

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der
Österreichischen Galerie Belvedere
2022–2027
[Update April 2024]

Inhaltsverzeichnis

1. Grundprinzipien	3
1.1. Schutz der Würde am Arbeitsplatz	3
1.2. Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen	3
2. Zielsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans	3
3. Allgemeine Bestimmungen des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans	4
4. Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Frauenförderung	4
4.1. Ausschreibung	4
4.2. Auswahlkriterien	5
4.3. Aus- und Weiterbildung	5
4.4. Karriereplanung	6
4.5. Teilzeit und Wiedereinstieg	7
4.6. Weitere Maßnahmen	7
5. Gleichbehandlungsbeauftragte	8
5.1. Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten	8
5.2. Informationsrechte und -pflichten	9
6. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit	9
Mitarbeiter*innenstruktur	11
Glossar	12
Weiterführende Links	15

Anmerkung: Im gesamten Text finden sich grau markierte Begriffe, die im Glossar näher erklärt werden.

1. Grundprinzipien

Gemäß § 20 des Bundesmuseen-Gesetzes in Verbindung mit § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bekennt sich die Geschäftsführung der Österreichischen Galerie Belvedere (im Folgenden: Belvedere) mit dem nachstehenden Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan zu folgenden Grundprinzipien:

1.1. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Vorgehensweisen und Äußerungen, die die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, **Diskriminierung**, **Mobbing** und **sexuelle Belästigung**, dürfen nicht geduldet werden. Gemeint sind Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Behinderung (geistiger und körperlicher Fähigkeiten). Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf **unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung** oder Belästigung. Das Belvedere wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen und **Diversität** fördern. Die Beschäftigten sind von der/dem Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz, sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren. Die Fristen (siehe Bundes-Gleichbehandlungsgesetz § 20) zur Antragstellung zur Geltendmachung von Ansprüchen sind den Mitarbeiter*innen von den Vorgesetzten mitzuteilen: Die Antragsfrist für den Tatbestand der sexuellen Belästigung beträgt drei Jahre, für den Tatbestand der **geschlechtsbezogenen Belästigung** beträgt die Frist ein Jahr, für alle anderen Verfahren ist eine Frist von sechs Monaten einzuhalten.

1.2. Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der

- dauernd Beschäftigten im Unternehmen,
- dauernd Beschäftigten in den einzelnen Organisationseinheiten oder
- dauernd Beschäftigten, die leitende Funktionen bekleiden,

im Belvedere weniger als 50 % beträgt.

Aus der Statistik in der Anlage (Seite 11; [Update Stichtag 12/2023]) ist die Verteilung in den übergeordneten Bereichen einzusehen.

2. Zielsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans

(1) Das vorrangige Ziel des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans ist es, den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie die Frauenquote in leitenden Positionen bei mindestens 50 % zu halten bzw. im Falle einer Unterrepräsentation diese Quote zu erreichen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen richtet sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Mit dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan werden außerdem folgende Ziele verfolgt:

- Die Förderung einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer gleichermaßen und in allen Ebenen zu gewährleisten.
- Die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen.
- Die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen, insbesondere bei Führungskräften.
- Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten.
- Die Senkung des **Gender Pay Gap** und der Verfolgung des Prinzips des gleichen Gehalts für gleiche Leistung.
- Die Förderung von Diversität im Unternehmen.
- Die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und -teilzeiten auch durch Männer.
- Die Förderung von Wiedereinstieg und Teilzeitbeschäftigung sowie Elternteilzeit von Eltern.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten.

3. Allgemeine Bestimmungen des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans

(1) Der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen vor, wie Gleichbehandlung im Belvedere verwirklicht werden soll. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote und die Gleichstellung Einfluss nehmen, sind entsprechend an der Zielsetzung auszurichten.

(2) Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan erstreckt sich auf alle Beschäftigten des Belvedere. Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung sind in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen richtet sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(3) Eine Frauenquote von unter 50 % ist dann zulässig und stellt keine Ungleichbehandlung dar, wenn die berufliche Tätigkeit oder die Rahmenbedingungen bei der Ausübung ein Merkmal erfordern, das eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt. Der Zweck dieses Merkmals muss rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein. Aus diesem Grund ist in einzelnen Bereichen die Frauenquote nicht bzw. aufgrund der Bewerbungssituation nur erschwert erreichbar.

(4) Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und ist nach jeweils zwei Jahren an die aktuellen Entwicklungen anzupassen (Ziele, Maßnahmen).

4. Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Frauenförderung

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. Es ist darauf zu achten, dass das Anforderungsprofil auf wesentliche Kriterien beschränkt bleibt.

(2) Liegt die Frauenquote in einer bestimmten Gruppe oder einem bestimmten Bereich unter 50 %, sollte im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

(3) Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen haben den Hinweis zu enthalten, dass das Belvedere die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und Bewerbungen von qualifizierten Frauen besonders erwünscht sind.

(4) Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen im Sinne der Diversität alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.

(5) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden jedenfalls auf der öffentlichen Website des Belvedere publiziert und können somit auch von Mitarbeiter*innen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zur Kenntnis genommen werden.

(6) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) oder durch zwei oder mehrere Teilzeitkräfte ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist gegebenenfalls darüber ein Hinweis aufzunehmen bzw. auf die Mindeststundenanzahl hinzuweisen. Teilzeitwünsche von Bewerber*innen werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

4.2. Auswahlkriterien

(1) In Aufnahmegesprächen sind Frauen diskriminierende Fragestellungen (z. B. zur Familienplanung) 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 Aufnahmegesprächen sind jegliche diskriminierenden Fragestellungen zu unterlassen, die sich auf Religion, ethnische Zugehörigkeit, 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 Belvedere bietet allen Beschäftigten, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Das Belvedere berät Mitarbeiter*innen bezüglich Fragen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

(2) Führungskräfte zeigen im Mitarbeiter*innengespräch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auf und vereinbaren entsprechende Förderungen (Teilnahme an Weiterbildungsseminaren z. B. zu

Laufbahnplanung, Karriereförderung, Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung, Mitarbeit in Kommissionen, Präsentationsmöglichkeiten, Betrauung mit Projektleitungen oder Stellvertretungen).

(3) Das Belvedere 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/des Mitarbeiter*in im Hinblick auf die dienstliche Verwendung erhöht. Dabei ist auf die Einhaltung des Prinzips der Chancengleichheit zu achten. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen (im Einklang mit der jeweils aktuell gültigen Aus- und Weiterbildungsrichtlinie).

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Funktionen qualifizieren, sind zur Erreichung einer Frauenquote von 50 % bei gleicher Qualifikation vorrangig Frauen zuzulassen.

(5) Mitarbeiter*innen in Führungspositionen und Beschäftigte in der Personalabteilung des Belvedere 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. Führungskräfte führen mit Mitarbeiter*innen im Rahmen des ersten Mitarbeiter*innengesprächs sowie im Anlassfall ein Genderkompetenzgespräch, um das GM- und Diversitäts-Know-how von Mitarbeiter*innen zu thematisieren und bei Bedarf Gender- und Diversitätsweiterbildungen zu vereinbaren.

(6) Im Schulungsprogramm (Echocast) wird auch ein Modul zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ zur Förderung der Wertschätzung von Diversität im Unternehmen angeboten.

[(7) Update: Basis-Schulungen zum Thema Diversität werden (2024) für alle Mitarbeiter*innen 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 und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus denen sich ein unsachlicher Nachteil für weibliche Bedienstete 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 Belvedere 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, eine Vereinbarungs- und Kommunikationskultur und eine kinderfreundliche und für Pflegeaufgaben verständnisvolle Arbeitsumwelt. Im Sinne der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern an der Betreuungs- und Familienarbeit und um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zu erzielen, ermöglicht das Belvedere die Teilzeitbeschäftigung von Männern und fördert die Vollzeitbeschäftigung von Frauen.

(2) Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen (Elternkarenz, Elternteilzeit, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Pflegekarenz, Hospizkarenz) werden positiv bewertet und dürfen keinen Nachteil gegenüber durchgehenden Karrieren darstellen.

(3) Die Mitarbeiter*innen sind durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Betreuungspflichten von Kindern zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternkarenz sowie der Elternteilzeit/Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

(4) Es wird angestrebt, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, während der Karenzzeiten geringfügig angestellt zu sein und Weiterbildungen zu machen.

(5) Eine gegebenenfalls erforderliche Nachschulung von wiedereintretenden Mitarbeiter*innen nach Beendigung einer Karenz ist zu unterstützen.

(6) Das Belvedere 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. So wird eine familienfreundliche und flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht.

(7) Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung bedeutet, Stärken wie Bedürfnisse aller Generationen und damit aller Altersgruppen zu berücksichtigen. Das Belvedere fördert alter(n)sgerechtes Arbeiten im Sinne des lebenslangen Lernens durch entsprechende Arbeitsorganisation flankiert von gesundheitsfördernden Maßnahmen sowie durch Unterstützung bei lebensphasenspezifischen Übergängen.

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) Bei Veranstaltungen des Belvedere und öffentlichen Auftritten wird auf eine ausgewogene Präsenz der Teilnehmenden auf dem Podium geachtet. Frauen und ihre Leistungen werden sichtbar gemacht und Diversität wird hinsichtlich der Vielfaltsdimensionen mitbedacht.

(4) Alle Vorgangsweisen, welche die Würde von Personen im Arbeitskontext verletzen, sind zu unterlassen. Dazu zählen insbesondere herabwürdigende (sexistische, rassistische und homophobe) Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, für eine Arbeitsatmosphäre zu sorgen, die von gegenseitigem Respekt getragen ist. Die Führungskraft stellt klar, dass sexuelle Belästigung im Belvedere absolut unerwünscht ist und nicht toleriert wird.

(5) Das Belvedere ergreift aktiv Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung.

(6) Bei den Gehältern aller Mitarbeiter*innen ist eine Diskriminierung in jeglicher Hinsicht zu vermeiden und im Speziellen der Gender Pay Gap zu senken.

5. Gleichbehandlungsbeauftragte

5.1. Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten können die Sachressourcen des Belvedere nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit im Ausmaß des Notwendigen zu erfüllen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung der Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, im Anschluss an die stattfindenden Betriebsversammlungen des Betriebsrates des Belvedere ihrer Informationspflicht gegenüber den Mitarbeiter*innen nachzukommen.

(4) Zur Abhaltung zusätzlicher Informationsveranstaltungen haben sich die Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Geschäftsleitung ins Einvernehmen zu setzen.

(5) Eine individuelle Kontaktaufnahme der Mitarbeiter*innen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten während der Dienstzeit ist jederzeit zu ermöglichen, sofern dem keine zwingenden dienstlichen Notwendigkeiten entgegenstehen.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind nach Abstimmung mit der Geschäftsleitung berechtigt, interne Informationsaussendungen zu verschicken.

5.2. Informationsrechte und -pflichten

(1) Die Namen und die Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in geeigneter Weise allen Mitarbeiter*innen zur Kenntnis zu bringen. Neuen Mitarbeiter*innen wird im Rahmen des Onboarding die Information mitgeteilt.

(2) In der Geschäftseinteilung, auf der Website und im Telefonverzeichnis sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten unter Anführung ihrer Funktion aufzunehmen.

(3) Informationsmaterial zur Gleichbehandlung wird den Mitarbeiter*innen vonseiten der Gleichbehandlungsbeauftragten an einem allgemein zugänglichen Ort zur Verfügung gestellt.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind auf Anfrage die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen bzw. Daten in anonymisierter Form und aufgeteilt nach Geschlecht zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen insbesondere:

- Mitarbeiter*innenstruktur
- Einkommensbericht des Belvedere (anonymisiert) [Update: der Einkommensbericht 2023 steht auf Anfrage der Mitarbeiter*innen beim Betriebsrat zur internen Einsicht bereit.]
- Berichte über absolvierte Ausbildungen
- schriftliche Information über geplante Schulungen

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, die Daten und Informationen, die ihnen im Zuge ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte bekannt werden, vertraulich zu behandeln und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten.

(6) Alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen sind seitens des Belvedere öffentlich aufzulegen sowie den Gleichbehandlungsbeauftragten zugänglich zu machen.

(7) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind über vakante Stellen zu informieren. Bei vakanten Stellen in den zu fördernden Organisationseinheiten haben die Gleichbehandlungsbeauftragten oder ein/e von ihnen als Vertreter*in bestimmte/r Mitarbeiter*in das Recht, Einsicht in die Bewerbungen zu nehmen.

(8) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben das Recht auf Information über die Kriterien, die zur Auswahl einer/eines Mitarbeiter*in geführt haben.

6. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

(1) Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan und seine Änderungen sind nach Inkrafttreten allen Mitarbeiter*innen in geeigneter Weise (interne Kommunikation, Betriebsrat) zur Kenntnis zu bringen.

(2) Neu eintretenden Mitarbeiter*innen ist der jeweils geltende Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan zusammen mit dem Organisationshandbuch zu übergeben bzw. soll ein Link genannt werden, über den dieser abrufbar ist.

(3) Die Förderungsmaßnahmen zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen sind im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Belvedere besonders zu berücksichtigen.

[(4) Update: Die Themen der Gleichbehandlung und Diversität finden auf der Website Platz; der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird an dieser Stelle öffentlich zugänglich gemacht.]

Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan für das Belvedere tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Aktualisierte Version: Wien, am 15.4.2024



Prof. Stella Rollig
Wissenschaftliche Geschäftsführerin und
Generaldirektorin des Belvedere



Mag. Wolfgang Bergmann
Wirtschaftlicher Geschäftsführer
des Belvedere

Mitarbeiter*innenstruktur – Seite 11

Statistik – Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie Frauenquoten in den Führungsebenen

Glossar – Seiten 12–14

Weiterführende Links – Seite 15

Österreichische Galerie Belvedere
Wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts
Prinz Eugen-Straße 27
1030 Wien

Mitarbeiter*innenstruktur

Verteilung W/M nach Köpfen / Werte zum Stichtag 31.12.2023						
Belvedere	Detail	Gesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
Kuratorium	alle Mitglieder*innen	9	6	3	67%	33%
alle Ebenen	Gesamtzahl der Beschäftigten	329	206	123	63%	37%
GF	Geschäftsführung	2	1	1	50%	50%
Führungsebene 1	Sammlungsdirektor*in, Hauptabteilungsleiter*in Abteilungsleiter*in der Stabstellen	11	7	4	64%	36%
Führungsebene 2	Teamleiter*in, Abteilungsleiter*in	15	8	7	53%	47%

Glossar

Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale. Wahrnehmbar sind zum Beispiel Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung. Nicht unmittelbar wahrnehmbar sind beispielsweise Weltanschauung, Religion oder sexuelle Orientierung.

(Definition der Stadt Wien, Stand 28.4.2021,

<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/index.html#:~:text=Diskriminierung%20ist%20jede%20Form%20der,Alter%2C%20ethnische%20Zugeh%C3%B6rigkeit%20oder%20Behinderung>)

Diversität

Diversität kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Vielfalt und Vielfältigkeit. Synonym zu Diversität/Diversity werden häufig auch die Begriffe Heterogenität, Unterschiedlichkeit, Verschiedenheit, Mannigfaltigkeit und Differenz verwendet. Der Begriff Diversität fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Dabei stehen historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzsetzungen im Mittelpunkt, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben.

Diversität im sozialwissenschaftlichen Diskurs

Im aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskurs wird mit dem Begriff Diversität oder Diversity auf individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen fokussiert. Dabei handelt es sich vorwiegend um gesellschaftlich gesetzte Unterschiede wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen. Diese Dimensionen, auch Kerndimensionen genannt, stehen in Österreich und der EU unter gesetzlichem Diskriminierungsschutz. Als gesellschaftliche Strukturkategorien beeinflussen diese und noch weitere Unterschiedsdimensionen individuelle Möglichkeiten und Chancen in unserer Gesellschaft. Als Zuschreibungen und Zugehörigkeitsaspekte wirken sie bis in persönliche Identitätsprozesse und unsere Integrität.

(Definition des BMBWF, Stand 28.2.2021,

<https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php>)

Gender Pay Gap

Gender Pay Gap (Lohnlücke) ist die Bezeichnung für Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Er wird zumeist als prozentueller Unterschied zwischen den Einkommen von Frauen und Männern, gemessen an den Einkommen der Männer, berechnet. Das Ausmaß der berechneten Einkommensunterschiede differiert je nach zugrunde liegendem Einkommensbegriff und verwendeter Datengrundlage.

(Stadt Wien, Stand 28.4.2021, <https://www.wien.gv.at/statistik/gender/paygap/#erlaeuterungen>)

Obwohl in den letzten Jahren Verbesserungen umgesetzt und dadurch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert werden konnten, zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit

dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Diese Differenz wird meist mit dem EU-Indikator Gender Pay Gap veranschaulicht. In Österreich lag der Gender Pay Gap laut Eurostat 2019 bei 19,9 Prozent und damit deutlich über dem EU Schnitt (EU-27) von 14,1 Prozent.

(Bundeskanzleramt, Stand 28.4.2021, <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>)

Geschlechtsbezogene Belästigung

Geschlechtsbezogene Belästigungen sind auf das Geschlecht, die Geschlechterrolle oder den Familienstand bezogene, abwertende Äußerungen oder Handlungen, die für die betroffene Person unerwünscht sind und ein feindseliges oder demütigendes Umfeld schaffen.

(Kurzinfo der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Informationsblatt 2013)

Mobbing

Mobbing ist ein Verhalten unter Arbeitnehmer*innen, das darauf abzielt, eine Person zu verletzen, einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing kann auch von Vorgesetzten ausgehen oder sich gegen solche richten.

Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing. Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen solche Handlungen häufiger, über einen längeren Zeitraum und systematisch erfolgen sowie eine erhebliche Stärke erreichen. Der Gemobbte ist meist unterlegen und sieht sich außerstande, sich zu wehren oder der Situation zu entkommen.

Eine gesetzliche Definition von Mobbing gibt es in Österreich nicht. Ob Mobbing vorliegt, kann immer nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt werden. In einigen Fällen kann „Mobbing“ den Tatbestand geschlechtlicher Diskriminierung erfüllen und Grund für einen berechtigten Austritt des gemobbten Mitarbeiters oder aber Anlass für eine Schadenersatzforderung wegen Diskriminierung bilden.

Erfolgt das Mobbing durch den Vorgesetzten, wird auch von „Bossing“ gesprochen.

Mobbing kann beispielsweise aus

- Beschimpfungen,
- Schikanen,
- Unterlassen von Information,
- Verbreiten von Gerüchten,
- Lustigmachen,
- „wie Luft behandeln“ oder auch
- systematischem Zuteilen unangenehmer oder sinnloser Aufgaben

bestehen.

(WKO, Stand 28.4.2021, https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Mobbing*am*Arbeitsplatz.html#:~:text=Facebook-Begriff,aus%20dem%20Arbeitsverh%C3%A4ltnis%20zu%20dr%C3%A4ngen.&text=Doch%20nicht%20jeder%20Konflikt%20am%20Arbeitsplatz%20ist%20Mobbing)

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten sexueller Natur, das von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird und ein feindseliges oder demütigendes Umfeld schafft.

(Kurzinformativ der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Informationsblatt 2013)

Das Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsleben definiert sexuelle Belästigung als „ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist [...] sexuelle Belästigung liegt vor, wenn dieses Verhalten vom Arbeitgeber, einem Kollegen oder einem Dritten (z. B. einem Kunden) an den Tag gelegt wird oder wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.“

Damit sagt der Gesetzgeber recht klar: Sexuelle Belästigung ist u. a., was als solche empfunden wird und für die betroffene Person unerwünscht ist. Das kann ein „freundschaftlicher“ Klaps sein, eine zweideutige Anspielung oder eine echte handgreifliche Attacke.

(Informationen der Arbeiterkammer, Stand 28.4.2021, <https://www.arbeiterkammer.at/sexuelle-belaestigung>)

Sprachliche Gleichbehandlung

Die Richtlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung des Belvedere sind im Ordner [O:\Gleichbehandlung](#) zu finden.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können.

Keine mittelbare Diskriminierung liegt aber vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(Definition der WKO, Stand 28.4.2021, https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Gleichbehandlung*-Andere*Tatbestaende.html#:~:text=Unmittelbare%20und%20mittelbare%20Diskriminierung,-Unmittelbare%20Diskriminierung%20liegt&text=Keine%20mittelbare%20Diskriminierung%20liegt%20Ober,Zieles%20angemessen%20und%20erforderlich%20sind)

Weiterführende Links

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

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

Budesmuseen-Gesetz

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