

Gender Equality Plan 2023

1. Allgemeine Aspekte
2. Personalanalyse
3. Definition von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung
4. Ziele, Indikatoren und Monitoring

Markus Hornböck,
Geschäftsführer BABEG

Allgemeine Aspekte

Die BABEG beschäftigt sich im Unternehmen eingehend mit dem Themenfeld „Gender und Diversität“ als Erfolgsfaktor. Der *Gender Equality Plan* (GEP) ist ein Ausdruck der Informationspolitik und soll dazu beitragen, dass sich Stakeholder ein umfassendes Bild zu dem Thema machen können.

Die BABEG fördert ein positives und integratives Arbeitsumfeld, in dem ein hohes Maß an Mitarbeiter*innenzufriedenheit herrscht und hat sich klar zum Ziel gesetzt für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Gleichberechtigung zu sorgen. Besonderes Augenmerk legt das Unternehmen darauf, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und das kreative Potenzial der Mitarbeiter*innen zu fördern. Ziel der Organisation ist es außerdem, ein sicheres und wertschätzendes Umfeld zu schaffen, in dem jeder Form möglicher Diskriminierung präventiv entgegen gewirkt wird. Weitere Ziele sind die Überwindung latenter Vorurteile und die Förderung der individuellen und vielfältigen Potenziale jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters.

Um diese Ziele nachhaltig und dauerhaft zu verwirklichen, wurde ein Gender- und Diversityteam ins Leben gerufen, welches, zum einen, Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele vorschlägt und zum anderen, die Einhaltung dieser Ziele laufend überwacht. Das Team setzt sich aus Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Senioritätsgrade zusammen, darin vertreten ist die oberste Führungsebene sowie Mitarbeiter*innen des Controllings und der Personalentwicklung, die gemeinsam den vorliegenden GEP erarbeitet haben.

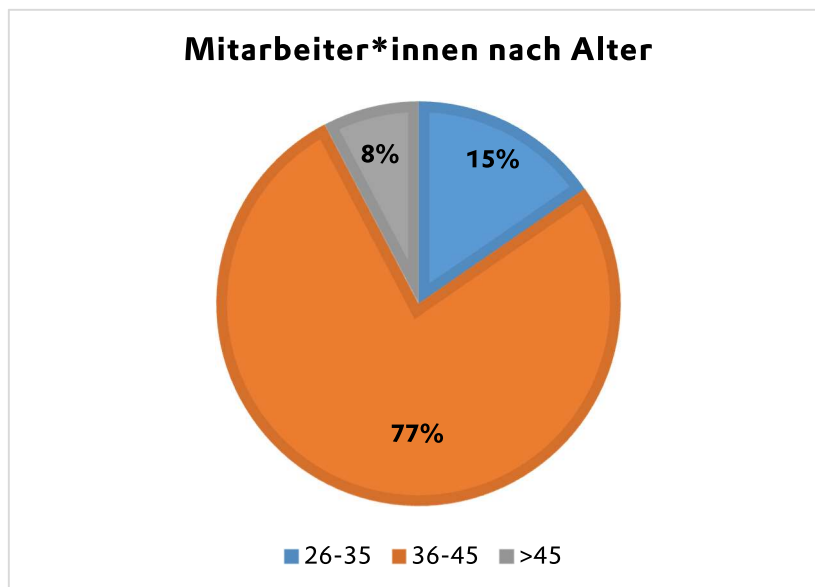
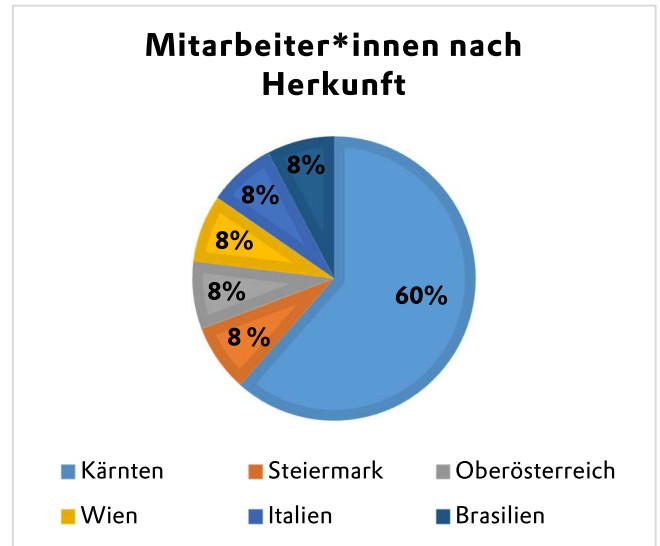
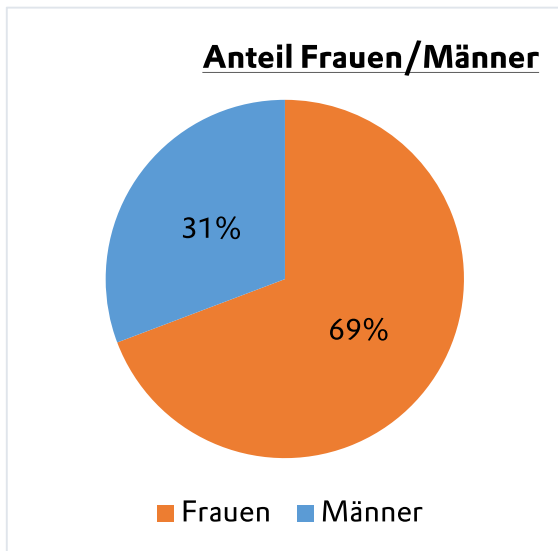
Der GEP enthält Maßnahmen und Schlüsselindikatoren, die festgelegt wurden, um die Erreichung der unternehmensweiten Gleichstellungsziele zu überwachen. Die Indikatoren werden jährlich bewertet, um die festgelegten Maßnahmen zu verfolgen und anzupassen.

Die nachstehenden Maßnahmen wurden auf der Grundlage einer Personaldatenanalyse erstellt, die dazu dient, die Ausgangssituation in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu ermitteln und darauf basierend Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Gleichstellung und zur Optimierung der bestehenden Situation einzuleiten.

1. Personaldatenanalyse

Aktuell (Stand Juni 2023) sind 13 Personen, davon 9 Frauen und 4 Männer beschäftigt.

Die Diversität im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft und Alter ist jedenfalls gegeben und stellt in der BABEG folgendes Bild dar:



2. Definition von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung

Auf Grundlage der in Punkt 1. dargestellten Analyse wurden gezielte Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Erfolge und zur weiteren Förderung und Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in der BABEG festgelegt.

Aufbauend auf der Strategie der BABEG wurden nachstehende Ziele, Initiativen und Maßnahmen beschlossen:

2.1 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

Ziel	Initiative	Maßnahmen
Schaffung einer Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung gegenüber Vielfalt geprägt ist	Kommunikation der Diversity-Werte	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Jour Fixe - Präsenz des Wertes „Diversität“ - Mitarbeiter*innenzufriedenheit aktiv fördern (u.a. regelmäßige Feedbackgespräche) - Geschlechterbewusster Sprachgebrauch
	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> - Urlaubsvertretungen - Flexible Arbeitszeiten - Nutzung des Jahresurlaubs - Akzeptanz von Familienkarrieren - Gesundheitsfördernde Maßnahmen - Mobilität -
Aufbau und Bindung von vielfältigen Talenten	Diversitätssensible Personalauswahl	<ul style="list-style-type: none"> - Gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten - Team Building - Weiterbildung - Gleiche Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten

- Zur Schaffung einer **Unternehmenskultur**, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, werden laufend Maßnahmen wie regelmäßige Jour Fixe, Urlaubsvertretungen, flexible Arbeitszeiten, gesundheitsfördernde Maßnahmen, Weiterbildung, Team Building sowie Unterstützung von Familienkarrieren gesetzt. Damit wird die Akzeptanz aller Mitarbeiter*innen gefördert. Kein Teammitglied fühlt sich ausgeschlossen oder wird diskriminiert.
- Wertschätzung und individuelle **Mitarbeiter*innenzufriedenheit** sind in der BABEG selbstverständlich. Durch regelmäßige Feedback- und Mitarbeiter*innengespräche werden mögliche Themen und potentielle Konfliktherde vorzeitig erkannt und diesen entgegengewirkt.
- Die BABEG bietet als Arbeitgeberin **hohe Flexibilität** für die Mitarbeiter*innen. Durch die Abschaffung der Kernarbeitszeit im Jahr 2023 wurde noch mehr Gestaltungsspielraum in Bezug auf die zeitliche Flexibilität für die Mitarbeiter*innen geschaffen. Dies ermöglicht eine sehr gute Vereinbarkeit von Familie/Kindern und Beruf sowie die Vereinbarkeit von Beruf und anderen gesellschaftlichen und privaten Verpflichtungen.
- Auch die Option zur **Telearbeit** schafft Spielraum und örtliche Flexibilität für die Mitarbeiter*innen.
- **Regelmäßige Jour Fixe:** In regelmäßigen organisationsweiten Jour Fixe haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, spezifische Anliegen an die Geschäftsleitung zu kommunizieren. Die Geschäftsleitung hat auch die Möglichkeit, die jüngsten strategischen Entwicklungen mit den Mitarbeiter*innen zu teilen sowie das gesamte Team in die Entscheidungsfindung einzubinden.

- Bei **Stellenausschreibungen** wird die Personalauswahl **diversitätssensibel** getroffen.
- Die in der Organisation vorhandene und bewusst **geförderte Mehrsprachigkeit**, kulturelle Herkunft und Marktkenntnis ermöglichen es, erfolgreich und authentisch zu agieren.
- Eine Berücksichtigung des Geschlechter-Aspektes in allen Belangen, insbesondere auch ein **geschlechterbewusster Sprachgebrauch**, ist in der BABEG selbstverständlich.

2.2. Gleichbehandlung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Ziel	Initiative	Maßnahmen
Schaffung einer Unternehmenskultur in der die Gleichbehandlung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung sichergestellt wird	Sensibilisierung auf allen Unternehmensebenen hinsichtlich Gleichbehandlung der Geschlechter	<ul style="list-style-type: none"> - Frauen in Projekt- und Managementpositionen - Frauen in Leitungs-, Repräsentations-, Planungs- und Führungspositionen - Männer in Assistenzpositionen - Frauen in Aufsichtsratspositionen

- In der Organisation der BABEG wird ein besonderes Augenmerk auf die Zuweisung von **Verantwortungsräumen** gelegt. Die Geschäftsführung der BABEG ist überzeugt, dass der Unternehmenserfolg durch größtmöglichen Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum in Projekt- und Managementpositionen nachhaltig gesteigert werden kann. Aufgrund der Mitarbeiter*innen-Struktur besetzen in der BABEG insbesondere **Frauen Leitungspositionen bzw.** können erste **Leitungs- bzw. Managementenerfahrungen sammeln**.
- Die BABEG beschäftigt **in allen Geschäftsbereichen Projektmanager*innen**, z.B. in der Betriebsansiedlung, im FTI-Bereich, im Standortmanagement, im juristischen Dienst und im Verwaltungsbereich. Alle Projektmanager*innen sind hoch qualifiziert und bilden sich entlang des Personalentwicklungsprozesses stetig weiter.
- Die BABEG achtet darauf, dass Männer und Frauen in gleichen Positionen gleich eingestuft und **nach gleichen Kriterien unternehmensintern behandelt** werden (Gehalt, Aufgabenbereich, Verantwortung, berufliches Fortkommen, etc.)
- Der Einfluss und die Einbeziehung von **Frauen in Planungs- und Entscheidungsforen** (z.B. Strategierunden) sind eine unverzichtbare Größe in den Entscheidungsstrukturen des Unternehmens.
- Der **Aufsichtsrat** der BABEG ist mehrheitlich mit Frauen besetzt.

2.3 Gleichbehandlung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung

Ziel	Initiative	Maßnahmen
Schaffung einer Unternehmenskultur, in der die Gleichbehandlung der Geschlechter n Arbeits- und Karriereentwicklung integriert ist	<ul style="list-style-type: none"> - Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifikation 	<ul style="list-style-type: none"> - überlegte und langfristige Karriere- und Weiterbildungsplanung - Möglichkeit der Kinder- bzw. Bildungskarenz - Möglichkeit zur Teilzeitarbeit

- In der BABEG sind mit Stand Juni 2023 zwei Mitarbeiter*innen **Teilzeit** beschäftigt.
- In der BABEG befinden sich derzeit zwei Frauen in **Karenz bzw. Bildungskarenz**.
- In der BABEG haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich im Unternehmen weiter zu entwickeln. Eine überlegte und **langfristige Karriere- und Weiterbildungsplanung** in Abstimmung mit der Geschäftsführung, ist ein entscheidender Faktor für den persönlichen Erfolg und als individuelles Mitarbeiter*innenziel verbindlich festgelegt. Ein Wechsel zwischen den Abteilungen sowie die gezielte Planung von Aus- und Weiterbildungen, erhöht das Qualifikationsniveau, erweitert die Wissensmatrix, stärkt die Bindung an die BABEG und motiviert die Mitarbeiter*innen.

3. Ziele, Indikatoren und Monitoring

Tabelle 1 : KPIs zur Messung des Fortschritts bei der Gleichstellung bei BABEG

Schlüsselbereiche	Indikator allgemein	Parameter konkret
1. Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie Familie und Beruf - Präsenz des Wertes Diversität im Unternehmen und Bewusstseinsbildung - Mitarbeiter*innen-zufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil der weiblichen/männlichen Beschäftigten, die aufgrund von Betreuungsarbeit dauerhaft oder temporär weniger als Vollzeit arbeiten - Anteil der Telearbeitstage pro Jahr pro Mitarbeiter*in - Anzahl der Jour Fixe in denen das Thema Diversität besprochen wird - Anteil der grundsätzlich zufriedenen Mitarbeiter*innen in der Organisation
2. Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none"> - Geschlechtergleichbehandlung in gleichen Unternehmensfunktionen - Repräsentation von Männern und Frauen in wichtigen Entscheidungsgremien - Repräsentation von Frauen und Männern in Führungs- und Projektmanagementpositionen 	<ul style="list-style-type: none"> - Maß der Gleichbehandlung von Frauen/Männern in gleichen Positionen nach definierten Kriterien - Anteil von Frauen/Männern in wichtigen Entscheidungsgremien - Anteil von Frauen/Männern in Führungs- und Projektmanagementfunktionen
3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Fortkommen	<ul style="list-style-type: none"> - Geschlechtergleichstellung in der Beschäftigung und im beruflichen Fortkommen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten (VZÄ, Arbeitsstunden) - Anteil der weiblichen/männlichen Beschäftigten, die sich in Teilzeit bzw. Eltern- oder Bildungskarenz befinden - Teilnahme an Weiterbildungen und Qualifikationsformaten

Das BABEG interne Gender – und Diversityteam hat die Aufgabe die gegenständlichen Gleichstellungsindikatoren (siehe Tabelle oben) jährlich zu überwachen.

Auch die Personaldatenanalyse wird jährlich durchgeführt, um den Fortschritt bei den definierten KPIs zu monitoren.

Das Gender – und Diversityteam teilt und bespricht die Ergebnisse im Jour Fixe mit allen Mitarbeiter*innen und schärft so das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Themen auf allen Ebenen.