

Diversität und Chancengleichheit an der BLT Wieselburg

Gender Equality Plan

2023 – 2033

Version	1.0
Datum der Version (in Deutsch):	27.07.2023
Datum der englischen Übersetzung:	27.07.2023
Erstellt durch:	M. Wenzlaff, R. Aichinger, G. Lasselsberger
Approved by:	H. Prankl
Status:	[final]
Confidentiality level:	[public]

Änderungshistorie

Datum	Version	Erstellt durch	Änderungen
31.03.2023	v. 0.1	M. Wenzlaff	Erstentwurf
03.04.2023	v. 0.2	H. Prankl	Inhaltliche Überarbeitung
15.06.2023	v.0.3	R. Aichinger, G. Lasselsberger, M. Wenzlaff	Ergänzung um Datenerhebung und Analyse
27.07.2023	v.0.4	H. Prankl, R. Aichinger, G. Lasselsberger, M. Wenzlaff	Finale Überarbeitung

Inhalt

Einleitung	3
Grundprinzipien	4
Datenanalyse Ausgangssituation	5
Personalstruktur	5
Karenz	6
Bewerberdaten und Mitarbeiterfluktuation	6
Zielsetzungen und Indikatoren	8
Anhang	I
Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung des Aktionsplanes Diversität und Chancengleichheit an der BLT Wieselburg	I

Einleitung

Die BLT Wieselburg (BLT) an der HBLFA Francisco Josephinum engagiert sich dafür, eine Organisationskultur zu etablieren und zu leben, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter beruht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLT und alle, die mit der BLT zusammenarbeiten, sollen die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten, ohne dass sie mit direkten oder indirekten Hindernissen konfrontiert werden, die sich auf ihr Geschlecht beziehen. Dies ist für uns ein Prinzip und ein Wert an sich.

Die BLT Wieselburg ist der forschungsrelevante Teil der HBLFA Francisco Josephinum, gegründet 1947 durch das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, mit dem Ziel, Forschung und Prüfung auf dem Gebiet der Landwirtschaft, Agrartechnik sowie Biomasse und Lebensmitteltechnologie 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 und unsere entsprechenden Anstrengungen auch systematisch zu überprüfen, und dies bei unseren Entscheidungen und bei der strategischen Ausrichtung auf allen Ebenen immer wieder zu 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 Disziplinen wie der Agrartechnik stellt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis oft als Herausforderung dar. Die BLT passt seine Arbeitsweise kontinuierlich an die sich wandelnden gesellschaftlichen Erwartungen und modernen Arbeits- und Lebensformen sowie an die vielfältigen Geschlechterrollen und Identitäten an, um diskriminierende Strukturen aktiv abzubauen. Die BLT erkennt an, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen in der Gesellschaft vorfinden und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Es liegt in unserer Verantwortung, die Geschlechterdimension in allen Bereichen unserer Institution nachhaltig zu verankern und alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen der Institution auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen oder mögliche Benachteiligungen für unterrepräsentierte Geschlechter zu hinterfragen. Diese Verantwortung gilt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und ist besonders bedeutsam für diejenigen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.

Grundprinzipien

Mit diesem Gleichstellungsplan möchten wir an der BLT die Prinzipien von Chancengleichheit in der Organisationskultur, dem Management, der Personalentwicklung sowie in Prozessen der Personalrekrutierung und bei der Karriereentwicklung stärker verankern. Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen, insbesondere in Positionen mit Führungs- und Entscheidungsaufgaben deutlich zu heben, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie frei sind von Diskriminierung, die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben fördern und die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung berücksichtigen. Das Bewusstsein für die Integration der Dimension des Geschlechts in Forschungs- und Prüfungsfragestellungen soll in diesem Kontext ebenfalls gefördert werden.

Der Ansatz dieser Strategie ist:

- **Fördern:** einer Organisationskultur, die für Gleichstellungsfragen sensibel ist
- **Analysieren:** systematische Sammlung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten
- **Implementieren:** Elemente der Organisationsorganisation berücksichtigen stets die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden
- **Aufklärung:** alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 von Frauen und Männern 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-GIBG) - BGBl. Nr. 100/1993 für den Bundesdienst sowie dessen Änderung (BGBl. I Nr. 65/2015) um geltendem EU-Recht gerecht zu werden.
- 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 [Frauenförderplan](#) des BML (BGBl. II Nr. 4/2020).

Die BLT ist der Gleichbehandlung aller Beschäftigten sowie der Berücksichtigung dieses Grundsatzes in der Forschungsorganisation und -umsetzung verpflichtet. Das entscheidende Ziel ist die Schaffung eines Arbeitsumfeldes frei von Diskriminierung, sexueller Belästigung und geschlechts- und diversitätsbezogener Gewalt, die Förderung von Aktivitäten zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen sowie die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität.

Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

Die BLT Wieselburg versucht möglichst optimale Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 vom Leiter für Forschung und Innovation ist erforderlich.

Datenanalyse Ausgangssituation

Als Datengrundlage beschreibt der Gleichstellungsplan die Situation der Beschäftigten an der BLT zum 31.12.2022. Zeitraumbezogene Daten betreffen das Jahr 2022. Die Kategorie "divers" wird noch nicht in den Personaldaten erfasst und wird daher in dieser Datenauswertung nicht separat angeführt.

Aus Gründen des Datenschutzes ist eine tiefere Analyse der Geschlechterverhältnisse an der BLT nur bedingt möglich, da aufgrund der geringen Anzahl an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht ausgeschlossen werden kann, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen vollzogen werden können.

Personalstruktur

Zum 31.12.2022 beträgt die Gesamtanzahl der MitarbeiterInnen an der BLT 29 Personen, davon 7 Frauen (s. Abb. 1). Dies entspricht einem Frauenanteil von 24 %.

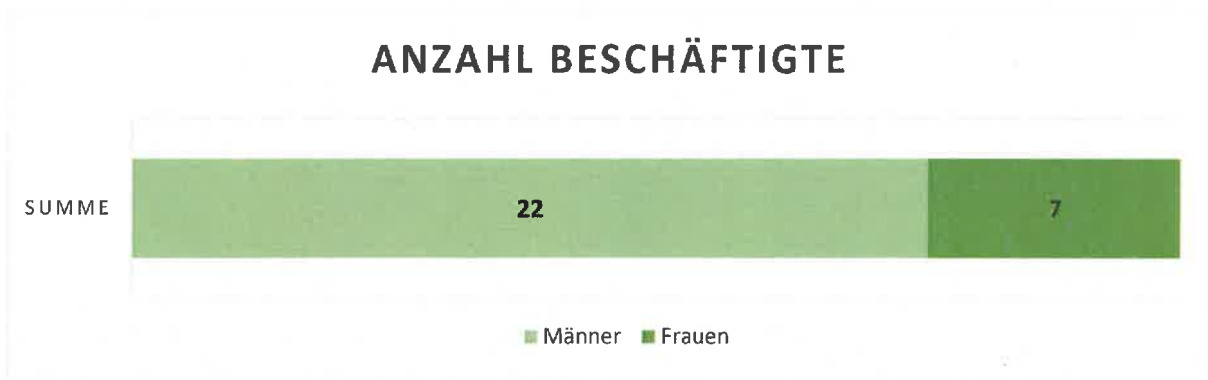


Abb. 1 Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht

Der überwiegende Teil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der BLT (97 %) befindet sich in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis (s. Abb. 2). Die Anzahl befristeter Anstellungen beträgt 1.

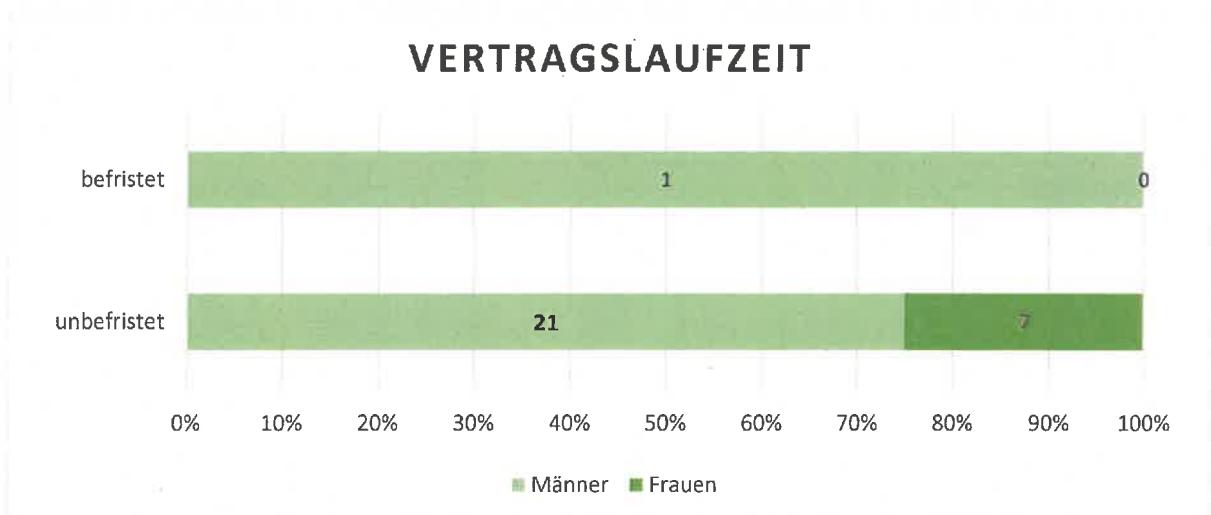


Abb. 2 Anzahl Beschäftigte nach Vertragslaufzeit

Auch im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich der Vollzeitarbeit (s. Abb.3). 24 der 29 MitarbeiterInnen der BLT, das entspricht 83 % der Belegschaft, sind vollzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil beläuft sich auf 21 %. Unter den 5 Mitarbeitern mit einer Teilzeitanstellung befinden sich 2 Frauen.

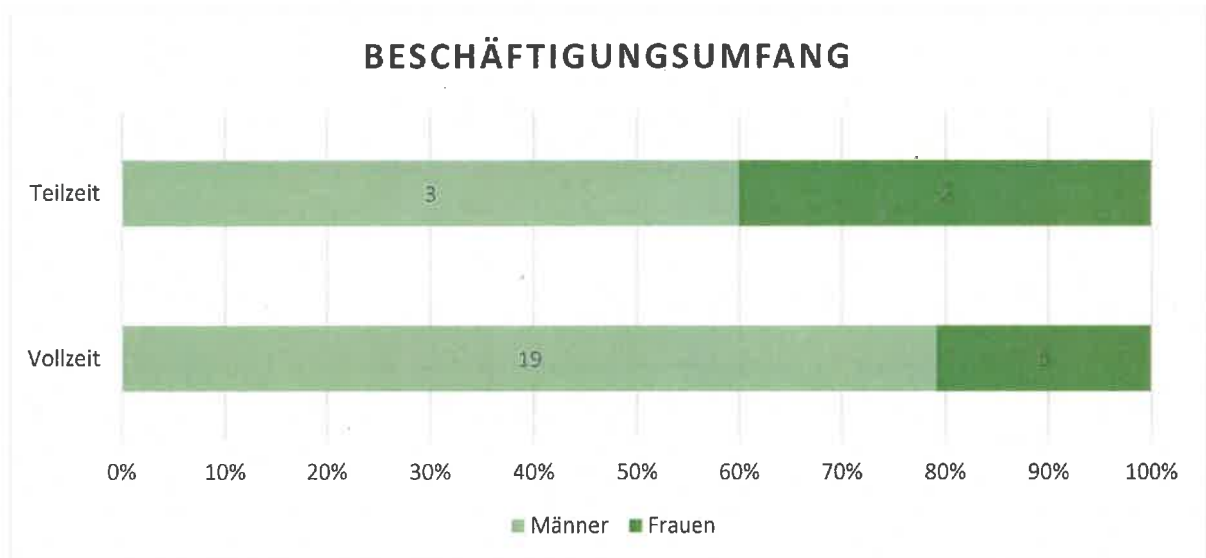


Abb. 3 Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

Karenz

Im Beobachtungszeitraum haben keine Mitarbeiter eine Form der Karenzierung in Anspruch genommen. Dabei handelt es sich um Elternkarenz sowie Bildungskarenz. Das Angebot der Pflegekarenz wurde ebenfalls von keinem Mitarbeiter der BLT im Beobachtungszeitraum genutzt.

Bewerberdaten und Mitarbeiterfluktuation

Bewerberdaten	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Ausschreibungen			1
Anzahl Bewerber (inkl. Initiativbewerbungen)	4	2	6

Neuzugänge	Gesamt
davon wissenschaftliches Personal	1
davon Vollzeit	1
davon Teilzeit	0
davon befristet	1
davon unbefristet	0

Abgänge	Gesamt
Anzahl Abgänge nach 0 - 1 Jahr	0
Anzahl Abgänge nach 1 - 5 Jahre	2
Anzahl Abgänge über 5 Jahre	2

Tab. 1: Bewerberdaten & Fluktuation

Im Beobachtungszeitraum wurde insgesamt 1 Stellenausschreibung der BLT veröffentlicht, diese für eine Position im Bereich Prüfung & Forschung (S. Tab. 1). Die Gesamtanzahl der Bewerbungen beläuft sich auf 6, darunter 2 Frauen, was wiederum einen Bewerberinnenanteil von 33 % ausmacht.

Im Jahr 2022 konnte die BLT 1 neuen Beschäftigten als wissenschaftliches Personal einstellen. Dieser neue Mitarbeiter übt die Beschäftigung an der BLT in Vollzeit aus. Alle Neuzugänge starten mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Die Dynamik in Bezug auf Mitarbeiterabgänge stellt sich folgendermaßen dar: Während die Anzahl der Abgänge in den Kategorien 0 – 1 Jahre und 1 – 5 Jahre mit 2 Mitarbeitern im Beobachtungszeitraum ungewöhnlich hoch ist, sind Abgänge nach mehr als 5 Jahren mit 2 Personen eher die Regel. Diese Kategorie wird hauptsächlich durch Übertritte in den Ruhestand geprägt.

Zielsetzungen und Indikatoren

Mit diesem Gleichstellungsplan will die BLT die Strukturen innerhalb der Organisation kontinuierlich verbessern, um sicherzustellen, dass alle Geschlechter auf allen Ebenen gleichermaßen vertreten sind. Die BLT will seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 und Prüfung 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 der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung
- Handlungsfeld 4: Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
- Handlungsfeld 5: Maßnahmen zur Verminderung von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Die Ziele und Maßnahmen, die zur Umsetzung dieses Aktionsplans entwickelt wurden, sind im Anhang abgebildet.


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

Der Gleichstellungsplan wird auf der Website der BLT veröffentlicht und vom Leiter für Forschung und Innovation unterzeichnet.

Wieselburg, den 27.07.2023

BLT Wieselburg

an der HBLFA Francisco Josephinum.



Dipl.-Ing. Heinrich Prankl

Leiter für Forschung und Innovation

HBLFA Francisco Josephinum

BLT Wieselburg

AT 3250 Wieselburg, Rottenhauser Straße 1

Tel.: +43 (0)7416/52175-0, Fax: DW-645

<http://blt.josephinum.at>; blt@josephinum.at