

## amaZone-Bewertungskriterien

Ausgezeichnet werden Unternehmen für ihr besonderes Engagement in der Ausbildung von weiblichen Lehrlingen und TIN\*-Personen (trans\*, inter\*, nicht-binär) in handwerklich-technischen Lehrberufen und in Berufen mit geringem Frauen\*anteil (siehe FIT-Lehrberufsliste).<sup>1</sup>

**Kriterien für dieses besondere Engagement können sein:**

### **1. Maßnahmen, um den Anteil weiblicher/tin\* Auszubildender zu erhöhen, wie z.B.**

- Expliziter Hinweis in der Stellenausschreibung, dass Bewerbungen von weiblichen/tin\* Lehrstellensuchenden erwünscht sind, um deren Anteil in diesem Beruf zu erhöhen
- Sichtbarmachen von weiblichen/tin\* Role-Models in der Öffentlichkeit
- Kooperationen mit Mädchen\*- und Frauen\*beratungsstellen
- Alle weiblichen/tin\* Bewerber:innen werden zum Auswahlverfahren eingeladen

### **2. Aktive Förderung weiblicher/tin\* Lehrlinge, wie z.B.**

- Spezielle Maßnahmen zur Förderung von weiblichen/tin\* Lehrlingen: regelmäßiger Austausch, kommunikationsunterstützende Maßnahmen, eigene Fortbildungen für Mädchen, junge Frauen und TIN\*-Personen
- Weibliche/tin\* Ansprechperson für weibliche/tin\* Auszubildende
- Gezielte Vorbereitung der Mitarbeiter:innen bei der Aufnahme einer weiblichen/tin\* Auszubildenden (vor allem bei Erstaufnahme)
- Geschlechtsneutrale Aufteilung der Arbeitsaufgaben
- Gratis Menstruationsartikel

### **3. Aktive Förderung der Chancengleichheit und Diversität, wie z.B.**

- Fördermaßnahmen zur Gleichstellung: z.B.: Diversity- und Antidiskriminierungsseminare, Mentoringprogramme, aktive Förderung von Väter\*karenz, elternfreundliches Karenzmanagement, Diversitybeauftragte,...
- Diskriminierendes Bild- und Textmaterial wird im Unternehmen nicht gestattet
- Eindeutige Haltung des Betriebes zum Thema sexualisierte Belästigung (Keine Toleranz gegenüber sexualisierter Sprache, sexualisierten Witzen, etc. im Unternehmen), Präventions-Workshops zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter:Innen
- Code of Conduct
- Gehalts-Transparenz, Bekenntnis zu Equal Pay

### **4. Qualität der Lehrausbildung, wie z.B.**

- Ausreichende Zeitressourcen der Ausbilder:innen zur Vermittlung der im Berufsbild verankerten Kenntnisse und Fertigkeiten
- Mitsprachemöglichkeiten und Feedbackgespräche

---

<sup>1</sup> Bei der Bewertung der Bewerber:innen werden die unterschiedlichen Kapazitäten von Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetrieben und Öffentlichen und Öffentlichkeitsnahen Betrieben selbstverständlich berücksichtigt.

- Lernunterstützung im Betrieb
- Fachliche und persönlichkeitsbildende Zusatzangebote wie Schulungen, Weiterbildungen; Förderung der individuellen Stärken
- Unterstützung bei der Lehre mit Matura

## **5. Arbeitsklima, wie z.B.**

- Auszubildende beurteilen das Betriebsklima als positiv
- Wertschätzende Kommunikation im Betrieb
- Förderung der Teamkultur und von sozialen Ereignissen: z.B.: Stammtische, Betriebsausflüge, Feiern, Morgenrunden, Teamtage,...
- Günstiges/gratis Mittagessen

## **6. Soziales Engagement, Förderung von Diversität, Inklusion und Nachhaltigkeit, wie z.B.**

- Vakante Lehrstellen werden auch für Bewerber:innen mit weniger guten Schulnoten geöffnet
- Unterstützendes Arbeitsumfeld bei Problemen der Auszubildenden
- Gezielte Förderung junger Menschen mit Migrationsbiografie, offene Haltung gegenüber religiöser Kleidung, gelebte Diversität im Unternehmen
- Außergewöhnliches Engagement für Lehrlinge mit Behinderung
- Sensibler Umgang mit psychischen wie physischen Erkrankungen der Lehrlinge und Mitarbeitenden, niederschwelliger Zugang zu psychologischer Beratung
- Möglichst viele Jugendliche werden zum Aufnahmetest eingeladen
- Unternehmen setzt auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit

## **7. Weiterbeschäftigung und Karrieremöglichkeiten, wie z.B.**

- Weiterbeschäftigung von weiblichen/tin\* Lehrlingen ist erwünscht
- Berufliche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind gegeben
- Vernetzung mit anderen Betrieben im Falle keiner Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für Auszubildende
- Förderung Vereinbarkeit Familie/Beruf, wie z.B. Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Karenzzeiten, Betriebskindergärten, familienfreundliche Meetingkultur etc.

## **8. Beschäftigungsstatistik, wie z.B.**

- Anzahl der weiblichen/tin\* Auszubildenden im handwerklich-technischen Bereich
- Anzahl der bisher ausgebildeten weiblichen/tin\* Lehrlinge
- Anzahl der weiblichen/tin\* Mitarbeiter:innen, die im Bereich Handwerk und Technik tätig sind
- Anteil der handwerklich-technischen weiblichen/tin\* Facharbeiter:innen
- Anzahl der weiblichen/tin\* Führungskräfte
- Im Vergleich liegt der Anteil der weiblichen/tin\* Auszubildenden über dem Branchendurchschnitt
- Steigender Frauen/TIN\*-anteil im Unternehmen