



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

GLEICHSTELLUNGSPLAN

IBO – Österreichisches Institut für Baubiologie und –ökologie
IBO – Österreichisches Institut für Bauen und Ökologie GmbH

Stand Oktober 2022, Version 1.0



Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
Ziele	5
Ressourcen und Budget.....	5
Themenbereiche und Maßnahmen.....	6
1. Ziel: Geschlechtergerechtigkeit in der IBO-Organisationskultur verankern.....	6
1.1 Umsetzung und Monitoring der Maßnahmen des Gleichstellungsplans.....	6
1.1.1 Planung der Maßnahmen	6
1.1.2 Monitoring.....	6
1.2 Wissen und Bewusstseinsbildung.....	6
1.2.1 Gendertrainings.....	6
1.3 Organisationskultur.....	6
1.3.1 Maßnahmen für einen respektvollen, gleichberechtigten Umgang.....	6
1.3.2 Maßnahmen gegen Genderbased violence inkl. sexuelle Belästigung.....	7
1.4 Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans	7
2. Ziel: Gleiche Wertschätzung, Anerkennung und Entlohnung gleicher Leistungen von allen Mitarbeiter*innen	8
2.1 Entlohnungssystem.....	8
2.1.1 Gehaltsbestimmende Faktoren definieren und kommunizieren	8
2.1.2 Richtwertsystem mit „Zulagen“	9
2.1.3 Prämie.....	9
2.1.4 Firmenübergreifende Überprüfung.....	9
2.1.5 Individuelle Überprüfung.....	10
2.2 Sichtbarkeit der Leistungen von Allen	10
2.2.1 Ausgewogene Darstellungen in Publikationen.....	10
2.2.2 Leistungen von Frauen verstärkt präsentieren	10
3. Ziel: Gleiche Karrierechancen für alle Geschlechter.....	11
3.1 Recruiting.....	11
3.1.1 Gezielte Ansprache von Frauen.....	11
3.2 Unternehmensstruktur.....	11
3.2.1 Definition der Unternehmensstruktur mit Einteilung des Teams in Hierarchieebenen.....	12
3.2.2 Firmenübergreifende Überprüfung.....	12



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

3.3	Karriereentwicklung und Weiterbildung.....	12
3.3.1	Entwicklungsgespräche.....	12
3.3.2	Weiterbildungskultur etablieren.....	13
3.3.3	Soft skills für Frauen.....	13
3.3.4	Bildungskarenzen, Bildungsteilzeit.....	13
4.	Ziel: Hohe Arbeits- und Lebensqualität für alle Geschlechter.....	13
4.1	Arbeitszeit.....	13
4.1.1	Flexible Arbeitszeitmodelle.....	13
4.1.2	Regelungen zur Erreichbarkeit.....	14
4.1.3	Karenzen.....	14
4.2	Gesundheitsförderung.....	14
4.2.1	Psychische Belastungen evaluieren.....	14
5.	Ziel: Genderthema in das Unternehmensumfeld tragen.....	15
5.1	Genderdimension in der Forschung.....	15
5.1.1	Know-how Aufbau zu Gender in der Forschung.....	15
5.1.2	Leitfaden für Projektanträge.....	16

PRÄAMBEL

Für Einreichungen von EU-Forschungsprojekten ist künftig das Vorlegen eines Gleichstellungsplanes, auch Gender Equality Plan (GEP) genannt, nötig. Daher wurde beschlossen, bis Herbst 2022 einen solchen für das IBO zu erstellen. „IBO“ bezieht sich in diesem Dokument sowohl auf den Verein IBO – Österreichisches Institut für Baubiologie und –ökologie als auch die IBO – Österreichisches Institut für Bauen und Ökologie GmbH.

Der IBO Gleichstellungsplan basiert auf den Vorgaben der EU, die im [Gender Action Plan III](#) formuliert sind. Sowohl die darin empfohlenen Inhalte als auch die Analysekategorien der 4 R-Methode sind in den Zielen und Maßnahmen des IBO Gleichstellungsplans repräsentiert.

Recommended GEP content areas

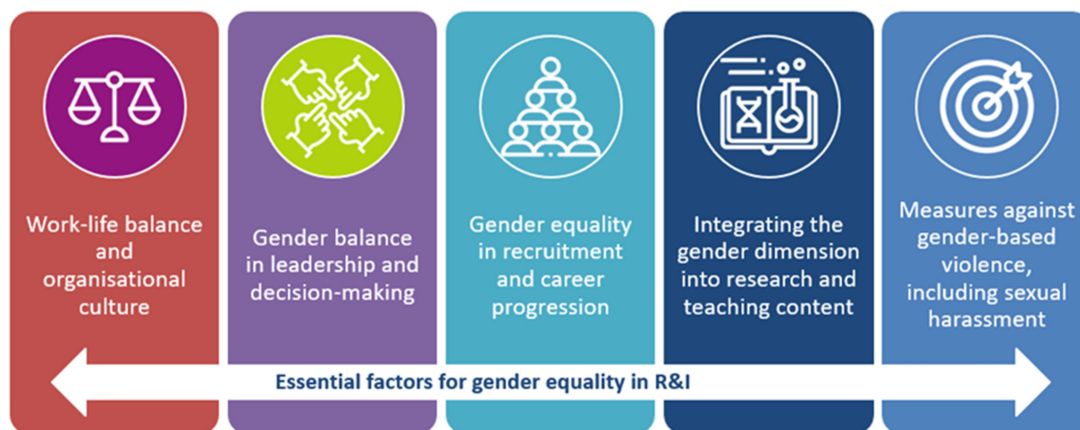


Abbildung 1: Empfohlene Themenbereiche gemäß Gender Action Plan

Analysekategorien	Leitfragen
Repräsentation	Wie sind Frauen und Männer auf den Hierarchiestufen, bei Entscheidungsprozessen und in den verschiedenen Bereichen innerhalb der Organisation verteilt?
Ressourcen	Über welche Ressourcen (Geld, Zeit, Raum) verfügen Frauen und Männer in ihren Positionen?
Realitäten	Welche sozialen Rahmenbedingungen oder geschlechtsspezifischen Werte und Normen sind in der Organisation wirksam? Welche spezifischen Benachteiligungen treffen Frauen oder Männer, Mädchen oder Jungen aufgrund ihres sozialen Geschlechts?
Recht	Haben Frauen und Männer die gleichen Rechte? Gibt es mittelbare oder unmittelbare Diskriminierungen?

Tabelle 1: Analysekategorien 4R-Methode



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

ZIELE

1. **Geschlechtergerechtigkeit in der IBO-Organisationskultur verankern**
2. **Gleiche Wertschätzung, Anerkennung und Entlohnung gleicher Leistungen von allen Mitarbeiter*innen**
3. **Gleiche Karrierechancen für alle Geschlechter**
4. **Hohe Arbeits- und Lebensqualität für alle Geschlechter**
5. **Genderthema in das Unternehmensumfeld tragen**

RESSOURCEN UND BUDGET

Um den EU-Vorgaben an einen Gleichstellungsplan zu entsprechen, müssen dezidiert Zeit- und Budgetressourcen für den GEP Prozess zur Verfügung gestellt werden (siehe Abbildung 2). Jährlich im Herbst wird ein/eine IBO Genderbeauftragte sowie deren Stellvertretung für das darauffolgende Jahr bestimmt. Aufgabe der/des Genderbeauftragten ist es, Maßnahmen im Sinne dieses Gleichstellungsplans vorzuschlagen, umzusetzen und die Erreichung der gesetzten Ziele zu kontrollieren.

Die IBO GmbH stellt der oder dem Genderbeauftragten ein jährliches Budget basierend auf dem Maßnahmenplan sowie die erforderlichen Ressourcen (Personalressourcen, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung. Darüber hinaus wird allen Mitarbeiter*innen die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen ihres Zeitbudgets (z.B. für Teilnahme an Schulungen) ermöglicht.

Der Gender-Monitoring-Prozess ist unter 1.1 beschrieben, der Maßnahmen- und Ressourcenplan für das jeweilige Jahr findet sich im Anhang des Gleichstellungsplans (nur zur internen Verwendung).

Mandatory GEP process requirements

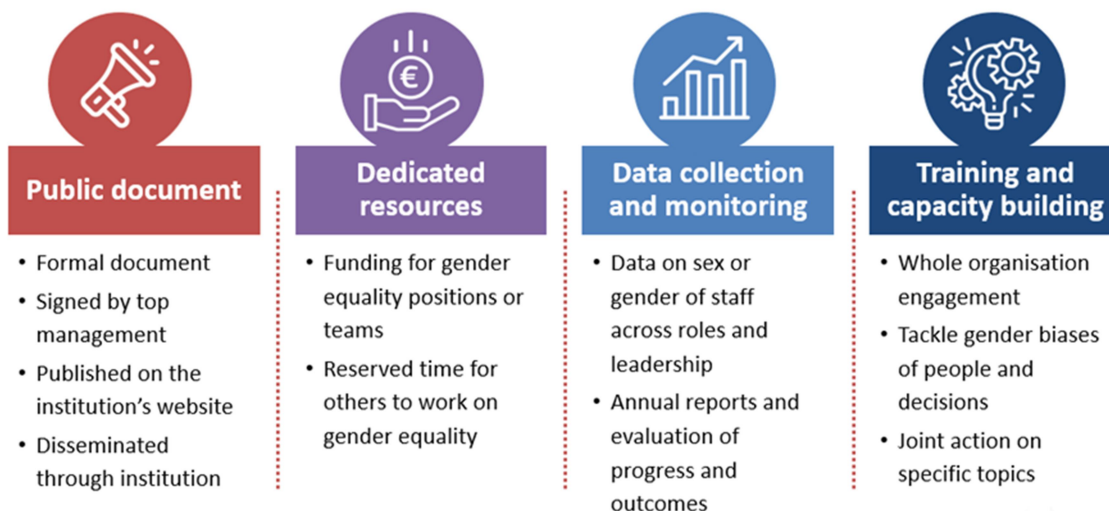


Abbildung 2: EU-Anforderungen an den GEP Prozess



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

THEMENBEREICHE UND MAßNAHMEN

1. ZIEL: GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN DER IBO-ORGANISATIONSKULTUR VERANKERN

1.1 UMSETZUNG UND MONITORING DER MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

1.1.1 Planung der Maßnahmen

Die Beibehaltung, Anpassung und Erweiterung von Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird in einem Gremium, das zumindest aus vorheriger/m und neuer/m Genderbeauftragter/m und Geschäftsführung sowie Abteilungsleiter*innen besteht, diskutiert. Der Gleichstellungsplan wird aktualisiert und die im folgenden Jahr umzusetzenden Maßnahmen im Anhang angeführt.

*Ziel: Gleichstellungsplan aktualisiert und mit Maßnahmenplan ergänzt (Ende September; Genderbeauftragte*r)*

1.1.2 Monitoring

Um Gendergerechtigkeit nachhaltig in der IBO-Organisationskultur zu verankern, unterliegt die Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans einem regelmäßigen Monitoring und einer Analyse. Der Gleichstellungs-Monitoringbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr liegt Ende Juni vor (verantwortlich: Genderbeauftragte*r) und wird allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Die Inhalte umfassen alle in diesem Dokument genannten Ziel-Indikatoren sowie einen Bericht über sonstige gesetzte Maßnahmen.

*Ziel: Gleichstellungs-Monitoringbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr erstellt (Ende Juni; Genderbeauftragte*r) und diskutiert (Ende August; Gremium)*

1.2 WISSEN UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

1.2.1 Gendertrainings

Durch Schulungen, beispielsweise im Rahmen von FFG-Innovationslehrgängen (hier ist in der Regel ein Modul zum Thema Gleichstellung verpflichtend vorgesehen), werden die IBO-Mitarbeiter*innen für Gender-Themen sensibilisiert.

Indikatoren:

- *Teilnahmerate an Schulungen zu Genderthemen*
- *Anteil der Mitarbeiter*innen, die in den letzten 4 Jahren an mindestens einer Gender-Schulung teilgenommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht*

1.3 ORGANISATIONSKULTUR

1.3.1 Maßnahmen für einen respektvollen, gleichberechtigten Umgang

(Kulturelle) Stereotype reflektieren bis zu einem gewissen Grad Tatsachen und erhöhen auf jeden Fall die kognitive Effizienz. Gleichzeitig aber verfälschen sie die Realität, bilden den Ausgangspunkt für Vorurteile und engen unsere Gedanken und Spielräume ein.

Auch im IBO sind geschlechtsspezifisch stereotype Verhaltensweisen zu beobachten:

- Männer nehmen sich öfter das Recht heraus, zu Terminen nicht zu erscheinen.



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

- Frauen arbeiten oft im Hintergrund, während Männer Leistungen gerne als alleinigen Erfolg darstellen.
- Frauen treten weniger gern in Führungspositionen ein, sie stellen sich weniger oft auf die Bühne.
- Frauen gehen wesentlich besser vorbereitet an Präsentationen heran, um gegen Kritik gewappnet zu sein.

Folgende Maßnahmen sollen hier entgegenwirken:

- Frauen dabei unterstützen, selbstbewusster aufzutreten und Durchsetzungsvermögen aufzubauen (siehe 3.3.3)
- Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen verbessern (siehe 2.2.2)

Außerdem sind alle Mitarbeiter*innen dazu angehalten, auf einen respektvollen, gleichberechtigten Umgang zu achten und stereotypes Verhalten anzusprechen.

1.3.2 Maßnahmen gegen Genderbased violence inkl. sexuelle Belästigung

Die EU definiert sexuelle Belästigung in der 2006 veröffentlichten [Richtlinie zur Gleichbehandlung \(2006/54/EC\)](#) als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

Bei einem (als solchen empfundenen) sexistischen Übergriff kann sich jede Mitarbeiter*in direkt oder über eine Vertrauensperson an die/den Genderbeauftragte*n wenden. Dies umfasst

- Respektlosen Umgangston, Zuschreibung von Stereotypen (z.B. „naives Hascherl“)
- Beschimpfungen, verbale Gewalt
- Sexuelle Belästigung

In Gesprächen mit beiden Seiten stellt die/der Genderbeauftragte fest, ob es sich um einen sexistischen Angriff handelt und dass ein solcher nicht toleriert wird. Bei schwerwiegenden Fällen (unabhängig vom Sexismus-Aspekt) wird die Geschäftsführung hinzugezogen, die weitere Konsequenzen zieht.

1.4 WEITERENTWICKLUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Im Zuge der Erstentwicklung wurden verschiedene Themenbereiche identifiziert, die noch nicht hinreichend im aktuellen Gleichstellungsplan abgebildet sind, z.B.

- Weitere Diversitätsdimensionen (Alter, Behinderung, ...)
- Genderdimension in der Lehre

Der/dem Genderbeauftragten steht frei, eigene Schwerpunkte zu setzen und den Gleichstellungsplan weiter zu entwickeln.



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

2. ZIEL: GLEICHE WERTSCHÄTZUNG, ANERKENNUNG UND ENTLOHNUNG GLEICHER LEISTUNGEN VON ALLEN MITARBEITER*INNEN

2.1 ENTLOHNUNGSSYSTEM

Die folgenden Ausführungen betreffen nicht die – laut Statuten und Geschäftsordnung ehrenamtliche – Tätigkeit im Vorstand des IBO Vereins, sondern die angestellten Mitarbeiter*innen.

Grundlage des IBO-Gehaltssystems sind die kollektivvertraglichen Regelungen, die Hierarchieebenen der Unternehmensstruktur, aber auch individuelle Vereinbarungen. Zu beobachten sind Gehaltsunterschiede zwischen Abteilungsleiter*innen und fachlichen Mitarbeiter*innen ohne diese Funktion. Bei der Entwicklung des Gleichstellungsplans wurde das Anliegen geäußert, diesen Gap etwas zu schließen und Fachwissen und Budgetverantwortung von Projektleiter*innen und Projektmitarbeiter*innen höher zu entlohnen als bisher. Mit den folgenden Maßnahmen sollen Transparenz und (Geschlechter-)Gerechtigkeit des Gehaltssystems sichergestellt werden.

2.1.1 Gehaltsbestimmende Faktoren definieren und kommunizieren

Die individuellen Stärken sowie die Entwicklung aller Mitarbeiter*innen sollen Wertschätzung und monetäre Anerkennung erfahren. Ein Teil der gehaltsbestimmenden Faktoren (z.B. Führungsverantwortung, Fachwissen und Berufserfahrung) ist in den Verwendungsgruppen des für die IBO GmbH geltenden Kollektivvertrags¹ abgebildet:

Verwendungsgruppe	Tätigkeitsmerkmale
Verwendungsgruppe I	Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.
Verwendungsgruppe II	Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.
Verwendungsgruppe III	Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.
Verwendungsgruppe IV	Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind. Angestellte, die typische Tätigkeiten eines Meisters wie die selbstständige Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Arbeitsgruppen (zwei oder mehr Arbeiter/innen) überwiegend ausführen.

¹ Kollektivvertrag Information und Consulting, Angestellte, gültig ab 1.1.2021



Verwendungsgruppe V	<p>Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.</p> <p>Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens drei als Meister beschäftigte Angestellte der Verwendungsgruppe IV befinden müssen, beauftragt sind.</p>
Verwendungsgruppe VI	<p>Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.</p>

Tabelle 2: Verwendungsgruppen und Tätigkeitsmerkmale lt. Kollektivvertrag

Weitere unternehmensintern hoch bewertete Fähigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden in einer Liste gehaltsbestimmender Faktoren zusammengefasst und an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Solche Faktoren könnten z.B. sein:

- Innovation, z.B. Aufbau neuer Geschäfts- und Forschungsfelder
- Engagement, „den Betrieb am Laufen halten“

*Ziel: Liste gehaltsbestimmender Faktoren erstellt und an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert*

2.1.2 Richtwertsystem mit „Zulagen“

Je nach der Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe (s.o.) sowie der Anzahl der Verwendungsgruppenjahre gelten die Mindestgrundgehälter des Kollektivvertrags. Seitens der Geschäftsführung liegt grundsätzlich die Bereitschaft vor, Gehälter in Höhe von 10 – 15 % über dem Kollektivvertrag zu zahlen. Besondere Stärken, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter*innen (siehe 2.1.1) sollen entsprechend berücksichtigt werden.

2.1.3 Prämie

Für erfolgreich abgeschlossene Projekte, die als richtungsweisend für das Unternehmen angesehen werden, kann eine Erfolgsprämie ausbezahlt werden. Hier kann sowohl die Projektleitung als auch eine andere Person, die die Hauptarbeit leistet und fachliche Expertise einbringt, zum Zug kommen (Prämie teilen).

Indikator: Summe der ausbezahlten Prämien (informativ, kein Zielwert festzulegen)

2.1.4 Firmenübergreifende Überprüfung

Im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungs-Monitoringberichts wird durch die/den Genderbeauftragte(n) mit Unterstützung durch Sekretariat und Geschäftsführung eine Auswertung des durchschnittlichen



Bruttovollzeitgehalts von Frauen bzw. Männern erstellt, jeweils auf Unternehmens- bzw. für jede Hierarchieebene (Gliederung der Unternehmensstruktur aus 3.2.1). In einem kurzen Bericht werden Abweichungen analysiert und die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr dargestellt.

Indikatoren:

- *Durchschnittliches Bruttovollzeitgehalt für Frauen (IBO gesamt)*
- *Durchschnittliches Bruttovollzeitgehalt für Männer (IBO gesamt)*
- *Durchschnittliches Bruttovollzeitgehalt für Frauen für jede Hierarchieebene (Gliederung der Unternehmensstruktur aus 3.2.1)*
- *Durchschnittliches Bruttovollzeitgehalt für Männer für jede Hierarchieebene (Gliederung der Unternehmensstruktur aus 3.2.1)*

2.1.5 Individuelle Überprüfung

Im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Entwicklungsgesprächs (siehe 3.3.1) wird die Einstufung der jeweiligen Mitarbeiter*in überprüft, sowohl in Bezug auf die richtige Verwendungsgruppe des anzuwendenden Kollektivvertrags als auch auf die Liste der gehaltsbestimmenden Faktoren. Wenn relevant, wird die Auszahlung einer Erfolgsprämie überprüft.

Ziel: Vorgehensweise für die Überprüfung ist in den Leitfaden für die Entwicklungsgespräche integriert

2.2 SICHTBARKEIT DER LEISTUNGEN VON ALLEN

Gleichstellungspolitik muss bereichsübergreifend ausgerichtet werden, um Werthaltungen, informelle Regelungen und in Schablonen verhaftete betriebliche und soziale Verhaltensweisen zu hinterfragen. Speziell in Sprache und bildlichen Darstellungen, aber auch in der Zuweisung von Arbeitsaufgaben werden Stereotype tradiert. Dem soll mit Bewusstseinssteigerung und konsequentem Vorgehen in Wort- und Bildwahl bei öffentlichen Darstellungen entgegengewirkt werden.

2.2.1 Ausgewogene Darstellungen in Publikationen

Geschlechtergerechte Schreibweisen, früher durch das Binnen-I, heute mit Asterisk („Gender-Stern“), Unterstrich („Gender-Gap“) oder Doppelpunkt, werden seit langem am IBO praktiziert. Jedoch gibt es dazu keine verbindliche Vorgabe; den Mitarbeiter*innen ist im Wesentlichen freigestellt, ob und welche genderneutrale Schreibweise sie verwenden.

Ziele: Sämtliche Publikationen in print und online des IBO sind genderneutral formuliert. Bei der Bildauswahl wird auf eine ausgewogene Darstellung von Personen männlichen und weiblichen Geschlechts geachtet.

Da dieses Ziel kaum mittels Indikatoren überprüft werden kann, sind alle Mitarbeiter*innen dazu angehalten, auf genderneutrale Schreibweise und ausgewogene Bildauswahl zu achten und Auffälligkeiten dem/der jeweiligen Verfasser*in mitzuteilen.

2.2.2 Leistungen von Frauen verstärkt präsentieren

Die Expertinnen des IBO sind eingeladen, sich in Business-Netzwerken darzustellen sowie ihre Arbeit in der Lehre oder bei wissenschaftlichen Veranstaltungen zu präsentieren. Plattformen, die die Leistungen von Frauen hervorheben, sind etwa die FEMTECH-Datenbank oder der ACR-Woman Award.



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

Indikatoren:

- Anzahl der Einträge von IBO-Mitarbeiterinnen in Online-Business-Netzwerken
- Zahl der Einreichungen von Frauen in einem Auszeichnungsbewerb
- Anteil der Wissenstransfers von Frauen (Fachartikel, Papers, Vorträge, Teilnahme an Diskussionen etc.) an allen Wissenstransfers (siehe ACR-Kennzahlenfile)

3. ZIEL: GLEICHE KARRIERECHANCEN FÜR ALLE GESCHLECHTER

3.1 RECRUITING

3.1.1 Gezielte Ansprache von Frauen

Stellenanzeigen werden geschlechtsneutral formuliert, darüber hinaus werden Worte und Formulierungen so gewählt, dass als typisch weiblich konnotierte Verhaltensweisen bzw. Stärken nachgefragt werden. Falls Eigenschaften, die als typisch männlich wahrgenommen werden, als notwendig erachtet werden, müssen geeignete Bezeichnungen gefunden werden, die Bewerberinnen nicht unbewusst von einer Kontaktaufnahme abhalten könnten.²

Es wird darauf geachtet, dass Frauen am Auswahlprozess und insbesondere an Vorstellungsgesprächen beteiligt sind.

Indikatoren:

- Kopfzahl Frauen, IBO gesamt sowie pro Abteilung
- Kopfzahl Männer, IBO gesamt sowie pro Abteilung
- Vollzeitäquivalente Frauen, IBO gesamt sowie pro Abteilung
- Vollzeitäquivalente Männer, IBO gesamt sowie pro Abteilung

Ziel ist es, ungefähr gleich viele Frauen wie Männer in den jeweiligen Arbeitsbereichen, zumindest aber über das ganze Unternehmen hinweg, zu beschäftigen.

3.2 UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Um Aussagen über die Geschlechtergerechtigkeit der Unternehmensstruktur treffen zu können, braucht es eine eindeutige Definition dieser Unternehmensstruktur. Für die obersten beiden Ebenen der Unternehmenshierarchie (Geschäftsführung, Abteilungsleitung) sind sowohl die Bezeichnung der Hierarchieebene als auch die Zuordnung der Mitarbeiter*innen eindeutig. In den weiteren Ebenen sind unterschiedliche Gliederungen möglich und unterschiedliche Bezeichnungen gebräuchlich. Allgemein existieren Unklarheiten, welche Aufgaben, Rechte und Verantwortlichkeiten mit welcher Position verbunden sind. Teilweise wird ein Mangel an Aufstiegschancen (in puncto Gehalt) wahrgenommen, da die Unternehmensstruktur auch mit dem Gehaltssystem verknüpft ist. Allerdings liegt es in der Natur der Sache, dass nicht alle aufsteigen können, v.a. in einem kleinen Unternehmen wie dem IBO. Hingegen soll jede*r Mitarbeiter*in die Chance bekommen, sich nach seinen/ihren Wünschen und Möglichkeiten weiterzuentwickeln (siehe 3.3).

² Vgl. Göddertz, Silke: Genderspezifische Eigenschaften und Statements in Stellenausschreibungen, in: PERSONALquarterly 1/2016, online abrufbar unter https://www.haufe.de/personal/hr-management/genderspezifische-statements-in-stellenausschreibungen_80_337118.html



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

3.2.1 Definition der Unternehmensstruktur mit Einteilung des Teams in Hierarchieebenen

Vorschlag einer Gliederung in fünf Ebenen:

- Geschäftsführung/Vorstand
- Abteilungsleitung
- Bereichs- oder Projektleitung
- Fachliche Mitarbeit
- Office Management

Unter die neue Bezeichnung „Bereichs- oder Projektleitung“ fallen Mitarbeiter*innen, die keine Abteilung leiten, aber

- in Projekten Führungsverantwortung übernehmen und/oder
- für Geschäftsbereiche (kleinere organisatorische Einheit als eine Abteilung) eigenständig verantwortlich sind.

Ziel: Für jede Hierarchieebene wird eine Zuordnung zu den Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags vorgenommen und wenn möglich durch eine Einstufung der gehaltsbestimmenden Faktoren (siehe 2.1.1) ergänzt, um Unterschiede herauszuarbeiten und unterschiedlich hohe Gehälter zu argumentieren.

3.2.2 Firmenübergreifende Überprüfung

Im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungs-Monitoringberichts wird durch die/den Genderbeauftragte(n) mit Unterstützung durch Sekretariat und Geschäftsführung eine Auswertung erstellt. In einem kurzen Bericht werden Abweichungen und die Beschäftigtenstrukturentwicklung im Vergleich zum Vorjahr analysiert.

Indikatoren:

- *Kopfzahl Frauen für jede Hierarchieebene*
- *Kopfzahl Männer für jede Hierarchieebene*

Ziel: Ausgewogenheit, Gender Balance in Leadership und Management

3.3 KARRIERENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Das IBO bekennt sich dazu, die persönliche Entwicklung all seiner Mitarbeiter*innen zu fördern, im Hinblick auf Karriereschritte und darüber hinaus. Die Personalentwicklung ist einerseits auf die individuellen Wünsche der Mitarbeiter*innen, andererseits auf die Unternehmensstrategie und die (künftigen) Anforderungen in den Abteilungen (auch im Hinblick auf Pensionierungen etc.) ausgerichtet.

3.3.1 Entwicklungsgespräche

Jede/r Mitarbeiter*in hat Anspruch auf ein jährliches Mitarbeiter*innengespräch mit Fokus auf der individuellen Karriereentwicklung. Die Gespräche werden anhand eines Leitfadens geführt, in dem die Gesprächsinhalte vorgegeben sind. Die Anwendung spezieller Methoden wie 360° Feedback oder PeerReview kann angedacht werden.

Ziel: Zeitplan für die Entwicklungsgespräche erstellt, Entwicklungsgespräche gemäß den Vorgaben abgehalten



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

3.3.2 Weiterbildungskultur etablieren

Auf Eigeninitiative der Mitarbeiter*innen wird Weiterbildung vom IBO ermöglicht und unterstützt, z.B. im Rahmen des ACR Qualifizierungsverbunds. Ein Hemmnis stellen häufig begrenzte zeitliche Ressourcen dar, aufgrund des höheren Teilzeitanteils und wegen Betreuungspflichten betrifft dies Frauen verstärkt. Ziel ist, dass Frauen und Männer in Zeit und Budget gleich viele Trainings in Anspruch nehmen. Dazu sollen Frauen besonders gefördert und Hindernisse aktiv behandelt werden.

Indikatoren:

- *Schulungstage Frauen*
- *Schulungstage Männer*
- *Aufwand für Weiterbildung Frauen (Auswertung Konto 66710 Fortbildungsaufwand Dienstnehmer)*
- *Aufwand für Weiterbildung Männer (Auswertung Konto 66710 Fortbildungsaufwand Dienstnehmer)*

Ziel: Ausgewogenheit

3.3.3 Soft skills für Frauen

Bestimmte erlernte „weibliche“ Verhaltensweisen wirken sich im Berufsleben hinderlich aus (z.B. Braves Mädchen-Syndrom, sich oft entschuldigen, mehr Vorbereitung und mehr Sicherheit zu benötigen). Verschiedene Bildungseinrichtungen bieten Kurse an, die speziell Frauen dabei unterstützen, selbstbewusster aufzutreten und Durchsetzungsvermögen aufzubauen (z.B. <https://www.bfi.wien/ak-spezialkurse/soft-skills-fuer-frauen/> oder auch im ACR Qualifizierungsverbund).

Falls Frauen im Unternehmen solche Unterstützung in Anspruch nehmen wollen, können sie dies, wenn gewünscht auch anonymisiert, über den oder die Genderbeauftragte beantragen. Der oder die Genderbeauftragte kann solch eine Schulung auch aktiv einer Person anbieten.

Indikator: Anzahl der Teilnahmen an einer speziell an Frauen gerichteten Schulung

3.3.4 Bildungskarenzen, Bildungsteilzeit

Bei Bedarf können IBO-Mitarbeiter*innen eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit nützen. Die Inanspruchnahme dieser Instrumente wird prinzipiell unterstützt.

Indikatoren:

- *Anzahl der Bildungskarenzen/Mitarbeiter*innen in Bildungsteilzeit insgesamt und nach Geschlecht (informativ, kein Zielwert festzulegen)*

4. ZIEL: HOHE ARBEITS- UND LEBENSQUALITÄT FÜR ALLE GESCHLECHTER

4.1 ARBEITSZEIT

4.1.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Das IBO ermöglicht seinen Mitarbeiter*innen seit jeher die Gestaltung einer flexiblen, den individuellen Bedürfnissen angepassten Arbeitszeit sowie Flexibilität des Arbeitsortes (Home Office). Teilzeitarbeit ist auf allen Hierarchieebenen möglich.



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

4.1.2 Regelungen zur Erreichbarkeit

Über die interne Telefon-App hat jede*r Mitarbeiter*in die Möglichkeit, als aktuellen Status „Abwesend“, „Nicht stören“ oder „Urlaub/Krank“ auszuwählen und eventuell eine weitere Erläuterung anzugeben. In dringenden Fällen werden Mitarbeiter*innen per SMS kontaktiert.

In der Freizeit, im Urlaub oder Krankenstand müssen E-Mails nicht gelesen werden. In dringenden Fällen werden Mitarbeiter*innen telefonisch oder per SMS kontaktiert.

4.1.3 Karenzen

Laut Wiedereinstiegsmonitoring 2021 der Arbeiterkammer³ geht bei acht von zehn Paaren der Mann weder in Karenz noch bezieht er Kinderbetreuungsgeld. Nur 1 % der Väter in Partnerschaften unterbricht die Erwerbstätigkeit für mehr als sechs Monate.

Die Wirtschaftskammer Österreich bemüht sich seit einiger Zeit, ihre Mitglieder zu ermutigen, mit dem Thema Väterkarenz offener umzugehen. Je klarer und positiver sich ein Unternehmen intern zur Väterkarenz positioniert, desto leichter fällt es dort beschäftigten Vätern die Karenz auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Experten gehen davon aus, dass die vorübergehende Abwesenheit weder den Karriereplänen des entsprechenden Mitarbeiters noch dem Unternehmen schadet. Normalerweise kehren Väter mit einem höheren Engagement an den Arbeitsplatz zurück. Außerdem erwerben sie während der Karenz so genannte Soft Skills, die sie später vor allem in Punkto Teamarbeit und Mitarbeiterführung gewinnbringend einsetzen können.⁴

In diesem Sinne bekennt sich das IBO zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Möglichkeit, familiäre Verpflichtungen ungestresst wahrnehmen zu können, wirkt sich auf die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter*innen aus. Daher wird die Inanspruchnahme von Kinder- und Pflegekarenz prinzipiell begrüßt.

Mitarbeiter*innen in Karenz werden weiterhin aktiv in das Unternehmen eingebunden und zu internen Veranstaltungen eingeladen.

Indikatoren:

- *Anzahl der Karenzen/Anspruchsberechtigte insgesamt und nach Geschlecht (informativ, kein Zielwert festzulegen)*

4.2 GESUNDHEITSFÖRDERUNG

4.2.1 Psychische Belastungen evaluieren⁵

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Folgende Arbeitsbedingungen können mit psychischen Belastungen verbunden sein:

³ <https://arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/familie/Vaeterkarenz.html>, abgerufen am 29.09.2022

⁴ <https://www.kindaktuell.at/baby-kleinkind/vaeterkarenz.html>, abgerufen am 29.09.2022

⁵ https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Evaluierung_psychischer_Belastung_2015.pdf, abgerufen am 1.10.2022



1. Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte etc.),
2. Arbeitsumgebung und Arbeitsraum (Lärm, Klima, Platzverhältnisse etc.),
3. Sozial- und Organisationsklima (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg/innen, Feedbackkultur etc.),
4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit, Arbeitszeitgestaltung etc.)

Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG):

1. **Start.** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und Organisationspsycholog/in, Arbeitsmediziner/in, Sicherheitsfachkraft sowie betriebliche Entscheidungspersonen und SVP/Betriebsrat, etc.).
2. **Konzept.** Festlegen, mit welchem standardisierten und geeigneten Verfahren, wann, durch wen Belastungen für welche Organisationsbereiche bzw. welche Tätigkeitsgruppen erfasst werden und wie der Evaluierungsablauf im Detail erfolgen soll.
3. **Information.** Alle Führungskräfte und Arbeitnehmer/innen sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.
4. **Ermittlung.** (§ 4 ASchG): Erhebung mit standardisiertem und geeignetem Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075-3 durchführen (geprüfte arbeitspsychologische Diagnoseverfahren wie schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung).
5. **Beurteilung.** (§ 4 ASchG): Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf, etc.).
6. **Maßnahmen ableiten.** (§§ 4 und 7 ASchG): Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitssituationen (z.B. durch Einzel- oder Gruppengespräche, Beobachtung), um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten zu können (§ 7 ASchG).
7. **Dokumentation.** (§ 5 ASchG): Alle festgestellten psychischen Gefährdungen und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten. Betriebsräte, SVPs und Arbeitnehmer/innen sind einzubinden.
8. **Umsetzen und Prüfen.** (§ 4 ASchG): Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatzevaluierung muss regelmäßig wiederholt werden (gem. § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG beispielsweise auch nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung)

Ziel: Die verbindliche Ermittlung psychischer Belastungen wird weiterhin anonym, aber unter Angabe des Geschlechts durchgeführt und getrennt nach Geschlechtern ausgewertet.

5. ZIEL: GENDERTHEMA IN DAS UNTERNEHMENSUMFELD TRAGEN

5.1 GENDERDIMENSION IN DER FORSCHUNG

5.1.1 Know-how Aufbau zu Gender in der Forschung

Um Genderaspekte adäquat in Forschungsprojekten berücksichtigen zu können, muss firmenintern Kompetenz aufgebaut werden. Da zu diesem Thema kaum oder keine spezifische Schulungen angeboten werden, soll der Kompetenzaufbau über Literaturrecherche und Austausch mit Expert*innen erfolgen. Das generierte Wissen wird sowohl IBO-intern als auch im ACR-Genderzirkel dokumentiert und geteilt.



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

5.1.2 Leitfaden für Projektanträge

Basierend auf dem gesammelten Wissen wird ein Leitfaden erstellt, um im Zuge der Antragserstellung die Genderdimension des jeweiligen Forschungsprojektes strukturiert zu prüfen und deren Berücksichtigung in laufenden Forschungsprojekten sicherzustellen.



IBO

Ökologisch Bauen
Gesund Wohnen

Wien, am 14. Oktober 2022

DI Susanne Formanek
Präsidentin IBO Verein

DI Dr. Bernhard Lipp
Geschäftsführer IBO GmbH