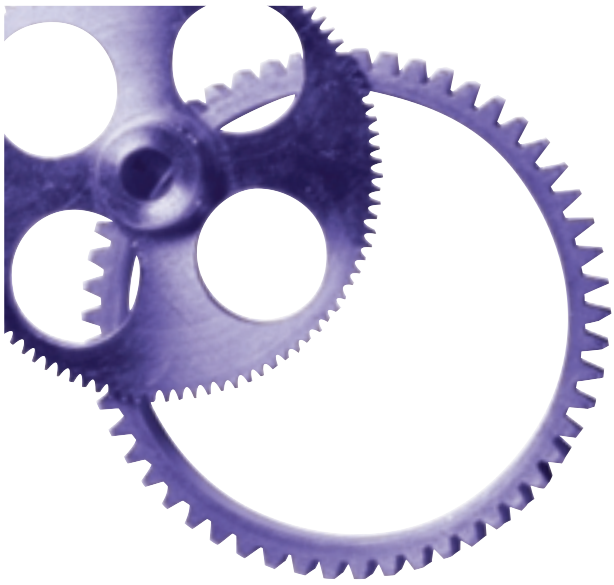
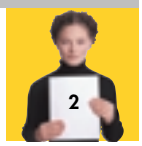
DAS MENSCHLICHE POTENTIAL *des* UNTERNEHMENS II

SUBVENTIONSRATGEBER *für* POSITIVE AKTIONEN

FRAUENMINISTERIUM



Herausgegebenen von und zu beziehen durch das



Frauenministerium
12-14, avenue Emile Reuter
L-2921 Luxemburg
Tel: 4785814
Fax: 241886

ISBN 2-919876-34-1

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Kategorien Positiver Aktionen:
- Kategorien positiver Aktionen, die vom Frauenministerium subventioniert werden können
- Auswahlkriterien

Subventionsantrag:
- Auskünfte über das Unternehmen
- Höhe der Subvention

Auswahl der Projekte:
- Auswahlverfahren
- Auswahlkriterien

Zahlungsmodalitäten und Schlußbericht

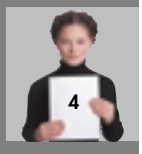
Auskünfte und Hinweise

Anlagen:
- Subventionsantrag
- Erhebungsbogen zur Stellung der Frauen im Unternehmen
- Finanzierungsplan
- Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten
- Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten
- Modell zur Ergänzung der Betriebsvereinbarung

Einleitung

Budgetartikel 33.011: «Beteiligung des Staates an der Finanzierung von Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern. Einsatz und Aufwertung des menschlichen Potentials», erlaubt es dem Frauenministerium im Rahmen der budgetären Mittel des laufenden Jahres Projekte von Unternehmen zu subventionieren, deren Ziel es ist, die Frauenbeschäftigung zu fördern und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zu treffen, die es ermöglichen, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern, sowie Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen.

Als »Unternehmen« wird jede diesbezüglich ermächtigte Organisation anerkannt.



Kategorien

Positiver Aktionen

1 Projekte, deren Ziel die Abschaffung faktischer Ungleichheiten durch eine neue Arbeitsorganisation ist

Zum Beispiel:

- Regelung der Arbeitszeit : Möglichkeiten von Teilzeitarbeit mit denselben beruflichen Chancen und Vorteilen wie bei einer Ganztagsarbeit; flexible Arbeitszeiten; Möglichkeiten von Jahres-oder Monatsarbeitszeiten; Arbeitszeitverkürzung, usw…
- Aufteilung von Arbeitsplätzen und der dazugehörenden Verantwortung(jobsharing, jobsplitting).
- Entwicklung von Konzepten zur Veränderung der Arbeitsorganisation sowie deren Evaluation und Weiterentwicklung.
- usw..

2 Projekte, deren Ziel die Abschaffung faktischer Ungleichheiten durch konkrete Maßnahmen bei und nach der Einstellung ist

Zum Beispiel:

- aktive Einstellungspolitik : Verfassung der Stellenangebote in einem Stil, der Frauen ermutigt, sich zu bewerben.
- Gleichheit bei der Behandlung, der Beförderung und der Bezahlung.
- Abschaffung jeglicher sexistischer Anspielung in der internen und externen Kommunikation des Unternehmens.
- Anpassung der Infrastrukturen auf die Bedürfnisse einer gemischten Belegschaft.
- usw..

3 Projekte, die sich auf Weiterbildungsmaßnahmen beziehen

Zum Beispiel:

- Sensibilisierungskampagnen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für Führungskräfte, Verantwortliche im Personalbereich und im Bereich der Kommunikation, Gleichheitsbeauftragte, usw..
- Kurse zur Selbstbehauptung für Frauen
- Weiterbildungskurse im technischen Bereich, die sich besonders an Frauen richten
- Anreize zur Wahrnehmung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen mit Kostenübernahme.
- usw..

4 Projekte mit dem Ziel Berufs-und Privatleben besser in Einklang zu bringen

Zum Beispiel:

- Unterstützung für Männer, die ihre familiären Pflichten wahrnehmen.
- Ermunterung der Väter, den Elternurlaub "Congé parental" in Anspruch zu nehmen.
- Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr ins berufliche Leben nach Berufsunterbrechung.
- Angebote von Kindertagesstätten, gelegentlicher Kinderbetreuung.
- Einrichtung einer Betriebskantine, zu der auch Familienmitglieder Zugang haben.
- usw..

Subventionsantrag

Der Subvensionsantrag ist schriftlich beim Ministerium für Frauenförderung einzureichen und beinhaltet folgende Unterlagen :

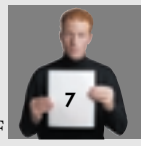
a- das Antragsformular (siehe Anlage Seite 10, 11, 12)
b- den Finanzierungsplan (siehe Anlage Seite 14)
c- den Erhebungsbogen zur Stellung der Frauen im Unternehmen (siehe Anlage Seite 13)
d- die Handelsermächtigung
e- Attestation de conformité aux obligations de la sécurité sociale
f- Attestation de conformité aux obligations de contribution
g- Attestation de conformité aux obligations de la TVA
h- Vereinbarung über die Modalitäten zur Konfliktlösung bei sexueller Belästigung und Mobbing (siehe Modell zur Ergänzung der Betriebsvereinbarung Seite 16)
i- Bei Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten : Die Meinung der/des Gleichheitsdelegierten (siehe Anlage Seite 15)
j- Bei Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten : Die Meinung des „Comité mixte de l'entreprise" (siehe Anlage Seite 15)

Der Subventionsantrag bezieht sich auf ein Budgetjahr. Die ausgewählten Projekte müssen im Laufe des Budgetjahres für das der Antrag gestellt wird, ausgeführt werden. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass Projekte verlängert werden. Hierzu muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Höhe der Subventionen

Die Subventionen des Frauenministeriums können bis zu 50% des Gesamtbetrages des Projektes betragen.

Die Höhe der bewilligten Subvention hängt ab von:
- der Höhe der Kosten;
- der Anzahl der erfüllten Prioritätskriterien (siehe Kapitel »Auswahlkriterien« auf S. 8 dieses Ratgebers).



Bei Projekten, deren Gesamtkosten 1 Million LUF (24.789 EUR) übersteigen, bittet das Frauenministerium das entsprechende Unternehmen, zu überprüfen, ob andere Finanzierungsmöglichkeiten bestehen. In diesem Zusammenhang werden die Unternehmen dazu aufgerufen, sich mit ihren jeweiligen Berufskammern in Verbindung zu setzen und gemeinsam mit ihnen über andere Finanzierungsmöglichkeiten nachzudenken, so z.B. im Rahmen eines europäischen Programms.

Auswahl der Projekte

Auswahlverfahren

Beim Auswahlverfahren können nur vollständige Dossiers berücksichtigt werden.

1. Das Antragsdossier ist beim Frauenministerium einzureichen.
2. Das antragstellende Unternehmen erhält eine Empfangsbestätigung.
3. Das Dossier wird von der zuständigen Stelle des Frauenministeriums begutachtet.
4. Alle vorgeschlagenen Projekte werden einer Auswahlkommission unterbreitet.
5. Die Projekte, die von der Kommission ausgewählt werden, werden der Frauenministerin zur Genehmigung vorgelegt.
6. Die ausgewählten Unternehmen unterschreiben eine Konvention mit dem Frauenministerium, in der sie sich verpflichten, das Projekt zu verwirklichen.
7. Die Unternehmen, die nicht berücksichtigt wurden, werden schriftlich benachrichtigt.

Auswahlkommission

Das Comité, das mit der Auswahl der Projekte und der Festlegung der Höhe der Subvention beauftragt ist, besteht aus Vertretern und Vertreterinnen des Frauenministeriums, des Ministeriums für Erziehung und berufliche Weiterbildung, des Wirtschaftsministeriums, des Mittelstandsministeriums, des Arbeitsministeriums, des Arbeitsamtes, der Generalinspektion der Finanzen und der Berufskammern. Vorsitzende der Auswahlkommission ist die Vertreterin der Frauenministerin.

Auswahlkriterien

Ausgewählt werden Projekte, die folgende Kriterien erfüllen:

- sie sollen innovativ sein, d.h.: sie sollen Aktionen und Maßnahmen in die Wege leiten, die es im Unternehmen zum Zeitpunkt des Subventionsantrags noch nicht in der Form gab und die nicht zur normalen Funktionsweise des Unternehmens gehören
- sie sollen zusammen mit einer kurzen Analyse der aktuellen Situation der Frauen im Unternehmen eingereicht werden
- sie sollen messbare und erreichbare Ziele aufweisen
- die Finanzierungsmodalitäten des Projektes sollen klar definiert sein

Projekte, die außerdem folgenden Kriterien genügen, werden prioritär in Betracht gezogen:

- **Dauer:** Projekte, deren Auswirkungen über die Subventionsperiode hinausreichen;
- **Reichweite:** Projekte, die eine große Anzahl von Personen im Unternehmen erfassen und betreffen;
- **Multiplikationseffekt:** Projekte, die von anderen Unternehmen übernommen werden können;
- **Originalität:** Projekte, die wirklich neue Wege aufzeigen, um die Frauenbeschäftigung zu fördern.

Das Frauenministerium wird auf eine geographisch gerechte landesweite Verteilung der Projekte achten. Bei gleichwertigen Projekten aus zwei verschiedenen Regionen, behält sich das Ministerium allerdings das Recht vor, demjenigen Projekt oder denjenigen Projekten den Vorrang einzuräumen, die aus der Region stammen, in der es die wenigsten Subventionsempfänger/innen für positive Aktionen gibt.

Zahlungsmodalitäten und Schlussbericht

Die Auszahlung der Subvention wird auf folgende Weise gestaffelt:

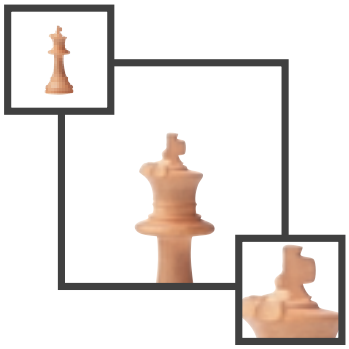
- 60% bei Annahme des Projekts
- 40% spätestens drei Monate nach Abgabe des Schlussberichtes, der aus dem Tätigkeitsbericht und der finanziellen Bilanz besteht

Der Tätigkeitsbericht umfasst unter anderem:

- eine Beschreibung der Aktivitäten
- die Anzahl der beteiligten Personen (Projektleitung und Nutznießer/innen des Projektes)
- die Ergebnisse am Projektende
- die dauerhaften Resultate und die Zukunftsperspektiven

Die finanzielle Bilanz wird aufgrund des Finanzierungsplans gezogen.
Die Subvention darf auf keinen Fall den maximalen Betrag übersteigen, der im ministeriellen Beschluß, der die Subvention bewilligt, vorgesehen ist. Wenn weniger Geld ausgegeben wird, als im veranschlagten Budget vorgesehen ist, beschränkt sich die staatliche Beteiligung auf 50% der tatsächlich entstandenen Kosten.

Der Schlussbericht wird dem Frauenministerium spätestens zwei Monate nach Abschluss des Projektes zugestellt.



Auskünfte und Hinweise betreffend die Abwicklung und den Ablauf der positiven Aktionen

FRAUENMINISTERIUM

Postanschrift:
L-2921 Luxemburg

Kontaktpersonen:
Karin WEYER
Isabelle WICKLER

Tel.: 478-5817
Fax: 24 18 86

E-mail Adressen:
Karin.Weyer@mpf.etat.lu
Isabelle.Wickler@mpf.etat.lu

Auskünfte betreffend die Zuteilung der Subvention

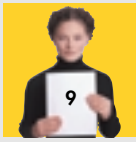
FRAUENMINISTERIUM

Postanschrift:
L-2921 Luxemburg

Kontaktperson:
Maddy MULHEIMS

Tel.: 478-5810
Fax: 24 18 86

E-mail:
Maddy.Mulheims@mpf.etat.lu



POSITIVE AKTIONEN 20..../.... SEMESTER
SUBVENTIONSANTRAG

AUSKÜNFTE ÜBER DAS UNTERNEHMEN

I. ANGABEN ÜBER DAS UNTERNEHMEN

Name des Unternehmens:

Kontaktperson:

Adresse: L-

Tel:

Fax:

E-mail:

II. BANKVERBINDUNG

Name und Adresse der Bank:

Kontoinhaber-in:

Kontonummer:

AUSKÜNFTE ÜBER DAS PROJEKT

I. BESCHREIBUNG

Titel des Projekts:

Begründung des Projekts:

Ziele des Projekts (messbar und erreichbar):

Wichtigste geplante Aktivitäten:

Kategorien, zu denen das Projekt gehören kann (siehe S. 6 resp. 7 des Subventionsratgebers)

I ☐ II ☐ III ☐ IV ☐

(Mehrere Nennungen sind möglich)

II. TEILNEHMER-INNEN

Projektverantwortliche-r:
Name: .....
Vorname: .....
Funktion im Unternehmen: .....
Tel./Fax: .....
E-mail: .....

An der Konzeption und/ oder Umsetzung des Projektes beteiligte Personen:

a) Innerhalb des Unternehmens:

Name und Vorname	Funktion im Unternehmen	Aufgabe im Projekt	Tel.	Fax

b) Ausserhalb des Unternehmens (Organisationsberatung, Weiterbildung,…):

Name und Vorname	Aufgabe im Projekt	Tel.	Fax

Zielgruppe des Projektes (wer wird von der Maßnahme profitieren):

Frauen: …… Männer: …… Total: ……

Name	Funktion	Einstellungsjahr

FORTSETZUNG UND BEWERTUNG DES PROJEKTS

Wie wird das Unternehmen den ordnungsgemäßen Verlauf des Projekts überprüfen?

.....

.....

Wie wird das Unternehmen überprüfen, ob die Zielsetzungen erreicht wurden?

.....

.....

.....

III. SPEZIELLE MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER FRAUENBESCHÄFTIGUNG

Erste spezielle Maßnahme:

seit…

.....

.....

.....

.....

.....

Weitere Maßnahmen:

seit…

.....

.....

.....

.....

.....

Weitere geplante Maßnahmen, die nicht Gegenstand dieses Antrages sind:

.....

.....

.....

.....

.....

Weitere Angaben:

Name des Unternehmens:
Titel des Projektes:

ERHEBUNGSBOGEN ZUR STELLUNG DER FRAUEN IM UNTERNEHMEN

	Gesamtanzahl	Männer	Frauen
Direktionsmitglieder			
Leitende Angestellte			
Arbeiter / Arbeiterinnen			
Angestellte			
Lehrlinge			
Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen			
befristete Arbeitsverhältnisse[1]			
unbefristete Arbeitsverhältnisse			
Teilzeitbeschäftigte			
weniger als 20 St/Woche			
zw. 20 und 30 St/Woche			
zw. 30 und 40 St/Woche			
Beschäftigte im Elternurlaub[2]			
Beschäftigte im Erziehungsurlaub[3]			
mit Wiedereinstellungspriorität bis zu einem Jahr			
mit Wiedereinstellungsgarantie nach individuell festgelegter Zeit			
Beschäftigte in unbezahltem Urlaub			

ANGABEN ZUR LOHNSTRUKTUR DES UNTERNEHMENS

Löhne/Gehälter[4]	Gesamtanzahl	Männer	Frauen
gesetzlicher Mindestlohn			
zw. 49.251 und 60.000 Luf			
zw. 60.001 und 80.000 Luf			
zw. 80.001 und 100.000 Luf			
zw. 100.001 und 120.000 Luf			
zw. 120.001 und 140.000 Luf			
mehr als 140.000 Luf			

Gibt es eine Personalvertretung in Ihrem Unternehmen ? **ja** ❑ **nein** ❑

Gibt es eine/n Gleichheitsdelegierte-n in Ihrem Unternehmen ? **ja** ❑ **nein** ❑

Gibt es eine Betriebsordnung in Ihrem Unternehmen ? **ja** ❑[5] **nein** ❑

Gibt es einen Kollektivvertrag in Ihrem Unternehmen ? **ja** ❑[5] **nein** ❑

1 Lehrlinge und Personen in ABM sind nicht zu berücksichtigen

2 Gesetz vom 12. Februar 1999 – Congé parental

3 sogenannte Baby-Jahre, während denen die "Allocation-éducation" zugestanden wird

4 bei Teilzeitbeschäftigung bitte hochrechnen

5 falls ja, bitte einfügen

Name des Unternehmens:
Titel des Projektes:

FINANZIERUNGSPLAN FÜR DAS PROJEKT

Dem Subventionsantrag unbedingt beizufügen

	VORGESEHENES BUDGET	**FINANZIERUNGSPLAN** Andere Finanzierungsmöglichkeiten (genaue Angabe)
EINKÄUFE Material Verwaltungskosten		
KONZEPTENTWICKLUNG z.B. durch spezielle Firma Personalführung Organisation Flexibilität		
MIETE Seminarräume Material ……		
WEITERBILDUNG Seminargebühr Honorar für Experten/innen Reisekosten Übersetzung		
SICHTBARKEIT Druckerzeugnisse Übersetzungen		
KINDERBETREUUNG : Maßnahmen zurVereinbarkeit von Familie und Beruf : Planung Lohnkosten Infrastrukturkosten		
ANDERE AUSGABEN (genaue Angabe)		
TOTAL IN LUF		
TOTAL IN EURO		

Das Frauenministerium bewilligt eine Subvention
in Höhe von……...LUF/……..….EURO

Datum Unterschrift

Name des Unternehmens :

Titel des Projektes :

Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten :

Meinung der/des Gleichheitsdelegierten :

Name .....

Vorname .....

Tel .....

Fax .....

War der/die Gleichheitsdelegierte an der Ausarbeitung des Projektes beteiligt? ja ❑ nein ❑

Wird der/die Gleichheitsdelegierte an der Umsetzung beteiligt sein ? ja ❑ nein ❑

Wird der/die Gleichheitsdelegierte an der Auswertung der Ergebnisse beteiligt sein ? ja ❑ nein ❑

Befürwortet der/die Gleichheitsdelegierte die Umsetzung des Projektes ? **ja ❑ nein ❑**

Anmerkungen : .....

.....

.....

Unterschrift der/des

Gleichstellungsdelegierten

Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten :

Meinung des Comité Mixte d'Entreprise :

War das Comité an der Ausarbeitung des Projektes beteiligt ? ja ❑ nein ❑

Wird das Comité an der Umsetzung beteiligt sein ? ja ❑ nein ❑

Wird das Comité an der Auswertung der Ergebnisse beteiligt sein ? ja ❑ nein ❑

Befürwortet das Comité die Umsetzung des Projektes ? **ja ❑ nein ❑**

Anmerkungen : .....

.....

.....

Unterschrift

Comité mixte d'entreprise

Modell zur Ergänzung der Betriebsvereinbarung

Konfliktregelung im Fall von sexueller Belästigung oder Mobbing

Die persönliche Sicherheit und die Würde der Beschäftigten, sowie ihre Fähigkeit effektiv und ohne Ablenkungen und Störungen arbeiten zu können, sind für das Unternehmen von zentraler Wichtigkeit. Belästigungen gleich welcher Art werden von der Unternehmensleitung nicht geduldet.

Insbesondere duldet das Unternehmen nicht, dass einer Person wegen ihrer Abstammung, ihrer Religion, ihrer Nationalität, ihrer Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechtes, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer persönlichen Eigenheiten, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung Nachteile entstehen, die die Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass :

- Niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinen Kollegen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird.
- Niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrecht zu erhalten, beschnitten wird.
- Niemand in seinem sozialen Ansehen geschädigt wird.
- Niemand durch Worte, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird.
- Niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird.
- Niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen. Betriebsangehörige, die sich vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin oder von anderen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlen, haben das Recht zur Beschwerdenführung. Nachteile dürfen ihnen daraus nicht entstehen.

Die Beschäftigten werden ermuntert, sich an die Gleichheitsdelegierte zu wenden. Der/die Gleichheitsdelegierte wird von der Unternehmensleitung über jede Beschwerde informiert und in den Überprüfungsprozess einbezogen.

Beschwerden werden überprüft und gegebenenfalls werden angemessene Disziplinarmaßnahmen getroffen. Außerdem wird die Unternehmensleitung die Angelegenheit weiterverfolgen, um sicherzustellen, dass die Belästigungen eingestellt wurden.

Die Unternehmensleitung

MINISTERIUM FÜR FRAUENFÖRDERUNG