

Diversität und Chancengleichheit an der Wein & Obst Klosterneuburg RTD

Gender Equality Plan

2024 – 2034

Version	1.0
Datum der Version (in Deutsch):	31.07.2024
Datum der englischen Übersetzung:	12.09.2024
Erstellt durch:	Claudia Muschau, Monika Riedle-Bauer
Approved by:	Franz G. Rosner
Status:	[final]
Confidentiality level:	[public]

Inhalt

Einleitung.....	3
Grundprinzipien.....	3
Datenanalyse Ausgangssituation.....	5
Personalstruktur.....	5
Karenz.....	5
Zielsetzungen und Indikatoren.....	6

Einleitung

Die teilrechtsfähige Forschungseinrichtung Wein & Obst Klosterneuburg RTD (W&O) engagiert sich dafür, eine Organisationskultur zu etablieren und zu leben, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied aufgrund des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, Ethnie, Religion oder Weltanschauung, beruht. Alle Mitarbeitenden der W&O sollen die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten. Das gilt auch für alle, die mit der W&O zusammenarbeiten. Sie sollen nicht mit direkten oder indirekten Hindernissen konfrontiert werden.. Dies ist für uns ein Prinzip und ein Wert an sich.

W&O ist eine Einrichtung mit eigener Rechtspersönlichkeit, gegründet am 02.07.2018 gemäß §31c des Land- und Forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetzes, mit dem Ziel, Forschung auf dem Gebiet des Wein- und Obstbaus gemäß § 13 BGBI. I Nr. 83/2004 zuletzt geändert durch BGI. I Nr. 58/2017 durchzuführen. Zur Erreichung unseres Zieles sind wir uns der Bedeutung und des Nutzens von vielfältigen Lebenserfahrungen und Perspektiven bewusst. Wir begrüßen, fördern und stärken deshalb die Beiträge und Fähigkeiten aller Beschäftigten. Wir verpflichten uns daher, kontinuierlich und engagiert hierfür zu arbeiten. Unsere entsprechenden Anstrengungen werden wir auch systematisch überprüfen. Dies werden wir bei unseren Entscheidungen und bei der strategischen Ausrichtung auf allen Ebenen immer wieder reflektieren. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung und das alle willkommen heißt und respektiert, die sich uns bei der Erfüllung unserer Ziele anschließen.

Insbesondere in technischen Berufen wie dem Wein- und Obstbau stellt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis oft als Herausforderung dar. Die W&O passt ihre Arbeitsweise kontinuierlich an die sich wandelnden gesellschaftlichen Erwartungen an. Ebenso werden moderne Arbeits- und Lebensformen berücksichtigt. Die vielfältigen Geschlechterrollen und Identitäten fließen ebenfalls in diese Anpassungen ein. Ziel ist es, diskriminierende Strukturen aktiv abzubauen. Die W&O erkennt an, dass Menschen aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen in der Gesellschaft vorfinden. Personen mit Behinderung oder Unterschieden in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, ihr Alter, ihre ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung und Religion haben verschiedene Lebensbedingungen und Chancen. Sie sind von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen. Es liegt in unserer Verantwortung, diese Dimension in allen Bereichen unserer Institution nachhaltig zu verankern. Wir müssen alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen der Institution auf mögliche spezifische Auswirkungen hinterfragen. Dabei ist es wichtig, mögliche Benachteiligungen für unterrepräsentierte Personengruppen zu berücksichtigen. Diese Verantwortung gilt für alle Mitarbeitenden und ist besonders bedeutsam für diejenigen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.

Grundprinzipien

Mit diesem Gleichstellungsplan möchten wir an der W&O die Prinzipien von Chancengleichheit in der Organisationskultur, dem Management, der Personalentwicklung sowie in Prozessen der Personalrekrutierung und bei der Karriereentwicklung stärker verankern. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen deutlich zu erhöhen bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Besonders wichtig ist dies für Positionen mit Führungs- und Entscheidungsaufgaben. Wir wollen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie frei von Diskriminierung sind. Gleichzeitig sollen die Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben fördern. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung. Das Bewusstsein für

die Integration der Dimensionen in Forschungsfragestellungen soll in diesem Kontext ebenfalls gefördert werden.

Der Ansatz dieser Strategie ist:

- Fördern: einer Organisationskultur, die für Diskriminierungsfragen sensibel ist
- Analysieren: systematische Sammlung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten
- Implementieren: Elemente der Organisationsorganisation berücksichtigen stets die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden im Auge behalten
- Aufklärung: alle Mitarbeitenden sind über Fragen und Ursachen von Diskriminierung informiert und kennen die organisatorischen Maßnahmen, um diese auszuräumen

Folgende Gesetze sowie spezifische Regelungen und Vereinbarungen die außeruniversitäre Forschung betreffend zur Gleichstellung sind diesem Aktionsplan hinterlegt und bilden den Orientierungsrahmen für die Konzeption von Maßnahmen:

- die Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission, die einen Gleichstellungsplan als Förderkriterium in Horizon Europe fordert
- Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) - BGBl. Nr. 100/1993 für den Bundesdienst sowie dessen Änderung (BGBl. I Nr. 65/2015) um geltendem EU-Recht gerecht zu werden.
- Der Kollektivvertrag für alle Mitarbeitenden in der außeruniversitären Forschung - § 2 Diskriminierungsschutz
- Das Niederösterreichische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (LGBl. Nr. 2060 idgF)
- Das Niederösterreichische Antidiskriminierungsgesetz (LGBl. Nr. 9290 idgF)

Außerdem orientieren wir uns an:

- den Bestimmungen des Organisationshandbuches des BMLs (Letztfassung 28. September 2020), insofern sie sich auf das gesamte Ressort beziehen
- dem [Frauenförderungsplan](#) des BML (BGBl. II Nr. 4/2020: [RIS Frauenförderungsplan BMNT 2019 § 0 - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 01.01.2024 \(bka.gv.at\)](#)).

Die W&O ist der Gleichbehandlung aller Beschäftigten sowie der Berücksichtigung dieses Grundsatzes in der Forschungsorganisation und -umsetzung verpflichtet. Das entscheidende Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung ist. Wir wollen sicherstellen, dass Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung zu keinen Benachteiligungen führen. Auch sexuelle Belästigung sowie geschlechtsspezifische Gewalt haben bei uns keinen Platz. Darüber hinaus setzen wir uns aktiv dafür ein, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Gleichzeitig legen wir großen Wert auf die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

W&O versucht möglichst optimale Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Durch die COVID-19-Pandemie wurde in vielen Bereichen die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf und gegebener Zweckmäßigkeit die Arbeitsaufgaben zum Teil im Home-Office zu erledigen. Diese Möglichkeit wird weiterhin angeboten. Eine Zustimmung der Geschäftsführung ist erforderlich.

Training

Die Gleichstellung der Geschlechter stellt ein zentrales Anliegen dar. In Bezug auf Gender Mainstreaming werden bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf Männer und Frauen grundsätzlich und systematisch einbezogen. Ein Teil davon ist auch die gendergerechte Sprache. Als Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen wird zumindest einmal im Jahr eine Veranstaltung abgehalten.

Datenanalyse Ausgangssituation

Als Datengrundlage beschreibt der Gleichstellungsplan die Situation der Beschäftigten an der W&O im Jahr 2023. Die Kategorie "divers" wird noch nicht in den Personaldaten erfasst und wird daher in dieser Datenauswertung nicht separat angeführt.

Im Jahr 2023 betrug die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden an der W&O 16 Personen, davon 6 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 37,5 %.

Aus Gründen des Datenschutzes ist eine tiefergehende Analyse der Geschlechterverhältnisse an der W&O nur bedingt möglich, da aufgrund der geringen Anzahl an Mitarbeitenden nicht ausgeschlossen werden kann, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen vollzogen werden können.

Personalstruktur

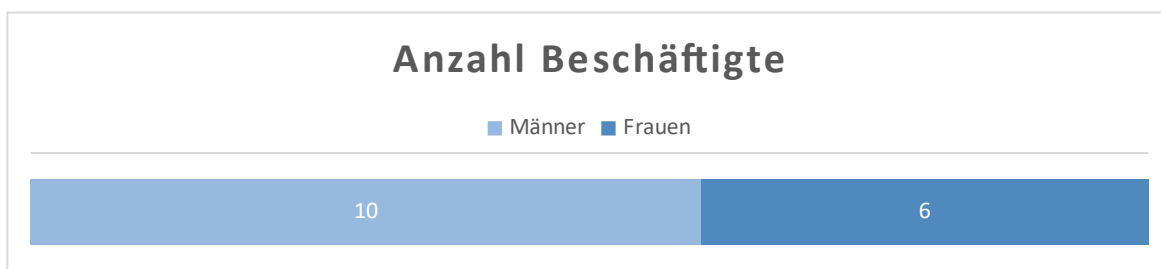


Abb. 1 Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht

Auch im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich der Teilzeitarbeit (s. Abb.2). 10 der 16 Mitarbeitenden der W&O, das entspricht 62,5 % der Belegschaft, sind teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil beläuft sich auf 50 % in der Teilbeschäftigung. Unter den 6 Mitarbeitenden mit einer Vollzeitanzstellung befindet sich eine Frau (16,7%).

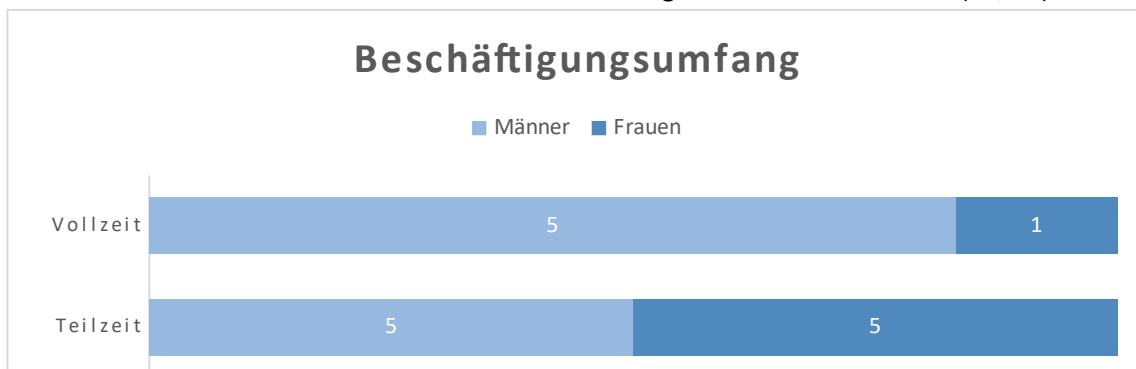


Abb. 2 Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

Karenz

Im Beobachtungszeitraum hat 1 Mitarbeiter eine Form der Karenzierung in Anspruch genommen. Dabei handelt es sich um Elternkarenz. Das Angebot der Pflege- und Bildungskarenz wurde von keinem der Mitarbeitenden der W&O im Beobachtungszeitraum genutzt.

Im Jahr 2023 konnte die W&O 9 neue Beschäftigte einstellen, davon 100 % wissenschaftliches Personal. Der überwiegende Teil der neuen Mitarbeitenden übt die Beschäftigung an der W&O aus persönlichen aber auch projektbezogenen Gründen in Teilzeit aus. Alle Neuzugänge starten mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin stammt aus dem EU-Ausland und arbeitet in einem internationalen Projekt, welches auch für ihre Dissertation dient.

Zielsetzungen und Indikatoren

Mit diesem Gleichstellungsplan will die W&O die Strukturen innerhalb der Organisation kontinuierlich verbessern, um sicherzustellen, dass alle Geschlechter auf allen Ebenen gleichermaßen vertreten sind. Die W&O will ihre Mitarbeitenden zu Themen der Diversität und Chancengleichheit aufklären und informieren und so eine unterstützende Organisationskultur schaffen, in der alle ihr volles Potenzial entfalten können. Darüber hinaus sollen künftig geschlechtsspezifische Aspekte in den Forschungsfragen stärker berücksichtigt werden, um so „gender-blind spots“ zu vermeiden und die Qualität der Forschung zu verbessern.

Die in diesem Plan definierten Entwicklungsbereiche beziehen sich auf folgende Handlungsfelder:

Handlungsfeld 1:	Work-Life-Balance und Organisationskultur
Handlungsfeld 2:	Ausgewogenheit der Geschlechter in Positionen mit Führungs- und Entscheidungsverantwortung.
Handlungsfeld 3:	Gleichstellung in allen Dimensionen bei Einstellung und Karriereentwicklung
Handlungsfeld 4:	Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
Handlungsfeld 5:	Maßnahmen zur Verminderung von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Der Plan hat eine Gültigkeitsdauer von 10 Jahren. Eine Zwischenbilanz erfolgt alle 2 Jahre, wobei anhand der oben angeführten ausgewählten Indikatoren ein aktueller Stand des Entwicklungsprozesses ermittelt wird. Bei Bedarf werden die gesetzten Maßnahmen angepasst.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Website der W&O veröffentlicht und von der Geschäftsführung unterzeichnet.

Klosterneuburg, den 31.07.2024

Wein & Obst Klosterneuburg RTD

Eine teilrechtsfähige Einrichtung der HBLA und BA für Wein- und Obstbau Klosterneuburg

Franz G. Rosner

Geschäftsführer