

Frauenförderungsplan für das MAK

1

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 Mentor/innen

Fördermaßnahmen

§ 10 Aus- und Weiterbildung

§ 11 Karriereplanung

§ 12 Förderung des Wiedereinstiegs

§ 13 Gleitender Wiedereinstieg und/oder Teilzeitbeschäftigung

Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenförderungsplan

§ 14 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 15 Informationsrechte und -pflichten

§ 16 Informationsrechte bei vakanten Stellen

§ 17 Informationsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

In-Kraft-Treten

§ 18 In-Kraft-Treten

M

A

K

Gemäß § 20 Bundesmuseen-Gesetz, BGBL.I Nr.115/1998, in Verbindung mit § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, in der derzeit geltenden Fassung wird für das MAK 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 und sexuelle Belästigung, dürfen nicht geduldet werden. Der/Die Arbeitsgeber/in wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.
- (2) Die Mitarbeiter/innen sind von dem/der Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz, bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren.

2

UNTERREPRÄSENTATION

§ 2 Unterrepräsentation von Frauen

- (1) 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 MAK weniger als 40% beträgt.
- (2) Aus den Statistiken der Anlage sind die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen im Bereich des MAK besteht, ersichtlich.

ZIELE

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

- (1) Vorrangiges Ziel dieses Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Organisationseinheiten sowie in den Führungspositionen des MAK auf mindestens 40 % zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind nach diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- (2) Eine Frauenquote unter 40% 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 Anhebung der Frauenquote im MAK in den in der Anlage genannten Organisationseinheiten und Funktionen,
 3. eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
 4. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
 5. die Anhebung des Frauenanteils in Kommissionen und Gremien,
 6. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer und von Teilzeitbeschäftigung für Eltern,
 7. den Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen sowie
 8. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

3

§ 4 Chancengleichheit

Die Chancengleichheit für Männer und Frauen ist in allen Ebenen zu gewährleisten und die Gleichbehandlung insbesondere durch Maßnahmen der zuständigen Personalabteilungen zu verwirklichen.

§ 5 Sprachliche Gleichbehandlung

In Rechtsvorschriften (Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen), internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des MAK sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

MASSNAHMEN

§ 6 Ausschreibung

- (1) Ausschreibungen für freie Stellen und Funktionen sind so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer 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 sind den Mitarbeiter/innen zeitgerecht - externe Ausschreibungen nach Möglichkeit noch vor deren Veröffentlichung - und in geeigneter Weise bekannt zu machen.



- (3) Bis zur Erreichung einer Frauenquote von 40% haben Ausschreibungen den Hinweis zu enthalten, dass das MAK die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.
- (4) Liegt die Frauenquote im MAK in einer bestimmten Gruppe unter 50 %, sollte im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- (5) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist gegebenenfalls darüber ein Hinweis aufzunehmen.

4

§ 7 Bevorzugte Aufnahme

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

§ 8 Auswahlkriterien

In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie 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 Mentor/innen

- (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, ist die/der jeweilige Leiter/in als Mentor/in der/des neuen Mitarbeiters/in zu bestellen.
- (2) Aufgabe des Mentors/der Mentorin ist es, die Integration der/des neuen Mitarbeiters/in in die Organisationseinheit zu erleichtern und insbesondere Probleme, die durch die Aufnahme einer/eines Mitarbeiters/in anderen Geschlechts entstehen, durch die Vermittlung des Mentors/der Mentorin zu lösen oder an den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n heranzutragen.
- (3) Die/Der neue Mitarbeiter/in ist bei Vertragsabschluss ausdrücklich auf die Möglichkeit hinzuweisen, zusätzlich zum Mentor/zur Mentorin den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n zu kontaktieren.

FÖRDERMASSNAHMEN

§ 10 Aus- und Weiterbildung

- (1) Das MAK hat bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen darauf zu achten, dass Chancengleichheit gewahrt wird. Sind zur Teilnahme an Aus- und



Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese vom MAK zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Insbesondere ist – soweit möglich – auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen.

- (2) Zu Weiterbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme von Führungspositionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

§ 11 Karriereplanung

5

- (1) Frauen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv zu fördern.
- (2) Mitarbeiterinnen sollen zur Übernahme von Führungspositionen von ihren unmittelbar Vorgesetzten bzw. von den Geschäftsführern/innen motiviert bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Weiterbildungsseminaren angeregt und durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (z.B. Projektleitungen) gefördert werden, besonders in jenen Bereichen, in denen Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.
- (3) Der/Die jeweilige unmittelbare Vorgesetzte hat mit seinen/ihren Mitarbeiter/innen, für die Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen sind Mitarbeiter/innengespräche zu führen, in dem insbesondere auch die Karriereplanung besprochen und Maßnahmen zur längerfristigen beruflichen Weiterentwicklung festgelegt werden.

§ 12 Förderung des Wiedereinstiegs

- (1) Das MAK hat dafür zu sorgen, dass sich eine Familienpause auf die Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.
- (2) Die Mitarbeiter/innen sind durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutter- oder Vaterschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilkarenzurlaubes sowie der Teilzeitbeschäftigung für Eltern hinzuweisen.
- (3) Karenzurlauber/innen sind von der Personalabteilung über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Weiterbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenz liegt.
- (4) Das MAK hat - falls erforderlich - für eine geeignete Nachschulung der wieder eintretenden, karenzierten Mitarbeiter/innen zu sorgen.
- (5) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Mitarbeiter/innen die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten. Den Mitarbeiter/innen darf kein Nachteil daraus erwachsen, wenn sie von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen.



§ 13 Gleitender Wiedereinstieg und/oder Teilzeitbeschäftigung

Nach budgetären und organisatorischen Möglichkeiten des MAK und nach den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind familienfreundliche organisatorische Änderungen wie Reduzierung des Aufgabengebietes oder flexiblere Arbeitszeiten für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten anzustreben.

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE UND FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

§ 14 Unterstützung des/der Gleichbehandlungsbeauftragten

6

- (1) Bei der Übertragung von Aufgaben und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/r zu berücksichtigen. Dem/Der Gleichbehandlungsbeauftragten darf aus seiner/ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (2) Zur Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgaben nach dem B-G1BG ist der/die Gleichbehandlungsbeauftragte zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstige erforderliche Ressourcen sind ihm/ihr zur Verfügung zu stellen. Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte kann die Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.
- (3) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte/r, wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührevorschrift 1955, BGBl. Nr. 133.

§ 15 Informationsrechte und -pflichten

- (1) Die Neubestellung, der Name und die Erreichbarkeit des/der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in geeigneter Weise allen Mitarbeiter/innen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) In der Geschäftseinteilung und dem Telefonverzeichnis ist der Name des/der Gleichbehandlungs-beauftragten unter Anführung seiner/ihrer Funktion aufzunehmen.
- (3) Dem/Der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auf Anfrage die zur Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen bzw. Daten in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

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) Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, die Daten gemäß Abs 3 und Informationen, die ihm/ihr im Zuge seiner/ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/r bekannt werden, vertraulich zu behandeln und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten. Die interne Weitergabe von Daten durch den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n ist nur in anonymisierter Form oder mit Zustimmung des/der jeweils Betroffenen zulässig.
- (5) Das MAK hat alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen öffentlich aufzulegen sowie dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten in Kopie zu übermitteln.

§ 16 Informationsrechte bei vakanten Stellen

- (1) Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist über vakante Stellen zu informieren. Bei vakanten Stellen in den zu fördernden Organisationseinheiten hat der/die Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von ihm/ihr als Vertreterin bestimmte Mitarbeiterin das Recht, Einsicht in die Bewerbungen zu nehmen sowie, wenn sich zumindest eine Frau für die Position beworben hat, bei Den Vorstellungsterminen anwesend zu sein.
- (2) Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat das Recht auf Informationen über die Kriterien, die zur Auswahl eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin geführt haben bzw. über das Ergebnis der Beratungen der Begutachtungskommission.

§ 17 Informationsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

- (1) Der Frauenförderungsplan und seine Änderungen sind nach Inkrafttreten in geeigneter Weise (Aushang am Schwarzen Brett, Veröffentlichung im Intranet, Versendung per Mail, etc.) allen Mitarbeiter/innen zur Kenntnis zu bringen. Neu eintretenden Mitarbeiter/innen ist der jeweils geltende Frauenförderungsplan gemeinsam mit dem Dienstvertrag zu übergeben.
- (2) Allen Mitarbeiter/innen ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen des/der Gleichbehandlungs-beauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.
- (3) Im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit hat das MAK die Förderungsmaßnahmen zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen besonders zu berücksichtigen.

IN-KRAFT-TRETEN

§ 18 In-Kraft-Treten

Dieser Gleichbehandlungsplan tritt mit 2008 in Kraft.

