

Gleichstellungsplan für

AEE – Institut für Nachhaltige Technologien (AEE INTEC)

Inhalt:

Grundlagen und Einleitung

Ziele und Maßnahmen

Zusammenfassung

I. Grundlagen und Einleitung

Grundlage für den Gleichstellungsplan von AEE INTEC sind die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie die Österreichische Bundesverfassung:

Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Artikel 23 - Gleichheit von Frauen und Männern

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen“.

Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz –

"(1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

Basis für die erfolgreiche Arbeit bei AEE INTEC sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei sind wir sehr stolz, dass auch viele Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Ursprungsländern und Kulturen an unserem Institut tätig sind. Damit erfolgreich gearbeitet werden kann, braucht es eine Arbeitskultur der Wertschätzung und Offenheit. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Akademiker*innen wie Mitarbeiter*innen mit Lehrabschluss, Österreicher*innen und internationalen Kolleg*innen, usw. gehört dabei zu den Grundlagen einer erfolgreichen Forschungseinrichtung. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die Verhinderung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern sowie auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

II. Ziele und Maßnahmen

Das Ziel des Gleichstellungsplans für AEE INTEC ist es, den Frauenanteil in der Forschung zu heben, sowie faire Bedingungen für alle Mitarbeiter*innen zu schaffen. Durch die Arbeit unseres Institutes sollen auch junge Menschen motiviert werden sich in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen zu engagieren und hier ihre berufliche Zukunft zu finden. Insbesondere jungen Wissenschaftler*innen möchten wir vermitteln, welche Chancen und Möglichkeiten unsere Themen bieten um erfolgreich zu sein und gleichzeitig für die Zukunft unseres Planeten und den nächsten Generationen zu arbeiten.

Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans für AEE INTEC

Als erster Schritt zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplanes besteht in einer umfassenden Personalstrukturanalyse. Dabei geht es um eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten, die Maßnahmen bei der Personalgewinnung und der Personal Aus- und Weiterbildung. Alle Daten werden differenziert nach Männern und Frauen, unterschiedlichen Führungsebenen und den übrigen Beschäftigten ausgewertet.

Die Ergebnisse der Personalstrukturanalyse werden in einem für alle Mitarbeiter*innen von AEE INTEC zugänglichen Bereich (Wiki) dargestellt. Den einzelnen Auswertungen werden unmittelbare Maßnahmen zur Erreichung der Ziele zugeordnet.

Beschäftigtenstruktur

(1) Auswertung der gesamten Beschäftigtenzahlen, Aufteilung auf Frauen- und Männer, Vollzeit und Teilzeit sowie allfälliger anderer Kriterien wie Ausbildung, etc.

(2) Auswertung von Zahlen zu Hierarchieebenen und Beschäftigungsgruppen. Dokumentation der Beschäftigtenstrukturentwicklung nach Frauen und Männern am Institut

Personalgewinnung und Ausbildung - Die Themenschwerpunkte dieses Abschnitts sind

(1) Bewerbung und Besetzung - Verhältnis von weiblichen Bewerber*innen zu Einstellung von Kolleginnen

(2) Aus- und Weiterbildung – Ausarbeitung und Dokumentation der Anzahl der Teilnahmen an Aus- und Weiterbildung durch männliche und weibliche Mitarbeiter*innen

(3) Karriere-Entwicklung von Frauen und Männern – Auswertung des Anteils an Frauen nach Berufsbildern (Projektmitarbeiter*in, Projektleiter*in, Gruppenleiter*in und Bereichsleiter*in)

Damit sichern wir gleichzeitig aber auch die Zukunft unseres Personalnachwuchses wie auch für die Energie- und Ressourcenforschung in Europa. Auf Basis der erhobenen Daten werden von den genderbeauftragten Personen und den Entscheidungsgremien Maßnahmen zur Verbesserung erarbeitet. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch geeignete Mitarbeiter*innen von AEE INTEC.

Berufliche Entwicklung -Die Themenschwerpunkte dieses Abschnitts sind

(1) Führung – Die Steigerung des Anteils von Frauen in den Führungsebenen von AEE INTEC (Gruppenleiter*innen, Bereichsleiter*innen, Geschäftsführer*innen) ist ein generelles Ziel am Institut.

(2) Führung in Teilzeit – Generell steigt der Wunsch Teilzeit zu arbeiten. Um auch Teilzeit-Beschäftigte in Führungspositionen zu bringen, braucht es geeignete Maßnahmen. Diese zu entwickeln und allfällige Hindernisse abzubauen ist ein Ziel des Gleichstellungsplans bei AEE INTEC.

(3) Frauen in Führungspositionen - Frauen haben öfter den Wunsch Teilzeit zu arbeiten als Männer. Um auch ihnen die Möglichkeit zu geben in

Führungspositionen zu kommen, sollen Maßnahmen entwickelt werden, wie etwaige Hürden dazu abgebaut werden können.

(4) Familiengerechtes Arbeiten – Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben – Durch die Inanspruchnahme von Karenzen von Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessert werden. Maßnahmen die dazu bereits gesetzt wurden, sind „Papamonat“, Väterkarenz, „Elternteilzeit“ und „flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeit und Teilzeit-Anstellungen“

(4) Entwicklungsgespräch – Einmal im Jahr wird mit den Mitarbeiter*innen ein Gespräch über die Qualitätskriterien entsprechend dem Kollektivvertrag der außeruniversitären Forschung geführt. Ebenfalls einmal im Jahr gibt es ein Gespräch mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten über Qualifizierungsmöglichkeiten und gemeinsame Entwicklungspläne.

Arbeitsformen und Arbeitszeiten - Die Themenschwerpunkte dieses Abschnitts sind

(1) Vollzeit - Dokumentation der Anstellungsverhältnisse in Vollzeit – (38,5 Stunden/ Woche) nach Frauen und Männern

(2) Teilzeit - Dokumentation der Anstellungsverhältnisse unter Vollzeit – weniger als 38,5 Stunden/ Woche) nach Frauen und Männern

(3) Telearbeit – Durch die Ausstattung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Laptops und entsprechender Software für die Telearbeit ist es möglich Arbeitszeiten auch flexibler zu gestalten. Die Einführung eines Home-office-Tages pro Woche für alle Vollzeit-Mitarbeiter*innen und 2 Tage pro Monat für alle Teilzeit-Angestellten hat zu einem grundsätzlich ausgeglichenen Verhältnis zwischen notwendiger Kommunikation und Austausch in der wissenschaftlichen Arbeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung geführt.

Genderbeauftragte Personen und Entscheidungsgremien

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Erreichung und Weiterentwicklung der Gender-Ziele bei AEE INTEC ist die Aufgabe von Geschäftsführung und Vorstand von AEE INTEC. Die Geschäftsführung erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter*innen-Vertreter*innen im Vorstand einen Maßnahmenkatalog und realisiert die Maßnahmen zusammen mit geeigneten Mitarbeiter*innen von AEE INTEC. Bei Bedarf können auch Arbeitsgruppen eingesetzt werden, wobei bei der Zusammensetzung darauf geachtet wird, dass eine gleiche Verteilung von Frauen und Männern sowie aus allen Organisationsebenen gegeben ist. Als Ansprechpersonen für Genderfragen agieren bei AEE INTEC sowohl die Geschäftsführung als auch die Mitarbeiter*innen-Vertreter*innen im Vorstand.

III. Zusammenfassung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von AEE INTEC sind die Basis für erfolgreiche Arbeit in unserem Institut. Dabei kann eine Arbeitskultur der Wertschätzung und Offenheit sowie die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Akademiker*innen wie Mitarbeiter*innen mit Lehrabschluss, Österreicher*innen und internationalen Kolleg*innen erwartet werden. Damit das gelingt, werden auf Basis einer transparenten Darstellung der Beschäftigtenstruktur, der Personalgewinnung und Ausbildung laufend Maßnahmen zur Verbesserung unseres Arbeitsumfeldes erhoben und umgesetzt. Dabei steht im Rahmen der beruflichen Entwicklung die Förderung von Frauen in der Wissenschaft, die Gewinnung von Frauen für Führungsaufgaben sowie familiengerechtes Arbeiten im Fokus. Aber auch Arbeitszeiten und Arbeitsformen von Vollzeit, Teilzeit bis zu Telearbeit sollen zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen notwendiger Kommunikation und Austausch in der wissenschaftlichen Arbeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung führen.

Genderbeauftragte Personen und Entscheidungsgremien für Maßnahmen zum Gleichstellungsplan sind bei AEE INTEC die Geschäftsführung und die Mitarbeiter*innen-Vertreter*innen im Vorstand.

Gleisdorf, 31.01.2022



AEE-
Institut für Nachhaltige Technologien
A-8200 Gleisdorf, Feldgasse 19
Tel.: 03112/55 86-0 Fax: 03112/59 06 10



DI. Christoph Brunner, Geschäftsführer

Ing. Christian Fink, Geschäftsführer