

Die Geschäftsführung verfolgt das Ziel, die Vielfalt im Unternehmen zu fördern. Es wird davon ausgegangen, dass MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen beruflichen und kulturellen Hintergründen - unabhängig vom Geschlecht - zu einer Unternehmenskultur beitragen können, die die Zusammenarbeit fördert und die Arbeitsergebnisse verbessert. Dazu gehört auch, dass MitarbeiterInnen nicht aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt werden.

Der vorliegende Gleichstellungsleitfaden fasst alle Verfahren und Regelungen der CEST GmbH zusammen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll und wird bei Bedarf laufend ergänzt.

1. Rechtliche Grundlagen

Das Unternehmen steht für die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften und Grundsätze ein, die ausdrücklich auf die Gleichbehandlung in jeglicher Form ausgerichtet sind.

2. Ziele

- a. Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit aller Geschlechter, einschließlich non-binärer Personen auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau etwaig bestehender Benachteiligungen.
- b. Unter Berücksichtigung der fachlichen Kompetenz, die Anhebung des Frauenanteils auf 50 % in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien
- c. Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
- d. die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für alle Geschlechter, einschließlich non-binärer Geschlechter,
- e. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- f. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen, durch Männer und non-binärer und Frühkarenzurlaub.

3. Umsetzung

Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll weiterhin mittels eines Gender Mainstreaming (systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmen) erfolgen, indem die Gleichbehandlung und Frauenförderung einen integrativen Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung darstellen.

Bei der Umsetzung werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a. Alle Richtlinien, der für Teile der Belegschaft geltende Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen enthalten für alle Beschäftigten die gleichen inhaltlichen Rechte. Unterschiede beruhen keinesfalls auf dem Geschlecht, sondern auf nachvollziehbaren objektiven Merkmalen, z.B. Ausbildung, spezifische Aufgaben usw.
- b. Betriebsvereinbarungen werden in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtergerechter Form (Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen) formuliert. In sämtlichen Dienstverträgen, soweit anwendbar wird auf die Betriebsvereinbarungen Bezug genommen.
- c. Offene Stellen werden unabhängig von der Hierarchiestufe in geschlechtsneutraler und diskriminierungsfreier Form ausgeschrieben. Dies geschieht entweder durch den Hinweis "d/m/w" oder durch eine geschlechtsneutrale Stellenbezeichnung oder beides.
- d. Bei Teilzeitanstellungen wird im Ausschreibungstext explizit darauf hingewiesen.
- e. In den Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen wird das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 GIBG bekanntgegeben.

- f. Der Ausschreibungstext wird der Personalvertretung vor Veröffentlichung übermittelt.
- g. Bei der Beurteilung eingehender Bewerbungen wird auf die objektiven Tatsachen geachtet, aufgrund derer eine mögliche Eignung zugesprochen oder verneint wird. Damit soll verhindert werden, dass unbewusste Voreingenommenheit die Auswahlentscheidung beeinflusst.
- h. Bei Einstellungen oder Beförderungen in Mitarbeitergruppen, in denen ein Geschlecht häufiger vertreten ist, werden Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts, sofern vorhanden, bevorzugt berücksichtigt, sofern sie den fachlichen oder persönlichen Anforderungen entsprechen
- i. Die Gehälter werden auf der Grundlage des Kollektivvertrages für außeruniversitäre Forschung im Rahmen der Gehaltstabelle der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale eingruppiert. Die Gehälter werden aufgrund folgender Kriterien ermittelt: Berufserfahrung und Fachkenntnisse, Außenwirkung der Funktion, Weiterbildungsbedarf und Verantwortungsgrad

4. Betriebsvereinbarung

Zu folgenden Instrumenten bestehen betriebliche Vereinbarungen, um familiäre und berufliche Aufgaben bestmöglich zu bewältigen:

- a. gleitende Arbeitszeiten durch ein Gleitzeitmodell
- b. Verbrauch des Erholungsurlaubes

Teilzeitmöglichkeiten stehen Personen aller Geschlechter offen und werden auch über die gesetzlichen Teilzeitmöglichkeiten hinaus gefördert (z.B. Teilzeit während der Elternzeit). Die Reduzierung der Arbeitszeit ist – in Abstimmung mit den Erfordernissen des Betriebes - auf nahezu jede Stundenzahl möglich, einschließlich ihrer kurzfristigen Anpassung oder der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung.

5. Verantwortung

- a. Die Geschäftsleitung und die Führungskräfte sind für die Gleichbehandlung der MitarbeiterInnen und die Einhaltung aller geltenden Vorschriften verantwortlich.
- b. Die Geschäftsleitung setzt Gesetze und Betriebsvereinbarungen um und informiert sich regelmäßig über neue relevante Gesetze und Rechtsprechung. Falls erforderlich, werden MitarbeiterInnen geschult und informiert.
- c. Bei Bedarf können geschlechtsspezifische Statistiken abgerufen werden.

6. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Die Würde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing, geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung sind zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist entgegenzutreten.

7. Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät die Führungskräfte zum Arbeitsschutz für Schwangere und stillende Mütter.

Wiener Neustadt,

08. MRZ. 2024

CEST
Kompetenzzentrum für elektrochemische
Oberflächentechnologie GmbH
Viktor-Kaplan-Straße 2
2200 Wiener Neustadt