

**Frauenförderungsplan
der
Österreichischen Nationalbibliothek**

Inhaltsverzeichnis

1. Grundprinzipien.....	3
1.1 Schutz der Würde am Arbeitsplatz.....	3
1.2 Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen	3
2. Zielsetzung des Frauenförderungsplans.....	3
3. Allgemeine Bestimmungen des Frauenförderungsplans	4
4. Maßnahmen zur Frauenförderung.....	4
4.1 Ausschreibung.....	4
4.2 Auswahlkriterien.....	5
4.3 Aus- und Weiterbildung	5
4.4 Karriereplanung.....	5
4.5 Wiedereinstieg.....	6
4.6 Weitere Maßnahmen.....	6
5. Gleichbehandlungsbeauftragte	6
5.1 Unterstützung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten.....	6
5.2 Informationsrechte und -pflichten	7
6. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit	8
Anlage	8

1. Grundprinzipien

Gemäß § 20 Bundesmuseen-Gesetz in Verbindung mit § 11a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes bekennt sich die Geschäftsführung der Österreichischen Nationalbibliothek (im Folgenden: ÖNB) mit dem nachstehenden Frauenförderungsplan zu folgenden Grundprinzipien:

1.1 Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Vorgehensweisen und Äußerungen, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, dürfen nicht geduldet werden. Die Arbeitgeberin wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.

Die MitarbeiterInnen sind von der/dem Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz, bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen.

1.2 Bekämpfung der 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,

in der ÖNB weniger als 50 % beträgt.

Aus den Statistiken in der Anlage sind die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen in Bereichen der ÖNB besteht, ersichtlich.

2. Zielsetzung des Frauenförderungsplans

(1) Das vorrangige Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie die Frauenquote in leitenden Positionen bei mindestens 50% zu halten bzw. im Falle einer Unterrepräsentation diese Quote zu erreichen.

(2) Mit dem Frauenförderungsplan werden außerdem folgende Ziele verfolgt:

- die Förderung einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer gleichermaßen und in allen Ebenen zu gewährleisten,
- die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen, insbesondere bei Führungskräften,
- die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
- die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten durch Männer und von Teilzeitbeschäftigung von Eltern sowie

- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

3. Allgemeine Bestimmungen des Frauenförderungsplans

(1) Der vorliegende Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen vor, wie Gleichbehandlung an der ÖNB verwirklicht werden soll. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind entsprechend der Zielsetzung auszurichten.

(2) Der Frauenförderungsplan erstreckt sich auf alle MitarbeiterInnen der ÖNB. 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.

(3) Eine Frauenquote von unter 50% ist dann zulässig und stellt keine Ungleichbehandlung dar, wenn die berufliche Tätigkeit oder die Rahmenbedingungen bei der Ausübung ein Merkmal erfordern, das eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt. Der Zweck dieses Merkmals muss rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein. Aus diesem Grund ist in einzelnen Bereichen (v.a. Zentraler Informatikdienst, Haustechnik) die Frauenquote nicht erreicht bzw. auf Grund der Bewerbungssituation nur erschwert erreichbar.

4. Maßnahmen zur Frauenförderung

4.1 Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie beide Geschlechter gleichermaßen betreffen. Zudem haben sie keine Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen haben den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstgeberin die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

(3) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden jedenfalls auf der öffentlichen Website der Dienstgeberin publiziert und können somit auch von MitarbeiterInnen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zur Kenntnis genommen werden.

4.2 Auswahlkriterien

- (1) In Aufnahmegesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. zur Familienplanung) zu unterlassen. Bei der Beurteilung der Eignung von BewerberInnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Position nicht weniger geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig aufzunehmen, um die Zielsetzung einer Frauenquote von mindestens 50% zu erreichen.

4.3 Aus- und Weiterbildung

- (1) Die ÖNB bietet ihren MitarbeiterInnen ein vielfältiges internes Weiterbildungsprogramm und berät die MitarbeiterInnen hinsichtlich der in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- (2) Die ÖNB ermöglicht geeigneten MitarbeiterInnen auf deren Antrag hin die Teilnahme an Fortbildungen und Schulungen, soweit ein dienstliches Erfordernis besteht und die Schulungsmaßnahme den Ausbildungsgrad der/des MitarbeiterIn im Hinblick auf die dienstliche Verwendung erhöht. Dabei ist auf die Einhaltung des Prinzips der Chancengleichheit zu achten. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (3) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Funktionen qualifizieren, sind zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote bei gleicher Qualifikation vorrangig Frauen zuzulassen.

4.4 Karriereplanung

- (1) Frauen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu fördern. Mitarbeiterinnen sollen von ihren Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung zur Übernahme von Führungspositionen motiviert und zur Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen angeregt werden. Durch die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (zB Leitung von Projekten) sollen Mitarbeiterinnen gefördert werden. Dies gilt besonders für jene Bereiche und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) In den Stellenbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus denen sich ein unsachlicher Nachteil für weibliche Bedienstete ergeben könnte.

4.5 Wiedereinstieg

- (1) Es ist darauf zu achten, dass sich eine Familienpause nach Möglichkeit nicht nachteilig auf die Karriereplanung von Frauen und Männern auswirkt.
- (2) Die MitarbeiterInnen 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 Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternkarenz sowie von der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- (3) Eine gegebenenfalls erforderliche Nachschulung von wieder eintretenden, karenzierten MitarbeiterInnen ist zu unterstützen.

4.6 Weitere Maßnahmen

- (1) Bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen oder vergleichbaren Gremien ist bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten, sofern die dienstlichen und inhaltlichen Anforderungen bei der Besetzung dies ermöglichen.
- (2) In Richtlinien, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen ist das Prinzip der sprachlichen Gleichbehandlung zu berücksichtigen.

5. Gleichbehandlungsbeauftragte

5.1 Unterstützung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

- (1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist nach dem B-GlbG für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte kann die Sachressourcen der ÖNB nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.
- (2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, ihre/seine Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz während ihrer/seiner Arbeitszeit im Ausmaß des Notwendigen zu erfüllen. Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten darf aus ihrer/seiner Funktion weder während der Ausübung ihrer/seiner Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (3) Der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, im Anschluss an die 2x jährlich stattfindende Betriebsversammlung des Betriebsrates der ÖNB, ihrer/seiner Informationspflicht gegenüber den MitarbeiterInnen nachzukommen. Zur Abhaltung zusätzlicher Informationsveranstaltungen hat sich die/der Gleichbehandlungsbeauftragte mit der Geschäftsleitung ins Einvernehmen zu setzen. Eine individuelle Kontaktaufnahme der MitarbeiterInnen mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten während der Dienstzeit ist jederzeit zu

ermöglichen, sofern dem keine zwingenden dienstlichen Notwendigkeiten entgegenstehen.

5.2 Informationsrechte und -pflichten

(1) Der Name und die Erreichbarkeit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in geeigneter Weise allen MitarbeiterInnen zur Kenntnis zu bringen.

(2) In der Geschäftseinteilung und dem Telefonverzeichnis ist der Name der/des Gleichbehandlungsbeauftragten unter Anführung ihrer/seiner Funktion aufzunehmen.

(3) Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind auf Anfrage die zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen bzw. Daten in anonymisierter Form und aufgeteilt nach Geschlecht zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen insbesondere

- Berichte über absolvierte Ausbildungen
- Schriftliche Information über geplante Schulungen

(4) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, die Daten und Informationen, die ihr/ihm im Zuge ihrer/seiner Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragter bekannt werden, vertraulich zu behandeln und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten.

(5) Alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen sind seitens der ÖNB öffentlich aufzulegen sowie der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zugänglich zu machen.

(6) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über vakante Stellen zu informieren. Bei vakanten Stellen in den zu fördernden Organisationseinheiten hat die/der Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein/e von ihr/ihm als VertreterIn bestimmte MitarbeiterIn das Recht, Einsicht in die Bewerbungen zu nehmen.

(7) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat das Recht auf Information über die Kriterien, die zur Auswahl einer/eines MitarbeiterIn geführt haben.

6. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

(1) Der Frauenförderungsplan und seine Änderungen sind nach Inkrafttreten allen MitarbeiterInnen in geeigneter Weise (Aushang am Schwarzen Brett, Veröffentlichung im Intranet) zur Kenntnis zu bringen.

(2) Die Förderungsmaßnahmen zur Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen sind im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in der ÖNB besonders zu berücksichtigen.

Wien, am 06.06.2019



Dr. Johanna Rachinger
Generaldirektorin



Mag. Richard Starkel
Geschäftsführer

Anlage

Statistik: Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie Frauenquoten in den Führungsebenen