

**Gleichstellungsplan |
Gender Equality Plan**
der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Auszüge aus der Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft	4
2.1	Ausgangssituation	4
2.2	Auszüge aus der Präambel der Charta.....	4
2.3	Verantwortung	5
2.4	Haltungen.....	6
2.5	Handlungsfelder laut Charta.....	6
2.5.1	Positionen besetzen.....	6
2.5.2	Ressourcenverteilung	7
2.5.3	Erweiterung des Gestaltungsspielraums	7
2.5.4	Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung & Beruf für Frauen und Männer.....	8
2.5.5	Darstellung in der Öffentlichkeit	8
3	Umsetzungsinitiativen der Landwirtschaftskammer NÖ	9
3.1	Personalressourcen und Genderexpertise	9
3.2	Datenanalyse und -monitoring	9
3.3	Handlungsfelder der Landwirtschaftskammer NÖ	10
3.3.1	Positionen und Personalentwicklung.....	10
3.3.2	Ressourcenverteilung	10
3.3.3	Erweiterung des Gestaltungsspielraums	11
3.3.4	Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung & Beruf für Frauen und Männer...	11
3.3.5	Darstellung in der Öffentlichkeit	12

Impressum

Landwirtschaftskammer Niederösterreich, Wiener Straße 64, 3100 St. Pölten

Online-Publikation, 1. Auflage: St. Pölten, September 2022

1 Einleitung

Die „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft“, die von allen neun Landeslandwirtschaftskammern und der Landwirtschaftskammer Österreich unterzeichnet wurde, stellt das Rahmenwerk für die Weiterentwicklung und die Umsetzung von Gleichstellungsinitiativen in der Landwirtschaftskammer Niederösterreich (Landwirtschaftskammer NÖ) dar.

Die Charta ist eine Selbstverpflichtung unserer Organisation mit dem Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Chancengleichheit in der Arbeit bei der Landwirtschaftskammer NÖ voranzutreiben. Es liegt ihr das gemeinsame Bewusstsein zugrunde, dass Frauen und Männer unterschiedliche, aber gleichermaßen wertvolle Perspektiven einbringen und dass Regelungen auf Frauen und Männer verschiedene Auswirkungen haben können.

Im Folgenden wird die „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft“ mit vertiefenden Ausführungen auf die spezifischen Anforderungen der Organisation der Landwirtschaftskammer NÖ und ihrer Mitarbeiter:innen dargestellt.

Die Landwirtschaftskammer NÖ fühlt sich nicht nur der Exzellenz in der Interessenvertretung, Beratung, Bildung und Förderung verpflichtet, sondern auch der Gleichstellung aller in ihr wirkenden Menschen. Sie fördert in der Wahrnehmung der Aufgaben aller Mitarbeiter:innen die Gleichstellung von Frauen und Männern und arbeitet aktiv an der Beseitigung eventueller Nachteile für beide Geschlechter. In jenen Bereichen, wo eines der beiden Geschlechter unterrepräsentiert ist, wird nach Möglichkeiten gesucht, bei vorrangiger Berücksichtigung von Eignung und fachlicher Leistung, den Anteil dieses Geschlechts zu erhöhen.

Alle Mitarbeiter:innen, insbesondere jene in Leitungsfunktionen, sind seitens der Führungsebene angehalten die Umsetzung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu unterstützen, bei der Beseitigung von Benachteiligungen mitzuwirken und die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen zu fördern.

Die Landwirtschaftskammer NÖ hat eine lange Tradition, ein sicheres und möglichst konfliktfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dieses bietet allen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit einer fachlichen und persönlichen Entwicklung. Zudem setzt die Landwirtschaftskammer NÖ konsequent korrektive Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing oder andere Handlungen, die die Würde oder das Persönlichkeitsrecht verletzen.

Die Landwirtschaftskammer NÖ bemüht sich um hohe Standards bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gemeinsam mit einem sicheren und fairen Arbeitsumfeld ist dies eine Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg der Mitwirkenden in der Landwirtschaftskammer NÖ. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit in der Interessenvertretung ist Voraussetzung für eine vielversprechende Zukunftsgestaltung der niederösterreichischen Land- und Forstwirtschaft.

2 Auszüge aus der Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft

In diesem Kapitel werden wesentliche Auszüge aus der „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft“ für den Gender Equality Plan erläutert. Gewisse Inhalte wurden entsprechend den Anforderungen des Gender Equality Plans noch zusätzlich konkretisiert. Die Landwirtschaftskammer NÖ als eine der Unterzeichnerinnen dieser Charta steht daher vollinhaltlich zu den dort festgelegten Anforderungen und Zielen.

2.1 Ausgangssituation

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

Während auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben von einem Gleichgewicht von Frauen und Männern in der Betriebsführung gesprochen werden kann, trifft dies in der Landwirtschaftskammer NÖ nur teilweise zu. In der Folge wird aufgezeigt, in welchen Bereichen Anstrengungen unternommen werden, um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

2.2 Auszüge aus der Präambel der Charta

Die Unterzeichner:innen setzen sich aktiv für eine partnerschaftliche Gestaltung und Führung der agrarischen Organisationen und Institutionen ein.

Folgendes Zukunftsbild wird angestrebt:

- Die Entscheidungs- und Gestaltungsmacht in agrarischen Organisationen und Institutionen ist zwischen Frauen und Männern ausgewogen verteilt. Die Zusammenarbeit von Frauen und Männern zum Thema Chancengleichheit ist selbstverständlich.
- Die vielfältigen Talente, Fähigkeiten, Erfahrungen und Energien von Frauen werden adäquat in die Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen einbezogen und die vorhandenen Kompetenzen wirkungsvoll ergänzt. Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit wird gemeinsam eine lebenswerte und erfolversprechende Zukunft gestaltet.

- Wir schaffen mit unserem Einsatz für die partnerschaftliche Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen vielfältigen Nutzen für die österreichische Land- und Forstwirtschaft als auch für die Gesellschaft. Die ausgewogene Einbeziehung der Geschlechter in die Entscheidungen ermöglicht eine erfolgversprechendere Weiterentwicklung. Der positive Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in Führungsteams und der Leistung von Unternehmen im finanziellen und organisatorischen Bereich ist in wissenschaftlichen Studien belegt. Das Erreichen von Entwicklungs- und Wirtschaftszielen erfordert eine rasche Umsetzung der Ausgewogenheit der Geschlechter.
- Frauen wie Männer verfügen über Kompetenzen, die gleichermaßen in agrarischen Institutionen und Organisationen gebraucht werden.
- Die partnerschaftliche und wertschätzende Zusammenarbeit von Frauen und Männern erhöht die Problemlösungskompetenz und Innovationskraft und stärkt auch im wirtschaftlichen Wettbewerb. In der Praxis sind es häufig Frauen in Unternehmen und Organisationen, die Unbequemes ansprechen und althergebrachte Vorgangsweisen eher in Frage stellen. Diese Verhaltensweisen gilt es verstärkt zu erkennen und zu nutzen, denn genau darin liegt der Mehrwert für künftig notwendige und nachhaltige Lösungen.
- Kreative, vielfältige Lösungen erhöhen schlussendlich auch Image und Attraktivität der Vertretungsarbeit bei Frauen und Männern.
- Die ausgewogene Mitwirkung und Vertretung durch Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen sind von wesentlicher demokratiepolitischer Bedeutung und vor allem auch eine moralische Selbstverpflichtung für die Landwirtschaftskammer NÖ.

2.3 Verantwortung

Die Charta zur partnerschaftlichen Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen ist eine gemeinsame Selbstverpflichtung. Sie richtet sich an die gesetzlichen Interessenvertretungen sowie an alle Verbände der österreichischen Land- und Forstwirtschaft.

Die Landwirtschaftskammer soll Vorbild für eine gleichwertige Beteiligung von Bäuerinnen und Bauern in der Vertretung der Land- und Forstwirtschaft sein. Sie fördert diese Ausgewogenheit aktiv auf allen Ebenen.

Die Umsetzung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist eine Führungsaufgabe und liegt in der Verantwortung der Leitung der jeweiligen Organisation. Dies betrifft auch die Entwicklung von passenden Weiterentwicklungsstrategien, Maßnahmen und Monitoringprozessen für die jeweilige Organisation.

2.4 Haltungen

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

Die wesentlichen Grundhaltungen sind:

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

2.5 Handlungsfelder laut Charta

In der „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft“ wurden folgende Handlungsfelder definiert, die für die Umsetzung des Gender Equality Plans relevant sind.

2.5.1 Positionen besetzen

Die Interessenvertretung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft sowie ihre Verbände setzen sich die ausgewogene Beteiligung aller zum Ziel, unabhängig von ihrem Alter und ihrem Geschlecht.

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

Es braucht daher...

... eine kritische Auseinandersetzung mit dem geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Neuzugang von Frauen und Männern in allen Dienststellen und Gremien.

Erläuterung: Bei Männern lässt sich eher eine durchgängige „Karriere“ beobachten, Frauen mit Kindern steigen oftmals erst wieder ein, wenn diese selbstständiger werden. Diese Tatsache gilt es einerseits bei der Besetzung von Stellen/Funktionen zu berücksichtigen, andererseits ist im Sinne der Partnerschaftlichkeit in der Familie die Versorgung der Kinder durch beide Elternteile eine wichtige Strategie, um den Frauen den nötigen Freiraum zu ermöglichen.

... einen konsequenten Abbau von formalen und informellen Barrieren: Beispiele sind hier die Art der Planung oder familienfreundliche Arbeitszeiten.

... ein Bewusstsein darüber, dass die Auswirkungen und Ergebnisse von bestimmten Handlungsweisen und Strukturen für Frauen und Männer unterschiedlich sein können.

... mehr Engagement für eine ausreichende Beteiligung von Frauen (mindestens 30 %) auf allen Ebenen der Organisation (Präsidium, Kammerdirektion, Abteilungen, Referaten) sowie Teilhabe in Entscheidungsprozessen.

2.5.2 Ressourcenverteilung

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

Es braucht daher...

... eine ausgewogene Bearbeitung von Themen und Anliegen, die eher von Frauen oder Männern forciert werden.

... die Sicherstellung gleicher Vergütungen für gleichwertige Funktionen und Leistungen durch die Organisation.

... den Aufbau und die Nutzung von Netzwerken für die Stärkung der Position der Frauen. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Interessenvertretung verlangt eine analoge Betrachtungsweise in der Personalentwicklung der Interessenvertretung.

2.5.3 Erweiterung des Gestaltungsspielraums

Traditionelle Rollenerwartungen aufbrechen heißt, verstärkt die persönlichen Fähigkeiten und Neigungen sowohl im persönlichen bzw. familiären Umfeld als auch in der Interessenvertretung einzubringen, anstatt herkömmliche Rollenzuschreibungen zu zementieren. Dies betrifft Frauen und Männer jeden Lebensalters.

Es braucht daher...

... die Bewusstseinsbildung für erweiterte Handlungsoptionen von Frauen und Männern.

... eine Förderung von politisch aktiven Frauen bei den Mitgliedern, in der Organisation und im Umfeld.

... die Verteilung von Aufgaben und Funktionen losgelöst vom Geschlecht.

... die Klärung von Verantwortung, Aufgaben und Rollenerwartungen für Funktionen.

... die Förderung des Selbstbewusstseins von Frauen und Männern, zu den eigenen Fähigkeiten und Potenzialen zu stehen.

... den Mut zu differenzierter Betrachtung und Förderung von Fähigkeiten und Potenzialen.

... die Förderung der Bewerbung von unterrepräsentierten Geschlechtern in Führungspositionen.

2.5.4 Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Beruf für Frauen und Männer

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

Es braucht daher

... die Bewusstseinsbildung für die Bedeutung des partnerschaftlichen Familienlebens.

... die familienfreundliche Gestaltung der Organisationskultur.

... das Abrücken von tradierten Rollenerwartungen.

... die aktive Unterstützung des Neu- und Wiedereinstiegs von Frauen, insbesondere nach Unterbrechungszeiten.

2.5.5 Darstellung in der Öffentlichkeit

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

Das heißt:

- Die Themenauswahl und Medienplanung soll gleichwertig die verschiedenen Lebens- und Arbeitssituationen sowie die Interessen bzw. Anliegen von Frauen und Männern abbilden.
- Bei Bildern und Texten in den Medien sind die Handlungsfelder „Abbau von traditionellen Rollenzuschreibungen“ und „Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer“ besonders zu berücksichtigen.
- Bei der Auswahl von Akteurinnen und Akteuren (Vortragstätigkeit, Moderation, ...) für Veranstaltungen ist auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu achten.
- Die Organisation soll als Vorbild wirken und gegenüber subtilen Abwertungen sensibilisieren, Transparenz herstellen und zu deren Vermeidung beitragen.

3 Umsetzungsinitiativen der Landwirtschaftskammer NÖ

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, welche Ressourcen und Expertise seitens der Landwirtschaftskammer NÖ derzeit existieren, wie Daten analysiert und kontrolliert werden und welche Aktivitäten zum Ausbau der Gendergerechtigkeit einerseits geplant und andererseits schon umgesetzt werden.

3.1 Personalressourcen und Genderexpertise

Per Präsidialsitzungsbeschluss wurde am 14. März 2017 seitens der Landwirtschaftskammer NÖ eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Entwicklungen der Umsetzungsmaßnahmen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zu begleiten, regelmäßig zu evaluieren und neue Maßnahmen zu entwickeln.

Diese Arbeitsgruppe setzt sich sowohl aus Spitzenfunktionärinnen und -funktionären sowie aus Mitarbeiter:innen der Landwirtschaftskammer NÖ zusammen.

3.2 Datenanalyse und -monitoring

Die Landwirtschaftskammer NÖ hat eine organisationsinterne Ausgangsanalyse erstellt, die als Informationsbasis für die Entwicklung von relevanten Kennzahlen für das Gleichstellungsmonitoring dient. Hierfür wurden sowohl quantitative wie auch qualitative Daten gesammelt.

Die quantitative Situationsanalyse erfolgt seit 2010 zumindest alle fünf Jahre. Es werden hierbei nicht nur die Kopfanzahl und das Vollzeitarbeitsäquivalent von Frauen und Männern gegenübergestellt, sondern es werden Führungspositionen, Arbeitsplätze von Referentinnen und Referenten sowie andere Arbeitsplätze gesondert verglichen. Dadurch kann spezifischer nach Qualität der Arbeitsplätze und Beschäftigungsausmaß unterschieden werden.

Im Jahr 2020 beschäftigte die Landwirtschaftskammer NÖ von 492 Mitarbeiter:innen (100 %) 271 Frauen (55 %) und 221 Männer (45 %).

3.3 Handlungsfelder der Landwirtschaftskammer NÖ

In diesem Abschnitt wird dargestellt, welche Handlungsfelder die Landwirtschaftskammer NÖ besetzt, um die auf Geschlechtergerechtigkeit bezogenen Ziele zu erreichen.

3.3.1 Positionen und Personalentwicklung

- Auf Ebene der Führungskräfte gibt es derzeit noch eine unausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung. Dafür gibt es eine Vielzahl von Erklärungsansätzen, wie beispielsweise die Altersstruktur der derzeitigen Führungskräfte. Nachweislich wurden seitens der Landwirtschaftskammer NÖ in den vergangenen Jahren mehr Frauen als Männer eingestellt.
- Um die Chancengleichheit und eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation in allen Bereichen zu fördern, setzt die Landwirtschaftskammer NÖ auf transparente Rekrutierungsverfahren. Somit müssen alle zu besetzenden Stellen zumindest an einer öffentlichen Stelle (z.B. Webseite unter „Stellenausschreibungen“ oder in einem Job-Portal) veröffentlicht werden.
- Gleichstellungsinitiativen in der Landwirtschaftskammer NÖ sehen vor, mögliche Kandidat:innen frühzeitig und proaktiv anzusprechen, um den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.
- Um insbesondere jene Mitarbeiter:innen, die in Teilzeit arbeiten, bei der Mitwirkung zu unterstützen, ist für diese Positionen die Möglichkeit einer Vertretung vorgesehen.
- Zur Sicherstellung der systematischen Personalentwicklung finden jährlich Mitarbeiter:innengespräche statt, in denen, auf individueller Ebene, Entwicklungsziele definiert und mit entsprechenden Ressourcen (z.B. Weiterbildungen) ausgestattet werden. Implementierte Personalentwicklungsmaßnahmen sind nachhaltig geschlechtsneutral.
- Mit 2019 wurde der „Lehrgang für Partnerschaftliche Interessenvertretung“ in der Landwirtschaftskammer NÖ eingeführt, der die Potenziale aller Mitarbeiter:innen heben soll.

3.3.2 Ressourcenverteilung

- Die Landwirtschaftskammer NÖ garantiert gleiche Vergütungen und Prämien für gleiche Arbeit.
- Seit 2020 können Mitarbeiter:innen im Bildungsbereich Förderungen für die Teilnahme an internationalen Weiterbildungsveranstaltungen beantragen bzw. für eine Vortragstätigkeit Mobilitätsstipendien nutzen.
- Für verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten, speziell an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik gibt es umfangreiche Dienstfreistellungen und Kostenübernahmen durch den Dienstgeber.
- Gerade unterrepräsentierte Geschlechter in den diversen Fachbereichen werden angehalten, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.
- Messbare Parameter und Kriterien zur Sichtbarmachung der Geschlechter werden laufend weiterentwickelt.

3.3.3 Erweiterung des Gestaltungsspielraums

- Mitarbeiter:innen der Landwirtschaftskammer NÖ profitieren von Weiterbildungsmöglichkeiten an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Ziel ist es hier in Zusammenarbeit ein entsprechendes Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter:innen zu etablieren. Mögliche Themen inkludieren Vielfalt in der agrarischen Bildung und Beratung, vielfaltszentrierte didaktische und methodische Instrumente für Online- und Präsenzkurse oder gendergerechte Lehr- und Lernstrategien.
- Bewusstseins- und persönlichkeitsbildende Angebote zu diesen Themen werden darüber hinaus auch über das Ländliche Fortbildungsinstitut, die NÖ Landarbeiterkammer sowie interne Schulungen forciert.

3.3.4 Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Beruf für Frauen und Männer

Maßnahmen für Wiedereinstieg nach Karenz

- Karenzen werden von vornherein auch für längere Zeiträume gewährt als gesetzlich garantiert; Verlängerungen von Karenzen werden grundsätzlich genehmigt.
- Elternteilzeit wird in allen Fällen ermöglicht.
- Re-Onboarding-Gespräch vor Ablauf der Karenz erleichtern die Rückkehr.
- Auf Wunsch wird ein sogenannter „sanfter Wiedereinstieg“ ermöglicht, d.h. es kann im Anschluss an die Karenz vorerst verstärkt Urlaub bzw. Zeitausgleich konsumiert werden (außerdem werden auch Minusstunden zugelassen).
- Während der Karenz wird der Kontakt aufrechterhalten, indem diverse Rundmails von den zuständigen Abteilungen weitergeleitet werden.
- Mitarbeiter:innen werden schon vor Ablauf der Karenz über freiwerdende Stellen (vor allem Teilzeitstellen) informiert.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten

- Die Landwirtschaftskammer NÖ stellt keine eigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung, allerdings können Mitarbeiter:innen in St. Pölten die entsprechenden Angebote der NÖ Landesregierung in Anspruch nehmen.

Gleitzeitregelungen und Flexibilität der Teilzeitkräfte

- Jede Teilzeitkraft bekommt einen bedürfnisgerechten Arbeitszeitplan; es werden also Normalarbeitszeit, Rahmenarbeitszeit und Blockarbeitszeit nicht starr vom Dienstgeber vorgegeben, sondern in jedem einzelnen Fall neu vereinbart.
- Alle Teilzeitkräfte nehmen auch am Gleitzeitsystem teil, d.h. es werden Minusstunden zugelassen und die Anfangs- und Endzeiten sind flexibel.

Väterkarenz

- Es existiert keine dienstrechtliche Sonderregelung, aber bisher wurden alle Anträge auf Väterkarenz bzw. Elternteilzeit genehmigt.

Schulungen bei Teilzeit

- Viele interne und externe Schulungen werden als Dienstzeit angerechnet, d.h. Teilzeitkräfte bauen Plusstunden auf, wenn sie solche Schulungen besuchen. Außerdem wird bei internen Schulungen Rücksicht auf die Terminwünsche der Mitarbeiter:innen genommen.

Homeoffice-Regelung

- In vielen Fällen wird seit 2020 die Möglichkeit geboten, Arbeitstage im Homeoffice zu absolvieren. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich.

3.3.5 Darstellung in der Öffentlichkeit

- Bei öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten der Landwirtschaftskammer NÖ wird darauf geachtet, gendergerecht zu kommunizieren. Dazu zählt unter anderem die gleichwertige Einladung und Begrüßung von Frauen und Männern entsprechend ihrer Funktionen.
- Bei Bildern und Bewegbildern wird die unternehmerische Qualität von Frauen und Männern gleichermaßen repräsentiert.
- In der Landwirtschaftskammer NÖ wurde mit September 2021 der Leitfaden für gendergerechtes Formulieren eingeführt.
- In der internen Kommunikation wird der Kompetenzaufbau zu Chancengleichheitsfragen dahingehend gefördert, dass auf öffentlichen Laufwerken entsprechende Dokumente verfügbar sind und bei Mitarbeiter:innen-Informationstagen das Thema Gendergerechtigkeit eingebaut wird.