

SEIBERSDORF  
LABORATORIES



ACADEMY

Version 1.0

# Gleichstellungsplan

## Gender Equity Plan

Seibersdorf Labor GmbH - 2022 ff

u(al)itv

[www.seibersdorf-laboratories.at](http://www.seibersdorf-laboratories.at)



# Ziele des Gleichstellungsplans

Neben der Verantwortung für Arbeitssicherheit und –ergonomie und für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens zur Erhaltung und Schaffung neuer Arbeitsplätze sieht die Seibersdorf Labor GmbH (SL) auch ihre Rolle in der Sicherstellung von Chancengleichheit für alle ihre Beschäftigten und geeignete Rahmenbedingungen zur guten Vereinbarkeit von Berufsleben und Familie. Wir streben danach, unsere Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen und zu motivieren, ihre Talente bei der Arbeit im Unternehmen einzubringen und zu entfalten.

Dazu wurde ein Bündel an gleichstellungsfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen entwickelt bzw. von unserem Mutterkonzern AIT als „Best Practice“ übernommen. Dieses Programm wird in der Seibersdorf Labor GmbH regelmäßig durch das Management auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend angepasst bzw. weiterentwickelt.

- Attraktivität als Arbeitgeber erhalten bzw. erhöhen, um
  - im Wettbewerb um „die besten Köpfe“ zu bestehen
  - durch gute Arbeitsbedingungen Fluktuation von Arbeitskräften reduzieren
  - durch Karrierechancen Talente im Unternehmen halten
  - durch geeignete Rahmenbedingungen die Rückkehr gut ausgebildeter Fachkräfte nach Karenzen sicherzustellen.
- Durch Diversität und gute Arbeitsbedingungen Lösungskompetenz, Produktivität und Stressresistenz innerhalb der Teams erhöhen sowie Rahmenbedingungen für die individuelle Gestaltung der Work-Life Balance der Beschäftigten verbessern.
- Gesellschaftliche Verantwortung in Hinblick auf Gleichbehandlung als wichtiger Arbeitgeber in der Region übernehmen.

Das SL Management bekennt sich dazu, aktiv an der Verbesserung der Chancengleichheit in der Seibersdorf Labor GmbH zu arbeiten.



Martina Schwaiger  
(Managing Director / Geschäftsführerin)

# Strukturelle Verankerung des Gender-Programmes und Ausstattung mit Ressourcen

Alle Mitglieder des Managements der Seibersdorf Labor GmbH bekennen sich zu dem übergeordneten Ziel, Chancengleichheit und die gute Vereinbarkeit von Berufsleben und Familie im Unternehmen sicherzustellen. Im Rahmen von Management-Sitzungen werden Genderaspekte in verschiedenen Kontexten regelmäßig thematisiert und diskutiert.

Für direkten Input zu themenrelevanten Fragen finden außerdem regelmäßige Beratungen mit dem SL-Betriebsrat statt.

## Genderbeauftragte Person

Seit 2019 gibt es in SL die Stelle einer Genderbeauftragten Person. Diese erhält vom zentralen Management ausreichend Arbeitszeit und Ressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt. Sie steht als Ansprech- und Informationsstelle für die Beschäftigten zur Verfügung und unterstützt die Geschäftsführung der SL bei der Entwicklung und Durchführung von Gleichstellungs-Maßnahmen sowie damit verbundenen Berichtspflichten.

## Thema „Gender“ im SL-Intranet

In einem eigenen Bereich „Gender“ am SL-Intranet werden themenspezifische Informationsmaterialien / Broschüren bereitgestellt.

## Frauen-Netzwerktreffen

Seit Anfang des Jahres 2021 finden (teilweise online) Frauen-Netzwerktreffen statt, bei denen aktuelle Themen und Ideen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen im Unternehmen besprochen werden. Diese Diskussionsrunden liefern wichtigen Input und direktes Feedback für die Priorisierung von Gleichstellungsmaßnahmen und deren Treffsicherheit im Unternehmen.

## EqualitA Gender Gütesiegel

Im Juni 2021 wurde die Seibersdorf Labor GmbH vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort mit dem EqualitA Gender Gütesiegel ausgezeichnet. Damit wird anerkannt, dass das Unternehmen Frauen innerbetrieblich fördert und für die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter innerhalb der SL sorgt.

# Datenerhebung & Reporting, Monitoring von Genderindikatoren

Folgende Berichte werden aufgrund gesetzlicher (oder interner) Vorgaben regelmäßig erstellt und dienen dazu, die Arbeitssituation (teilweise oder ganz in Bezug auf Genderdimensionen) in der Seibersdorf Labor GmbH zu erfassen, sodass auf dieser Grundlage Verbesserungs-Maßnahmen abgeleitet und in der Folge die Wirksamkeit überprüft werden kann:

- Gender-Report (jährlich ab 2019)
- Einkommensbericht (Gender-Pay-Gap; jährlich, ab 2020)
- Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (durch externe Arbeitspsychologin; ca. alle 5 Jahre zuletzt 2019)

In der Seibersdorf Labor GmbH wird einmal jährlich mit Stichtag 31.12. ein Gender-Bericht gelegt, der den Frauenanteil in den verschiedenen Berufsbildern und Berufsbildlevels und weiteren Kategorien (z.B. Frauenanteil in Geschäftsfeldern) analysiert. Mit dieser Auswertung wird erfasst, ob und wo es Verbesserungsbedarf der Chancengleichheit z.B. im Sinne einer gezielten Frauenförderung im Unternehmen bedarf. Angelehnt an Gender-Indikatoren im AIT-Konzern wird auch in SL jährlich der Anteil an weiblichen Projektleiterinnen erhoben, um daran die Verteilung von Verantwortung innerhalb von Teams zu bewerten.

Weiters wird jährlich der Anteil an weiblichen Neuanstellungen (alle Berufsbilder, Studentinnen (Bachelor, Master, PhD), Praktikantinnen und freie Dienstnehmerinnen) erfasst, um damit eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen herbeizuführen.

Die Ergebnisse der Arbeitsplatzevaluierung in Hinblick auf psychische Belastung können Hinweise auf Verbesserungspotentiale (z.B. bezüglich Karriereentwicklung, Stressbelastung durch Betreuungspflichten etc.) aufzeigen.

# Training zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichstellungsfragen, Unconscious Bias und gendersensibles Verhalten

Ab 2018 werden Gender-Trainings für Führungspersonal der SL angeboten (Geschäftsfeldleiter und Geschäftsführung). Diese Trainings werden vom AIT-Konzern regelmäßig als In-house-Schulungen organisiert. Die SL-Geschäftsführung sorgt dafür, dass neu hinzukommende Führungskräfte diese Schulungen wahrnehmen.

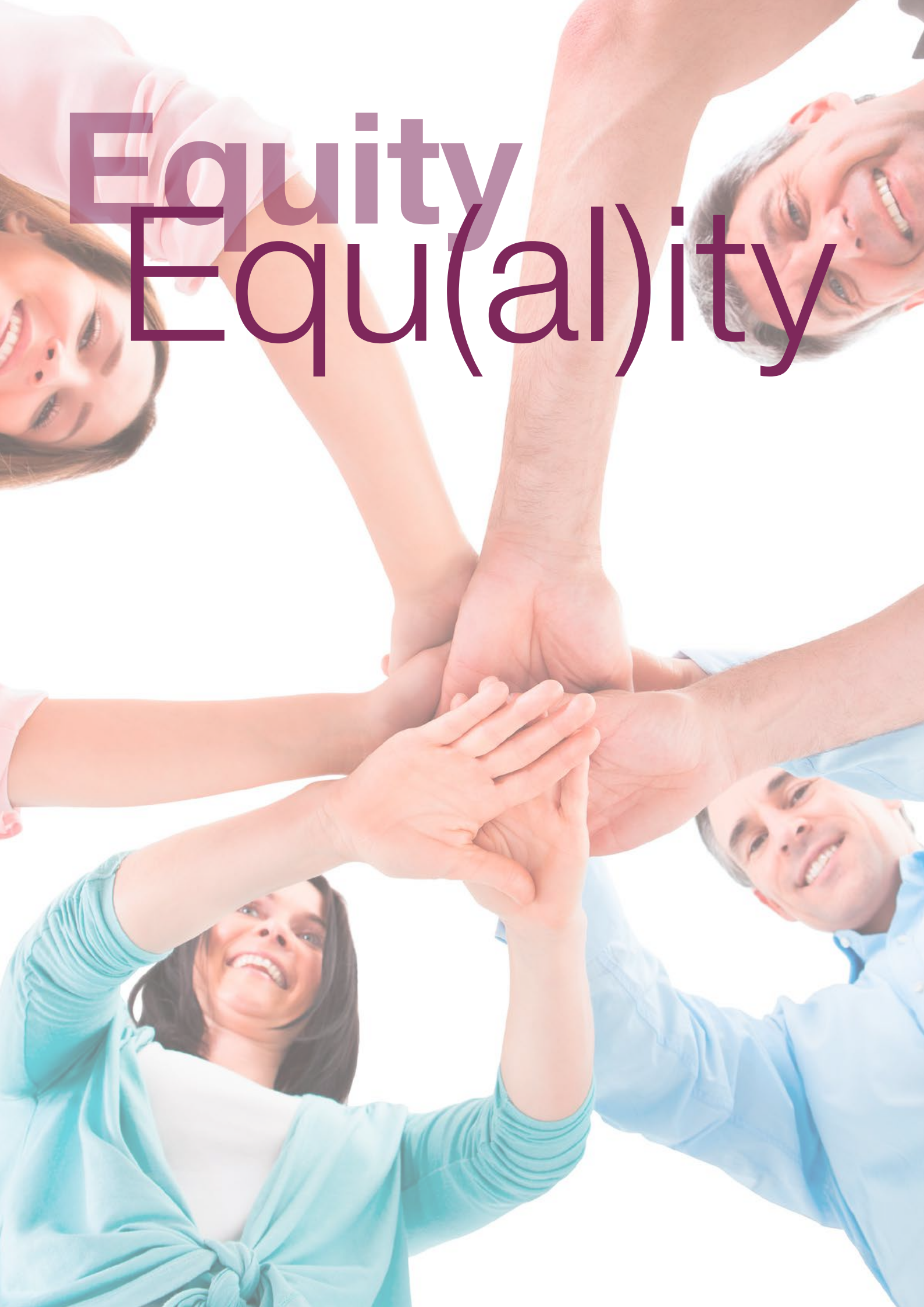
Für die Angestellten der Seibersdorf Labor GmbH wird im Rahmen der verpflichtenden Schulungsreihe „SL-Jour-Fixe“ regelmäßig das Thema Gender in verschiedenen Aspekten angesprochen (z.B. sexuelle Belästigung, Aufgaben der Genderbeauftragten etc.) um auch unternehmensweit das Bewusstsein für Chancengleichheit und gendersensibles Verhalten zu stärken.

## Gendermaßnahmenplan

Die SL hat in einem internen Diskussionsprozess innerhalb des Managements in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Genderbeauftragten Person eine Reihe von Maßnahmen identifiziert, die geeignet sind, die Karriereentwicklung von Frauen bzw. jungen Beschäftigten (fallweise mit Betreuungspflichten) zu unterstützen. Viele der hier dargestellten Maßnahmen sind bereits im Rahmen der Genderstrategie des AIT-Konzerns (teilweise seit Gründung des Unternehmens) in der Seibersdorf Labor GmbH implementiert, andere werden erst ab 2022ff aktiv in SL umgesetzt.

Der SL-Gendermaßnahmenplan umfasst eine Anzahl konkreter Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Work-Life Balance: Unterstützung der Mitarbeiter\*innen bei der Gestaltung der persönlichen Work-Life-Balance mit speziellem Augenmerk auf flexiblen Arbeitszeiten und Teleworking.
- Gleichstellung der Geschlechter / Chancengleichheit in Managementrollen, Berufsbildern und Entscheidungsprozessen
  - Recruiting: gendersensible Gestaltung bzw. Formulierung von Stellenausschreibungen, Strategien zur Gewinnung von weiblichem Nachwuchs (z.B. über Ansprache von Studentinnen für Durchführung von Masterarbeiten etc.), Informationsangebote zu Genderaktivitäten und Sicherstellung von ausgewogenen Auswahlprozessen für Führungskräfte.
  - Qualifizierung und laufende Weiterbildung: Zugang zum Bildungsangebot des Unternehmens (AIT-Konzern) für alle Mitarbeiter\*innen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsausmaß, verpflichtende Weiterbildungen für unterschiedliche Zielgruppen, spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in der Organisation.
- Strukturelle Maßnahmen im Unternehmen: Verbesserung von Geschäftsprozessen, Änderung der Unternehmenskultur, Anhebung des Frauenanteils in Teams, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, Einsatz geschlechtergerechter Sprache in der Kommunikation. Entwicklung passender Indikatoren, um die Umsatzverantwortung einzelner Personen bzw. Teams im Liniengeschäft transparent darzustellen.
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung bzw. Gewalt am Arbeitsplatz
- (Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung sind in SL derzeit nicht relevant)



# Equity Equ(al)ity

# Aktuell (2022) in SL implementierte Gleichstellungsmaßnahmen und Verbesserungspotentiale (Pläne für 2022ff)

## Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

### Papawochen

Möglichkeit von zwei Wochen Freistellung für Väter bei Geburt des Kindes.

- Die Ausgestaltung der Papawochen sind in einer Betriebsvereinbarung festgelegt
- Verantwortlich GFL

### Spezielle Regelung bei Elternteilzeit

- Günstigere Regelungen als gesetzlich vorgesehen sind im Kollektivvertrag für die Außeruniversitäre Forschung enthalten (z.B. Änderung der Lage der Arbeitszeit durch Arbeitnehmer\*in einmal pro Jahr möglich)
- Verantwortlich GFL

### Eltern - Karenzmanagement

- Förderung „Staying on board“ um Anschluss im Unternehmen nicht zu verlieren
- Elternkarenz wird in SL in Abstimmung mit Betroffenen entsprechend gestaltet:
  - Laptop und Dienst-Smartphone können mitgenommen und verwendet werden.
  - Kontakt während der Karenz wird über die dienstliche Email-Adresse organisiert (Einladung zu Jour-Fixes, Firmenevents etc.)
  - Geringfügige Beschäftigung während Karenz ist möglich
- Verantwortlich: GFL

### Flexible Arbeitszeit (Gleitzeit)

- Es gibt in SL eine Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit, dabei kann die Kernarbeitszeit den individuellen Bedürfnissen angepasst werden. Ein Zeitkonto mit langen Durchrechnungszeiträumen (1 Jahr) erlaubt große Flexibilität, z.B. auch den Aufbau von Minuszeiten in Zeiten erhöhter Betreuungspflichten.
- Verantwortlich: GFL

### Flexible Teilzeitarbeitsmodelle

- Teilzeitvereinbarungen werden in SL sehr flexibel den individuellen Wünschen der Beschäftigten entsprechend gestaltet. Änderung des Teilzeitfaktors ist prinzipiell leicht möglich (sowohl Reduktion als auch Aufstockung nach Elternteilzeit).
- Die Anzahl der Teilzeitverträge und das jeweilige Beschäftigungsausmaß getrennt für Männer und Frauen wird im Rahmen des jährlichen Gender-Reports erhoben (siehe Gender-Report 2020).
- Verantwortlich: GFL

### Möglichkeit zu Telearbeit

- Telearbeit kann, soweit es die Tätigkeit zulässt, bis zu einem Ausmaß von 25% der Arbeitszeit (im Durchschnitt) mit dem/der Vorgesetzten vereinbart werden. Es gibt dazu eine Betriebsvereinbarung und einen definierten Prozess im elektronischen Zeiterfassungssystem. Es ist gelungen, für alle Berufsbilder (z.B. auch für Laboratory Technician, Support) typische Aufgaben zu definieren, die von zu Hause aus erledigt werden können.
- Verantwortlich: GFL

### Förderung von Vätekarenz und Väter-Teilzeit

- Vätekarenz wird in SL sehr positiv gesehen und auch so kommuniziert; neben bestehenden Regelungen (BV „Papawochen“; Elternteilzeit (FO-KV), BV Telearbeit) ist 2022f eine Kommunikationskampagne (mit Statements von Role Models aus der Kollegenschaft) geplant.
- Verantwortlich: GFL, GF

### Verbesserungspotential 2022ff:

Es wird nach „Best Practice“-Beispielen gesucht, wie die Ansprache der „werdenden Väter“ frühzeitig erfolgen kann, um Vätekarenz noch besser zu fördern und welche Maßnahmen dabei hilfreich sind.

## Recruiting

### Gendersensibel gestaltete Stellenausschreibungen

- Eine Vorlage für die gendersensible Gestaltung von Stellenausschreibungen wurde gemeinsam mit der AIT-Verwaltung definiert. Es gab eine Prüfung und Optimierung der Textbausteine durch eine externe Beratungsfirma.
- Diese Vorlage wird bei allen öffentlichen Stellenausschreibungen verwendet (print und online). Stellenausschreibungen sind bezüglich der Verwendung des 3. Geschlechts (m/w/d) angepasst.
- Sicherstellung durch verbindliche Vorlage und Prüfung des Textes durch SL-LL, welche auch aktuelle Forschung zu diesem Thema einfließen lässt (u.a. Überprüfung der sprachlichen Genderkodierung via <https://genderdecoder.wi.tum.de/>)
- Verantwortlich: GF SL, SL - LL

### Praktikantinnen auch für spätere Stellen in SL gewinnen

- In SL gibt es in fast allen Geschäftsfeldern Praktikumsstellen bzw. von SL-Expert\*innen betreute Bachelor-/Masterarbeiten. Mehrere SL-Angestellte halten Vorlesungen an Fachhochschulen bzw. Universitäten. Wenn Themen für Masterarbeiten zu besetzen sind, werden gezielt Studentinnen in den entsprechenden Vorlesungen angesprochen und offene Master-Stellen bevorzugt an Bewerberinnen vergeben (in jenen Geschäftsfeldern, wo Frauen unterrepräsentiert sind).
- Langfristige Bindung ehemaliger Praktikant\*innen über Teilzeitanstellung (sog. Werksstudent\*innen) ist in SL seit 2019 gelebte Praxis, um die vorhandene Expertise im Unternehmen zu halten.
- Verantwortlich: GFL, FBL SL

### Sicherstellung eines ausgewogenen Auswahlprozesses für alle Positionen in SL durch einen definierten Prozess

- Bewerbungsgespräche werden von mehreren Personen geführt (Vertreter\*innen des zukünftigen Teams)
- Verantwortlich: GFL, GF

### Verbesserungspotential (Plan 2022ff):

- Erarbeitung von strukturierten Interviewbögen und Beurteilung nach festgelegten Kriterien auf Basis von Anforderungsprofilen, welche für beide Geschlechter in gleicher Weise gelten
- Beim Bewerbungsgespräch ist (zumindest in der ersten Runde, soweit möglich) mindestens eine Frau (aus dem Team, sonst aus dem Betriebsrat) vertreten.



### Transparente Auswahlprozesse für Führungskräfte durch externe Hearings

- Für die Bestellung von Fachbereichs- oder Geschäftsfeldleitungen in SL (Senior-Positionen) wird durch externe Hearings Chancengleichheit im Auswahlprozess sichergestellt (männlich & weiblich besetzte Hearing-Kommission und strukturierter Prozess mit einheitlichen Kriterien für Männer und Frauen). Ein entsprechendes Briefing der Hearing-Kommission zur Gender-Zielsetzung wird (von AIT in der Vorbereitung) sichergestellt.
- Verantwortlich: GF und GFL

### Gezielte Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen

- Bei betriebsinternen Nachbesetzungen und extern ausgeschriebenen Posten erfolgt die bevorzugte Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation.
- Verantwortlich: GFL, GF

## Qualifizierung/Schulungen für gendersensible Unternehmenskultur und Frauenförderung

### Zugang zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsmaß

- Monitoring: Auswertungen werden von PV aufbereitet und regelmäßig im Gender-Report dargestellt. Ziel: Gleich viele Trainings (in Zeit und Budget) für weibliche und männliche Kolleg\*innen;
- Verantwortlich: GLF, FBL; Zuordnung im Zuge der Entwicklungsgespräche

### Weiterbildung zum Thema Gleichstellung für SL-Führungskräfte

- Schulung im Rahmen des AIT-Schulungskatalogs: „Gender im Kontext of Diversity“; und Kurs im Modul „Laterale Führung“ (über Unconscious Bias).
- Führungskräfte werden von GF motiviert, diese Schulungen zu besuchen.
- Verantwortlich: GF und GFL

### Qualifizierungsmöglichkeit während Elternzeit

- Weiterbildung in der Elternteilzeit und während der Karenz ist auf Wunsch der betroffenen Personen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben möglich (geringfügige Beschäftigung etc.).
- Verantwortlich: GFL, GF

## Strukturelle Maßnahmen (Unternehmenskultur, Monitoring, Reporting)

Sicherstellung der Umsetzung von Gendermaßnahmen durch Etablierung von entsprechenden Prozessen in SL.

### Verankerung von Gleichberechtigung als Teil der Unternehmenskultur

- Ziele der Gendermaßnahmen (Chancengleichheit, Vereinbarkeit) sind im SL-Verhaltenskodex verankert und explizit auch im 4. Punkt unserer Unternehmensstrategie eingeschlossen: „Human oriented“ im Sinne gesellschaftlicher Verantwortung (auch) für alle Mitarbeiter\*innen der SL
- Verantwortlich: GF

### Genderbeauftragte gleichwertig zu anderen Beauftragten im Unternehmen etabliert

- SL hat die Position der Genderbeauftragten Person geschaffen, besetzt und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet. Diese Person fungiert als Ansprechpartnerin für Beschäftigte und Management in allen Fragen der Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und anderen gender/diversity-relevanten Themen (z.B. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung).
- Verantwortlich: GF

### Regelmäßige Erstellung eines Genderberichts und Definition von messbaren Gender-Indikatoren

- Im SL-Gender-Report werden aus SL-Sicht relevante Gender-Kennzahlen erhoben und berichtet, unter anderem:
  - Anteil der Frauen in verschiedenen Berufsbildern (entsprechend Fo-KV)
  - Anteil der Frauen in Berufsbildlevels (z.B. Junior, Senior)
  - Anteil der Frauen an Projektleitungen
  - Anteil Frauen bei Neuanstellungen
  - Teilzeitquoten bei männlichen und weiblichen Beschäftigten
- Die jährliche Erstellung des Gender-Berichtes dient der Wirksamkeitsprüfung von Gender-Maßnahmen, wenn sich die Indikatoren über die Zeit in die richtige Richtung entwickeln (Steigerung des Frauenanteils).
- Ergebnisse werden vom Management diskutiert und Gender-Maßnahmen ggf. angepasst.
- Der Indikator „Projektleiterinnen“ hat derzeit in SL nur begrenzte Aussagekraft, weil ein hoher Anteil des Unternehmensumsatzes im klassischen Liniengeschäft und weniger durch abgeschlossene Kunden- bzw. Förderprojekte erwirtschaftet wird.
- Verantwortlich: GF, Genderbeauftragte

### Verbesserungspotential 2022ff:

Für das Kerngeschäft weitere passende Gender-Indikatoren definieren; z.B. um die Umsatzverantwortung einzelner Personen/Teams im Unternehmen sichtbar zu machen.

### Erstellung eines Einkommensberichtes zum Erkennen und Schließen der Einkommensschere – „Gender Pay Gap“

- Der „Gender Pay Gap“ wird in SL ab 2021 in regelmäßigen Abständen, wie gesetzlich vorgeschrieben, erhoben (Einkommensbericht). Der aktuelle Bericht (probeweise für 2020 erstellt) weist keinen „Pay Gap“ in SL aus.
- Verantwortlich: GF und GFL

### Intranet-Bereich „Gender“ zur Bereitstellung von Informationen für die Beschäftigten

- Mitarbeiter\*innen können dort seit 2021 aktuelle Informationen zu relevanten Themen finden. Neben den jährlichen SL-Genderberichten und Besprechungsprotokollen stehen hier auch Broschüren zum richtigen Vorgehen bei Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zum download bereit.
- Verantwortlich: Genderbeauftragte Person (für den Inhalt)

### SL unterstützt die Bildung von Frauennetzwerken innerhalb der Organisation

- Organisation von SL-internen Vernetzungs- und Diskussionsveranstaltungen.
- 2021 wurde bei allen weiblichen Beschäftigten der SL eine Online-Umfrage durchgeführt, um mögliche Verbesserungen im Hinblick auf Gender-Aspekte zu erarbeiten. Die Auswertung der Umfrage wurde in einem Netzwerktreffen diskutiert, und Verbesserungsvorschläge als Input für den Gender-Maßnahmenplan abgeleitet.
- Verantwortlich: Genderbeauftragte Person

### Erstellung und regelmäßige Aktualisierung eines Gleichstellungsplans zur Frauenförderung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Um eine nachhaltige Frauenförderung in SL sicherzustellen, wurde ein Gendermaßnahmenplan entwickelt und umgesetzt - dieses Dokument.
- Verantwortlich: Genderbeauftragte Person und GF

### Entwicklungsgespräche

- Das Entwicklungsgespräch in SL dient zur Vereinbarung von Zielen, beruflicher Karriere-Entwicklung und Weiterbildungsmaßnahmen. In diesem Rahmen wird die Qualität der Arbeit als Basis der Gehaltsentwicklung beurteilt.
- Führungskräfte können Entwicklungsgespräche nutzen, um Frauen z.B. zur Übernahme von Projektverantwortung zu motivieren.
- Verantwortlich: GFL

## Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

In der Seibersdorf Labor GmbH wurden klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung sowie Mobbing, Bossing & Staffing definiert.

- Diese Verhaltensregeln und die Vorgangsweise im Anlassfall wurden in Broschüren zusammengefasst und kommuniziert.
- Die Broschüren sind am SL-Intranet für alle Beschäftigten verfügbar.
- Regelmäßige Diskussion des Themas erfolgt im Rahmen verpflichtender Mitarbeiter\*innen-Schulungen (SL-Jour-Fixe)
- Verantwortlich: GF, GFL, beratend: Betriebsrat, Genderbeauftragte Person



Seibersdorf Labor GmbH  
2444 Seibersdorf  
Tel: +43 50550 2500 | Fax: +43 50550 2501  
office@seibersdorf-laboratories.at  
www.seibersdorf-laboratories.at

Equ