



GENDER EQUALITY PLAN 2025

1. Allgemeine Aspekte
2. Personalanalyse
3. Definition von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung
4. Ziele, Indikatoren und Monitoring

Markus Hornböck,
Geschäftsführer BABEG





ALLGEMEINE ASPEKTE

Die BABEG beschäftigt sich im Unternehmen eingehend mit dem Themenfeld „Gender und Diversität“ als Erfolgsfaktor. Der Gender Equality Plan (GEP) ist ein Ausdruck der Informationspolitik und soll dazu beitragen, dass sich Stakeholder ein umfassendes Bild zu dem Thema machen können.

Die BABEG fördert ein positives und integratives Arbeitsumfeld, in dem ein hohes Maß an Mitarbeiter*innenzufriedenheit herrscht und hat sich klar zum Ziel gesetzt für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Gleichberechtigung zu sorgen. Besonderes Augenmerk legt das Unternehmen darauf, eine nachhaltige Work-Life-Balance zu ermöglichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und das kreative Potenzial der Mitarbeiter*innen zu fördern. Ziel der Organisation ist es außerdem, ein sicheres und wertschätzendes Umfeld zu schaffen, in dem jeder Form möglicher Diskriminierung oder Belästigung präventiv entgegen gewirkt wird. Weitere Ziele sind die Überwindung latenter Vorurteile und die Förderung der individuellen und vielfältigen Potenziale jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters.

Um diese Ziele nachhaltig und dauerhaft zu verwirklichen, wurde ein Gender- und Diversityteam ins Leben gerufen, welches, zum einen, Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele vorschlägt und zum anderen, die Einhaltung dieser Ziele laufend überwacht. Das Team setzt sich aus Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Dienstaltersstufen zusammen, darin vertreten sind die Geschäftsführung, die Teamleiter*innen sowie eine Mitarbeiterin der Personalentwicklung, die gemeinsam den vorliegenden GEP erarbeitet haben.

Der GEP enthält Maßnahmen und Schlüsselindikatoren, die festgelegt wurden, um die Erreichung der unternehmensweiten Gleichstellungsziele zu überwachen. Die Indikatoren werden jährlich bewertet, um die festgelegten Maßnahmen zu verfolgen und anzupassen.

Die nachstehenden Maßnahmen wurden auf der Grundlage einer Personaldatenanalyse erstellt, die dazu dient, die Ausgangssituation in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu ermitteln und darauf basierend Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Gleichstellung und zur Optimierung der bestehenden Situation einzuleiten.

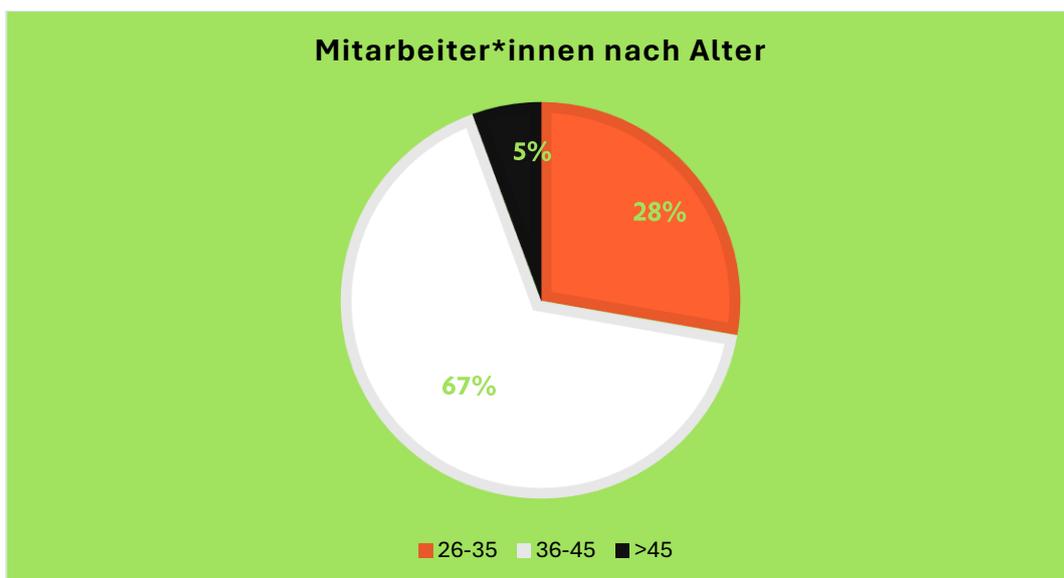
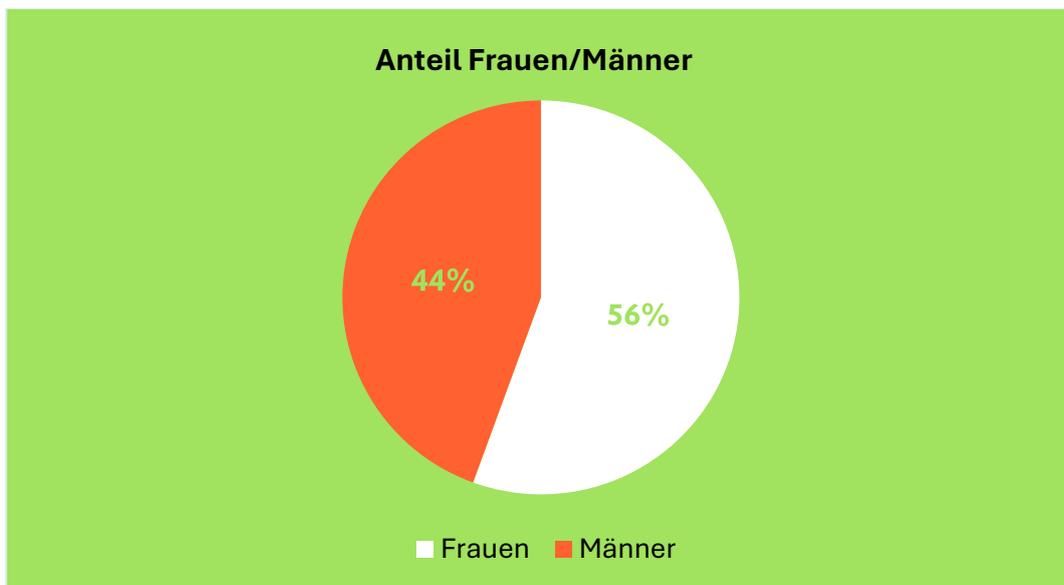


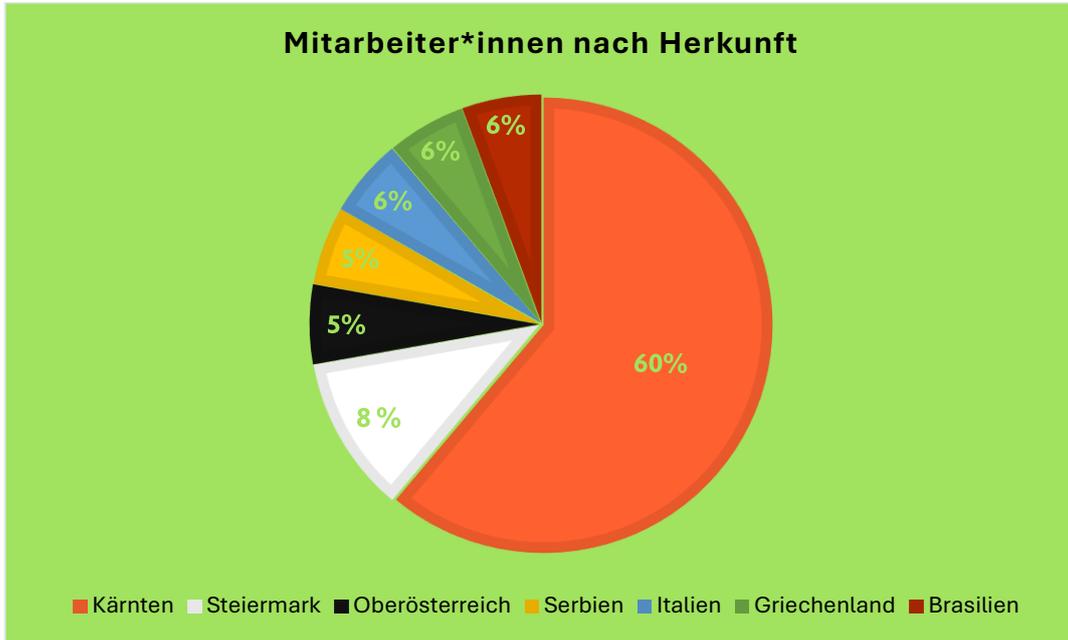


1. PERSONALDATENANALYSE

Aktuell (Stand Juni 2025) sind durchschnittlich 18 Personen (inklusive Geschäftsführung), davon 10 Frauen und 8 Männer, in der BABEG beschäftigt. Dies veranschaulicht, dass die BABEG Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt. Alle Mitarbeiter*innen pflegen einen wertschätzenden Umgang miteinander.

Die Diversität im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft und Alter ist jedenfalls gegeben und stellt in der BABEG folgendes Bild dar:







2. DEFINITION VON MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Auf Grundlage der in Punkt 1. dargestellten Analyse wurden gezielte Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Erfolge und zur weiteren Förderung und Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in der BABEG festgelegt.

Aufbauend auf der Strategie der BABEG wurden nachstehende zukünftige Ziele, Initiativen und Maßnahmen beschlossen:

2.1. Work-Life Balance und Organisationskultur

Ziel	Initiative	Maßnahmen
Schaffung einer Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung gegenüber Vielfalt geprägt ist	Kommunikation der Diversity-Werte	<ul style="list-style-type: none">• Regelmäßige Jour Fixe• Präsenz des Wertes „Diversität“• Mitarbeiter*innenzufriedenheit aktiv fördern (u.a. regelmäßige Feedbackgespräche)• Geschlechterbewusster Sprachgebrauch
	Maßnahmen zur Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none">• Urlaubsvertretungen• Flexible Arbeitszeiten• Nutzung des Jahresurlaubs• Akzeptanz von Familienkarrieren• Gesundheitsfördernde Maßnahmen• Team Building• Aus- und Weiterbildung
Aufbau und Bindung von vielfältigen Talenten	Diversitätssensible Personalauswahl	<ul style="list-style-type: none">• Gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten

- Zur Schaffung einer Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, werden laufend Maßnahmen wie regelmäßige Jour Fixe, Urlaubsvertretungen, flexible Arbeitszeiten, gesundheitsfördernde Maßnahmen, Weiterbildung, Team Building sowie Unterstützung von Familienkarrieren gesetzt. Damit wird die Akzeptanz aller Mitarbeiter*innen gefördert. Kein Teammitglied fühlt sich ausgeschlossen oder wird diskriminiert.
- Wertschätzung und individuelle Mitarbeiter*innenzufriedenheit sind in der BABEG selbstverständlich. Durch regelmäßige Feedback- und Mitarbeiter*innengespräche werden mögliche Themen und potentielle Konfliktherde vorzeitig erkannt und diesen entgegengewirkt.





- Die BABEG bietet als Arbeitgeberin hohe Flexibilität für die Mitarbeiter*innen. Durch die Abschaffung der Kernarbeitszeit im Jahr 2023 wurde noch mehr Gestaltungsspielraum in Bezug auf die zeitliche Flexibilität für die Mitarbeiter*innen geschaffen. Dies ermöglicht eine sehr gute Vereinbarkeit von Familie/Kindern und Beruf sowie die Vereinbarkeit von Beruf und anderen gesellschaftlichen und privaten Verpflichtungen.
- Auch die Option zur Telearbeit schafft Spielraum und örtliche Flexibilität für die Mitarbeiter*innen.
- Regelmäßiger BABEG Jour Fixe: In regelmäßigen organisationsweiten Jour Fixe haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, spezifische Anliegen an die Geschäftsleitung zu kommunizieren. Die Geschäftsleitung hat auch die Möglichkeit, die jüngsten strategischen Entwicklungen mit den Mitarbeiter*innen zu teilen sowie das gesamte BABEG Team in die Entscheidungsfindung einzubinden.
- Darüber hinaus gibt es regelmäßige Team-Jour Fixe mit den drei Teamleiter*innen der Teilbereiche interne Organisation, Forschung Technologie und Innovation sowie Betriebsansiedlung. In der kleineren Runde können aktuelle Themen und Anliegen unmittelbar besprochen und etwaige Fragen und Probleme rasch geklärt werden.
- Bei Stellenausschreibungen wird die Personalauswahl diversitätssensibel getroffen.
- Auch die in der Organisation vorhandene und bewusst geförderte Mehrsprachigkeit, kulturelle Herkunft und Marktkenntnis ermöglichen es, erfolgreich und authentisch zu agieren.
- Eine Berücksichtigung des Geschlechter-Aspektes in allen Belangen, insbesondere auch ein geschlechterbewusster Sprachgebrauch, ist in der BABEG selbstverständlich.

2.2. Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Ziel	Initiative	Maßnahmen
Schaffung einer Unternehmenskultur, die Geschlechterverhältnisse in Führung und Entscheidungsfindung berücksichtigt	Sensibilisierung der Personalentwicklung und des oberen Managements für mögliche geschlechtsspezifische Vorurteile und Besetzung von Positionen	<ul style="list-style-type: none">• Frauen in Projekt- und Managementpositionen• Frauen in Leitungs-, Repräsentations-, Planungs- und Führungspositionen• Männer in Assistenzpositionen• Frauen in Aufsichtsratspositionen

- In der Organisation der BABEG wird ein besonderes Augenmerk auf die Zuweisung von Verantwortungsräumen gelegt. Die Geschäftsführung der BABEG ist überzeugt, dass in Projekt- und Managementpositionen der Unternehmenserfolg dadurch nachhaltig gesteigert werden kann. Aufgrund der Mitarbeiter*innen-Struktur bekommen besonders Frauen so erste Leitungs- bzw. Managementenerfahrungen.
- Die BABEG beschäftigt in allen Geschäftsbereichen Frauen als Projektmanager*innen, z.B. in der Betriebsansiedlung, im FTI-Bereich, im Standortmanagement, im juristischen Dienst und im Verwaltungsbereich. Aktuell werden auch in der mittleren Managementebene zwei Teamleiterpositionen (Betriebsansiedlung sowie interne Organisation) von Frauen besetzt.





- Die Teamleiter*innen und alle Projektmanager*innen sind hoch qualifiziert und bilden sich entlang des Personalentwicklungsprozesses stetig weiter.
- In Einklang mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) achtet die BABEG darauf, dass Männer und Frauen in gleichen Positionen gleich eingestuft und nach gleichen objektiven Kriterien unternehmensintern behandelt werden (Gehalt, Aufgabenbereich, Verantwortung, berufliches Fortkommen, etc.) und dass diese Kriterien transparent im Unternehmen zugänglich sind.
- Der Einfluss und die Einbeziehung von Frauen in Planungs- und Entscheidungsforen (z.B. Strategierunden) sind überdies eine unverzichtbare Größe in den Entscheidungsstrukturen des Unternehmens.
- Der Aufsichtsrat der BABEG ist mehrheitlich (vier Frauen und 3 Männer) mit Frauen besetzt.





2.3. Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und Karriereentwicklung

Ziel	Initiative	Maßnahmen
Schaffung einer Unternehmenskultur, die Geschlechterverhältnisse und Vereinbarkeit in Arbeits- und Karriereentwicklung integriert	<ul style="list-style-type: none">• Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf• Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifikation	<ul style="list-style-type: none">• Überlegte und langfristige Karriere- und Weiterbildungsplanung• Möglichkeit der Kinder- bzw. Bildungskarenz• Möglichkeit zur Teilzeitarbeit

- In der BABEG sind mit Stand Juni 2025 fünf Mitarbeiter*innen Teilzeit beschäftigt.
- Derzeit befindet sich eine Mitarbeiterin in Eltern- oder Bildungskarenz.
- In der BABEG haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich im Unternehmen weiter zu entwickeln. Die Absolvierung von zumindest zwei Weiterbildungen pro Jahr ist zudem fester Bestandteil der individuellen Jahresziele aller Mitarbeiter*innen. Eine überlegte und langfristige Karriereplanung in Abstimmung mit der Geschäftsführung, ist ein entscheidender Faktor für den persönlichen Erfolg. Ein Wechsel zwischen den Teilbereichen sowie die gezielte Planung von Aus- und Weiterbildungen erhöhen das Qualifikationsniveau, erweitern die Wissensmatrix, stärken die Bindung an die BABEG und motivieren die Mitarbeiter*innen.
- Im Konkreten ist die interne Personalentwicklung für die langfristige Karriere- und Weiterbildungsplanung der Mitarbeiter*innen sowie das Onboarding neuer Kolleg*innen verantwortlich. Sie fungiert als Ansprechperson für sämtliche Weiterbildungen, sowohl externe Weiterbildungen (z.B. fachspezifische Seminare) als auch die Organisation von BABEG-internen Workshops (z.B. BABEG Strategie- und Teamworkshop, siehe Fotos unten) und Schulungen (z.B. BABEG Projektmanagement Schulung).
- In Zusammenarbeit mit dem internen Qualitätsmanagement werden absolvierte Weiterbildungen laufend dokumentiert und evaluiert. Das in den Weiterbildungen erlangte Wissen steht zudem allen Mitarbeiter*innen im Ordner „QM-Wissensmanagement“ am allgemein zugänglichen BABEG Laufwerk zur Verfügung.





3. ZIELE, INDIKATOREN UND MONITORING

Tabelle 1: KPIs zur Messung des Fortschritts bei der Gleichstellung bei BABEG

Schlüsselbereiche	Indikator allgemein	Parameter konkret
1. Work-Life-Balance und Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none">• Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf• Präsenz des Wertes Diversität im Unternehmen und Bewusstseinsbildung• Mitarbeiter*innen-zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none">• Anteil der weiblichen/männlichen Beschäftigten, die aufgrund von Betreuungsarbeit dauerhaft oder temporär weniger als Vollzeit arbeiten• Anteil der Telearbeitstage pro Jahr pro Mitarbeiter*in• Anzahl der Jour Fixe in denen das Thema Diversität besprochen wird• Anteil der grundsätzlich zufriedenen Mitarbeiter*innen in der Organisation
2. Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none">• Geschlechtergleichbehandlung in gleichen Unternehmensfunktionen• Repräsentation von Männern und Frauen in wichtigen Entscheidungsgremien• Repräsentation von Frauen und Männern in Führungs- und Projektmanagementpositionen	<ul style="list-style-type: none">• Maß der Gleichbehandlung von Frauen/Männern in gleichen Positionen nach definierten Kriterien• Anteil von Frauen/Männern in wichtigen Entscheidungsgremien• Anteil von Frauen/Männern in Führungs- und Projektmanagementfunktionen
3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Fortkommen	<ul style="list-style-type: none">• Geschlechtergleichstellung in der Beschäftigung und im beruflichen Fortkommen	<ul style="list-style-type: none">• Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten (VZÄ, Arbeitsstunden)• Anteil der weiblichen/männlichen Beschäftigten, die sich in Teilzeit bzw. Eltern- oder Bildungskarenz befinden• Teilnahme an Weiterbildungen und Qualifikationsformaten





Das BABEG interne Gender – und Diversityteam hat die Aufgabe die gegenständlichen Gleichstellungsindikatoren (siehe Tabelle oben) jährlich zu überwachen und gegeben falls anzupassen.

Auch die Personaldatenanalyse wird zweimal jährlich durchgeführt, um die Entwicklung zu monitoren.

Das Gender – und Diversityteam teilt und bespricht die Ergebnisse im Jour Fixe mit allen Mitarbeiter*innen und schärft so das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Themen auf allen Ebenen.

