



UNTERNEHMEN

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Stand: Juni 2025

www.tbwresearch.org

GLEICHSTELLUNGSPLAN

the better way research GesmbH

Stand: Juni 2025

Dieser Gleichstellungsplan dient dazu, das Engagement für die Gleichstellung aller Personengruppen innerhalb der tbw research GesmbH in allen Fachbereichen (Mobilität, Energie, Bautechnik) zu manifestieren, indem klare Ziele formuliert und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele festgelegt werden. Er wurde in einem partizipativen Prozess im Zuge des Förderprojektes – the better way – der Programmschiene Talente: FEMtech Karriere 2022 vom Team gemeinsam mit allen Gesellschafter:innen und Geschäftsführer:innen erarbeitet und wird von der gesamten TBWR unterstützt.

Gefördert durch

 **Bundesministerium
Innovation, Mobilität
und Infrastruktur**

 **FFG**
Forschung wirkt.

Inhalt

Begriffserklärungen	4
Abkürzungen	6
Einleitung	7
Geltungsbereich und Geltungszeitraum	8
Entwicklungsprozess des Gleichstellungsplans	8
Wir - das Team der TBWR	9
Kontextanalyse	11
Erarbeitete Inhalte in Kleingruppen	11
Ziele und Prioritäten zur Erreichung von Gleichstellung und Gleichbehandlung	16
Arbeitsbedingungen	16
Personalrekrutierung	19
Arbeitsentgelt	21
Kommunikation	21
Unternehmenshierarchien	21
Gender in F&E	22
Maßnahmen	24
Arbeitsbedingungen	24
Personalrekrutierung	26
Arbeitsentgelt	27
Kommunikation und Zusammenarbeit	27
Kennzahlen zur Messung - Stand Juni 2025	28
Monitoring & Evaluierung	30
Unterschriften	30

Begriffserklärungen

Begriff	Erläuterung
Bias	Positive und/oder negative Voreingenommenheit oder Wahrnehmungsverzerrungen. <i>Quelle: DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft - Reduzierung von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen, abgerufen am 14.6.2025</i>
Diversity	Der Begriff Diversität (häufig auch Diversity) hat im allgemeinen Sprachgebrauch Einzug gehalten. Während Diversität in der Biologie Artenreichtum bedeutet, steht der Begriff in gesellschaftspolitischen und organisatorischen Kontexten für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit der Vielfalt (lateinisch diversitas) von Menschen. Mit dem Diversitätsbegriff werden nun diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen positiv betrachtet und wertgeschätzt. Vielfaltsfördernde Maßnahmen haben somit den Abbau von Benachteiligungen sowie Chancengleichheit, Gleichstellung, Partizipation und Inklusion zum Ziel. In diesem Kontext benennt Diversität also die Gesamtheit der Maßnahmen, die dazu führen, dass alle Persönlichkeitsmerkmale als Ressource betrachtet werden und Vielfalt respektiert, anerkannt und wertgeschätzt wird. <i>Quelle: https://genderforschung.kug.ac.at/diversitaet-gleichstellung/diversitaet/was-ist-diversitaet/, abgerufen am 14.6.2025</i>
Gender & Geschlechteridentität	(Geschlechteridentität) „ Gender bezieht sich auf das soziale Geschlecht. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechterspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen unabhängig von der Geschlechteridentität. Geschlechteridentität drückt aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.“ <i>Quelle: Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. S.14. Online verfügbar unter: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6063/7/wroblewski-2022-leitfaden-zur-entwicklung-von-gleichstellungsplaenen.pdf</i>
Intersektionalität	„ Intersektionales Verständnis von Geschlecht differenziert nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern innerhalb von Frauen und Männern nach weiteren möglichen Diskriminierungsdimensionen wie beispielsweise Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechteridentität.“ <i>Quelle: Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. S.14. Online verfügbar unter: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6063/7/wroblewski-2022-leitfaden-zur-entwicklung-von-gleichstellungsplaenen.pdf</i> Intersection („Schnittmenge“, „Schnittpunkt“): Überschneidung bzw. Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen (z.B. Geschlecht, soziales Milieu, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter,...).

SDG / Sustainable Development Goals	Die SDGs umfassen die Dimensionen Soziales, Wirtschaft und Umwelt. Zudem sind den Sustainable Development Goals fünf Kernbotschaften als handlungsleitende Prinzipien vorangestellt: Mensch, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft. Quelle: https://www.sdgwatch.at/de/ueber-sdgs/, abgerufen am 14.6.2025
-------------------------------------	--

Abkürzungen

Abkürzung	Erläuterung
BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
BMIMI	Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur
EU	Europäische Union/European Union
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH
GF	Geschäftsführung
GSP	Gleichstellungsplan
SDG	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
TBWR	tbw research GesmbH
VP	Vertrauensperson

Einleitung

TBWR ist ein non-profit Kleinunternehmen, das vorwiegend im Forschungsbereich tätig ist. Als Kleinunternehmen unterscheiden sich nicht die Ziele, jedoch Herangehensweise, Schwerpunktsetzung und auch der Umfang eines Gleichstellungsplans (GSP) deutlich von denen eines Großunternehmens, da nicht auf eine Vielzahl von Mitarbeiter:innendaten zurückgegriffen werden kann, die evaluiert und analysiert werden können. Stattdessen können Informationen von persönlichen Beziehungen und Begegnungen mit allen Mitarbeitenden und Kenntnis von ihren jeweiligen Lebensumständen in die Maßnahmenentwicklung miteinbezogen werden. Wesentlich ist, einen niederschweligen, praxisnahen Ansatz zu wählen, der mit geringem Zeit- und Ressourcenaufwand umsetzbar ist und trotzdem geeignet ist, blinde Flecken im Unternehmen aufzuspüren und geeignete Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung zu ergreifen. Das Forschungsprojekt „the better way“ hat eine detailliertere Auseinandersetzung mit der Thematik und Ausarbeitung einer Vielzahl ergänzender Themen, wie beispielsweise unterschiedliche Anforderungen und Wünsche an den Arbeitsplatz von verschiedenen Generationen (bspw. GenZ – Baby Boomer) ermöglicht, die sonst aus Ressourcengründen nicht möglich gewesen wäre. Um den GSP der TBWR schlank zu halten und eine Evaluierung sowie Adaptierung des GSP in den nächsten Jahren nicht zu gefährden, werden hier nur jene Ergebnisse und Erkenntnisse dargestellt, die im GSP einem Monitoring unterzogen werden können.

Dieser Gleichstellungsplan dient:

- Erkennung von Diskriminierungen innerhalb des Unternehmens sowie bei Bewerbung, Einstellung und Karriereentwicklung in Bezug auf: Rassismus und/oder Sexismus, Altersdiskriminierung, Diskriminierung von Menschen aufgrund von Behinderungen, Geschlechteridentität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung.
- der Sensibilisierung sowie Anerkennung sämtlicher Diversitätsdimensionen mit einem besonderen Schwerpunkt auf Intersektionalität. Dies umfasst unterschiedliche Anforderungen von Mitarbeiter:innen im Arbeitsalltag hinsichtlich körperlicher und kognitiver Einschränkungen aufgrund biologischer Vorgänge (Menstruation, Wechseljahre, Alter, Krankheiten), religiöser Werte und Weltanschauung (Ramadan, Fastenzeiten, Bet- Rhythmen), Werte aufgrund verschiedener Generationen im Arbeitskontext (Einsatz digitaler Medien, Work-Life Balance, Telearbeit, etc.) oder anderer in der Projektarbeit identifizierter Bereiche.
- der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Unternehmenszugehörigen in allen adressierten Bereichen mit wenig Bürokratie und leicht umsetzbaren und evaluierbaren Maßnahmen.

Geltungsbereich und Geltungszeitraum

Der GSP findet uneingeschränkt Anwendung auf alle Mitarbeiter:innen der TBWR. Der GSP gilt ab 1. Juli 2025 und wird alle 4 Jahre evaluiert und bei Bedarf adaptiert.

Entwicklungsprozess des Gleichstellungsplans

Im Rahmen des Projektes „the better way“ wurden zahlreiche interne Workshops und Besprechungen zur Sensibilisierung in Hinblick auf eigene Stereotypen, Biases, Gender, Diversität und Inklusion durchgeführt sowie wesentliche Erkenntnisse in thematische Leitfäden gegossen. Ergebnisse und Erkenntnisse der Projektarbeit fließen in den vorliegenden GSP ein.

Auf Basis einer allgemeinen Gender-Analyse des Unternehmens (sh. Kapitel Kontextanalyse) erfolgt die Ableitung der Ziele und Prioritäten (sh. Kapitel Ziele). Zur Zielerreichung wurden Maßnahmen, Kennzahlen zur Messung sowie Zeiträume zur Umsetzung definiert (sh. Kapitel Maßnahmen).

Zur Sicherstellung der Implementierung ist die Identifizierung der verfügbaren Mittel und Ressourcen sowie das Monitoring-System inklusive Verantwortlicher wesentlich (sh. Kapitel Monitoring & Evaluierung), sowie die Unterstützung aller Gesellschafter:innen und Geschäftsführer:innen der TBWR.

Grundlage bei der Erstellung der Fragestellungen je Kategorie und möglicher Maßnahmen war der „Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ von Angela Wroblewski (2022), der vom IHS erstellt wurde und der Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020).

Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. S.14. Online verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6063/7/wroblewski-2022-leitfaden-zur-entwicklung-von-gleichstellungsplaenen.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Online verfügbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/155340/53ed0fab790ee77e01e0614c20071c8e/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-kmu-gleichstellungsscheck-data.pdf>

Wir – das Team der TBWR



Kontextanalyse

Stand: Jänner 2025

Kontextanalyse

Die bis dato zentralen Ziele der TBWR sollen aus den strategischen Dokumenten abgeleitet werden, um zu erkennen, wie weit Ziele bereits formuliert wurden bzw. auch gelebt werden. Diese sind u.a. Frauenförderung, Gleichstellung, Inklusion oder Diversität.

Das Team der TBWR sieht sich selbst als sehr offen, inklusiv, intersektional denkend und scheint nach außen in ausgewählten Merkmalen sehr homogen.

Die vorliegende IST-Analyse hat zum Ziel, spezifische Elemente aufzuzeigen, in denen – zum Teil unbewusst – exklusives Verhalten bzw. Diskriminierung stattfindet bzw. Benachteiligungen durch Intersektionalität nicht gesehen werden / wurden.

Für ein breiteres Verständnis und zum Erkennen eigener blinder Flecken wurden Firmendokumente (Lohnzettel, Stundenaufzeichnungen, Website, Social Media Auftritte, Emails, Protokolle und Memos und abgelegte Dokumente wie Stellenausschreibungen, etc.), und bisherige Projektergebnisse (Forschungsprojekt der tbw research; Projekttitel „Keine Grenzen“; Online verfügbar unter: <https://projekte.ffg.at/projekt/1410748>) analysiert sowie Erkenntnisse aus zahlreichen Jour Fixe Terminen im Team, den bisherigen Impuls-Workshops zu gender-spezifischen Themenstellungen und dem laufenden Diskurs im Team herangezogen. Hinzu kamen weiters die Ergebnisse der Evaluierung im Zuge der Einstufung zum familienfreundlichen Unternehmen (tbwr ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber, zertifiziert durch Familie & Beruf: <https://www.familieundberuf.at/>).

Wesentlich ist die IST-Analyse zur Vorbereitung der Zielformulierung in folgenden vor Durchführung der Analyse definierten Handlungsfeldern:

- Intersektionalität und Organisationskultur (Verankerung von Gender und Diversity und Maßnahmen gegen Diskriminierungen in der TBWR)
- Gender-Ausgewogenheit im Führungsverhalten und in der Sicherstellung, dass Führungsverhalten und Entscheidungsfindung frei von Geschlechterstereotypen und diskriminierenden Strukturen sind
- Gender-Ausgewogenheit in der Einstellung neuen Personals sowie in den TBWR-internen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen
- Maßnahmen zur Feststellung der gesetzten genderrelevanten Ziele, vor allem in Bezug auf mögliche Diskriminierung

Erarbeitete Inhalte in Kleingruppen

Folgende Fragen in Bezug auf **Intersektionalität und Organisationskultur** wurden in Kleingruppen gestellt und mit Hilfe vorhandener (Stunden-) Aufzeichnungen und persönlicher Kenntnisse ausgewertet:

- Gibt es Personen im Unternehmen, die nicht als Mann oder Frau gelesen werden (möchten)?
- Gibt es die Möglichkeit dies im Unternehmen sichtbar zu machen (Signatur im E-Mail, Visitenkarten, etc.)

- Wie gestaltet sich der Frauen- und Männeranteil differenziert nach Position (Hierarchie) und Qualifikationsstufe (Matura, Bachelor, Master, Doktorat/PhD)?
- Wie viele Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationsstufen gibt es pro Fachbereich?
- Gibt es geschlechterbezogene Einkommensunterschiede (Gender Pay Gap) je Verwendungsgruppe oder inhaltlichem Bereich (Mobilität, Energie, Bautechnik)?
- Wie groß ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung (inkl. Ausmaß und Grund der Teilzeit) von Personengruppen (Männern, Frauen, nicht binäre Personen) (Familie, Studium, Work-Life-Balance, o.a.) und in welchem Alter wird in Teilzeit gearbeitet?
- Wie viele Personen mit welchen Diversitätskriterien, haben in den letzten vier Jahren die Einrichtung verlassen (inkl. Gründe für das Ausscheiden)?
- Wie verteilen sich die Fehlzeiten von verschiedenen Personengruppen (ggf. auch nach Status Betreuungspflichten oder Alter?)
- Wie viele Krankheitstage fallen je Personengruppe an? Wie wird mit Krankheiten wie Migräne bzw. Menstruationsbeschwerden umgegangen? Gibt es die Möglichkeit sich bspw. eine kurze Zeit zurückzuziehen und auszuruhen? bzw. Menstruationsbeschwerden umgegangen? Gibt es die Möglichkeit sich bspw. eine kurze Zeit niederzulegen und auszuruhen?
- Wie sieht die Beteiligung von verschiedenen Personengruppen an Aus- und Weiterbildungen aus (differenziert nach Dauer und Kosten)?
- Wer hat die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen, Seminaren, etc. teilzunehmen? Nach welchen Kriterien werden entsprechende Entscheidungen getroffen?
- Wie viele Mitarbeiter:innen haben Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben?
- Welche Gruppen von Mitarbeiter:innen sind davon insbesondere betroffen (z.B. nach Geschlecht, Alter, Qualifikation, Bereich, Familienstand, Arbeitszeitausmaß oder Leitungsfunktion)?
- Wie viele Mitarbeiter:innen haben eine andere Nebenbeschäftigung in anderen thematischen Bereichen (politisch, Aus-/Weiterbildung, o.a.)?
- Wie stellen Betroffene die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben / sonstigen Nebenbeschäftigungen her?
- Durch welche Angebote oder Maßnahmen unterstützt bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben / sonstigen Nebenbeschäftigungen?
- Gibt es spezifische Regelungen für den Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen (zeitliche und räumliche Flexibilität)? Nach welchen Kriterien werden entsprechende Entscheidungen getroffen?
- Inwiefern wird durch die bestehenden Angebote oder Maßnahmen eine gleichberechtigte Beteiligung beider Elternteile an den Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben unterstützt und wie werden diese Angebote angenommen?
- Durch welche Angebote oder Maßnahmen unterstützt die Einrichtung den Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechung im Zusammenhang mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben?
- Welcher Unterstützungsbedarf wird von Seiten der Mitarbeiter:innen in diesem Zusammenhang formuliert?

- Gab es in den letzten Jahren oder gibt es aktuell Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg nach der Karenz?

Folgende Daten in **Bezug auf Personalrekrutierung** wurden ausgewertet:

- Wie ist (aktuell) die Präsenz von Frauen und Männern in Personalaufnahmeverfahren und bei Neueinstellungen und wer sind die Entscheidungsträger:innen?
- Wie viele Personen haben sich in den letzten Jahren bei TBWR beworben und welche persönlichen Merkmale haben Personen, die eingestellt bzw. abgelehnt wurden?
- Gibt es standardisierte Prozesse im Bereich Human Resources (z. B. Richtlinien)?
- Erfolgt eine öffentliche Ausschreibung offener Stellen?
- Wie werden Ausschreibungen üblicherweise formuliert? Wer ist involviert?
- Wie werden Auswahlkriterien festgelegt, überprüft und gewichtet?
- Sind bereits konkrete Maßnahmen vorgesehen, um einen Gender-bias im Zuge des Auswahlprozesses zu vermeiden?
- Wie werden die Auswahlentscheidungen getroffen? Sind diese zu begründen?
- Wenn es Auswahlgremien gibt, wie werden diese zusammengesetzt, welche Auswahlkriterien wenden sie an und wie werden Entscheidungen getroffen?
- Gibt es standardisierte Prozesse für Karriere-entwicklung / -planung (Beförderung) bzw. Gehaltserhöhungen? Welche Kriterien sind für diese Entscheidungen vorgesehen? Wie werden diese überprüft?

Folgende Daten in Bezug auf **Sexismus und/oder Rassismus** im Unternehmen wurden ausgewertet:

- Gibt es in der TBWR eine klar formulierte und bekannt gemachte Position im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder geschlechterbezogener Gewalt (Nulltoleranzpolitik)?
- Ist in der Einrichtung eine Ansprechperson oder Anlaufstelle eingerichtet, an die sich Betroffene oder Zeug:innen von sexueller Belästigung oder geschlechterbezogener Gewalt wenden können?
- Wurden in der Vergangenheit Fälle gemeldet? Welche Kanäle sind dafür eingerichtet (verschiedene Zugänge, z.B. schriftlich, telefonisch, anonymisierte Meldung)?
- Wie ist das Bewusstsein für und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Thematik unter den Angehörigen der TBWR einzuschätzen?

Folgende Daten in Bezug auf die **Förderung einer gleichstellungsorientierten Führungskultur und Sicherstellung geschlechterunabhängiger Entscheidungsprozesse** wurden ausgewertet:

- Wie setzen sich die relevanten Entscheidungsgremien / -träger:innen in der Organisation / in den Fachbereichen zusammen (nach Geschlecht, Alter, Berufserfahrung, etc.)?

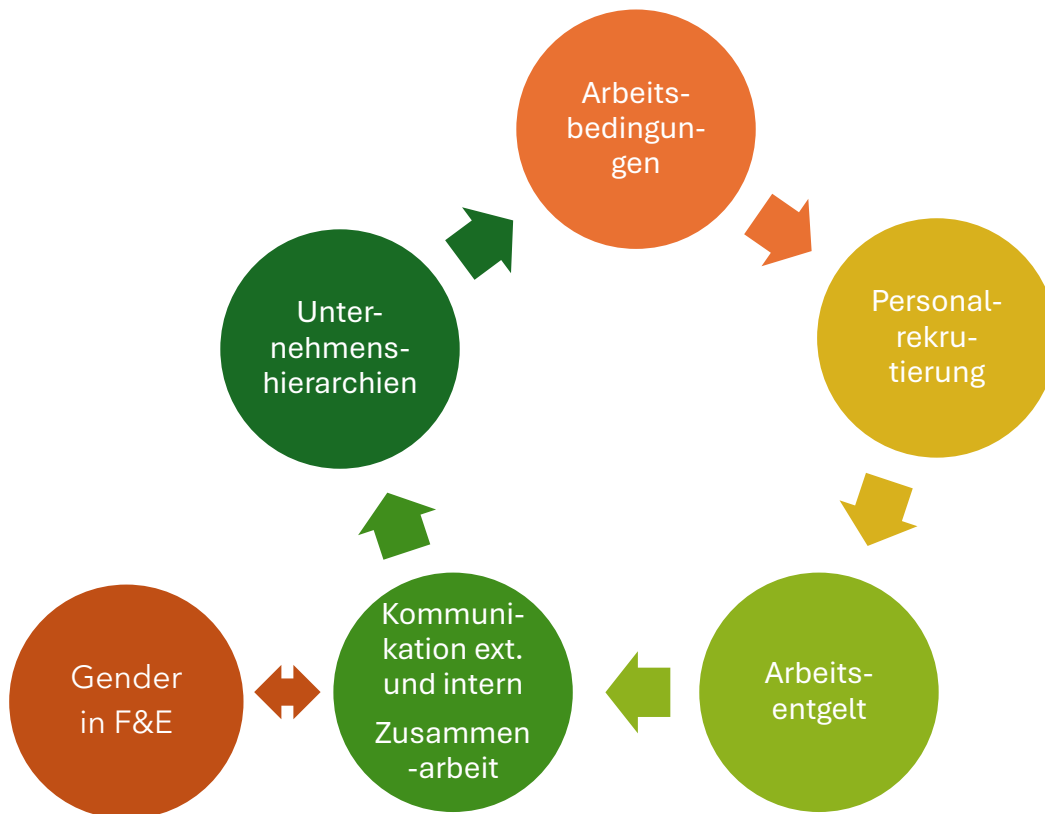
- Welche Entscheidungsmacht kommt diesen Gremien / Personen zu? Trifft das Gremium / die Person die Entscheidungen oder hat es eine beratende Rolle?
- Wie gestaltet sich der Zugang zu den Entscheidungsgremien? Werden Mitglieder gewählt, nominiert oder nominieren sie sich selbst?
- Sind konkrete Maßnahmen vorgesehen, um einen Genderbias im Entscheidungsprozess zu vermeiden (z.B. Anti-Bias- oder Genderkompetenz-Training)?

Ziele und Prioritäten

Stand: Juni 2025

Ziele und Prioritäten zur Erreichung von Gleichstellung und Gleichbehandlung

Die Ziele und Prioritäten der TBWR, um Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Unternehmenszugehörigen zu erreichen, liegen v.a. in den Bereichen:



Arbeitsbedingungen

Attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigte bieten

TBWR ist durch die Familie & Beruf Management GmbH als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert und hat im Zuge der Evaluierung des Unternehmens verschiedene Schritte mit einer externen Beraterin durchlaufen. Die Ergebnisse fließen ebenfalls in die Festlegung der Ziele und Prioritäten des GSP der TBWR ein.

Grundlegende Strukturen innerhalb der TBWR sind gewachsen und durch das Miteinander in einer meist langjährigen Zusammenarbeit entstanden. Viele Themen werden basisdemokratisch entschieden, was einerseits eine hohe Akzeptanz der Entscheidungen mit sich bringt auf der anderen Seite aber auch zu einem hohen Ressourcenaufwand für Abstimmungsprozesse und einer manchmal fehlenden Struktur führt. Besonders für neue Mitarbeitende ist es schwierig, sich ohne klare Vorgaben zurechtzufinden. Aus diesem Grund sollen grundlegende **Regelungen zur Orientierung** ausgearbeitet und festgelegt werden.

Dies betrifft Regelungen für:

- Telearbeit (ehem. Home-Office)
- Teilzeitbeschäftigungen
- Sonderurlaube
- Personen mit Betreuungsaufgaben
- Wiedereinstieg nach der Karenz

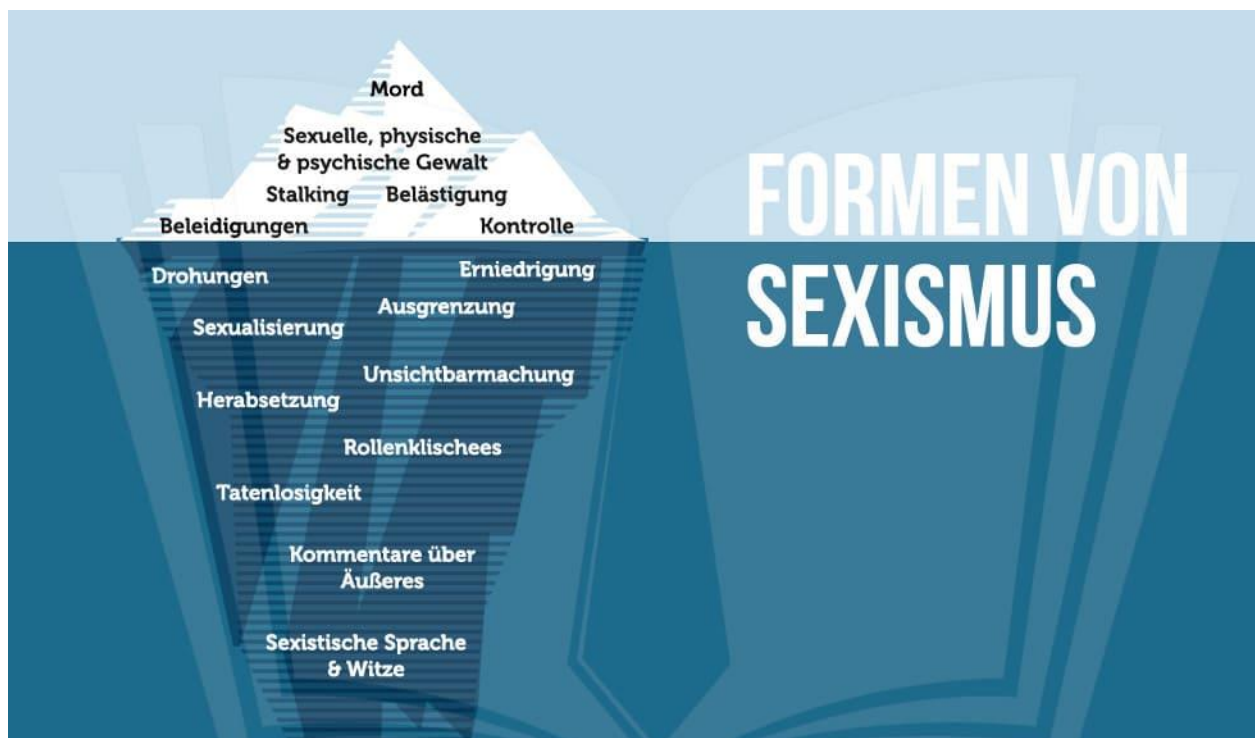
Burnout Prävention:

Definition: Burnout ist eine Folge einer Überlastung von beruflichen oder privaten Tätigkeiten und wird nicht als Krankheit im engeren Sinn, sondern als ein Syndrom mit verschiedenen Beschwerden angesehen. Im Zentrum steht die Erschöpfung durch Überlastung. Mitzuberücksichtigen sind dabei auch persönliche Faktoren und situationsbedingte Umstände.

Quelle: <https://www.gesundheit.gv.at/krankheiten/psyche/burnout.html>, abgerufen am 14.6.2025

TBWR legt einen besonderen Stellenwert auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden. Um entsprechende Stressoren zu erkennen, werden regelmäßige interne Abstimmungen durchgeführt, besonders in sehr herausfordernden Zeiten.

Regelungen für den Umgang mit Sexismus oder/und Rassismus:



Quelle: Sexismus im Job: Was Sie dagegen tun können (<https://karrierebibel.de/sexismus-im-job/>)

Sexismus kommt in der einen oder anderen Form und Intensität in jeder Gemeinschaft und jedem Unternehmen vor. Wesentlich ist neben den rechtlichen Vorschriften, die eingehalten werden müssen, ein Unternehmensklima zu etablieren, in dem Sexismus und/oder Rassismus jeglicher Form keine Chance haben.

Der Bereich Sexismus im Unternehmen wurde bereits in den vergangenen Jahren adressiert und es wurden Informationsveranstaltungen (bspw. ein Workshop „Für ein würdevolles Miteinander Diversity, Equity & Inclusion“ mit Magnolia Tree) abgehalten. Für die Zukunft soll bei der Maßnahmenerstellung ein TBWR-interner Ablauf für mögliche Vorfälle erarbeitet werden, der den Mitarbeitenden bei einem Vorfall klare Handlungsunterstützungen und -möglichkeiten geben und die Unternehmenskultur darstellen soll.

Um Mitarbeitende der TBWR auch außerhalb des Unternehmens bspw. innerhalb von Projektkonsortien und auch gegenüber von Auftraggebern vor Übergriffen und Diskriminierungen zu schützen, sollen ebenfalls Handlungsanweisungen ausgearbeitet werden. Diese sollen klar darlegen, welche Möglichkeiten und Freiheiten Mitarbeitende haben sich vor Übergriffen, Belästigungen, sexistischen Witzen oder Bemerkungen zu wehren, ohne Angst vor wirtschaftlichen oder persönlichen Konsequenzen des Unternehmens zu haben. Klare Richtlinien sollen Sicherheit geben, dass das Unternehmen hinter der Person steht und keine persönlichen Nachteile zu befürchten sind.

Personalrekrutierung

Personal gleichstellungsorientiert rekrutieren

Innerhalb der thematischen Bereiche der TBWR (Mobilität, Energie und Bautechnik) gibt es verschiedene Bedingungen und Zielvorgaben.

Das annähernd ausgewogene Geschlechterverhältnis in der TBWR (Angestellte und Gesellschafter:innen) mit 53% zu 47% spiegelt sich nicht in der TBWR wider:

Im Mobilitätsbereich ist das Geschlechterverhältnis 2025 w:7 zu m:2. (78% zu 22%)

Im Energiebereich ist das Geschlechterverhältnis 2025 w:1 zu m:5. (17% zu 83%)

Der Bereich Bautechnik ist aktuell im Entstehen, derzeit gibt es keine Mitarbeitenden. Besonders für die Bereiche Energie und Bautechnik werden Maßnahmen ergriffen (bspw. gendergerechte Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, etc.), um den Frauenanteil zukünftig zu erhöhen. Im Zuge des Förderprojektes „the better way“ wurden unterschiedliche Bias aufgezeigt und im Team diskutiert:

Bsp. Unterschiede als Nachteil bei Bewerbungsverfahren:

„Lippens et al. fanden in ihrer Analyse englischsprachiger Studien heraus, dass Menschen mit Behinderungen, Menschen, die als „ethnisch fremd“ erkennbar waren sowie ältere Menschen deutlich seltener positive Antworten auf ihre Bewerbungen erhielten. Die Wahrscheinlichkeit nahm ab von 41 Prozent über 37 Prozent auf 31 Prozent.“

Quelle: Lippens, L., Vermeiren, S. & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151 (2023) 104315.

"Motherhood Penalty" und "Maybe-Baby-Effekt":

Becker et al. haben für Teilzeitstellen in deutschsprachigen Ländern herausgefunden, dass verheiratete Frauen mit kleinen Kindern schlechtere Chancen hatten, zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden als Frauen mit bereits älteren Kindern, bei denen eine abgeschlossene Familienplanung angenommen wurde. Die Rückrufraten unterscheiden sich um rund sieben Prozentpunkte (20,7% gegenüber 27,18%). Gleichzeitig wurden verheiratete, kinderlose Frauen, bei denen das Risiko einer Schwangerschaft höher eingeschätzt wurde, benachteiligt gegenüber kinderlosen Single-Frauen (Rückrufquoten von 13,11% gegenüber 18,77%). Einerseits ist also die sogenannte "motherhood penalty" zu beobachten (Unterstellung verminderter beruflicher Einsatzfähigkeit für Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern) - hier für Frauen mit kleineren Kindern. Andererseits zeigt sich für kinderlose Frauen im gebärfähigen Alter der „maybe-baby-Effekt“ (Unterstellung einer möglichen Schwangerschaft).

Quelle: DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft - [Ausgewählte Studien zu Bias in der Wissenschaft und in Urteilsbildungsprozessen](#), abgefragt am 14.6.2025

Erfolg in Bewerbungsverfahren durch „Oberschicht-Hobbies“

*Rivera & Tilcsik zeigten für US-amerikanische Bewerbungsverfahren, dass Menschen mit Hobbys, die vermeintlich der "Oberschicht" zuzuordnen sind, deutlich mehr Erfolg hatten als jene mit Hobbys, die mit einer Zugehörigkeit zur "Arbeiterschicht" assoziiert wurden. So erhielten 16 Prozent der Bewerber*innen, die segelten, Polo spielten oder klassische Musik hörten, einen Rückruf. Abgesehen von den Hobbies und der Geschlechtsangabe unterschieden sich die in der Studie verwendeten Lebensläufe nicht. Von den Personen mit Hobbies wie Fußball, Leichtathletik und Country-Musik wurde demgegenüber nur ein Prozent zurückgerufen. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass innerhalb der vermeintlich als Oberschicht geltenden Gruppe Männer besser bewertet wurden, während Frauen mit negativen Stereotypen konfrontiert waren.*

Quelle: Rivera, L. A. & Tilcsik, A. (2016). Class Advantage, Commitment Penalty: The Gendered Effect of Social Class Signals in an Elite Labor Market, American Sociological Review 2016, Vol. 81(6) 1097-1131.

Wesentlich ist die Erkenntnis, dass jeder Mensch Bias in sich trägt, dieser unterscheidet sich nur in Art und Intensität. Um diesen besonders in Recruitingprozessen möglichst zu vermeiden, werden transparente Verfahren und Standards ausgearbeitet und vorgegeben. Weitere längerfristige Maßnahmen zur Umsetzung werden im vorliegenden GSP dargestellt:

- Gendersensible Stellenausschreibungen
- Anonymisierung von Bewerbungen
- Gendersensibler Ablauf von Bewerbungsgesprächen
- Außenauftritt der TBWR zur Attraktivierung des Unternehmens für Frauen und non-binäre Personen
- Gleichstellung bei Bewerbungen von älteren Menschen und der Zusammenarbeit verschiedener Generationen

Arbeitsentgelt

Arbeit fair und transparent entlohnen

„Frauen verdienen in Österreich um 18,4 Prozent weniger als Männer – pro Stunde! Der EU-Durchschnitt liegt bei ca. 13 Prozent. Österreich ist im EU-Schnitt an vorletzter Stelle. Nur ein Drittel des Gender Pay Gaps, also der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ist laut Analysen der Statistik Austria strukturell begründet und damit statistisch erklärbar. Zwei Drittel der Lücke bleiben unerklärt. Die wissenschaftliche Hypothese ist, dass es sich weitgehend um Entgeltdiskriminierung handelt.“

Quelle: [Lohntransparenz neu – damit Frauen nicht mehr durch die Finger schauen | Arbeiterkammer](#), abgefragt am 14.6.2025

In der TBWR liegt nach Analyse der Daten kein Gender Pay Gap vor. Mögliche Gründe dafür sind die Lohntransparenz seit Bestehen der TBWR und eine laufende Sensibilisierung für dieses Thema.

Alle Löhne und Gehälter sind transparent und einsehbar. Dies ist nicht zuletzt durch die Tätigkeit in der Forschung gewährleistet, die tlw. reguläre Stundenlöhne zur Abrechnung von Forschungsprojekten heranzieht und von allen Mitarbeitenden im bspw. FFG eCall eingesehen werden kann.

In diesem Bereich sind aktuell keine Maßnahmen nötig, eine Evaluierung der Gehälter erfolgt laufend und Gehaltserhöhungen wurden auch bereits in der Vergangenheit offen kommuniziert und transparent gemacht.

Kommunikation

Wesentlich für inklusive Kommunikation, die möglichst alle Menschen anspricht, ist eine gendersensible Sprache in Wort und Bild im Außen- (Website, Social Media, Präsentationen, eMail, etc.) und Innenauftritt.

Unternehmenshierarchien

„Führung ist immer ein beidseitiger Prozess, bei dem sowohl die Interessen der Organisation als auch die der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Auch das Unterlassen zielgerichteter Steuerung ist Führung: Laissez-faire führt im besten Fall zu Selbstorganisation und im schlechteren Fall zu Verunsicherung, Demotivation und schlechterer Leistung.“

Quelle: https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/responsiv_2/pdf_14/strategie_und_grundsaeetze/arbeitsgrundlagen_1/Gendergerechte_Diversitaetssensible_Fuehrungskultur.pdf, abgefragt am 14.6.2025

Gerade im Bereich Führung gibt es mögliche Verzerrungen, die sich im Hinblick auf Karriere, Beförderungen, Leistungsbeurteilungen, aber z.B. auch bei Fragen wie: an wen delegiere ich die anspruchsvollen Aufgaben, auswirken. Besonders die HOMOSOZIALE KOOPTATION ist ein Verzerrungseffekt, der oft auftritt.

Homosoziale Kooptation bezeichnet die Tendenz, vor allem solche Personen für eine Stelle auszuwählen, die der auswählenden Person ähnlich sind. Der Begriff stammt aus der Organisationsforschung. Ähnlichkeit wird aufgrund des Geschlechts ausgemacht, aber auch aufgrund von sozialer Herkunft, Verhalten u. a. Kategorien. So kann die homosoziale Kooptation eine Erklärung für die Unterrepräsentation von Frauen in Auswahlgremien oder Führungspositionen sein.

Quelle: <https://www.bht-berlin.de/4422#c2246> , abgefragt am 14.06.2025

Auch in diesen Bereichen hat es in der TBWR in den letzten Jahren bereits zahlreiche Gespräche und Reflektionen im Personenkreis Geschäftsführung und Eigentümer:innen sowie gemeinsam mit den Mitarbeitenden gegeben und es wurden bei Bedarf strategische Kursänderungen vorgenommen. Wesentlich für gut funktionierende Hierarchien ist das Vorhandensein einer Kommunikation, die allen Beteiligten die Möglichkeit signalisiert und das Selbstverständnis generiert, Probleme, Herausforderungen, Verbesserungsvorschläge oder den Wunsch nach mehr oder weniger Vorgaben anzusprechen und in den Diskurs zu gehen. Gleichzeitig geht mit der Führungsfunktion eine Verantwortung für das Unternehmen einher, Entscheidungen zu treffen. Die Mitarbeitenden können sich auf Basis der Kommunikationsstrukturen und Hierarchien darauf verlassen, dass allfällige Entscheidungen, die im Moment nicht persönlich mitgetragen werden können, sorgfältig abgewogen und nach Rücksprache mit zumindest einer zweiten Person (Review, Sparring) getroffen werden.

Gender in F&E

Die Betrachtung von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschungs- & Entwicklungstätigkeiten sowie bei Beratungsleistungen ist seit Gründung der TBWR eines der Schwerpunktthemen und Kern aller Forschungs- und Förderprojekte, weshalb diese Inhalte im GSP nicht thematisiert werden.

Maßnahmen

Stand: Juni 2025

„Individuelle Maßnahmen streben Bewusstseinsbildung, Kompetenzaufbau oder Unterstützung von Angehörigen einer konkreten Zielgruppe an. Dabei kann es sich um Workshops, Training, Coaching, Mentoring, Stipendien oder ähnliches handeln.

Strukturelle Maßnahmen streben die Veränderung von Strukturen und Prozessen an, die Geschlechterungleichgewichte hervorbringen oder verstärken.“

Quelle: Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Online verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6063/7/wroblewski-2022-leitfaden-zur-entwicklung-von-gleichstellungsplaenen.pdf>

Maßnahmen

Arbeitsbedingungen

Attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigte bieten

Maßnahme Regelung Telearbeit:

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juni 2025 (erledigt)	GF aller Bereiche	Bei Bedarf
Verantwortlich für Durchführung	Angelika Rauch	

Im Zuge der COVID-19 Pandemie wurde bei TBWR im Jahr 2020 eine Homeoffice-Regelung eingeführt, um den gesetzlichen Bestimmungen und entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen nachzukommen. Die Regelungen entsprachen den damaligen Vorgaben und das benötigte Equipment wurde den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Nach Beendigung der gesetzlichen Vorgaben (Lockdown, Beschränkung Personenanzahl in geschlossenen Räumen, etc.) wurde bei TBWR die Homeoffice-Regelung beibehalten und den Gegebenheiten angepasst.

Regelung Telearbeit:

Alle Mitarbeitenden können bei Bedarf im Homeoffice arbeiten, vorausgesetzt wird dabei die Absprache spätestens einen Tag vorher mit der Geschäftsführung und unter Beachtung etwaiger (verpflichtender) Termine im Büro oder mit den Kolleg:innen.

Die aktuellen gesetzlichen Vorgaben entsprechen den neuen Regelungen der seit Jänner 2025 geltenden Telearbeit (ehm. Home-office).

Bei neuen Mitarbeitenden wird die Vereinbarung frühestens nach der Probe- bzw. Einarbeitungszeit abgeschlossen, da besonders zu Beginn eine Zusammenarbeit und Eingewöhnung fachlich und persönlich von hoher Relevanz ist.

Maßnahme Regelung Teilzeitbeschäftigungen/Sonderurlaube:

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Ende 2025	GF aller Bereiche	Bei Bedarf
Verantwortlich für Durchführung	Marlene Doiber	

Maßnahme Regelung Wiedereinstieg nach Karenzzeiten / Personen mit Betreuungsaufgaben:

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Ende 2025	GF aller Bereiche	Bei Bedarf
Verantwortlich für Durchführung	Marlene Doiber	

Regelungen für das Vorgehen bei Sexismus im Unternehmen

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juni 2025(erledigt)	GF aller Bereiche	jährlich
Verantwortlich für Durchführung	Angelika Rauch, Vertrauenspersonen	

Regelung zum Ablauf bei Sexismuvorfällen:

1. Ansprache Vertrauensperson (VP):
Es wurden innerhalb der TBWR zwei Vertrauenspersonen festgelegt (eine weiblich, eine männlich, es sind aktuell keine non binären Personen beschäftigt). Diese Vertrauenspersonen sind im Unternehmen namentlich bekannt und können jederzeit für ein Erstgespräch kontaktiert werden. Anschuldigungen von Sexismus können von diesen VP prioritär (vor jeder anstehenden Projektarbeit) behandelt werden. Die benötigten Stunden werden als Arbeitszeit verbucht.
2. Abklärung VP:
Die VP klärt ab, ob die Information vertraulich behandelt werden soll bzw. welchen Handlungsspielraum sie hat (nur darüber reden, mit der Person/ den Personen reden, die verantwortlich ist/sind, die GF miteinbeziehen, etc.).
Bei einem schweren Vorfall, der rechtliche Konsequenzen hat, wird die GF des Bereichs jedenfalls verständigt. Auf Wunsch der belästigten Person kann dies aber auch ohne Nennung der konkreten Namen der Beteiligten erfolgen.
3. Klärung des Vorfalls:
Die kontaktierte Vertrauensperson versucht die Situation mit den Beteiligten zu klären.
Falls dies nicht gelingt oder es weitere Vorfälle gibt wird jedenfalls die GF des betroffenen Bereichs kontaktiert und informiert. Dies muss aber jedenfalls in Abstimmung mit dem Opfer geschehen, keine Informationen dürfen ohne dessen Wissen weitergegeben werden.
4. Ultimatum der GF:
Falls das Vorgehen nicht strafrechtlich relevant ist, werden klare Verhaltensregeln durch den GF der TBWR ausgesprochen, die vom Täter/der Täterin nicht überschritten werden dürfen. Ein strafrechtlich relevantes Vorgehen muss in jedem Fall behandelt werden.
5. Kündigung:
Wenn die vereinbarten Richtlinien nicht eingehalten werden, kommt es zur unverzüglichen Kündigung des Täters/der Täterin.

Die Namen der Vertrauenspersonen sind im Unternehmen bekannt.

Burn Out Prävention:

Evaluierung des internen Bewertungssystems für Einreichungen/Akquisitionen:

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juli 2025 (erledigt)	Alle	jährlich
Verantwortlich für Durchführung	Julia Simhandl	

Das Bewertungssystem für Einreichungen/Akquisitionen liegt intern vor.

Zur Burn Out Prävention wurde bereits ein Bewertungssystem von potenziellen Einreichungen erstellt, um Anzahl und Umfang von Einreichungen strategisch zu steuern. Dieses Bewertungssystem soll laufend ergänzt, evaluiert und adaptiert werden und ist Teil der Burn Out Prävention.

Personalrekrutierung

Personal gleichstellungsorientiert rekrutieren

Maßnahmen für gendergerechte Stellenausschreibungen

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juli 2025 (erledigt)	GF aller Bereiche	jährlich
Verantwortlich für Durchführung	Claudia Sempoch	

Richtlinien für gendergerechte Bewerbungen im Unternehmen liegen intern vor und werden jährlich evaluiert und adaptiert.

Maßnahmen für Bewerbungsgespräche

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juli 2025 (erledigt)	GF aller Bereiche	jährlich
Verantwortlich für Durchführung	Claudia Sempoch	

Richtlinien für gendergerechte Bewerbungsgespräche im Unternehmen liegen intern vor und werden jährlich evaluiert und adaptiert.

Maßnahmen für den Außenauftritt der TBWR zur Attraktivierung des Unternehmens für Frauen und non-binäre Personen

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Winter 2025/Frühjahr 2026	Personen, die beim Aufbau der Website / regelmäßiger Kommunikation involviert sind	Alle 4 Jahre
Verantwortlich für Durchführung	GF aller Bereiche	

Die Maßnahmen für den Außenauftritt der TBWR zur Attraktivierung des Unternehmens für Frauen und non-binäre Personen ist v.a. beim Aufbau des neuen Bereichs Bautechnik und dem Bereich Energie von Bedeutung. Die Website der TBWR soll bis Ende des Jahres 2025 neu gestaltet werden. Im Zuge der Neugestaltung der Website soll ein besonderes Augenmerk auf diesen Punkt gelegt werden.

Arbeitsentgelt

Arbeit fair und transparent entlohnen

Richtlinie für Gehaltssprünge und Einstufungen:

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Frühjahr 2026	GF aller Bereiche	Alle 4 Jahre
Verantwortlich für Durchführung	Roland Hackl	

Für die Einstufung einer neuen Person wird als erster Schritt der geltende Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting inkl. Gehaltstabelle herangezogen. Zusätzlich erfolgt eine entsprechende Berücksichtigung von Vordienstzeiten und bereits erlangten beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen. Alle Gehaltssprünge und Einstufungen wurden auch bereits bisher transparent kommuniziert.

Um die Kriterien für Gehälter und Gehaltssprünge noch transparenter zu machen wird ein Schema erarbeitet, das allen Mitarbeitenden einsehbar ist und klare Richtlinien vorgibt, die auch für die Zukunft Planungssicherheit geben sollen.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Gendersensible Sprache im Unternehmen

Richtlinien für gendersensible Sprache im Unternehmen

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juni 2025(erledigt)	GF aller Bereiche	jährlich
Verantwortlich für Durchführung	Clemens Raffler	

Richtlinien für gendersensible Sprache im Unternehmen liegen intern vor.

Richtlinien für Websiteauftritt

Bis wann	Wer wird miteinbezogen	Wie oft
Juni 2025(erledigt)	GF aller Bereiche	jährlich
Verantwortlich für Durchführung	Clemens Raffler	

Richtlinien für Websiteauftritt liegen intern vor.

Kennzahlen zur Messung - Stand Juni 2025

Beschäftigte

	Frauen	Männer	divers
Mobilität	7	2	
Energie	1	5	
Bautechnik			

davon Teilzeit

	Frauen	Männer	divers
Mobilität	3	1	
Energie	1	3	
Bautechnik			

Führungspositionen (GF)

	Frauen	Männer	divers
Mobilität	1		
Energie		1	
Bautechnik		1	

Projektleitung

	Frauen	Männer	divers
Mobilität	4	2	
Energie		3	
Bautechnik			

Alter

	Frauen	Männer	divers
20-30	2		
30-40	2	4	
40-50	3		
50-60		2	
60-70	1	1	

Gender Pay Gap: ja/**nein**

Nächste Überprüfung: Juni 2029

Monitoring und Evaluierung

Stand: Juni 2025

Monitoring & Evaluierung

Das Monitoring dient dazu, die Fortschritte bei der Zielerreichung bzw. bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich zu überwachen. Das Monitoring wird jährlich durchgeführt und bildet die Grundlage für den jährlichen Gleichstellungsbericht. Nach vier Jahren erfolgt eine umfassende Evaluation des gesamten Gleichstellungsplans.

Das Monitoring wird von den Geschäftsführenden mit Hilfe der für die Personalverwaltung zuständigen Personen der drei Bereiche Mobilität, Energie, Bautechnik durchgeführt.



vlnr: Wilhelm Reismann (Ges.), Dieter Schlagbauer (geschäftsführender Ges.), Andreas Helbl (geschäftsführender Ges.), Angelika Rauch (geschäftsführende Ges.), Konrad Gornik (Ges.)

Unterschriften

Juni 2025