



GLOBAL 2000 • August 2026

GENDER EQUALITY / DIVERSITY PLAN

GLOBAL 2000 ist die größte österreichische Umweltschutzorganisation. Wir setzen uns ein für eine intakte Natur und Umwelt und eine lebenswerte Zukunft für alle. Gemeinsam mit hunderttausenden Menschen an unserer Seite bewegen wir Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. Wir benennen Probleme, decken Missstände auf und zeigen Lösungen für eine nachhaltige Zukunft auf. Unsere Unterstützer:innen sichern dabei mit ihren Spenden unsere unabhängige Arbeit.

IMPRESSUM

GLOBAL 2000, Neustiftgasse 36, 1070 Wien. Autorin: Tabitha Triphaus / GLOBAL 2000. Für den Inhalt verantwortlich: Alexandra Strickner, René Fischer/ GLOBAL 2000.

INHALT

1 Grundsätze.....	3
2 Daten.....	5
2.1 Mitarbeiter:innen.....	5
2.2 Verein.....	6
2.3 Aktive.....	6
3 Personelle Maßnahmen.....	7
3.1 Ausschreibung und Auswahlverfahren.....	7
3.2 Evaluierung.....	8
4 Organisatorische Maßnahmen.....	9
4.1 Gender / Diversity Mainstreaming.....	9
4.2 Geschlechtsidentität: Namens- und Personenstandsänderung.....	9
4.3 Bauliche Maßnahmen.....	10
4.4 Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung.....	10
4.5 Neurodiversität.....	11
4.6 Integration von Diversity in Öffentlichkeitsarbeit, Bildungsarbeit, Projekte und Forschung.....	12
4.7 Equal Pay – Einkommensbericht.....	13
4.8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge.....	13
4.9 Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete.....	14
4.10 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung.....	15
4.11 Ressourcen/ Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.....	15
5 Weiterbildung & Awareness Raising.....	15
6 Aktualisierung.....	16

1 GRUNDSÄTZE

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 (insbesondere 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.

2 DATEN

2.1 Mitarbeiter:innen

Die Datenerhebung wurde im Jahr 24/25 umgestellt auf Selbstzuschreibungen der Mitarbeitenden. Da der Rücklauf der Angaben freiwillig war, sind aktuell von 16 Personen keine Angaben vorhanden. In den nächsten Jahren ist mit einer vollständigeren Datengrundlage zu rechnen.

Die Mitarbeiter:innendaten (1.7.2025-30.6.2026) wurden nach folgenden Indikatoren ausgewertet:

- Mitarbeiter:innen insgesamt nach Geschlechtsidentität
- Mitarbeiter:innen in den unterschiedlichen Bereichen nach Geschlechtsidentität
- Führungspositionen nach Geschlechtsidentität
- Mitarbeiter:innen nach Gehaltsstufen nach Geschlechtsidentität
- Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlechtsidentität, die Elternkarenz genommen haben
- Anzahl der Mitarbeiter:innen mit befristeten/unbefristeten Verträgen nach Geschlechtsidentität
- Mitarbeiter:innen in Vollzeit nach Geschlechtsidentität
- Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlechtsidentität, die Bildungskarenz/ Bildungsteilzeit genommen haben

Das Team von GLOBAL 2000 besteht laut aktuell vorhandener Daten aus 75 Angestellten, davon gibt es zu 16 Personen aktuell keine Angaben. Von den 59 Personen mit vorhandenen Daten identifizierten sich 63% als weiblich, 35% als männlich und 2% als nicht-binär (dies bedeutet trotz zahlreichen Wechsels keine Veränderung der Verhältnisse zum Vorjahr). Diese Verhältnisse spiegeln sich auch in der Auswertung der weiteren Indikatoren wider. Allein bei Mitarbeiter:innen in Vollzeit ist der Anteil an Menschen, die sich männlich identifizieren mit 39 % höher als bei denen, die sich als weiblich identifizieren (35%) (26% keine Angabe vorhanden).

Zusätzlich wird nach (familiärer) Migrationsgeschichte und/oder Identifikation als BIPOC (Schwarze, Indigene und People of Color) gefragt, um in Zukunft auch einen Blick auf einen möglichen Migration Gap zu werfen. Von den 59 Personen mit vorhandenen Daten identifizierten sich 17% als Mensch mit (familiärer) Migrationsgeschichte und/oder als BIPOC (Schwarze, Indigene und People of Color) (+1% zum Vorjahr). 8% möchten zu diesem Thema keine Angabe machen.

2.2 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 mindestens 40%-Quote realisiert werden. Besteht der Vorstand aus nur drei Mitgliedern, ist ausnahmsweise auch eine 30%-Quote möglich. Seit Juni 2026 besteht der Vorstand aus drei Personen, die sich als männlich identifizieren und zwei Personen, die sich als weiblich identifizieren.

2.3 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. In den letzten 16 Jahren waren ca. 1680 Menschen für uns aktiv, die Mehrheit davon weiblich gelesen (mehrheitlich per Fremdzuschreibung: 1128 weiblich, 372 männlich, 180 ohne Eintrag). Seit November 2024 werden die Aktiven nach ihrer Geschlechtsidentität gefragt, vorher hat eine zugeschriebene Einteilung stattgefunden. Die Datenerhebung soll überarbeitet werden.

3 PERSONELLE MAßNAHMEN

3.1 Ausschreibung und Auswahlverfahren

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

Stellenausschreibungen, Einstellungstests und persönliche Vorstellungsgespräche sind nach nicht-diskriminierenden 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.
- Die Geschäftsführung sowie Bereichs- und Teamleitungen haben 2024 an einer Schulung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Thema Gleichbehandlung im Bewerbungsprozess teilgenommen.
- Um die Bewerbungsverfahren diskriminierungsärmer zu gestalten wird ein Lebenslauf ohne Foto verlangt. Außerdem kann bei Fragen eine Mitarbeiter:in über zwei Sinne (Mail und Telefon) erreicht werden.

- Die Ausschreibungstexte wurden überarbeitet, statt bestimmte Ausbildungen und Abschlüsse zu fordern, werden die benötigten Talente und Fähigkeiten benannt.
- Bei Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass GLOBAL 2000 sich über Bewerbungen der Menschen ungeachtet ihrer ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder ihrer sexuellen Orientierung und Identität freut. Außerdem wird auf die Ziele zu Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion auf der Webseite verwiesen. [Gelangen Sie hier zum Beitrag Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion bei GLOBAL 2000 auf der Website.](#)
- Das Einstellungsformular wurde überarbeitet, so dass die Angabe zur Geschlechtsidentität freiwillig ist. Außerdem kann aus mindestens 6 Optionen gewählt werden. Des Weiteren kann angegeben werden mit welchem Namen und welchen Pronomen Menschen angesprochen werden möchten. Als weitere Diversitätsdimension wird die Identifikation als Mensch mit (familiärer) Migrationsgeschichte oder als BIPOC (Schwarze, Indigene und People of Color) abgefragt, um diese ebenfalls wie die Geschlechtsidentität mit Parametern wie Gehaltsstufen und Funktionsebenen für zukünftige Diversitätsförderung auswerten zu können.
- Abschluss- und Zwischenzeugnisse für Mitarbeiter:innen werden geschlechtsneutral erstellt.

3.2 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.

4 ORGANISATORISCHE MAßNAHMEN

4.1 Gender / Diversity 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 mindestens 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.

4.2 Geschlechtsidentität: Namens- und Personenstandsänderung

GLOBAL 2000 ist es wichtig die Identität von trans, inter und nicht-binären Personen zu respektieren. Generell wird zu Beginn der Dienstzeit die gewünschte Ansprache abgefragt, um Personen vor einem unfreiwilligen Outing und Deadnaming zu schützen. Wenn Mitarbeitende während ihres Dienstverhältnisses bei GLOBAL 2000 ihren Namen

und/oder verwendeten Pronomen ändern möchten, können sie sich jederzeit an die Personalverwaltung oder die EDI-Beauftragte wenden. Dies ist auch vor/ unabhängig von einer rechtlichen Namens- und Personenstandsänderung möglich. Die Personen stehen bei Bedarf auch für Fragen und Unterstützung bzgl. einer Transition während des Dienstverhältnissen zur Verfügung.

4.3 Bauliche Maßnahmen

Der Umbau der Büroräumlichkeiten wurden genutzt, um die Büros möglichst barrierefrei zu gestalten. Außerdem wurden die Toiletten geschlechtsneutral beschriftet. Informationen zur (baulichen) Barrierefreiheit sind auf der Website einsehbar. [Gelingen Sie hier zur Website der Blumenfabrik.](#) Diese Informationen sollen auch bei Einladungen zu Events kommuniziert werden.

4.4 Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Diskriminierung und sexuelle Belästigung haben viele Formen: von verbalen oder physischen Übergriffen bis hin zu Gewalt, Ausbeutung oder Missbrauch. Generell gilt, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung vor allem 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 gibt es seit 2025 einen klar geregelten Ablauf für Fallmeldungen. Es gibt interne Vertrauenspersonen, an die sich betroffene Personen wenden können. Sowie Ansprechpersonen, die eine Falluntersuchung umsetzen. Außerdem finden sich Informationen zu externen Beratungsstellen zu Diskriminierung und sexueller Belästigung im internen dokuwiki.

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.

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

Für die Arbeit mit Schüler:innen im Umweltbildungsbereich gibt es ein Kinderschutzkonzept. [Lesen Sie hier das GLOBAL 2000 Kinderschutzkonzept](#) (PDF nicht barrierefrei).

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.

4.5 Neurodiversität

2026 wurde ein Projekt zum Umgang mit Neurodiversität am Arbeitsplatz durchgeführt. Ziel war es, Verständnis, Inklusion und Empowerment für neurodiverse Mitarbeitende zu fördern und eine offene Unternehmenskultur zu stärken. Dabei wurden alle Mitarbeitende zum Thema geschult, die Führungskräfte weitergebildet und Austauschtreffen ermöglicht. Mitarbeitende wurden ermutigt über ihren individuellen Bedürfnisse zu sprechen, um Anpassungen im Arbeitsalltag zu ermöglichen. Außerdem wurde das Thema entsigmatziert und hat einen offeneren Umgang mit Diagnosen und Vorurteilen in der Organisation ermöglicht.

4.6 Integration von Diversity 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. Generell bemühen wir uns, in unserer Sprach- und Bilderwelt die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden. 2024 wurde die Bildsprache in einem Workshop selbstkritisch reflektiert.

2026 wurde die Barrierefreiheit der Öffentlichkeitsarbeit verbessert. PDFs auf der Website sind nun weitestgehend barrierefrei zugänglich (nach Standards PDF/UA und WCAG Level AA) und können mit Screenreadern gelesen werden. Außerdem wurde das Corporate Design angepasst und bei Logo, Farben und neuen Schriften auf guten Kontrast (Anforderungen der WCAG 2.1 AA) und einfache Lesbarkeit geachtet.

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). Intern wird im Sprachgebrauch auch das Entgendern nach Phettberg aktiv benutzt. Wo möglich, bemühen wir uns um neutrale Formulierungen.

In den Email Signaturen können Mitarbeiter:innen ihre gewünschten Pronomen angeben.

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 mindestens 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.

Gleichzeitig werden Mitarbeiterinnen motiviert sich auf Plattformen wie Frauendömäne oder Speakerinnen.org als Expert:innen zu registrieren. ([Gelingen Sie hier zur Website Frauendomäne](#); [Gelingen Sie hier zur Webseite Speakerinnen.org](#)).

4.7 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.

4.8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge

Die Vereinbarkeit von Lohn- und Sorgearbeit 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.

Tele-Arbeit

Das Arbeiten als Telearbeit ist abhängig von der Position in der Organisation meist möglich. Eine neue Vereinbarung zur Telearbeit wurde 2025 erstellt. Aktuell sind 8 Soll-Arbeitstage pro Monat Standard. Bei Bedarf sind Einzelvereinbarungen, die über diesen Wert hinausgehen, möglich. Es werden Arbeitsmittel für Telearbeit zur Verfügung gestellt. Zudem ersetzt GLOBAL 2000 weitere notwendige Aufwendungen (§ 2h Abs 3 AVRAG) mittels pauschalem Kostenersatz.

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.

4.9 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 personal-verantwortlichen Person abgestimmt. Die meisten Karenzrückkehrer:innen haben in den letzten Jahren die Stundenanzahl übernommen, die sie vor ihrer Karenz hatten.

4.10 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Die Ausübung einer Leitungsposition ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich. Seit 2026 ist auch das Model des Jobsharings in Leitungspositionen möglich, um Lohn- und Carearbeit besser verbinden zu können.

4.11 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 die Umsetzung und jährliche Evaluierung sicher.

5 WEITERBILDUNG & AWARENESS RAISING

Folgende Weiterbildungen, Infoveranstaltungen und Trainings wurden in den letzten Jahren durchgeführt:

- Führungskräfte: Diskriminierungsfreie Bewerbungsprozesse
- Führungskräfte: Umgang mit Diskriminierung und sexueller Gewalt am Arbeitsplatz
- Alle Mitarbeitenden: Umgang mit Diskriminierung und sexueller Gewalt bei GLOBAL 2000
- Alle Mitarbeitenden: Chancengleichheit, Vielfalt & Inklusion bei GLOBAL 2000
- Führungskräfte: Positive Leadership
- Alle Mitarbeitenden: Umgang mit Neurodiversität am Arbeitsplatz
- Führungskräfte: Inclusive Leadership & Neurodiversität in Team

Seit Mitte 2025 haben alle neuen Mitarbeiter:innen im On-boarding ein Treffen mit der EDI Beauftragten, bei der sie u.a. einen Überblick über die verschiedenen Maßnahmen in der Organisation sowie Informationen zur Ansprechpersonen und Anlaufstellen bei Diskriminierung und sexueller Belästigung erhalten.

6 AKTUALISIERUNG

Dieser Gender Equality Plan gilt ab dem 1.8.2026 bis zum 31.7.2027. Der Plan wurde in Abstimmung mit unterschiedlichen Kolleg:innen erstellt. Wenn notwendig, kann dieser Plan aktualisiert oder ergänzt werden.



Alexandra Strickner



René Fischer

Geschäftsführung GLOBAL 2000, Wien, August 2026