

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

des Naturhistorischen Museum Wien

gültig ab
1. März 2025

zuständige Abteilung	geprüft	Beschluss
Personal & Recht	Geschäftsführung	Beschlossen und freigegeben durch die Geschäftsführung
01.02.2025	Februar 2025	25. Februar 2025

Änderungsübersicht		
Version 1	Neuerstellung	gültig ab 1. März 2025

1. Einleitung

Gemäß § 20 Bundesmuseen-Gesetz in Verbindung mit § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bekennt sich das Naturhistorische Museum Wien (im Folgenden NHM genannt) mit dem vorliegenden Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für alle Menschen zu gewährleisten.

Verhaltensweisen und Äußerungen, die die Menschenwürde am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung oder andere Diskriminierungen, dürfen nicht geduldet werden. Der Arbeitgeber trifft geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung. Die Mitarbeiter*innen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich bei Übergriffen oder anderen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen.

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, weniger als 50% beträgt.

2. Zielsetzungen

- (1) Die Förderung der Anerkennung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiter*innen und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen.
- (2) Die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mitzugestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen.
- (3) Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern.
- (4) Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen durch entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.
- (5) Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- (6) Die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenz und Teilzeit von Männern auf allen Hierarchieebenen.
- (7) Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen.
- (8) Die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (9) Die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3. Allgemeine Bestimmungen

- (1) Der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen vor, wie Gleichbehandlung am NHM erreicht werden kann. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind entsprechend der Zielsetzung auszurichten.
- (2) Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan erstreckt sich auf alle Mitarbeiter*innen des NHM. 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) Im Anlassfall werden durch die Geschäftsführung geeignete Maßnahmen für Gleichstellung der Geschlechter definiert und deren Umsetzung unterstützt.

4. Maßnahmen

4.1. Ausschreibung

- (1) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen und ansprechen. 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) Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen im Sinne der Diversität alle Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft.

4.2. Auswahlverfahren

- (1) In Bewerbungsgesprächen sind geschlechtsdiskriminierende Fragestellungen zu unterlassen. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber*innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) In Bewerbungsgesprächen sind jegliche diskriminierenden Fragestellungen zu unterlassen, die sich auf Religion, ethnische Angehörigkeit, sexuelle Orientierung, Alter etc. beziehen.
- (3) 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 % im jeweiligen Bereich zu erreichen.

4.3. Aus- und Weiterbildung

- (1) Das NHM bietet allen Beschäftigten, auch Teilzeitbeschäftigten, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an.
- (2) Führungskräfte zeigen im Mitarbeiter*innengespräch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auf und vereinbaren entsprechende Förderungen.

- (3) Das NHM ermöglicht geeigneten Mitarbeiter*innen auf deren Antrag hin die Teilnahme an Fortbildungen und Schulungen, soweit ein dienstliches Erfordernis besteht und die Schulungsmaßnahme den Ausbildungsgrad der betroffenen Person im Hinblick auf die dienstliche Verwendung erhöht. Dabei ist auf die Einhaltung des Prinzips der Chancengleichheit zu achten.
- (4) Mitarbeiter*innen in Führungspositionen sollen vermehrt für die Themen Gleichbehandlung, Diskriminierung, Diversität, Gleichstellung und Frauenförderung sensibilisiert werden und an Weiterbildungen zu diesen Themen teilnehmen. Die Weiterbildung – speziell der Führungskräfte – festigt die Gender- und Diversitätskompetenz und eine offene Haltung gegenüber Vielfalt.
- (5) Im Schulungsprogramm (Echocast) wird auch ein Modul zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ zur Förderung der Wertschätzung von Diversität im Unternehmen angeboten.

4.4. Karriereplanung

- (1) Frauen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv zu fördern. Mitarbeiterinnen sollen von ihren Vorgesetzten bzw. von der Geschäftsführung zur Übernahme von Führungspositionen motiviert und zur Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen angeregt werden. Durch die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (z. B. Leitung von Projekten) sollen Mitarbeiterinnen gefördert werden. Dies gilt besonders für jene Bereiche und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) In den Stellenbeschreibungen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus denen sich ein unsachlicher Nachteil für ein bestimmtes Geschlecht oder eine bestimmte Personengruppe ergeben könnte.
- (3) Die jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten haben mit ihren Mitarbeiter*innen, für die Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen sind, zumindest einmal jährlich ein Mitarbeiter*innengespräch zu führen, in dem insbesondere auch die Karriereplanung besprochen und Maßnahmen zur längerfristigen beruflichen Weiterentwicklung festgelegt werden.

4.5. Teilzeit und Wiedereinstieg

- (1) Das NHM fördert eine Unternehmenskultur, die es allen Beschäftigten ermöglicht, berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen. Dazu zählen eine flexible Arbeitszeitorganisation und -gestaltung im Interesse der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen und eine kinderfreundliche und für Pflegeaufgaben verständnisvolle Arbeitsumgebung.
- (2) Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen (Elternkarenz, Elternteilzeit, Papamonat, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Pflegekarenz, Hospizkarenz, etc.) werden positiv bewertet und dürfen keinen Nachteil gegenüber durchgehenden Karrieren darstellen.

- (3) Eine gegebenenfalls erforderliche Nachschulung von wiedereintretenden Mitarbeiter*innen nach Beendigung einer Karenz ist zu unterstützen.
- (4) Das NHM unterstützt nach budgetären und organisatorischen Möglichkeiten alle Mitarbeiter*innen bei einem gleitenden Wiedereinstieg und der schrittweisen Erhöhung der Stundenzahl. Gleichzeitig soll auch bei Bedarf (z. B. Betreuungspflichten) eine Reduzierung des Aufgabengebietes und der Stundenanzahl möglich sein, damit eine familienfreundliche und flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht wird.

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.
- (3) Alle Vorgangsweisen, welche die Würde von Personen im Arbeitskontext verletzen, sind zu unterlassen. Dazu zählen insbesondere herabwürdigende (sexistische, rassistische und queerfeindliche) Äußerungen, Mobbing, sexuelle Belästigung und allgemeine gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, für eine Arbeitsatmosphäre zu sorgen, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

5. Gleichbehandlungsgruppe

- (1) Aus den Mitgliedern der Gleichbehandlungsgruppe ist ein*e Gleichbehandlungsbeauftragte*r durch die Geschäftsführung für eine Funktionsdauer von drei Jahren zu bestellen.
- (2) Die Mitglieder der Gleichbehandlungsgruppe sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz während ihrer Arbeitszeit im notwendigen Ausmaß zu erfüllen. Den Mitgliedern der Gleichbehandlungsgruppe darf aus ihren Funktionen kein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (3) Die Gleichbehandlungsgruppe bzw. die*der Gleichbehandlungsbeauftragte wird im Anschluss an die Betriebsversammlung des Betriebsrates des NHM, ihrer*seiner Informationspflicht gegenüber den Mitarbeiter*innen nachkommen und dabei über seine Tätigkeit berichten. Weiters legt die Gleichbehandlungsgruppe einmal jährlich der Geschäftsführung einen Bericht vor, welche Maßnahmen seitens der Gleichbehandlungsgruppe gesetzt wurden. Die Gleichbehandlungsgruppe ist für Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Bereich Gleichbehandlung in Abstimmung mit der Geschäftsführung zuständig.
- (4) Eine individuelle Kontaktaufnahme der Mitarbeiter*innen mit der*dem Gleichbehandlungsbeauftragten während der Dienstzeit ist zu ermöglichen, sofern

dem keine zwingenden dienstlichen Notwendigkeiten entgegenstehen.

- (5) Die Mitglieder der Gleichbehandlungsgruppe sind verpflichtet, die Daten und Informationen, die ihnen im Zuge dieser Tätigkeit bekannt werden, vertraulich zu behandeln und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten. Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte* ist ein/e eigener datenschutzrechtlich Verantwortliche*r.

6. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

- (1) Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist nach Inkrafttreten allen Mitarbeiter*innen in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.
- (2) Neueintretenden Mitarbeiter*innen wird dieses Dokument, sowie eine Information über die Gleichbehandlungsgruppe im Zuge des Willkommenstags vermittelt.
- (3) Der Plan wird auf der Website des NHM veröffentlicht.

Wien, am 1. März 2025



Dr. Katrin Vohland
Generaldirektorin
wissenschaftliche Geschäftsführerin



Mag. Markus Roboch
wirtschaftlicher Geschäftsführer

Anhang 1: Equity Statement des NHM

Das Naturhistorische Museum (NHM) ist ein Ort, der alle willkommen heißt. Wir wollen ein sicheres Umfeld bieten, welches alle Personen ermutigt, unser Museum, seine Ausstellungen und Vermittlungsprogramme als Orte des Lernens über Natur, Forschung, Bio- und Erdwissenschaften, Evolution sowie die kulturelle und biologische Entwicklung des Menschen wahrzunehmen. Wir bemühen uns, zugängliche Angebote zu machen, um diese verschiedenen Aspekte sowohl im NHM als auch auf unseren Online-Plattformen zu erkunden.

*Wir sind überzeugt, dass die Partizipation unserer Besucher*innen, Mitarbeiter*innen und Wissenschaftler*innen im Museums- und Wissenschaftsbetrieb unabdingbar ist. Dementsprechend bemühen wir uns bewusst, alle Personen, insbesondere (aber nicht ausschließlich) solche, welche historisch unterrepräsentiert und diskriminiert wurden, in das Geschehen am NHM einzubeziehen. Wir sprechen uns gegen eine Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Gender-Identität und Ausdruck, sozioökonomischen Status, Familienstand, Behinderungen, Religion, Werten, Kultur und Herkunft sowie von BIPOC und Personen der LGBTQIA*-Community, aus. Wir glauben daran, dass Inklusion notwendig ist, um ein Museum für alle zu schaffen. Auch in unseren Einstellungsverfahren handeln wir nach diesen Grundsätzen und sind darüber hinaus überzeugt, dass alle Angestellten und freiwilligen Mitarbeiter*innen das Recht auf ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld haben.*

Wir verpflichten uns, kontinuierlich unser aktuelles und vergangenes Handeln zu evaluieren, verschiedene Perspektiven auf allen Ebenen – unter anderem in der Objektakquisition, im Sammlungs-Management, in der Ausstellungsplanung sowie in der Provenienzforschung und Repatriation – zu repräsentieren und Entscheidungsprozesse transparent zu gestalten. Wir glauben daran, dass eine bedachte Wortwahl wichtig ist und verwenden eine gewaltfreie und inklusive Sprache und Ausdrucksweise. Unser Ziel ist es, ein Museum zu schaffen, das allen zugänglich ist. Neben Bemühungen, etwa im Ausstellungsbereich physische Barrieren zu beseitigen, wird auch die „Open Access“ Verfügbarkeit der Forschungsergebnisse aus dem NHM angestrebt.

Wir erkennen die historisch privilegierte Position des NHM an und sehen uns verantwortlich für unser Handeln. Wir ergreifen die Möglichkeit, ständig weiter zu lernen und Teil einer positiven Veränderung unserer Gesellschaft zu sein. Als Teil dieses Vorhabens wird dieses Statement fortlaufend überarbeitet und neu bewertet.

Anhang 2: Mitarbeiter*innen Struktur gemäß Corporate Governance Berichts

Museum	Detail	Gesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
Kuratorium	alle Mitglieder	9	3	6	33,33	66,67
alle Ebenen	Gesamtzahl der Beschäftigten	403	214	189	53,10	46,90
Führungsebene 1	Geschäftsführung	2	1	1	50	50
Führungsebene 2	Sammlungsdirektor*in, Abteilungsleiter*in	23	10	13	43,48	56,52

Anhang 3: Rechtsgrundlagen

Bundesmuseengesetz:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001728>

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>