

# GLEICHBEHANDLUNG IN DER OeNB

Frauenförderungsplan 2022 bis 2027



Februar 2022

**Medieninhaberin und  
Herausgeberin**

Oesterreichische Nationalbank  
Otto-Wagner-Platz 3, 1090 Wien  
Postfach 61, 1011 Wien  
[www.oenb.at](http://www.oenb.at)  
[gleichbehandlung@oenb.at](mailto:gleichbehandlung@oenb.at)

**Für den Inhalt verantwortlich**

Gleichbehandlungsbeauftragte der OeNB

**Bildnachweis**

OeNB, Pixabay, Jozef Micic/Adobe Stock, Marina/Adobe Stock

**Grafische Gestaltung**

Abteilung Informationsmanagement und Services

**Layout und Satz**

Melanie Schuhmacher

**Druck und Herstellung**

Oesterreichische Nationalbank, 1090 Wien

**Datenschutzinformationen**

[www.oenb.at/datenschutz](http://www.oenb.at/datenschutz)

© Oesterreichische Nationalbank, 2022. Alle Rechte vorbehalten.

Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens, UW-Nr. 820.

Bitte sammeln Sie Altpapier für das Recycling.

EU Ecolabel: AT/028/024



# Inhalt

1	Präambel	5
2	Überblick über die Handlungsfelder	5
3	Gesetzliche Grundlage und Auftrag	8
4	Ziele und Zielerreichung	9
5	Maßnahmen nach Handlungsfeld	11



## 1 Präambel

Die Oesterreichische Nationalbank (OeNB) bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und verfolgt eine aktive Gleichstellungspolitik. Insbesondere versteht sich die OeNB als Vorreiterin für ein modernes und geschlechtsunabhängiges Rollenverständnis. Mit dem vorliegenden Maßnahmenplan fördert die OeNB bewusst Diversität als Kernelement ihrer Unternehmenskultur.

## 2 Überblick über die Handlungsfelder

Auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes legt die OeNB mit dem vorliegenden Maßnahmenpaket den zweiten gesetzlich verankerten Frauenförderungsplan für den Zeitraum 2022 bis 2027 vor. Dabei wurden die Struktur des ersten Frauenförderungsplanes von 2016 bis 2021 übernommen und neue sowie adaptierte Maßnahmen in die bestehenden Handlungsfelder integriert. Auf Basis einer fundierten Bedarfsanalyse mittels qualitativer Führungskräfteinterviews und mehrerer Gruppendiskussionen mit Mitarbeitenden der OeNB wurden maßgeschneidert vier Handlungsfelder identifiziert, um effektive Ansatzpunkte für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen voranzutreiben: (1) Unternehmenskultur und Rollenbilder, (2) Externes Recruiting, (3) Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie (4) Potenzialförderung und Karriere.

### 2.1 Handlungsfeld 1: Unternehmenskultur und Rollenbilder



Alle Mitarbeitenden – insbesondere Führungskräfte – sollen sich ihrer eigenen Verantwortung für eine gelebte Diversitätskultur in der OeNB bewusst sein. Mit dem eigenen, vorbildlichen Verhalten in der täglichen Arbeit soll ein modernes und geschlechtsunabhängiges Rollenverständnis gefestigt werden. Nach außen bekennt sich die

OeNB zu einer gelebten Diversitätskultur. Insbesondere im Personalbereich wird bewusst eine alle miteinschließende Sprache gewählt.

### 2.2 Handlungsfeld 2: Externes Recruiting



Die OeNB strebt die Gleichverteilung zwischen Frauen und Männern in der Belegschaft an. Solange dieses Gleichgewicht nicht erreicht ist, wird die Personalabteilung gezielt Maßnahmen setzen, um qualifizierte weibliche Kandidatinnen im externen Recruiting bewusst anzusprechen.

### 2.3 Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Die OeNB unterstützt ihre Mitarbeitenden in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies belegt auch das 2012 erhaltene Grundzertifikat zum Audit „berufundfamilie“. Die Maßnahmen im Frauenförderungsplan verstehen sich als Ergänzung dazu. Negative Auswirkungen auf Karriereverläufe durch Karenz- oder Teilzeit sollen verhindert werden.

## 2.4 Handlungsfeld 4: Potenzialförderung und Karriere



Potenzialförderung liegt sowohl in der Verantwortung der Führungskräfte als auch in der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden: Einerseits stellt die Unterstützung der Mitarbeitenden in der Entwicklung ihrer Stärken eine zentrale Führungsaufgabe dar. Im Dienst einer ausgewogenen Genderverteilung in allen Schlüssel- und Führungspositionen müssen rechtzeitig

Maßnahmen zur Potenzialförderung gesetzt werden. Gleichzeitig werden die Mitarbeitenden an ihre Eigenverantwortung erinnert, die vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen. Interne Mobilität unterstützt die Ziele dieses Handlungsfeldes.

Die OeNB bekennt sich klar zu der gesetzlich verankerten Zielvorgabe einer ausgewogenen Genderverteilung. Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils in der Führungs- und in der Fachkarriere sind die Ansprache geeigneter Bewerberinnen und Transparenz im Ernennungsprozess. Im Sinne der gesetzlichen Vorgaben dürfen nur in der Positionsausschreibung enthaltene Kriterien als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden. Alle Führungskräfte des Hauses sind aufgefordert, die Ziele des vorliegenden Frauenförderungsplans mit allen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu verfolgen. Gleichzeitig werden alle Mitarbeitenden an ihre Eigenverantwortung erinnert und eingeladen, die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten aktiv durch das Aufzeigen von Beispielen für zielführende Maßnahmen bzw. von Hemmnissen betreffend eine gelebte Diversitätskultur zu unterstützen.

Das Direktorium der OeNB beschließt den zweiten Frauenförderungsplan und setzt ihn bis Ende 2027 in Kraft. Die Maßnahmen und Zielerreichung sollen alle zwei Jahre evaluiert werden.

Wien, am 1. März 2022

Oesterreichische Nationalbank  
Direktorium

Robert Holzmann  
Gouverneur

Gottfried Haber  
Vize-Gouverneur

Eduard Schock  
Mitglied des Direktoriums

Thomas Steiner  
Mitglied des Direktoriums

### Rückblick: Frauenförderung in der OeNB seit 2006

In den Jahren 2006 bis 2013 erwies sich vor allem die unabhängige Plattform „Frauen auf Erfolgskurs“ als starker interner Motor für Reformen in der OeNB. Bedeutende Meilensteine konnten erreicht werden: Evaluierung der Arbeitszeitmodelle, verbesserter Informationszugang für Karenzierte, befristete Nachbesetzungen bei Eltern-Karenz, Transparenz in Ernennungsprozessen, ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern am unternehmensinternen Development Center, bewusstseinsfördernde Seminarangebote und Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Diversität und Geschlechtergleichstellung.

Seit 2010 werden auf Initiative der Plattform sowohl die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber als auch die Genderverteilung im Hearing für Führungspositionen im entsprechenden Direktoriumsamt und in einer Aussendung an alle Mitarbeitenden transparent kommuniziert.

2011 wurden die bestehenden Teilzeitmodelle durch das Teilzeitmodell „90 %“ ergänzt. Im selben Jahr startete auch das erste Audit für die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen. Ebenso begann die Plattform, sich mit externen Frauennetzwerken auszutauschen und aktiv an einschlägigen Veranstaltungen teilzunehmen. Die Plattform „Frauen auf Erfolgskurs“ wirkte über die institutionellen Änderungen hinausgehend vor allem auch bewusstseinsbildend durch zahlreiche sowie regelmäßige Events und Beiträge zum Thema Diversität und Geschlechtergleichstellung im Intranet und in „Unsere Bank und wir!“, dem Magazin für Mitarbeitende der OeNB. Damit begründete sie eine Tradition, der sich die Gleichbehandlungsbeauftragten verpflichtet fühlen und die auch durch die themenspezifisch eingesetzten offenen Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen fortgeführt wird.

2012 erhielt die OeNB das Grundzertifikat „berufundfamilie“. In diesem Zusammenhang wurden eine Auditbeauftragte und eine Audit-Projektgruppe eingesetzt. Im November 2021 wurde das Zertifikat zum zweiten Mal erneuert, und die OeNB in das Audit-Netzwerk eingebunden. Bereits vor der Zertifizierung wurden zahlreiche Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt.

2013 wurde ein OeNB-Familientag organisiert, der auf große Zustimmung in der Belegschaft traf. Wichtige Meilensteine für die Frauenförderung im selben Jahr waren die Einführung der Kombination Teilzeit und Teleworking sowie die neugeschaffene Möglichkeit der Nutzung des Diensthandys während der Karenz.

### Der erste OeNB-Frauenförderungsplan 2016–2021

Seit dem 1. Jänner 2014 unterliegt die OeNB dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Nach einem einjährigen Plan für das Jahr 2015 wurde mit 1. Jänner 2016 der erste sechsjährige Frauenförderungsplan in der OeNB eingesetzt. Maßnahmen und Zielerreichung wurden 2017 und 2019 evaluiert.

Auf der Basis von einerseits Benchmarking mit anderen Notenbanken und der Europäischen Zentralbank (EZB) sowie andererseits von Analyseworkshops, die 2014 in der OeNB stattgefunden haben, wurden die vier Handlungsfelder, auf denen der Frauenförderungsplan aufbaut, identifiziert und wichtige Maßnahmen umgesetzt.

### 3 Gesetzliche Grundlage und Auftrag

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist seit 1. Jänner 2014 auf die OeNB anzuwenden. Das Gesetz gilt für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der OeNB und legt fest, dass niemand aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (un-)mittelbar diskriminiert werden darf. Mit dem Gesetz gilt für die OeNB auch, einen Frauenanteil von 50% der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in allen Verwendungs- und Funktionsgruppen zu erzielen.

Frauen sind laut gesetzlicher Definition in der Gesamtbelegschaft sowie in den einzelnen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen oder Funktionen unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an den dauerhaft Beschäftigten weniger als die Hälfte beträgt. Im Fall einer Unterrepräsentation ist ein verbindlicher Frauenförderungsplan für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erlassen und alle zwei Jahre anzupassen. Darin ist festzulegen, mit welchen personellen und organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentation beseitigt werden soll.

Das Frauenfördergebot besagt, dass bei zumindest gleicher Eignung gemessen am bestgeeigneten Mitbewerber solange vorrangig Frauen aufzunehmen sind, bis der Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist.

Zur Erfüllung der Aufgaben werden Gleichbehandlungsbeauftragte für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren ernannt, die das Management unterstützen und im Fall von Diskriminierungsfällen eine Mittlerinnen- bzw. Mittlerrolle einnehmen sollen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten arbeiten selbstständig, unabhängig und unter strengster Verschwiegenheit. Gemäß dem Direktoriumsbeschluss vom 17. Dezember 2013 können die Gleichbehandlungsbeauftragten zur Unterstützung der Ausübung ihrer diversitätsfördernden Maßnahmen eine offene Arbeitsgruppe aus interessierten Mitarbeitenden zu bestimmten Themen einberufen.



## 4 Ziele und Zielerreichung

Die gesetzliche Zielvorgabe legt einen Frauenanteil von zumindest 50 % in der Belegschaft sowie auf allen Ebenen der Führungs- und Fachkarriere fest. Tabelle 1 gibt Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in der OeNB seit Inkrafttreten des ersten Frauenförderungsplans am 1. Jänner 2016.

Kasten 2

Die OeNB hält sich nicht nur an die gesetzlichen Vorgaben, sondern bekennt sich klar zur Diversitäts- und Frauenförderung, die wichtige Anker der Unternehmenskultur bilden. Um diese Maximen stärker zu integrieren, sollen Diversitätsbotschafter<sup>1</sup> auf allen Managementebenen eingesetzt werden, die die Wichtigkeit im gesamten Unternehmen transportieren (siehe auch „Handlungsfeld 1: Unternehmenskultur und Rollenbilder“).

Um dem gesetzlichen Zielwert von mindestens 50 % Frauenanteil in der gesamten Belegschaft gerecht zu werden, soll der gegenständliche Frauenförderplan dazu beitragen, dass der Anteil bis Ende 2027 um mindestens 5 Prozentpunkte erhöht werden kann, wobei die Zielerreichung in regelmäßigen Abständen überprüft wird. Nach jeweils zwei Jahren wird ein Fortschrittsbericht erstellt, um der gesetzlichen Forderung einer Anpassung an die aktuelle Situation nachzukommen. Diese Reviews im jeweils ersten Quartal der Jahre 2023 und 2025 werden auch ein Monitoring über die Entwicklungen in den Hauptabteilungen enthalten, um auf die bereichsspezifische Ausgangslage eingehen zu können und gegebenenfalls maßgeschneiderte Unterstützungsmaßnahmen zur Zielerreichung setzen zu können.

Weiters werden entsprechend der gesetzlichen Vorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Funktionsgruppen bis zum Erreichen einer Gesamtparität konkrete Zielvorgaben für die Führungs- bzw. Fachkarriere festgelegt. Im Gleichklang mit der Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft soll dieser auch in den beiden relevanten Funktionsgruppen im selben Zeitraum ansteigen. Dementsprechend wird angestrebt, den Frauenanteil in der Führungskarriere pro Jahr um rund 1 Prozentpunkt auf mindestens 33 % bis 2027 zu erhöhen. In der Fachkarriere soll eine Erhöhung um ebenfalls rund 1 Prozentpunkt pro Jahr auf 43 % bis 2027 erfolgen. Auch hier erfolgt eine Evaluierung alle zwei Jahre. Diese Zielwerte wurden auf Basis der zu erwartenden zukünftigen Fluktuation festgelegt, nach Maßgabe einer ambitionierten und gleichzeitig in diesem Zeitraum gut umsetzbaren Vorgabe. Zusätzlich erscheint die Fachkarriere aufgrund von jährlichen Neuernennungen gut steuerbar.

Die Zielerreichung soll neben den im vorliegenden Frauenförderungsplan festgelegten Maßnahmen auch durch die vorrangige Aufnahme und Ernennung von Frauen bei Neu- und Nachbesetzungen erfolgen. Die vorrangige Aufnahme bezieht sich auf Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber. Die konsequente Erhöhung des Frauenanteils ist durch die Führungskräfte der relevanten Entscheidungsebenen zu verfolgen.

In jenen Gruppen und Ebenen, in denen der Frauenanteil von 50 % bereits erreicht wurde, ist darauf zu achten, dass durch Neu- bzw. Nachbesetzungen der Frauenanteil nicht unter 50 % sinkt.

Um die Zielerreichung verstärkt voranzutreiben, soll darüber hinaus ein bestimmter Mechanismus etabliert werden: Sollten die vorgegebenen Zwischenziele zu den Review-Zeitpunkten (2023 und 2025) nicht erreicht sein, werden zusätzlich die Maßnahmen im jeweiligen Jahr nochmals evaluiert und können bei Bedarf verstärkt werden.

<sup>1</sup> Da sich „Diversitätsbotschafter“ nicht auf natürliche Personen, sondern auf Gruppen bzw. Funktionen bezieht, wird dieses Wort nicht gegendert.

Tabelle 1

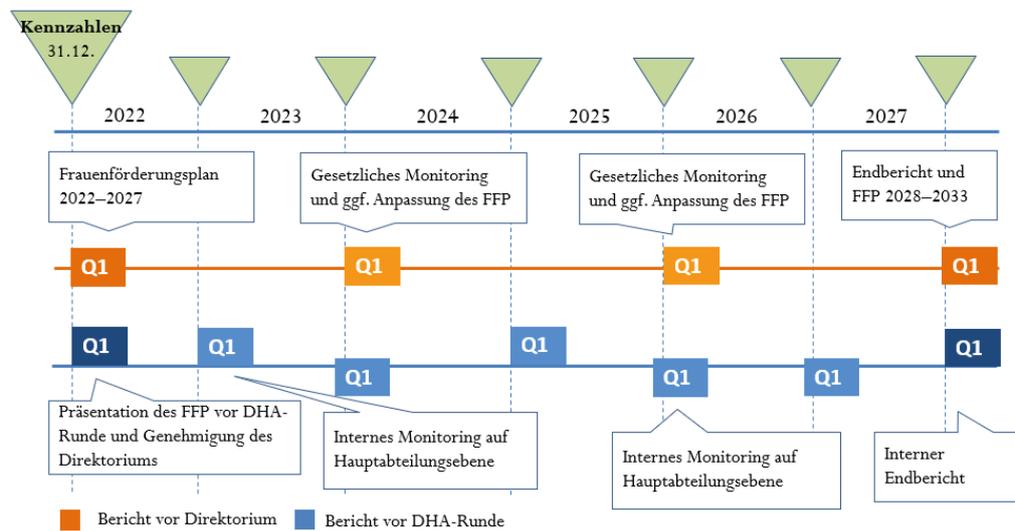
**Frauenanteil in der OeNB seit 2015**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Veränderung seit 2015
<i>Frauenanteil in % jeweils zum 31.12.</i>								
<b>OeNB insgesamt</b>	39	40	39	39	39	40	40	↑
externes Recruiting (Neuaufnahmen)	41	41	50	32	39	40	47	↑
Praktikumsplätze	58	43	37	55	48	45	54	↓
<b>Führungskarriere</b>	28	28	29	28	28	26	28	→
Gruppenleitung (GL)	30	32	32	28	26	23	27	↓
Stellvertretende Abteilungsleitung (STAL)	26	27	30	33	33	32	29	↑
Abteilungsleitung (AL)	26	24	24	25	29	26	28	↑
Hauptabteilungsleitung (DHA)	22	22	22	22	22	22	30	↑
<b>Fachkarriere</b>	37	36	33	38	36	35	37	→
Expert	41	36	34	39	37	31	37	↓
Senior Expert	30	34	31	36	39	40	42	↑
Advisor	33	26	22	27	21	31	30	↓
Senior Advisor	60	67	75	78	60	70	43	↓
Frauenförderungsplan per 1.1.2016								
<b>Organe der OeNB</b>								
Direktorium	0	0	0	0	0	0	0	
Generalrat	25	33	33	25	20	33	40	

Quelle: OeNB.

Abbildung 1

**Prozess und Zeitplan des Frauenförderungsplans 2022–2027**



Quelle: Eigene Darstellung.

Anmerkung: FFP = Frauenförderungsplan; DHA = Hauptabteilungsleiterin bzw. -leiter.

## 5 Maßnahmen nach Handlungsfeld

### 5.1 Handlungsfeld 1: Unternehmenskultur und Rollenbilder



Um ein offenes und modernes Diversitätsverständnis in der Unternehmenskultur zu verankern, ist die entsprechende Bewusstseinsförderung vorrangige Aufgabe am Weg zum Erfolg. Kultur kann nämlich nicht verordnet werden, Kultur verändert sich primär in unseren Köpfen. Das Verhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie von Führungskräften ist die beste Vorbildwirkung, um Denk-

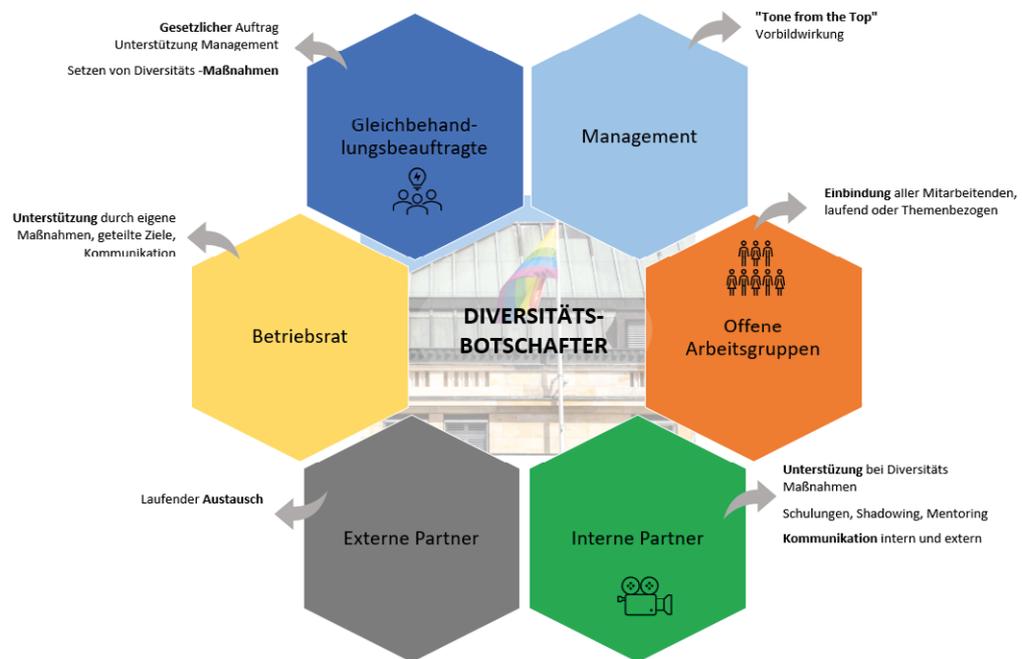
weisen und Handeln in der Unternehmenskultur zu ändern. Regelmäßige Kommunikationsangebote sollen insbesondere die Führungskräfte in ihrem Engagement für ein modernes und diversitätsorientiertes Rollenbild unterstützen.

#### 5.1.1 Die OeNB-Diversitätsbotschafter

Die Wichtigkeit der Themen Diversität und Frauenförderung sollen weiter gestärkt und in der Unternehmenskultur fester verankert werden. Als Basis wird eine OeNB-Vision erarbeitet, welche ein klares Bekenntnis zur Frauen- und Diversitätsförderung darstellt. Diversitätsbotschafter leben diese Vision vor, tragen sie unternehmensweit weiter und stärken damit ihre Verankerung in der Unternehmenskultur. Diese Botschafter werden auf allen Hierarchieebenen etabliert (siehe Abbildung 2) und werden im Folgenden näher beschrieben:

- *OeNB-Gleichbehandlungsbeauftragte*: Unterstützung des Managements bei der Gesetzesimplementierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und beim Monitoring der Einhaltung des Gesetzes, Beratung von Mitarbeitenden und Unterstützung bei Lösungsfindung bei Fragen und Anliegen betreffend Gleichbehandlung im Unternehmen (gesetzliche Verschwiegenheitspflicht), Erarbeitung von konkreten Maßnahmen zur Frauen- und Diversitätsförderung, Einberufung von offenen Arbeitsgruppen.
- *Management*: Vorbildwirkung über alle Hierarchieebenen hinweg (im Sinne von „tone from the top“): klare Vorgaben für und Implementierung von Frauenförderungsmaßnahmen als Teil der Aufgaben von Führungskräften; darüber hinaus: Zusammenarbeit mit internen „Sponsorinnen und Sponsoren“ (auf Ebene des Direktoriums oder der Hauptabteilungsleitungen) für die Themen Frauenförderung und Diversität.
- *Offene Arbeitsgruppen*: Einberufung durch die OeNB-Gleichbehandlungsbeauftragten; Möglichkeit für interessierte Mitarbeitende an bestimmten Themen (einmalig oder laufend) mitzuarbeiten und Vorschläge einzubringen; z. B. offene Arbeitsgruppe „Frauenförderungsplan neu (Juni–September 2021)“ oder „Alter und Generationen (2020/2021)“.
- *Interne Partner*: Referat Pressestelle: proaktive Kommunikation zu den Themen Gleichbehandlung und Diversität intern und extern; Personalabteilung: operative Umsetzung der Maßnahmen aus den Handlungsfeldern 2 zu externem Recruiting und 4 zu Potenzialförderung und Karriere sowie sonstige Schulungsmaßnahmen.

### Grafische Darstellung der OeNB Diversitätsbotschafter



Quelle: Eigene Darstellung, OeNB.

- *Externe Partner*: laufender Austausch mit der Europäischen Zentralbank (EZB) (intensive Zusammenarbeit mit dem ESCB & SSM Diversity and Inclusion Network: Unterzeichnung der „Charter on Equality, Diversity & Inclusion“ ist 2022 geplant), anderen nationalen Zentralbanken, der Finanzmarktaufsicht (FMA), Ministerien, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) u.a.
- *Betriebsrat*: Unterstützung durch zusätzliche Kommunikation, geteilte Ziele, eigene Maßnahmen.

#### 5.1.2 Jubiläumsjahr 2024 – 10 Jahre Gleichbehandlung in der OeNB

Im Jahr 2014 wurde der Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf die OeNB ausgedehnt – die Gleichbehandlung in der OeNB feiert damit im Jahr 2024 ihr zehnjähriges Bestehen. Ziel ist es, dieses Jubiläumsjahr zu nutzen, um verstärkt auf die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung aufmerksam zu machen sowie gezielte und zusätzliche Maßnahmen zu setzen.

Nicht nur in den letzten zehn Jahren wurde viel zu diesem Thema in der OeNB getan. Auch davor hatte es umfassende Entwicklungen gegeben. Ein Rückblick in die über mehr als 200-jährige Geschichte der OeNB soll den Themenschwerpunkt abrunden. Frauen sollen vor den Vorhang gebracht, Leistungen gewürdigt und besondere Leistungen dargestellt werden. Dazu werden verschiedene zusätzliche Maßnahmen evaluiert und ggf. umgesetzt:

- Ausstellung (in Zusammenarbeit mit dem Archiv der OeNB und ihrem Geldmuseum)
- Jubiläumsfeier, ggf. auch mit externen Gästen

- eine Publikation und/oder Video (z. B. über die Zeitgeschichte der Gleichbehandlung von Frauen in der OeNB, Interview mit den ersten Frauen in Führungspositionen)

### 5.1.3 Förderung eines OeNB-Frauennetzwerks

Als zusätzliche Maßnahme soll ein OeNB-Frauennetzwerk etabliert werden. Dies soll auf zwei Ebenen erfolgen: Zum einen sind größere Veranstaltungen geplant, bei denen relevante Themen (z. B. Wiedereinstieg nach Karenz, Top-Sharing in anderen Unternehmen, Herausforderungen betreffend Pflege älterer Angehöriger) präsentiert und diskutiert werden sollen. Als zweite Ebene werden kleinere Networking-Formate gefördert. Dies soll zunächst durch interessierte Mitarbeiterinnen mithilfe des Teams der Gleichberechtigungsbeauftragten erfolgen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten fördern zusätzlich einen Austausch mit externen Frauennetzwerken (z. B. mit jenem der FMA oder der EZB). Darüber hinaus wird evaluiert, ob die Unterstützung spezieller Networking-Formate für Frauen sinnvoll ist.

### 5.1.4 Schaffung von mehr Einkommenstransparenz

Um eine fundierte Basis für Entscheidungen zu schaffen und somit die Treffsicherheit von Maßnahmen zu erhöhen, soll die Einkommenstransparenz in der OeNB erhöht werden. Bisher wurde der Gender Pay Gap für den Einkommensbericht des Bundes (gemäß §6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) auf stark aggregierter Basis jährlich gemeldet. In einem internen Projekt soll evaluiert werden, ob und wenn ja in welchen Formen Einkommensungleichheit in der OeNB bestehen und welche Daten regelmäßig erhoben und mittels Monitoring überwacht werden sollen (im Zweijahres-Intervall). Die Basis dafür bildet eine einmalige und detaillierte Analyse der Determinanten des Gender Pay Gap in der OeNB, welche im ersten Halbjahr 2022 durchgeführt werden soll.

### 5.1.5 Gleichbehandlung als integraler Bestandteil im Seminarprogramm

Im Sinne eines ressourcenschonenden und effizienten Vorgehens werden die Kernaufgaben der Gleichbehandlungsaufträgen in die bestehenden Ausbildungsschienen der Personalabteilung für die jeweilige Zielgruppe integriert:

- Kurzvortrag der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen des Basisinfotags für neue Mitarbeitende
- Präsentation der Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Zielen und Maßnahmen des Frauenförderungsplans im Rahmen des Seminarprogramms für Führungskräfte

Zusätzlich wird eine einmalige verpflichtende Schulung für alle neuen Mitarbeitenden, für alle neu ernannten Führungskräfte sowie für Fachkarrieristinnen und -karrieristen zum Thema Diversität und Frauenförderung geschaffen. Hier wird der Fokus auf der Beseitigung von „unconscious bias“ (unbewussten Vorurteilen) liegen. Ziel ist es, dass möglichst alle OeNB-Mitarbeitenden diese Schulung absolvieren, weshalb ein niederschwelliger Zugang über ein E-Learning-Modul eingerichtet wird. Zusätzlich wird der Launch der Schulung von einer Informationskampagne begleitet. Dies erfolgt zum einen über die Kanäle des Referats Pressestelle (Magazin für Mitarbeitende, Intranet) sowie über die Führungskräfte, welche die Informationen an die Mitarbeitenden weiterleiten werden.

### 5.1.6 Regelmäßige Informationsangebote in hauseigenen Medien

Die Medien der internen Kommunikation werden gezielt eingesetzt. Neben den Intranet-Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten dienen vor allem regelmäßige Beiträge im Magazin „Unsere Bank und wir!“ für Mitarbeitende, anlassbezogene E-Mails und die Social-Media-Kanäle der OeNB der Information über aktuelle Themen. Ein Überblick über die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten wird der Willkommensmappe der Personalabteilung für neue Mitarbeitende beigelegt. Zukünftig soll auf der OeNB-Karriereseite<sup>2</sup> für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber auf die Gültigkeit des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie auf die Gleichbehandlungsbeauftragten als Ansprechpersonen hingewiesen werden. Dort wird zusätzlich die E-Mail-Adresse der OeNB-Gleichbehandlungsbeauftragten<sup>3</sup> ergänzt werden.

### 5.1.7 Modernes Rollenbild mit genderneutraler Sprache

Rechtlich sind Stellenausschreibungen sowie an Mitarbeitende gerichtete Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten in weiblicher und männlicher Form oder geschlechtsneutral abzufassen. Um ein modernes und diversitätsorientiertes Unternehmensimage im Außenauftritt zu betonen, wird die generelle Bedeutung einer alle miteinschließenden Sprache unterstrichen. Als inhaltlich verantwortliche Stelle für Internet und Intranet achtet das Referat Pressestelle auf eine alle miteinschließende Sprache in diesen Medien. Ein entsprechender Hinweis findet sich auch im Styleguide für deutsche OeNB-Publikationen und in jenem für englische OeNB-Publikationen, die beide im Intranet allen Autorinnen und Autoren der OeNB zur Verfügung gestellt werden. Ebenso ist auf die Bildsprache zu achten, um ein geschlechtsunabhängiges Rollenbild zu betonen. Um weiteres Bewusstsein zu schaffen, werden die Vorgaben der OeNB-Styleguides intern verstärkt kommuniziert.

### 5.1.8 Internes Monitoring auf Hauptabteilungsebene

Das Monitoring der bankweiten Kennzahlen aus dem Frauenförderungsplan wird begleitend zur gesetzlichen Maßnahmenevaluation im Zweijahresrhythmus auch differenziert nach Hauptabteilung durchgeführt und an das Direktorium sowie an die Direktorinnen und Direktoren der Hauptabteilungen berichtet.

### 5.1.9 Großgruppenseminar zum Thema Diversitätsmanagement

Die Gleichbehandlungsbeauftragten veranstalten alle zwei Jahre eine breit angelegte Veranstaltung für alle Mitarbeitenden. Die Perspektive richtet sich dabei auf alle Bereiche des Diversitätsmanagements. Konzeptabhängig können auch externe Gäste geladen oder Kooperationen vorgeschlagen werden, um zusätzliche Blickwinkel und Erfahrungen gewinnbringend in die Frauenförderung in der OeNB integrieren zu können.

Solch eine Veranstaltung fand bereits jeweils 2017 und 2019 unter dem Titel „Diversity-Tag“ als internes Großgruppenseminar für bis zu 100 Mitarbeitende statt. Die nächste Veranstaltung dieses Formats findet voraussichtlich 2022<sup>4</sup> statt.

<sup>2</sup> <https://www.oenb.at/karriere.html>.

<sup>3</sup> [gleichbehandlung@oenb.at](mailto:gleichbehandlung@oenb.at).

<sup>4</sup> Abhängig davon, ob pandemiebedingt Großveranstaltungen möglich sein werden.

Mit kleineren Workshops werden themenbezogenen Schwerpunkte im Dienst einer diversitätsorientierten Unternehmenskultur gesetzt. Die Teilnahme möglichst vieler Mitarbeitenden wird angestrebt und vom Direktorium unterstützt.

## 5.2 Handlungsfeld 2: Externes Recruiting



Hauptziel in diesem Handlungsfeld ist die Anhebung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten, insbesondere in männerdominierten Bereichen. Nur durch die Ansprache aller potenziellen Bewerberinnen und Bewerber kann sichergestellt werden, dass die besten „Köpfe“ für die OeNB gefunden werden. Die OeNB sieht hier einen entscheidenden Ansatzpunkt im Personal-

marketing allgemein (z. B. Vernetzung mit relevanten Bildungsinstituten) sowie auch beim Engagement der jeweiligen Führungskraft (z. B. genderneutrale Grundhaltung im Rahmen der Bewerbungsgespräche).

### 5.2.1 Personalmarketing verstärkt auf Frauen ausrichten

Das Personalmarketing der OeNB soll weiterhin zielgerichtet Maßnahmen ergreifen, welche die Erhöhung der Zahl von Bewerberinnen unterstützen sollen. Ein bewusstes Augenmerk liegt auf der Präsentation der OeNB als Unternehmen, dem sowohl die Chancengleichheit als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig ist.

Die Grundlage für Stellenausschreibungen bildet das OeNB-Kompetenzmodell<sup>5,6</sup>. Die in internen und externen Stellenausschreibungen gewünschten Kompetenzen und Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber werden bewusst so formuliert, dass unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile vermieden werden.

Zudem sollen Stelleninserate weiterhin überprüft werden, ob Anforderungen anstatt mit „müssen“ mit „können“ oder „sind von Vorteil“ formuliert werden können, um Bewerberinnen stärker zu motivieren, sich zu bewerben. Zudem soll mehr Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeitmodelle in Stellenausschreibungen kommuniziert werden. Dementsprechend wird im Stelleninserat darauf aufmerksam gemacht, dass die Position – sofern möglich – auch in Teilzeit besetzt werden kann.

### 5.2.2 Neues Recruiting-Format für Praktikantinnen aus MINT<sup>7</sup>-Studien

Wie bei den meisten Unternehmen werden durch die voranschreitende Digitalisierung technisch-mathematische Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern auch in Berufsbildern außerhalb der klassischen IT-Bereiche (z. B. Statistik, Bankenprüfung und Volkswirtschaft) immer bedeutender. Um das externe Recruiting in

<sup>5</sup> Das OeNB-Kompetenzmodell umfasst fünf Kompetenzfelder: Fach-, Methoden-, Selbst-, Führungs- und soziale Kompetenz. Eine genaue Erläuterung steht allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.

<sup>6</sup> Im Jahr 2018 wurden mit Unterstützung durch externe Expertise Stelleninserate einer Textanalyse unterzogen und die Formulierung der Ausschreibungstexte mit dem OeNB-Kompetenzmodell als Basis angepasst.

<sup>7</sup> MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

diesen meist männlich dominierten Studienfächern zu unterstützen, wurde 2019 mit „OeNB-Insights“ erstmals ein exklusives Recruiting-Event in der OeNB für MINT-Studentinnen angeboten. Dieses soll ab 2022 mindestens alle zwei Jahre (alternierend mit Präsenz auf Berufsmessen) stattfinden. Ergänzend kann die Personalabteilung im Rahmen des Praktikumsbudgets in Abstimmung mit den Fachbereichen der OeNB den Teilnehmerinnen des OeNB-Insights-Events Praktikumsplätze anbieten.

Darüber hinaus sollen vermehrt Praktikumsstellen in jenen OeNB-Bereichen an Frauen vergeben werden, welche derzeit über einen geringen Frauenanteil verfügen. Hierzu sollen zusätzliche Praktikumsstellen geschaffen werden. Zusätzlich sollen die Führungskräfte in diesen Bereichen eingehend über die Möglichkeit, Praktikantinnen einzustellen, informiert werden.

### 5.2.3 Externes Recruiting: Vorgabe für „Gendermix“ in der Shortlist für Bewerbungsgespräche

Um durch neue Mitarbeiterinnen den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft anzuheben, muss mindestens eine Frau zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden, sofern Bewerberinnen mit entsprechender Grundqualifikation und gemäß den Ausschreibungskriterien vorliegen. Die Personalabteilung soll hierbei die jeweiligen Fachbereiche der OeNB im Sinne der Frauenförderung unterstützen; ebenso soll durch die Personalabteilung ein quantitatives und qualitatives Monitoring der Bewerbungsprozesse im Hinblick auf Gendergerechtigkeit und Frauenförderung erfolgen.

Die Aufnahmeentscheidung selbst erfolgt unverändert nach dem Kriterium der besten Eignung, wobei gemäß Frauenfördergebot bei zumindest gleicher Eignung zwischen Bewerberin und Bewerber die Frau vorzuziehen ist, solange der Frauenanteil in der OeNB-Belegschaft unter 50 % liegt.

## 5.3 Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie



dadurch entscheidend erleichtert.

Diese flexiblen Arbeitszeitmodelle werden durch die allgemeine Gleitzeitregelung und insbesondere durch die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ergänzt. Diese Flexibilität des Arbeitsortes dient ebenso der Anpassung der Arbeit an entsprechende Lebensabschnitte. Wahlmöglichkeiten bei Arbeitszeitmodellen, auch für Mitarbeitende in Führungspositionen, werden verstärkt intern kommuniziert.

Die OeNB ist sich der Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den unternehmerischen Erfolg bewusst und bietet unterstützend eine Reihe flexibler Arbeitszeitmodelle an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jenes Beschäftigungsausmaß wählen, welches ihrer aktuellen Lebenssituation entspricht. Gerade der Wiedereinstieg nach Karenzzeiten wird



Die OeNB besitzt seit 2012 das Grundzertifikat zum Audit „berufundfamilie“ und wurde 2015, 2018 sowie zuletzt 2021 erneut zertifiziert.

Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an die Mitarbeitenden in der OeNB bestehen bereits, sind im Maßnahmenplan für die Zertifizierung im Audit berufundfamilie vermerkt und sollen über die Dauer des Frauenförderungsplan 2022 bis 2027 als Maßnahmen beibehalten werden. Zusätzlich soll im Rahmen der kommenden Audit-Periode ein Schwerpunkt auf Väterkarenz gelegt werden.

Des Weiteren beauftragen die Gleichbehandlungsbeauftragten die Personalabteilung ein TOP-Sharing Konzept für die OeNB zu evaluieren und ggf. umzusetzen.

### 5.3.1 Leitfaden für das Rückkehrgespräch aus der Karenz

Die Rückkehr aus der Elternkarenz ist ein entscheidender Punkt in der beruflichen Laufbahn. Nach einem Lebensabschnitt mit starker Konzentration auf das Private ist der Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu meistern. Aus Sicht der Gleichbehandlung gilt es hier anzusetzen, sodass Frauen nicht nachhaltig schlechter gestellt sind. Ein spezifisch für diese Situation erarbeiteter Leitfaden für ein Gespräch nach der Rückkehr aus der Elternkarenz soll sowohl für die Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer als auch für die Führungskräfte eine Hilfestellung bieten, alle wichtigen Fragen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg zu klären, den Blick in die Zukunft zu richten und eine rasche Wiedervernetzung und Sichtbarkeit im Haus über geeignete Aufgaben zu gewährleisten. Dieses wichtige Instrument wird verstärkt kommuniziert. Zum einen wird der Leitfaden in der OeNB-interne Applikation zur Personalentwicklung, abrufbar sein. Damit erhalten alle Führungskräfte einen schnellen Zugang zum Leitfaden. Zum anderen soll in Führungskräftebildungen aktiv daran erinnert werden, diese Gespräche mit Karenz-Rückkehrerinnen und -Rückkehrern durchzuführen.

### 5.3.2 Meetings in zeitlicher Abstimmung mit Präsenzzeiten

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, sollen die Termine für regelmäßig wiederkehrende Besprechungen mit der Anwesenheit von Teilzeit-Mitarbeitenden abgestimmt werden. Für sonstige Meetings, bei denen eine solche Abstimmung nicht möglich ist, ist für eine entsprechende Informationsweitergabe Sorge zu tragen.

## 5.4 Handlungsfeld 4: Potenzialförderung und Karriere



Die OeNB kann in einzelnen Handlungsfeldern des vorliegenden Frauenförderungsplans bereits auf eine Vielzahl wirkungsvoller Maßnahmen verweisen – insbesondere im Bereich Beruf und Familie. Ausgehend von den aktuellen Kennzahlen (siehe Abschnitt „Ziele und Zielerreichung“) bedarf es jedoch noch weiteren Anstrengungen, um die gesetzliche Zielvorgabe der Gender-

gleichverteilung in allen Funktionen der Fach- und Führungskarriere zu realisieren. Ein dementsprechend höherer Frauenanteil in der Belegschaft ist dabei ebenso eine zentrale Voraussetzung wie die gezielte Förderung und Sichtbarmachung geeigneter Mitarbeitender mit Potenzial. Dies wird als eine elementare Führungsaufgabe verstanden. Dementsprechend soll die Potenzialförderung von Frauen ein Bestandteil der jährlichen Personalentwicklungskonferenzen sein.

Die wirtschaftlichen und sozialen Vorteile einer ausgewogenen Genderverteilung im Unternehmen nachhaltig im Bewusstsein der Führungskräfte zu verankern, ist mit Sicherheit die wichtigste Voraussetzung, um faktische Gleichbehandlung zu ermöglichen. Der vorliegende Frauenförderungsplan legt daher bewusst auf das Handlungsfeld „Potenzialförderung und Karriere“ einen deutlichen Schwerpunkt.

#### 5.4.1 Potenzialförderung und Nominierung in Gremien und Projektleitungen

Die Potenzialförderung von Frauen soll frühzeitig und vor der Ernennung in der Fachkarriere oder der Überleitung in eine Führungsposition beginnen. Sie stellt einen wesentlichen Bestandteil der Führungsarbeit dar. Führungskräfte werden zukünftig stärker in die Pflicht genommen, auf ein ausgeglichenes Verhältnis betreffend Genderverteilung zu achten und Potenziale zu fördern.

Die Vertretung Österreichs oder der OeNB in nationalen und internationalen Gremien stellt einen wichtigen Schritt zur beruflichen Weiterentwicklung und Vorbereitung auf eine Fach- oder Führungskarriere dar. Dementsprechend soll evaluiert werden, in welchen nationalen und internationalen Gremien OeNB-Mitarbeitende vertreten sind und wie groß der dortige Frauenanteil ist. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen sollen Maßnahmen gesetzt werden um geeignete weibliche Kandidatinnen gezielt für diese Vertretungen aufzubauen. Die anteilmäßige Verteilung zwischen Männern und Frauen in solchen Gremien soll zukünftig einem Monitoring unterliegen und dem Direktorium regelmäßig berichtet werden.

Auch die Mitarbeit und Leitung in OeNB-internen sowie internationalen Projekten und Arbeitsgruppen stellt einen wichtigen Entwicklungsschritt für die Karriere einer Frau dar. Daher sollen Frauen verstärkt für Projektleitungen und Arbeitsgruppen nominiert werden. Das Erkennen von Potenzial und die Förderung von Mitarbeiterinnen in diesen Gruppen stellt eine wichtige Führungsaufgabe dar und soll aktiv vorangetrieben werden.

#### 5.4.2 Führungskräfte-Shadowing

Mit dem „Führungskräfte-Shadowing“ wurde 2016 ein neues Personalentwicklungsinstrument eingeführt. Für einen kurzen Zeitraum kann eine Mitarbeiterin die Führungskraft eines anderen Aufgabenbereichs im Unternehmen begleiten, um Einblicke in die Führungsaufgaben zu gewinnen. Durch die Reflexion über den Führungsstil der Führungskraft und die gemeinsame Beschäftigung mit Führungsaufgaben im Allgemeinen soll mittelfristig auch ein positiver Einfluss auf die Führungskultur im Hause erzielt werden. Die teilnehmenden Kolleginnen erhalten damit eine bessere Entscheidungsgrundlage, ob eine Führungsfunktion in der OeNB für sie geeignet erscheint. Um die Wirksamkeit im Sinne der Frauenförderungsziele zu verstärken, wird dieses Format ab 2022 mit einem Ausbildungstag und individuellen Coachingstunden kombiniert sowie exklusiv für Frauen angeboten. Job-Shadowing in dieser Form soll in regelmäßigen Abständen stattfinden.

### 5.4.3 Mentoring

Ab 2022 soll ein Mentoring-Programm entwickelt werden, welches die gezielte Förderung von Frauen als Vorbereitung für die Fach- bzw. Führungskarriere zum Ziel hat.

### 5.4.4 Themenspezifische Ausbildungsangebote

Die OeNB ist stolz auf die hohe Expertise ihrer Mitarbeitenden. Aufgrund der hohen Spezialisierung der Aufgabengebiete einer Zentralbank wird Aus- und Weiterbildung als bedeutender Erfolgsfaktor gewertet. Im zentralen Ausbildungsbudget wird als Maßnahme des vorliegenden Frauenförderungsplans jährlich ein entsprechender Budgetanteil zweckgewidmet, um jährlich ein bis zwei Ausbildungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anbieten zu können. Die konkreten Ausbildungsangebote werden im Rahmen der Jahresplanung der Personalabteilung gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten festgelegt.

Für allgemeine zukünftige Nachfolgeförder- bzw. Potenzialanalyseprogramme der OeNB wird ergänzend festgehalten, dass jeweils auf eine ausgeglichene Geschlechterverteilung unter den Teilnehmenden zu achten ist.

### 5.4.5 Motivforschung betreffend Bewerbung für Fach- bzw. Führungskarriere

Zahlreiche sozialwissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass Männer und Frauen oft unterschiedlich motiviert sind, eine Karriere in einer Führungsposition anzustreben. Eine einmalige Umfrage soll Informationen über Bewerbungsmotive der OeNB-Mitarbeitenden für die Fach- bzw. Führungskarriere liefern und eventuelle geschlechtsspezifische Unterschiede herausarbeiten. Die Umfrage wird sich an alle Mitarbeitenden richten. Auf Basis der Ergebnisse dieser Umfrage können bei der ersten Evaluierung des Frauenförderungsplans noch zielgerechtere Maßnahmen ergriffen werden.

### 5.4.6 Erhöhung des Frauenanteils in der Fachkarriere

Das Direktorium beauftragt die Führungskräfte der OeNB, neben den zentralen Angeboten der Personalabteilung im jeweiligen Einflussbereich, bewusst gezielte Maßnahmen zur individuellen Potenzialförderung zu setzen, um die Anhebung des Frauenanteils in den einzelnen Funktionsebenen der Fachkarriere in der gesamten OeNB zu erreichen.

Zusätzliche Fachkarrierestellen sollen bei der Ernennungsrunde 2022 genehmigt werden. Bei der Vergabe dieser Stellen sollen neben der vorausgesetzten fachlichen Eignung auch verstärkt persönliche Kriterien eine Rolle spielen. Solche Kriterien können zum Beispiel sein: die Person war in den letzten fünf Jahren über einen längeren Zeitraum in Eltern-, Pflege- oder Hospizkarenz oder aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit beschäftigt. Die stärkere Berücksichtigung dieser Umstände soll nachteiligen Karrierefolgen durch Karenzzeiten und Teilzeitarbeit entgegenwirken. Diese Maßnahme richtet sich an beide Geschlechter, wird jedoch voraussichtlich stärker Frauen zu Gute kommen und dient daher dem Ziel der Frauenförderung. Auf Basis einer Evaluierung kann diese Maßnahme in zukünftigen Ernennungsrunden wiederholt werden.

#### 5.4.7 Erhöhung des Frauenanteils in der Führungskarriere

Je größer die Anzahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für Führungspositionen aus der OeNB, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen internen Führungskräfte-Recruitings. Um dies zu erreichen, müssen Mitarbeitende mit Potenzial unabhängig vom Geschlecht schon vor deren möglichen zukünftigen Bewerbung als Führungskraft dahingehend konsequent gefördert und ermutigt werden. Neben den zentralen Schulungsangeboten und der erforderlichen Eigeninitiative der Mitarbeitenden wird in der OeNB eine gendergerechte Potenzialförderung in allen Recruiting-Bereichen als bedeutende Führungsverantwortung erachtet.

Ebenso wie im externen Recruiting (siehe „Handlungsfeld 2: Externes Recruiting“) soll auch bei internen Ausschreibungen von Führungs- sowie Fachkarrierepositionen ein besonderer Fokus auf die Formulierung der Ausschreibungstexte gelegt werden, wobei das OeNB-Kompetenzmodell die Grundlage für Stellenausschreibungen bilden soll. Durch diese konkreten Vorgaben in den Ausschreibungen soll gewährleistet werden, dass die Entscheidungen im Lauf des Recruiting-Prozesses auf gleicher Basis getroffen werden. Mithilfe der ersten Erfahrungswerte soll diese Maßnahme weiterhin auf ihre Funktionalität geprüft, an neue Anforderungen angepasst und von der Personalabteilung mit den Fachbereichen in der OeNB verstärkt kommuniziert werden.

Ergänzend zu dieser Maßnahme sollen auch alle Stelleninserate für Führungs- bzw. Fachkarrierepositionen dahingehend überprüft werden, ob Anforderungen anstatt mit „müssen“ auch mit „können“ oder „sind von Vorteil“ formuliert werden können. Wie in empirischen Studien häufig gezeigt wird, liegt bei Frauen öfter eine stärkere Orientierung an „Muss“-Kriterien vor, was im Bewerbungspool zu einer Überrepräsentation von Männern, welche die „Muss“-Kriterien nicht zur Gänze erfüllen, führen kann. Diese Maßnahme zielt also darauf ab den Pool an geeigneten Kandidatinnen zu erweitern, indem sie insbesondere Frauen stärker dazu motiviert, sich zu bewerben, und ihnen damit die Möglichkeit gibt, sich im Hearing zu präsentieren.

Zudem soll in Stellenausschreibungen mehr Flexibilität für Führungskräfte hinsichtlich Arbeitszeitmodelle kommuniziert werden. Dementsprechend wird im Stelleninserat darauf aufmerksam gemacht, dass die Position – sofern möglich – auch in Teilzeit besetzt werden kann.

#### 5.4.8 Diversität in der Hearing-Jury für Fach- und Führungskarriere

Um ein Minimum an Diversität in den entsprechenden Entscheidungsgremien zu garantieren, verpflichtet sich die OeNB in allen Gremien, die für die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für Fach- oder Führungskarriere zuständig sind, mit zumindest einer Frau zu besetzen.

#### 5.4.9 Systematische Entscheidungsbasis für die Hearing-Jury

Geeignete Instrumente bzw. Maßnahmen sollen sowohl das konstruktive Feedback für alle Bewerberinnen und Bewerber im Hearing als auch die bewusste Konzentration auf die im Ausschreibungsprofil enthaltenen Kriterien begleiten. Bereits vorhandene Instrumente bzw. Maßnahmen sind: (1) in Ausschreibungen die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber auf Basis des OeNB-Kompetenzmodells zu formulieren und (2) die Auswahl von Hearing-Kandidatinnen

und -Kandidaten sowie die Entscheidung über die Aufnahme einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers auf Basis des Anforderungsprofils und unter Einbeziehung eines Hearing-Bewertungsrasters zu treffen. Diese sollen von der Personalabteilung noch stärker in den Fokus gerückt werden; ebenso soll es Informationsveranstaltungen für Führungskräfte zum Hearing-Prozess geben.

#### **5.4.10 Informationsrechte der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Folgende Maßnahmen unterstützen die Gleichbehandlungsbeauftragten in der Wahrnehmung ihres Mandates im Auftrag des Direktoriums:

- Bewerbungs- und Evaluierungsunterlagen von internen und externen Bewerberinnen bzw. Bewerbern für alle ausgeschriebenen Positionen, insbesondere auch in der Fach- bzw. Führungskarriere, dürfen im Beschwerdefall oder in begründeten Fällen auch proaktiv durch die Gleichbehandlungsbeauftragten in der Personalabteilung eingesehen werden, um ihre beratende Rolle ausüben zu können.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragten erhalten seitens der Personalabteilung die Aufstellung über die Genderverteilung der Nominierungen für die personenbezogene Fachkarriere nach Ressort noch vor Beschlussfassung im Direktorium.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragten erhalten seitens der Personalabteilung nach Auswahl der Hearing-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer, möglichst zeitnahe und jedenfalls vor dem Hearing-Termin, die Aufstellung über die Genderverteilung im Hearing.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden von der jeweiligen Entscheidung der Hearing-Jury hinsichtlich Ernennung zeitnah und noch vor dem Beschluss durch das Direktorium per E-Mail informiert.

