Geschlechtergleichstellungsplan 2022-2023

Geologische Bundesanstalt

Juli 2022

SUPPER
HAAG

8. AUG. 2022

Inhalt

1 Einleitung 2
2 Gleichstellungssituation an der Geologischen Bundesanstalt 3
3 Handlungsfelder, Maßnahmen und Gleichstellungsziele 4
4 Monitoring, Evaluation und Kommunikation 8
4.1 Monitoring und Evaluation 8
4.2 Kommunikation 8
Anhang 1 – Geschlechterbezogene Statistik 9
Anhang 2 – Handlungsfelder 14
Literaturverzeichnis 15
Abkürzungsverzeichnis 16

1 Einleitung

Die Geologische Bundesanstalt (in Folge GBA) 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 verfolgt die GBA das Ziel, Chancengleichheit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern[1] tatsächlich zu leben und soziale Diskriminierung und Ausgrenzung zu verhindern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist damit eine strategische Leitlinie ihres Handelns. Diese Leitlinie soll die Belegschaft der GBA darin unterstützen, den Blickwinkel der Gleichstellung auf alle Bereiche und Ebenen innerhalb der Organisation zu richten.

Um diese Zielsetzungen zu erreichen und Gender Mainstreaming tatsächlich zu einem Handlungsprinzip innerhalb der Organisation zu machen, legt die GBA den Geschlechtergleichstellungsplan 2022-2023 vor. Dieser wurde von einer Arbeitsgruppe bestehend aus dem Management der GBA, der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten in der Teilrechtsfähigkeit (TRF), einer Sicherheitsvertrauensperson der GBA sowie den Mitarbeiterinnen des Projektmanagement Offices entworfen (Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan).

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 Gleichstellungsplan 2022-2023 umfasst eine erste Phase zur Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung. Ab dem 1.1.2023 wird die GBA mit der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) in der gemeinsamen Institution „GeoSphere Austria – Bundesanstalt für Geologie, Geophysik, Klimatologie und Meteorologie" (GSA) organisiert und aus dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung als Anstalt öffentlichen Rechts ausgegliedert. Das entsprechende Gesetz wurde im März 2022 im Nationalrat beschlossen und trat am 15.04.2022 in Kraft. Mit der Aufnahme der Arbeit der GeoSphere Austria im Jänner 2023 wird in Folge eine Überarbeitung und Zusammenschau der Gleichstellungspläne der GBA und der ZAMG notwendig sein, sodass der Geschlechtergleichstellungsplan der neuen GSA in einer nächsten Phase weitergeführt werden kann.

Handlungsfelder

Im Rahmen einer Analyse der Gleichstellungssituation an der GBA wurde Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen identifiziert. Die prioritären Handlungsfelder mit den damit verbundenen Zielen und Maßnahmen werden in Kapitel drei näher erläutert. Aufgrund der Aufnahme des Betriebes der GSA mit 1.1.2023 sieht der Gleichstellungsplan auch als Maßnahme vor, dass die identifizierten Handlungsfelder in Form von Empfehlungen zusammengefasst und diese an die neue Generaldirektion der GSA übergeben werden.

[1] In dem vorliegenden Geschlechtergleichstellungsplan hält sich die Geologische Bundesanstalt an die Empfehlungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu „Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF" aus dem Jahr 2018.

2 Gleichstellungssituation an der Geologischen Bundesanstalt

Zur Analyse der Gleichstellungssituation an der GBA wurden geschlechterbezogene Daten nach Beschäftigungsverhältnis (Bund – Beamte und Vertragsbedienstete sowie Privatangestellte in der Teilrechtsfähigkeit), Alter, Dienstalter, Gehalt, Organisationseinheit, Leitungsposition[2], Beschäftigungsausmaß und Ausbildung (akademisch/nicht akademisch) herangezogen. Dadurch wurden geschlechterbezogene Unterschiede aufgezeigt, wobei Ursachen dafür nicht immer eindeutig festzustellen sind. Die Ergebnisse werden in Folge kurz dargestellt. Die entsprechende Statistik dazu ist in Anhang 1 zu finden.

Mit Stichtag 1. Jänner 2022 waren an der GBA 47 Frauen (ca. 40%) und 70 Männer (ca. 60%) beschäftigt.[3]

Beschäftigungsverhältnis

Für die 117 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBA bestehen aktuell drei verschiedene Beschäftigungsverhältnisse: (1) 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 12%) haben den Beamtenstatus, (2) 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 31%) sind Vertragsbedienstete des Bundes (VB) und (3) 67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 57%) sind Privatangestellte in der Teilrechtsfähigkeit (TRF). Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass knapp 53% der Männer im Bundesdienst (sowohl Beamte als auch VB), hingegen mehr als 72% der Frauen in der TRF beschäftigt sind. Diese Unterscheidung ist deshalb von Bedeutung, da i.d.R. mit dem Bundesdienst (insbesondere mit dem Beamtenstatus) einige Besserstellungen verbunden sind, wie z.B. ein höheres Gehalt, Leitungspositionen, eine höhere Pension, Kündigungsschutz und eine sechste Urlaubswoche ab dem 43. Lebensjahr.

Alter/Dienstalter

Betrachtet man das Alter bzw. Dienstalter von Frauen und Männern an der GBA, so zeigt sich, dass die Mitarbeiterinnen der GBA im Durchschnitt jünger sind und weniger Dienstjahre als ihre männlichen Kollegen aufweisen. Eine Ursache liegt darin begründet, dass früher weniger Frauen die betreffenden Fachstudien (Geologie, Geophysik...) belegt haben.

Gehalt

Sowohl das durchschnittliche Jahresgehalt als auch das Median-Jahresgehalt der Männer (durchschnittliches Gehalt 62.309€/Mediangehalt 58.764€) ist deutlich höher als das der Frauen (durchschnittliches Gehalt 49.394€/Mediangehalt 48.005€). Ein differenzierteres Bild zeigt der Blick in einzelne Abteilungen. In Abteilungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit höherem Alter und Dienstalter zeigt sich der Unterschied im Gehalt bei Männer und Frauen stärker. In Abteilungen mit vielen jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Bezug auf das Gehalt als ausgewogen dar.

Eine Ursache für die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen ist, dass mehr Männer im Bundesdienst beschäftigt sind. Durch den Aufnahmestopp der letzten Jahre im Bundesdienst konnte es hier auch zu keiner geschlechterspezifischen Anpassung des Personalstandes kommen. Die im Bundesdienst beschäftigten Männer weisen i.d.R. auch ein hohes Dienstalter auf und haben zumeist auch akademische Berufe, wohingegen deutlich mehr Frauen im Bundesdienst nicht akademische Berufe ausüben. In der TRF ist über alle Abteilungen hinweg das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in Bezug auf das Gehalt bei den Akademikerinnen und Akademikern ausgewogen, wohingegen

[2] Unter Leitung sind Fachabteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter im Sinne des Aufbauorganigramms zu verstehen.

[3] Derzeit arbeitet eine Person über einen Personaldienstleister an der GBA. Diese Person wurde in der Statistik nicht berücksichtigt.

es sich bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne akademische Ausbildung als sehr unausgewogen darstellt. In einzelnen Abteilungen zeigt sich jedoch ein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der TRF in Bezug auf das Gehalt.

Verteilung der Frauen und Männer nach Organisationseinheiten
Auf Ebene der Hauptabteilungen (HA) sind in der HA Geologische Landesaufnahme Frauen unterdurchschnittlich vertreten. In der HA Angewandte Geowissenschaften und den „Zentralen Diensten"[4] entspricht der Anteil der Frauen in etwa dem Anteil der Frauen in Bezug auf die gesamte Belegschaft. Schaut man sich die einzelnen Fachabteilungen (FA) innerhalb der HAen an, so zeigt sich ein differenzierteres Bild. In drei Abteilungen ist das Verhältnis Männer und Frauen sehr unausgewogen (Frauenanteil bzw. Männeranteil unter 20%), wobei in den Abteilungen IT&GIS und Kristallingeologie sehr wenige Frauen und in der Verwaltung sehr wenige Männer arbeiten.

Leitungsposition
Dringender Aufholbedarf besteht bei Frauen in Leitungspositionen. Aktuell (seit sechs Jahren) hat keine Frau an der GBA eine Leitungsposition inne.

Beschäftigungsausmaß (Teilzeit/Vollzeit)
Anteilsmäßig sind mehr Frauen (30%) in Teilzeit beschäftigt als Männer (20%). Bei den Frauen ist häufiger die Betreuung von Kindern Grund für Teilzeitarbeit.

Ausbildung akademisch/nicht akademisch
Differenziert man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich nach der höchsten Ausbildung (akademische/nicht akademische Ausbildung), so findet man die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne akademische Ausbildung in den „Zentralen Diensten", und hier vor allem in der Verwaltung, wo der Frauenanteil sehr hoch ist.

3 Handlungsfelder, Maßnahmen und Gleichstellungsziele

Handlungsfelder
Aufgrund der Analyse der Gleichstellungssituation an der GBA 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 abgeleitet werden. Mit gezielten Maßnahmen soll die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Ebenen und Arbeitsbereichen verbessert werden.

Die Gesamtheit der im Rahmen der Analyse der Gleichstellungssituation identifizierten Handlungsfelder ist zusätzlich im Anhang 2 dargestellt. Empfehlungen zu allen Handlungsfeldern an die neue Generaldirektion der GeoSphere Austria sind als eigene Maßnahme im Gleichstellungsplan vorgesehen.

Folgende Handlungsfelder werden für den Gleichstellungsplan 2022-2023 als vordringlich erachtet und daher unter der Gesamtheit der identifizierten Handlungsfelder in dieser ersten Phase des Gleichstellungsplanes prioritär behandelt:

[4] Im Gleichstellungsplan wurde die Hauptabteilung Informationsdienste gemeinsam mit der Direktion (inkl. Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit) und der Verwaltung als „Zentral Dienste" zusammengefasst.

- ➔ Handlungsfeld 1: **Frauen in Führungspositionen**[5] (Maßnahme 2)
- ➔ Handlungsfeld 6: **Aufnahmeverfahren und Neueinstellungen** (Maßnahme 2)
- ➔ Handlungsfeld 8: **Vereinbarkeit Beruf und Familie** (Maßnahme 5)
- ➔ Handlungsfeld 10: **Innerbetriebliche Bewusstseinsbildung zu Gender Mainstreaming** (Maßnahme 1, 3 und 4)

Das Handlungsfeld 1 „Frauen in Führungspositionen" wird als sehr wichtig angesehen. Änderungen in diesem Handlungsfeld sind direkt von neu zu besetzenden Führungspositionen abhängig. Die Arbeitsgruppe ist sich bewusst, dass es eines längeren Zeitraumes bedarf, um hier Veränderungen zu erreichen.

Maßnahmen und Gleichstellungsziele

Um Veränderungen in den oben genannten Handlungsfeldern zu erreichen, werden gezielt Maßnahmen gesetzt. Einerseits sollen diese bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 2022-2023 definierten Maßnahmen inklusive der damit verbundenen Gleichstellungsziele festgelegt. Für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2022-2023 wird Christina Schmutzhard hauptverantwortlich sein. Sie wird dabei von Christoph Iglseder unterstützt. Außerdem bleibt die Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan im Umsetzungszeitraum für die Analyse und Bewertung der geplanten jährlichen Erhebungen bestehen

[5] Die GBA strebt die Strukturform hin zu einer Matrixorganisation an. Unter Führungspositionen/Führungskräften sind in Folge sowohl Funktionen mit disziplinärer Weisungsbefugnis, als auch Personen mit fachlicher Weisungsbefugnis zu verstehen.

Tabelle1: Maßnahmen- und Umsetzungsplan zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an der GBA 2022-2023

Maßnahme	**Inhalt**	**Gleichstellungsziel**	**Zeitplan**	**Verantwortliche/r**
Maßnahme 1: **Gender Mainstreaming-Schulung**	Training insbesondere von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema Gleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen. Individuelle Schulungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. über die Verwaltungsakademie, sind möglich, jedoch müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Nachweis darüber erbringen.	Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der GBA haben sich in Gender-Mainstreaming-Trainings mit Themen der Gleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen auseinandergesetzt und sind in der Lage in ihrem Arbeitsalltag geschlechtsspezifische Diskriminierung zu erkennen.	Trainings ab dem zweitem Quartal 2023: • ein Training für Führungskräfte • mehrere Trainings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Julia Weilbold
Maßnahme 2: **Aufnahmeverfahren**	Etablierung eines transparenten Aufnahmeverfahrens unter Einbeziehung von Mitarbeiterinnen im Sinne eines genderorientierten Aufnahmeverfahrens in den Bewerbungsprozess. Eine neue Richtlinie zur Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss den Kriterien der Qualitätsmanagement-Zertifizierung (QM-Zertifizierung) entsprechen. Gendersensible Ausschreibungen, welche für Frauen eine Bewerbung attraktiv macht. Bei Ausschreibungen für Leitungspositionen werden qualifizierte Frauen gezielt auf die offenen Stellen aufmerksam gemacht.	1. Es liegen transparente Kriterien für Bewerbungsverfahren vor. 2. Bei neuen Ausschreibungen ist der Text so formuliert, dass eine Bewerbung für Frauen attraktiv ist, und die Zahl der Bewerberinnen auf Stellenausschreibungen erhöht werden konnte. Insbesondere bei Ausschreibungen von Führungspositionen wurden gezielt Frauen auf die Positionen aufmerksam gemacht. 3. Bei jedem Bewerbungsgespräch ist zumindest eine Mitarbeiterin dabei. 4. Bei Neuanstellungen wird eine 50/50-Verteilung zwischen Frauen und Männern angestrebt.	1. Die Kriterien werden bis Ende September 2022 ausgearbeitet. 2. Wenn Ausschreibungen stattfinden. 3. Seit Mai 2022 wurde in Aufnahmegesprächen bereits verpflichtend eine Frau in die Bewerbungskommission aufgenommen.	Entwurf durch Hans-Georg Krenmayr, Rückmeldung durch Christina Schmutzhard sowie Julia Weilbold als Gleichbehandlungsbeauftragte TRF und Jessica Jörg bzgl. QM-Zertifizierung; Verantwortliche für die jeweilige Stellenausschreibung
Maßnahme 3: **Jährliche Erhebung und Analyse geschlechterbezogener Daten**	Einführung einer standardmäßig jährlich stattfindenden Erhebung (Stichtag 31. Dezember) geschlechterbezogener Daten, um in Zukunft Veränderungen in Bezug auf die Gleichstellungssituation feststellen und darauf reagieren zu können. Die Ergebnisse werden	1. Einmal jährlich wurden geschlechterbezogene Daten basierend auf der Analyse im Jahr 2022 erhoben und der Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplan" übergeben.	Erstes Evaluierungstreffen im zweiten Quartal 2023	Christina Schmutzhard und Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan

	mit der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplan“ einmal jährlich evaluiert.	2. Die Ergebnisse wurden von der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplan“ bewertet und ggf. Adaptierung von Maßnahmen vorgenommen.		
Maßnahme 4: **Erarbeitung von Empfehlungen für die neue Generaldirektion der GSA**	Mit Start der GSA im Jänner 2023 wird eine Überarbeitung bzw. Zusammenschau der Gleichstellungspläne von GBA und ZAMG notwendig sein. Als Basis dafür werden bei der Analyse der Gleichstellungssituation identifizierte Handlungsfelder als Empfehlungen formuliert, die der Generaldirektion der GSA übermittelt werden. Eine Absprache und Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen der ZAMG erscheint dabei sinnvoll und ist erforderlich.	Ein Empfehlungskatalog für die aus der ersten Analyse der Gleichstellungssituation an der GBA identifizierten Handlungsfelder (inklusive möglicher Maßnahmen) wurde formuliert und an die neue Generaldirektion der GSA übergeben.	Ende Sommer 2023	Christina Schmutzhard und die Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan
Maßnahme 5: **Empfehlungskatalog zu Maßnahmen im Bereich Beruf und Familie**	Im Jahr 2021 wurden im Rahmen des Projektes „Unternehmenskultureller Einstieg in einen Change Prozess im Zuge eines Public Mergers basierend auf der Zertifizierung berufundfamilie“ Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an GBA und ZAMG erarbeitet. Die Ergebnisse liegen in Form einer Management Summary als Empfehlungen vor.	Die Management Summary des Projekts „Unternehmenskultureller Einstieg in einen Change Prozess im Zuge eines Public Mergers basierend auf der Zertifizierung berufundfamilie“ wurde an die neue Generaldirektion übergeben.	Sommer 2023	Management und Christina Schmutzhard

4 Monitoring, Evaluation und Kommunikation

4.1 Monitoring und Evaluation

Wichtiges Element des Geschlechtergleichstellungsplanes der GBA ist die Etablierung eines regelmäßigen Monitoring- und Evaluierungssystems 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 Umsetzungsplan sowie die jährliche Erhebung geschlechterbezogener Daten (Maßnahme 3). Die Ergebnisse des Monitorings werden in Form eines Berichtes aufbereitet und dokumentiert.
Zur Bewertung der Ergebnisse des Monitoringberichtes findet einmal jährlich (im zweiten Quartal) eine Sitzung mit dem Management statt. Die Ergebnisse dieser Evaluation fließen in eine Neubewertung der Maßnahmen ein und bilden die Grundlage für die nächste Aktionsperiode, wobei im Zuge der Evaluation der Fokus auf verschiedene Aspekte gerichtet werden kann, z.B.: Welche Maßnahmen wurden umgesetzt? Wie viele Personen wurden erreicht? Welche Dokumente wurden überarbeitet? Wo gibt es Datenlücken? Welche Daten sollen über einen längeren Zeitraum betrachtet werden? Was haben wir aus den bisherigen Maßnahmen gelernt? Welche Maßnahmen waren erfolgreich?

4.2 Kommunikation

Ein weiterer wichtiger Bestandteil für die Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung an der GBA ist eine regelmäßige Kommunikation zu dem Thema. Dazu werden folgende Kanäle genützt:

Gleichstellungsplan:

- Information über den Gleichstellungsplan und entsprechende Maßnahmen an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen per E-Mail
- Veröffentlichung auf der Webseite der GBA

Jährliche Monitoringberichte:

- Information über die Ergebnisse der Monitoringberichte an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per E-Mail
- Auszugsweise Veröffentlichung der Ergebnisse im Jahresbericht der GBA

Anhang 1 – Geschlechterbezogene Statistik[6]

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

Der Stichtag der Erhebung war der 1. Jänner 2022.
Personal von Personalvermittlungsfirmen ist in der Statistik ausgenommen.

Frauen: 47 (davon 3 derzeit in Karenz), das entspricht 40,2% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Männer: 70, das entspricht 59,8% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frauen und Männer nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
Beamte/Beamtinnen	10	14,3	8,5	4	8,5	3,4
VB	27	38,6	23,1	9	19,1	7,7
Bund gesamt	37	52,9	31,6	13	27,7	11,1
TRF	33	47,1	28,2	34	72,3	29,1

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 (%)
21-30	5	7,1	4,3	4	8,5	3,4
31-40	10	14,3	8,5	15	31,9	12,8
41-50	13	18,6	11,1	10	21,3	8,6
51-60	34	48,6	29,1	16	34,0	13,7
>60	8	11,4	6,8	2	4,3	1,7

Dienstjahre	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
1-3	9	12,9	7,7	5	10,6	4,3
4-7	9	12,9	7,7	12	25,5	10,3
8-15	14	20,0	12,0	12	25,5	10,3
16-25	19	27,1	16,2	9	19,2	7,7
>25	19	27,1	16,2	9	19,2	7,7

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	2	2,9	1,7	5	10,6	4,3
21-25	2	2,9	1,7	8	17,0	6,8
26-30	25	35,7	21,4	17	36,2	14,5
31-35	15	21,4	12,8	6	12,8	5,1
36-40	14	20,0	12,0	6	12,8	5,1

[6] Rundungsgenauigkeit +/- 0,2%.

41-50	10	14,3	8,5	4	8,5	3,4
>51	2	2,9	1,7	1	2,1	0,9

	Männer	Frauen
Durchschnittsalter	49,8	44,6
Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	16,3	14,7
Durchschnittsalter bei Dienstantritt	33,5	29,8

Frauen und Männer nach Gehalt

Gehalt brutto/a (€)	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Anteil an allen Frauen (%)[7]	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
<45000	15,7	9,6	29,5	11,4
45001-65000	50,0	30,7	63,6	24,6
>65000	34,3	21,1	6,8	2,6

Durchschnittsgehalt brutto / a (€)	62309	49394
Median Jahresgehalt brutto / a (€)	58764	48005

Höchste Ausbildung und Gehalt

2022	Männer	Frauen
Akademiker/innen	58	31 (davon 2 in Karenz)
Nicht-Akademiker/innen	12	16 (davon 1 in Karenz)

Akademiker/in Durchschnittsalter (Jahre)	49,9	42,8
Nicht-Akademiker Durchschnittsalter (Jahre)	49,6	48,0

Akademiker/in durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	14,8	11,0
Nicht-Akademiker/in durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	23,4	22,0
Akademiker/in Durchschnittliches Alter bei Dienstantritt (Jahre)	35,1	31,8
Nicht-Akademiker/in Durchschnittliches Alter bei Dienstantritt (Jahre)	26,2	26

Akademiker/in Jahresdurchschnittsgehalt brutto 2022 Vollzeit /€)	64.436	52.238[8]
Akademiker/in Median Jahresgehalt brutto 2022 (€)	61.048	49.056[2]

Nicht-Akademiker/in Jahresdurchschnittsgehalt brutto 2022 Vollzeit (€)	52.028	43.897[9]
Nicht-Akademiker/in Median Jahresgehalt brutto 2022 (€)	55.205	39.893[3]

[7] Daten von 44 Personen berücksichtigt.
[8] Daten von 29 Personen berücksichtigt
[9] Daten von 15 Personen berücksichtigt

Beschäftigungsverhältnis und Gehalt

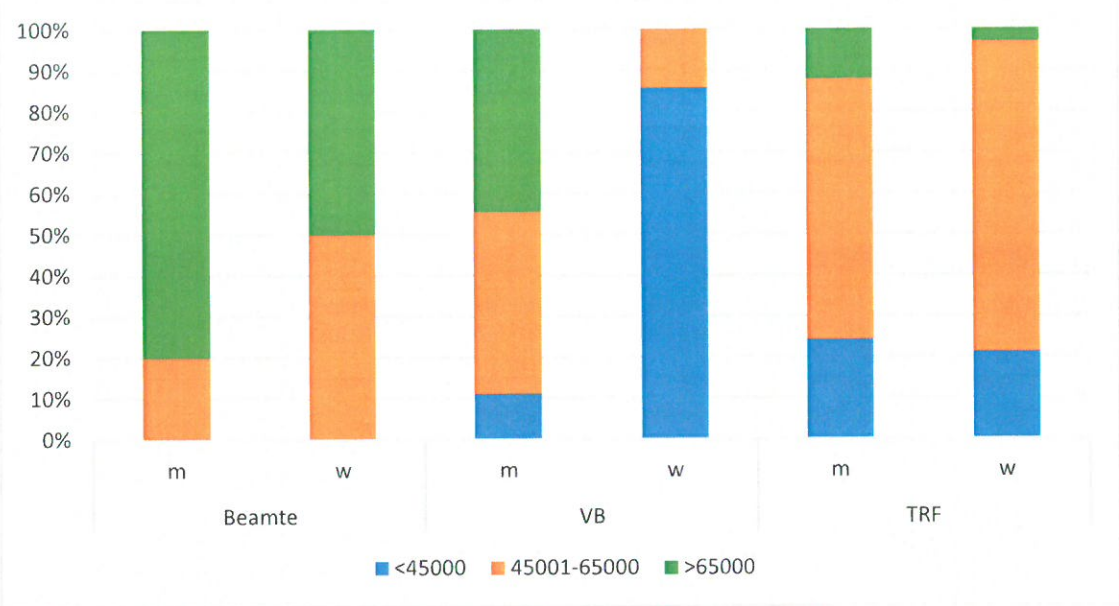

Abbildung 1: Anteil der Frauen und Männer nach Gehalt und Beschäftigungsverhältnis

Hauptabteilung und Gehalt

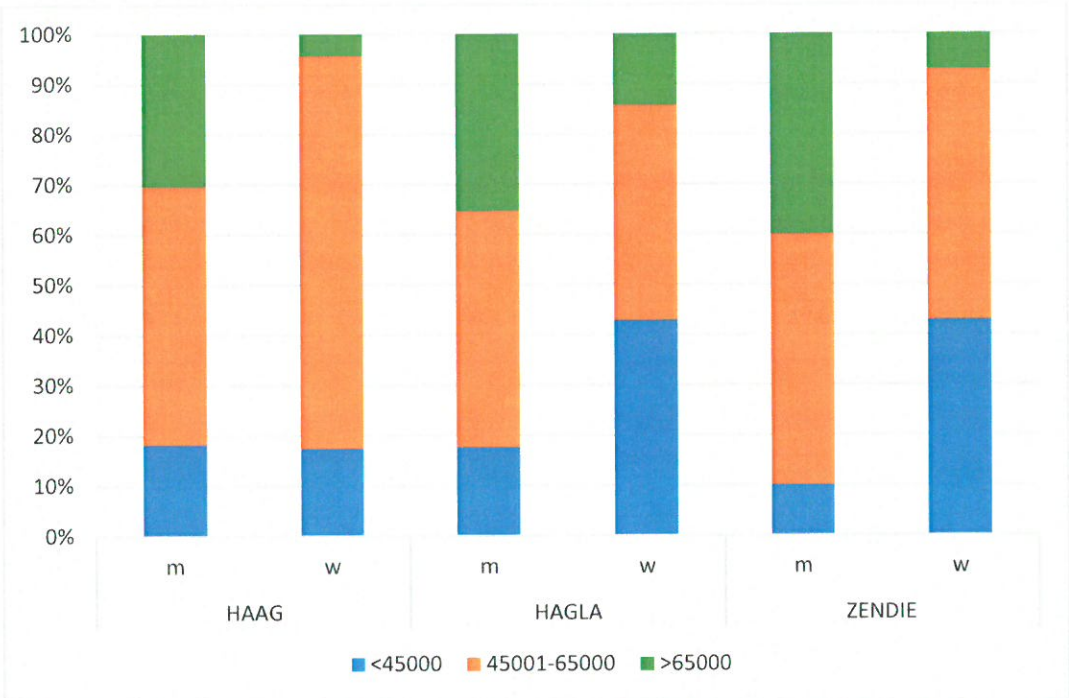

Abbildung 2: Anteil der Frauen und Männer nach Gehalt und übergeordneter Organisationseinheit (Hauptabteilung bzw. Zentrale Dienste)

Frauen und Männer nach Organisationseinheiten

HA	Organisations-einheit	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
HAAG	HAAG	1	1,4	0,9	2	4,3	1,7
HAAG	GCH	3	4,3	2,6	1	2,1	0,9
HAAG	GPH	9	12,9	7,7	4	8,5	3,4
HAAG	HYD/GTH	9	12,9	7,7	7	14,9	6,0
HAAG	ING	5	7,1	4,3	2	4,3	1,7
HAAG	RST	6	8,6	5,1	8	17,0	6,8
HAAG	gesamt	33	47,1	28,2	24	51,1	20,5
HAGLA	HAGLA	2	2,9	1,7	2	4,3	1,7
HAGLA	KRI	6	8,6	5,1	1	2,1	0,9
HAGLA	PAL	2	2,9	1,7	3	6,4	2,6
HAGLA	SED	7	10,0	6,0	2	4,3	1,7
HAGLA	gesamt	17	24,3	14,5	8	17,0	6,8
ZENDIE[10]	BIB	3	4,3	2,6	4	8,5	3,4
ZENDIE	DIR	3	4,3	2,6	1	2,1	0,9
ZENDIE	GEOINFO	3	4,3	2,6	4	8,5	3,4
ZENDIE	IT/GIS	10	14,3	8,5	1	2,1	0,9
ZENDIE	VW	1	1,4	0,9	5	10,6	4,3
ZENDIE	gesamt	20	28,6	17,1	15	31,9	12,8

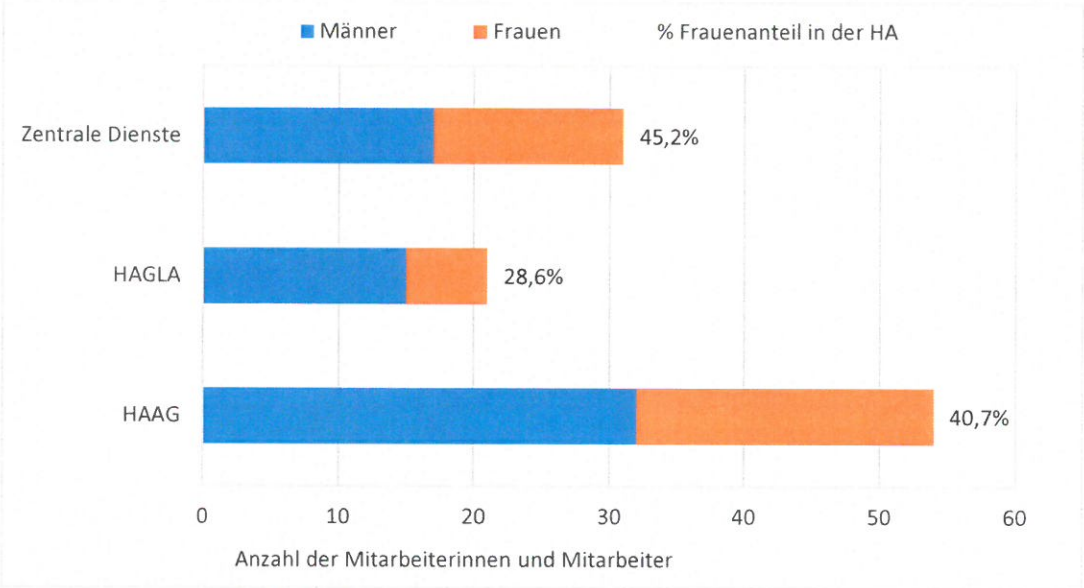

Abbildung 3: Anzahl Männer und Frauen sowie Frauenanteil in den Hauptabteilungen

[10] Im Gleichstellungsplan wurde die Hauptabteilung Informationsdienste gemeinsam mit der Direktion (inkl. Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit) und der Verwaltung als „Zentral Dienste" zusammengefasst.

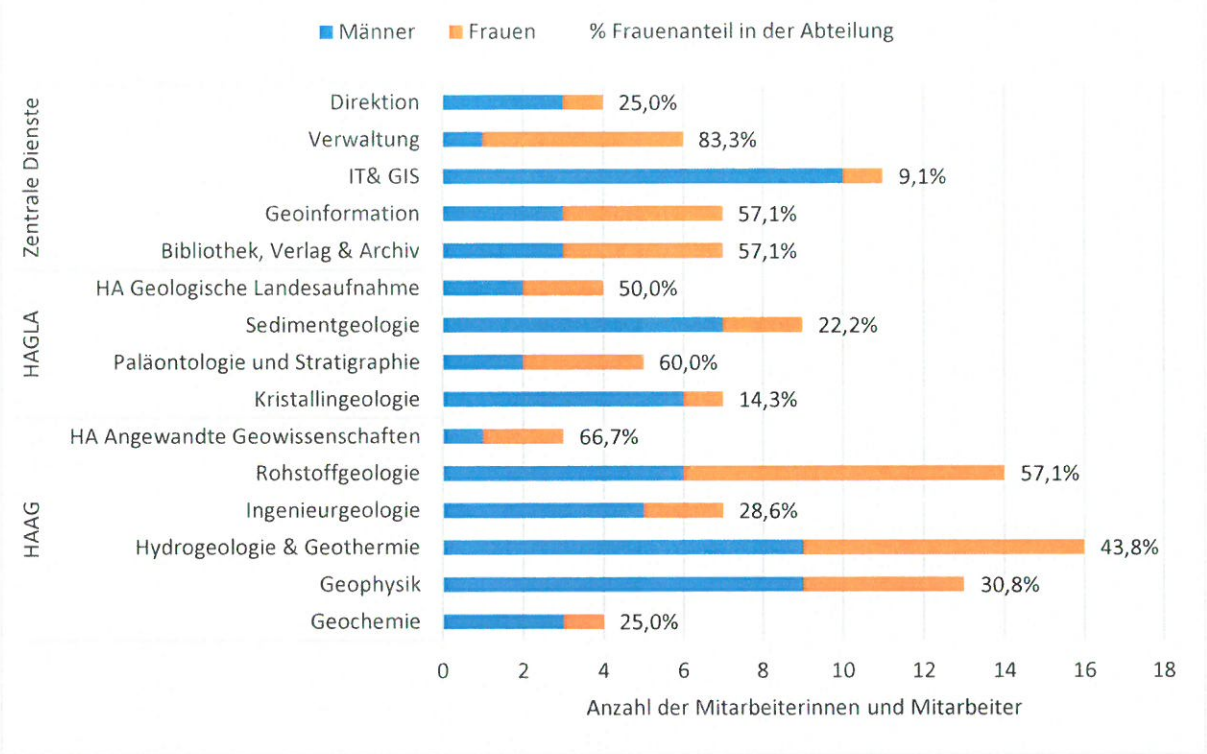

Abbildung 4: Anzahl Männer und Frauen sowie Frauenanteil in den Organisationseinheiten

Frauen und Männer nach Leitungsposition

Leitungsposition	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
ja	14	20	12,0	0	0	0,0
nein	56	80	47,9	47	100	40,2

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	14	20,0	12,0	13	30,0	121
Vollzeit	56	80,0	47,9	31	64,0	25,6
Karenz	0	0,0	0,0	3	6,0	2,6

Frauen und Männer nach Ausbildung

Ausbildung	Männer	Anteil an allen Männern (%)	Anteil Männer an gesamten Belegschaft (%)	Frauen	Anteil an allen Frauen (%)	Anteil Frauen an gesamten Belegschaft (%)
akademisch	58	82,9	49,6	31	66,0	26,5
nicht akademisch	12	17,1	10,3	16	34,0	13,7

Anhang 2 – Handlungsfelder

Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und in allen Hierarchieebenen

- ➔ Handlungsfeld 1: Frauen in Führungspositionen
- ➔ Handlungsfeld 2: Frauen in Gremien
- ➔ Handlungsfeld 3: Geschlechterstereotype Berufe

Ausgewogenheit in Entscheidungsprozessen (welche Entscheidungsprozesse gibt es? Budget, Bewerbungen, Projekte)

- ➔ Handlungsfeld 4: Budget)
- ➔ Handlungsfeld 5: Inhaltlich-strategische Ausrichtung bzw. Projekte

Geschlechterausgewogenheit bei Neueinstellungen und beruflichem Fortschritt:

- ➔ Handlungsfeld 6: Neueinstellungen / Aufnahmeverfahren
- ➔ Handlungsfeld 7: Innerbetrieblicher Aufstieg / beruflicher Fortschritt

Work-Life-Balance:

- ➔ Handlungsfeld 8: Vereinbarkeit Beruf und Familie

Schaffung einer Basis zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

- ➔ Handlungsfeld 9: Schaffung einer differenzierten Datengrundlage
- ➔ Handlungsfeld 10: Innerbetriebliche Bewusstseinsbildung zu Gender Mainstreaming

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/ggsp_lf.pdf (zuletzt abgerufen am 20.5.2022)

European Institute for Gender Equality (2016): Gender equalityin academia and research. GEAR tool. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf (zuletzt abgerufen am 30.3.2022)

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021): Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509 (zuletzt abgerufen am 30.3.2022)

Geologische Bundesanstalt (2017): Vision 2025. „Geologie Zentrum Austria – GEOLOGICOM AUSTRIA. Berichte der Geologischen Bundesanstalt, 129. https://opac.geologie.ac.at/wwwopacx/wwwopac.ashx?command=getcontent&server=images&value=BR0129.pdf (zuletzt abgerufen am 20.5.2022)

Wroblewski A. et al. (2022): Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) und des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:afcac3e0-0500-433e-a916-04e312290c65/20220127-Publikation_Leitfaden_zur_Erstellung_von_Gleichstellungspl%C3%A4nen_barrierefrei.pdf (zuletzt abgerufen am 30.3.2022)

Abkürzungsverzeichnis

BIB	Fachabteilung Bibliothek, Archiv, Verlag
DIR	Direktion
FA	Fachabteilung
GBA	Geologische Bundesanstalt
GCH	Fachabteilung Geochemie
GEOINFO	Fachabteilung Geoinformation
GPH	Fachabteilung Geophysik
GSA	GeoSphere Austria
HA	Hauptabteilung
HAAG	Hauptabteilung Angewandte Geowissenschaften
HAGLA	Hauptabteilung Geologische Landesaufnahme
HYD/GTH	Fachabteilung Hydrogeologie und Geothermie
ING	Fachabteilung Ingenieurgeologie
IT/GIS	Fachabteilung IT & GIS
KRI	Fachabteilung Kristallingeologie
PAL	Fachabteilung Paläontologie & Stratigraphie
QM	Qualitätsmanagement
RST	Fachabteilung Rohstoffgeologie
SED	Fachabteilung Sedimentgeologie
TRF	Teilrechtsfähigkeit
VB	Vertragsbedienstete
VW	Verwaltung
ZAMG	Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik
ZENDIE	„Zentrale Dienste", dies umfasst die HA Informationsdienste sowie die Direktion (inkl. Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit) und die Verwaltung.