



Foto: Business Upper Austria

# GENDER EQUALITY PLAN



innovation is our business.

[www.biz-up.at](http://www.biz-up.at)

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	3
2. Ziele .....	4
3. Ressourcen .....	5
4. Daten und Kennzahlen .....	6
4.1 Beschäftigungsausmaß & Personalstruktur .....	6
4.2 Altersstruktur .....	9
4.3 Entlohnung .....	12
4.4 Weiterbildung .....	16
4.5 Karenzierungen .....	17
5 Maßnahmen .....	19


## 1. Vorwort

Als Standortagentur des Landes Oberösterreich unterstützt Business Upper Austria Unternehmen aus dem In- und Ausland mit maßgeschneiderten Lösungen bei ihren Investitions- und Innovationsvorhaben. Wir sind ein Team mit vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen, bestehend aus Personen unterschiedlichen Alters, Herkunft und Geschlecht. Um die optimale Lösung für die komplexen Herausforderungen unserer Kund:innen zu finden, setzen wir seit jeher auf das Know-how verschiedenster Mitarbeiter:innen.

Unsere Mission lautet Innovation – und Vielfalt schafft den idealen Nährboden für frische Ideen. Die unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Herangehensweisen unserer Mitarbeiter:innen machen uns zum Vordenker. Sie schaffen ein inspirierendes Umfeld bei Business Upper Austria, in dem standortrelevante Entwicklungen und transformatorische Prozesse angestoßen, begleitet und umgesetzt werden.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von den gemeinsamen Werten: Gestaltungswille, Leistungsbereitschaft, Offenheit und Wertschätzung. Sie definieren, wie wir bei Business Upper Austria zusammenarbeiten und fördern Chancengleichheit. In den Grundprinzipien haben wir festgelegt, dass wir aufgeschlossen gegenüber Neuem sein wollen und uns gegenseitig respektieren. Unsere Werte lassen keinen Raum für Benachteiligung und Vorurteile. Wir schätzen unsere vielfältigen Kompetenzen, Erfahrungen und Unterschiede.

Gleichstellung der Geschlechter bedeutet für uns, allen Mitarbeitenden bei Business Upper Austria, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität, die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung, Entwicklung und Teilhabe zu bieten. Das Fördern der Chancengleichheit verstehen wir als kontinuierlichen Prozess, in dem wir uns umfassend und strukturiert mit Geschlechtergleichstellung auseinandersetzen. Mit jährlichen Schwerpunkten begegnen wir den auftretenden Herausforderungen aktiv. Der vorliegende Gleichstellungsplan benennt konkrete Ziele, Ressourcen und Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter bei Business Upper Austria gewährleisten sollen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Werner Pamminer".

---

Ing. DI (FH) Werner Pamminer, MBA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Christian Altmann".

---

Prok. DI (FH) Christian Altmann, MBA

## 2. Ziele

Die folgenden Ziele sollen durch die Umsetzung des Gleichstellungsplans erreicht werden:

Die Gleichstellung der Geschlechter ist gelebte Realität bei Business Upper Austria und fest in der Unternehmenskultur verankert.

Alle Employer-Branding- und Recruiting-Aktivitäten sind nach nicht-diskriminierenden Prinzipien gestaltet und werden regelmäßig dahingehend überprüft.

Wir streben diverse Teams an. Auf Führungsebene besteht ein nach Geschlechtern ausgewogenes Verhältnis.

Das Thema Geschlechtergleichheit ist als Querschnittsmaterie in alle internen Weiterbildungen integriert.

Wir verwenden unternehmensintern wie -extern auf allen Kanälen eine geschlechtergerechte Sprache. Unsere Mitarbeiter:innen wissen, wie man geschlechtergerecht kommuniziert.

### 3. Ressourcen

Um den Gleichstellungsplan umzusetzen und weiterzuentwickeln, stellt die Geschäftsführung die notwendigen Ressourcen (Personal, Budget) zur Verfügung. Die Verantwortlichkeiten sind folgendermaßen verteilt:

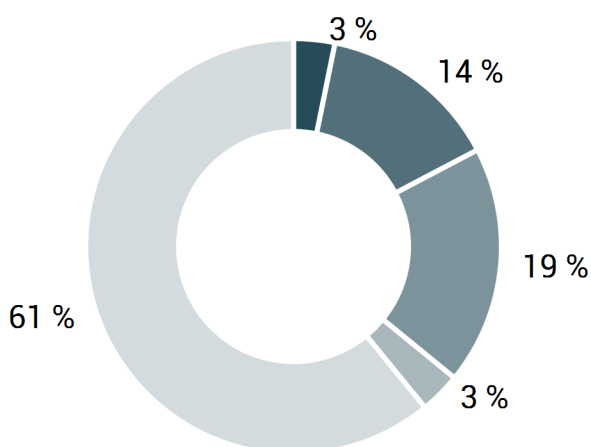
- Erstellen, Aktualisieren und Monitoren des Gleichstellungsplans: Abteilung Management Services, Abteilungsleitung und OE-Verantwortliche (2 Personen)
- Datenbereitstellung und -auswertung: Abteilung Management Services, IT (1-2 Personen)
- anlassbezogene Miteinbeziehung von Kolleg:innen, die Expertise zum Thema Geschlechtergleichstellung besitzen
- laufende Rückkoppelung mit der Geschäftsführung im Rahmen des zweiwöchentlichen Jour Fixe gemeinsam mit Organisationsentwicklung und Human Ressource

## 4. Daten und Kennzahlen

Der vorliegende Gender Equality Plan stellt den Startpunkt einer systematischen Datenerhebung und -auswertung auf Basis von relevanten Personalkennzahlen bei Business Upper Austria dar. Unter den einzelnen Diagrammen finden sich zudem konkret angestrebte Ziele bzw. Maßnahmen, die in den kommenden Jahren umgesetzt bzw. bearbeitet werden sollen.

### 4.1 Beschäftigungsausmaß & Personalstruktur

Beschäftigungsausmaß  
2021



bis 10h   
  11-20h   
  21-30h   
  31-39h   
  Vollzeit

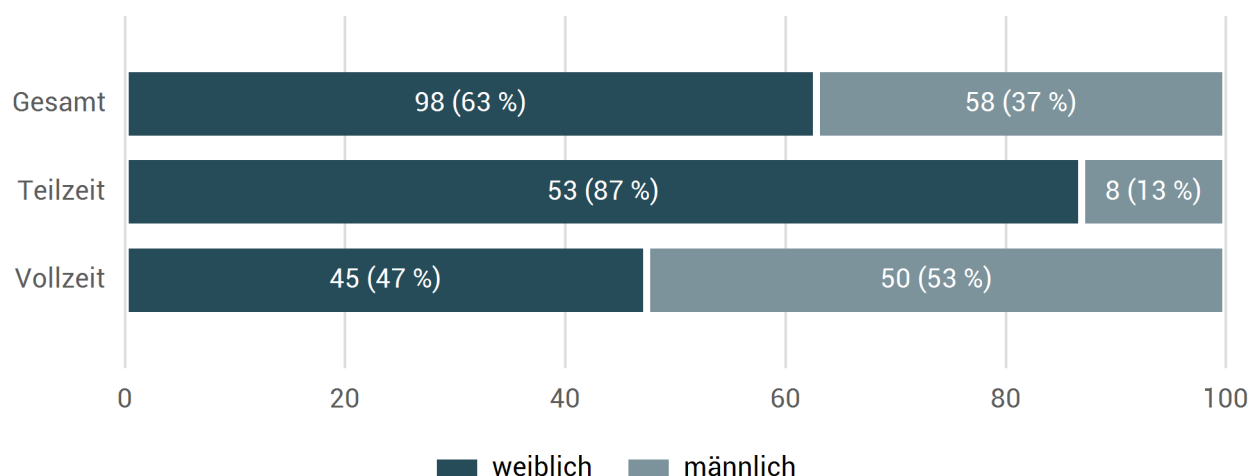
Der Abschnitt „Beschäftigungsausmaß und Personalstruktur“ schlüsselt das Personal bei Business Upper Austria nach Anzahl und Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern seit 2019 auf und legt darüber hinaus einen Fokus auf das Jahr 2021.

Zudem wird die Verteilung von Frauen und Männern in Leitungspositionen dargestellt.

#### 4.1.1 Beschäftigungsausmaß im Zeitverlauf seit 2019

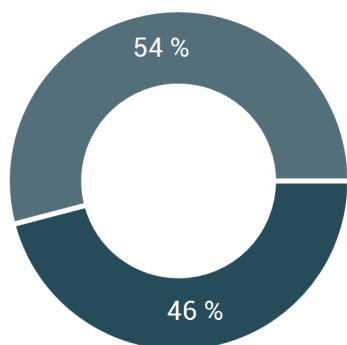
Geschlecht	2021			2020			2019		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Anzahl Mitarbeitende	98	58	156	92	56	148	95	58	153
teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	53	8	61	46	7	53	47	7	54
vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	45	50	95	46	49	95	48	51	99

Beschäftigungsausmaß Personal 2021

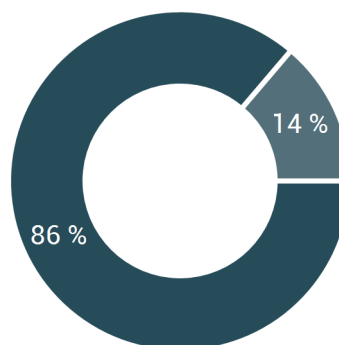


Die Daten zeigen, dass 63 % der Belegschaft bei Business Upper Austria weiblich sind. Betrachtet man den Frauenanteil auf Basis des Beschäftigungsausmaßes wird deutlich, dass nur 47 % der Vollzeitbeschäftigten weiblich sind, während bei den Teilzeitbeschäftigten ein Frauenanteil von 87 % herrscht. Interessant aus Firmensicht ist in diesem Zusammenhang zu eruieren, was die Gründe für den höheren Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten sind und inwiefern in Bezug darauf konkrete Maßnahmen seitens Business Upper Austria notwendig sind und zur Erreichung welcher Ziele sie beitragen können. Diese tieferegehende Analyse auf Basis der vorliegenden Datenerhebung ist für das Jahr 2023 geplant.

### Beschäftigungsausmaß Frauen

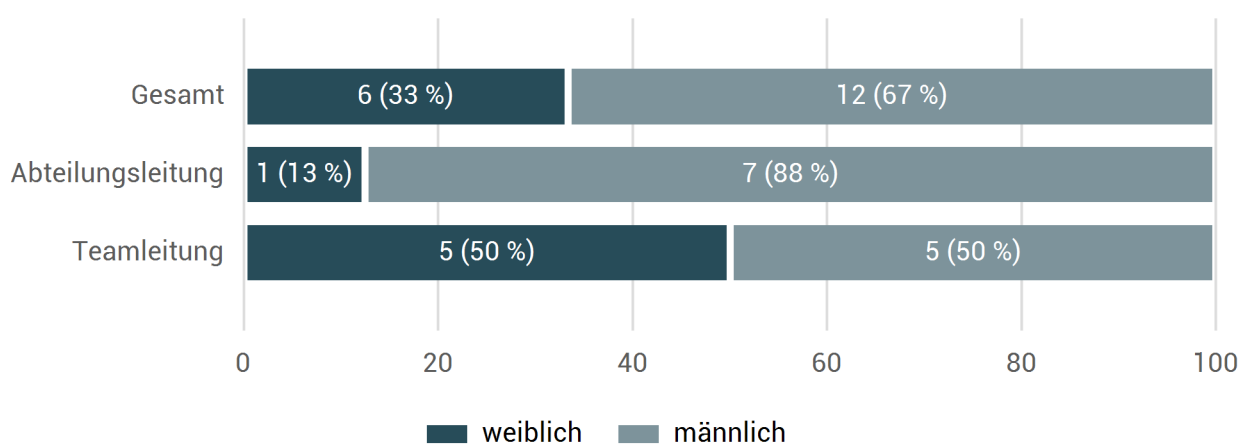


### Beschäftigungsausmaß Männer



■ Vollzeit ■ Teilzeit

### Leitungspositionen Personal 2021

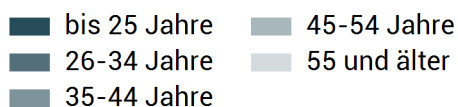
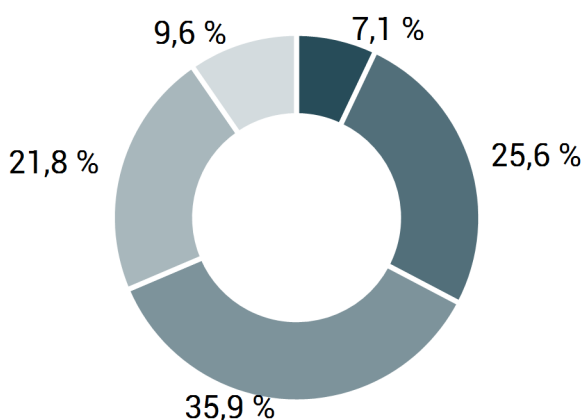


Im Jahr 2021 hatten sechs Frauen und zwölf Männer eine Leitungsposition bei Business Upper Austria inne. Das bedeutet einen Frauenanteil von 33,33 % bei den Führungspositionen. Heruntergebrochen auf Teamleitungsebene hatten 50 % der Frauen eine Teamleitung inne. Im Bereich der Abteilungsleitungen beträgt der prozentuelle Anteil an Frauen 12,50 %. Aus den Zahlen wird deutlich, dass im Bereich der Abteilungsleitung der prozentuell größte Unterschied zwischen Männer und Frauen besteht. Im Jahr 2022 wurde eine Stelle im Bereich Abteilungsleitung durch eine Frau nachbesetzt – insgesamt ist das aber ein Bereich, der durch die Datenerhebung nun stärker im Fokus steht und bei künftigen Nach- oder Neubesetzungen verstärkt Beachtung finden wird.



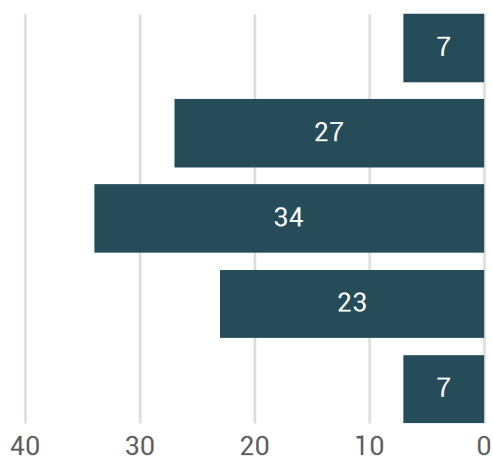
## 4.2 Altersstruktur

Altersstruktur Personal 2021

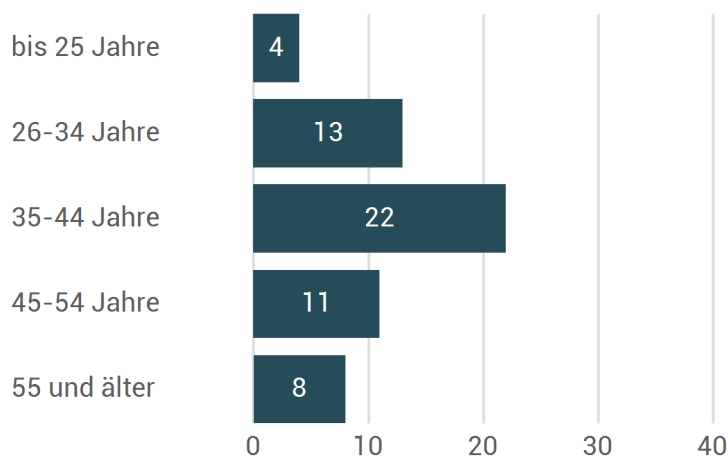


Der Abschnitt „Altersstruktur“ beschäftigt sich mit der Altersverteilung von Frauen und Männern bei Business Upper Austria 2021 und schlüsselt diese detailliert auf. Zusätzlich wird die Altersstruktur nach Geschlecht und Teilzeitbeschäftigung dargestellt.

Frauen

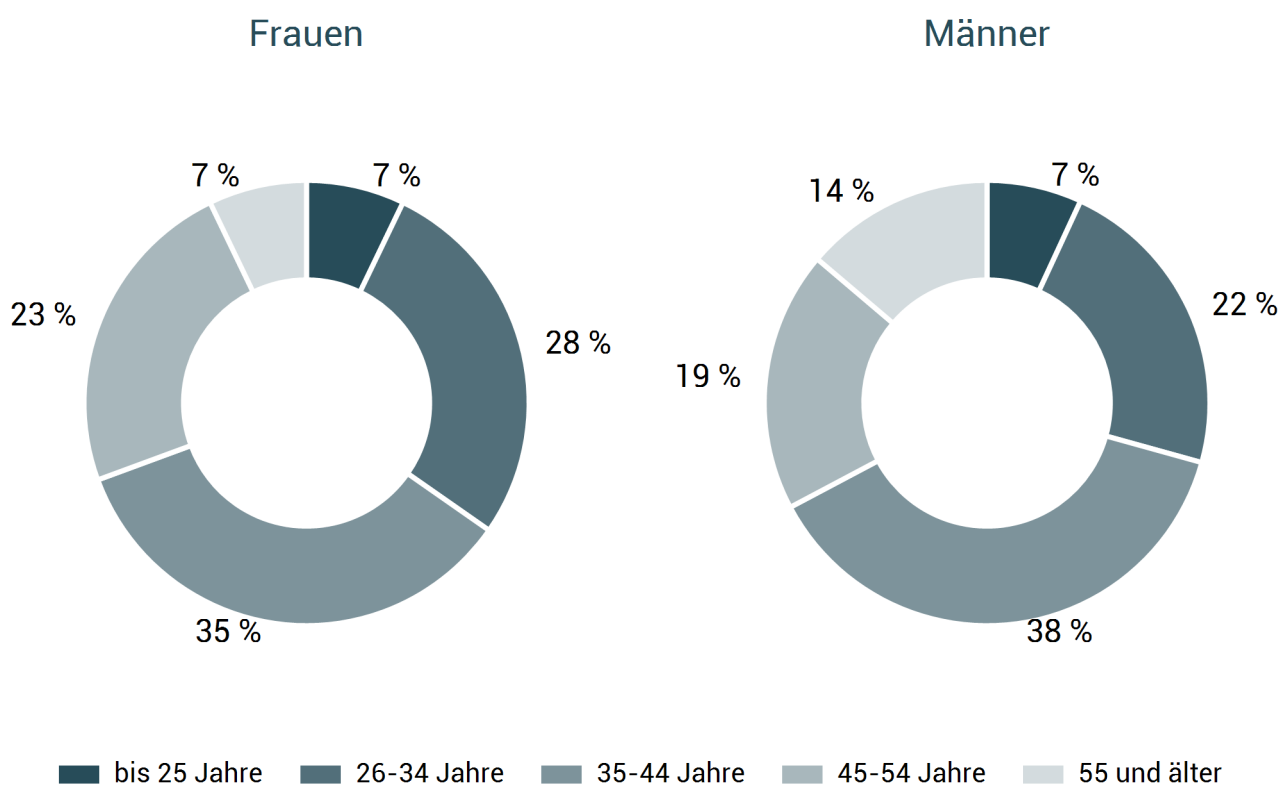


Männer



## 4.2.1 Altersstruktur 2021

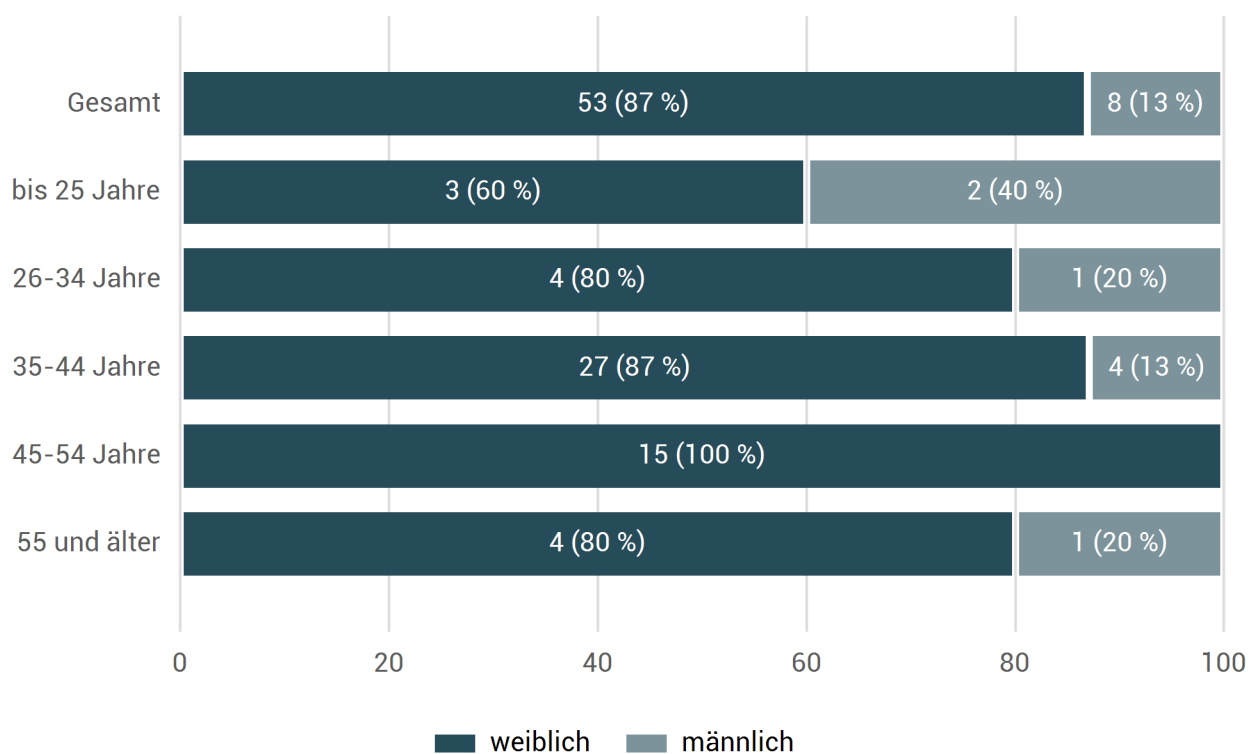
Die beiden Diagramme zeigen die Altersstruktur der Frauen (absolute Zahl 98) und die der Männer (absolute Zahl 58). Die Mehrheit der Angestellten bei Business Upper Austria ist zwischen 26 und 44 Jahre alt.



## 4.2.2 Altersstruktur Personal in Teilzeit 2021

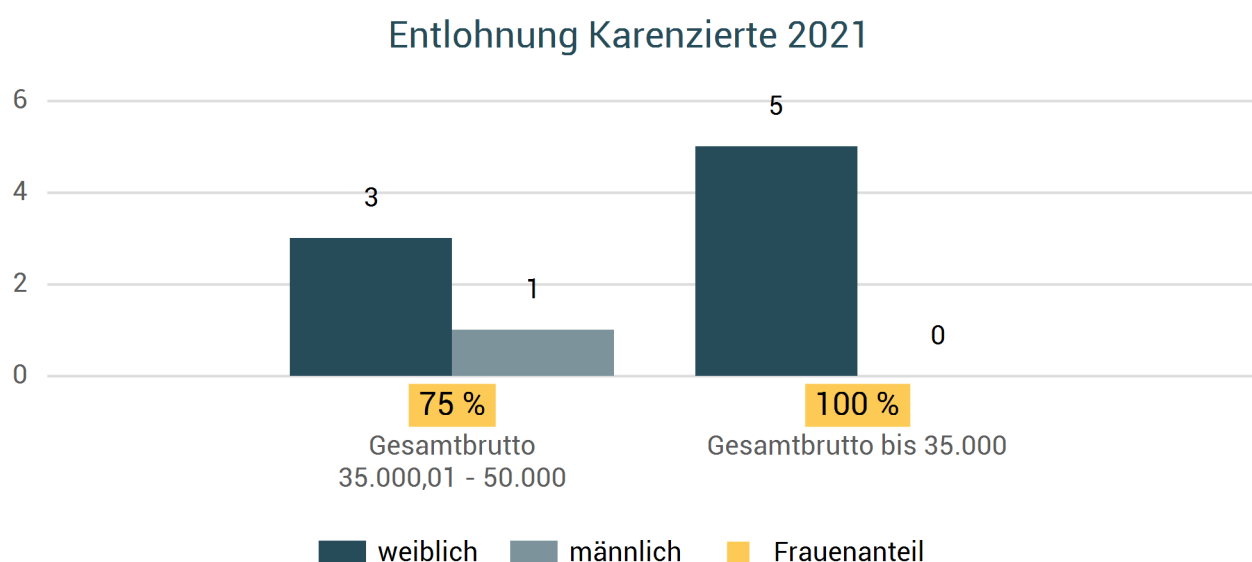
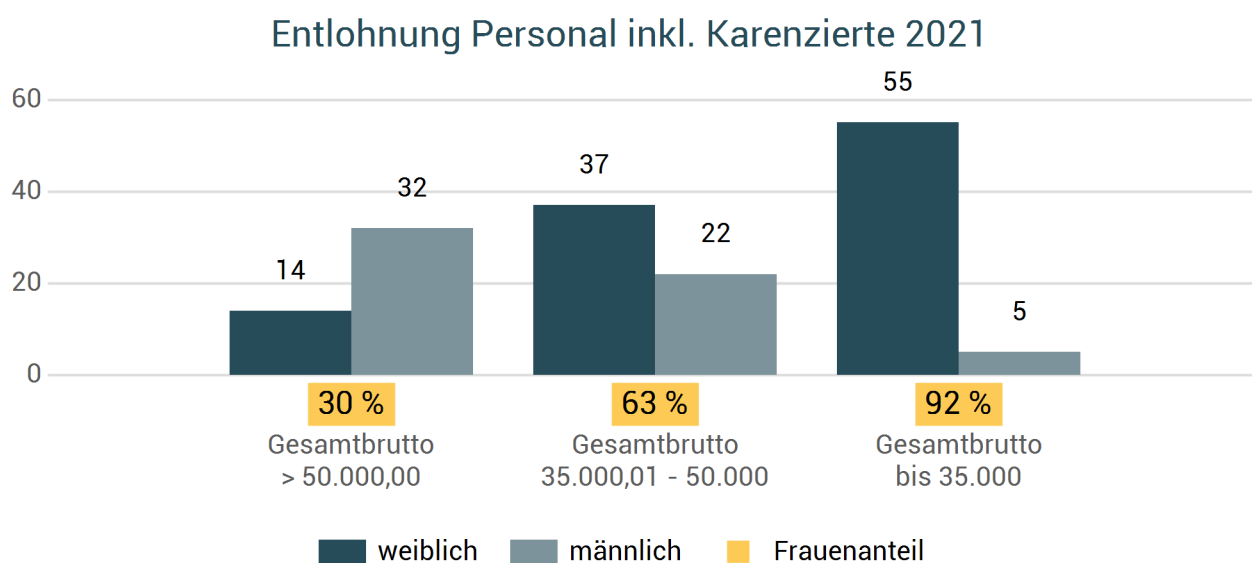
Die untenstehende Aufschlüsselung macht deutlich, dass sich im Segment der 45-54-Jährigen ausschließlich weibliche Beschäftigte finden. Insgesamt gibt es in allen Alterssegmenten bei den Teilzeitbeschäftigten mehr Frauen als Männer, was sich durch die hohe Quote an teilzeitbeschäftigten Frauen bei Business Upper Austria erklären lässt (siehe auch Abschnitt 4.1.1.).

Altersstruktur Personal in Teilzeit 2021



## 4.3 Entlohnung

Der Abschnitt „Entlohnung“ stellt die Entlohnung des Personals bei Business Upper Austria (inkl. Karenzierte) im Jahr 2021 dar und zeigt den Gender Pay Gap 2021 (Lohngefälle zwischen Frauen und Männern).



Die Abweichung der beiden Diagramme erklärt sich durch den Umstand, dass bei Business Upper Austria keine Beschäftigten in Karenz sind, die mehr als 50.000 € verdienen.

### 4.3.1 Lohngefälle

Kalenderjahr	2021			2020	2019
	Frauen	Männer	Gesamt	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ... % der Männerlöhne	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ... % der Männerlöhne
<b>Führungskraft</b>	6	12	18	90 %	92 %
<b>Projektmanagement</b>	56	42	98	90 %	85 %
<b>Projektassistenz</b>	15	4	19	119 %	153 %
<b>Assistenz</b>	21	0	21	n.A.	n.A.

Sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Projektmanager:innen zeigt sich für das Jahr 2021, dass die Löhne der Frauen bei Business Upper Austria 90 % der Löhne der Männer ausmachen. Im Bereich der Projektassistent:innen hingegen entsprechen die Löhne der Frauen 119 % der Männer – Frauen verdienen in diesem Tätigkeitsbereich mehr als Männer. Da im Bereich der Assistent:innen ausschließlich Frauen tätig sind, lässt sich der Gender Pay Gap für 2021 in diesem Bereich nicht darstellen.

Um den Gender Pay Gap 2021 detaillierter zu betrachten, wird er nachstehend differenziert nach Alter, Alter und Personalkategorie sowie Betriebszugehörigkeit dargestellt.

Alter	2021			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25 Jahre	7	4	11	91 %
26-34 Jahre	27	13	40	102 %
35-44 Jahre	34	22	56	78 %
45-54 Jahre	23	11	34	74 %
55 und älter	7	8	15	83 %

Alter nach Personalkategorie: Führungskräfte	2021			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25 Jahre	0	0	0	n.A.
26-34 Jahre	1	0	1	n.A.
35-44 Jahre	1	6	7	86 %
45-54 Jahre	3	4	7	86 %
55 und älter	1	2	3	91 %

Alter nach Personalkategorie: Projektmanagement	2021			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25 Jahre	0	2	2	n.A.
26-34 Jahre	19	11	30	99 %
35-44 Jahre	20	16	36	95 %
45-54 Jahre	16	7	23	81 %
55 und älter	1	6	7	75 %

Alter nach Personalkategorie: Projektassistentz	2021			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25 Jahre	4	2	6	94 %
26-34 Jahre	4	2	6	104 %
35-44 Jahre	5	0	5	n.A.
45-54 Jahre	1	0	1	n.A.
55 und älter	1	0	1	n.A.

Alter nach Personalkategorie: Assistenz	2021			
	Frauen	Männer	Gesamt	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
bis 25 Jahre	3	0	3	n.A.
26-34 Jahre	3	0	3	n.A.
35-44 Jahre	8	0	8	n.A.
45-54 Jahre	3	0	3	n.A.
55 und älter	4	0	4	n.A.

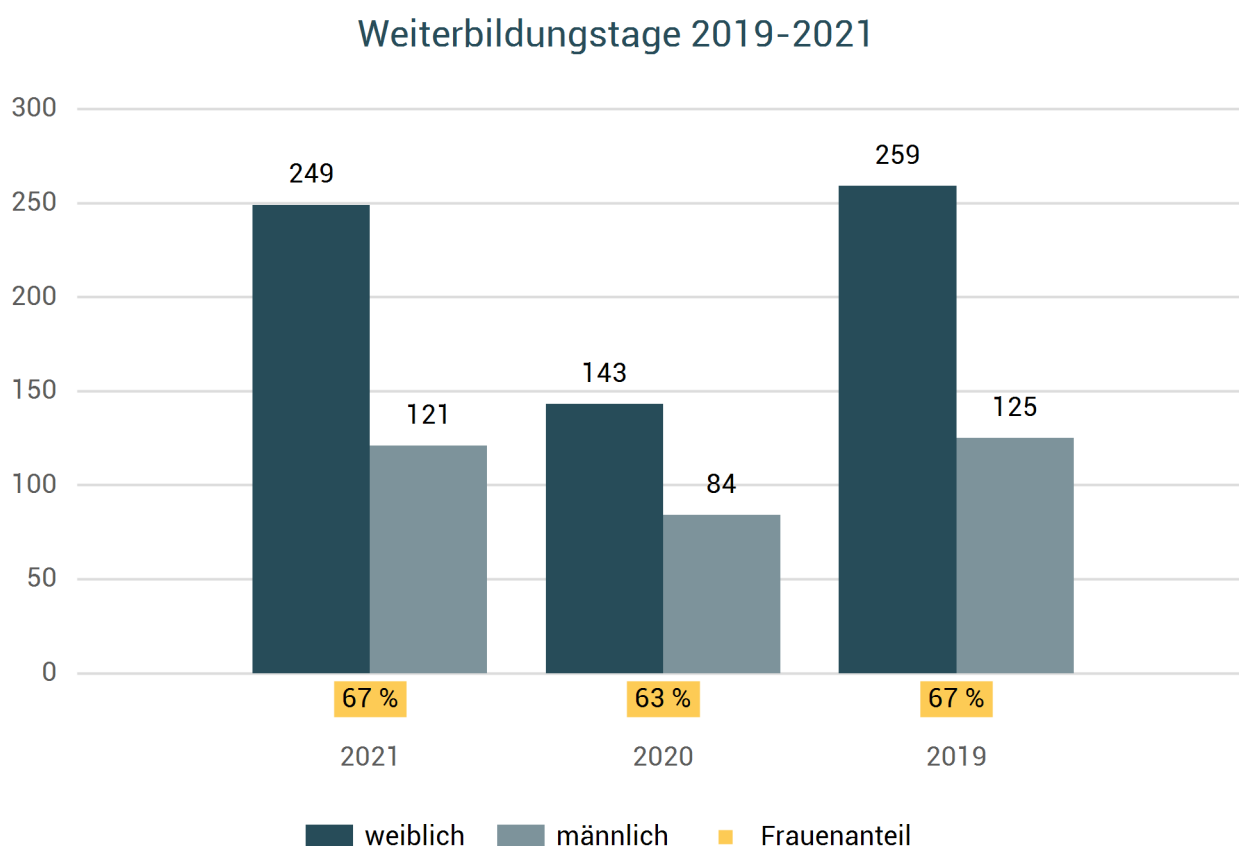
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	2021			
	Frauen	Männer	Gesamt	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
bis 3 Jahre	27	17	44	86 %
>3 - 10 Jahre	42	25	67	81 %
>10 - 15 Jahre	11	9	20	77 %
>15 - 20 Jahre	10	5	15	68 %
20 Jahre und länger	8	2	10	80 %

## 4.4 Weiterbildung

Der Abschnitt „Weiterbildung“ stellt die Anzahl der Weiterbildungstage im Zeitverlauf von 2019 -2021 aufgeschlüsselt nach Geschlecht dar.

Stellt man die deutlich höhere Anzahl an Weiterbildungstagen von weiblichen Beschäftigten in einen Zusammenhang mit dem höheren Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten bei Business Upper Austria (63 %), ist der Unterschied nachvollziehbar. Eine tiefere Analyse der weiteren Gründe für den höheren Frauenanteil an den Weiterbildungstagen wurde aktuell nicht gemacht, soll jedoch im kommenden Jahr erfolgen.

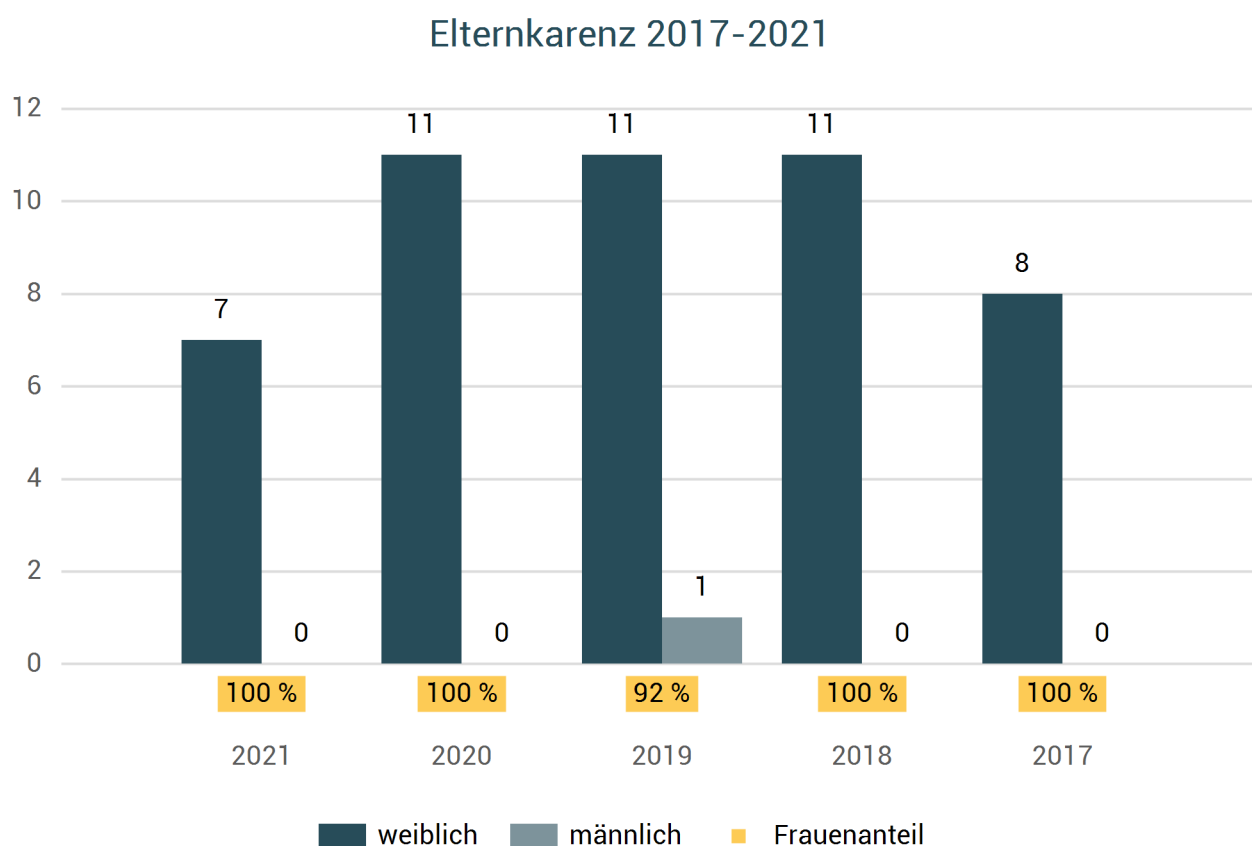
### 4.4.1 Weiterbildungstage nach Geschlecht





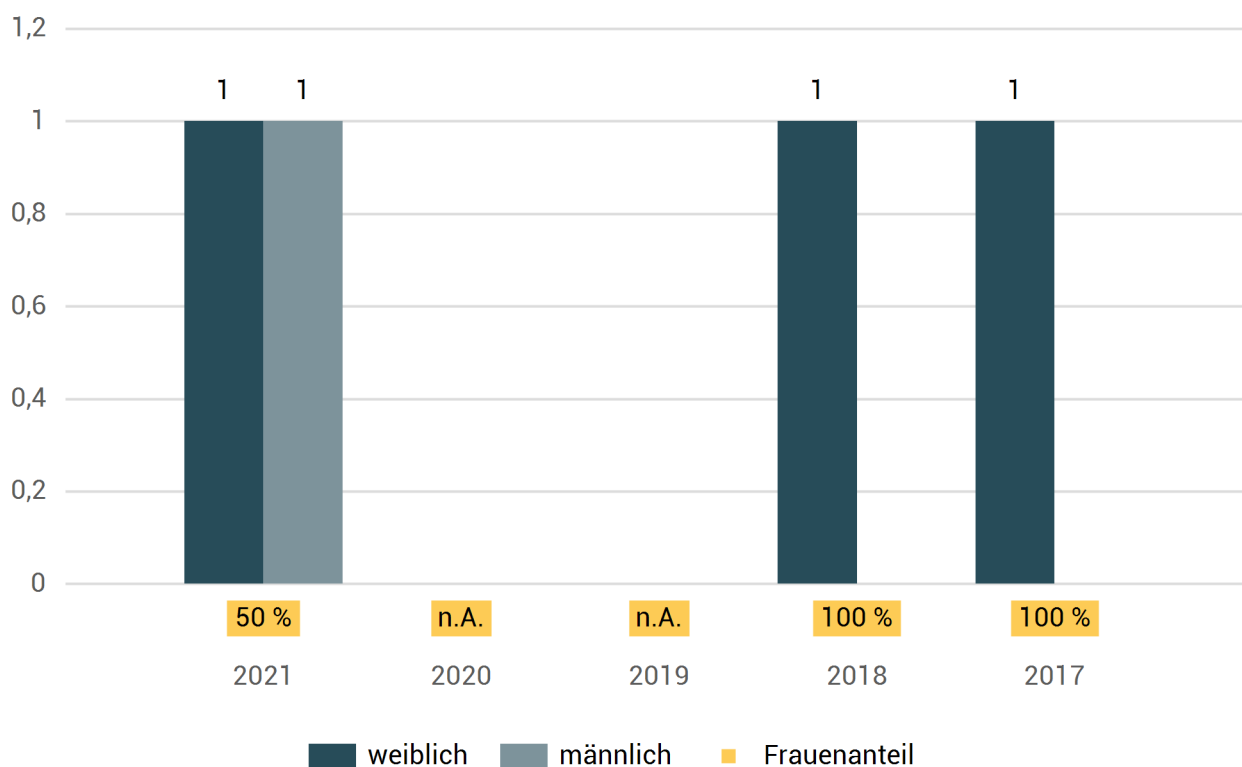
## 4.5 Karenzierungen

Im Abschnitt „Karenzierungen“ werden sowohl die Elternkarenz als auch die Bildungskarenz, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern im Zeitverlauf von 2017 – 2021 dargestellt.



Aus den erhobenen Daten wird deutlich, dass seit 2017 fast ausschließlich Frauen in Elternkarenz waren. Zu beachten ist, dass Männer, die in diesen Jahren einen Papamonat genommen haben, der zum jeweiligen Stichtag am Ende des Jahres bereits beendet war, nicht in die Erhebung mit eingeflossen sind. Vor diesem Hintergrund ist geplant, die Daten für den aktualisierten Gender Equality Plan 2022/23 zu ergänzen und auch die aktuell nicht erfassten Papamonate darzustellen. Insgesamt wird sich Business Upper Austria im kommenden Jahr die Frage stellen, inwieweit und durch welche Maßnahmen mehr Männer motiviert werden können, die Elternkarenz in Anspruch zu nehmen.

## Bildungskarenz 2017-2021



Das Thema Bildungskarenz erweist sich als ein Randthema bei Business Upper Austria, es lässt sich daraus in Bezug auf das Verhältnis Frauen/Männer bzw. die Gleichstellungsthematik nichts Signifikantes ableiten.

In den Jahren 2019 und 2020 gab es bei Business Upper Austria keine Beschäftigten, die eine Bildungskarenz in Anspruch genommen haben.

## 5. Maßnahmen

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen die bei Business Upper Austria bereits implementierten, fortlaufenden sowie geplante, neue Maßnahmen für 2023.

### **Bereits implementierte Maßnahmen:**

- **Cross-Mentoring**  
Seit 2003 werden weibliche Nachwuchsführungs- und Schlüsselkräfte im Cross-Mentoring Programm von erfahrenen Mentor:innen aus anderen Unternehmen begleitet, um sie auf ihre verantwortungsvolle Position im Unternehmen vorzubereiten. Seit 2006 unterstützt Business Upper Austria das Programm als Kooperationspartner. Zusätzlich dazu wird jedes Jahr eine Mitarbeiterin als Mentee und eine Führungskraft als Mentor:in für die Teilnahme am Programm nominiert.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**  
Bei Business Upper Austria fördern wir eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es folgende Rahmenbedingungen und Aktivitäten:
  - flexible Arbeitszeiteinteilung und bis zu zwei Tage Homeoffice in der Woche
  - Freiräume zur eigenverantwortlichen Gestaltung von Projekten und großer Handlungsspielraum, durch den sich der Arbeitstag individuell und flexibel gestalten lässt
  - BizKids Ferienwoche im Sommer für die Kinder von Mitarbeitenden
  - Angebote zur Gesundheitsförderung in der Arbeitszeit (Gesundheitstage, Impfaktionen, Muttermalkontrolle, arbeitspsychologische Sprechstunden, etc.)
- **Genderleitfaden**  
Um die schriftliche Ansprache von Frauen und Männern unternehmensintern und -extern einheitlich zu gestalten, wurde 2020 ein Leitfaden für gendergerechte Sprache verfasst. Die Unternehmenskommunikation prüft regelmäßig, ob der Leitfaden an neue Formen der gendersensiblen Schreibweise anzupassen ist und adaptiert ihn gegebenenfalls.

- **Schulungsmaßnahmen zu nicht-diskriminierender Sprache**

Auf Basis des Genderleitfadens werden Schulungen zum Thema gendergerechte Sprache durchgeführt, die für einen entsprechenden Sprachgebrauch sensibilisieren sollen. Folgende Schulungsmaßnahmen sind 2023 geplant:

- „Worte sind wie Pistolen“: In diesem Workshop beschäftigen wir uns mit einem sensiblen Umgang mit Sprache, heiklen Formulierungen und nicht-diskriminierenden Texten, bezogen auf junge und alte Menschen, Menschen mit Behinderung, Frauen, Männer, LGBTQI+, Migrantinnen und Migranten sowie Menschen verschiedener Religionszugehörigkeit.

- **Neue Maßnahmen:**

- **Ein Inspirationstag speziell für Frauen** (dieser wird aktuell geplant und 2023 im Weiterbildungskatalog angeboten)
- **Anlaufstelle für Ideen, Anliegen, Maßnahmenvorschläge in Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung**  
Das OE/HR-Team steht ab 2023 als Drehscheibe für Ideen, Anliegen etc. der Mitarbeitenden von Business Upper Austria zur Verfügung. Diese dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung des Gender Equality Plan sowie der Gleichstellungsthematik bei Business Upper Austria insgesamt.
- **Integration der Gleichstellungsthematik in bestehende Weiterbildungen**  
Das Thema Geschlechtergleichheit wird als Querschnittsmaterie sukzessive in alle internen Weiterbildungen integriert. Dadurch schaffen wir Bewusstsein bei allen Mitarbeitenden, wie man extern – mit Kund:innen und Partner:innen – sowie intern – mit Kolleg:innen geschlechtersensibel umgeht. Dies betrifft unter anderem folgende Schulungen:
  - Einschulungsmodule:
    - Biz-up Talk
    - Compliance
  - Biz-Fit und Biz-Fit Advanced
  - LinkedIn Basics
  - Kund:innenansprache und Kontaktaufnahme
  - Das Mitarbeitergespräch
  - Projektmanagement Basics
  - Ausbildung: Eventprozess, Eventbewerbung, Newsletter und Veranstaltungsmanagement
  - Biz-Lehrgang Standortmanager:in Advanced
  - Führungskräfte-Workshops und Strategieklausuren