

**FRIENDS
OF THE
EARTH
AUSTRIA**

GLOBAL 2000



Gender Equality Plan

GLOBAL 2000 – Friends of the Earth Austria

Stand August 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätze.....	1
1.1. Leitbild und Bekenntnis zur Anti-Diskriminierung Diskriminierungsverbot.....	1
1.2. Datengrundlage.....	3
Mitarbeiter:innen.....	3
Verein.....	3
Aktive.....	4
2. Personelle Maßnahmen.....	4
2.1. Ausschreibung und Auswahlverfahren.....	4
2.2. Evaluierung.....	4
3. Organisatorische Maßnahmen.....	5
3.1. Gender Mainstreaming.....	5
3.2. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung.....	5
3.3. Integration der Geschlechterdimension in Öffentlichkeitsarbeit, Bildungsarbeit, Projekte und Forschung.....	6
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	6
Gendergerechte Sprache.....	7
Beschlüsse zu Podien.....	7
Bildungsarbeit und Projekte.....	7
3.4. Equal Pay – Einkommensbericht.....	8
3.6. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	8
35-Stunden Woche.....	8
Gleitzeit.....	8
Home Office.....	9
Kinderzulage.....	9
Familienzeit/ Babymonat/ unbezahlter Urlaub.....	9
3.7. Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete.....	9
3.8. Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung.....	9
4. Aus- und weiterbildende Maßnahmen.....	9
5. Aktualisierung.....	10
Anhang.....	11

1. Grundsätze

1.1. Leitbild und Bekenntnis zur Anti-Diskriminierung Diskriminierungsverbot

Gemäß ihrem Leitbild setzt GLOBAL 2000 den vorherrschenden politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Visionen einer besseren Welt entgegen und versucht dies auch im eigenen Organisations- und Büroalltag vorzuleben. Gerechtes, ökologisches und sozial verantwortungsvolles Handeln im eigenen Betrieb heißt u.a., dass GLOBAL 2000 sich gegen Diskriminierungen in allen Bereichen des betrieblichen Handelns wendet.

GLOBAL 2000 möchte insbesondere:

- ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung abgeben,
- einen wesentlichen Schritt zu dessen praktischer betrieblicher Umsetzung setzen,
- ein strukturelles Gegengewicht zu potenziellen Diskriminierungsmechanismen im Betrieb schaffen,
- die angenehme Gestaltung des zentralen Lebensraums Arbeitswelt ermöglichen,
- Identifikation, Freude und Interesse an der Arbeit fördern,
- ein positives Betriebsklima und positive Außenkontakte schaffen,
- verschiedene Lebensentwürfe gleichmäßig und gerecht ermöglichen und fördern.

Das Bekenntnis zur betrieblichen Gleichstellung schließt im Rahmen der Organisation beschäftigte Arbeitskräfte sowie ehrenamtliche Mitarbeiter:innen ebenso mit ein wie freie Dienstnehmer:innen und externe Dienstleister:innen.

Eine Diskriminierung bedeutet die effektive Schlechterstellung ohne sachliche Rechtfertigung. Dies gilt insbesondere für die ungerechtfertigte benachteiligende Behandlung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung.

Die Anweisung zur Diskriminierung gilt ebenso als Diskriminierung wie das Unterlassen von zumutbaren Maßnahmen gegen Diskriminierung durch andere Personen.

Übergriffe jeglicher Form, d.h. offensive Handlungen gegen eine Person (insbesondere Belästigungen, Verletzungen der Integrität, Einschüchterungen, Bedrohungen, Anfeindungen, Beschimpfungen, Angriffe, Beleidigungen, Entwürdigungen, Erniedrigungen, Bevormundungen oder Abwertungen) gelten als Diskriminierung.

Ebenso gilt als Diskriminierung, wenn Benachteiligungen und Übergriffe als Reaktion auf eine Beschwerde oder Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Rechts aus der Betriebsvereinbarung oder bei der Unterstützung einer anderen diskriminierten Person erfolgen.

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat sind sich einig, dass in der Organisation keiner Person aus unsachlichen Gründen Nachteile entstehen dürfen und sehen die Umsetzung des Diskriminierungsverbots und der daraus entspringenden Maßnahmen als gemeinsame wichtige Aufgabe.

Diskriminierungen im oben genannten Sinne sind demnach verboten. Insbesondere ist darauf zu achten, dass

- niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinen Kolleg:innen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird,
- niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten wird,
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
- niemand durch Worte, Gesten oder Handlungen sexuell oder in anderer Form belästigt wird,
- niemand durch die ihm/ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
- niemand physischer oder psychischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

In allen Maßnahmen der Organisationsentwicklung (insb. Supervisionen, Interventionen und Mediationen) soll den Schwerpunktthemen Diskriminierung und Gleichstellung entsprechender Raum gegeben werden. Gleichstellung soll als Querschnittszielsetzung zu einem wesentlichen Bestandteil der Betriebskultur werden. Verbesserungsvorschläge für eine antidiskriminatorische Praxis sind auch ohne Anlassfall jederzeit einzubringen.

- GLOBAL 2000 setzt sich Gleichstellungsziele, um das faktische Verhältnis von diskriminierten und nicht diskriminierten Gruppen auf allen Hierarchieebenen des Betriebs (Neuaufnahmen und Aufstieg) zu steuern. Gleichstellungsziele bei GLOBAL 2000 orientieren sich an der durch die Daten der Statistik Austria belegten Repräsentation diskriminierter und nicht diskriminierter Gruppen in der österreichischen Gesellschaft.
- Die Geschäftsführung ist mit dem Leitungsteam von GLOBAL 2000 dafür verantwortlich, in jährlichen Analysen die realen Verhältnisse bei GLOBAL 2000

festzustellen und daran anknüpfend Gleichstellungsziele umzusetzen. Die Geschäftsführung berichtet an den Betriebsrat über Fortschritte und Maßnahmen.

1.2. Datengrundlage

Mitarbeiter:innen

Die gegliederte, zahlenmäßige Darstellung des Frauenanteils enthält eine Auswertung nach unten genannten Indikatoren. Falls bekannt, erfolgt die Erhebung/Auswertung nach Geschlechtsidentitäten (d/w/m). Die Gesamtauswertung aller Zahlen befinden sich im Anhang.

- Mitarbeiter:innen insgesamt nach Geschlecht(sidentität)
- Mitarbeiter:innen in den unterschiedlichen Bereichen nach Geschlecht(sidentität)
- Führungspositionen nach Geschlecht(sidentität)
- Mitarbeiter:innen nach Gehaltsstufen nach Geschlecht(sidentität)
- Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht(sidentität), die Elternkarenz genommen haben, inkl. Dauer und Rückkehr in Teil-/Vollzeit
- Anzahl der Mitarbeiter:innen mit befristeten/unbefristeten Verträgen nach Geschlecht(sidentität)
- Mitarbeiter:innen in Voll-/Teilzeit nach Geschlecht(sidentität)
- Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht(sidentität), die Bildungskarenz/ Bildungsteilzeit genommen haben
- Mitarbeiter:innen nach Geschlecht(sidentität), die GLOBAL 2000 verlassen haben

Das Team von GLOBAL 2000 besteht laut aktuell vorhandener Daten, die ausschließlich weiblich und männlich differenzieren, aus 59 weiblichen (66%) und 31 männlichen (34%) Mitarbeiter:innen. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in etwa auf der Ebene der Führungskräfte (Bereichs- und Teamleitungen sowie ihre Stellvertretungen: 30 Personen, davon 63% weiblich, 37% männlich) als auch Mitarbeiter:innen nach Gehaltsstufen (Funktionsstufe 2: 38 Personen, davon 68% weiblich, 33% männlich) wieder. Eine Abweichung gibt es im Bereich Vollzeit, insgesamt arbeiten 37 Personen Vollzeit (35h) dies entspricht 41% aller Mitarbeiter:innen. Mit Blick auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (90 Personen) arbeiten 37% aller weiblichen und 48% aller männlichen Mitarbeiter:innen Vollzeit.

Verein

Der Vorstand bei GLOBAL 2000 besteht aus bis zu sechs Personen, die von der Mitgliederversammlung (Forum) für eine vierjährige Periode gewählt werden. Im Vorstand wird Geschlechterparität angestrebt. Diese soll durch die Implementierung einer mind.

40%-Quote realisiert werden. Besteht der USO-Vorstand aus nur drei Mitgliedern, ist ausnahmsweise auch eine 30%-Quote möglich. 2023 besteht der Vorstand aus drei Personen, die sich als männlich identifizieren und drei Personen, die sich als weiblich identifizieren.

Aktive

GLOBAL 2000 arbeitet auf verschiedenen Ebenen mit Aktiven zusammen. Das Team*Aktiv ist eine Gruppe von Freiwilligen, die sich regelmäßig trifft und Kampagnen aktiv mitgestaltet. GLOBAL 2000 Umweltkommunikator:innen halten Workshops in Schulen zum Thema Umweltschutz ab und im Umweltkulturpraktikum bekommen junge Menschen einen Einblick in die Arbeit einer Umwelt-NGO. Stand März 2023 identifizieren sich von den 1414 Aktiven 71% als weiblich und 26% als männlich, 3% machen keine Angabe zum Geschlecht (1007 weiblich, 363 männlich, 44 ohne Eintrag).

2. Personelle Maßnahmen

2.1. Ausschreibung und Auswahlverfahren

In allen Körperschaften von GLOBAL 2000 wird Geschlechterparität und Diversitätsmanagement angestrebt.

Stellenausschreibungen, Einstellungstests und persönliche Vorstellungsgespräche sind nach nicht-diskriminatorischen Prinzipien zu gestalten. So dürfen etwa nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend sein, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen.

- Bei annähernd gleicher Qualifikation (bestimmbar durch die Spanne der durchschnittlichen Lernfähigkeit in den ersten Monaten auf dem neuen Posten) sind Personen aus im Betrieb (bzw. in dieser Position) noch nicht gut vertretenen, systematisch diskriminierten Gruppen zu bevorzugen. GLOBAL 2000 möchte insbesondere Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationsgeschichte, sowie Menschen nach Alter und Geschlecht in ihrer Organisation entsprechend der Gesellschaft abbilden.
- Darauf aufbauend sollen generell und auf allen Hierarchieebenen Bereiche und Teams bei GLOBAL 2000 möglichst so zusammengesetzt werden, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren.

2.2. Evaluierung

Die schriftliche Evaluierung über die Umsetzung und Wirkung der getätigten und geplanten Maßnahmen des GEP findet einmal jährlich, spätestens zum 1. August, durch eine:n EDI-Beauftragte:n statt.

Die Ziele und Maßnahmen bezüglich Diversität werden im Abstimmung mit Geschäftsführung, Leitungsteam, Betriebsrat, Personalverwaltung und weiteren Mitarbeiter:innen entwickelt.

3. Organisatorische Maßnahmen

3.1. Gender Mainstreaming

In allen Körperschaften von GLOBAL 2000 wird Geschlechterparität und Diversitätsmanagement angestrebt. Dazu gehören u.a. das Forum (Generalversammlung), der Vorstand, die Geschäftsführung, das Schiedsgericht sowie die Rechnungsprüfer:innen.

Im Vorstand soll Geschlechterparität durch die Implementierung einer mind. 40%-Quote realisiert werden. Besteht der Vorstand aus nur drei Mitgliedern ist ausnahmsweise auch eine 30%-Quote möglich. Für den Wahlmodus gelten entsprechende Regeln, um dies sicherzustellen.

Auf Ebene der Führungskräfte wird entsprechend der Betriebsvereinbarung auf Geschlechterparität geachtet. Die Führung von Bereichen erfolgt teilweise mit Doppelspitzen, dies ermöglicht auch die Stellenbesetzung in Teilzeit.

2022 wurde GLOBAL 2000 für sein Engagement im Bereich Diversität mit dem Femtech Award des BMK ausgezeichnet.

3.2. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Geschlechtsspezifische Gewalt hat viele Formen: von körperlicher oder psychischer Misshandlung bis hin zu sexueller Belästigung, Ausbeutung oder Missbrauch.

Geschlechtsspezifische Gewalt trifft in erster Linie LGBTQIA*, Frauen und Mädchen, wirkt sich aber auf die Gesellschaft insgesamt aus. Dies beinhaltet nicht nur nur (körperliche) Taten, sondern auch Worte und findet immer mehr im Internet statt (Cyber-Belästigung, Cyber-Stalking, Verletzung der Privatsphäre, Aufzeichnung und Weitergabe von Bildern sexueller Übergriffe, Überwachung, Drohungen und Aufrufe zur Gewalt, sexistische Hassreden, Anstiftung zur Selbstverletzung, unrechtmäßiger Zugang zu Nachrichten oder Konten in sozialen Medien, Verstoß gegen gerichtlich verhängte Kommunikationsverbote). Generell gilt, dass sexuelle Belästigung u.a. das ist, was von der betroffenen Person als solches empfunden wird und unerwünscht ist. Im Arbeitskontext kann dies sowohl durch den:die Arbeitgeber:in, Kolleg:innen, aber auch durch Dritte (z.B. externe Stakeholder:innen, Kontakte) stattfinden und liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

Bei GLOBAL 2000 ist der Betriebsrat für Mitarbeiter:innen ansprechbar und sorgt dafür, dass die Person, die sexuelle Belästigung gemeldet hat, in Folge nicht benachteiligt wird.

Beschwerden werden rasch und vertraulich behandelt. Eine Gegenüberstellung von Beschwerdeführer:in und Belästiger:in erfolgt nur auf Wunsch des/der Beschwerdeführer:in. Der Betriebsrat empfiehlt Maßnahmen zur Beilegung des Konflikts an die Geschäftsführung.

Auch die Geschäftsführung und der Vorstand bieten Sprechstunden an, bei der Vorfälle vertraulich gemeldet werden können. Informationen zu externen Beratungsstellen zu Diskriminierung und sexueller Belästigung finden sich im internen dokuwiki.

Mitarbeiter:innen, die externe Audits durchführen, reflektieren ihre Dienstreisen in internen Evaluierungsgesprächen.

GLOBAL 2000 sieht diskriminierendes Verhalten als ernste Verletzung des Betriebsfriedens und der Betriebskultur. Mitarbeiter:innen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen setzen, müssen mit dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen.

In den letzten fünf Jahren hat es keine Meldung in der Organisation gegeben.

Vorbeugende Maßnahmen Sexismuserfahrungen

Externe Termine, bei denen Mitarbeiter:innen aus dem Kampagnenbereich Sexismus und unangenehmen Situationen ausgesetzt sein könnten, werden in der wöchentlichen Bereichssitzung vorbesprochen und entsprechende vorbeugende Maßnahmen, z.B. Begleitung durch Kolleg:innen, Verzicht auf die Teilnahme, Exitszenarios etc. abgestimmt.

3.3. Integration der Geschlechterdimension in Öffentlichkeitsarbeit, Bildungsarbeit, Projekte und Forschung

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Wir achten darauf, dass bei allen Veröffentlichungen (on- und offline) Diskriminierung, Stereotypisierung und Rollenklischees vermieden werden.

D.h. wir stellen z.B. in der Bildwelt auch

- Männer, die Sorgearbeit (care arbeit) leisten
- Männer in häuslicher Umgebung
- Frauen als Expertinnen
- und Frauen im öffentlichen Raum dar.

Bei gegebener Relevanz gehen wir auf die unterschiedliche Betroffenheit/ Risikoexposition unterschiedlicher Geschlechter ein, ohne diese dabei zu viktimisieren (z.B. Frauen und Männer tragen unterschiedlich zu den Ursachen der Klimakrise bei und werden unterschiedlich von den Auswirkungen getroffen. Frauen und Kinder sterben bei einer Katastrophe mit 14-mal höherer Wahrscheinlichkeit als Männer, unter anderem weil sie später gewarnt werden, seltener schwimmen können und sich auf der Flucht häufiger um Angehörige kümmern. Gleichzeitig setzen sich Frauen und Mädchen stark und erfolgreich für die Anpassung an den Klimawandel und die Eindämmung der Klimakrise ein. In vielen Ländern stehen sie an der Spitze der Klimabewegung (Quelle: UN WOMEN)). Generell bemühen wir uns, in unserer Sprach- und Bilderwelt die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden.

Gendergerechte Sprache

Wir sehen die Verwendung gendergerechter Sprache als einen wesentlicher Bestandteil der Geschlechtergleichstellung. Wir gendern intern und extern durch Nutzung von weiblicher und männlicher Form und/oder Gender-Doppelpunkt, weil dieser auch von Vorlese-Programmen gut erfasst und ohne Störung des Sprachflusses vorgelesen werden können (Barrierefreiheit). Wo möglich, bemühen wir uns um neutrale Formulierungen.

Beschlüsse zu Podien

GLOBAL 2000 möchte Vorbild sein im Kampf für Geschlechtergerechtigkeit. Wir nehmen nicht an all-man-panels teil. Außerdem achten wir darauf, dass auf unseren eigenen und mitorganisierten Veranstaltungen mind. 50% Frauen als Expert:innen auftreten. Ebenso arbeiten wir daran, nicht nur rein weibliche Podien bei "weiblich konnotierten" Themen wie Bildung zu besetzen. Wir bemühen uns, Menschen unterschiedlichen Alters und Herkunft bei Veranstaltungen dabei zu haben sowie unseren Außenauftritt möglichst barrierefrei zu gestalten.

Bildungsarbeit und Projekte

Im Umwelt-Kultur-Praktikum beschäftigen sich die Aktiven in einer Einheit zum Thema "Gender und die Klimakrise" mit verschiedenen Erklärungsansätzen für Geschlechterunterschiede, Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisation und Entwicklungen wie Gender-Marketing und Gender-Pricing. Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, ihre eigenen Geschlechterrollen und ihren Umgang mit geschlechtsspezifischen Verschiedenheiten und sexuellen Orientierungen kritisch zu reflektieren. Außerdem wird die Gender-Dimension der Klimakrise thematisiert.

3.4. Equal Pay – Einkommensbericht

Die Bezahlung der Mitarbeiter:innen erfolgt nach einem internen Gehaltsschema, bei dem die Mitarbeiter:innen unabhängig vom Geschlecht nach ihren Qualifikationen (Ausbildungen, Fortbildungen), Vorverdienstjahren, Position und weiteren Kategorien eingeordnet werden.

Um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, wurde 2019 die Aliquotierung im Gehaltsschema bzgl. Dienstjahren bereinigt und nach verrechnet. Dadurch entstehen Mitarbeiter:innen in Teilzeitpositionen in diesem Bereich keine Nachteile mehr.

3.5. Ressourcen/ Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Der Bedeutung des Themas wird durch die Geschäftsführung bei GLOBAL 2000 Rechnung getragen, indem personelle Ressourcen für eine:n EDI-Beauftragte:n (Equity, Diversity and Inclusion) zur Verfügung gestellt werden.

Diese:r erstellt in Abstimmung mit der Geschäftsführung, dem Leitungsteam, der Personalverwaltung, dem Betriebsrat und weiteren Mitarbeiter:innen den Gender Equality Plan und stellt zusammen mit einer Arbeitsgruppe die Umsetzung und jährliche Evaluierung sicher.

3.6. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für GLOBAL 2000 ein wichtiges Anliegen, das durch folgende Maßnahmen unterstützt wird:

35-Stunden Woche

Die Soll-Arbeitszeit für Vollzeitkräfte beträgt im GLOBAL 2000-Arbeitszeitmodell 35 Stunden pro Woche; das sind sieben Stunden pro Tag, basierend auf einer 5-Tage-Woche.

Gleitzeit

Das System der flexiblen Arbeitszeit ermöglicht Mitarbeiter:innen mit Sorgearbeitsverpflichtungen – sofern sowohl im eigenen Team als auch in der Zusammenarbeit mit anderen Teams ein reibungsloser Arbeitsablauf gewährleistet ist – Arbeitsbeginn und Arbeitsende innerhalb des Gleitzeitrahmens individuell festzulegen. Der Gleitzeitrahmen umfasst Montag bis Freitag 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

Home Office

Das Arbeiten im Home Office ist möglich. Eine neue Regelung zu den Möglichkeiten mobilen Arbeitens auf dem neuesten Gesetzesstand wird bis Herbst 2023 erarbeitet.

Kinderzulage

Die Kinderzulage beträgt 140 Euro und wird für jedes unterhaltspflichtige Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, gewährt. Bei einer Anstellung mit mehr oder weniger Wochenstunden wird die Kinderzulage aliquot zu einer 35 Stunden-Woche berechnet.

Familienzeit/ Babymonat/ unbezahlter Urlaub

Der Babymonat bietet Dienstnehmer:innen die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs, um sich in den ersten Wochen gemeinsam mit dem betreuenden Elternteil Zeit für das Kind nehmen zu können. Die Regelung des Babymonats gilt für alle Formen der Lebensgemeinschaften sowie für Adoptiveltern, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren.

3.7. Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

Während der Karenz ist eine geringfügige Beschäftigung möglich. Auf freiwilliger Basis wird karenzierten Bediensteten (einschließlich geringfügig Beschäftigten) bei Bedarf die Teilnahme an Besprechungen und Schulungen ermöglicht.

Nach der Karenz ist ein sanfter Einstieg möglich. Der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs, die Stunden sowie die Verteilung der Arbeitszeit werden flexibel mit der personalverantwortlichen Person abgestimmt. Die meisten Karenzrückkehrer:innen haben in den letzten Jahren die Stundenanzahl übernommen, die sie vorher hatten.

3.8. Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Die Ausübung einer Leitungsposition ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich.

4. Aus- und weiterbildende Maßnahmen

Im jährlichen Mitarbeiter:innengespräch werden die Fortbildungswünsche und -bedarfe mit der jeweils personalverantwortlichen Person abgestimmt. Jeder Bereich verfügt über ein eigenes Budget für Fortbildungen.

Bildungskarenzen und Bildungsteilzeit werden unterstützt und bei für beide Seiten passenden Rahmenbedingungen bewilligt. Meist wird neben einer Bildungskarenz

geringfügig gearbeitet. Bei relevanten Ausbildungen ist ggfs. ein Zuschuss durch GLOBAL 2000 möglich.

5. Aktualisierung

Dieser Gender Equality Plan gilt ab dem 1.8.23 bis zum 31.7.2024. Der Plan wurde in Abstimmung mit unterschiedlichen Kolleg:innen erstellt.

Wenn notwendig, kann dieser Plan aktualisiert oder ergänzt werden.

Geschäftsführung



Agnes Zauner



René Fischer

Wien, August 2023

Anhang

GESAMTORGA USO/UFI/VG ohne Zivis, plus
Karenzen

Vollzeit= 35h

Stichtag
01.08.2023

* Elternkarenz/Bildungskarenz
01.01.2020-31.07.2023

	MA in den unterschiedlichen Bereichen nach Geschlecht(sidentität)		Führungspositionen (BL, TL, Stvs) nach Geschlecht(sidentität)		MA nach Gehaltsstufen nach Geschlecht(sidentität) (Fkt 2, Rest 1 oder 0)		Anzahl der MA nach Geschlecht(sidentität), Elternkarenz inkl. Dauer und Rückkehr in Teil-/Vollzeit*		MA mit befristeten/unbefristeten Verträgen nach Geschlecht(sidentität)				MA in Vollzeit nach Geschlecht(sidentität)		MA nach Geschlecht(sidentität), Bildungskarenz/ Bildungsteilzeit*			
	w	m	w	m	w	m	w	m	w befr	m befr	w unbefr	m unbefr	w	m	w BK	m BK	w BT	m BT
GESAMT	59	31	19	11	26	12	5	2	3	2	51	26	22	15	5	2	3	0

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht(sidentität), die GLOBAL 2000 verlassen haben
Austritte Stichtag 01.01.2020-31.07.2023

17 w 8 m