

# GLEICHSTELLUNGS- PLAN

## **Inhaltsverzeichnis**

PRÄAMBEL .....	4
AIT GENDERSTRATEGIE .....	4
AIT GLEICHSTELLUNGSPLAN .....	5
1 ZIELSETZUNGEN DES AIT GLEICHSTELLUNGSPLANS .....	5
2 PROZESS .....	5
3 PARTIZIPATIVE VERANKERUNG .....	6
3.1 Gender Office .....	6
3.2 AIT Gender Patenschaft .....	6
3.3 AIT Gender Task Force .....	6
3.4 AIT Gender Vertrauensperson .....	6
3.5 Betriebsratskreis Gender & Diversity .....	6
3.6 AIT Gender Postfach und Incident Reporting .....	7
4 KONTINUIERLICHES MONITORING .....	7
4.1 AIT Gender Monitor .....	7
4.1.1 Recruiting .....	7
4.1.2 Karriereentwicklung .....	7
4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	7
4.1.4 Schulungen .....	7
4.2 Work Environment Survey .....	7
4.3 Gender Pay Gap .....	8
4.4 Gütesiegel equalitA .....	8
5 RESSOURCEN UND BUDGET .....	8
6 MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS .....	8
6.1 Implementierte Maßnahmen und laufende Maßnahmen .....	9
6.1.1 MINT Nachwuchs .....	9
6.1.2 Recruiting .....	9
6.1.3 Entwicklung und Karriere .....	10
6.1.4 Familienfreundliches Unternehmen .....	10
6.1.5 Kultur und Kommunikation .....	11
6.1.6 Zielzahlen und Monitoring .....	12
6.1.7 Integration von Genderdimensionen in die Forschung .....	12
6.2 Umzusetzende Maßnahmen 2024 - 2025 .....	13
6.2.1 MINT-Nachwuchs .....	13
6.2.2 Recruiting und Employer Branding .....	13
6.2.3 Entwicklung und Karriere .....	13
6.2.4 Familienfreundliches Unternehmen .....	14
6.2.5 Kultur und Kommunikation .....	14
6.2.6 Monitoring der Zielzahlen .....	15
6.2.7 Integration von Genderdimensionen in die Forschung .....	15



## PRÄAMBEL

Mitarbeitende sind, besonders in Zeiten immenser internationaler Konkurrenz, das wichtigste Kapital jedes Unternehmens. Dies gilt umso mehr für eine Forschungs- und Technologie-Organisation, die auf der internationalen Innovationsbühne eine herausragende Rolle übernimmt.

Zu den zentralen Managementaufgaben gehören Unternehmenswissen strategisch zu bündeln, Know-how gezielt in spezifische Forschungsdomänen und Technologiemärkte zu kanalisieren und das Wissenschaftspersonal zukunftsorientiert zu entwickeln.

Ein erfolgreiches F&E-Unternehmen muss daher Mitarbeitenden ein inspirierendes Arbeitsumfeld bieten: Das gelingt mit einer Kultur der Offenheit, Vielfalt und Wertschätzung sowie mit motivierenden Karriereentwicklungsmöglichkeiten. Innovationen leben von unterschiedlichen Herangehensweisen, unterschiedlichen Problemlösungsperspektiven, vielfältigen persönlichen Charakteristiken oder einer weiten Bandbreite von Nationalitäten. Entscheidende Impulse dafür sind diverse Teams mit Mitarbeiterenden aus verschiedenen Herkunftskulturen, Altersgruppen und Generationen, deren unterschiedlichen Einstellungen bzw. die gleichberechtigte Anerkenntnis und Förderung aller Geschlechter.

Im Bewusstsein der tragenden Bedeutung einer offenen Genderkultur für wissenschaftliche Exzellenz verfolgt das AIT Austrian Institute of Technology eine umfassende Strategie zur Unterstützung vielfältiger Denkmuster und Herangehensweisen, damit sich unterschiedliche wissenschaftliche und soziale Fähigkeiten aus verschiedenen Ausbildungskontexten und geschlechtsrollenspezifische Kompetenzen im Interesse des Unternehmensauftrags optimal entfalten können. Dadurch werden die vielfältigen Herausforderungen der Gesellschaft leichter bewältigbar.

## AIT GENDERSTRATEGIE

Das AIT möchte mit der AIT Genderstrategie den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung generell und in der eigenen Organisation im Speziellen anheben sowie bei Projektpartner:innen Verständnis für Genderfragen wecken. Wesentlich dabei ist, Fairness über alle Geschlechter hinweg in Karrieren zu etablieren, die Öffentlichkeit für dieses gesellschaftlich hoch relevante Thema zu sensibilisieren und die berufliche Situation von Frauen im Wissenschaftsalltag weiter zu verbessern.

Das AIT will Vorreiter in allen Bereichen von Vielfalt sein und entsprechende Mechanismen etablieren.

Mit der AIT Genderstrategie hat das AIT fünf wesentliche Ziele ins Auge gefasst:

1. Beitrag zum Mehrwert für das AIT Kerngeschäft
  - Beitrag zur Sicherstellung eines kompetenten Personalnachwuchses
  - Stärkung der Kreativität, Innovationskraft und Lösungskompetenz durch Vielfalt
  - Beitrag zur Schaffung einer offenen auf Vertrauen aufgebauter Kooperationskultur
2. Beitrag zur AIT Brand-Entwicklung als Unternehmen mit gehobenen Corporate Social Responsibility (CSR) Ansprüchen
3. Nachhaltige Erfüllung der spezifischen Leistungsvorgaben der Eigentümer, des Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI) und dem Verein zur Förderung von Forschung und Innovation der Industriellenvereinigung (VFFI) mit einer verbesserten Innovationsdynamik
4. Vorbildwirkung für andere Unternehmen der österreichischen Wirtschaft durch Zurverfügungstellung des AIT Genderprogramm an andere Unternehmen als beispielhafte „Blaupause“ für die Umsetzung von Gender-Maßnahmen
5. Durch umfassenden Gender-Ansatz Beitrag zur Änderung der Arbeitskultur in Österreich, die Anreize dafür schafft, junge und hochbegabte Frauen für Karrieren im MINT-Bereich (d.h. Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik) zu gewinnen.

Die AIT Genderstrategie ist als Teil der aktuellen AIT Unternehmensstrategie im Intranet veröffentlicht worden und für alle Mitarbeitende jederzeit einsehbar. Sie ist Basis für den AIT Gleichstellungsplan.

2020 erhielt das AIT Gleichstellungsmaßnahmenprogramm das Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung **equalitA** des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (siehe [4.4](#)). 2023 wurde dem AIT das Gütesiegel equalitA für weitere drei Jahre verliehen.

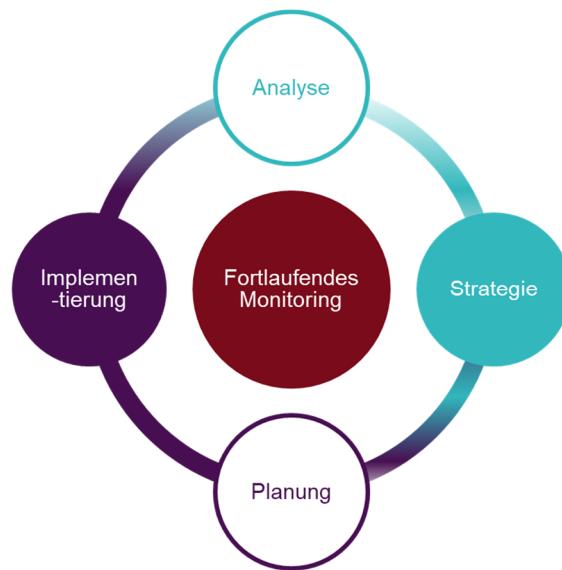
## AIT GLEICHSTELLUNGSPLAN

### 1 ZIELSETZUNGEN DES AIT GLEICHSTELLUNGSPLANS

- Implementierung von Strukturen, Institutionen und Arbeitsgruppen zur laufenden Erörterung und Sicherstellung eines permanenten Gender-Diskurses im Unternehmen
- Nachhaltige Ausstattung mit Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen
- Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen durch Recruiting, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Unterstützung einer wertschätzenden Organisations- und Kommunikationskultur durch klare Positionierung und Botschaften nach außen an Marktbegleiter:innen und nach innen an alle Mitarbeiter:innen
- Beitrag leisten für gendersensible Forschungsvorhaben durch Bereitstellung von Unterlagen und Werkzeugen für AIT Management und Mitarbeiter:innen
- Etablierung von Gleichstellung im Sinne erweiterter und umfassender Betrachtung von Diversität

### 2 PROZESS

Um die AIT-Genderstrategie sowie die Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen, wurde ein iterativer Prozess etabliert.



Dieser Prozess stellt sicher, dass:

- die AIT Genderstrategie auf quantitativen und qualitativen Analysen beruht,
- gleichstellungsorientierte Ziele in einem partizipativen Prozess formuliert,
- davon abgeleitete Maßnahmen und Instrumente konzipiert,
- die Effizienz der Instrumente und das Niveau der Zielerreichung regelmäßig evaluiert,
- Abweichungs- und Ursachenanalysen erarbeitet und
- die Ergebnisse dieser Evaluation transparent an die Organisation und ihre Mitarbeiter:innen kommuniziert werden.

### **3 PARTIZIPATIVE VERANKERUNG**

Für eine effektive und kontinuierliche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sind Institutionen implementiert, die die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Mitarbeiter:innengruppen bei der Ausarbeitung von Genderaktivitäten miteinbeziehen.

#### **3.1 Gender Office**

Das Gender- Diversity Office ist die zentrale Anlaufstelle im AIT für alle Gender, Diversity & Inklusionsthemen. Es treibt die laufende Entwicklung des Konzeptes voran, leitet entsprechende Ziele und Aktivitäten ab, implementiert diese und vertritt das AIT nach außen.

#### **3.2 AIT Gender Patenschaft**

Die Gender Patenschaft wird durch die Geschäftsführung für jeweils zwei Jahre aus dem Kreis des Managements / der Linienfunktion ernannt.

Die Funktion der Genderpatenschaft umfasst folgende Aufgaben: Botschafter:in und Vermittler:in von Gender-Diversity-Themen in die Center. Trägt dazu bei einer Arbeitskultur zu schaffen, in der Vielfalt und Diversität als Bereicherung verstanden und gelebt werden. Berät Center-Offices bei der praktischen Umsetzung des Gleichstellungsplans in den Centern.

#### **3.3 AIT Gender Task Force**

Die AIT Gender Task Force agiert als Sounding Board für das Gender Office und das AIT Management. Die Gender Task Force stellt eine möglichst breite Kommunikation der Gender-Aktivitäten und Maßnahmen in der Organisation sicher und fungiert als wichtige Informationsquelle für die Definition von spezifischen Gendermaßnahmen. Die Gender Task Force setzt sich zusammen aus:

- Gender Office
- Gender Patenschaft
- Gender Vertrauensperson
- Vertreter:innen aller Unternehmensbereiche aus unterschiedlichen Hierarchiestufen
- Head of Human Resources & Social Services
- Betriebsratsvorsitzende:r
- Vertreter:in von Corporate and Marketing Communications
- Vertreter:innen der AIT Tochtergesellschaften

#### **3.4 AIT Gender Vertrauensperson**

Vertrauinstanz der Gender- & Diversity Themen am AIT. Ansprechperson für vertrauliche Gender- & Diversity Anliegen (sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, ...), sowie interne Meldestelle für Incident Reportings Betriebsratsarbeitskreis Gender & Diversity.

#### **3.5 Betriebsratskreis Gender & Diversity**

Der Arbeitskreis Gender & Diversity des AIT Betriebsrates trifft sich halbjährlich, oder anlassbezogen auch öfter, um Themen zu Gender und Diversity zu diskutieren, interne Anlassfälle aufzugreifen und gegebenenfalls Maßnahmen einzuleiten. Basierend darauf bringt

sich der Arbeitskreis in die Formulierung der Gendermaßnahmen ein und ist somit wichtige Informationsquelle zu gender- und diversity-bezogenen Anliegen der Mitarbeitenden.

### 3.6 AIT Gender Postfach und Incident Reporting

Alle Mitarbeiter:innen sollen eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit haben, sich zu Genderfragen zu äußern. Dafür wurden zwei Strukturen implementiert:

- AIT Gender E-Mail-Postfach: Betreuung erfolgt durch das Gender Office
- AIT Incident Reporting Plattform (Whistle Blowing): ermöglicht Einbringung von anonymen Anregungen/Beschwerden

## 4 KONTINUIERLICHES MONITORING

Die Definition der Zielsetzung des AIT Genderprogramms, sowie die Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgen durch fortlaufendes Monitoring durch unterschiedliche Instrumente und festgelegte Kennzahlen.

### 4.1 AIT Gender Monitor

Der AIT Gender Monitor wird jährlich (seit 2017) erstellt und im Intranet veröffentlicht; dort ist er allen Mitarbeiter:innen zugänglich. Er stellt dem AIT eine fundierte Datenbasis im Zeitverlauf zur Verfügung. Neben den standardmäßig dargestellten Kenngrößen werden im Bedarfsfall auch anlassbezogene Auswertungen und Analysen durchgeführt.

Derzeit werden Kennzahlen zu folgenden Aspekten erhoben:

#### 4.1.1 Recruiting

- Verhältnis von weiblichen Bewerbungen zu Einstellungen weiblicher Arbeitskräfte
- Frauenanteil bei Wissenschaftlicher Nachwuchs (PhD-Positionen)
- Anteil Praktikantinnen

#### 4.1.2 Karriereentwicklung

- Frauenanteile nach Berufsbildern (Science, Research Engineering, Expert Advice, Technical Services, Support, Management)
- Frauenanteil nach Berufslevels (Junior, Midlevel, Senior, Management)
- Projektleiterinnen-Indikator: Anteil wissenschaftlicher Projektleiterinnen zu Anteil Wissenschaftlerinnen
- Leakypipeline: Entwicklung des Frauenanteils über die Hierarchiestufen hinweg

#### 4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Karriereentwicklung und Beschäftigungsausmaß aller Mitarbeiter:innen
- Inanspruchnahme von Karenzen aller Mitarbeiter:innen

#### 4.1.4 Schulungen

Teilnehmer:innen an Schulungen zu Gender im Kontext von Diversity

### 4.2 Work Environment Survey

Dieser besteht aus einem gesetzlich vorgeschriebenen Teil zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz<sup>1</sup> sowie aus AIT-spezifischen Teilen zu Aspekten des Arbeitens und der Führung am AIT. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Gender und Diversity, herausgefiltert durch entsprechende Datenauswertung. Die Befragung wird alle zwei Jahre (seit 2016) durchgeführt. In einem unternehmensweiten Prozess sind verpflichtende Maßnahmen auf Ebene der Organisationseinheiten abzuleiten, umzusetzen und an das Management sowie Head of

<sup>1</sup>

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html)

Recruiting & HR Development zu berichten. Die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragungen sind im Intranet allen Mitarbeiter:innen zugänglich.

### 4.3 Gender Pay Gap

Der Einkommensbericht<sup>2</sup> des Bundes wird wie gesetzlich vorgeschrieben, alle zwei Jahre erhoben und zeigt die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf. Dabei werden die Medianwerte des Gesamtarbeitsentgelts ermittelt und jeder Verwendungsgruppe gegenübergestellt.

Das fortlaufende Monitoring erlaubt es, aktuelle Entwicklungen zu berücksichtigen und in die Maßnahmen des AIT Gleichstellungsplanes zu integrieren. Detaillierte Informationen können Interessierte beim AIT Betriebsrat erfragen.

### 4.4 Gütesiegel equaliT

2020 erhielt das AIT Gleichstellungsmaßnahmenprogramm erstmals das Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung **equaliT**<sup>3</sup> des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. 2023 wurde dem AIT das Gütesiegel equaliT für weitere drei Jahre verliehen.

Das Gütesiegel equaliT zeichnet Unternehmen, die:

- Frauen innerbetrieblich fördern,
- für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen,
- Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter fördern.

## 5 RESSOURCEN UND BUDGET

Die Organisation stellt dem Gender Office ein jährliches Budget basierend auf dem Maßnahmenplan sowie die erforderlichen Ressourcen (Personalressourcen, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung. Darüber hinaus wird den für die verschiedenen Institutionen und Arbeitsgruppen nominierten Mitarbeiter:innen die Teilnahme an den damit verbundenen Meetings und Aktivitäten (etwa auch Schulungen, Informationsveranstaltungen) ermöglicht.

## 6 MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen einerseits die in der Organisation in vorangegangenen Jahren implementierten, fortlaufenden Maßnahmen ([6.1 Implementierte Maßnahmen](#)) sowie die aktuell in Umsetzung befindlichen Maßnahmen ([6.2 Umzusetzende Maßnahmen 2024 - 2025](#)).

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans sind im Intranet zugänglich und umfassen Details zu den einzelnen Maßnahmen und insbesondere Informationen zu den für die Umsetzung verantwortlichen Institutionen, Units und/oder Personenkreisen. Diese Darstellungsform gibt Klarheit bezüglich Verantwortlichkeiten und den Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Umsetzung bei den Verantwortlichen aktiv einzufordern.

---

<sup>2</sup>[Einkommensbericht 2024 gemäß § 6a B-GIBG – Öffentlicher Dienst](#)

<sup>3</sup>[equaliT](#)

## 6.1 Implementierte Maßnahmen und laufende Maßnahmen

Im Jahr 2024 wurde ein neues Gender Mainstreaming-Konzept mit sechs Handlungsfeldern entworfen, mit dem Ziel Chancengleichheit für alle im Unternehmen zu gewährleisten.

### Handlungsfelder

#### 6.1.1 MINT Nachwuchs

##### Ziele:

- Frühzeitiges Wecken von Interesse für MINT-Fächer und Forschung
- Junge weibliche Talente frühzeitig auf das AIT aufmerksam machen
- Vernetzung mit Schulen und Universitäten, um Mädchen und junge Frauen den Weg in MINT-Berufen zu ebnen und für das AIT zu gewinnen, z.B. durch den Töchtertag, berufspraktische Schultage, SHEgoesDigital, MINTality oder studentische Mitarbeiterinnen.

#### 6.1.2 Recruiting

##### Ziele:

- Gezieltes Recruiting weiblicher Talente
- Promoten des AIT als Arbeitgeber mit Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming Kultur
- Gendersensibler Recruiting-Prozess: u.a. gendergerechte Sprache inkl. Bildsprache in Ausschreibungen; Eliminierung von Recruiting-Bias Aspekten
- Gender Balance in Short/Long Lists anstreben

Eine gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen durch einen gendersensiblen Recruiting-Prozess, z.B. durch eine adäquate Sprache in Wort und Bild, Training des Recruiting-Teams sowie der Aufbauplanung für Senior- und Führungspositionen mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter beim beruflichen Entfaltungspotenzial.

Die Ziele des Konzepts spiegeln sich auch in den internen Richtlinien wider:

In der RL30-AIT Code of Conduct findet sich das Selbstverständnis des AIT Austrian Institute of Technology GmbH als eine Organisation, in der Chancengleichheit, Fairness, kommunikative Offenheit, Empowerment und engagierte Partizipation bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen eine entsprechende Bedeutung einnehmen.

In der Unternehmensstrategie des AIT Austrian Institute of Technology GmbH sind entsprechende Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Förderung von Frauen am AIT festgeschrieben. Dementsprechend werden Stellenausschreibungen für Managementpositionen im AIT-Jobboard (intern wie extern) veröffentlicht. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen. Steuerungsgrößen für das Management in Bezug auf die nachhaltige Karriereentwicklung von Frauen sind:

- Gender-Balance im Leadership und bei Entscheidungsfindungen
- Integrierung der Gender-Dimension in den Research-, Wissenschafts- und Bildungsbereich in technologischen/MINT Bereichen
- Ermöglichen einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Erarbeitung und Einhaltung der Maßnahmen gegen sexuelle und berufliche Belästigung

**Es wird weiterhin daran gearbeitet, den Anteil qualifizierter Bewerberinnen für Vakanzen aller Hierarchiestufen zu erhöhen, und zwar durch:**

- **Gendersensibles Employer Branding:** Das Unternehmen präsentiert sich als diverses Unternehmen mit exzellenten Forschenden (Markenkern, Unternehmensauftritt nach innen und außen, <https://www.ait.ac.at/karriere/diversity>).

- Forscherinnen werden als **Rolemodels** eingesetzt, wobei die Positionierung als Expertinnen in ihren Gebieten im Mittelpunkt steht. Stellenausschreibungen werden gendersensibel gestaltet.
- **Praktikumsplätze** für Schülerinnen und Studentinnen. Praktikantinnen werden in den Talente-Pool des AIT aufgenommen und gezielt für Positionen angesprochen (z.B. für Masterarbeiten, PhD-Positionen).
- **Gezielte Ansprache von Frauen** – das AIT präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber und spricht dabei gezielt Frauen an (etwa durch Präsenz auf spezifisch frauenorientierten Fachveranstaltungen).
- **Ausgewogener Auswahlprozess** – Strukturierte Interviewbögen und Beurteilung nach Kriterien auf Basis von Anforderungsprofilen, welche für beide Geschlechter in gleicher Weise gelten; Beteiligung von Frauen am Auswahlprozess. Bei Hearings (für Senior- und Managementpositionen) wird die Kommission aus Assessorinnen und Assessoren zusammengesetzt.

### 6.1.3 Entwicklung und Karriere

#### Ziele:

- Weibliche Talente und weibliche Führungskräfte an AIT binden und entwickeln
- Erweiterung des Entwicklungsangebots mit Fokus auf Gender und Diversity

"Es wird an der Entwicklung von weiblichen Talenten sowie weiblichen Führungskräften gearbeitet, z.B. durch die Erweiterung des Schulungsangebots mit Fokus auf Gender & Diversity.

Weitere Projekte, die zu mehr Chancengleichheit beitragen sollen, sind:

- **AIT Female Leadership Programme:** Erstmalige Durchführung eines Entwicklungsprogrammes für weibliche Nachwuchsführungskräfte bzw. Projektleiterinnen zur Förderung der Karriereentwicklung, Training von speziellen Führungskompetenzen und persönliche Kompetenzbestimmung in Bezug auf Führung und Projektleitung. Durch Einbeziehung der Führungskräfte und gezielte Kommunikation erfolgt eine Sensibilisierung von Führungskultur am AIT und in Folge ein Beitrag zur Veränderung der Organisationskultur
- **Entwicklungsgespräche:** Entwicklungsgespräche basieren auf den Regelungen des Forschungskollektivvertrags und sind verpflichtend jährlich abzuhalten. Sie werden einheitlich protokolliert; Inhalt sind Erreichung von Ergebnissen sowie spezifischer Qualitätskriterien und die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Berücksichtigung von Karenzen/Freistellungen ist geregelt.
- **AIT Frauennetzwerk:** Dieses Netzwerk wird von einem Kernteam geleitet und bietet allen Frauen am AIT die Vernetzung auf formeller Ebene (Wissenstransfer und Fortbildungsmöglichkeiten) sowie informeller Ebene. Das Gender Office unterstützt die Aktivitäten des Frauennetzwerkes auf Basis eines Aktivitätenplans organisatorisch.

### 6.1.4 Familienfreundliches Unternehmen

#### Ziel:

- Etablierung eines Angebotspakets für Frauen und Männer, um Privatleben und Beruf in einen guten Einklang zu bringen

Eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Zeitgestaltung sowie Homeoffice tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Ein modernes Karenzmanagement, das bereits implementiert ist, unterstützt dies zusätzlich.

Folgende Maßnahmen sollen zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen:

- **Elternteilzeit:** Spezielle Regelung im Forschungskollektivvertrag festgehalten
- **„Papawochen“:** Möglichkeit von zwei Wochen Freistellung für Väter bei Geburt des Kindes sind in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

- Förderung von **Väterkarenz** und Väter-Teilzeit sind in einer Betriebsvereinbarung verankert.
- **Angebot an Kinderbetreuung:** in den Sommermonaten wird an bestimmten Wochen eine Kinderbetreuung angeboten.
- **Flexible (Teilzeit)Arbeitsmodelle:** Möglichkeit zur Gestaltung einer flexiblen, den individuellen Bedürfnissen angepassten Arbeitszeit hinsichtlich des Ausmaßes und Lage sowie Flexibilität des Arbeitsortes (**Teleworking**).

### 6.1.5 Kultur und Kommunikation

#### Ziele:

- Erarbeitung und Einhaltung der internen Gender-Mainstreaming Kultur- und Organisationswerte, Policies und Verhaltensprinzipien
- Awareness für genderorientiertes Handeln durch entsprechende Kommunikation, Netzwerke und Interessensgruppen

**Gleichberechtigung der Geschlechter, Respekt und Empowerment stehen im Mittelpunkt unseres Unternehmensverständnisses** und sind entsprechend in unseren betriebsinternen Qualitätsrichtlinien RL30-AIT AIT Code of Conduct und RL31-AIT AIT Code of Leadership verankert.

**Gender- und Diversitythemen sind Teil der Unternehmenskommunikation:**

- **Interne Gender-Informationsplattform zur effektiven und transparenten Kommunikation der AIT Genderaktivitäten** an die AIT Mitarbeiter:innen ist realisiert. Die Themen umfassen Genderstrategie, Gendermaßnahmenplan, Funktionen der Genderbeauftragten Personen und der dazugehörigen Institutionen sowie Ankündigungen und Berichte zu sämtlichen Aktivitäten (Events, Netzwerktreffen, ...), abgerundet durch FAQs<sup>4</sup>.
- **Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der internen und externen Kommunikation** ist in einer verbindlichen Unternehmensrichtlinie verankert. Eine gendersensible Sprache und Bildauswahl wird von der Unternehmenskommunikation qualitätsgesichert.
- **Klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung sowie Mobbing, Bossing und Staffing** am Arbeitsplatz und in Geschäftsbeziehungen sind in im QM-System RL30-AIT AIT Code of Conduct verankert und werden unternehmensweit in eigenen Broschüren<sup>5</sup> kommuniziert.
- **„Frauen in der Forschung“ widmet sich als eigener großer Kommunikationsschwerpunkt den Spitzenleistungen und Arbeitsfeldern unserer Expertinnen.** Externe und interne Öffentlichkeitsarbeit gehen hier Hand in Hand, um Frauen mehr Raum und eine Bühne zu bieten.
- **Verpflichtende Weiterbildung** zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity für Führungskräfte und Mitarbeitende. Schwerpunkte sind Rechtsrahmen und -praxis, die Umsetzung von Gender- und Diversity-Perspektiven in der Managementpraxis, Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Rolle und Umgang mit „Unconscious (Gender) Bias“. Die Trainings werden von Spezialist:innen ausgeführt.

#### Gendertraining

#### Ziel:

- Förderung einer gendersensiblen Arbeitskultur
- Verpflichtende Weiterbildung zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen. Schwerpunkte sind Rechtsrahmen und -praxis, die Umsetzung von Gender- und Diversity-Perspektiven in der Managementpraxis,

<sup>4</sup> FAQs zu Genderfragen

<sup>5</sup> AIT QM Dokument RL30-MD01-AIT „Umgang mit sexueller Belästigung“, AIT QM Dokument RL30-MD02-AIT „Umgang mit Mobbing“

- Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Rolle und Umgang mit „Unconscious (Gender) Bias“. Die Trainings werden von Spezialisten bzw. Spezialistinnen ausgeführt.
- Am AIT angebotene Seminare werden auf genderrelevante Themen überprüft und angepasst.

#### 6.1.6 Zielzahlen und Monitoring

##### Ziel:

- Zur Unterstützung der Steuerung der Managementprozesse werden adäquate Zielzahlen pro Organisationseinheit auf Basis entsprechender Markt-Benchmarks erarbeitet. Daraus aufbauend wird eine regelmäßige Messung und Prüfung der Fortschritte durchgeführt

**Regelmäßige Messung und Prüfung** der Frauenquoten in Centern um gesetzte Ziele zu erreichen

Einführung einer Dynamik im Thema Gender/Diversity, sowie einer **proaktiven Kultur**, um den Status Quo zu verbessern

**Unterstützung der Führungskräfte** beim Monitoring und bei der Erreichung der gewünschten Zielzahlen

#### 6.1.7 Integration von Genderdimensionen in die Forschung

##### Ziel:

**Integration von Genderdimensionen in Konzeption, Ausführung und Ergebnisse von Forschungsprojekten**

Die Integration von Genderdimensionen ist mittlerweile verpflichtender Bestandteil im Rahmen der europäischen, aber auch nationalen Forschungsförderung. Die Einbeziehung der Genderdimensionen in Forschungs- und Innovationsinhalte fördert die Entwicklung neuer Ideen, beseitigt kontinuierlich geschlechtsspezifische Vorurteile und integriert verstärkt gesellschaftliche Bedürfnisse.

- **Ein Leitfaden für eine inklusive Sprache** wurde erstellt und wird regelmäßig aktualisiert, um die Verwendung einer gendergerechten Sprache zu unterstützen.<sup>6</sup>
- **Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten bei AIT-Forschungsthemen:** Wie z. B. Molecular Diagnostics (Diabetes), Clinical Diagnostics & Therapy Support (Cardiovascular Diagnostics), Innovation Systems & Digitalisation, Innovation Policy & Transformation (Transformative Governance), Experience Business Transformation (Capturing Experience), Cyber Security (Cyber Situational Awareness), Data Science for Public Security (E-Commerce), Integrated Energy Systems (Energy markets - flexibility for markets and networks), Urban Resilience & Transformation, Integrated Mobility Systems (Design of Responsive Mobility Systems).

---

<sup>6</sup> AIT Dokument „Gender Mainstreaming – Leitfaden zur Berücksichtigung der Genderdimension in Projektanträgen“

## 6.2 Umzusetzende Maßnahmen 2024 - 2025

### 6.2.1 MINT-Nachwuchs

**Zielsetzung: Frühzeitiges Wecken von Interesse für MINT-Fächer und Forschung**

Maßnahme	Vernetzung mit Schulen und Universitäten, um Mädchen und junge Frauen z.B. durch den Töchtertag, berufspraktische Schultage, SHEgoesDigital, MINTality oder studentische Mitarbeiterinnen
Verantwortlich	Corporate and Marketing Communications, Genderoffice, Recruiting & HR Development
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

### 6.2.2 Recruiting und Employer Branding

**Zielsetzung: Erhöhung des Anteils von qualifizierten Bewerberinnen für Vakanzen aller Hierarchiestufen**

**Identifikation weiblicher Potenziale (extern)**

Maßnahme	Gezielte Ansprache von Frauen für zu besetzende Positionen
Verantwortlich	Head of Recruiting & HR Development, Management
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

**Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Projektleitungs- und Führungspositionen**

Maßnahme	Evaluierung der aktuellen Maßnahmen und Definition weiterer Maßnahmen
Verantwortlich	Geschäftsführung, Management, Gender Office
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

### 6.2.3 Entwicklung und Karriere

**Zielsetzung: Gezielte Förderung von Frauen am AIT**

**AIT Female Leadership Development Programme**

Maßnahme	Durchführung des Entwicklungsprogrammes für weibliche Führungskräfte
Verantwortlich	Geschäftsführung, Management, Head of Recruiting & HR Development Genderoffice, Corporate and Marketing Communications, Gender Office
Umsetzungszeitraum	2024 - 2025

## 6.2.4 Familienfreundliches Unternehmen

**Zielsetzung: Ermutigung der Väter, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen**

Maßnahme	Austauschtreffen von Vätern
Verantwortlich	Betriebsrat
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

## 6.2.5 Kultur und Kommunikation

**Zielsetzung: Diversitätsorientierte Organisation sowie das Aufbrechen von stereotypisierten Rollenbildern**

**Erarbeitung „Vielfalt als interner und externer Wert der Organisation“**

Maßnahme	Workshops zur Verbreiterung im Sinne multidimensionaler Sichtweise von Diversität; Kommunikation zu Diversity, Erarbeitung von Best Practices (z.B. Projekte mit gemischten Teams)
Verantwortlich	Gender Office, Corporate and Marketing Communications
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

## Gendertraining

**Verpflichtende Weiterbildung zum Thema Gleichstellung, Gender & Diversity**

Maßnahme	Evaluierung und Aktualisierung des aktuellen Gender & Diversity Trainings, Konzeption und Planung des Follow-Up Trainings Unconscious Bias für Management und Mitarbeitende
Verantwortlich	Management, Gender Office, Head of Recruiting & HR Development
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

## Kommunikationsschwerpunkt „Frauen in der Forschung“

Maßnahme	Externe und interne Öffentlichkeitsarbeit, um Spitzenleistungen und Arbeitsfelder der AIT Expertinnen darzustellen
Verantwortlich	Corporate and Marketing Communications, Gender Office
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

## Aktivitäten des AIT Frauennetzwerkes

Maßnahme	Vernetzungsveranstaltungen/Trainings/Workshops nach thematischen Schwerpunkten
Verantwortlich	Kernteam des AIT Frauennetzwerkes, Gender Office
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

## Leitfaden zur inklusiven Sprache

Maßnahme	Erstellung eines Leitfadens zur Inklusiven Sprache und laufende Aktualisierung
Verantwortlich	Gender Office
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

### 6.2.5.1 Netzwerk DEIB

**Zielsetzung: Netzwerk mit anderen DEIB Expert:innen zwecks Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie Förderung der Zusammenarbeit mit relevanten Unternehmen**

#### Austausch mit internationalen Organisationen

Maßnahme	Austausch, Internationale Betrachtung
Verantwortlich	Gender Office
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

### 6.2.6 Monitoring der Zielzahlen

Maßnahme	Jährliche Durchsprache zwischen Management und Recruiting & HR Development/Genderoffice zur Analyse der Leaky Pipeline nach Center bzw. Administrative Area. Ableitung von spezifischen Zielen und Maßnahmen
Verantwortlich	Management, Head of Recruiting & HR Development, Gender Office
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

### 6.2.7 Integration von Genderdimensionen in die Forschung

#### Identifikation von erweiterten Forschungspotentialen durch Diversity

Maßnahme	Ausgewählte AIT Forschungsthemen werden aus Diversity Sichtweise analysiert und diskutiert
Verantwortlich	Genderoffice, Grant Application Experts
Umsetzungszeitraum	fortlaufend

## 7 REFERENZEN

Die angeführten Dokumente sind im AIT Intranet abrufbar.

AIT Austrian Institute of Technology GmbH

Prof. in Dr. in Mag. a Dr. in Brigitte Bach, MSc

Managing Director

 <b>TRUST</b>	
<b>Dieses Dokument ist digital signiert!</b>	
Dieses Dokument ist digital signiert. Signatur ist nur auf einer elektronischen Formularseite gültig. Signatur ist nur auf einer elektronischen Formularseite gültig. Dies ist der Wissenswert-Index mit 5712514 von 23. Am 18.05.2014 (10:02:10) hat Andreas Kugi mit dem folgenden Inhalt dieses Dokument unterschrieben.	
<b>Datum:</b>	14.05.2025 19:02:10
<b>Signiert von:</b> Andreas Kugi	

AIT Austrian Institute of Technology GmbH  
Univ.Prof. DI Dr. Andreas Kugi  
Managing Director

AIT Austrian Institute of Technology GmbH  
Mag. Alexander Svejkovsky  
Managing Director