

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

Dienstleistungen
rund um den Menschen

Dussmann Service Österreich
Ein Unternehmen der Dussmann Gruppe



INHALTSVERZEICHNIS

I. Präambel	3
II. Stellenbesetzung, Aufstieg	4
III. Frauenförderung bei Qualifizierung	5
IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
V. Strukturelle Maßnahmen	7
VI. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigungsstruktur	9

I. PRÄAMBEL

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Wir setzen uns für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“

Frauen und Männer haben bei uns gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere. Denn im Vergleich zum Stand der öffentlichen Debatte um eine Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft ist Dussmann der Zeit schon voraus:

Mit Catherine von Fürstenberg-Dussmann steht eine Frau an der Spitze des Stiftungsrates unseres Unternehmens. Österreichweit verzeichnen wir 84% aller Beschäftigten und 41,25% aller Führungskräfte weibliche Mitarbeiterinnen.

Unsere Unternehmensphilosophie gilt für unsere kundenspezifischen Strategien ebenso wie für unsere Personalpolitik. Wir übernehmen gesellschaftspolitische Verantwortung und sind für unsere Unternehmenskunden Vorbild.

Wir nützen unsere Chancen optimal, indem wir auf das Potenzial aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen.

Als Grundlage dient uns der interne Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, der von der Geschäftsführung freigegeben wurde, und für die Dussmann Service GmbH Standort Österreich gültig ist.

Gleichstellung ist erreicht, wenn Frauen und Männer zu gleichen Teilen über die Ressourcen verfügen, am sozialen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen.

Wir laden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sich in diesen Prozess kreativ einzubringen, den Diskurs zu fördern und ein partnerschaftliches und gleichwertiges Miteinander zu leben. Davon profitieren beide Geschlechter, der Kunde und Dussmann Service Österreich.



Günther Oberhauser
Geschäftsführer
Österreich



Mag. Peter Edelmayer
Geschäftsführer
Österreich

Linz, 22.03.2019

II. STELLENBESETZUNG, AUFSTIEG

Zielvorgabe

Dussmann Service strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Leitungspositionen und Vollzeitstellen.

Maßnahmen

Dussmann Service verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn.

- Wir messen dies an der Beteiligung von Frauen an den Entscheidungspositionen im Unternehmen und haben uns als mittelfristiges Ziel einen 40%igen Anteil weiblicher Führungskräfte gesteckt.
- Bei Bewerbungen für Führungspositionen werden bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt.
- Vor allem im administrativen Bereich bilden wir seit Jahren auch weibliche Lehrlinge aus, die nach Abschluss der Lehre gerne in das Arbeitsverhältnis übernommen werden. Sie sind bereits auf die Tätigkeiten der Firma ausgebildet, haben Kenntnis über die firmeninternen Betriebsanweisungen und sind sofort voll einsetzbar.

Generell wird von der Geschäftsführung bzw. den jeweiligen NiederlassungsleiterInnen bei Dussmann Service nicht nur darauf geachtet, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten dürfen. Frauen werden auch im Rahmen von internen Stellenbesetzungen ermuntert, sich für entsprechende Leitungs-funktionen zu bewerben.

Bei Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese nach den vom Frauenförderplan geforderten Grundsätzen erfolgen.

Verantwortlich für die Umsetzung ist dabei die Leitung der jeweiligen Niederlassung, bei Besetzungen auf Leitungsebene die Geschäftsführung

III. FRAUENFÖRDERUNG BEI QUALIFIZIERUNG

Zielvorgabe

Dussmann steht für Chancengleichheit. In Führungspositionen haben bei uns Frauen und Männer gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere.

Maßnahmen

Aus- und Weiterbildung ist bei Dussmann Service ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen. Frauen und Männer sollen daher unabhängig von Betreuungspflichten gleiche Chancen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben. Dabei haben MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen die Möglichkeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen trifft das Management Zielvereinbarungen für jeweils zwei Jahre. Die Zielergebnisse und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert.

Bei Bewerbungen für Führungspositionen werden bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt.

Alle MitarbeiterInnen von Dussmann Service übernehmen ihren Teil der Verantwortung für eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion.

Zur Weiterbildung werden allen MitarbeiterInnen diverse Schulungen aus internen und externen Stellen angeboten.

IV. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Zielvorgabe

Mehr Möglichkeiten durch flexible Arbeitszeiten

Maßnahmen

Dussmann folgt auf diesem Gebiet den Tarifverträgen der einzelnen Branchen und den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Für die Hauptverwaltung der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Das heißt die Mitarbeiter entscheiden im Rahmen ihrer Kompetenz selbstständig, wie sie ihren Arbeitstag zeitlich einteilen, und dokumentieren dies in Eigenregie. Auch das ist ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens. Dies bietet den MitarbeiterInnen Familie und Beruf optimal zu vereinen.

Dussmann Service bietet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen in allen Aufgabengebieten.

Administrativer Tätigkeitsbereich:

Gerade in den administrativen Tätigkeitsbereichen besteht die Möglichkeit, Telearbeitsplätze zu installieren. Durch Einloggen in den zentralen Server, Internet, Mail und Telefon haben die MitarbeiterInnen die ideale Verbindung in die Firma und können die Tätigkeiten gut von zu Hause aus erledigen. Dieses Angebot ist wiederum ideal für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Dussmann folgt auf diesem Gebiet den Tarifverträgen der einzelnen Branchen und den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Für die Hauptverwaltung der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Das heißt die MitarbeiterInnen entscheiden im Rahmen ihrer Kompetenz selbstständig, wie sie ihren Arbeitstag zeitlich einteilen, und dokumentieren dies in Eigenregie. Auch das ist ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens.

Tätigkeitsfeld Dienstleistungsbereiche:

Die Einteilung Arbeitszeitgestaltung, hängt stark von der jeweiligen Kundensituation ab. Wir haben ca. 84% Frauenanteil und davon sind über 75,77% teilzeitbeschäftigt. Somit ermöglicht Dussmann, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen. Umstellungen auf Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt ist nach entsprechender Arbeitseinteilung kein Problem.

Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg der Mitarbeiterinnen in das Berufsleben nach einer Babypause ist nicht nur gesetzlich geregelt, es ist uns auch ein Anliegen Mitarbeiterinnen mit Firmenkenntnis und Praxis wieder in das Unternehmen zurückzuholen.

Dazu wird der Kontakt zwischen Betriebsleitern und Mitarbeiterinnen durch viele Freunde auch während der Abwesenheit gepflegt und somit ein Wiedereinstieg ermöglicht.



Dussmann

V. STRUKTURELLE MAßNAHMEN

Zielvorgabe

Für Dussmann ist Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft keine Frage vom Geschlecht, Alter, einer möglichen Behinderung, der Religion, der Kultur oder der sexuellen Orientierung. Wir schützen jeden Mitarbeiter vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und achten streng auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

In der Dussmann Gruppe arbeiten BetriebsrätInnen in den verschiedenen Ebenen des Konzerns. Sie sind auch aktiv in den Objekten und Niederlassungen tätig.

Maßnahmen

- Sprache:
Dussmann Service strebt eine durchgängige Geschlechtsneutralität im Sprachgebrauch an. Alle Mitarbeitenden von Dussmann Service werden aufgefordert, auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort, Schrift und Darstellung zu achten.
- Beauftragte Person:
Dussmann Service hat eine Mitarbeiterin als Frauenbeauftragte bestellt, die die Anliegen der MitarbeiterInnen aufgreift, bei der Zuständigen Bereichsleitung thematisiert und gemeinsam mit den Bereichsleitungen Lösungen sucht und ausarbeitet.
Ihre Aufgaben, Informationsrechte, Aus- und Weiterbildung und die dafür notwendigen Ressourcen orientieren sich entsprechend den „Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Arbeitsmarktservice“ Die erforderlichen Zeiten werden von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt.
- Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht.
Dussmann Service stellt ausreichende Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele zur Verfügung. Die Frauenbeauftragte leistet mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung.
Sie gewährleistet durch ihre genaue Kenntnis der lokalen Verhältnisse eine gute Vernetzung in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den jeweiligen Bereichen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet.
Das Ziel der Frauenbeauftragten ist es, Benachteiligungen von Frauen aufzuzeigen und entsprechende Maßnahmen im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung einzuleiten.
MitarbeiterInnen können sich im Internet über alle Fragen der Gleichbehandlung und des Frauenförderungsplanes für Gleichbehandlungsfragen informieren.
Dussmann Service duldet keinerlei sexuelle Belästigungen - etwaige Vorfälle werden mit sofortigen Konsequenzen behoben. Diese Maßnahme wird von der Geschäftsleitung bei den Niederlassungsleitertagungen konsequent gefordert! Eine entsprechende Anweisung wurde von der Geschäftsleitung an alle Führungskräfte verteilt.

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

- Code of Conduct:

gemeinsame Werte schaffen und leben Ethische Grundsätze sind ein wesentlicher Bestandteil der Wertmaßstäbe der Dussmann Gruppe. Denn diese stehen in unmittelbarer Beziehung zu ökonomischen Werten wie beispielsweise einem fairen und verantwortungsbewussten Handeln in der Geschäftswelt.

Dafür haben wir mit dem Code of Conduct – den jeder Mitarbeiter in Führungsposition bei Eintritt in das Unternehmen eine entsprechende Verpflichtungserklärung unterzeichnet – den Grundsätzen der Dussmann Gruppe – verbindliche und eindeutige Verhaltensregeln aufgestellt. Sie dienen als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Wir erwarten, dass sich alle Mitarbeiter mit unseren ethischen Grundsätzen identifizieren und nach ihnen handeln. Für unsere Führungskräfte sehen wir es als selbstverständlich an, dass sie unsere Grundsätze vorleben und kommunizieren.

Der Code of Conduct ist im Internet ersichtllich. (<https://www.dussmann.at/dussmann-service/code-of-conduct/>)



- Entgelt/ Einstufungen:

Die Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird gleich bewertet. Die MitarbeiterInnen werden gleich gemäß den vorliegenden Kollektivverträgen entlohnt.

VI. BESTANDSAUFNAHME UND -ANALYSE DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

2016-2018

Stellenübersicht

- Anteil der weiblichen Beschäftigten in (gehobenen und Leitungspositionen) mittleren und höheren Führungspositionen

Darstellung des derzeitigen Frauenanteils an allen Führungspositionen von 2016 - 2018

2016	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		2 (66,66%)	1 (33,33%)	3
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		43 (61,43%)	27 (38,57%)	70

2017	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		2 (100%)	0	2
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		49 (57,65%)	36 (42,35%)	85

2018	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		2 (100%)	0	2
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		49 (57,65%)	36 (42,35%)	85

- Durchschnitt der weiblichen höheren Führungskräfte 2016-2018: 14,29%
- Durchschnitt der weiblichen mittleren Führungskräfte 2016-2018: 41,25%
- Gesamtdurchschnitt der weiblichen Führungskräfte: 40,49%

Bestandsanalyse

Die Höheren Führungspositionen sind von Männern belegt. Daraus resultiert der Durchschnitt von 14,29% der Frauen in höheren Führungspositionen.

Das Verhältnis von Dussmann Service beschäftigten Frauen zu Männern in mittleren Positionen liegt 41,25% - Das Verhältnis hat sich 2017 somit um 1,11% verschlechtert.

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

- Anteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge mit Übernahme in das fixe Arbeitsverhältnis.

Darstellung der Lehrlinge mit Übernahme in das fixe Dienstverhältnis von 2016 – 2018

2016	Männer	Frauen	Gesamt	
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	0	2	1	inkl. neuaufgenommene Lehrlinge, jedoch ohne 2016 ausgelernte Lehrlinge
ins Arbeitsverhältnis übernommen	0	0	0	
Nicht übernommen				

2017	Männer	Frauen	Gesamt	
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	0	2	2	inkl. neuaufgenommene Lehrlinge, jedoch ohne 2017 ausgelernte Lehrlinge
ins Arbeitsverhältnis übernommen	0	0	0	
Nicht übernommen				

2018	Männer	Frauen	Gesamt	
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	0	0	0	inkl. neuaufgenommene Lehrlinge, jedoch ohne 2018 ausgelernte Lehrlinge
ins Arbeitsverhältnis übernommen	0	0	0	
Nicht übernommen				

Bestandsanalyse

Es sind zurzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Bei Neuaufnahme eines Lehrlings wird jedoch auf die Maßnahmen des FFP geachtet.

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

- Weiterbildung durch interne betrieblichen Bildungsmaßnahmen Darstellung der TeilnehmerInnen bei internen Schulungen in den letzten 3 Jahren 2016-2018

Themen der internen Weiterbildungen und Unterweisungen gab es vor allem im Bereich der

- Arbeitssicherheit, Gefahren am Arbeitsplatz
- Verhalten im Brandfall
- Einführung und Information im integrierten Qualitäts-, Gesundheits-, Sicherheits und Umweltmanagement
- WWS Schulungen
- Outlookschulungen
- Fachseminare von Lieferanten
- Reinigung und Desinfektionsschulungen im Krankenhaus
- Datenschutzschulungen
- Etc.

Alle Unterweisungen und Schulungen sind durch Teilnahmebestätigungen oder Anwesenheitslisten dokumentiert.

2016	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		232 (36,1%)	411 (63,9%)	643

2017	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		204 (37,64 %)	338 (62,36 %)	542

2018	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		239 (37,82%)	393 (62,18%)	632

Ziel ist die Sicherheit am Arbeitsplatz, die korrekte Anwendung der Chemie an unsere MitarbeiterInnen weiterzugeben.

Bestandsanalyse

Derzeit sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

- Weiterbildung durch externe betriebliche Bildungsmaßnahmen Darstellung der TeilnehmerInnen bei externen Schulungen von 2016 - 2018

Themen der externen Weiterbildungen und Unterweisungen gab vor allem im Bereich der

- Meisterkurse und Prüfungen für Denkmal- Fassaden- und GebäudereinigungsmeisterIn
- Lehrabschlusskurse und Prüfungen im Bereich Gebäudereinigung
- Grundlagen der Objekt-Innenreinigung
- Praxis orientierte Anwenderschulung
- DesinfektorIn mit Prüfungsabschluss
- Ersthelferkurse
- Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson
- Arbeitsrecht
- Weiterbildung im Bereich der Chemischen Produkte mit Anwendung
- Ausbildung zum/zur Hygienebeauftragten
- Etc.

Alle Unterweisungen und Schulungen sind durch Teilnahmebestätigungen oder Anwesenheitslisten dokumentiert.

2016	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		199 (39,57%)	304 (60,43%)	503

2017	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		200 (34,6%)	378 (65,4%)	578

2018	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		182 (30,33%)	418 (69,67%)	600

Ziel der verschiedenen Seminare und Workshops ist die ständige Anpassung der Mitarbeiterinnen Qualifikation an die Erfordernisse unserer Kunden und die Stärkung der Mitarbeiterbindung und -motivation.

Bestandsanalyse

Derzeit müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

- Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Kernzeit, im Bedarfsfall Arbeiten daheim, Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit)

- Im administrativen Tätigkeitsbereich in der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Unter anderem gibt es (vorwiegend in der Hauptverwaltung) auch die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause aus durchzuführen. Auch Wechsel von Voll- auf Teilarbeitszeiten sind möglich.

Derzeit wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit von 42 Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen.

Bestandsanalyse

Da diesbezüglich momentan keine Nachfrage herrscht, müssen derzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

- Im Tätigkeitsfeld Dienstleistungsbereiche hängt die Einteilung Arbeitszeitgestaltung, stark von der jeweiligen Kundensituation ab. Wir haben heute ca. 86,42% Frauenanteil und davon ca. 96,02% teilzeitbeschäftigt. Somit ermöglicht Dussmann, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Umstellungen auf Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt ist nach entsprechender Arbeitseinteilung kein Problem.

Bestandsanalyse

Hier sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen notwendig

- Angebot zu Telearbeit

Gerade in den administrativen Tätigkeitsbereichen in der Hauptverwaltung besteht die Möglichkeit, Telearbeitsplätze zu installieren.

Durch Einloggen in den zentralen Server, Internet, Mail und Telefon haben die MitarbeiterInnen die ideale Verbindung in die Firma und können die Tätigkeiten gut von zu Hause aus erledigen. Dieses Angebot ist wiederum ideal für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Derzeit nehmen 4 Arbeitnehmerinnen dieses Angebot in Anspruch.

Bestandsanalyse

Da diesbezüglich momentan keine Nachfrage herrscht, müssen derzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.



Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2019

- Wiedereinstiegsplanung

Der Wiedereinstieg der Mitarbeiterinnen in das Berufsleben nach einer Babypause ist nicht nur gesetzlich geregelt, es ist uns auch ein Anliegen Mitarbeiterinnen mit Firmenkenntnis und Praxis wieder in das Unternehmen zurückzuholen.

Dazu wird der Kontakt zwischen Betriebsleitern und Mitarbeiterinnen durch viele Freunde auch während der Abwesenheit gepflegt und somit ein Wiedereinstieg ermöglicht.

Wiedereinstieg karezierter MitarbeiterInnen im administrativen Tätigkeitsbereich

	2016	2017	2018
Wiedereinstieg der Frauen	0	1	4
Frauen, die nach der Karenzzeit nicht mehr in das Unternehmen einstiegen	0	0	0
Frauen, die in Karenz gehen	3	8	3

Wiedereinstieg karezierter MitarbeiterInnen im operativen Tätigkeitsbereich

	2016	2017	2018
Wiedereinstieg der Frauen	23	24	11
Frauen, die nach der Karenzzeit nicht mehr in das Unternehmen einstiegen	38	23	31
Frauen, die in Karenz gehen	41	67	62

Bestandsanalyse

Hier sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen notwendig