



Gleichbehandlung im Museum Frauenförderungsplan

Technisches Museum Wien
mit Österreichischer Mediathek

INHALTSVERZEICHNIS

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 1 Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Unterrepräsentation

§ 2 Unterrepräsentation von Frauen

Ziele

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

§ 4 Chancengleichheit

§ 5 Sprachliche Gleichbehandlung

Maßnahmen

§ 6 Ausschreibung

§ 7 Bevorzugte Aufnahme

§ 8 Auswahlkriterien

§ 9 Mentoring

Kommissionen

§ 10 Zusammensetzung von Kommissionen

Fördermaßnahmen

§ 11 Aus- und Weiterbildung

§ 12 Karriereplanung

§ 13 Förderung des Wiedereinstiegs

§ 14 Gleitender Wiedereinstieg und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 15 Diversity Management

Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenförderungsplan

§ 16 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 17 Informationsrechte und -pflichten

§ 18 Informationsrechte bei vakanten Stellen

§ 19 Informationsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

§ 20 Inkrafttreten

Anhang: Organigramm

Gemäß § 20 Bundesmuseen-Gesetz, BGBl.I Nr.115/1998, in Verbindung mit § 11a des Bundes- Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, in der derzeit geltenden Fassung wird für das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek folgender

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

erlassen:

SCHUTZ DER WÜRDE AM ARBEITSPLATZ

§ 1 Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

(1) Vorgangsweisen und Äußerungen, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung durch Assoziierung werden nicht geduldet. Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Belästigung.

(2) Die Vorgesetzten informieren ihre Mitarbeiter_innen über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz, bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen.

(3) Die Fristen zur Antragsstellung und zur Geltendmachung von Ansprüchen sind den Mitarbeiter_innen von den Vorgesetzten mitzuteilen:
Die Antragsfrist für den Tatbestand der sexuellen Belästigung beträgt 3 Jahre, für den Tatbestand geschlechtsbezogener Belästigung beträgt die Frist 1 Jahr, für alle anderen Verfahren ist eine Frist von 6 Monaten einzuhalten.

UNTERREPRÄSENTATION

Frauenförderungsgebot

Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer allfällig bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von allfällig bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

§ 2 Unterrepräsentation von Frauen

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in den einzelnen Organisationseinheiten oder
2. dauernd Beschäftigten, die leitende Funktionen bekleiden, im Technischen Museum Wien mit Österreichischer Mediathek weniger als 50 % beträgt.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek liegt bei 53 %.

(Stand Dezember 2022)

ZIELE

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

(1) Vorrangiges Ziel dieses Frauenförderungsplans ist es, den momentanen Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Organisationseinheiten sowie in den Führungspositionen des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek zu halten. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind nach diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und in die Personalentwicklung zu integrieren.

(2) Eine Frauenquote in den einzelnen Organisationseinheiten unter 50 % ist dann zulässig und stellt keine Ungleichbehandlung dar, wenn die Art der beruflichen Tätigkeit oder die Rahmenbedingungen ihrer Ausübung ein Merkmal erfordern, das eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sind.

(3) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen weiters folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
2. die Erhaltung der Frauenquote im Technischen Museum Wien mit Österreichischer Mediathek in den in der Anlage genannten Organisationseinheiten und Funktionen,
3. eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote zu wahren,
4. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen,
5. eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Kommissionen und Gremien,
6. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und Frühkarenz (Papamonat) durch Männer und von Teilzeitbeschäftigung für Eltern
7. sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

§ 4 Chancengleichheit

Die Chancengleichheit ist für alle im Technischen Museum Wien mit Österreichischer Mediathek arbeitenden Menschen auf allen Ebenen zu gewährleisten und die Gleichberechtigung ist insbesondere durch Maßnahmen der zuständigen Personalabteilung zu erhalten.

§ 5 Sprachliche Gleichbehandlung

In Rechtsvorschriften (Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen), internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen.

MASSNAHMEN

§ 6 Ausschreibung

(1) Ausschreibungen für freie Stellen und Funktionen sind so zu formulieren, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen. Sie haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Interne und externe Ausschreibungen von freien Stellen und Funktionen werden Mitarbeiter_innen zeitgerecht und in geeigneter Weise (Website und Intranet) bekannt gemacht.

(3) Im Fall des Absinkens der Frauenquote deutlich unter 50 % enthalten Ausschreibungen den Hinweis, dass das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert.

(4) Liegt die Frauenquote im Technischen Museum Wien mit Österreichischer Mediathek in einer bestimmten Gruppe unter 50 %, wird im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

(5) Vor der Ausschreibung einer Funktion wird geprüft, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext wird gegebenenfalls darauf hingewiesen.

§ 7 Bevorzugte Aufnahme

In all jenen Organisationseinheiten und Funktionen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle nicht weniger geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig aufzunehmen.

§ 8 Auswahlkriterien

In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (etwa zur Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber_innen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 9 Mentoring

(1) Bei Aufnahme einer Frau in eine Organisationseinheit, die bisher ausschließlich oder überwiegend aus Männern bestand bzw. bei Aufnahme eines Mannes in eine Organisationseinheit, die bisher ausschließlich oder überwiegend aus Frauen bestand, fungieren die jeweiligen Leiter_innen als Mentor_innen der neuen Mitarbeiterin bzw. des neuen Mitarbeiters.

(2) Aufgabe der Mentor_innen ist es, die Integration der neuen Mitarbeiter_innen in die Organisationseinheit zu erleichtern und insbesondere Probleme, die durch die Aufnahme von Mitarbeiter_innen anderen Geschlechts entstehen, durch die Vermittlung der Mentor_innen zu lösen oder an die Gleichbehandlungsbeauftragte heranzutragen.

(3) Neue Mitarbeiter_innen werden bei Vertragsabschluss auf die Möglichkeit hingewiesen, zusätzlich zu den Mentor_innen, die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten zu kontaktieren.

KOMMISSIONEN

§ 10 Zusammensetzung von Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, die für die Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind (§ 10 Abs. 1 B-GIBG), ist eine entsprechende Anzahl von Frauen als Kommissionsmitglieder zu bestellen. Insbesondere ist darauf Bedacht zu nehmen, dass auch Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission bestellt, hat die Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von ihr aus der

Beleg schafft nominierte Person das Recht, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Alle Mitarbeitenden, deren Personalangelegenheiten verhandelt werden, sind berechtigt, die Gleichbehandlungsbeauftragte als Vertrauensperson beizuziehen.

FÖRDERMASSNAHMEN

§ 11 Aus- und Weiterbildung

(1) Die Personalabteilung des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek hat die bestehenden Schulungsmöglichkeiten allen Mitarbeiter_innen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek achtet bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Chancengleichheit. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, werden diese vom Technischen Museum Wien mit Österreichischer Mediathek gewährt, soweit nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

Es wird – soweit möglich – auf eine familienfreundliche Organisation der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Bedacht genommen.

(3) Im Fall des Absinkens der Frauenquote von Führungspositionen deutlich unter 50 % werden Frauen bevorzugt zu Weiterbildungskursen, insbesondere jenen, die zur Übernahme von Führungspositionen qualifizieren, zugelassen.

§ 12 Karriereplanung

(1) Frauen werden auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv gefördert.

(2) Mitarbeiter_innen werden zur Übernahme von Führungspositionen bzw. geeignete Mitarbeiter_innen zur Teilnahme an speziellen Weiterbildungsseminaren angeregt und durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (z. B. Projektleitungen) gefördert, besonders in jenen Teilbereichen, in denen Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

(3) Die jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiter_innen, zumindest einmal jährlich, ein Mitarbeiter_innengespräch, in dem insbesondere auch die Karriereplanung und Maßnahmen zur längerfristigen beruflichen Weiterentwicklung besprochen werden.

§ 13 Förderung des Wiedereinstiegs

(1) Das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek trägt Sorge, dass sich eine Familienpause auf die Karriereplanung der Arbeitnehmer_innen nicht nachteilig auswirkt.

(2) Die Mitarbeiter_innen werden durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft informiert.

(3) Karenzierte werden über Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig nach Beendigung der Karenz informiert.

(4) Das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek bietet eine geeignete Nachschulung der wieder eintretenden karenzierten Mitarbeiter_innen.

(5) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Mitarbeiter_innen die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen gestattet. Den Mitarbeiter_innen entsteht kein Nachteil, wenn sie von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen.

§ 14 Gleitender Wiedereinstieg und/oder Teilzeitbeschäftigung

Nach budgetären und organisatorischen Möglichkeiten des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek und nach den Erfordernissen des Dienstbetriebes werden familienfreundliche organisatorische Änderungen wie Reduzierung des Aufgabengebietes oder flexiblere Arbeitszeiten für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten angeboten.

§ 15 Diversity Management

Das Diversity Management als strategischer Ansatz im Technischen Museum Wien mit Österreichischer Mediathek hat zum Ziel, durch Wertschätzung und Einbeziehung von personeller Vielfalt einen Mehrwert für das Unternehmen und alle Beteiligten zu schaffen.

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE UND FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

§ 16 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Bei der Übertragung von Aufgaben und bei der Festlegung von Dienstpflichten wird die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte berücksichtigt. Der Gleichbehandlungsbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG wird die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützt. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstige erforderliche Ressourcen werden ihr zur Verfügung gestellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte kann die Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.

(3) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise oder Dienstweg im Sinne der Reisegebührevorschrift 1955, BGBl. Nr. 133.

§ 17 Informationsrechte und -pflichten

(1) Die Neubestellung, der Name und die Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten werden in geeigneter Weise allen Mitarbeiter_innen zur Kenntnis gebracht.

(2) In der Geschäftseinteilung und im Telefonverzeichnis ist der Name der Gleichbehandlungsbeauftragten unter Anführung ihrer Funktion ersichtlich.

(3) Der Gleichbehandlungsbeauftragten werden auf Anfrage die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen bzw. Daten in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt. Dazu zählen insbesondere

1. Berichte über absolvierte Ausbildungen – aus diesen statistischen Daten sollten der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage, getrennt nach Geschlecht, ersichtlich sein;

2. schriftliche Information über geplante Schulungen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, die Daten gemäß Abs. 3 und Informationen, die ihr im Zuge ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte bekannt werden, vertraulich zu behandeln und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten. Die interne Weitergabe von Daten durch die Gleichbehandlungsbeauftragte ist nur in anonymisierter Form oder mit Zustimmung der jeweils betroffenen Person zulässig.

(5) Das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek hat alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen öffentlich aufzulegen sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten in Kopie zu übermitteln.

§ 18 Informationsrechte bei vakanten Stellen

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird über vakante Stellen informiert. Bei vakanten Stellen in den zu fördernden Organisationseinheiten hat die Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von ihr bestimmte Vertretung das Recht, Einsicht in die Bewerbungen zu nehmen.

Wenn sich zumindest eine Frau für die Position beworben hat, treten folgende Maßnahmen in Kraft:

(2) Bei Bestellung einer Begutachtungskommission wird die Gleichbehandlungsbeauftragte des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek von der Ausschreibung der Funktion und der Besetzung der Kommission informiert.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat das Recht auf Informationen über die Kriterien, die zur Auswahl der neuen Mitarbeiter_innen geführt haben, bzw. über das Ergebnis der Beratungen der Begutachtungskommission.

§ 19 Informationsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

(1) Der Frauenförderungsplan und seine Änderungen werden nach Inkrafttreten in geeigneter Weise (Aushang am Schwarzen Brett, Veröffentlichung im Intranet, Versendung per Mail etc.) allen Mitarbeiter_innen zur Kenntnis gebracht. Neu eintretenden Mitarbeiter_innen wird der jeweils geltende Frauenförderungsplan gemeinsam mit dem Dienstvertrag übergeben.

(2) Allen Mitarbeiter_innen wird die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit ermöglicht.

(3) Im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit hat das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek die Förderungsmaßnahmen zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter_innen besonders zu berücksichtigen.

INKRAFTTRETEN

§ 20 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderungsplan des Technischen Museums Wien mit Österreichischer Mediathek ist seit 1. Jänner 2008 in Kraft und wurde zuletzt im Februar 2023 überarbeitet.

Für das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek

Karin Skarek
Wirtschaftliche Geschäftsführerin

Peter Aufreiter
Generaldirektor und Wissenschaftlicher
Geschäftsführer

Organigramm

