GENDER EQUALITY PLAN

KURATORIUM FÜR VERKEHRSSICHERHEIT (KFV)

KURATORIUM FÜR VERKEHRSSICHERHEIT

Schleiergasse 18 | 1100 Wien
T +43 5 77077-0 | F +43 5 77077-1186 | kfv@kfv.at | www.kfv.at

DVR-NR 0455016 | ZVR-Zahl 801397500 | Rechtsform: Verein | Sitz: Wien
Raiffeisen Bank International AG | BIC: RZBAATWW | IBAN: AT37 3100 0001 0407 3680

INHALT

Einleitung 3

1. Attraktiver Arbeitgeber 4

2. Recruiting-Prozess 4

3. Benachteiligungsverbot 4

4. Förderung Vereinbarkeit Familie & Beruf 4

5. Weiterbildungsmöglichkeit 5

6. Frauenförderung 5

7. Ältere KollegInnen 6

8. Sexuelle Belästigung & Mobbing 6

9. Maßnahmenkatalog 6

10. Berichtswesen 6

EINLEITUNG

Unser Gender Equality Plan veranschaulicht, wie wir in unserer täglichen Arbeit Vielfalt und Chancengleichheit umsetzen. Er gilt für alle Mitarbeitenden des KFV sowie für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen.

Benachteiligungen jeglicher Form widersprechen dem Grundprinzip von Wissenschaft und Forschung sowie der Entwicklung bestehender Talente. Als innovativer und attraktiver Arbeitgeber garantieren wir Männern und Frauen, Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sowie trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen gleiche Chancen und Möglichkeiten bei der Verwirklichung ihrer Karrierewünsche.

So vielfältig und breit unsere Forschungsgebiete sind, so interdisziplinär sind auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen unterschiedliche Lebenshintergründe, Erfahrungen und Perspektiven – nur so können wir gemeinsam wachsen. Diese Wertschätzung gilt nicht nur unseren MitarbeiterInnen gegenüber, sondern allen Menschen, mit denen wir in einer Beziehung stehen, etwa Kunden und Geschäftspartner.

Es ist unser gemeinsamer Anspruch, den wirtschaftlichen Erfolg und die Reputation des KFV nachhaltig abzusichern, indem wir ein tolerantes, wertschätzendes und weltoffenes Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre Talente frei entfalten können — unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion und sexueller Orientierung.

Wir diskriminieren niemanden und dulden keine Diskriminierung. Nur so erreichen wir ein Höchstmaß an Produktivität, Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz. Wir sind direkt füreinander erreichbar, unabhängig von Hierarchien und Organisationseinheiten. Gemeinsam konzentrieren wir uns auf unsere Ziele, übernehmen Verantwortung und sind stolz auf unsere Teamergebnisse.

Nachfolgend zeigen wir, wie wir Vielfalt innerhalb des KFV gestalten und leben.

1. ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Das KFV ist stolz auf sein innovatives Arbeitsumfeld, leistungsorientiertes Vergütungssystem, attraktive Sozialleistungen, die weit über das gesetzliche Ausmaß hinausgehen und die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln. Unser kollegiales Betriebsklima und das „Du“ vom Praktikanten bis in die Führungsebene sind mit ein Grund für unsere konstant niedrige Fluktuationsrate (zum Stichtag 1.1.2025: 7,04%). Wir arbeiten auf Augenhöhe und leben eine offene, freundliche und warme Unternehmenskultur, die sich in unserem täglichen Tun widerspiegelt. Wir reagieren schnell und flexibel auf wirtschaftliche Veränderungen und technologische Entwicklungen. Bereits vor Corona haben wir eine Home-Office-Regelung etabliert, die es unseren Mitarbeitenden erlaubt, in der Regel 2 Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Wir legen zudem besonderen Wert auf eine gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat, so finden Jour Fixes im 3-Monatstakt (bei Bedarf öfter), mit der Personalabteilung bis zu 2-mal monatlich statt.

2. RECRUITING-PROZESS

Bereits im Recruiting-Prozess achten wir bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine möglichst vielfältige Zusammensetzung. Wir arbeiten in interdisziplinären Teams, um die besten Ergebnisse zu erzielen. Spitzenleistung ist für uns keine Frage des Geschlechts, Alters oder der Herkunft. Unser Auswahlverfahren ist so gestaltet, dass die Entscheidung nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt und es zu keiner Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung kommt. In Bewerbungsgesprächen dürfen keine diskriminierenden Fragen gestellt werden.

3. BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Unsere Dienstverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten keine Bestimmungen, die zu mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen können. Dies gilt besonders bei der Festsetzung des Entgelts und/oder sonstiger geldwerter Leistungen (Zulagen, Beiträge). Unsere betrieblichen Leistungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, unabhängig davon, ob sie vollzeit-, teilzeit- oder befristet beschäftigt sind.

4. FÖRDERUNG VEREINBARKEIT FAMILIE & BERUF

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist uns ein großes Anliegen. Mit vielfältigen Maßnahmen und Programmen, wie Gleitzeit, Home-Office und 6 Wochen Urlaub (gesetzlich vorgeschrieben sind lediglich 5 Wochen per annum) ermöglichen wir unseren Beschäftigten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Insbesondere bei der Festlegung von Meetings und Dienstreisen ist auf die jeweilige Lebenssituation des Mitarbeitenden Bedacht zu nehmen. Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dienen, fördern die Gleichstellung der Geschlechter, denn so wird es auch männlichen Kollegen erleichtert, sich vermehrt ins familiäre Geschehen einzubringen. Besonders unsere männlichen Mitarbeiter sollen verstärkt über die gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der

Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten sowie zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz informiert werden. Wir bieten selbstverständlich ALLEN ein familienfreundliches Umfeld, denn es gibt viele unterschiedliche Lebensmodelle: das klassische Vater-Mutter-Kind Modell, Patchworkfamilien, gleichgeschlechtliche Paare, AlleinerzieherInnen u.v.m. Wir ermöglichen daher jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin Elternkarenz sowie in der Regel 2 Tage Home-Office pro Woche. Wir weisen eine erfreuliche Rückkehrrate nach der Karenz auf: 100% aller Mütter und Väter kehren nach dem Mutterschutz bzw. der Inanspruchnahme einer etwaigen Karenz wieder zu uns zurück. Zudem bieten wir allen Karenzierten die Möglichkeit, während der Karenz ihre Tätigkeit bis zur Geringfügigkeitsgrenze - auf Wunsch gerne aus dem Home-Office - auszuüben. Seit 2025 ist die Familienfreundlichkeit des KFV auch quasi amtlich: wir wurden mit dem Gütezeichen für den erfolgreichen Prozess *Audit berufundfamilie* ausgezeichnet.

5. WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Wir unterstützen alle Beschäftigten darin, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Arbeitsmethoden und Lerntechniken in ihren Berufsalltag zu integrieren. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten. Im Zuge des jährlichen Mitarbeiterdialogs werden individuelle Aus- und Weiterbildungspläne für den jeweiligen Mitarbeiter/die jeweilige Mitarbeiterin erarbeitet und in der Folge umgesetzt. Durch ein maßgeschneidertes Aus- und Weiterbildungskonzept können konkrete Schwerpunkte für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden gesetzt werden. 2024 betrug die durchschnittliche Anzahl an Ausbildungsstunden pro MitarbeiterIn 9,03 Stunden. Wir setzen weiters auf ein gezieltes Mentoring. Wir fördern junge Talente, indem wir gemeinsam mit den BereichsleiterInnen und der jeweiligen Person einen Entwicklungsplan erstellen.

6. FRAUENFÖRDERUNG

Wir sind besonders stolz darauf, dass zum Stichtag 1.1.2025 56,3 % aller Beschäftigten im KFV Frauen sind. Hierbei ist jedoch auffällig, dass nur 22,6% der Männer, aber 47,5% der Frauen in Teilzeit arbeiten. Zudem ist auffällig: je höher die Hierarchieebene, desto kleiner die Teilzeitquote. Es ist unsere Aufgabe, hier einen Ausgleich der Benachteiligungen zu schaffen, die auf Grund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bestehen. Es gilt einerseits die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenz und Teilzeitarbeit zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten durch Männer zu erhöhen, andererseits müssen wir neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern etablieren. Fokus unserer Bemühungen ist der Ausbau unserer zahlreichen Angebote für flexibles Arbeiten, etwa durch den Ausbau des Remote Working.

Die durchschnittliche Jahresvergütung unserer MitarbeiterInnen bei der Vollzeitbeschäftigung lag um rund 14% unter jener ihrer männlichen Kollegen. Die durchschnittliche Jahresvergütung setzt sich aus dem Bruttogehalt, Sonderzahlungen, Funktionszulagen, Überstunden, Prämien und Sachbezügen, hochgerechnet auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung zusammen. Diese Differenz wollen wir in den kommenden Jahren weiter reduzieren.

Seit November 2021 steht erstmalig eine Frau als Präsidentin an der Spitze unserer Organisation. Unsere zahlreichen Aktivitäten zur Förderung von Frauen zeigen somit Wirkung.

Der Frauenanteil in Entscheidungspositionen und Führungsfunktionen beträgt derzeit 44,4%. Während wir den Frauenanteil in Entscheidungspositionen und Führungsfunktionen in den kommenden Jahren deutlich erhöhen wollen, möchten wir gleichzeitig unsere bereits erreichte Frauenquote wahren. Unsere größte Herausforderung in den kommenden Jahren ist es, die Unterrepräsentation hoch qualifizierter Frauen auf den höheren Hierarchieebenen zu beseitigen und mittelfristig auf 50% zu erhöhen.

7. ÄLTERE KOLLEGINNEN

Ganz besonders schätzen wir das Know-how und die Erfahrungen unserer älteren KollegInnen. Das Durchschnittsalter unserer Beschäftigten lag im Jahr 2024 bei 43,7 Jahren. Wir setzen bewusst Maßnahmen, um dieses Wissen innerhalb des KFV zu bewahren, etwa durch informellen Informationsaustausch, regelmäßige Meetings und schriftliche Dokumentation. Zugleich bieten wir unseren älteren ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit im Zuge einer geförderten Altersteilzeit um bis zu 60% zu reduzieren.

8. SEXUELLE BELÄSTIGUNG & MOBBING

Betroffene und/oder ZeugInnen von sexueller Belästigung und Gewalt sind angehalten ihre(n) Vorgesetzte(n) und/oder die Personalabteilung über Übergriffe unverzüglich zu informieren. Die Vorgesetzten bzw. die Personalabteilung sind verpflichtet, diese Informationen vertraulich zu behandeln und geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen, zur Aufklärung des Sachverhaltes und zur Verhinderung weiterer Übergriffe in die Wege zu leiten. In den letzten Jahren wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

9. MAßNAHMENKATALOG

Chancengleichheit innerhalb des KFV umfasst die Gleichstellung der Geschlechter, die Förderung eines familiengerechten Umfelds sowie die Förderung von Diversität und den Abbau von Diskriminierungen. Basierend auf diesen Zielen haben wir folgenden Maßnahmenkatalog verabschiedet:

- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Alt und Jung tragen gemeinsam zum Unternehmenserfolg bei
- Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- Keine Duldung von sexueller Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz
- Menschen mit Behinderung integrieren und fördern

10. BERICHTSWESEN

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen bilden einen integralen Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit im Innen- wie Außenbereich des KFV. Im Jahrestakt werden seitens der Personalabteilung entsprechende Daten (z.B. Vergleich des durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommens von Frauen und Männern bzw. deren Differenz; Altersanalyse; Analyse Teilzeitkräfte) erhoben und in einem Bericht über den Stand der Frauenförderung und Chancengleichheit innerhalb des KFV zusammengefasst. Insbesondere ist dabei auf die Entwicklung des oben dargestellten Maßnahmenkatalogs einzugehen.

Der Entwurf des Berichtes ist der Geschäftsführung sowie dem Präsidium des KFV zur Stellungnahme zu übermitteln. Die Veröffentlichung des Berichts erfolgt im Intranet des KFV. Der Bericht bietet der Geschäftsführung eine gute Steuerungsgrundlage für die Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen und Führungsfunktionen und der Angleichung der Brutto-Jahreseinkommen von Frauen und Männern. Die Eckpunkte des Berichts und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden allen MitarbeiterInnen und Führungskräften per E-Mail übermittelt. Bei Bedarf werden bewusstseinsbildende Interventionen gesetzt (z.B. in Form von Seminaren oder Webinaren).

Der vorliegende Gender Equality Plan ist auf der Webseite des KFV zum Download verfügbar und wird auf Basis der Erkenntnisse der Datenerhebungen & Analysen einem regelmäßigen Update unterzogen.

Alle Mitarbeitenden des KFV sind dem Grundsatz der Gleichstellung verpflichtet und bekennen sich zur Diversität. Unsere Führungskräfte tragen im besonderen Maß zur Bewusstseinsbildung bei und verpflichten sich den erreichten Standard der Antidiskriminierung und Geschlechtergleichstellung stetig auszubauen. Sie kennen die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen hierzu und bilden sich laufend weiter. Zudem verpflichten sich alle MitarbeiterInnen des KFV betroffenen Personen, konkrete und zielführende Unterstützung zu leisten.

Wien, am 31.01.2025

Mag. Christian Schimanofsky
Geschäftsführer