

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Grazer Energieagentur Ges.m.b.H.

Kaiserfeldgasse 5-7

8010

Graz

Jänner 2026

(gültig bis 31.12.2026)

1. Einleitung

Ein Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, kurz GEP) fasst Ziele, etwaige Maßnahmen und Zuständigkeiten zusammen, mit denen eine Organisation die Chancengleichheit aller Mitarbeiter:innen systematisch stärkt. Im Mittelpunkt steht die Optimierung von Strukturen, Abläufen und der Organisationskultur.

Der GEP der Grazer Energieagentur GesmbH (GEA) versteht sich als kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Er soll sowohl der Geschäftsführung als auch allen Mitarbeiter:innen helfen, eigene Haltungen und Routinen zu reflektieren und Arbeitsabläufe regelmäßig zu überprüfen.

Durch die Veröffentlichung des GEP auf der Website dokumentiert die GEA ihr Bekenntnis zu Gleichstellung und Transparenz. Mitarbeitende, Projektpartner:innen, Fördergeber:innen, weitere Stakeholder:innen sowie die interessierte Öffentlichkeit können dadurch das Interesse und Bekenntnis der GEA zu Gleichstellung nachvollziehen.

Die GEA verfügt ergänzend zum GEP über das Zertifikat Beruf und Familie, welches durch das Bundeskanzleramt verliehen wird.

2. Selbstverpflichtung der GEA

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten und bei Vorliegen der entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen verpflichtet sich die GEA, allen (potenziellen) Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen sozialen Gruppen gleichberechtigte Chancen zu bieten, unabhängig von

Staatsangehörigkeit, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, Alter, sexueller Orientierung, oder Geschlecht.

3. Ressourcen

Für den GEP werden Ressourcen bereitgestellt. Aufgrund der Unternehmensgröße und der flachen Hierarchie der GEA wird keine eigene Stabsstelle für Gleichstellung eingerichtet. Die Hauptverantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie liegt bei der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung der GEA ist mit den internen Abläufen vertraut und kann Veränderungsprozesse initiieren, mit möglichen Widerständen umgehen, und andere Personen im Team unterstützen.

Gleichzeitig sind alle Mitarbeiter:innen eingeladen an der Umsetzung des GEP mitzuwirken.

4. Datenerhebung und Monitoring

Die GEA erhebt regelmäßig Personaldaten und aktualisiert sowie veröffentlicht diese mindestens einmal jährlich. Die Datenerhebung verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- eine Ausgangsbasis zur Gleichstellung in der Organisation zu schaffen, anhand derer Status quo und Entwicklungen im Zeitverlauf gemessen werden können,
- eine Analyse der Gleichstellungssituation zu ermöglichen,
- Mitarbeiter:innen, zentrale Stakeholder:innen und die Öffentlichkeit über das Engagement und etwaige Fortschritte der Organisation im Bereich Gleichstellung zu informieren.

Bei der Erhebung, Analyse, Veröffentlichung der Daten werden folgende Punkte berücksichtigt:

- Vorhandene Verwaltungs- und Personaldaten werden genutzt. Wo Daten fehlen, werden sie ergänzend erhoben oder berechnet. Falls Informationen zu sensiblen Themen (z. B. sexuelle Belästigung) nicht über bestehende Systeme verfügbar sind, können sie im Rahmen vertraulicher Mitarbeiter:innengespräche erhoben werden.
- Jährliche Mitarbeiter:innengespräche mit der Geschäftsführung bzw. der Bereichsleitung schaffen einen geschützten Rahmen für Rückmeldungen und Anregungen.
- Die Daten werden ausgewertet, um Unterschiede und Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern sowie zwischen verschiedenen Personengruppen sichtbar zu machen. Die Ergebnisse fließen in die regelmäßige Anpassung der GEP-Schwerpunkte ein.

- Die im GEP dokumentierten Gleichstellungsdaten werden verständlich, eindeutig, barrierearm und aktuell aufbereitet.

Daten zur Geschlechterverteilung bei der GEA*:

Anzahl Beschäftigte	Weiblich	Männlich
Anzahl der Beschäftigten insgesamt	14,83	8,33
Anzahl Geschäftsführer:innen	1	1
Anzahl Bereichsleitungen	1	1
Anzahl wissenschaftlicher/beratender Mitarbeiter:innen	8	8
Austritte im letzten Jahr	1	1
Vollzeitbeschäftigte	4	5
Teilzeitbeschäftigte	11	3
Neu eingestellte Personen	1	1
Mitarbeiter:innen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen	1	0
Rückkehr nach Elternkarenz	0	0

* Zeitraum: 01.01.2025 bis 31.12.2025

* Definition Vollzeit:

5. Weitere GEP Themen

5.1 Familienfreundliche und lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Verpflichtungen ist für alle Beschäftigten relevant. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die berufliche Entwicklung und private Sorgeverpflichtungen gleichermaßen berücksichtigen. Dies stärkt die Arbeitgeber:innen Attraktivität und unterstützt die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte.

Die GEA bietet u. a. folgende Maßnahmen, die sofern möglich, individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten werden:

- geschlechtsunabhängige Regelungen zur Elternkarenz,
- flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten von Homeoffice / mobilem Arbeiten,
- strukturierte Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, z. B. durch Einarbeitungspläne und regelmäßige Feedbackgespräche,
- Betreuungsangebote (Ferien, Kindergarten) im Konzern der Holding Graz.

Darüber hinaus werden Klimaticks als Jobticket angeboten, um die erforderliche Mobilität für flexible Lebensmodelle zu ermöglichen.

5.2 Gleichstellung bei Rekrutierung und beruflicher Entwicklung

Zielgerichtete Maßnahmen im Bereich Personalgewinnung, -auswahl und -entwicklung stellen sicher, dass alle in der GEA beschäftigten Personen ihren Möglichkeiten entsprechend gleiche Chancen haben, sich fachlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Beförderungsentscheidungen achtet die GEA darauf, dass:

- Stellenausschreibungen geschlechtergerecht formuliert und breit gestreut werden,
- Auswahlkriterien transparent und nachvollziehbar sind und diskriminierende Effekte vermieden werden,

Bestehende Prozesse und Entscheidungswege werden laufend kritisch hinterfragt. In Personalgesprächen und Entwicklungsplänen wird Geschlechtergerechtigkeit explizit thematisiert.

Die Entlohnung orientiert sich ausschließlich an Qualifikation, Erfahrung und Verantwortungsumfang der jeweiligen Funktion. Es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Innerhalb der GEA sind die Gehaltsstrukturen für die Mitarbeiter:innen nachvollziehbar dargestellt.

5.3 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Erwartete Verhaltensstandards werden regelmäßig, insbesondere in Mitarbeiter:innengesprächen und Teamformaten, angesprochen. Es wird klar kommuniziert, an wen sich Beschäftigte im Fall von Diskriminierung, geschlechtsspezifischer Gewalt oder sexueller Belästigung wenden können und wie Beschwerden bearbeitet werden.

Beschwerden können im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auch anonym eingebracht werden. Die GEA verfolgt eine klare Null-Toleranz-Haltung gegenüber sexueller Belästigung und Gewalt.

5.4 Sensibilisierung und Schulungen zu Gleichstellung

Aktivitäten zur Sensibilisierung und Weiterbildung im Bereich Gleichstellung richten sich an die gesamte Organisation und stützen sich auf vorhandene Daten, Erfahrungen aus der Praxis und aktuelle fachliche Entwicklungen.

Für den Geltungszeitraum dieses GEP sind u. a. folgende Maßnahmen vorgesehen:

Maßnahmen	Verantwortlichkeit	Zielsetzung	Zeitraum
Sammlung und Auswertung der Gleichstellungsdaten	Geschäftsführung	Grundlage für GEP	Jährlich
Gleichstellungsanalyse auf Basis der erhobenen Daten	Geschäftsführung	Ableitung und Priorisierung von etwaigen Maßnahmen, Kommunikation der Analyseergebnisse an die Mitarbeiter:innen, inkl. Diskussion – Geschäftsführung & Mitarbeiter:innen – im Rahmen der jährlichen Strategie- bzw. Planungsklausur – Transparenz und Einbindung der Belegschaft	
Aktives Ansprechen und Diskutieren von Themen wie geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung in Mitarbeiter:innen-Gesprächen und -Besprechungen	Geschäftsführung, Bereichsleitung	Bestätigung der Null-Toleranz Erwartung bzgl Belästigung und Gewalt	
Veröffentlichung zentraler Ergebnisse im Rahmen des GEP	Geschäftsführung	Information der Öffentlichkeit über Status quo und etwaige Fortschritte	
Information neuer Mitarbeiter:innen		Bewusstsein in der Belegschaft schaffen	Im Anlassfall

Zertifikat Beruf und Familie (Bundeskanzleramt)	Geschäftsführung	Offizielle Auszeichnung für Betriebe	Juli 2026 (für neue Zertifizierung)
--	------------------	--	---

Graz, Jänner 2026



DI Robert Schmied e.h.



Dr. Kathrin Jauk-Nachbaur e.h.

Grazer Energieagentur Ges.m.b.H.

Name: DI Robert Schmied

Funktion: Geschäftsführer

Grazer Energieagentur Ges.m.b.H.

Name: Dr. Kathrin Jauk-Nachbaur

Funktion: Geschäftsführerin