

Gleichstellungsplan

Gender Equality Plan

AustriaTech | September 2026



Inhalt

0	Einleitung	3
1	Sinn und Zweck des Gleichstellungsplans	3
2	Gleichstellungsmanagement in Human Resources	3
3	Gleichbehandlungsbeauftragte:r	4
4	Kommunikation und Training	5
5	Work-Life-Balance und Unternehmenskultur	5
6	Jobfamilien & Gehaltsbänder der AustriaTech	6
7	Praktika für Studentinnen (vormals FEMtech) – Förderung von weiblichen Nachwuchstalenten in der AustriaTech	6
8	Regelmäßiges Monitoring	7
8.1	Allgemeine Beschreibung	7
8.2	Geschlechterverteilung und Gender Pay Gap	8
9	Gleichstellung in Entscheidungsprozessen	8
10	Antidiskriminierung	9
11	Kontrolle und Einhaltung	10

0 Einleitung

AustriaTech – Gesellschaft des Bundes für technologiepolitische Maßnahmen GmbH hat es sich zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung der Geschlechter in ihrem Wirkungsraum zu fördern, Diskriminierungen jeglicher Art vorzubeugen und zu verhindern, die Chancengleichheit zu verbessern und dadurch eine für sämtliche Beteiligte positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

AustriaTech erachtet diese Schritte als Notwendigkeit, um mittels einer möglichst diversen Belegschaft innovative Ideen generieren, organisationale und fachliche Probleme schneller und besser lösen sowie die allgemeine Leistung und Qualität unserer Arbeit zunehmend steigern zu können. Die absolute Gleichstellung aller Mitarbeiter:innen der AustriaTech unabhängig vom Geschlecht steht dabei im Vordergrund.

Als Organisation mit starkem Fokus auf neue Technologien im Mobilitätssystem ist AustriaTech die Frauenförderung ganz besonders wichtig. Entsprechend werden umfangreiche Versuche unternommen, um mehr Frauen für die Arbeit in den zukunftswirksamen Bereichen Verkehr und Mobilität begeistern zu können. Die dafür festgelegten Maßnahmen sollen in dem vorliegenden Gleichstellungsplan vorgestellt und erläutert werden.

1 Sinn und Zweck des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan dient – neben anderen Leitfäden der AustriaTech – der Umsetzung von rechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Unternehmenszugehörigen sowie der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, aber auch der Sensibilisierung sowie Er- und Anerkennung sämtlicher Diversitätsdimensionen mit einem besonderen Schwerpunkt auf die Dimension „Geschlecht“.

2 Gleichstellungsmanagement in Human Resources

Human Resources spielt eine wesentliche Schlüsselrolle im Bereich des Diversitätsmanagements, da Gleichstellung in zahlreichen Arbeitsbereichen wie

- Recruiting
- Training und Entwicklung
- Talent- und Performance-Management
- Bezahlung/Gehalt

einen wesentlichen Faktor darstellt.

AustriaTech ist es hierbei wichtig, Gleichstellungsmanagement nicht auf das Anbieten von gleichen Einstellungschancen zu reduzieren, sondern darüber hinaus sicherzustellen, dass auch Entwicklungsaspekte, die individuelle Karriereplanung, der Abbau von Reibung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie persönliche Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitszeit weitestmöglich berücksichtigt werden.

Um Gleichstellung in der AustriaTech bestmöglich garantieren zu können, setzt die Gleichstellungsstrategie im Bereich Human Resources auf drei Ebenen an:

1. Strategische Ebene
2. Taktische Ebene
3. Operative Ebene



Eine besonders wichtige Rolle im Gleichstellungsmanagement der AustriaTech spielen die Führungskräfte. Diese werden in verschiedensten Situationen hinsichtlich Gleichstellungsthemen sensibilisiert, um auf sämtlichen Ebenen Gleichstellung erfolgreich implementieren und im Sinne des AustriaTech-Wertekodex „leben“ zu können.

Die Führungskräfte werden deswegen bei etwaigen Entscheidungsprozessen, welche den Bereich der Gleichstellung betreffen, miteinbezogen, um das AustriaTech-Gleichstellungsmanagement zu verstehen und mitzutragen.

3 Gleichbehandlungsbeauftragte:r

Zur Wahrung von Gleichstellung im Arbeitsalltag hat AustriaTech die Position des/der Gleichbehandlungsbeauftragten geschaffen. Diese Position wird von Hilde Cernohous-Ghafour BA MA (Leiterin der Stabsstelle Personal & Organisationsentwicklung) wahrgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat dabei unter anderem folgende Aufgaben:

- Aktives Einsetzen für die Gleichstellung der Geschlechter in jeglichen Entscheidungssituationen
- Entwicklung neuer Gleichstellungsansätze, -strategien, -ziele und -methoden

- Unterstützung und Vorantreiben bei der Implementierung beziehungsweise Erfüllung dieser Gleichstellungsansätze, -strategien, -ziele und -methoden
- Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und des Management-Teams in sämtlichen Belangen rund um das Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung
- Laufende, stichprobenartige Kontrollen der Einhaltung aller Gleichstellungsvorgaben der AustriaTech

4 Kommunikation und Training

AustriaTech ist es sehr wichtig, dass Gleichstellung neben der Umsetzung von entsprechenden Richtlinien auch tatsächlich von sämtlichen Mitarbeiter:innen und Führungskräften gelebt wird. Dazu ist gute Kommunikation unabdingbar.

Bereits beim Onboarding werden neuen Mitarbeiter:innen die Wichtigkeit von Gleichstellung vermittelt, häufig auftretende Missverständnisse aus dem Weg geräumt sowie die auf Gleichstellung und Fairness basierende Unternehmenskultur mit allen daraus abgeleiteten Folgen für den Arbeitsalltag erklärt. Dadurch soll von Anfang an Transparenz geschaffen und sichergestellt werden, dass sämtliche AustriaTech-Mitarbeitenden den gleichen Wissensstand hinsichtlich Gleichstellungsthemen haben.

Darüber hinaus haben sämtliche Mitarbeiter:innen jederzeit die Möglichkeit, sich bei Fragen, Problemen oder anderen Anliegen an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu wenden. Wird ein Gleichstellungsproblem in der Organisation verortet, welches hinsichtlich seines Umfangs (wie viele Mitarbeiter:innen sind involviert/betroffen?) oder seiner Schwere (wie schwerwiegend sind die Involvierten betroffen?) nicht auf Einzelgesprächsbasis geklärt werden kann, wird dieses auf Führungskräfte- beziehungsweise Management-Team-Ebene eskaliert, um eine möglichst schnelle sowie zufriedenstellende Lösung ohne damit einhergehende Nachteile für den/die Betroffene:n finden zu können. Umfasst der Kreis der Involvierten/Betroffenen mehrere Mitarbeiter:innen, so werden bedarfsbezogen Mediationseinheiten angeboten und/oder ergänzend dazu ein Vortrag der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen eines unternehmensweiten ATE-Meetings gehalten.

Insbesondere Führungskräfte sind dazu aufgefordert, sich bei Unklarheiten, Problemen oder auch für eine regelmäßige Besprechung des aktuellen Status Quo in ihrem jeweiligen Team/ihrer jeweiligen Stabsstelle an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu wenden.

5 Work-Life-Balance und Unternehmenskultur

Es gehört zur Philosophie von AustriaTech, Arbeitsplätze zu schaffen, die eine zufrieden stellende Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ermöglichen. In diesem Zusammenhang wird aktiv versucht, den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen in Bezug auf ihre berufliche und private Lebensgestaltung so weit wie möglich entgegenzukommen. Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit, flexibles Arbeiten, Home Office oder Bildungsteilzeit können von den Mitarbeiter:innen in Absprache mit ihren Vorgesetzten und der Geschäftsführung in Anspruch genommen werden. Mitarbeiter:innen mit Betreuungspflichten von Kindern oder

pflegebedürftigen Angehörigen können sich in kritischen Situationen im Privatleben darauf verlassen, dass die Führungskräfte der AustriaTech ein offenes Ohr haben und unterstützend zur Seite stehen.

Gleichstellung will gelebt werden und diesem Grundsatz folgt AustriaTech auch im Rahmen ihrer Unternehmenskultur. Gleiche Chancen und Möglichkeiten – sei es hinsichtlich Karrierepfaden oder hinsichtlich der Inanspruchnahme von Karenzzeiten – sind ein wesentlicher Core Value, welcher den Mitarbeiter:innen durch das Management, die Personalabteilung sowie die Führungskräfte in vielfältigen Settings vermittelt wird. Das „Vorleben“ von Gleichstellung spielt hierbei eine wesentliche Rolle, weswegen AustriaTech die Kommunikation von Gleichstellungs-Erfolgsgeschichten sowohl intern als auch nach extern wichtig ist.

6 Jobfamilien & Gehaltsbänder der AustriaTech

AustriaTech nahm 2019 am Beratungs- und Förderprogramm „Equal Pay“ teil, um unter besonderer Berücksichtigung von Chancengleichheit und Gleichstellung Karrierepfade und Gehaltsentwicklungen transparenter und damit fairer für die Mitarbeitenden zu gestalten.

Dabei handelte es sich um ein Beratungsprogramm, welches durch den ESF und das BMASGK finanziert und durch Deloitte Österreich begleitet wurde. Die Ziele, welche durch die Teilnahme an dem Programm verfolgt wurden, waren eine faire Entlohnung (durch Transparenz und Nachvollziehbarkeit) für beide Geschlechter, die Entwicklung, Strukturierung und Implementierung von Jobfamilien und Gehaltsbändern sowie die Verbesserung von Führungs- und HR-Prozessen.

Im Zuge des Projektes wurden Jobfamilien, welche die Funktionen, Tätigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten bestimmter Positionen umreißen und so zusammenfassen, gebildet. Diese wurden durch mehrere Levels innerhalb der jeweiligen Jobfamilie ergänzt, um die einzelnen Positionen zu ähnlichen Gruppen zu stufen und zusammenzufassen. Zusätzlich wurden für jede Jobfamilie sowie jedes Level ein eigenes Gehaltsband definiert, welches den Mitarbeiter:innen die Bandbreite hinsichtlich ihrer möglichen Gehaltsentwicklung aufzeigen soll, welche Sprünge möglich sind und welche Grenzen gesetzt werden.

Sämtliche Jobfamilien, Level und Gehaltsbänder sind im Sinne der größtmöglichen Transparenz für alle Mitarbeiter:innen jederzeit einsehbar und bilden eine wesentliche Grundlage für gelebte Gleichbehandlung in der AustriaTech.

7 Praktika für Studentinnen (vormals FEMtech) – Förderung von weiblichen Nachwuchstalenten in der AustriaTech

Das Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI) fördert im Rahmen des FFG-Förderschwerpunktes *Talente* Praktika für weibliche Studierende. Ziel ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen für Karrieren in der angewandten Forschung im naturwissenschaftlich-technischen FTI-Bereich (Forschung, Technologie und Innovation) zu gewinnen und den Anteil an Forscherinnen und Technikerinnen in Unternehmen zu erhöhen. Bei der AustriaTech werden Praktika beispielsweise in den Themen *Klimaneutrale Stadt* oder

Mobilitätswende gefördert. AustriaTech als Agentur und ThinkTank des BMIMI mit hohem Interesse an der Nachwuchsförderung in den Bereichen Mobilitätsentwicklung / Technologie und Verkehr bietet daher seit 2011 motivierten und interessierten Studentinnen regelmäßig die Möglichkeit, im Rahmen eines geförderten Praktikums ihr Fachwissen aus dem Studium in unseren fachlich-inhaltlich arbeitenden Teams einzusetzen und ihr Können in konkreten Projekten in der Praxis unter Beweis zu stellen. In den vergangenen Jahren hat die Zahl der geförderten Praktika für weibliche Studierende in den Teams der AustriaTech kontinuierlich zugenommen; rund die Hälfte der im Rahmen eines solchen Praktikums aufgenommenen Praktikantinnen werden später in eine Festanstellung übernommen. Diese Vorgehensweise hat sich als wirkungsvolles Instrument zur Gewinnung von jungen Expertinnen in unseren Teams erwiesen und wird dementsprechend auch zukünftig weiter forciert werden.

8 Regelmäßiges Monitoring

8.1 Allgemeine Beschreibung

Gleichstellung wird in der AustriaTech einem regelmäßigen Monitoring unterworfen. Während die Gender Balance früher im Rahmen der Balanced Scorecard der AustriaTech jährlich einem Monitoring unterworfen wurde, wird sie nun als KPI einer vierteljährlichen Messung unterzogen (OKR der AustriaTech). Im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der AustriaTech wird ebenfalls eine Auswertung über diverse Faktoren, welche den Status Quo hinsichtlich Gleichstellung zu beschreiben vermögen, vollzogen. Diese Auswertungen werden analysiert, interpretiert und die Ergebnisse werden durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Management-Team diskutiert, um potenzielle Probleme erkennen und entsprechende Lösungsansätze entwickeln zu können, welche im Anschluss bei Bedarf auf Führungskräfte- und schließlich Mitarbeiter:innen-Ebene weitergetragen werden.

Im Bereich des Gleichstellungsmanagements werden in der AustriaTech seit 2013 folgende KPIs erhoben:

Frauen- und Männeranteil, aufgegliedert nach folgenden Funktionen:

- Analysts und Expert:innen der Jobfamilien *Integrated Mobility* und *Tech for Transport*
- Senior Expert:innen der Jobfamilien *Integrated Mobility* und *Tech for Transport* und *Special Roles*
- Stabsstellenleiter:innen und Teamleiter:innen

Gehaltsniveau von Frauen und Männern im Vergleich, aufgegliedert nach folgenden Funktionen:

- Analysts und Expert:innen der Jobfamilien *Integrated Mobility* und *Tech for Transport*
- Senior Expert:innen der Jobfamilien *Integrated Mobility* und *Tech for Transport* und *Special Roles*
- Stabsstellenleiter:innen und Teamleiter:innen

8.2 Geschlechterverteilung und Gender Pay Gap

Nachfolgend werden beispielhaft Ergebnisse aus dem Jahr 2026 zum Stichtag 01.11.2026 präsentiert. Das Management-Team, bestehend aus der Geschäftsführung und dem Prokuristen (und Technical Director) wurde aus den Berechnungen ausgenommen.

2026 betrug der **Frauenanteil auf Gesamtunternehmensebene 59,09%**. Bei den inhaltlich tätigen **Senior Expert:innen** (inklusive Stelleninhaber:innen von Special Roles) belief sich der Frauenanteil auf **30,77%**. Zur Verbesserung der Ergebnisse hat im Jahr 2026 ein verstärkter Fokus auf der Rekrutierung von weiblichen Experten bei etwaigen, vakanten Positionen in den inhaltlichen Teams gelegen sowie wurde besonderes Augenmerk auf die Entwicklung und Förderung von Expertinnen auf ihrem Weg zu Senior Expertinnen gelegt. Das Ziel ist, den Frauenanteil in dem Bereich „Senior Expert:innen und Special Roles“ wieder auf 50% zu erhöhen.

AustriaTech verfolgt seit der Einführung der Gender- & Diversity-Messungen im Jahr 2013 das Ziel, zwischen gleichwertigen Positionen einen **maximalen Gender Pay Gap von 5%** zuzulassen. Auf **Gesamtunternehmensebene** belief sich der prozentuale Gap zwischen Männern und Frauen auf **0,96% zugunsten der Frauen**.

In **Führungspositionen** betrug der Gender Pay Gap auf **16,8%** (erklärbar aus wesentlich längerer Dienstzugehörigkeit einiger männlicher Mitarbeiter und geringerer Berufserfahrung einiger junger weiblicher Führungskräfte). Zwischen Männern und Frauen auf **Senior Expert:innen-Niveau** (inkl. Special Roles) betrug der Gender Pay Gap **2,64% zugunsten der Frauen** (erklärbar aus sehr langer Dienstzugehörigkeit mancher weiblichen Mitarbeitenden).

Zwischen allen sonstigen gleichwertigen Positionsgruppen (Analysts und Experts) lag der Gender Pay Gap nicht unter 0,23%. Das oben genannte Ziel wurde im Jahr 2026 somit erreicht.

	Jobfamilien				Level			Gesamtunternehmen
	Internal Services	Integrated Mobility	Tech for Transport	Leadership	Analysts	Experts	Senior Experts	
Gender Pay Gap	7,4%	0,1%	-9,1%	-16,8%	9,52%	-0,23%	2,64%	0,96%

9 Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

AustriaTech erkennt die Wichtigkeit der Repräsentation beider Geschlechter in Entscheidungs(findungs)prozessen vollumfänglich an. Um einer etwaigen gläsernen Decke in Hinblick auf die Besetzung von Schlüsselfunktionen vorzubeugen, werden im jeweiligen Auswahlprozess gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten objektive Kriterien für die Bewertung der Eignung herangezogen. Besagte Kriterien werden den Kandidat:innen bereits vorab – entweder persönlich oder im Rahmen der veröffentlichten und für alle einsehbaren Stellenausschreibung – mitgeteilt. Zudem erfolgt bei der Besetzung von Schlüsselfunktionen jedenfalls ein persönliches/telefonisches Feedback hinsichtlich der (Nicht-)Erfüllung von Kriterien, um höchstmögliche Transparenz und Gleichbehandlung gewährleisten zu können.

AustriaTech ist es darüber hinaus zudem sehr wichtig, insbesondere Frauen – welche verhältnismäßig häufiger aufgrund familiärer Verpflichtungen in Teilzeitpositionen arbeiten – die gleichen Chancen in Hinblick auf den Aufstieg in verantwortungsvolle Positionen zu bieten. So ist es in der AustriaTech möglich, auch Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, ein Angebot, das gerade von weiblichen Mitarbeitenden immer wieder in Anspruch genommen wird. Durch das bewusste Befördern von insbesondere Frauen auch in Teilzeitbeschäftigung in Entscheidungs- und Führungspositionen soll die Beteiligung von Frauen gesteigert werden.

Dem Management der AustriaTech ist eine gleichwertige Beteiligung von Männern und Frauen in Entscheidungsfindungsprozessen sehr wichtig, da die Miteinbeziehung beider Geschlechter erwiesenermaßen die Kreativität und Innovation fördert, den Kompetenz- und Talentpool erweitert und vertieft, Konflikte reduziert, etwaige soziale Gruppen besser repräsentiert sowie den Entscheidungsprozess gesamthaft wesentlich verbessert.

Schlussendlich ist es Ziel der AustriaTech, mittels dieser und weiterer Gleichstellungs- und Gender-Richtlinien sowie einer zunehmenden Anzahl an zusätzlichen Maßnahmen die Beschäftigungsrate von Frauen generell sowie insbesondere in Entscheidungsfunktionen langfristig zu erhöhen. Diese Maßnahmen werden durch die laufende Evaluierung von Rahmenbedingungen wie Arbeitszeitflexibilisierung, Home Office- und Teleworking-Möglichkeiten sowie Awareness hinsichtlich der Work-Life-Learn-Balance unterstützt.

10 Antidiskriminierung

§3 (1) ADG: Im Anwendungsbereich (...) sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, verboten.

AustriaTech nimmt Antidiskriminierung – als Bekämpfung von Diskriminierung – sehr ernst und steht in jeglichen Unternehmensbereichen für Gleichbehandlung.

Frauen dürfen in Bewerbungsprozessen, bei Aufnahme des Dienstverhältnisses, bei der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, bei der Festsetzung des Entgelts und bei Personalentscheidungen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Die Antidiskriminierung erstreckt sich darüber hinaus auch auf die Bereiche allfälliger Zulagen, Beiträge, sonstiger geldwerter Leistungen oder Fringe Benefits.

Belästigungen, sexuelle Belästigungen (Definition siehe Box) und sexistisches Verhalten stellen eine besondere Form der Diskriminierung und der Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar und

§2 (4) ADG: Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 ein für die betroffene Person unerwünschtes Verhalten gesetzt wird, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§2 (5) ADG: Als Belästigung gilt auch die sexuelle Belästigung. Sie liegt vor, wenn ein für die betroffene Person unerwünschtes der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Voraussetzungen des Abs. 4 erfüllt.

werden vom Management, den Führungskräften und Mitarbeiter:innen der AustriaTech keinesfalls geduldet bzw. aktiv unterbunden.

Zudem ist Mobbing in jeglicher Form und in jeglichem Setting, ob beruflich oder privat, von sämtlichen Angehörigen der AustriaTech strikt zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Führungskräften gegenüber Mitarbeiter:innen. Kommt es zu einem Mobbing-Fall, wird dieser bei Bekanntwerden automatisch an die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie das Management-Team eskaliert. Personen mit Mobbing-Verhalten müssen jedenfalls mit einer dienst- und disziplinarrechtlichen Ahndung rechnen.

Sämtliche Führungskräfte sind im Rahmen der Fürsorgepflicht verpflichtet, in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten, um Mobbing vorbeugen, verhindern und gegebenenfalls schnellstmöglich unterbinden zu können. Sämtliche Mitarbeitenden der AustriaTech sind zudem verpflichtet, etwaige Mobbing-Vorfälle sowie die darin involvierten Personen unverzüglich an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu melden. Darüber hinaus unterliegen sie der Schweigepflicht.

11 Kontrolle und Einhaltung

Die Einhaltung des Gleichstellungsplans wird durch anlassbezogene Stichprobenprüfungen sichergestellt. Die mehrmalige Nichteinhaltung dieses Plans und der darin enthaltenen Grundsätze kann zu arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen führen. Der Gleichstellungsplan wird auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht und regelmäßig einem Update unterworfen.

Verantwortlich	Hilde Cernohous	Freigabe am	25.09.2026
Freigabe von	Martin Russ	Gültig bis	auf Widerruf
Version	1.2.00	Notizen	-
Ablageort	P:\01_MA_Info\03_Prozesse_Guidelines\Guidelines\HR_Guidelines\Gender & Diversity		