellung einer Führungskraft im Haus berichtet; es wird auch die Zahl der weiblichen und männlichen Bewerbungen kommuniziert und darüber informiert, wie viele Frauen und Männer in das Hearing eingeladen wurden. Die Personalabteilung wird evaluieren, ob diese Kommunikation so weitergeführt wird oder gegebenenfalls noch transparenter gestaltet werden kann.

3.1.2 FÖRDERUNG UND ERMUTIGUNG VON FRAUEN ZUR BEWERBUNG AUF FÜHRUNGSPOSITIONEN

Schon jetzt sind Führungskräfte dazu aufgerufen, Mitarbeitende und besonders Frauen aktiv zur Bewerbung auf ausgeschriebene Führungspositionen zu ermutigen und ihre Teilnahme an Bewerbungs- und Auswahlprozessen zu fördern.

Um das Potential von Frauen zur Ausübung von Führungsfunktionen generell noch weiter zu fördern, werden bereits bestehende Coaching Programme für interessierte Bewerberinnen auf Führungspositionen zur strukturierten Karriereplanung weiter ausgebaut. Auf diese Weise wird ein Pool an potenziellen Führungskräften geschaffen, mit dessen Hilfe Talente aus dem Haus identifiziert und frühzeitig gefördert werden können. In diesem Rahmen können einerseits spezielle Schulungen in Vorbereitung auf eine mögliche künftige Führungsposition, und andererseits ein niederschwelliges Mentoring durch bestehende Führungskräfte (so etwa Mystery Lunches mit Führungskräften zwecks Austausches) angeboten werden.

3.1.3 FLEXIBILISIERUNG VON FÜHRUNGSAUFGABEN

Rund ein Viertel der im Jahr 2021 in der FMA beschäftigten Mitarbeitenden (nach Köpfen) arbeiteten in Teilzeit. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten war dabei mit 73,3% im Vergleich zum Frauenanteil von 56,7 % an der gesamten Belegschaft der FMA relativ hoch.

Um die Übernahme von Führungsaufgaben auch für Teilzeitbeschäftigte in der FMA, insbesondere Frauen, attraktiver zu machen, wird die Personalabteilung im Rahmen des Programms „Fit for Future“ Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Führungsaufgaben evaluieren. Dabei wird geprüft, ob z.B. Führung in Teilzeit in der FMA möglich wäre und ob sich hierfür auch flexible Modelle wie etwa „Top Sharing“ eignen könnten.

3.1.4 WEITERE MAßNAHMEN ZUR BEWUSSTSEINSBILDUNG

Um die Belegschaft der FMA einerseits transparent zu informieren und Entscheidungsträger:innen andererseits allfälligen Handlungsbedarf im Hinblick auf Frauenförderung in Führungspositionen effektiv aufzuzeigen, werden die Zahlen zum Frauenanteil in Führungspositionen nach Führungsebenen in regelmäßigen Abständen im Intranet publiziert. Dies fördert die Bewusstseinsbildung in Bezug auf sowie kritische Auseinandersetzung mit den Themen Chancengerechtigkeit und Notwendigkeit für Frauenförderung. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Frauenförderungsplans ist die Umsetzung bereits erfolgt und wurde mit Interesse in der Belegschaft aufgenommen. Zu evaluieren ist, ob auch eine zusätzliche Information via E-Mail an die gesamte Belegschaft oder auch nur an Vorstand sowie Führungskräfte denselben Effekt für die Bewusstseinsbildung erzielt. In jedem Fall werden die Zahlen zu den Frauenanteilen an der gesamten Belegschaft sowie in den verschiedenen Führungsfunktionen laufend im Jahresbericht der FMA dargestellt. Soweit ein Frauenförderungsbedarf besteht, werden die entsprechenden Maßnahmen der FMA nachvollziehbar und transparent dargestellt und über den Fortschritt berichtet. Hinsichtlich der Themen Chancengerechtigkeit, Notwendigkeit für Frauenförderung, Diversität und Inklusion werden Führungskräfte auch im Rahmen regelmäßig stattfindender Veranstaltungen sensibilisiert.

3.2 FACHKARRIERE

Der Anteil der Frauen in der Fachkarriere ist in den letzten Jahren unter 50 % gesunken. Obwohl Frauen zum Stichtag 31.12.2021 mit 56,7 % den größten Anteil an der Belegschaft der FMA stellen, spiegelt sich dies jedoch nicht im Anteil der Frauen in der Fachkarriere mit 43 % (ebenfalls zum Stichtag 31.12.2021) wider. Um den gesetzlichen Auftrag einer geschlechterparitätischen Aufteilung der Positionen in der Fachkarriere zu erreichen, wird die FMA die derzeitige Ausgestaltung der Fachkarriere im Rahmen des Programms „Fit For Future“ evaluieren und überarbeiten. Zusätzlich werden weitere Maßnahmen im Bereich der individuellen Karriereentwicklung und zur Steigerung der Transparenz in den bestehenden Bewerbungs- und Vergabeprozessen evaluiert.

3.2.1 ANERKENNUNG LANGJÄHRIGER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Eine langjährige Betriebszugehörigkeit bringt viele Vorteile für eine effiziente Bewältigung der täglichen Arbeit mit sich. Einen großen Anteil (59%) der langjährigen Mitarbeitenden stellen Frauen¹⁶. Manche dieser langjährigen Mitarbeitenden besetzen zwar kein spezielles Fachthema, leisten jedoch wertvolle Tätigkeiten und tragen wesentlich zum Erfolg der FMA bei. Um die Leistung von solchen Generalist:innen anzuerkennen, evaluiert die FMA im Rahmen des Programms „Fit for Future“ alternative Karrierewege.

3.2.2 FRÜHZEITIGE UND AKTIVE POTENTIALFÖRDERUNG

Die Förderung der Potentiale von Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der Führungsarbeit. Vor diesem Hintergrund werden die Führungskräfte noch stärker in die Pflicht genommen, die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern. Im Rahmen des Frauenförderungsgebots legen die Führungskräfte dabei ein wesentliches Augenmerk auf die Erreichung der geschlechterparitätischen Teilhabe von Frauen an Karrieremöglichkeiten und ermutigen Frauen aktiv, sich für die Fachkarriere zu bewerben. Die aktive Potentialförderung von Frauen wird jedenfalls als ein Ziel der Führungskräfte im Jahresfeedback-Gespräch verankert.

3.2.3 TRANSPARENTER BEWERBUNGS- UND VERGABEPROZESS IN DER FACHKARRIERE

Ein fairer und geschlechterparitätischer Zugang zur Fachkarriere erfordert einen transparenten und nachvollziehbaren Bewerbungs- und Vergabeprozess. Im Rahmen eines formalen Prozesses werden jedenfalls die Voraussetzungen sowie Auswahlkriterien für eine Ernennung in die Fachkarriere und

¹⁶ Zum Stichtag 31.12.2021 länger als 10 Jahre beschäftigten Mitarbeitenden: Gesamt: 227, davon Frauen: 134

die formalen Schritte des Bewerbungsprozesses definiert. Der Prozess wird auch Vorgaben zum Entscheidungsgremium für die Fachkarrierestellen enthalten und dessen geschlechterparitätische Besetzung beinhalten. Eine Einbindung des Betriebsrats und der Gleichbehandlungsbeauftragten kann z.B. in Form eines Informations- und Fragerechts erfolgen. Ein transparenter Bewerbungs- und Vergabeprozess wird im Rahmen des Programms „Fit For Future“ erarbeitet.

3.3 FLEXIBILITÄT UND MOBILITÄT

Mit der Einführung der FMA Richtlinie für Telearbeit und Home-Office hat die FMA mit 1. Oktober 2019 einen wesentlichen Beitrag zur Flexibilisierung bei der Erbringung von Arbeitsleistungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort erbracht. Eine weitere Flexibilisierung erfuhren die Mitarbeitenden der FMA zwangsweise im Rahmen der COVID-Pandemie, währenddessen die Arbeitsleistung über gewisse Zeiträume nahezu vollständig außerhalb der FMA zu erbringen war. Die Mitarbeitenden der FMA haben in dieser Zeit extreme Flexibilität bewiesen und den Betrieb ohne Qualitätsabschläge aufrechterhalten. Vor allem Mitarbeitende mit Kinderbetreuungspflichten waren in dieser Zeit überproportional belastet und haben mit viel Engagement zum Erfolg der FMA beigetragen.

Nachfolgende Maßnahmen sollen zu einer weiteren Flexibilisierung und zur Förderung von Mobilität für Beschäftigte der FMA beitragen:

3.3.1 WEITERE FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND ARBEITSORT

Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen aus der COVID-Pandemie im Hinblick auf die gelebte und erlebte Flexibilität evaluiert die FMA eine weitere Flexibilisierung bei der Erbringung der Arbeitsleistungen. Die FMA möchte ihren Mitarbeitenden unterstützend zur Seite stehen und so flexibel wie möglich die jeweiligen Lebensumstände der Mitarbeitenden berücksichtigen. Die FMA wird daher eine weitere Flexibilisierung der Regelungen für das Home Office im Rahmen des Programms „Fit For Future“ evaluieren und dabei insbesondere auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und individuelle Lebensumstände Rücksicht nehmen.

3.3.2 ABGRENZUNG IM HOME OFFICE – „ARBEITSHYGIENE“

Obwohl die Mitarbeitenden die größere Flexibilität begrüßen und als Fortschritt für die FMA hin zu einer modernen Arbeitgeberin wahrnehmen, birgt das Arbeiten von zuhause auch Risiken. Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben können leicht verschwimmen, wenn eine permanente Verfügbarkeit möglich ist. Probleme mit der Abgrenzung im Home-Office kann alle Mitarbeitenden betreffen, jedoch birgt dies für Mitarbeitende mit Kinderbetreuungsaufgaben ein besonderes Risiko.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die FMA Erwartungshaltungen und Spielregeln evaluieren, mit denen die Arbeitssituation mit Home Office langfristig sinnvoll und gesundheitserhaltend gestaltet werden kann.

3.3.3 ERLEICHTERTER WIEDEREINSTIEG NACH DER KARENZ ODER SONSTIGEN BERUFLICHEN AUSZEITEN

Um Mitarbeitenden den Wiedereinstieg nach der Karenz oder sonstigen beruflichen Auszeiten zu erleichtern, wird die FMA bereits bestehende Maßnahmen für Rückkehrende evaluieren, mit dem Ziel, karenzierten Mitarbeitenden niederschwellig ein strukturiertes und ausgewogenes Angebot bereit zu stellen.

3.4 BESONDERE AUFGABEN, GREMIENARBEIT UND SICHTBARKEIT VON FRAUEN

Der Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft der FMA zum 31.12.2021 betrug 56,7 %. Im Vergleich dazu betrug der Frauenanteil in der Fachkarriere zum selben Zeitpunkt 43 %. Diese Zahlen legen nahe, dass die Mitarbeiterinnen der FMA auch abseits der Fachkarriere wertvolle und für den Aufsichtsalltag unverzichtbare Arbeit leisten, besondere Aufgaben wie etwa Projektleitungen übernehmen, zum Teil sehr ressourcenintensive Gremienarbeit erbringen oder als Generalistinnen in ihren Abteilungen Expertinnen für mehr als nur ein Spezialthema sind. Oftmals sind sie allerdings innerhalb der FMA oder nach außen nicht so sichtbar wie Mitarbeiterinnen in der Fachkarriere oder Führungskräfte. Nachfolgende Maßnahmen können dazu beitragen, die Sichtbarkeit von Frauen in der FMA zu erhöhen.

Gerade die Arbeit in internen und externen (internationalen) Gremien sowie die Übernahme von besonderen Aufgaben wie beispielsweise Projektleitungen können zudem ein wichtiges Karrieresprungbrett für Frauen etwa in Richtung Fach- oder Führungskarriere bedeuten. Daher sollen auch in diesen Bereichen Frauen besonders ermutigt werden, besondere Aufgaben und Themenführerschaften, etwa auch im Rahmen der Teilnahme an Gremien, zu übernehmen; gleichzeitig ist Frauen die Teilnahme durch die Schaffung entsprechend notwendiger Rahmenbedingungen auch zu ermöglichen.

3.4.1 FÖRDERUNG DER THEMENFÜHRERSCHAFT UND SICHTBARKEIT VON FRAUEN

Die Potentialförderung von Frauen ist ein wichtiger Schlüssel für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie die gezielte Karriereplanung von Mitarbeiterinnen der FMA und soll daher schon in einem frühen Stadium vor einer möglichen Ernennung in die Fachkarriere oder einem

Eintritt in eine Führungsposition stattfinden. Auch die Übernahme besonderer Aufgaben, einer Projektleitung oder der Themenführerschaft sind wichtige Bausteine für die Karriereentwicklung. Die Potentialförderung von Mitarbeitenden, und im Besonderen von Frauen, stellt daher eine wesentliche Führungsaufgabe dar. Damit verbunden werden Führungskräfte auch besonders dazu aufgerufen, auf ein ausgeglichenes Verhältnis betreffend Genderverteilung in Gremien und Arbeitsgruppen zu achten und Potentiale ihrer Mitarbeitenden individuell zu fördern.

Hierzu werden Führungskräfte auch im Rahmen des Weiterbildungsangebots der FMA besonders sensibilisiert. Im Zuge der Evaluierung und Überarbeitung der Inhalte der Feedbackgespräche und des Führungsleitbildes anlässlich des Programms „Fit For Future“ wird auch geprüft werden, ob und welche Kriterien zur Zielerreichung (gleiche Teilhabe und Förderung aller Geschlechter einschließlich Berücksichtigung und Umsetzung von Diversitätsaspekten im jeweiligen Verantwortungsbereich) sich in dem Zusammenhang zur Festlegung eignen.

Zur Potentialförderung gehört es insbesondere, Frauen in der FMA laufend und aktiv zu ermutigen, ihr besonderes Fachwissen innerhalb der FMA, innerhalb der eigenen Abteilung, abteilungsübergreifend und/ oder FMA-weit zu präsentieren. Diese Möglichkeit steht allen Mitarbeitenden in der FMA unabhängig von Fachkarriere und Beschäftigungsausmaß offen. Mitarbeitende und besonders Frauen in Teilzeit sollen diesbezüglich aktiv von ihren Führungskräften gefördert und ermutigt werden.

Gleichzeitig werden für Mitarbeitende und speziell für Frauen einschlägige Schulungen zur Präsentation und Moderation von Inhalten sowie zur Förderung von Präsenz und Sichtbarkeit angeboten.

3.4.2 FÖRDERUNG DER DIVERSEN ZUSAMMENSETZUNG VON TEAMS UND ARBEITSGRUPPEN

Die FMA anerkennt und schätzt den Mehrwert von Vielfalt und von diversen Teams für eine nachhaltige und ausgewogene Entscheidungsfindung. Um die diverse Zusammensetzung von (Projekt-)Teams, Gremien und Arbeitsgruppen laufend sicherzustellen, ist darauf zu achten, dass die Einhaltung verschiedener Diversitätskriterien wie Geschlecht, Bereichszugehörigkeit, Arbeitsstile, (Ausbildungs-)Hintergrund und Skills für die Einrichtung und Besetzung von (Projekt-) Teams, Gremien und Arbeitsgruppen berücksichtigt wird.

Auch bei bestehenden Arbeits- und Projektgruppen sowie Gremien wird darauf geachtet, ob unter Diversitätsgesichtspunkten eine andere Zusammensetzung oder Besetzung vorgenommen werden kann. Insbesondere soll bei einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hingewirkt werden.

Die Verantwortung zur Prüfung, ob (Projekt-)Teams, Projekt- bzw. Arbeitsgruppen und Gremien divers zusammengesetzt oder beschickt werden, liegt in der Verantwortung der jeweils fachlich zuständigen Bereichs- und Abteilungsleitung bzw. bei:m Projektauftraggeber:in.

Auf die Wichtigkeit und den Mehrwert der diversen Zusammensetzung von (Projekt-)Teams, Gremien und Arbeitsgruppen sind Führungskräfte und Projektleitungen im Rahmen des laufenden Weiterbildungsangebots hinzuweisen.

3.4.3 LEITFADEN FÜR GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

Im Rahmen des EDI-Projektes hat das Projektteam auch einen Leitfaden der FMA zur internen und externen Kommunikation erstellt, welcher die Verwendung von gendersensibler und inklusiver Sprache vorsieht. Ein solcher Sprachleitfaden schafft Bewusstsein für Genderthemen in der FMA und für den Wert eines wertschätzenden Umgangs mit allen Geschlechtern über die Sprache, ermöglicht einen einheitlichen und professionellen Außenauftritt in der Sprache und kann bestehende Unsicherheiten in der Belegschaft, auf welche Weise gendersensible und inklusive Sprache in der FMA zur Anwendung kommen kann, beseitigen. Umso wichtiger ist es, dass dieser Leitfaden in der Belegschaft auch bekannt ist und verwendet wird. Der Sprachleitfaden wird daher auch mit entsprechenden Hinweisen leicht auffindbar im Intranet zu publiziert.

3.4.4 TRANSPARENTE UND LAUFENDE DARSTELLUNG DER MITARBEITENDEN-ZAHLEN

Die transparente und regelmäßige Information der gesamten Belegschaft der FMA über den Frauenanteil in unterschiedlichen Bereichen und Positionen fördert einerseits Bewusstseinsbildung in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Diversität und zeigt andererseits allfälligen Handlungsbedarf für Frauenförderung effektiv auf. Die laufende Publikation von aktuellen Zahlen zum Frauenanteil in unterschiedlichen Funktionen (insbesondere Führungspositionen und Fachkarriere) im Intranet dient aber auch der Sensibilisierung und kann zu einer größeren Sichtbarkeit von Frauen bzw. Frauenthemen in der FMA beitragen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Frauenförderungsplans ist die Publikation von Zahlen zu Frauenanteilen in verschiedenen Bereichen in der FMA bereits erfolgt und wurde mit Interesse in der Belegschaft aufgenommen.

Zu evaluieren ist, ob auch eine zusätzliche Information via E-Mail an die gesamte Belegschaft oder auch nur an Vorstand sowie Führungskräfte denselben Effekt für die Bewusstseinsbildung erzielt.

In jedem Fall werden die Zahlen zu den Frauenanteilen an der gesamten Belegschaft sowie in den verschiedenen Bereichen (insbesondere Führungs- und Fachkarriere) laufend im Jahresbericht der FMA dargestellt. Soweit in bestimmten Bereichen ein Frauenförderungsbedarf besteht, werden die

entsprechenden Maßnahmen der FMA nachvollziehbar und transparent dargestellt und über den Fortschritt ist zu berichten.

Im Rahmen der Publikation von Mitarbeitenden-Zahlen kann darüber hinaus in gleichem Maß für bestimmte Männerthemen sensibilisiert werden. Zum Zweck der Information sowie zur Schaffung positiver Rollenvorbilder und von Anreizen können auch Zahlen zu Männeranteilen in Bezug auf die Inanspruchnahme von Teilzeit und Elternkarenz sowie die Möglichkeit des „Papamonats“ im Intranet zu publiziert werden.

3.5 REKRUTIERUNG UND WEITERBILDUNG

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten der FMA liegt seit Jahren konstant über 50 % und betrug zum Stichtag 31.12.2021 56,7 %. In einem sich stark verändernden Umfeld ist es der FMA wichtig, laufend eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und günstige Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten und insbesondere auch Frauen zu bieten. Schon im letztgültigen Frauenförderungsplan der FMA waren Maßnahmen vorgesehen, um attraktive Rahmenbedingungen für die Arbeit in der FMA zu schaffen und weiter auszubauen. So hat etwa die Schaffung und Weiterentwicklung von Home Office- und Telearbeit-Möglichkeiten stark zur Flexibilisierung der Arbeitsleistung beigetragen. Eine Evaluierung und Weiterwicklung des Home Office in Richtung weitere Flexibilisierung findet laufend statt. Auch die Zertifizierung und Re-Auditierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Anrechnung von Karenzzeiten und damit die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten sowie die individuelle Vereinbarung von Teilzeit tragen wesentlich zur Schaffung eines attraktiven und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für alle Geschlechter bei. Hierzu leistet auch das umfangreiche und vielfältige Weiterbildungsangebot der FMA, das von allen Mitarbeitenden regelmäßig mit großem Interesse genutzt wird, einen wesentlichen Beitrag. Der Zugang zu den Weiterbildungsmöglichkeiten steht uneingeschränkt auch während der Karenz und für Teilzeitkräfte zur Verfügung, worüber die Mitarbeitenden aktiv informiert werden. Im Rahmen der Rekrutierung neuer Mitarbeitender ist auf die attraktiven Arbeitsbedingungen der FMA besonders hinzuweisen. Dies kann auch bereits in den Stellenausschreibungen erfolgen. Im Zuge der Personalauswahl achtet die Personalabteilung auch weiterhin auf Diversitätsaspekte und im Besonderen auf ausgewogene Geschlechterverhältnisse in Teams. Für das Handlungsfeld Rekrutierung und Weiterbildung können nachfolgende Maßnahmen zu einem attraktiven Arbeitsumfeld im Hinblick auf Chancengerechtigkeit und Transparenz beitragen:

3.5.1 SCHULUNGEN UND COACHING ZU DIVERSITÄT UND GLEICHBEHANDLUNG

Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sind Grundwerte der FMA, welche allen Mitarbeitenden und Bewerbenden gleiche und gerechte Chancen bieten sollen. Gleichbehandlung und Diversität passieren nicht einfach, sondern erfordern Reflexion und Engagement. Daher möchte die FMA in ihrer Organisationskultur gezielt Teilhabe, Transparenz, den Austausch unterschiedlicher Ansichten und Meinungen, verschiedene Perspektiven und offene Kommunikation fördern. Vor diesem Hintergrund hat die FMA gerade ein Leitbild erarbeitet, welches diese Grundwerte Equity – Diversity – Inclusion („EDI“) für die FMA festschreibt („FMA EDI-Leitbild“).

Die FMA möchte sich in diesem Sinne weiterentwickeln und diese Grundwerte in allen Bereichen ihrer Organisationskultur leben. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die FMA regelmäßige Schulungen für Führungskräfte (einschließlich des Senior Managements) zu Gleichbehandlung, Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion („EDI-Themen“) durchführen. Weiters wird es ein Weiterbildungsangebot für die gesamte Belegschaft zu „EDI-Themen“ geben. Darüber hinaus wird ein Coaching-Angebot zur individuellen Karriereentwicklung der Mitarbeitenden in der FMA evaluiert.

Die Weiterentwicklung und Umsetzung der EDI-Strategie der FMA ist Teil des Programms „Fit For Future“, weshalb auch ein Konzept zu Schulungen und Coachings im Rahmen von „Fit For Future“ evaluiert wird.