



STIFT
KLOSTERNEUBURG



GENDER EQUALITY PLAN

KULTURBETRIEB STIFT KLOSTERNEUBURG

INHALT

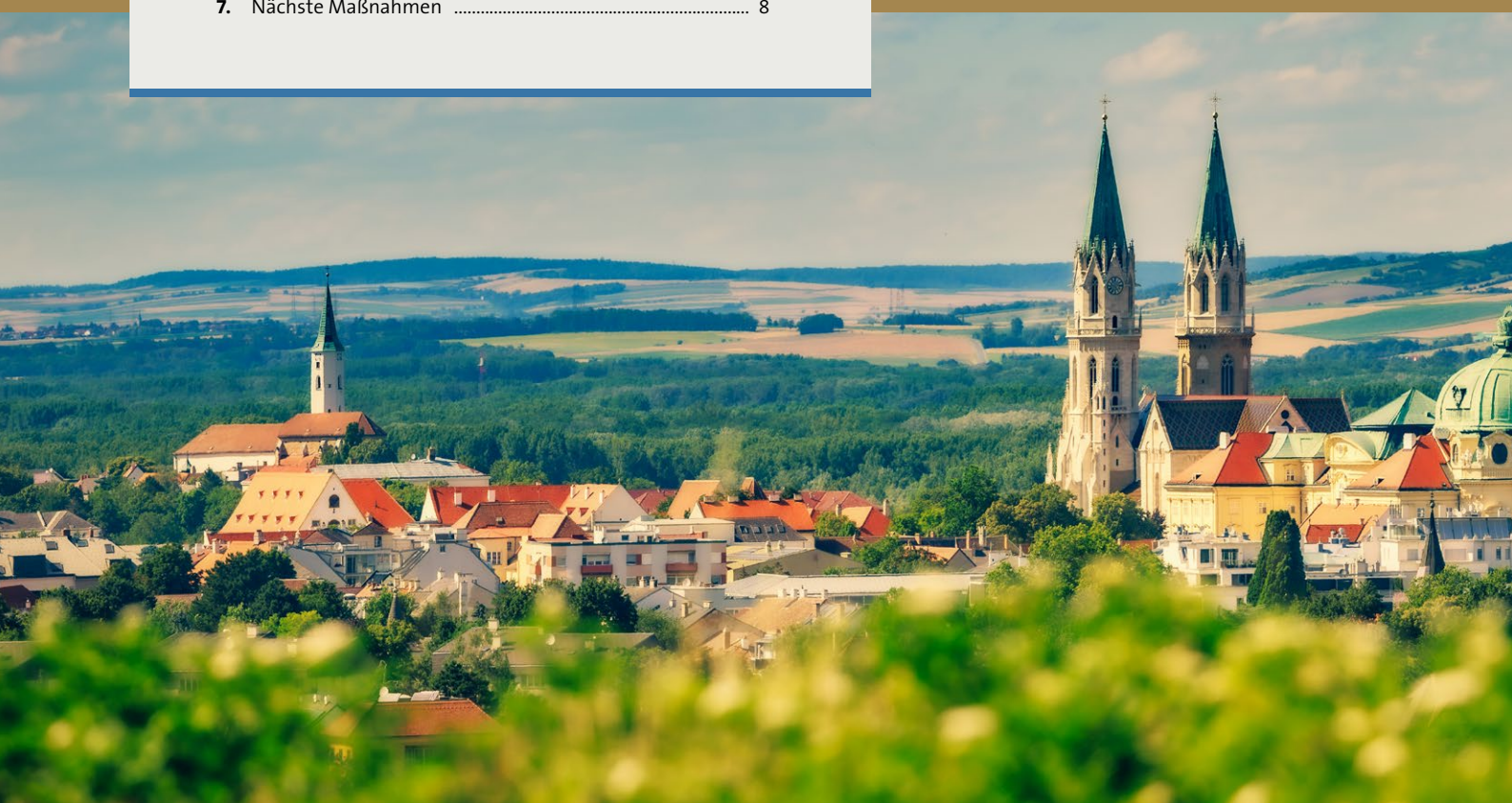
| | |
|--|---|
| 1. Präambel | 3 |
| 2. Zielsetzung und Grundsätze | 4 |
| 3. Strukturen, Verantwortung und Ressourcen | 5 |
| 4. Handlungsfelder und Maßnahmen | 5 |
| 4.1. Rekrutierung und Karriereentwicklung | 5 |
| 4.2. Führungspositionen und Entscheidungsprozesse .. | 6 |
| 4.3. Work-Life-Balance und Organisationskultur | 6 |
| 4.4. Sensibilisierung und Schulungen | 7 |
| 4.5. Schutz vor Diskriminierung und Gewalt | 7 |
| 5. Datenerhebung und Monitoring | 7 |
| 6. Beteiligung, Evaluation und Fortschreibung | 8 |
| 7. Nächste Maßnahmen | 8 |

GENDER EQUALITY PLAN

KULTURBETRIEB STIFT KLOSTERNEUBURG

Verabschiedet durch die Betriebsleitung
Kultur des Stiftes Klosterneuburg

Stand: 1. August 2025



1. PRÄAMBEL

Das Stift Klosterneuburg ist eine traditionsreiche Institution mit einer tief verankerten sozialen Verantwortung, die sich aus dem christlichen Werteverständnis ableitet. Die Organisation erkennt das katholische Menschenbild als Grundlage des Handelns an, welches die Einzigartigkeit und Gleichwertigkeit jeder Person in den Mittelpunkt stellt. In diesem Kontext ist Gleichstellung keine moderne Ergänzung, sondern ein integraler Bestandteil eines wertorientierten Zusammenlebens und -arbeitens. Vielfalt wird als Stärke verstanden und als notwendige Voraussetzung für ein faires, zukunftsfähiges Arbeitsumfeld betrachtet.

Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) wurde entwickelt, um strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die geschlechterspezifische Benachteiligungen abbauen und die Gleichstellung aller Geschlechter aktiv fördern. Der GEP soll bestehende Mechanismen systematisch weiter-

entwickeln und neue Maßnahmen initiieren, die eine chancengerechte Teilhabe im Arbeitskontext ermöglichen. Dabei versteht sich der GEP als dynamisches Dokument, das in regelmäßigen Abständen überprüft und angepasst wird, um auf gesellschaftliche und institutionelle Entwicklungen angemessen reagieren zu können.

Aktuell beziehen sich die dargestellten Maßnahmen und Daten auf den Kulturbetrieb des Stiftes, der aufgrund seiner Organisationsstruktur als Pilotbereich für die Einführung und Umsetzung des Gleichstellungsplans ausgewählt wurde. In diesem Bereich liegen bereits erste Erfahrungen mit Monitoringinstrumenten und strukturellen Maßnahmen zur Gleichstellung vor. Langfristiges Ziel ist es jedoch, den Gender Equality Plan auf sämtliche Bereiche des Stifts auszuweiten, um eine gleichberechtigte, gerechte Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden zu schaffen.





2. ZIELSETZUNG UND GRUNDSÄTZE

Der Gender Equality Plan verfolgt das Ziel, die Chancengleichheit aller Geschlechter innerhalb des Kulturbetriebes systematisch zu fördern. Dabei sollen bestehende Ungleichheiten identifiziert, benannt und mit geeigneten Maßnahmen abgebaut werden. Der GEP gilt für sämtliche Beschäftigte des Kulturbetriebes, unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis, ihrer Funktion oder dem jeweiligen Dienstort.

Im Mittelpunkt des Plans stehen vier zentrale Grundsätze: Erstens die Förderung einer geschlechtergerechten

Organisationskultur, die auf gegenseitiger Achtung und Wertschätzung basiert. Zweitens die systematische Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um allen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Drittens die Sicherstellung transparenter und diskriminierungsfreier Entscheidungsprozesse in Bezug auf Einstellungen, Beförderungen und sonstige Personalentscheidungen. Und viertens eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

3. STRUKTUREN, VERANTWORTUNG UND RESSOURCEN

Die Verabschiedung des Gender Equality Plans erfolgte durch die Betriebsleitung Kultur des Stiftes Klosterneuburg. Diese fungiert zugleich als Ansprechperson für Gleichstellungsthemen und trägt die Hauptverantwortung für die Koordination und kontinuierliche Weiterentwicklung des Plans. Dabei wird sie von weiteren zentralen Organisationseinheiten wie der Personalabteilung, der Organisationsentwicklung sowie dem Betriebsrat unterstützt.

Zur Umsetzung der Maßnahmen stehen angemessene personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Diese Mittel ermöglichen unter anderem die Durchführung von Schulungen, die Umsetzung von Monitoringmaßnahmen und die organisatorische Absicherung des Plans. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass Gleichstellungsziele nicht nur definiert, sondern auch konkret verfolgt und überprüfbar umgesetzt werden können.

4. HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN

Die Verabschiedung des Gender Equality Plans erfolgte durch die Betriebsleitung Kultur des Stiftes Klosterneuburg.

■ 4.1 REKRUTIERUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG

Im Bereich der Rekrutierung und Karriereentwicklung wird besonderer Wert auf eine geschlechtersensible Sprache in allen Stellenausschreibungen gelegt. Darüber hinaus werden Frauen ausdrücklich ermutigt, sich auch auf Positionen zu bewerben, in denen ihr Geschlecht

Die Umsetzung des Plans erfolgt auf Grundlage relevanter gesetzlicher Rahmenwerke, insbesondere des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG), sowie im Kontext anerkannter Qualitätsstandards wie dem Audit „berufundfamilie“. Diese Standards dienen nicht nur der normativen Absicherung, sondern sollen dazu beitragen, die institutionelle Qualität in einem menschenwürdigen Arbeitsumfeld zu sichern und weiterzuentwickeln.

KI-generiertes Bild



bislang unterrepräsentiert ist. Diese gezielte Ansprache soll die Sichtbarkeit von Karrierechancen erhöhen und zu einer ausgeglicheneren Bewerbungsstruktur beitragen.

Zudem wird der Zugang zu Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen aktiv und transparent gefördert. Dies erfolgt regelmäßig im Rahmen jährlicher Mitarbeiter:innengespräche, in denen individuelle Entwicklungsziele und notwendige Qualifizierungen besprochen werden. Fortbildungen können sowohl durch externe Angebote als auch durch interne Formate erfolgen, wobei deren Finanzierung bzw. Organisation durch den Betrieb sichergestellt wird. Ein ergänzendes Instrument stellt die Möglichkeit zur Jobrotation dar. Mitarbeitende können vorübergehend andere Arbeitsbereiche kennenlernen und erhalten anschließend ein strukturiertes Feedback, das zur beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung dient.

■ 4.2 FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

Ein zentrales Ziel des GEP ist die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Führungsfunktionen. Aktuell sind im Kulturbetrieb sieben

Führungskräfte tätig, davon drei Frauen und vier Männer. Die Gleichstellung in leitenden Positionen soll durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen gestärkt werden, insbesondere durch die systematische Förderung weiblicher Führungstalente.

Teilzeitmodelle für Führungspositionen sind möglich und werden sowohl kommuniziert als auch unterstützt. Beförderungen erfolgen auf Grundlage objektiver, nachvollziehbarer Kriterien. Bei vergleichbarer fachlicher Qualifikation zweier Bewerber:innen wird das unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig berücksichtigt, um strukturelle Ungleichgewichte langfristig auszugleichen.

■ 4.3 WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR

Im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ werden Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich weiterentwickelt. Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und ein bedarfsorientiertes Karenzmanagement gehören zum festen Bestandteil der betrieblichen Praxis. Der sogenannte Papamonat wird aktiv angeboten und organisatorisch unterstützt, um

insbesondere männlichen Mitarbeitenden die Wahrnehmung familiärer Verantwortung zu erleichtern.

Für alle Beschäftigten, die nach einer Karenz in den Betrieb zurückkehren, sind Rückkehrgespräche verpflichtend vorgesehen. Diese dienen der Klärung organisatorischer Rahmenbedingungen und der fachlichen Reintegration. Die interne Kommunikation wird systematisch auf geschlechtergerechte und inklusive Formulierungen überprüft. Zu diesem Zweck wird ein Diversitätsleitfaden zur Verfügung gestellt, der als Orientierung für die Formulierung von Texten dient. Eine weitergehende Prüfung und Anpassung der Bildsprache ist bislang nicht umgesetzt und steht für die Weiterentwicklung zur Diskussion.

■ 4.4 SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNGEN

Im Bereich der Sensibilisierung wurden bereits Workshops und Gesprächsformate zu verschiedenen Themenfeldern durchgeführt. Dazu zählen unter anderem Schulungen zu Wertschätzung am Arbeitsplatz, Gewaltprävention und Suchtprävention. Diese Formate dienen der Förderung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders im Arbeitsalltag.

Für den Bereich der Gleichstellung existieren derzeit noch keine spezifischen Schulungen. Die Entwicklung eines systematischen Fortbildungsangebots zum Thema Gleichberechtigung ist jedoch vorgesehen. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden ein grundlegendes Verständnis für Gleichstellungsthemen zu vermitteln und die Reflexionsfähigkeit im Umgang mit Diskriminierung zu fördern.

■ 4.5 SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNGEN

Zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexualisierter Gewalt bestehen klare und niedrigschwellige Beschwerdewege. Beschwerden können an die Präventionsstelle, an Führungskräfte, an den Betriebsrat oder anonym

über ein internes Postfach gerichtet werden. Eine Vertrauensperson (Präventionsstelle) steht als Anlaufstelle für vertrauliche Anliegen zur Verfügung.

Präventionsmaßnahmen wie Schulungen und Informationskampagnen sind Bestandteil des regulären Jahresprogramms. Inhalte dieser Maßnahmen sind unter anderem die Sensibilisierung für Grenzüberschreitungen sowie der Aufbau von Kompetenzen zur Konfliktvermeidung und -bewältigung. Die Organisation verfolgt eine eindeutige Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder gewaltsamem Verhalten.

5. DATENERHEBUNG UND MONITORING

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Gender Equality Plans ist eine kontinuierliche Datenerhebung vorgesehen. Jährlich werden geschlechterspezifische Daten erhoben, darunter die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Hierarchiestufe, die Teilzeitquoten sowie der Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen.

Die Analyse dieser Daten obliegt derzeit der Ansprechperson für Gleichstellung. Sie dient als Grundlage für die Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit und deren gegebenenfalls notwendiger Anpassung. Perspektivisch ist vorgesehen, diese Rolle an eine neue, unabhängige Gleichstellungsstelle zu übertragen.

Die derzeitige Personalstruktur zeigt, dass 7 % der Beschäftigten männlich und in Vollzeit tätig sind, während 2 % weiblich und in Vollzeit beschäftigt sind. 27 % der Mitarbeitenden sind Männer in Teilzeit, während 64 % Frauen in Teilzeit arbeiten. Eine differenzierte Auswertung der Bewerbungs- und Auswahlprozesse ist bislang nicht implementiert, wird jedoch für künftige Erhebungszyklen in Betracht gezogen.

6. BETEILIGUNG, EVALUATION UND FORTSCHREIBUNG

Die Beschäftigten werden regelmäßig in die Umsetzung des GEP einbezogen. Dies erfolgt durch interne Kommunikation, Rückmeldeschleifen und Feedbackrunden. Der Dialog zwischen Führungsebene und Mitarbeitenden wird bewusst gepflegt, um Erfahrungen, Herausforderungen und Bedarfe in die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans einfließen zu lassen.

Der GEP unterliegt einer jährlichen Evaluierung, bei der sowohl Umsetzungsstand als auch Zielerreichung überprüft werden. Eine vollständige Überarbeitung des Dokuments erfolgt mindestens alle drei Jahre oder bei wesentlichen Veränderungen in der Personal- oder Organisationsstruktur.

7. NÄCHSTE MASSNAHMEN

In einem nächsten Schritt ist vorgesehen, einen Projekt-auftrag zur Evaluierung und Implementierung eines Gender Equality Plans auch für die restlichen Wirtschaftsbetriebe des Stiftes Klosterneuburg zu erarbeiten. Im Zuge dieses Projekts werden unter anderem folgende offene Themenfelder behandelt:

- Einrichtung einer Gleichstellungsstelle
- Erweiterung Monitoringsystem um Bewerbungs- und Auswahlprozesse
- Schulungsplan für die Mitarbeiter:innen zur Sensibilisierung auf Themenfelder der Gleichstellung
- Regelwerk zum geschlechtsspezifischen Umgang mit Bildsprache



MATTHIAS HOFMEISTER-KISS

Leitung Kultur des Stiftes Klosterneuburg

