Grundsatzerklärung zur Frauenförderung von Bediensteten der Österreichischen Nationalbibliothek (ÖNB)

herausgegeben von Generaldirektorin Dr. Johanna Rachinger
zum Stichtag 01.09.2007

1. Einleitung

(1) Die Geschäftsführung der Österreichischen Nationalbibliothek (ÖNB) bekennt sich

- zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer gleichermaßen zu gewährleisten;
- dazu, dass Maßnahmen zur Frauenförderung von allen MitarbeiterInnen insbesondere den Führungskräften unterstützt werden;
- zur Bestellung eines/r Gleichbehandlungsbeauftragten mit einer Funktionsdauer von 5 Jahren.

(2) Die vorliegende Grundsatzerklärung gibt einen Rahmen vor, wie Gleichbehandlung an der ÖNB verwirklicht werden soll. Hierzu ist festzuhalten, dass zum Stichtag 31. August 2007 die Frauenquote von 40% sowohl im Durchschnitt aller MitarbeiterInnen als auch im Durchschnitt aller MitarbeiterInnen mit Leitungsfunktionen (SammlungsdirektorInnen, HauptabteilungsleiterInnen, Stabstellen) eingehalten wird. Ziel der Grundsatzerklärung ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Besoldungsgruppen, Verwendungsgruppen und Gehaltsgruppen sowie Funktionen in der ÖNB auf einem Niveau von mindestens 40% zu halten. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.

2. Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Grundsatzerklärung 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. In einzelnen Bereichen (v.a. Zentraler Informatikdienst, Haustechnik) ist die Frauenquote nicht erreicht bzw. auf Grund der Bewerbungssituation nur erschwert erreichbar. Auf diese Bereiche findet diese Grundsatzerklärung nur beschränkt Anwendung.

(2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Besoldungsgruppen, Verwendungsgruppen und Gehaltsgruppen sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl) innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Grundsatzerklärung im Wirkungsbereich der jeweiligen Abteilung um 20% zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote erreicht ist, bzw. eine bereits erreichte Frauenquote von mindestens 40% zu halten.

2. Frauenförderungsgebot

2.1 Bei der Aufnahme

Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin sind verpflichtet,

(1) auf eine Beseitigung einer allenfalls bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und Funktionen sowie

a. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken,
b. eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
c. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß Punkt 1 (2) zu berücksichtigen.

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Position nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig aufzunehmen, damit der Anteil der Frauen

a. in der betreffenden Besoldungsgruppe, betreffenden Verwendungs- oder Gehaltsgruppe oder

b. in der betreffenden Funktionsgruppe oder Bewertungsgruppe, wenn eine solche Unterteilung besteht,

mindestens 40% der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Gehaltsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen.

c. Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

d. Alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

e. Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen haben den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstgeberin die Erhaltung bzw. erforderlichenfalls die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

f. 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 grundsätzlich zur Kenntnis genommen werden.

g. In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. zur Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

2.2 Bei der Aus- und Weiterbildung:

Die Geschäftsführung hat geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Antrag hin die Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen, soweit ein dienstliches Erfordernis besteht und die Schulungsmaßnahme den Fortbildungsgrad der Mitarbeiterin im Hinblick auf die dienstliche Verwendung erhöht. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind zur Erhaltung bzw. Erreichung einer 40%igen Frauenquote bei gleicher Qualifikation vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

2.3 Beim Aufstieg – Karriereplanung:

a. Die Österreichische Nationalbibliothek bietet ihren MitarbeiterInnen über ihre Ausbildungsabteilung ein vielfältiges Angebot an Kursen im bibliothekarischen Bereich an und berät die MitarbeiterInnen hinsichtlich der in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

b. In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten ergeben könnte.

c. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

Weitere Frauenförderungs-Maßnahmen

- Bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien achtet die Dienstgeberin bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit, sofern die dienstlichen und inhaltlichen Anforderungen bei der Besetzung dies ermöglichen.

- Die Geschäftsführung der ÖNB sorgt für die administrative Unterstützung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen. Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, ihre/seine Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz während ihrer/seiner Arbeitszeit im Ausmaß des Notwendigen zu erfüllen und hiefür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

Der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, im Anschluss an die 2x jährlich stattfindende Betriebsversammlung des Betriebsrates der ÖNB, ihrer Informationspflicht an die 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 zu ermöglichen.

- Sprachliche Gleichbehandlung

In Dienstvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen wird das Prinzip der sprachlichen Gleichbehandlung berücksichtigt.

Für die Geschäftsführung der
Österreichischen Nationalbibliothek:

Dr. Johanna Rachinger
Generaldirektorin

Der Grundsatzerklärung angeschlossen sind

Die Anlagen:

A. Statistik MitarbeiterInnenstand. Stichtag 31. August 07

   Lt. Quote müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden. Auf die Wahrung der 40% Quote wird geachtet

B. Funktionsstatistik. Stichtag 31. August 07

   Lt. Quote müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden. Auf die Wahrung der 40% Quote wird geachtet

C. Aus- und Fortbildung. Stichtag 31. Dezember 06

   Lt. Quote müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden. Auf die Wahrung der 40% Quote wird geachtet

---

Die Grundsatzerklärung der ÖNB wird durch Aushang allen MitarbeiterInnen zur Kenntnis gebracht

Anlage A
Statistik MitarbeiterInnenstand Stichtag 31. August 07

Bewertung	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
A/VII	5	0	5	100%
A/VIII	0	1	1	0%
A 1/1	4	3	7	57%
A 1/2	4	2	6	67%
A 1/3	3	1	4	75%
A 1/5	1	4	5	20%
A 2/2	14	3	17	82%
A 2/3	2	3	5	40%
A 2/4	0	1	1	0%
A 3/1	1	2	3	33%
A 3/2	1	5	6	17%
A 3/5	0	1	1	0%
A 3/6	1	0	1	100%
B VI	4	3	7	57%
C IV	0	2	2	0%
h 2/1	1	0	1	100%
h 2/2	0	2	2	0%
I/c	0	1	1	0%
SV Bdgr.2	0	1	1	0%
SV-Bdgr.3	0	2	2	0%
SV-Bdgr.4	0	2	2	0%
SV-Bdgr.5	1	0	1	100%
V 1/1	10	7	17	59%
v 1/2	1	1	2	50%
v 1/3	1	1	2	50%
v 1/4	1	1	2	50%
v 2/1	1	1	2	50%
v 2/2	20	7	27	74%
v 2/3	0	2	2	0%
v 3/1	15	12	27	56%
v 3/2	0	1	1	0%
v 3/3	2	3	5	40%
v 3/4	0	1	1	0%
v 4/1	0	1	1	0%
v 4/2	10	14	24	42%
GF	1	0	1	100%
SL/HL	2	1	3	67%
15	2	1	3	67%
14	1	2	3	33%
13	3	2	5	60%
12	29	20	49	59%
11	18	2	20	90%
10	3	2	5	60%
9	4	2	6	67%

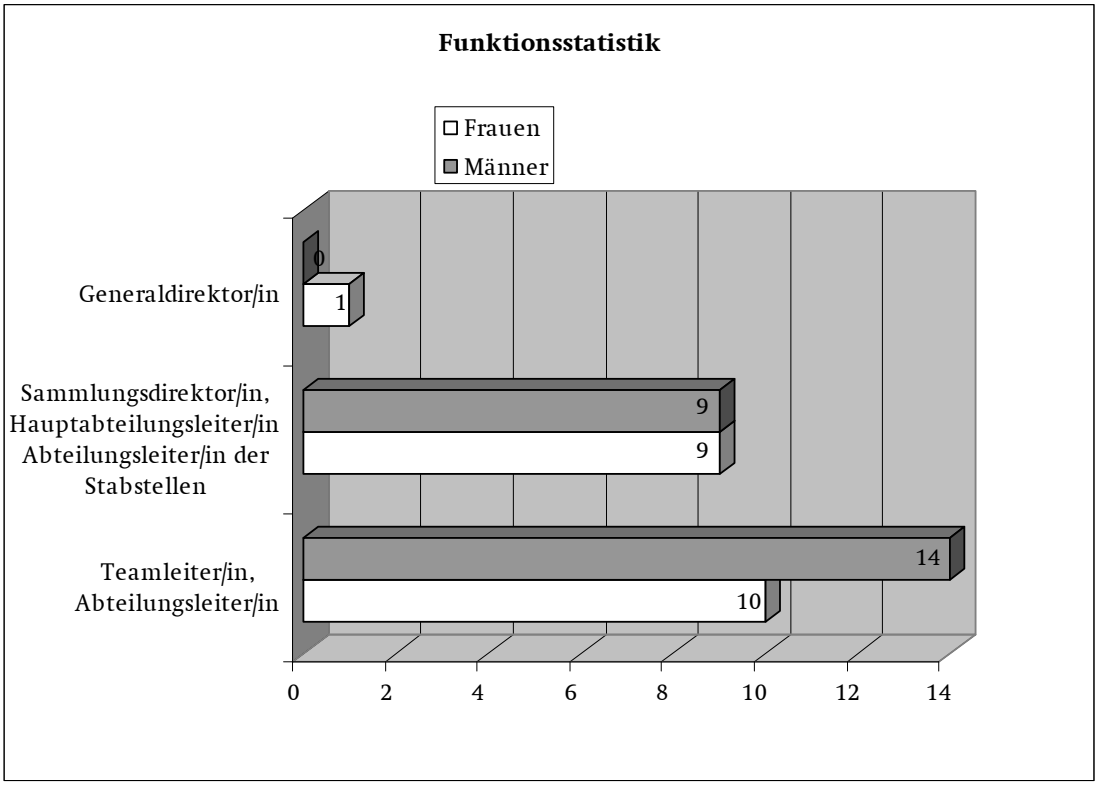
Bewertung	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
8	1	1	2	50%
7	0	1	1	0%
6	4	8	12	33%
5	3	0	3	100%
4	2	0	2	100%
3	0	1	1	0%
geringfügig	19	5	24	79%
Gesamt	**195**	**139**	**334**	**58%**

Lt. Quote müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden. Auf die Wahrung der 40%-Quote wird geachtet.

Anlage B

Funktionsstatistik Stichtag 31. August 07

Ebene	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Generaldirektor/in	1	0	1	100%
Sammlungsdirektor/in, Hauptabteilungsleiter/in Abteilungsleiter/in der Stabstellen	9	9	18	50%
Teamleiter/in, Abteilungsleiter/in	10	14	24	42%
	20	**23**	**43**	**47%**



Lt. Quote müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.
Auf die Wahrung der 40%-Quote wird geachtet.

Anlage C

Aus- und Fortbildung Stichtag 31. Dezember 2006

Frauen	**Männer**	**Gesamt**	**%-Frauen**
25	**13**	**38**	**66%**

davon

1	1	2	50%	Grundausbildung
2	3	5	40%	Aufbaulehrgang

Lt. Quote müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.
Auf die Wahrung der 40%-Quote wird geachtet.