

Frauenförderungs- und Geschlechtergleichstellungsplan 2024-2029

GeoSphere Austria

November 2024

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Gleichstellungssituation an der GeoSphere Austria.....	4
2.1	Frauen und Männer nach Alter und Dienstalter	4
2.2	Frauen und Männer nach Gehalt	5
2.3	Frauen und Männer nach Organisationseinheiten	6
2.4	Frauen und Männer nach Leitungsposition	7
2.5	Frauen und Männer nach Beschäftigungsausmaß.....	7
3	Handlungsfelder, Gleichstellungsziele, Maßnahmen.....	8
3.1	Handlungsfelder	8
3.2	Maßnahmen und Gleichstellungsziele	8
4	Monitoring und Kommunikation.....	10
4.1	Monitoring.....	10
4.2	Kommunikation	10
	Anhang 1 – Geschlechterbezogene Statistik	11
	Anhang 2 – Maßnahmenkatalog	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Frauen und Männer nach Altersgruppen	4
Tabelle 2:	Frauen und Männer nach Dienstaltersgruppen	5
Tabelle 3:	Frauen und Männer nach Gehaltsgruppen	5
Tabelle 4:	Frauen und Männer nach Leitungsposition.....	7
Tabelle 5:	Frauen und Männer nach Beschäftigungsausmaß	7
Tabelle 6:	Maßnahmen und Gleichstellungsziele 2024-2028	9
Tabelle 7:	Datenkategorien und Einteilung in Gruppen.....	11

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Frauen und Männer nach Organisationseinheit.....	6
Abbildung 2:	Anteil Gehaltsgruppen nach Bereich und Mitarbeitende m/w	13
Abbildung 3:	Frauen und Männer nach Bereich	15
Abbildung 4:	Anteil Mitarbeitende m/w nach Arbeitsstunden pro Woche	16

1 Einleitung

Die GeoSphere Austria – Bundesanstalt für Geologie, Geophysik, Klimatologie und Meteorologie (in Folge GeoSphere Austria) ist davon überzeugt, dass Chancengleichheit und Vielfalt zentrale Elemente für eine ausgewogene gesellschaftliche und betriebliche Teilhabe darstellen und elementare Ressourcen für wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt und Innovation sind. Damit verfolgen wir das Ziel, Chancengleichheit unter den Mitarbeitenden¹ tatsächlich zu leben und soziale Diskriminierung und Ausgrenzung zu verhindern. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine strategische Leitlinie unseres Handelns. Diese Leitlinie soll die Belegschaft der GeoSphere Austria darin unterstützen, den Blickwinkel der Gleichstellung auf alle Bereiche und Ebenen innerhalb der Organisation zu richten. Wir ermutigen daher alle Mitarbeitenden, aktiv an diesem Prozess teilzunehmen und gemeinsam daran zu arbeiten, eine integrative und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen.

Wir erkennen an, dass der Weg zu echter Vielfalt und Gleichbehandlung eine kontinuierliche Anstrengung erfordert. Um in Folge diese Zielsetzungen zu erreichen und Gender Mainstreaming tatsächlich zu einem Handlungsprinzip innerhalb der Organisation zu machen, legen wir den Frauenförderungs- und Geschlechtergleichstellungsplan 2024-2029 vor.

Die GeoSphere Austria ist seit dem 1. Jänner 2023 die Nachfolgeorganisation der Geologischen Bundesanstalt (GBA) und Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG)². Der Frauenförderungs- und Geschlechtergleichstellungsplan (kurz Gleichstellungsplan) der GeoSphere Austria beruht auf den Vorarbeiten der GBA und ZAMG und wurde von den Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen entworfen.³

Der Gleichstellungsplan soll geschlechterspezifischen Erwartungshaltungen begegnen und die soziale Gruppe in spezifischen Lebenssituationen in den Fokus nehmen. In dem vorliegenden Geschlechtergleichstellungsplan ist unter dem Begriff „Gender“ das soziale Geschlecht zu verstehen. Der Begriff „Gender“ wird außerdem im Kontext seiner Intersektionalität betrachtet und umfasst daher auch weitere Diversitätsdimensionen wie ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion oder Alter.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beinhaltet eine Analyse der Gleichstellungssituation sowie die Definition von Handlungsfeldern, Gleichstellungszielen und Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung an der GeoSphere Austria.

Andreas Schöffhauser



¹ Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen hat sich auf folgende Schreibweise verständigt: 1) Soweit möglich, werden geschlechterneutralen Bezeichnungen verwendet; 2) Wenn neutrale Bezeichnungen nicht möglich sind, wird mit dem Doppelpunkt gegendert, da diese Schreibweise barrierefrei ist.

² GeoSphere Austria-Gesetz – GSAG:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=2001188>

³ In dem vorliegenden Gleichstellungsplan werden Synergien genutzt, die sich aus den Vorgaben des Bundesgleichbehandlungs-Gesetzes hinsichtlich Frauenförderungsplan sowie der verpflichtenden Erstellung eines Geschlechtergleichstellungsplanes zur Teilnahme am EU-Forschungsrahmenprogramm ergeben.

2 Gleichstellungssituation an der GeoSphere Austria

Zur Analyse der Gleichstellungssituation der GeoSphere Austria wurden geschlechterbezogene Daten nach Alter, Dienstalter, Gehalt, Organisationseinheit, Leitungsposition und Beschäftigungsausmaß herangezogen. Dadurch wurden geschlechterbezogene Unterschiede aufgezeigt, wobei die zugrundeliegenden Ursachen nicht immer eindeutig festzustellen sind. Die Ergebnisse werden in Folge kurz dargestellt. Die entsprechende Statistik dazu findet sich in Anhang 1. Im Sinne der Transparenz weisen wir darauf hin, dass Datenlücken, beispielsweise das Fehlen der Kategorie Ausbildung und den damit zusammenhängenden Korrelationen, festgestellt werden konnten. Wir sind jedoch bestrebt, die Qualität der Daten kontinuierlich zu verbessern. Die Ergebnisse der Analyse werden in Folge kurz dargestellt.

An der GeoSphere Austria waren mit Stichtag 31. Dezember 2023 514 Personen beschäftigt:

Frauen: 187 (davon 9 abwesend), das entspricht 34,4 % der Mitarbeitenden.

Männer: 327 (davon 6 abwesend), das entspricht 63,6 % der Mitarbeitenden.

2.1 Frauen und Männer nach Alter und Dienstalter

Altersgruppe (Jahre)	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
16-20	3	0,9	0,6	0	0,0	0,0
21-30	31	9,5	6,0	33	17,6	6,4
31-40	67	20,5	13,0	64	34,2	12,5
41-50	90	27,5	17,5	44	23,5	8,6
51-60	107	32,7	20,8	42	22,5	8,2
>60	29	8,9	5,6	4	2,1	0,8
	327	100,0	63,6	187	100,0	36,4

Tabelle 1: Frauen und Männer nach Altersgruppen

Die Altersgruppenstatistik der GeoSphere Austria vom 31. Dezember 2023 zeigt folgende Ergebnisse: Frauen fehlen in der jüngsten Altersgruppe, sind aber stärker in den Zwanzigern vertreten. Die meisten Beschäftigten sind zwischen 31 und 40 Jahren alt. In den mittleren und älteren Altersgruppen dominieren Männer deutlich. Frauen über 60 Jahre sind stark unterrepräsentiert. Die generelle Unterrepräsentation von Frauen bei der GeoSphere Austria könnte darauf zurückzuführen sein, dass weniger Frauen die betreffenden Fachstudien (Meteorologie, Geophysik, Geologie) belegt haben (Trend anhaltend)⁴.

⁴ Statistik Austria: Bildung in Zahlen; Tabellenband für die Jahre 2006/2007; 2010/11; 2018/2019; 2021/2022 und Hochschulbericht 1990; 1996 und 2002

Dienstjahre	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
0-3	95	29,1	18,5	61	32,62	11,9
4-7	35	10,7	6,8	33	17,65	6,4
8-15	81	24,8	15,8	47	25,13	9,1
16-25	73	22,3	14,2	25	13,37	4,9
>25	43	13,1	8,4	21	11,23	4,1
gesamt	327	100,0	63,6	187	100,00	36,4

Tabelle 2: Frauen und Männer nach Dienstaltersgruppen

Die Dienstjahre-Statistik bei der GeoSphere Austria zum 31. Dezember 2023 zeigt, dass Frauen in den ersten Dienstjahren (0-3) anteilmäßig stärker vertreten sind. In den mittleren Dienstjahren (4-15) bleibt die Präsenz von Frauen stabil, während ab 16 Dienstjahren Männer deutlich dominieren. Insgesamt sind 63,6 % der Belegschaft Männer und 36,4 % Frauen, wobei Männer länger im Unternehmen sind.

2.2 Frauen und Männer nach Gehalt⁵

Gehalt brutto/a (€)	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
<35.000	4,0	2,6	4,5	1,6
35.001-45.000	10,9	7,0	15,2	5,4
45.001-55.000	19,6	12,6	17,4	6,2
55.001-65.000	21,2	13,6	28,7	10,2
65.001-75.000	28,3	18,2	28,1	10,0
75.001-90.000	9,7	6,2	3,9	1,4
>90.000	6,2	4,0	2,2	0,8
gesamt	100,0	64,3	100,0	35,7

	Männer	Frauen	gesamt
Durchschnittsgehalt brutto/a (€)*	62.115,02	57.241,13	60.379,25
Median Jahresgehalt brutto/ a (€)	62.819,05	57.773,80	61.437,60

*ohne Generaldirektion

Tabelle 3: Frauen und Männer nach Gehaltsgruppen

Die Gehaltsstatistik der GeoSphere Austria zum 31. Dezember 2023 zeigt, dass das durchschnittliche Bruttojahresgehalt der Männer 62.115,02€ beträgt, während Frauen im Durchschnitt 57.241,13€ verdienen. Der Median des Jahresgehalts liegt bei Männern bei 62.819,05€ und bei Frauen bei 57.773,80€. Frauen sind häufiger in niedrigeren Gehaltsklassen (<45.000€) vertreten. In den mittleren Gehaltsklassen (45.001-65.000€) ist eine starke Präsenz von Frauen zu verzeichnen, besonders in der Klasse 55.001-65.000€. In den höheren Gehaltsklassen (>65.000€) sind Männer deutlich stärker vertreten, was eine Einkommensdisparität zwischen den Geschlechtern aufzeigt. Insgesamt sind Frauen seltener in den höchsten Gehaltsklassen (>75.000€) anzutreffen. Mögliche Gründe für die Einkommensunterschiede könnten die historische Dominanz von Männern im Bundesdienst, die Ausbildung der Mitarbeitenden (akademisch bzw. nichtakademisch), der höhere Anteil an Männern

⁵ Abwesend: m6; w9 nicht berücksichtigt

in den älteren Alters- und Dienstaltersgruppen sowie die Überrepräsentation von Männern in den einschlägigen Studienrichtungen sein.

2.3 Frauen und Männer nach Organisationseinheiten

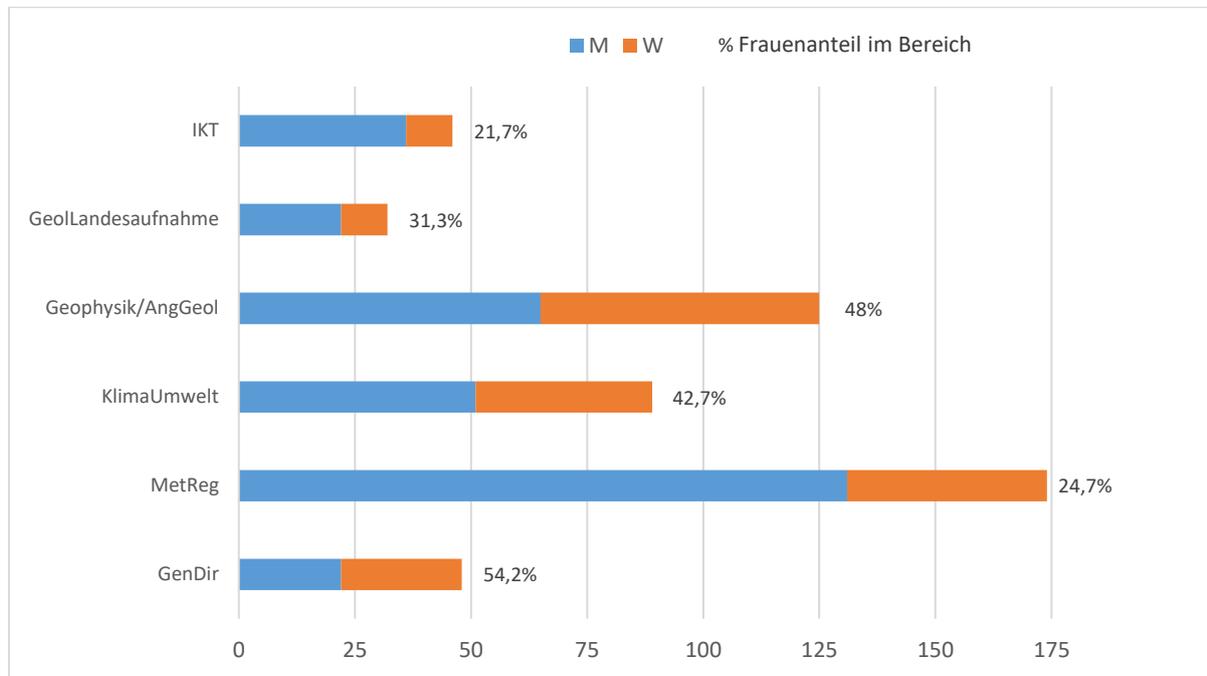


Abbildung 1: Frauen und Männer nach Organisationseinheit

Die Verteilung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen bei der GeoSphere Austria zeigt klare Unterschiede: In den Bereichen Klima & Umwelt sowie Geophysik und Angewandte Geologie ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. Hingegen sind Frauen im Bereich Meteorologie & Regionalstellen (MetReg), Geologische Landesaufnahme sowie im Bereich IKT signifikant unterrepräsentiert. In der Verwaltung hingegen sind Frauen leicht überrepräsentiert im Vergleich zu anderen Bereichen des Unternehmens.

2.4 Frauen und Männer nach Leitungsposition

Leitungsposition	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Anteil Männer an allen Führungskräften (%)
Ja	54	16,5	10,5	74,0
Nein	273	83,5	53,1	
gesamt	327			

Leitungsposition	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)	Anteil Frauen an allen Führungskräften (%)
Ja	19	10,2	3,7	26,0
Nein	168	89,8	32,7	
gesamt	187			

Glass Ceiling Index 2023⁶	1,40
---	------

Tabelle 4: Frauen und Männer nach Leitungsposition

Die Statistik zur geschlechtsspezifischen Verteilung von Leitungspositionen bei der GeoSphere Austria zeigt markante Unterschiede: Von den 327 Mitarbeitern bekleiden 54 eine Leitungsposition, was 16,5 % aller Männer (10,5% der gesamten Belegschaft) entspricht. Dies steht im Kontrast zu den 187 Mitarbeiterinnen, von denen 19 in Leitungspositionen sind, was 10,2 % aller Frauen (3,7% der gesamten Belegschaft) ausmacht. Männer dominieren klar die Führungspositionen mit einem Anteil von 74,0 % an allen Führungskräften, während Frauen 26,0 % der Führungskräfte ausmachen. Diese Ungleichverteilung wird durch den Glass Ceiling Index von 1,40 bestätigt. Diese Daten unterstreichen die Notwendigkeit zusätzlicher Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen bei der GeoSphere Austria.

2.5 Frauen und Männer nach Beschäftigungsausmaß

Beschäftigungsausmaß	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
Teilzeit	55	16,8	10,7	64	34,2	12,5
Vollzeit	266	81,3	51,8	114	61,0	22,2
Abwesenheit	6	1,8	1,2	9	4,8	1,8

Tabelle 5: Frauen und Männer nach Beschäftigungsausmaß

Die Beschäftigungsstatistik bei der GeoSphere Austria zeigt, dass 16,8 % der Männer Teilzeit arbeiten, während 81,3 % in Vollzeit beschäftigt sind. Unter den Frauen arbeiten 34,2 % in Teilzeit und 61,0 % in Vollzeit. Ein möglicher Grund für die höhere Teilzeitarbeit bei Frauen könnte die privaten Betreuungspflichten sein, die tendenziell eher von Frauen übernommen werden.

⁶ Der Glass Ceiling Index wird berechnet als Anteil von Frauen an allen Mitarbeitenden / Anteil von Frauen in Führungspositionen. Der Index vergleicht den Anteil von Frauen an allen Beschäftigten mit dem Anteil von Frauen in Führungsebenen und kann alle Werte zwischen Null und unendlich annehmen. Ein Wert unter 1 besagt, dass Frauen in Führungspositionen relativ überrepräsentiert sind, ein Wert über 1 besagt, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Je größer der Wert ist, desto stärker fällt die Unterrepräsentanz aus.

3 Handlungsfelder, Gleichstellungsziele, Maßnahmen

3.1 Handlungsfelder

Aufgrund der Analyse der Gleichstellungssituation an der GeoSphere Austria und der darauf basierenden Interpretation der Ergebnisse zeigt sich Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen. Vor dem Hintergrund der Partizipation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Hierarchieebenen und den Arbeits- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer können daraus Handlungsfelder in unterschiedlichen Themenbereichen abgeleitet werden. Mit gezielten Maßnahmen soll die Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Ebenen und Arbeitsbereichen verbessert werden.

Folgende Handlungsfelder werden für den Zeitraum 2024-2029 als vordringlich erachtet:

Themenbereich: Ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und Hierarchieebenen / Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen

- Handlungsfeld 1: Frauen in Leitungsfunktionen
- Handlungsfeld 2: Schichtdienst, Geländetätigkeit und IKT
- Handlungsfeld 3: Neueinstellungen / Aufnahmeverfahren
- Handlungsfeld 4: Innerbetrieblicher Aufstieg / beruflicher Fortschritt (Ausbildungen)

Themenbereich Work-Life-Balance / Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung oder Pflege

- Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit Beruf und Familie: Zertifizierung zum familienfreundlichen Arbeitgeber

Themenbereich Schaffung einer strukturellen Basis zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

- Handlungsfeld 6: Monitoring der Gleichstellungssituation und Schaffung einer differenzierten Datengrundlage
- Handlungsfeld 7: Kommunikation und innerbetriebliche Bewusstseinsbildung zu Gender Mainstreaming
- Handlungsfeld 8: Schaffung von innerbetrieblichen Strukturen

Themenbereich Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

- Handlungsfeld 9: Belästigungsmanagement

3.2 Maßnahmen und Gleichstellungsziele

Wir bekennen uns klar zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, deren Ziel es ist, Gleichstellung für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Der Frauenförderungs- und Geschlechtergleichstellungsplan verfolgt daher verschiedene Schlüsselziele, die sowohl strukturelle als auch personelle Aspekte der Gleichstellung ansprechen. Im Fokus stehen die Schaffung von Strukturen, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglicht, die Anerkennung von Frauen als gleichwertige Partnerinnen in der Berufswelt, die Stärkung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Darüber hinaus wird die Bedeutung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer hervorgehoben.

Um die Gleichstellungsziele der GeoSphere Austria zu erreichen, werden Maßnahmen in den definierten Handlungsfeldern gesetzt. Einerseits sollen diese auf personeller Ebene wirken, d.h. bei einzelnen Mitarbeitenden Veränderungen im Sinne einer individuellen Bewusstseinsbildung herbeiführen, andererseits sollen die Maßnahmen im Sinne struktureller Veränderungen dabei helfen, den Blickwinkel zur Geschlechtergleichstellung auf Strukturen, Abläufe und die institutionelle Kultur zu richten. In Tabelle 1 sind die für den Gleichstellungsplan 2024-2029 definierten Maßnahmen inklusive der damit konkret verbundenen Gleichstellungsziele festgelegt. In Anhang 2 werden die Maßnahmen ausführlich beschrieben.

Maßnahme	Gleichstellungsziel
Maßnahme 1 Strukturen schaffen	Die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertretung sind nominiert und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet, um diese Funktion auszuüben. Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen ist eingerichtet. Die AG trifft sich regelmäßig und erfüllt ihre Aufgaben entsprechend ihrer Geschäftsordnung.
Maßnahme 2 Awareness Training	Mitarbeitende haben sich in Awareness Trainings mit Themen der Gleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen auseinandergesetzt. Das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen ist geschärft und die Mitarbeitenden sind in der Lage in ihrem Arbeitsalltag geschlechtsspezifische Diskriminierung zu erkennen.
Maßnahme 3 Monitoring der Gleichstellungssituation	Geschlechterbezogene Daten werden einmal jährlich erhoben, analysiert und in Form eines Ergebnisberichts dokumentiert. Dabei werden Veränderungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung überprüft und bewertet und ggf. Datenlücken identifiziert, um in Folge bei Bedarf Anpassungen des Gleichstellungsplanes vornehmen zu können.
Maßnahme 4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Die "Zertifizierung zum familienfreundlichen Arbeitgeber" sowie die Re-Zertifizierung nach drei Jahren sind erfolgreich abgeschlossen.
Maßnahme 5 Informationsarbeit	Durch regelmäßige Information werden Themen der Gleichstellung im Bewusstsein der Mitarbeitenden präsent gehalten und Gender als Teil der internen Kommunikation etabliert.
Maßnahme 6 GeoSphere Austria Frauennetzwerk	Durch die Schaffung eines Frauennetzwerkes ist die Kommunikation und der Austausch zwischen Frauen sowie die weibliche Community an der GeoSphere Austria generell gestärkt.
Maßnahme 7 Aufnahmeverfahren	Aufnahmeverfahren werden hinsichtlich weiblicher/männlicher Bewerbungen dokumentiert und im Zuge des jährlichen Monitorings analysiert. Anwesenheit von mindestens einer Mitarbeiterin bei Bewerbungsgesprächen.
Maßnahme 8 Belästigungsmanagement	Die GeoSphere Austria hat eine klare Vorgehensweise im Diskriminierungs- und Belästigungsfall etabliert, wodurch das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft wird.

Tabelle 6: Maßnahmen und Gleichstellungsziele 2024-2028

4 Monitoring und Kommunikation

4.1 Monitoring

Wichtiges Element des Gleichstellungsplanes der GeoSphere Austria ist die Etablierung eines regelmäßigen Monitorings der Gleichstellungssituation. Ziel dabei ist es, die Maßnahmen und Veränderungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung regelmäßig zu überprüfen und zu bewerten, um in Folge bei Bedarf Anpassungen vornehmen zu können.

Ausgangspunkt für das Monitoring bildet der in Kapitel 3 dargestellte Maßnahmenplan sowie die jährliche Erhebung geschlechterbezogener Daten (Maßnahme 3). Die Ergebnisse des Monitorings werden in Form eines Berichtes aufbereitet und dokumentiert und von der AG Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich Stand der Umsetzung analysiert.

Zur Bewertung der Ergebnisse des Monitoringberichtes findet zusätzlich einmal jährlich eine Sitzung mit der ersten und zweiten Führungsebene statt. Daraus resultierende Rückmeldungen fließen in eine Neubewertung der Maßnahmen ein und bilden die Grundlage für Anpassungen der Maßnahmen und des Gleichstellungsplanes. Im Zuge des Monitorings kann der Fokus auf verschiedene Aspekte gerichtet werden, z.B.: Welche Maßnahmen wurden umgesetzt? Welche Maßnahmen waren erfolgreich? Was haben wir aus den bisherigen Maßnahmen gelernt? Wie viele Personen wurden erreicht? Welche Dokumente wurden überarbeitet? Wo gibt es Datenlücken? Welche Daten sollen über einen längeren Zeitraum betrachtet werden?

4.2 Kommunikation

Ein weiterer wichtiger Bestandteil für die Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung an der GeoSphere Austria ist eine regelmäßige Kommunikation zu dem Thema. Um die Kommunikation und Information sicher zu stellen, wurde dafür auch die Maßnahme 5 „Informationsarbeit“ in den Maßnahmenkatalog aufgenommen. Dafür werden folgende Kanäle genutzt:

Webseite der GeoSphere Austria

- Veröffentlichung des Frauenförderungs- und Geschlechtergleichstellungsplanes auf der Webseite der GeoSphere Austria

Intranet

- Bereitstellung von Informationen für die Mitarbeitenden der GeoSphere Austria zu verschiedenen Gender- und Gleichstellungsthemen wie z.B.: gendersensible Sprache; Umgang mit Diskriminierung oder Belästigung,
- Ergebnisberichte des jährlichen Monitorings

Interne Aussendungen

- anlassbezogene Information für die Mitarbeitenden der GeoSphere Austria zu verschiedenen Themen u.a. auf Basis eines Diversity Kalenders

Anhang 1 – Geschlechterbezogene Statistik

Für die Erstellung der geschlechterbezogenen Statistik lagen folgende Daten in anonymisierter Form als Rohdaten vor:

- Geschlecht
- Geburtsjahr
- Alter
- FTE (Full Time Equivalent)
- Eintrittsjahr
- Dienstalter
- Alter bei Dienstantritt
- Gehälter monatlich
- Funktionszulage monatlich
- Kostenstelle_Abteilung
- Beschäftigungsverhältnis – Beamte/Angestellte

Aus diesen Daten wurden in Folge weitere Kategorien abgeleitet diese und in Gruppen zusammengefasst:

Datenkategorie	Gruppen
Altersgruppe (Jahre)	16-20; 21-30; 31-40; 41-50; 51-60; >60
Dienstaltersgruppe (Jahre der Betriebszugehörigkeit)	0-3; 4-7; 8-15; 16-25; >25
Altersgruppe Dienstantritt (Alter bei Dienstantritt)	16-20; 21-25; 26-30; 31-35; 36-40; 41-50; >51
TZ/VZ	Abwesenheit; Teilzeit; Vollzeit
Gehaltsgruppe VZ (Jahr)	<35.000; 35.001-45.000; 45.001-55.000; 55.001-65.000; 65.001-75.000; 75.001-90.000; >90.000
Bereich	GendDion; MetReg; KlimaUmwelt; Geophysik/AngGeo; GeolLandesaufnahme; IKT ⁷

Tabelle 7: Datenkategorien und Einteilung in Gruppen

Der Stichtag der Erhebung war der 31. Dezember 2023.

Frauen: 187 (davon 9 abwesend), das entspricht 34,4 % der Mitarbeitenden.

Männer: 327 (davon 6 abwesend), das entspricht 63,6 % der Mitarbeitenden.

Es wird darauf hingewiesen, dass weitere ergänzende Statistiken basierend auf geschlechterbezogenen Daten nach Beschäftigungsverhältnis, Alter, Dienstalter, Gehalt, Organisationseinheit, Leitungsposition und Beschäftigungsausmaß zur Verfügung stehen. Um Rückschlüsse auf einzelne Personen zu verhindern, werden diese Statistiken aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht veröffentlicht.

⁷ GenDion – Generaldirektion; MetReg – Meteorologie und Regionalstellen; KlimaUmwelt – Klima und Umwelt; Geophysik/AngGeo – Geophysik und Angewandte Geologie; GeolLandesaufnahme – Geologische Landesaufnahme; IKT – IKT Services

Frauen und Männer nach Alter und Dienstalter

Altersgruppe (Jahre)	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
16-20	3	0,9	0,6	0	0,0	0,0
21-30	31	9,5	6,0	33	17,6	6,4
31-40	67	20,5	13,0	64	34,2	12,5
41-50	90	27,5	17,5	44	23,5	8,6
51-60	107	32,7	20,8	42	22,5	8,2
>60	29	8,9	5,6	4	2,1	0,8
gesamt	327	100,0	63,6	187	100,0	36,4

Dienstjahre	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
0-3	95	29,1	18,5	61	32,62	11,9
4-7	35	10,7	6,8	33	17,65	6,4
8-15	81	24,8	15,8	47	25,13	9,1
16-25	73	22,3	14,2	25	13,37	4,9
>25	43	13,1	8,4	21	11,23	4,1
gesamt	327	100,0	63,6	187	100,00	36,4

Alter bei Dienstantritt	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
16-20	12	3,7	2,3	12	6,4	2,3
21-25	24	7,3	4,7	38	20,3	7,4
26-30	96	29,4	18,7	52	27,8	10,1
31-35	77	23,5	15,0	42	22,5	8,2
36-40	54	16,5	10,5	20	10,7	3,9
41-50	51	15,6	9,9	20	10,7	3,9
>51	13	4,0	2,5	3	1,6	0,6
gesamt	327	100,0	63,6	187	100,0	36,4

	Männer	Frauen	Gesamt
Durchschnittsalter	46,5	41,3	44,6
Medianalter	47	40	44
Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	12,7	10,4	11,8
Median Anzahl Dienstjahre	12	7	10
Durchschnittsalter bei Dienstantritt	33,9	30,8	32,8
Median Alter bei Dienstantritt	32	30	31

Frauen und Männer nach Gehalt⁸

Gehalt brutto/a (€)	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Anteil an allen Frauen (%) ⁹	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
<35.000	4,0	2,6	4,5	1,6
35.001-45.000	10,9	7,0	15,2	5,4
45.001-55.000	19,6	12,6	17,4	6,2
55.001-65.000	21,2	13,6	28,7	10,2
65.001-75.000	28,3	18,2	28,1	10,0
75.001-90.000	9,7	6,2	3,9	1,4
>90.000	6,2	4,0	2,2	0,8
gesamt	100,0	64,3	100,0	35,7

	Männer	Frauen	gesamt
Durchschnittsgehalt brutto / a (€)*	62.115,02	57.241,13	60.379,25
Median Jahresgehalt brutto / a (€)	62.819,05	57.773,80	61.437,60

*Ohne GD

Frauen und Männer nach Bereich und Gehalt

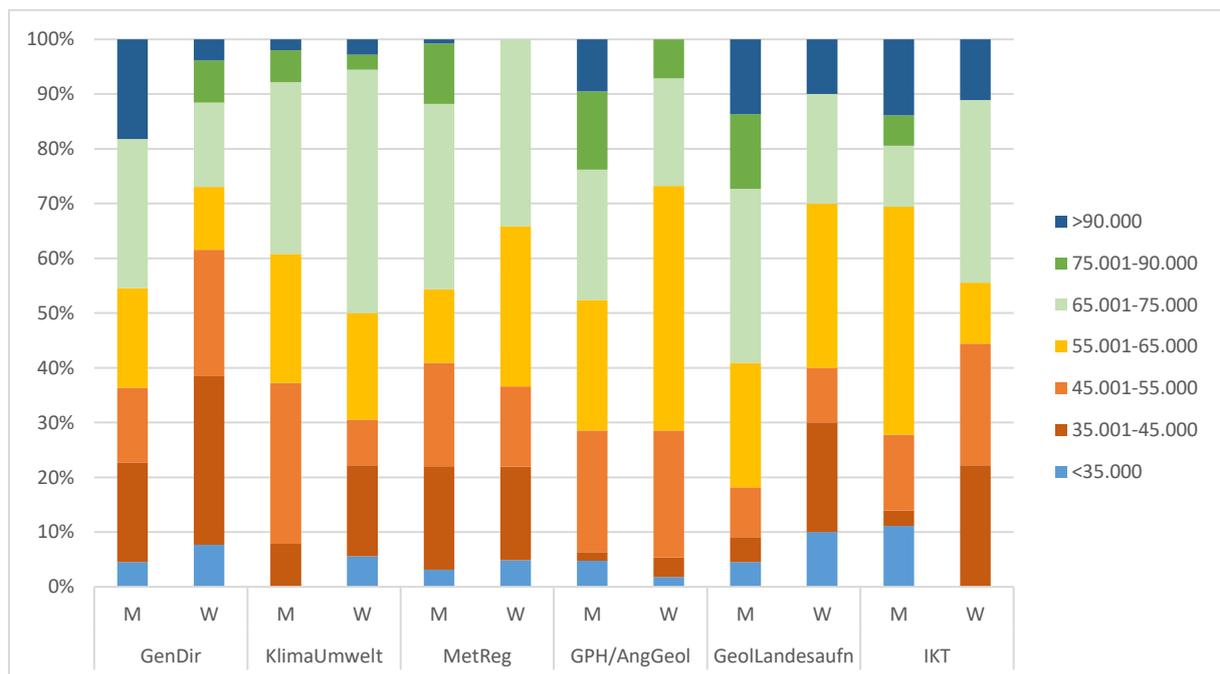


Abbildung 2: Anteil Gehaltsgruppen nach Bereich und Mitarbeitende m/w

⁸ Abwesend: m6; w9 nicht berücksichtigt

Frauen und Männer nach Organisationseinheiten

Bereich	Department	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
Generaldirektion	11000	9	2,8	1,8	5	2,7	1,0
	12000	13	4,0	2,5	21	11,2	4,1
Meteorologie und Regionalstellen	20000	0	0,0	0,0	1	0,5	0,2
	21000	14	4,3	2,7	3	1,6	0,6
	22000	20	6,1	3,9	7	3,7	1,4
	23000	16	4,9	3,1	7	3,7	1,4
	24000	15	4,6	2,9	5	2,7	1,0
	25000	16	4,9	3,1	6	3,2	1,2
	26000	16	4,9	3,1	8	4,3	1,6
	27000	13	4,0	2,5	3	1,6	0,6
	28000	13	4,0	2,5	1	0,5	0,2
	29000	8	2,4	1,6	2	1,1	0,4
Klima und Umwelt	30000	1	0,3	0,2	1	0,5	0,2
	31000	10	3,1	1,9	8	4,3	1,6
	32000	17	5,2	3,3	12	6,4	2,3
	33000	14	4,3	2,7	8	4,3	1,6
	34000	9	2,8	1,8	9	4,8	1,8
Geophysik und Angewandte Geologie	40000	2	0,6	0,4	7	3,7	1,4
	41000	6	1,8	1,2	7	3,7	1,4
	42000	14	4,3	2,7	15	8,0	2,9
	43000	12	3,7	2,3	1	0,5	0,2
	44000	16	4,9	3,1	7	3,7	1,4
	45000	15	4,6	2,9	23	12,3	4,5
Geologische Landesaufnahme	50000	1	0,3	0,2		0,0	0,0
	51000	14	4,3	2,7	4	2,1	0,8
	52000	7	2,1	1,4	6	3,2	1,2
IKT - Services	60000	3	0,9	0,6	1	0,5	0,2
	60001	4	1,2	0,8	3	1,6	0,6
	61000	11	3,4	2,1		0,0	0,0
	62000	18	5,5	3,5	6	3,2	1,2

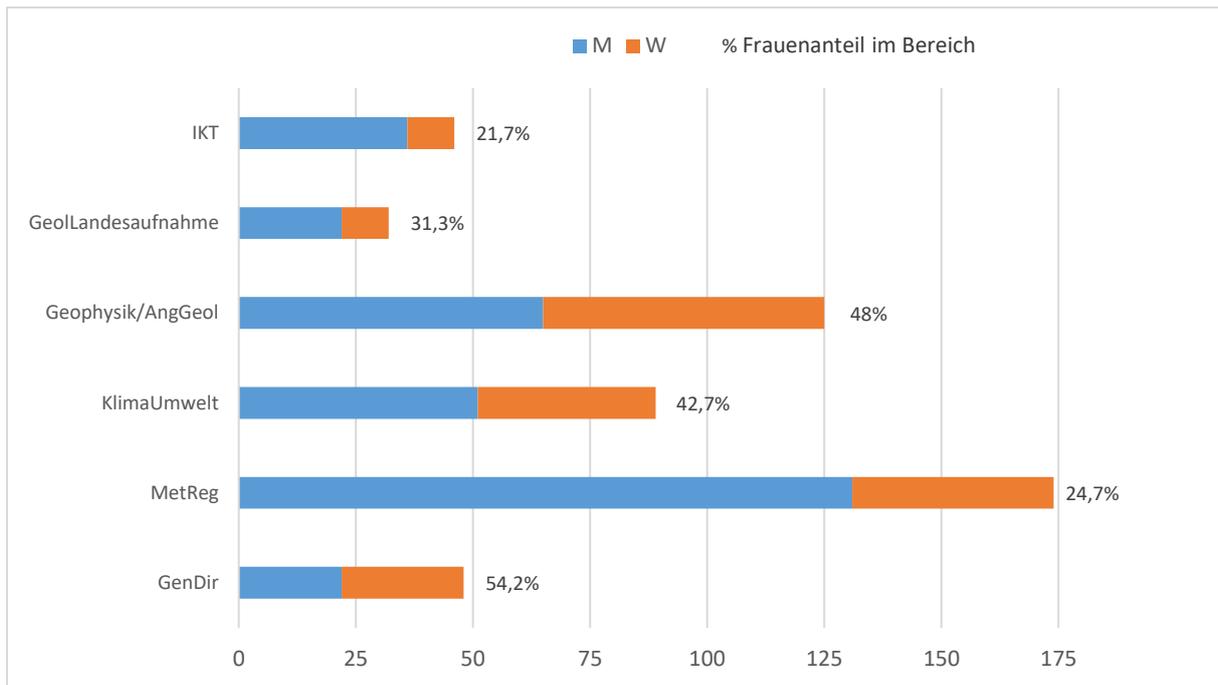


Abbildung 3: Frauen und Männer nach Bereich

Frauen und Männer nach Leitungsposition

Leitungsposition	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Anteil Männer an allen Führungskräften (%)
ja	54	16,5	10,5	74,0
nein	273	83,5	53,1	
gesamt	327			

Leitungsposition	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)	Anteil Frauen an allen Führungskräften (%)
ja	19	10,2	3,7	26,0
nein	168	89,8	32,7	
gesamt	187			

Glass Ceiling Index 2023¹⁰	1,40
--	------

¹⁰ berechnet als Anteil von Frauen an allen Mitarbeitenden / Anteil von Frauen in Führungspositionen.

Gemäß SHE figures vergleicht der Index den Anteil von Frauen an allen Beschäftigten mit dem Anteil von Frauen in Führungsebenen. Der Index kann alle Werte zwischen Null und unendlich annehmen. Ein Wert unter 1 besagt, dass Frauen in Führungspositionen relativ überrepräsentiert sind, ein Wert über 1 besagt, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Je größer der Wert ist, desto stärker fällt die Unterrepräsentanz aus.

Frauen und Männer nach Beschäftigungsausmaß

Beschäftigungs- ausmaß	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)	% der gesamten Belegschaft
Teilzeit	55	16,8	10,7	64	34,2	12,5	23,15
Vollzeit	266	81,3	51,8	114	61,0	22,2	73,93
Abwesenheit	6	1,8	1,2	9	4,8	1,8	2,92

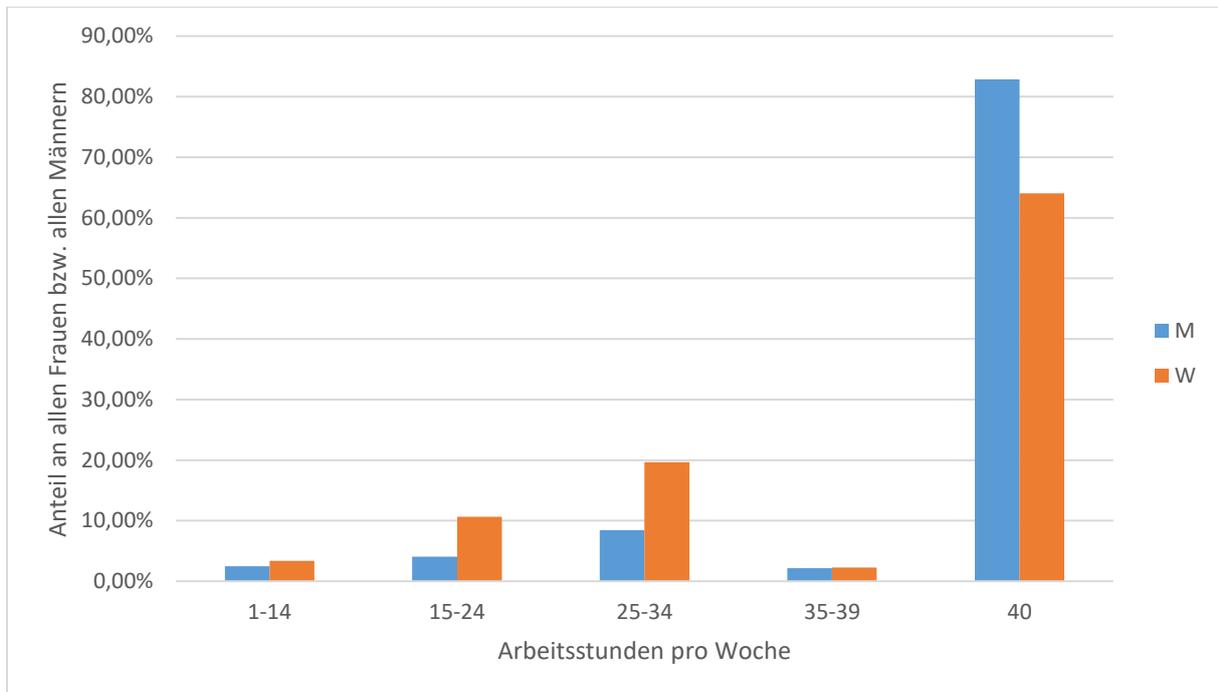


Abbildung 4: Anteil Mitarbeitende m/w nach Arbeitsstunden pro Woche¹¹

¹¹ Ohne abwesende Mitarbeitende

Anhang 2 – Maßnahmenkatalog

Maßnahme	Inhalt	Gleichstellungsziel	Zeitplan	Handlungs- feld	Personelle/organisatorische/aus- und weiterbildende Maßnahme	Geltungs- zeitraum
Maßnahme 1 Strukturen schaffen	Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind durch die Generaldirektion nominiert. Sie üben ihre Funktion entsprechend des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes aus. Pro Bereich ist eine Person für die Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen (AG) nominiert. Die AG definiert ihre Aufgaben (Beschäftigung mit Fällen von Diskriminierung, Erstellung eines Vorschlages für einen Gleichstellungsplan, Ansprechperson für Mitarbeitende) und trifft sich in regelmäßigen Abständen bzw. bei Bedarf	Die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertretung sind nominiert und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet, um diese Funktion auszuüben. Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen ist eingerichtet. Die AG trifft sich regelmäßig und erfüllt ihre Aufgaben entsprechend ihrer Geschäftsordnung.	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßiger Jour Fixe (alle 2 Wochen) der Gleichbehandlungsbeauftragten Regelmäßige Sitzungen der AG (mindestens drei Mal pro Jahr) und zusätzlich bei Bedarf 	8	organisatorische Maßnahme	2024-2029
Maßnahme 2 Awareness Training	Training/Schulung für Mitarbeitenden zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen.	Mitarbeitende haben sich in Awareness Trainings mit Themen der Gleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen auseinandergesetzt. Das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen ist geschärft und Mitarbeitende sind in der Lage, in ihrem Arbeitsalltag geschlechtsspezifische Diskriminierung zu erkennen.	<ul style="list-style-type: none"> Q4 2024: Erstellung Trainingskonzept für Mitarbeitende Q4 2024: erstes Training für Mitarbeitende ab 2025: zwei Trainings pro Jahr für Mitarbeitende 2025: ein Training für Führungskräfte 	7	personelle Maßnahme	2024-2029
Maßnahme 3 Monitoring der Gleichstellungssituation	Einführung einer standardmäßig jährlich stattfindenden Erhebung (Stichtag 31. Dezember) geschlechterbezogener Daten, um die Gleichstellungssituation darzustellen und Veränderungen in Bezug auf diese feststellen und ggf. Maßnahmen des Gleichstellungsplanes anpassen bzw. einführen zu können. Die Ergebnisse werden mit der Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen evaluiert und einmal jährlich der Generaldirektion und der zweiten Führungsebene präsentiert.	Geschlechterbezogene Daten werden einmal jährlich erhoben und analysiert und in Form eines Ergebnisberichts dokumentiert. Dabei werden Veränderungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung überprüft und bewertet und ggf. Datenlücken identifiziert, um in Folge bei Bedarf Anpassungen des Gleichstellungsplanes vornehmen zu können.	<ul style="list-style-type: none"> Q1: Analyse Daten mit Stichtag 31.12. jeden Jahres Q2: Besprechung Ergebnisbericht in AG und Präsentation Ergebnisbericht in Bereichsdirektor:innen-Sitzung Q2: Identifikation Datenlücken und Rücksprache Bereichsdirektion Personal 	6	organisatorische Maßnahme	jährlich
Maßnahme 4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Im Rahmen der (Re-)Zertifizierung zum familienfreundlichen Arbeitgeber werden Maßnahmen zu folgenden Themenbereichen durchgeführt: Harmonisierung bzw. weitere Flexibilisierung der Gleitzeitregelung; Weiterentwicklung der Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle; Flexibilisierung und Attraktivierung von Bereitschaftsdiensten; Flexible Schichtmodelle; Definition von durchdachten Vertretungsregelungen; Attraktive Home Office Lösung; Gebündelte, übersichtliche Informationen zu allen Leistungen, Aktivitäten und Maßnahmen rund um Beruf und Familie; Familienbeauftragte; Sensibilisierung / Schulung von Führungskräften zum Umgang mit Vereinbarkeitsanliegen und den entsprechenden Lösungen ("Lebensphasenorientierte Führung"); Etablieren eines professionellen Karenz- und Auszeitenmanagement; Aufbau eines professionellen Personalmanagements	Die "Zertifizierung zum familienfreundlichen Arbeitgeber" sowie die Re-Zertifizierung nach drei Jahren sind erfolgreich abgeschlossen.	<ul style="list-style-type: none"> Q4 2024: Ausstellung Zertifikat Q4 2027: Re-Zertifizierung 	5; 2	personelle Maßnahme	2024-2027
Maßnahme 5 Kommunikation mit Mitarbeiter:innen der GeoSphere Austria	Durch regelmäßige Aussendungen zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen (Stichwort Diversity Kalender) werden die Mitarbeitenden informiert und das Thema im Bewusstsein verankert. Zusätzlich werden Informationen im Intranet zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen bei Bedarf bei der geschlechtersensiblen Formulierung von internen Dokumenten, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.	Durch regelmäßige Information werden Themen der Gleichstellung im Bewusstsein der Mitarbeitenden präsent gehalten und Gender als Teil der internen Kommunikation etabliert.	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Aussendungen (basierend auf dem Diversity Kalender und bei Bedarf) Regelmäßiges Update der Informationen im Intranet (zwei bis drei Mal pro Jahr) Bei Bedarf Durchsicht von organisationsinternen Dokumenten 	7	personelle Maßnahme	2024-2029
Maßnahme 6 GeoSphere Austria Frauennetzwerk	Die Etablierung eines Frauennetzwerkes verbessert die Kommunikation und den Austausch zwischen Mitarbeiterinnen. Erfolgreiche Mitarbeiterinnen können bei Netzwerktreffen ihre bisherigen Karrierewege aufzeigen und so zu Role Models für junge Mitarbeiterinnen werden.	Durch die Schaffung eines Frauennetzwerkes ist die Kommunikation und der Austausch zwischen Frauen sowie die weibliche Community an der GeoSphere Austria generell gestärkt.	<ul style="list-style-type: none"> Start Q3/4 2025: ein bis zwei Treffen für Mitarbeiterinnen der GeoSphere Austria 	1; 4	organisatorische Maßnahme	2024-2029
Maßnahme 7 Aufnahmeverfahren	Einbeziehung von Mitarbeiterinnen im Sinne eines genderorientierten Aufnahmeverfahrens in den Bewerbungsprozess. Im Zuge von Aufnahmeverfahren und Bewerbungsprozess wird die Zahl der weiblichen/männlichen Bewerbungen, Einladungen, bzw. Auswahl von Bewerber:innen dokumentiert. Diese Zahlen werden von der Recruiting-Abteilung an die Gleichstellungsbeauftragten zur Analyse übermittelt und in jährliche Monitoring (Maßnahme 3) aufgenommen.	Aufnahmeverfahren werden hinsichtlich weiblicher/männlicher Bewerbungen dokumentiert und im Zuge des jährlichen Monitorings analysiert. Mindestens eine Mitarbeiterin ist bei Bewerbungsgesprächen anwesend.	<ul style="list-style-type: none"> Q1: einmal jährlich im Zuge des Monitorings (Maßnahme 3) 	3	personelle Maßnahme	2024-2029
Maßnahme 8 Belästigungsmanagement	Im Diskriminierungsfall wird der erforderliche Ablauf eingehalten und den betroffenen Personen Informationen zur Verfügung gestellt. Im Intranet sind allgemeine Informationen zum Vorgehen im Falle von Diskriminierung zu finden.	Die GeoSphere Austria hat eine klare Vorgehensweise im Diskriminierungs- und Belästigungsfall etabliert. Durch eine anonymisierte Dokumentation wird das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft.	<ul style="list-style-type: none"> Q2 2024: Informationen im Intranet zur Verfügung gestellt Umgehendes Handeln im Falle einer Diskriminierung 	9; 7	personelle Maßnahme	2024-2029