

# BETRIEBSVEREINBARUNG FRAUENFÖRDERPLAN

Plan für Chancengleichheit

gültig ab 01.10.2020

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	4
Ziele des Frauenförderplans .....	4
Gleichbehandlungsgebot .....	5
Gender Mainstreaming .....	5
Gebrauch von geschlechtersensibler Sprache .....	6
Bestehende und künftige allgemeine Maßnahmen und Maßnahmenplänen .....	6
Vereinbarung von Beruf und Familie .....	8
Arbeitszeitflexibilität .....	8
Zielvereinbarungsprozess .....	8
Aus- und Weiterbildung .....	9
Unterrepräsentation .....	9
Personalaufnahme .....	9
Personal- und Organisationsentwicklung .....	10
Berichtspflichten .....	10
Evaluierung des Frauenförderplans .....	10

## Beilage

Ergebnisse der Evaluierung des Projekts ForstFEM

IST-Analyse



**Impressum:** Verantwortlich für den Inhalt: DI Dr. Peter Mayer, Bundesforschungszentrum für Wald (BFW), Seckendorff-Gudent-Weg 8, 1131 Wien, Tel.: 0043 1 878 38-0, Fax: 0043 1 878 38-1250, bfw.gv.at, siehe BFW auch auf Facebook, Twitter und Instagram; Erstellung und Redaktion durch Gleichbehandlungsbeauftragte DI<sup>in</sup> Sophie Ette, Mag<sup>a</sup> Marianne Schreck in Kooperation mit dem BFW-Betriebsrat: Dipl. Biologin Ute Hoyer-Tomiczek, Layout: Johanna Kohl

# FRAUENFÖRDERPLAN

## Plan für Frauenförderung

### des Bundesforschungszentrums für Wald, Naturgefahren und Landschaft (BFW)

1. Auflage 2020

Die Betriebsvereinbarung „Frauenförderplan des Bundesforschungs- und Ausbildungszentrums für Wald, Naturgefahren und Landschaft“, gem. § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG, wird zwischen dem Leiter einerseits und dem Zentralbetriebsrat des Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft, 1130 Wien, Seckendorff - Gudent - Weg 8 (im Folgenden „BFW“ genannt) andererseits abgeschlossen.

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Lehrlinge des BFW.

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.10.2020 in Kraft und wird vorerst auf die Dauer eines Jahres befristet. Die Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn nicht spätestens drei Monate vor Ablauf der Befristung einer der Vertragspartner schriftlich Änderungswünsche bekannt gibt. Solange keine Einigung erzielt wird, gilt diese Betriebsvereinbarung weiterhin.



# FRAUENFÖRDERPLAN

## Plan für Chancengleichheit

### des Bundesforschungszentrums für Wald, Naturgefahren und Landschaft (BFW)

gültig ab 01.10.2020

## Vorwort

Das Bundesforschungszentrum für Wald (BFW) und der Betriebsrat des BFW bekennen sich zu einer ausgeglichenen Gender- und Diversitätspolitik sowie zur Schaffung und Erhaltung eines Arbeitsumfeldes frei von Diskriminierung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFW sollen ihre persönlichen Potenziale und ihre Leistungsfähigkeit in einem offenen und integrativen Klima entfalten können. In diesem Prozess sollen Geschlecht, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion oder besondere Bedürfnisse in keinem Fall entscheidende Faktoren sein.

Mit dem Frauenförderplan soll eine Sensibilisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Erhöhung von Chancen für alle Mitarbeiterinnen gefördert werden. BFW-Mitarbeiterinnen sollen im Einzelnen in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und Karrierewegen unterstützt werden. Ein zentraler Angelpunkt dabei ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - für beide Geschlechter.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern und im Speziellen die Frauenförderung werden ihren Niederschlag in Form von Veranstaltungen, in der Personalpolitik sowie in der Verteilung der Ressourcen finden.

Die Beibehaltung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung entsprechen dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008.

Als Orientierung zur regelmäßigen Evaluierung der Ergebnisse, die durch den Frauenförderplan erreicht werden, finden sich in der Beilage Informationen zu einem früheren Frauenförderprojekt des BFW (ForstFEM) und eine IST-Analyse.

DI<sup>in</sup> Sophie Ette und Mag.<sup>a</sup> Marianne Schreck wurden gem. § 35 B-GIBG als Gleichbehandlungsbeauftragte für den Zeitraum von drei Jahren bestellt.

## Ziele des Frauenförderplans

Am BFW werden künftig die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten angestrebt. Der Frauenförderplan soll auch jene unterstützen, die Kinderbetreuungspflichten haben oder Angehörige betreuen. Frauen und Männer sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und

Tätigkeiten gleichberechtigte Partnerinnen und Partner. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf den Anteil von Mitarbeiterinnen Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.

Maßnahmen der Frauenförderung werden in der Personalplanung und -entwicklung entsprechend berücksichtigt. Gemeinsam mit den einzelnen Instituten am BFW soll daher ein jährlich

aktualisierter Zielwert angesetzt werden. Dieser Wert soll sich an dem Geschlechterverhältnis der Fachabsolventen in den jeweiligen Arbeitsbereichen orientieren. Die Zielerreichung soll durch enge Zusammenarbeit mit der Leitung, dem Betriebsrat und den Gleichbehandlungsbeauftragten in Form von institutsspezifischen Maßnahmenplänen erreicht werden. Angestrebt wird, den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten am BFW, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Hinblick auf den Zielwert zu erhöhen und kontinuierlich ausgewogen zu halten – etwa auch in Form der Anstellung von männlichem Personal bei klassisch von Frauen besetzten Positionen. Darüber hinaus soll bewusst darauf geachtet werden, Frauen Führungserfahrung zu ermöglichen. Daher sollen Positionen gezielt mit Leitungen, Stellvertreterinnen, Projektleiterinnen

und Workpackage-Leaderinnen, Eventleiterinnen, Teilbereichsleiterinnen besetzt werden. Kann die ausverhandelte Ausgewogenheit in einem bestimmten Zeitraum nicht erreicht werden, sollen die Gründe dafür systematisch erfasst, intern und ggfs. extern evaluiert werden.

Bei BFW-Instituten mit einem in Summe hohen Frauenanteil sollen durch Weiterbildungsmaßnahmen und dem Aufzeigen von Karriereoptionen Frauen ausdrücklich motiviert werden, im Rahmen ihrer Tätigkeiten und Qualifikationen, Führungspositionen anzustreben und Personalverantwortung zu übernehmen.

Anteil von Frauen am BFW gesamt:  
Zielwert 40 Prozent

Anteil von Frauen am BFW in Führungspositionen:  
Zielwert 25 Prozent

## Gleichbehandlungsgebot

Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis am BFW niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht:

- » bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- » Festsetzung des Entgelts
- » Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- » beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)
- » bei sonstigen Arbeitsbedingungen (Festsetzung von Terminen u.a.)
- » bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen dürfen keine Bestimmungen enthalten, denen eine geschlechterdiskriminierende Wirkung immanent ist.

## Gender Mainstreaming

Grundsätze des Gender Mainstreaming, das heißt Gleichstellungspolitik der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen, sind am BFW konsequent und im Hinblick auf die Zielwerte in den einzelnen Instituten und für die FASTs

umzusetzen. Das BFW wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.

## Gebrauch von geschlechtersensibler Sprache

Alle Organisationseinheiten des BFW bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen Medien an die Öffentlichkeit einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. In Broschüren, die der allgemeinen bzw. fachspezifischen Wissensvermittlung dienen, soll mit

beiden Formen, mit dem Binnen-I, dem Sternchen oder nach dem Prinzip des Random Genders (abwechselnd entweder männliche oder weibliche Form nach dem Zufallsprinzip innerhalb eines Textes) vorgegangen werden. Dazu soll ein erklärender Hinweis im Impressum der jeweiligen Publikation erfolgen.

## Bestehende und künftige allgemeine Maßnahmen und Maßnahmenpläne

Der vorliegende Frauenförderplan (FFP) wird in Form einer Betriebsvereinbarung zwischen dem BFW und dem Zentralbetriebsrat des BFW festgehalten und ergänzt zusammen mit den daraus erarbeiteten Maßnahmenplänen das jeweils gültige Unternehmenskonzept.

- » Ziele, Umsetzung und Evaluierung des FFP werden im Austausch zwischen der Leitung, dem Zentralbetriebsrat bzw. den Betriebsräten der BFW-Betriebsstätten und den Gleichbehandlungsbeauftragten (Treffen 2x pro Jahr und im Anlassfall plus 1 Treffen im I. Quartal des Folgejahres in Form des Jour Fixe - siehe auch Evaluierung des Frauenförderplans auf Seite 10) thematisiert.
- » Erarbeitung der einzelnen Maßnahmenpläne in Kooperation mit InstitutsleiterInnen und Gleichbehandlungsbeauftragten (Details siehe weiter unten).
- » Umfassende Auseinandersetzung mit dem Frauenförderplan/Maßnahmenplänen in den Institutsleitersitzungen 2 x pro Jahr (II. Quartal / Welche Maßnahmen und Ziele werden gesetzt? und IV. Quartal / Welche Wirkung konnte erreicht werden?) im Beisein der Gleichbehandlungsbeauftragten.
- » Aufbau eines BFW-Frauen-Netzwerkes (1x/Quartal/2h): Treffen mit Impulsreferat zu den Themen Karriere (Studierende, Projektanbahnung, junge Mitarbeiterinnen, Perspektiven), Rhetorik, Umgang mit Medien, Belästigung u.a. ausschließlich für alle am BFW tätigen Frauen und Universitäts- und Fachhochschul-Absolventinnen (ab Master-Studium Forstwissenschaften und anderen verwandten Studien, um für Berufseinsteigerinnen Karriereperspektiven am BFW aufzuzeigen, ihre Softskills zu fördern und ihnen Möglichkeiten der Vernetzung mit BFW-Mitarbeiterinnen zu ermöglichen).
- » Es erfolgt eine Kooperation mit dem bestehenden Mentoring-Programm für Frauen (BFW, BMLRT und BOKU).
- » Die Gleichbehandlungsbeauftragten des BFW fungieren als Anlaufstelle und Vermittlerinnen für Coaching und Beratung in Kooperation mit den Betriebsräten des BFW und der Gleichbehandlungsabteilung des BKA.
- » Erstellung einer Broschüre zum Thema „Perspektiven/Karrieremöglichkeiten am BFW“ (Initiativbewerbung, Studien-Hintergründe, Praktika, Sommerjobs, Fem-Tech-Finanzierungen, Abschlussarbeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Coaching usw.).
- » Organisation von Veranstaltungen zum Thema Gender-Diversity-Awareness für alle BFW-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: Politik, Sprachbewusstsein und Rhetorik (State of the Art, Stammtischparolen, Negative Wording, Best-Practice-Modelle u.a.)
- » Teilnahme an externen Veranstaltungen zum Thema BFW als Arbeitgeber für Frauen (Karrieretage der Uni/Forstschulen, BOKU Alumni u.a.)
- » Einrichtung einer thematischen Landing-Page/links auf <http://bfw.gv.at> (Frauenförderplan, thematische Links, Adressen, Anlaufstelle



- für die Plattform „Wald in Frauenhänden“ usw.)
- » Maßgebliche Teilnahme an der Konferenz „Wald in Frauenhänden“ (2021) in Kooperation mit Forstfrauen, BMLRT und nachhaltige Integration daraus gewonnener Erkenntnisse in die Strukturen des BFW.
  - » Aktive Teilnahme und Organisation von Frauen- und Mädchen-spezifischen Veranstaltungen wie Töchterttag, Girls Day usw.

**In Absprache mit den Instituten und der Leitung der FASTs (LeiterIn, InstitutsleiterIn, Gleichbehandlungsbeauftragte) werden für die jeweiligen Bereiche entsprechende Lösungsansätze in Form von Maßnahmenplänen erstellt und umgesetzt (Geltungsdauer jeweils 1 Jahr). Beispiele für geeignete Maßnahmen sind:**

- » Schaffung von Telearbeitsplätzen inklusive Anschaffung entsprechender Geräte bei Zeiten der Kinderbetreuung für Männer und Frauen.
- » Ermöglichung geringfügiger Beschäftigung während der Karenz für Männer und Frauen.
- » Hilfestellung zwischen Projektleerzeiten (Kooperation mit AMS in Form von Wiederanstellungs-Schreiben, Berücksichtigung bei Projekteinreichung / FFG) im Rahmen der Möglichkeiten.
- » Verstärkte Sichtbarmachung weiblicher Forschung in der Kommunikation (Broschüre, Pressearbeit, Social Media)
- » Verpflichtender Hinweis in Job-Ausschreibungen auf die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifizierung in von Frauen unterrepräsentierten Arbeitsbereichen des BFW.
- » Thematisierung und Sichtbarmachen von Mitarbeiterinnen-Leistungen im Rahmen der Maßnahmenpläne hinsichtlich der Verteilung von Belohnungen.

- » Begleitung von Ausschreibungen: Informationsweitergabe (Bewerbungsverantwortlicher an GBB) über die Zahl der Bewerbungen nach Geschlecht, die Anzahl der zum Interview eingeladenen Personen nach Geschlecht und schließlich der Besetzung der Stelle. Die Zahl der eingeladenen BewerberInnen zum Vorstellungsgespräch soll institutsspezifisch mindestens gemäß des vereinbarten Zielwerts unter Berücksichtigung der AbsolventInnenzahl der jeweiligen Fachrichtungen erfolgen. Es besteht eine verpflichtende Argumentation der Verantwortlichen bei Nichteinhalten dieser Regel.
- » Die Vergabe von Verantwortlichkeiten innerhalb von Projekten wird bei der Erarbeitung der Maßnahmenpläne thematisiert und soll im Weiteren bei allen Terminen rund um Projektentwicklung als Leitgedanke verankert werden. Ergebnisse dieser Maßnahmen werden im Rahmen der Institutsleitersitzung von der Instituts- und FAST-Leitung bei Anwesenheit der Gleichbehandlungsbeauftragten zum Thema gemacht. Es ist erklärte Zielvorgabe, Frauen am BFW vermehrt Führungserfahrung zu ermöglichen, um ihre Karrierechancen in weiterer Folge gezielt zu verbessern.

Aufgrund der bevorstehenden Pensionierungswelle (Stand XI/2019) innerhalb der nächsten vier Jahre werden im Rahmen der Maßnahmenpläne strategische Weichen gesetzt, um Frauen diese Karrierechancen zu ermöglichen.

Es erfolgt eine Evaluierung der Maßnahmen.

Für die Durchführung der Maßnahmen ist ein jährliches Budget in der Höhe von etwa 10.000.- Euro festgelegt (ausgenommen sind interne Personalkosten, Infrastrukturkosten Telearbeit).

## Vereinbarung von Beruf und Familie

Frauen und Männer in den verschiedenen Bereichen und Ebenen im BFW werden durch entsprechende Maßnahmen bessere Möglichkeiten erhalten, Beruf und Familie optimal zu vereinbaren. Folgende Möglichkeiten können, unter Bedachtnahme auf den ordentlichen Dienstbetrieb und im Einvernehmen von Leitung, Vorgesetzten, Betriebsrat und ArbeitnehmerIn, in Anspruch genommen werden.

- » Flexible Einteilung der Arbeitszeit bei Krankheits-/ Pflegesituationen.
- » Möglichkeit der zeitweiligen Telearbeit in individuell zu vereinbarendem Ausmaß während und nach (Teil-) Karenzzeiten sowohl für Mütter als auch für Väter gleichermaßen.
- » Aktive Motivation von Männern zur Beteiligung an Karenz und Elternarbeit.
- » Erhaltung der Qualität des Arbeitsplatzes durch Einbindung von Frauen und Männern in der Karenz durch zum Beispiel geringfügige Mitar-

beit bei Projekten während der Karenzzeit, um den fachlichen Austausch beizubehalten.

- » Auf Wunsch individuell zu vereinbarende Teilzeitkarenz/Arbeitszeit nach dem Mutterschutz, um eine kontinuierliche Betreuung/Leitung von Projekten zu gewährleisten oder wichtige Aufgaben durch die Mitarbeiterin fortführen zu können.
- » Fachlicher Kontakt zu KollegInnen und auf Wunsch Weiterbildungsmöglichkeiten während Auszeiten.
- » Zurverfügungstellung der gesamten erforderlichen technischen Infrastruktur für eine Telearbeit wie Computer/Laptop, mobiler Internetzugang, Webmail im Rahmen der Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften.
- » Externe Zugriffsmöglichkeit auf Daten der BFW-Server im arbeitsrelevanten Ausmaß.
- » Terminvereinbarungen sind nach Möglichkeit mit den geringfügig angestellten bzw. Teilzeit-MitarbeiterInnen abzustimmen.

## Arbeitszeitflexibilität

Am BFW hat ein, von Betriebsrat und Leitung einvernehmlich in Kraft gesetztes Gleitzeitmodell mit flexibler Arbeitszeit seit dem 1. April 2002 (zuletzt geändert am 01.01.2020) Gültigkeit.

Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen des BFW weiterhin zu fördern: Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen bzw. kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der

Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten in Pflegesituationen, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit sind die Aufgabenbereiche entsprechend zu reduzieren.

## Zielvereinbarungsprozess

Als weiteres Instrument, Karrieremöglichkeiten individuell zu verbessern, bietet sich der Zielvereinbarungsprozess im Rahmen der Mitarbeiterinnengespräche an. Hier besteht die unmittelbare Möglichkeit, für Mitarbeiterinnen mögliche Karriereziele zu definieren und mit dem/der Vorgesetzten festzuschreiben, sowie

auch seitens des/der Vorgesetzten, Karrieremöglichkeiten anzubieten und gezielt aufzuzeigen. Bei allen Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen. Bei diesem Prozess kann die Hilfe der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. des Betriebsrats in Anspruch genommen werden.



## Aus- und Weiterbildung

Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen ausdrücklich zu fördern. Auch bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis unter Berücksichtigung der ausverhandelten Zielquote zwischen Frauen und

Männern zu achten. Mitarbeiterinnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

## Unterrepräsentation

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am BFW auf einer Hierarchieebene oder innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als insgesamt 40 Prozent bzw. 25 Prozent in Führungsfunktionen (BFW Zielwert) beträgt. Dieser Wert kann im Hinblick auf die Zahl der FachabsolventInnen institutsweise abweichen.

Die derzeitigen Beschäftigungszahlen zeigen, dass Frauen am BFW vor allem in den höher qualifizierten Funktionen nicht gemäß dem Anteil an der gesamten Belegschaft vertreten sind.

Deshalb streben Leitung und Betriebsräte durch gezielte Fördermaßnahmen an, die Voraussetzungen zu schaffen, dass der Frauenanteil in diesen Bereichen erhöht wird. In Form von Maßnahmenplänen, die gemeinsam mit der Institutsleitung, der FAST-Leitung, der Direktion und den Gleichbehandlungsbeauftragten erarbeitet werden, sollen die dazu geeigneten Maßnahmen festgelegt werden. Die Direktion mit ihren Fachbereichen, die Institute und die beiden Ausbildungsstätten sind verpflichtet, einen aktualisierten Frauenförderungs-Maßnahmenplan bis 31.01. des jeweiligen Jahres zu erarbeiten.

## Personalaufnahme

Der Anteil von Frauen ist auf mindestens 40 (gesamt) bzw. 25 Prozent (Führungspositionen) anzuheben. Dieser hausinterne Zielwert wird in den institutsweisen Maßnahmenplänen jeweils anhand der Zahl der FachabsolventInnen jährlich neu angepasst.

Organisationseinheiten mit abweichender Personalzusammensetzung sind allgemein dazu

verpflichtet, gleichermaßen geeignete Bewerberinnen so lange vorrangig aufzunehmen oder intern zu befördern, bis der in den Maßnahmenplänen festgelegte institutsspezifische Richtwert des Frauenanteils und Frauen in Führungspositionen am BFW (25 %) erreicht ist. Organisationseinheiten mit einem weit über dem institutsspezifischen Richtwert liegenden Frauenanteil sollen hingegen männliche Bewerber bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufnehmen.

In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Darüber hinaus ist eine proaktive und gezielte Suche nach potentiellen Bewerberinnen für Führungspositionen anzustreben (EMBO, AcademiaNET etc.).

### Rechenbeispiel 25 MitarbeiterInnen

Absolventen Forstwissenschaften: **20**  
(Absolventinnenquote **25 %** Frauen)

Absolventen Biologie: **3**  
(Absolventinnenquote **60 %** Frauen)

Verwaltungspersonal: **2**  
(Absolventinnenquote **95 %** Frauen)

Berechnung des Zielwertes für das Institut:  
 $(20 \cdot 0,25 + 3 \cdot 0,6 + 2 \cdot 0,95) / 25 = 0,348$   
Das Institut hat einen Zielwert von 35 %.

## Personal- und Organisationsentwicklung

Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, sind das Konzept des Gender Mainstreaming, der Geschlechtergerechtigkeit und die Beseitigung der Unterrepräsentation unter Berücksichtigung des vereinbarten Zielwertes in den Maßnahmenplänen zu berücksichtigen.

Das BFW setzt geeignete Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

- » Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen
- » Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- » Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten des BFW
- » Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen am BFW.

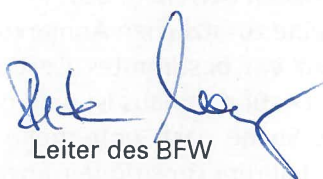
## Berichtspflichten

Die Leitung des BFW erklärt sich bereit, den im BFW vertretenden Betriebsräten unternehmensbezogene Daten bezüglich Frauenanteile auf Wunsch weiterhin zur Verfügung zu stellen.

## Evaluierung des Frauenförderplans

Die Überprüfung der Maßnahmen zur Erreichung genannter Ziele erfolgt jährlich im Rahmen eines standardisierten Evaluierungsberichts innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres (Jour fixe Frauenförderplan bestehend aus LeiterIn, Be-


triebsräte, Gleichbehandlungsbeauftragte, ggfs. Gast). Außerdem werden zwei Mal jährlich in den Institutsleitersitzungen die Maßnahmenpläne im Beisein der Gleichbehandlungsbeauftragten präsentiert (II. Quartal und IV. Quartal).



Leiter des BFW



Gleichbehandlungsbeauftragte



Zentralbetriebsrat