



Foto: Business Upper Austria

GENDER EQUALITY PLAN



innovation is our business.

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 Gestaltungswille, Leistungsbereitschaft, Offenheit und Wertschätzung (GLOW) 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. 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:

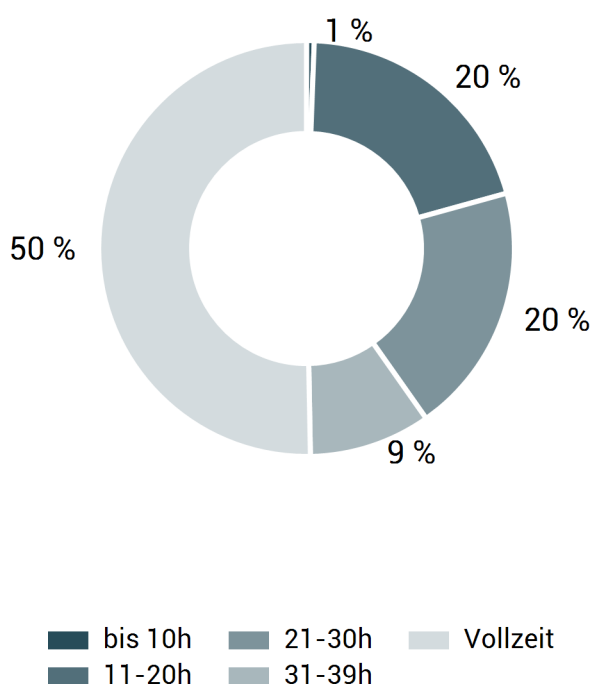
- Erstellen, Aktualisieren und Monitoren des Gleichstellungsplans: Abteilung Management Services, Abteilungsleitung und OE-Verantwortliche (2 Personen)
- Datenbereitstellung und -auswertung: Abteilung Management Services, IT (1-2 Personen)
- anlassbezogene Miteinbeziehung von Kolleg:innen, die Expertise 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 basiert auf einer systematischen Datenerhebung und -auswertung auf Basis von relevanten Personalkennzahlen bei Business Upper Austria beginnend im Jahr 2021 bis einschließlich 2023. 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
2023



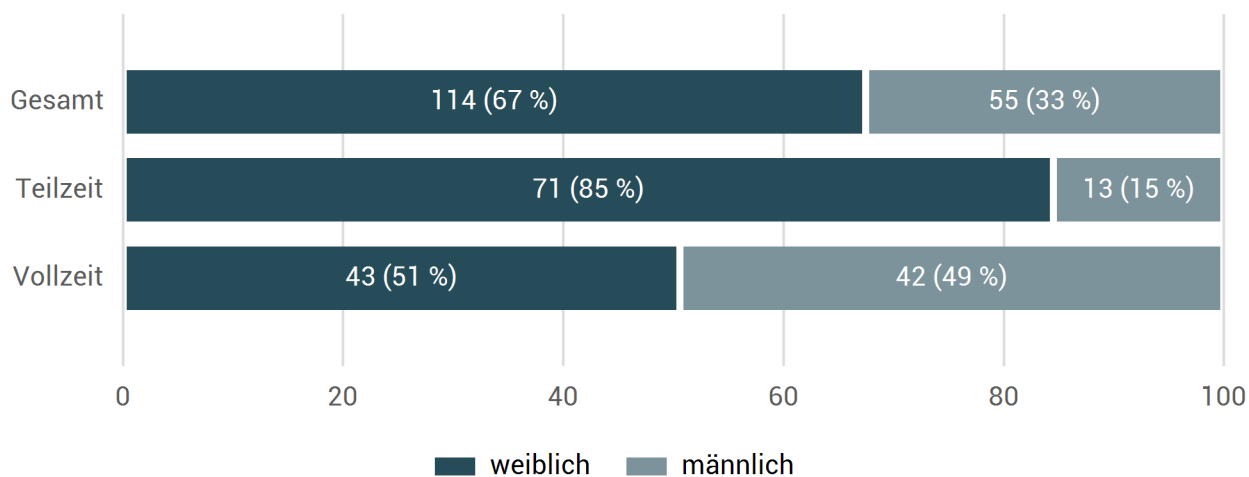
Der Abschnitt „Beschäftigungsausmaß und Personalstruktur“ schlüsselt das Personal bei Business Upper Austria nach Anzahl und Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern seit 2021 auf und legt darüber hinaus einen Fokus auf das Jahr 2023.

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

4.1.1 Beschäftigungsausmaß im Zeitverlauf seit 2021

Geschlecht	2023			2022			2021		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Anzahl Mitarbeitende	114	55	169	107	57	164	98	58	156
teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	71	13	84	68	14	82	53	8	61
vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	43	42	85	39	43	82	45	50	95

Beschäftigungsausmaß Personal 2023



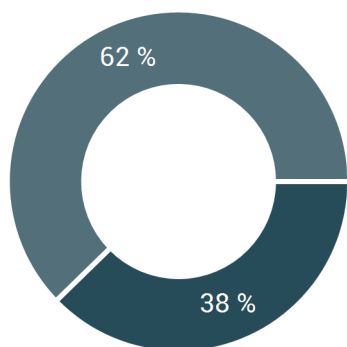
Die Daten zeigen, dass 67 % der Belegschaft bei Business Upper Austria weiblich sind. Betrachtet man den Frauenanteil auf Basis des Beschäftigungsausmaßes, wird deutlich, dass 51 % der Vollzeitbeschäftigten weiblich, also eine knappe Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten Frauen sind, während sich bei den Teilzeitbeschäftigten ein Frauenanteil von 85 % zeigt.

Im Vergleich zu den Daten aus dem vorangegangenen GEP (Zahlen 2021) sehen wir eine Steigerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden von 63% auf 67 % (2023) und dementsprechend eine Verminderung des Männeranteils von 37% auf 33% (2023).

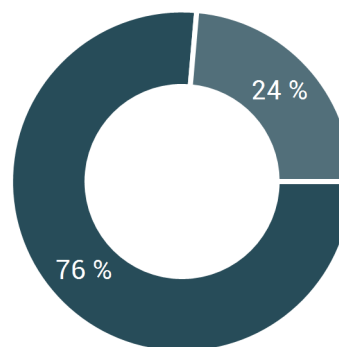
In Bezug auf den Anteil von Frauen und Männern in Teilzeit zeigt sich eine Veränderung bei den Frauen von 87% (2021) auf 85% (2023) und bei den Männern von 13% (2021) auf 15% (2023). Wir sehen hier also eine leichte Verminderung bei den Frauen und dementsprechend eine leichter Erhöhung bei den Männern.

Insgesamt hat sich die Business Upper Austria zum Ziel gesetzt, mehr Frauen in Vollzeit zu bringen. Insofern sollen in den kommenden Jahren gezielte Aktivitäten in diese Richtung gesetzt und eine geringere Differenz der Frauen- und Männerquote in Teilzeit erreicht werden.

Beschäftigungsausmaß Frauen

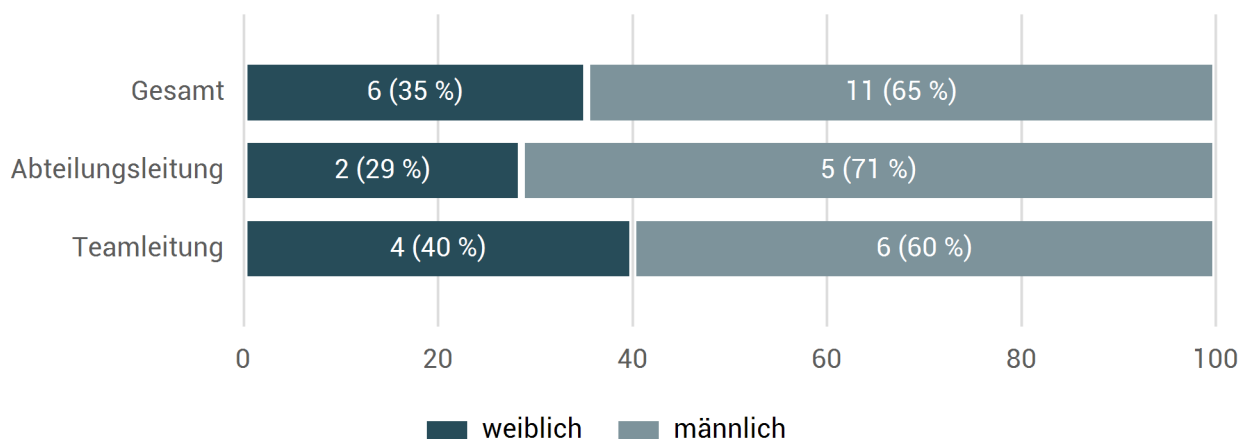


Beschäftigungsausmaß Männer



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Leistungspositionen Personal 2023



Im Jahr 2023 hatten sechs Frauen und elf Männer eine Leistungsposition bei Business Upper Austria inne. Das bedeutet einen Frauenanteil von 35 % bei den Führungspositionen.

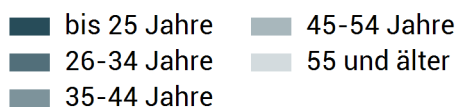
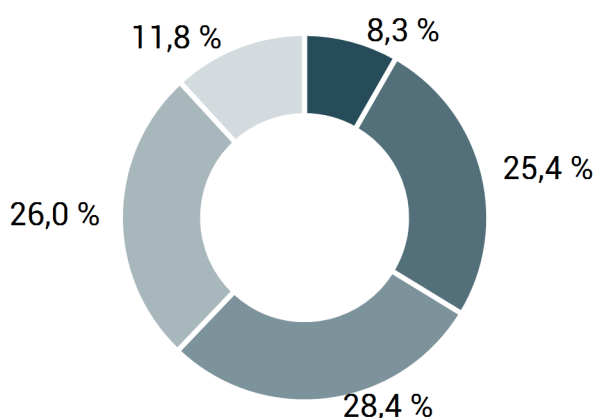
Heruntergebrochen auf Teamleitungsebene hatten 40 % der Frauen eine Teamleitung inne. Im Bereich der Abteilungsleitungen beträgt der prozentuelle Anteil an Frauen 29 %.

Aus den Zahlen wird deutlich, dass nach wie vor im Bereich der Abteilungsleitung der prozentuell größte Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht. Im Jahr 2022 wurde eine Stelle im Bereich Abteilungsleitung durch eine Frau nachbesetzt. Weiters hat im Jahr 2023 eine weibliche Teamleiterin das Unternehmen verlassen. Ihre Position wurde aufgrund interner Umstrukturierungen nicht nachbesetzt, ein bestehender Teamleiter hat in der neuen Struktur diese Position mit übernommen.

Insgesamt ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Führungspositionen nach wie vor ein Ziel, das bei künftigen Nach- oder Neubesetzungen verfolgt wird.

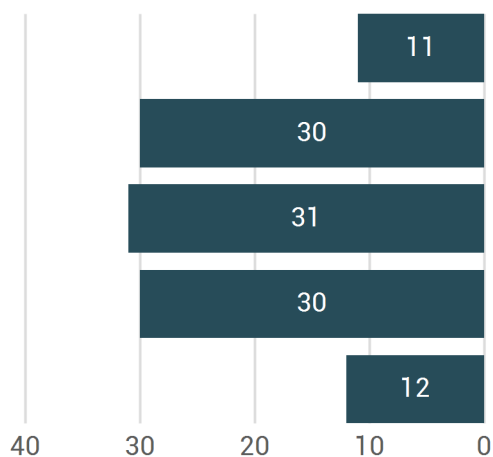
4.2 Altersstruktur

Altersstruktur Personal 2023

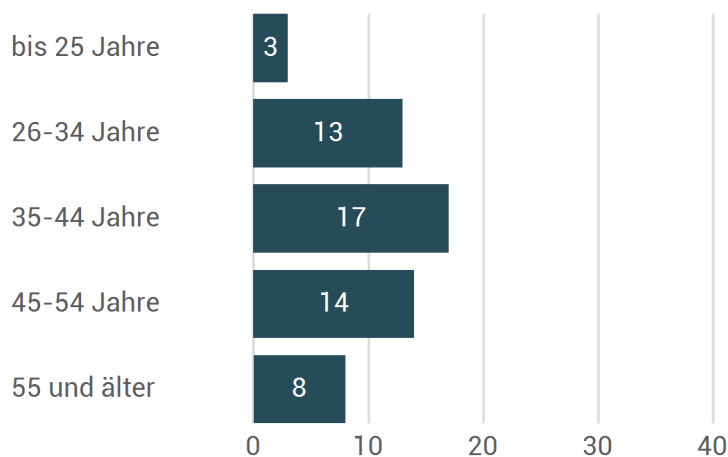


Der Abschnitt „Altersstruktur“ beschäftigt sich mit der Altersverteilung von Frauen und Männern bei Business Upper Austria 2023 und schlüsselt diese detailliert auf. Zusätzlich wird die Altersstruktur nach Geschlecht und Teilzeitbeschäftigung dargestellt.

Frauen



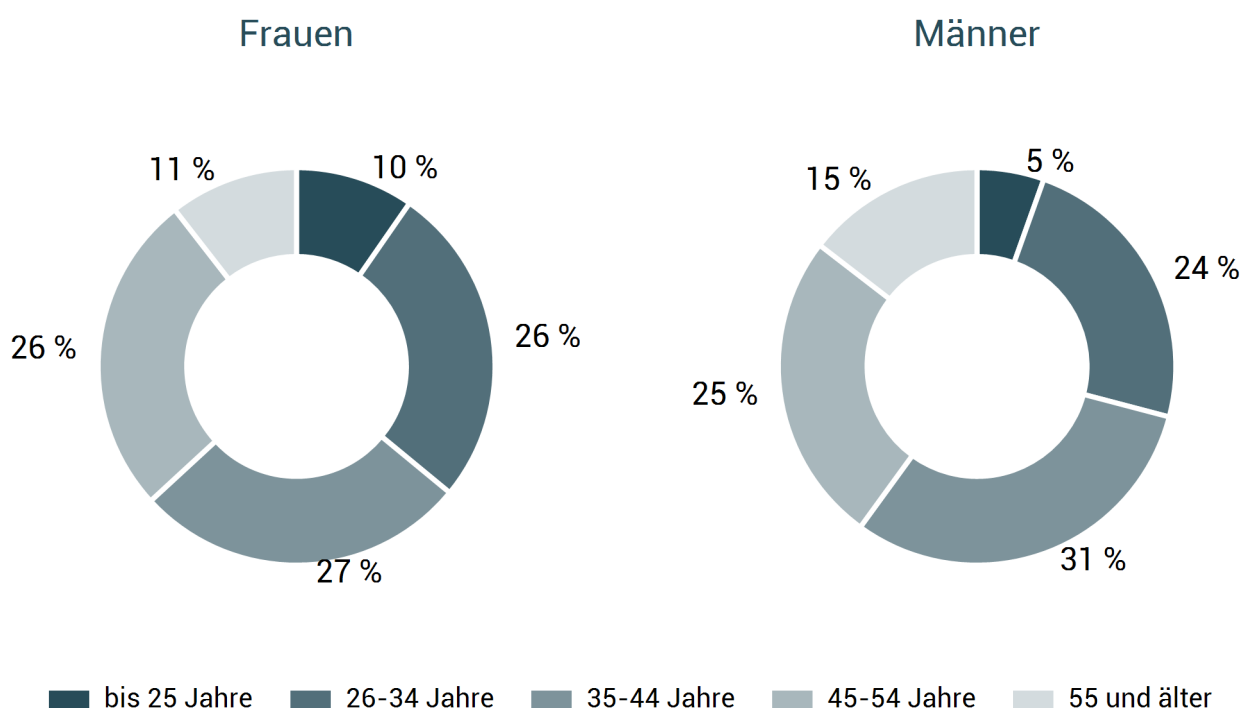
Männer



Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2021 zeigt sich, dass es innerhalb der Altersgruppe der 35-44-jährigen zu einer Reduktion der Arbeitnehmer:innen gekommen ist (wobei mehr Männer als Frauen in dieser Altersgruppe das Unternehmen verlassen haben). Bei den Frauen sehen wir eine Veränderung von 34 (2021) auf 31 Personen und bei den Männern von 22 (2021) auf 17 Personen. Eine wichtige Frage für die kommende Zeit wird sein, was mögliche Gründe dafür sind.

4.2.1 Altersstruktur 2023

Die beiden Diagramme zeigen die Altersstruktur der Frauen (absolute Zahl 114) und die der Männer (absolute Zahl 55). Die Mehrheit der Angestellten bei Business Upper Austria ist zwischen 26 und 54 Jahre alt.



Auch hier sehen wir eine Veränderung in den Zahlen seit der Erstveröffentlichung des Gender Equality Plans 2021.

Bei den Frauen haben sie sich wie folgt verändert:

In der Altersgruppe der 55-jährigen und Älteren von 7% (2021) auf 11% (2023)

In der Altersgruppe der 45-54-jährigen von 23% (2021) auf 26% (2023)

In der Altersgruppe der 35-44-jährigen von 35% (2021) auf 27% (2023)

In der Altersgruppe der 26-34-jährigen von 28% (2021) auf 26% (2023)

In der Altersgruppe der bis 25-jährigen von 7% (2021) auf 10% (2023)

Die größte Veränderung zeigt sich dabei in der Altersgruppe der 35-44-jährigen, deren Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden deutlich gesunken ist.

Bei den Männern haben sich die Zahlen folgendermaßen verändert:

In der Altersgruppe der 55-jährigen und Älteren von 14% (2021) auf 15% (2023)

In der Altersgruppe der 45-54-jährigen von 19% (2021) auf 25% (2023)

In der Altersgruppe der 35-44-jährigen von 38% (2021) auf 31% (2023)

In der Altersgruppe der 26-34-jährigen von 22% (2021) auf 24% (2023)

In der Altersgruppe der bis 25-jährigen von 7% (2021) auf 5% (2023)

Auch hier sieht man eine Verminderung des Anteils innerhalb der Altersgruppe der 35-44-jährigen, aber auch innerhalb der Gruppe der unter 25-jährigen.

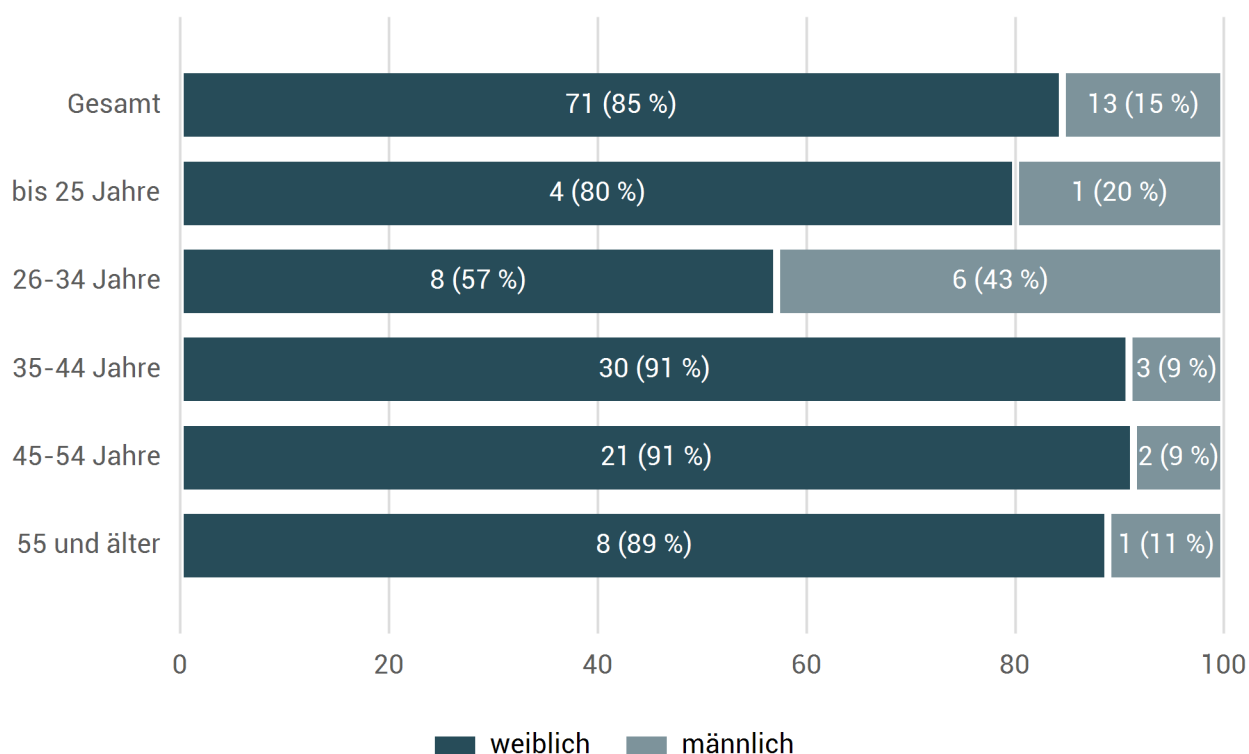
4.2.2 Altersstruktur Personal in Teilzeit 2023

Die untenstehende Aufschlüsselung macht deutlich, dass sich in fast allen Alterssegmenten mehrheitlich weibliche Teilzeitbeschäftigte finden. Eine Ausnahme macht das Alterssegment der 26-34-jährigen, in der sich eine ausgewogenere Verteilung der Geschlechter zeigt. 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.).

Im Vergleich mit den Zahlen aus 2021 sehen wir eine Verschiebung innerhalb der Teilzeitquote der Frauen und Männer in der Altersgruppe der 26-34-jährigen. Es sind hier deutlich mehr Männer in Teilzeit als im Vergleichszeitraum 2021.

2021 war die Verteilung innerhalb dieser Altersgruppe 80% Frauen und 20% Männer in Teilzeit, 2023 waren es 57% Frauen und 43% Männer.

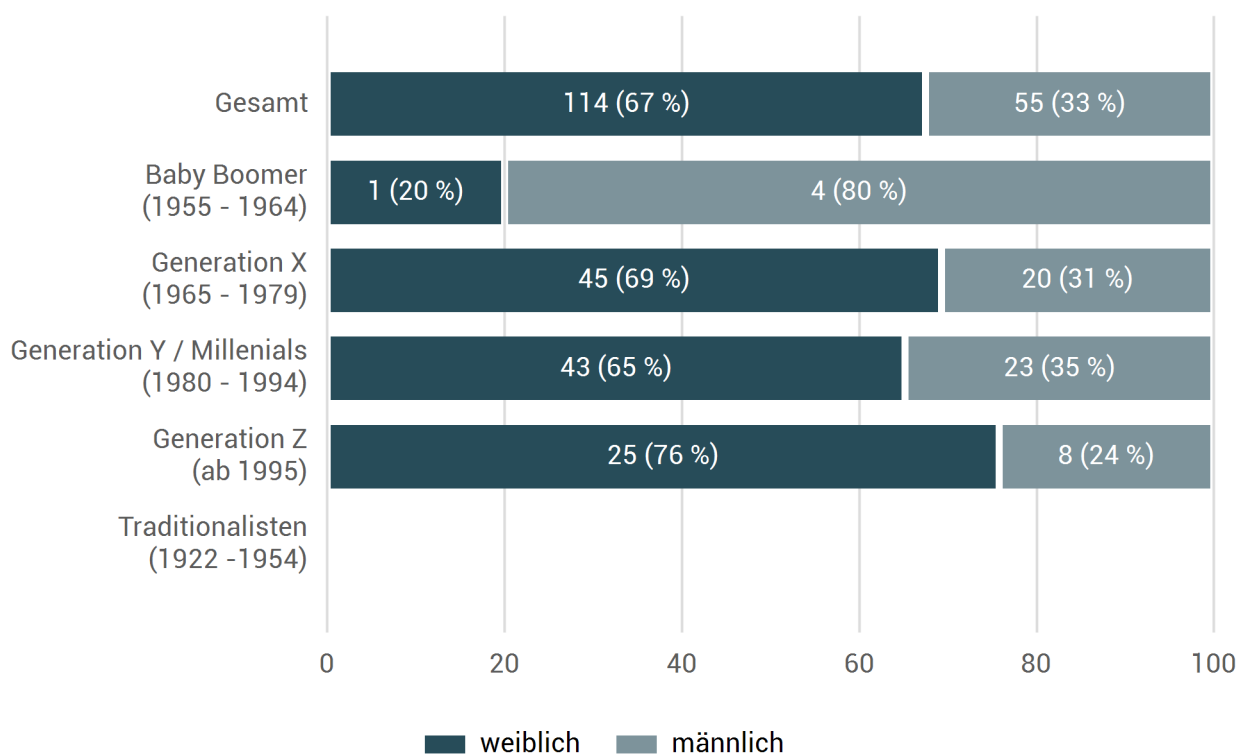
Altersstruktur Personal in Teilzeit 2023



4.2.3 Altersstruktur Generationen nach Geschlecht

In der Business Upper Austria arbeiten mehrheitlich (gemessen an den absoluten Zahlen) Personen aus den Generationen X und Y/Millennials, gefolgt von der Generation Z, wie sich am untenstehenden Diagramm ablesen lässt.

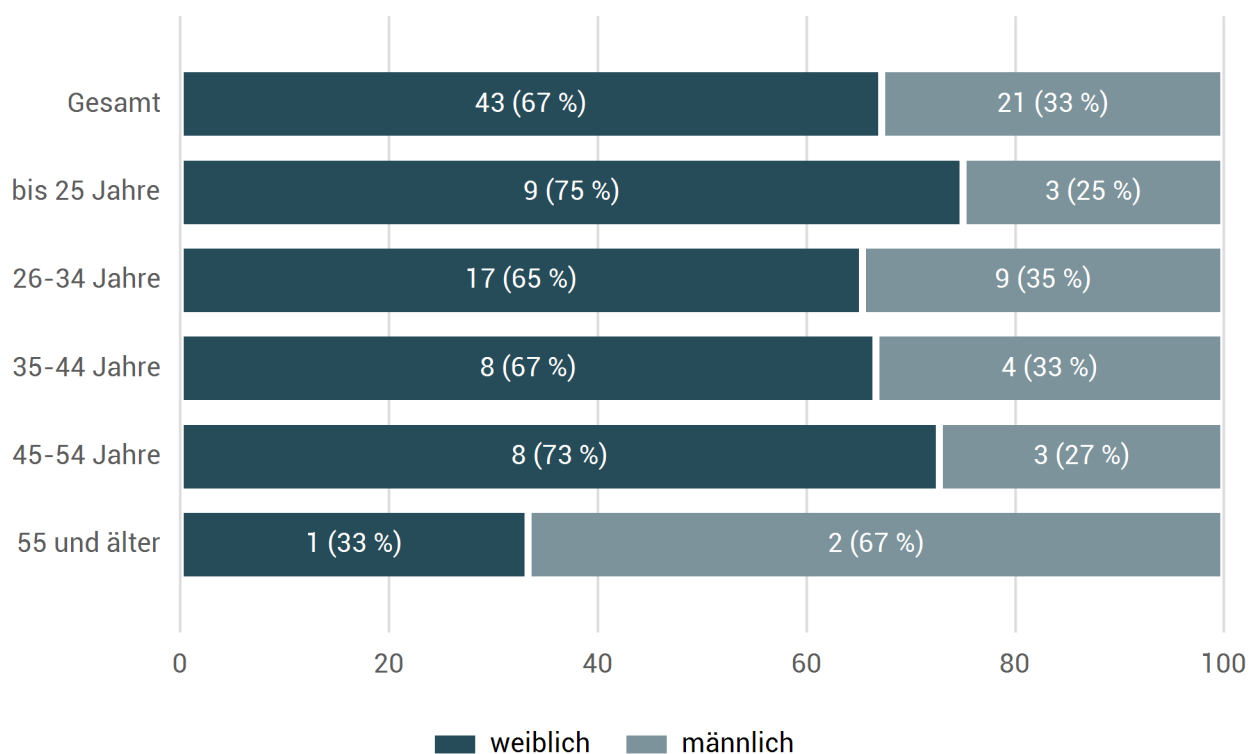
Altersstruktur Generationen nach Geschlecht



4.2.4 Neueintritte der letzten 2 Jahre nach Geschlecht

In den vergangenen beiden Jahren sind doppelt so viele Frauen (43) wie Männer (21) in die Business Upper Austria eingetreten. Die meisten Frauen kommen dabei aus der Altersgruppe der 26-34-jährigen, gefolgt von den bis 25-jährigen und den 35-44 sowie den 45-54-jährigen.

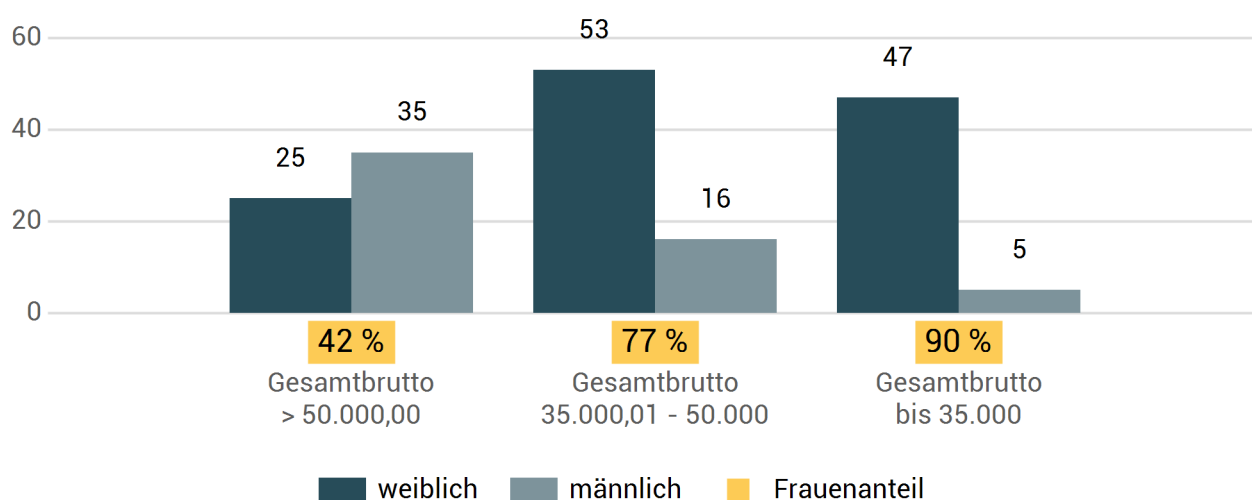
Neueintritte der letzten 2 Jahre nach Geschlecht



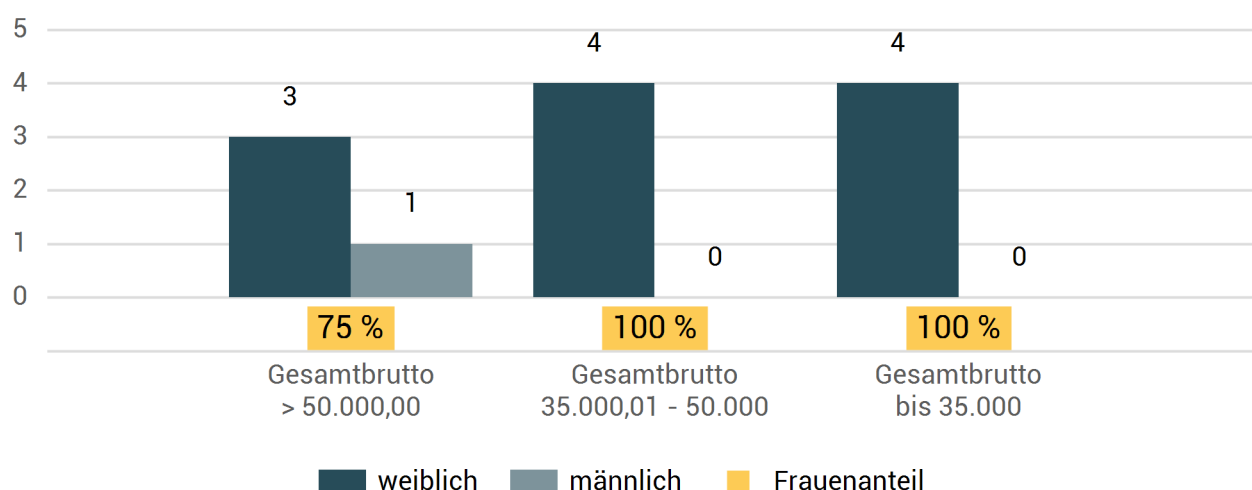
4.3 Entlohnung

Der Abschnitt „Entlohnung“ stellt die Entlohnung des Personals bei Business Upper Austria (inkl. Karenzierte) im Jahr 2023 dar und zeigt den Gender Pay Gap 2023 (Lohngefälle zwischen Frauen und Männern).

Entlohnung Personal inkl. Karenzierte 2023



Entlohnung Karenzierte 2023



4.3.1 Lohngefälle

Kalenderjahr	2023			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ... % der Männerlöhne	2022 Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ... % der Männerlöhne	2021 Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ... % der Männerlöhne
	Personalkategorie	Frauen	Männer			
	6	11	17	92 %	86 %	90 %
Führungskraft	71	39	110	94 %	89 %	90 %
Projektmanagement	14	5	19	124 %	123 %	119 %
Projektassistentenz	23	0	23	n.A.	n.A.	n.A.
Assistenz						

Bei den Führungskräften zeigt sich für das Jahr 2023, dass die Löhne der Frauen bei Business Upper Austria 92 % der Löhne der Männer ausmachen. Im Bereich der Projektmanager:innen entsprechen die Frauenlöhne 94% der Männerlöhne. Im Vergleich der Zahlen von 2021 und 2022 mit 2023 hat sich der Gender Pay Gap bei den Führungskräften 2023 leicht verringert.

Im Bereich der Projektassistent:innen hingegen entsprechen die Löhne der Frauen 124 % 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 2023 detaillierter zu betrachten, wird er nachstehend differenziert nach Alter, Alter und Personalkategorie sowie Betriebszugehörigkeit dargestellt.

Alter	2023			
	Frauen	Männer	Gesamt	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
bis 25 Jahre	11	3	14	72 %
26-34 Jahre	30	13	43	103 %
35-44 Jahre	31	17	48	87 %
45-54 Jahre	30	14	44	86 %
55 und älter	12	8	20	89 %

Alter nach Personalkategorie: Führungskräfte	2023			
	Frauen	Männer	Gesamt	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
bis 25 Jahre	0	0	0	n.A.
26-34 Jahre	2	0	2	n.A.
35-44 Jahre	0	5	5	n.A.
45-54 Jahre	3	3	6	108 %
55 und älter	1	3	4	79 %

Alter nach Personalkategorie: Projektmanagement	2023			
	Frauen	Männer	Gesamt	Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
bis 25 Jahre	2	0	2	n.A.
26-34 Jahre	20	11	31	103 %
35-44 Jahre	20	12	32	98 %
45-54 Jahre	22	11	33	88 %
55 und älter	7	5	12	91 %

Alter nach Personalkategorie: Projektassistentz	2023			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25 Jahre	4	3	7	66 %
26-34 Jahre	3	2	5	98 %
35-44 Jahre	4	0	4	n.A.
45-54 Jahre	2	0	2	n.A.
55 und älter	1	0	1	n.A.

Alter nach Personalkategorie: Assistenz	2023			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25 Jahre	5	0	5	n.A.
26-34 Jahre	5	0	5	n.A.
35-44 Jahre	7	0	7	n.A.
45-54 Jahre	3	0	3	n.A.
55 und älter	3	0	3	n.A.

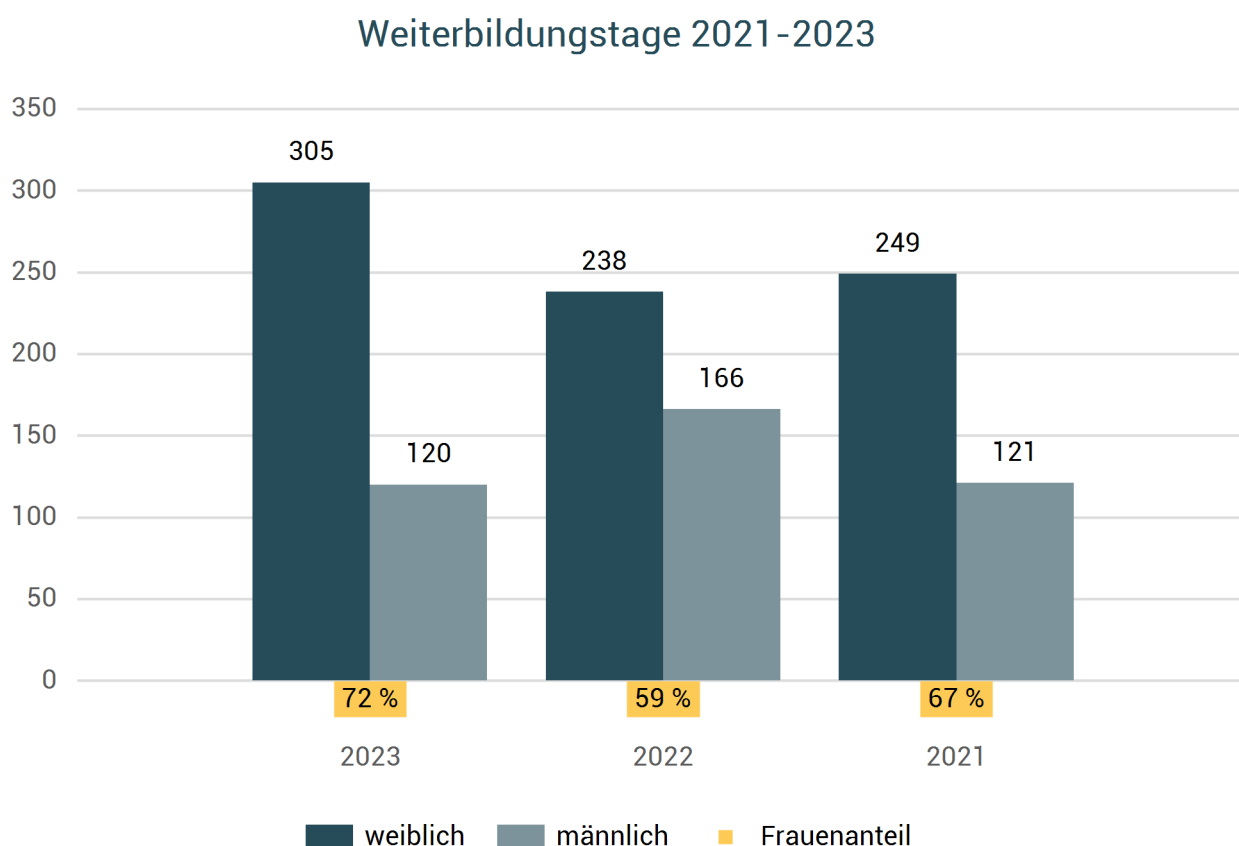
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	2023			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 3 Jahre	50	23	73	92 %
>3 - 10 Jahre	33	17	50	91 %
>10 - 15 Jahre	9	7	16	75 %
>15 - 20 Jahre	9	5	14	76 %
20 Jahre und länger	13	3	16	81 %

4.4 Weiterbildung

Der Abschnitt „Weiterbildung“ stellt die Anzahl der Weiterbildungstage im Zeitverlauf von 2021 - 2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht dar.

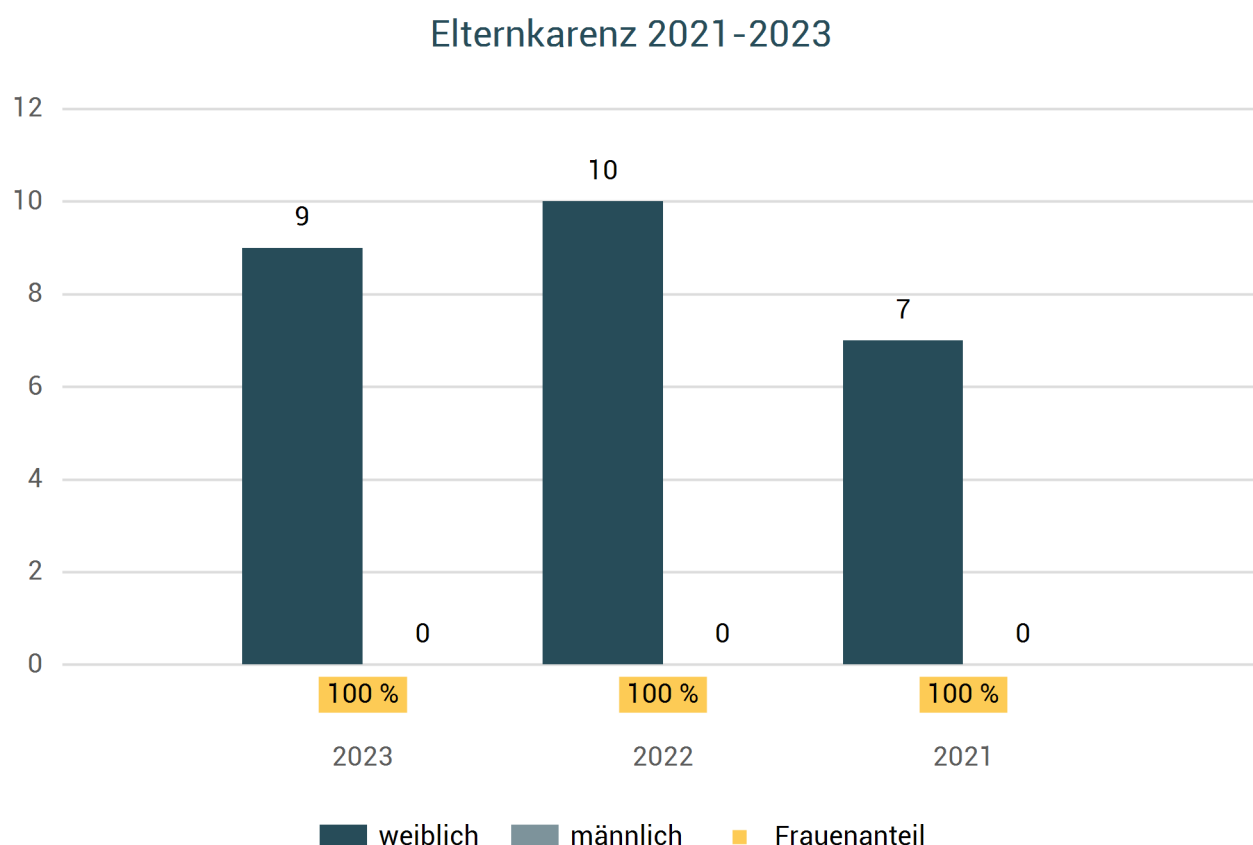
Stellt man die deutlich höhere Anzahl an Weiterbildungstagen von weiblichen Beschäftigten in einen Zusammenhang mit dem höheren Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten bei Business Upper Austria (67 %), ist der Unterschied nachvollziehbar. Eine tiefere Analyse der weiteren Gründe für den höheren Frauenanteil an den Weiterbildungstagen wurde aktuell nicht gemacht.

4.4.1 Weiterbildungstage nach Geschlecht



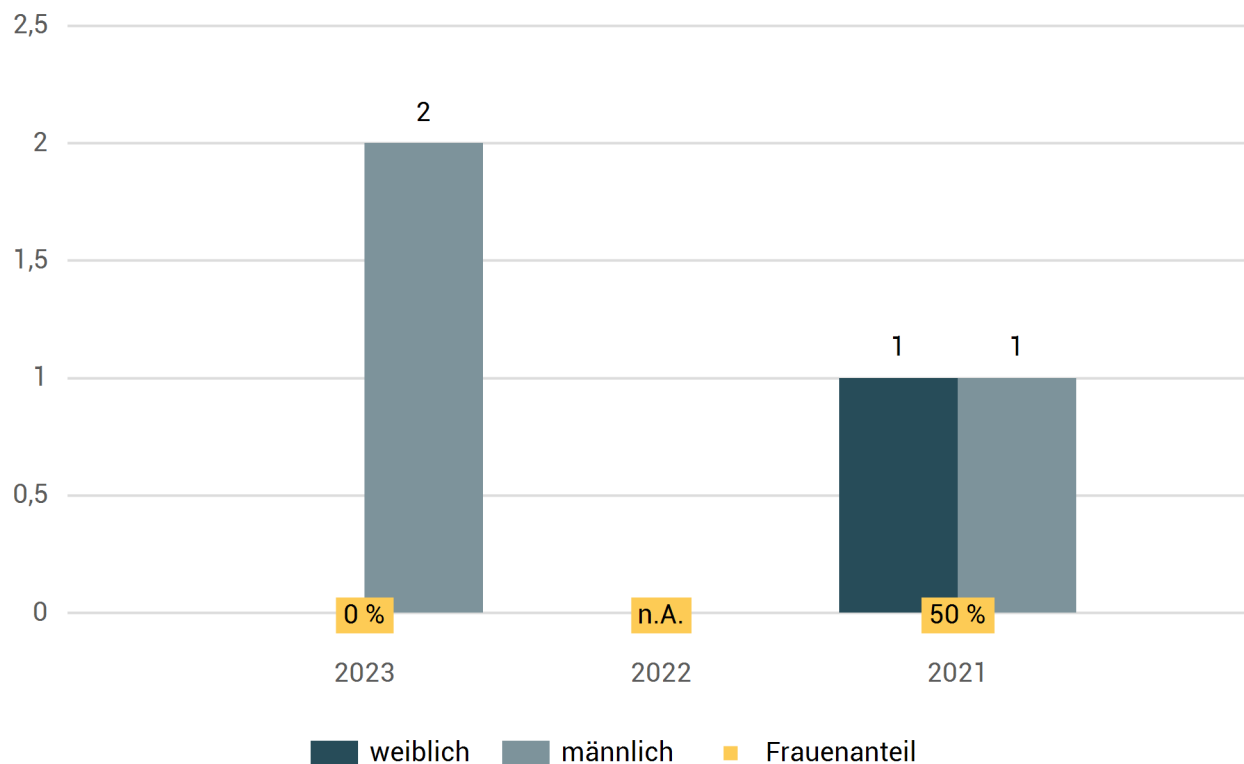
4.5 Karenzierungen

Im Abschnitt „Karenzierungen“ werden sowohl die Elternkarenz als auch die Bildungskarenz, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern im Zeitverlauf von 2021 – 2023 dargestellt.



Aus den erhobenen Daten wird deutlich, dass seit 2021 ausschließlich Frauen in Elternkarenz waren. Vor dem Hintergrund, dass wir es uns zum Ziel gesetzt haben, mehr Frauen in Vollzeitbeschäftigung zu bringen, wird uns dieses Thema noch länger begleiten. Wir werden die Kennzahlen über einen längeren Zeitraum beobachten und mittelfristig (2025) konkrete Maßnahmen davon ableiten und setzen.

Bildungskarenz 2021-2023



Das Thema Bildungskarenz erweist sich weiterhin 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 2021 bis 2023 gab es bei Business Upper Austria insgesamt drei Beschäftigte, die eine Bildungskarenz in Anspruch genommen haben.

5. Maßnahmen

Zusätzlich zu den Handlungsfeldern, die wir durch die Analyse der oben dargestellten Kennzahlen eruiert haben und denen wir uns innerhalb der Business Upper Austria (u.a. innerhalb unserer HR-Strategie) widmen, setzen wir laufend konkrete Angebote und Maßnahmen. Im Folgenden sind sowohl die bereits implementierten, die fortlaufenden sowie geplante, neue Maßnahmen für 2024 angeführt.

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
- Angebote zur Gesundheitsförderung in der Arbeitszeit (Gesundheitstage, Impfaktionen, Muttermalkontrolle, arbeitspsychologische Sprechstunden, etc.)
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Angeboten der DigitalMile (organisiert durch das TECHCENTER) in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Workshops, Ferienangebote für Kinder, ...)

- **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.

Folgende Maßnahmen wurden 2023 durchgeführt/implementiert:

- **Externe Weiterbildung: Ein Inspirationstag speziell für Frauen - Female Empowerment**
Der Workshop hatte folgenden Inhalt: Eine intensive Auseinandersetzung mit der beruflichen und persönlichen Ausrichtung und Zielsetzung. Im Fokus standen Vision, Werte und ein Bewusstsein für das einzigartige Potential in sich und wie sich dieses zum Ausdruck bringen lässt.
- **Externe Weiterbildung: Emotionale Intelligenz**
Der Workshop hatte folgenden Inhalt: Betrachtung des Konzepts der Intelligenz in seinen Auswirkungen auf unser Leben mit Fokus auf Emotionen und die Emotionale Intelligenz sowohl in Theorie und Diskurs als auch im persönlichen Erleben. Es wurde aufgezeigt, wie man diese in das tägliche Leben aufnehmen und gut integrieren kann. Das Training wurde für Menschen konzipiert, die sich weiterentwickeln wollen und eine Basis erwerben wollen, um ihre Gefühle und ihren Verstand synergetisch zu kombinieren.
- **Anlaufstelle für Ideen, Anliegen, Maßnahmvorschläge in Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung**
Das OE/HR-Team steht seit 2023 als Drehscheibe für Ideen, Anliegen etc. der Mitarbeitenden von Business Upper Austria zur Verfügung. Diese dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsthematik bei Business Upper Austria insgesamt.
- **Die Handlungsvollmachten und Abstimmungserfordernisse innerhalb der Business Upper Austria wurden gemäß gendergerechter Sprache geändert/angepasst.**

Folgende Maßnahmen sind für 2024 geplant:

- **Externe Weiterbildung:** aufgrund des zahlreichen positiven Feedbacks gibt es den **Inspirationstag speziell für Frauen - Female Empowerment** auch 2024 wieder in unserem Weiterbildungskatalog.
- **Interne Weiterbildung: Worte sind geladene Pistolen** (Zitat von J.P.Sartre)
Der Workshop hat folgenden Inhalt: Der französische Philosoph wollte mit diesen Worten ausdrücken, welche zerstörerische Kraft Sprache haben kann. Wir können beleidigen, verletzen, ausgrenzen. In der täglichen Kommunikation wollen wir Menschen erreichen, gewinnen und überzeugen. Dazu ist es entscheidend, wie wir Menschen ansprechen und wie wir sie darstellen.
In diesem Workshop beschäftigen wir uns mit einem sensiblen Umgang mit Sprache, heiklen Formulierungen und inklusiven Texten – kurz: mit gerechter Kommunikation. Schließlich wollen wir mit allen Menschen respektvoll und wertschätzend kommunizieren.
- **Das Organisationshandbuch wird auf gendergerechte Sprache hin überprüft und gegebenenfalls angepasst/geändert.**
- **laufende 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