

# Diversitäts- und Gleichstellungsplan 2025+ Österreichische Energieagentur



Wir liefern Antworten für die **klimateurale Zukunft**.

## Impressum

Medieninhaberin: Österreichische Energieagentur – Austrian Energy Agency

Verein: ZVR 914305190 | GmbH: FB 413091m

Mariahilfer Straße 136, 1150 Wien | [office@energyagency.at](mailto:office@energyagency.at), [energyagency.at](https://energyagency.at)

Für den Inhalt verantwortlich: DI Franz Angerer

Beauftragte für Diversität und Gleichstellung: Mag.<sup>a</sup> Denise Eck, Dipl.-Ing. Altan Sahin

Fotonachweis: Crawford Jolly/unsplash (Cover)

Wien, 2025

## Zusammenfassung

Der Diversitäts- und Gleichstellungsplan 2025+ (D-GEP 2025+) bündelt die Maßnahmen, mit denen die Österreichische Energieagentur – Austrian Energy Agency (AEA) Gleichstellung und Diversität in ihrer Organisation systematisch weiterentwickelt. Er baut auf dem ersten Gleichstellungsplan von 2022 auf, stärkt bestehende Strukturen und setzt neue Schwerpunkte für die kommenden Jahre. Seit dem Start der Umsetzung wurden zwei Beauftragte für Diversität und Gleichstellung (DG-Beauftragte) bestellt und eine Arbeitsgruppe (DG-AG) und eine Interessensgruppe (DG-IG) eingerichtet. Ebenso wurden verbindliche Formate wie Onboarding-Schulungen und Workshops sowie familienfreundliche Angebote etabliert. Ergänzt wird dies seit 2023 durch ein professionelles Monitoring mit Kennzahlen und Befragungen und seit 2024 durch das FEMtech-subventionierte Projekt Energie=Gleich mit dem Ziel von Chancengleichheit und Frauenförderung.

Der D-GEP 2025+ definiert die fünf folgenden Handlungsfelder und verankert sie fest in der AEA: Strukturen und Verantwortlichkeiten, Personal und Karriere, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kommunikation und Sensibilisierung sowie Monitoring und Evaluation. Geplante Maßnahmen reichen von Mentoring, Coaching und Souveränitätstrainings über familienfreundliche Arbeitsmodelle bis hin zu Leitfäden für Gendersensibilität in Wort und Bild. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen DG-Beauftragten, Arbeitsgruppe, Interessensgruppe sowie Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat und Rechtsabteilung. Die Österreichische Energieagentur will damit Gleichstellung und Diversität dauerhaft absichern und gleichzeitig einen Beitrag zur Zielerreichung – einer klimaneutralen Zukunft – leisten.

## Vorwort

Vielfalt und Gleichstellung gehören heute zu den selbstverständlichen Grundlagen einer modernen Organisation. Für die Österreichische Energieagentur sind sie kein Zusatzauftrag, sondern Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Mit dem Diversitäts- und Gleichstellungsplan 2025+ bekennen wir uns dazu, diesen Anspruch weiter mit Leben zu füllen – nicht mit vereinzelt Maßnahmen, sondern im täglichen Handeln.

Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die mit Ideen, kritischen Fragen und Engagement dazu beitragen. Was wir bisher erreicht haben, ist Ergebnis von vielen kleinen Schritten und dem Bestreben, aus Erfahrungen zu lernen, Grenzen zu erkennen und neue Wege zu suchen.

*„Für uns als Geschäftsführung ist wichtig, dass Gleichstellung und Diversität Teil einer nachhaltigen Organisationsentwicklung sind. Sie unterstützen die Attraktivität der AEA als Arbeitgeberin und tragen so zur Erreichung unserer Ziele bei.“*

– Franz Angerer, Geschäftsführer

*„Wir verstehen den Plan nicht als starres Regelwerk, sondern als Einladung, weiterzulernen und gemeinsam an einer Kultur der Offenheit zu arbeiten.“*

– Denise Eck, DG-Beauftragte

*„Wirkliche Veränderung gelingt nur im Zusammenspiel: durch Strukturen, Dialog und die Einsatzbereitschaft aller Mitarbeitenden. Dafür wollen wir mit diesem Plan Orientierung geben.“*

– Altan Sahin, DG-Beauftragter

Wien, Oktober 2025

## **Inhaltsverzeichnis**

Zusammenfassung.....	3
Vorwort.....	4
Einleitung.....	6
Strategische Ziele 2025+.....	7
Meilensteine 2022–2024.....	8
Geplante Maßnahmen 2025+ .....	9
Monitoring und Steuerung.....	11
Verantwortlichkeiten und Ressourcen.....	12
Kommunikation und Sichtbarkeit.....	13
Abkürzungsverzeichnis .....	14

# Einleitung

Die Österreichische Energieagentur – Austrian Energy Agency (AEA) bekennt sich zu einer chancengerechten, inklusiven und vielfältigen Organisationskultur. Grundlage dafür sind die Werte der AEA: Nachhaltigkeit, Transparenz, Fairness und Diversität. Sie prägen unser Handeln und sind eng mit dem Ziel einer klimaneutralen Zukunft verbunden. Für diese Zukunft braucht es Diversität – verstanden in ihrer ganzen Breite, über Geschlecht hinaus auch in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft, Glaube, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft sowie körperliche und kognitive Fähigkeiten.

Abbildung 1: AEA-Verständnis – Diversität in sieben Dimensionen



Quelle: Österreichische Energieagentur

Zur Absicherung dieses Anspruchs verfügt die AEA über bewährte Strukturen und Instrumente: Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Mitarbeitenden, fördert Dialog und Mitgestaltung. Ergänzend besteht eine im Rahmen der Compliance eingeführte Safe-Space-Box für anonyme Hinweise, die allen Mitarbeitenden offensteht und ein zusätzliches Vertrauenselement schafft. Beide Elemente unterstreichen das gemeinsame Ziel, ein faires, transparentes und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Seit dem ersten [Gleichstellungsplan 2022](#) wurden zentrale Voraussetzungen geschaffen, die den Weg für den D-GEP 2025+ bereitet haben. Mit dem neuen Plan wird dieses Fundament gezielt erweitert und Gleichstellung sowie Diversität noch stärker als Querschnittsthema in allen Bereichen festgeschrieben. Dies stärkt die Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit sowie Arbeitgeberattraktivität der Organisation und trägt zu ihrer nachhaltigen Zukunft bei.

# Strategische Ziele 2025+

Der D-GEP 2025+ baut auf den seit 2022 geschaffenen Strukturen und Maßnahmen auf und entwickelt diese konsequent weiter. Nach der Aufbauphase, in der Verantwortlichkeiten geklärt, erste Instrumente eingeführt und Monitoringstrukturen etabliert wurden, liegt der Schwerpunkt nun auf der langfristigen Integration von Gleichstellung und Diversität in allen Bereichen der AEA.

Die strategischen Ziele für die kommenden Jahre sind in **fünf Handlungsfeldern** zusammengefasst, die zugleich den Rahmen für die Umsetzung bilden:

## 1. Strukturen und Verantwortlichkeiten

- Position von Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitsgruppe und Interessensgruppe stärken
- Zusammenarbeit dieser Gremien mit Geschäftsführung, Personal und Betriebsrat intensivieren

## 2. Personal und Karriere

- Faire Chancen bei Rekrutierung, Personalentwicklung, Projektleitungen und Führungsfunktionen schaffen
- Transparente Entscheidungsprozesse fördern

## 3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Arbeitsbedingungen familienfreundlich gestalten und Vereinbarkeit erleichtern
- Attraktives und inklusives Arbeitsumfeld für unterschiedliche Lebensphasen sichern

## 4. Kommunikation und Sensibilisierung

- Bewusstsein für Gleichstellung und Diversität in der Organisation weiter stärken
- Kommunikation intern und extern in Wort und Bild durchgängig gendersensibel gestalten

## 5. Monitoring und Evaluation

- Datenerhebung anhand von Kennzahlen fortführen und bei Bedarf anpassen
- Ergebnisse regelmäßig auswerten und in der Organisation transparent kommunizieren

Die Handlungsfelder des D-GEP 2025+ orientieren sich weiterhin an den von der Europäischen Kommission im Rahmen von Horizon Europe vorgegebenen Bereichen für Gender Equality Plans (GEP). Da die AEA keine klassische Forschungseinrichtung ist, wird der Bereich „Geschlechterdimension in Forschung und Projekten“ nicht gesondert geführt, sondern in den anderen Feldern integriert. Damit verbindet der D-GEP 2025+ die EU-Vorgaben mit den spezifischen Anforderungen der Österreichischen Energieagentur für die Umsetzung zukünftiger Maßnahmen.

# Meilensteine 2022–2024

Mit dem Gleichstellungsplan 2022 wurde der Grundstein gelegt, um Gleichstellung und Diversität systematisch in der AEA zu verankern. In der Aufbauphase entstanden zentrale Strukturen: Zwei Beauftragte für Diversität und Gleichstellung (DG-Beauftragte) wurden bestellt, eine Arbeitsgruppe eingerichtet und eine Interessensgruppe für Mitarbeitende ins Leben gerufen. Diese Gremien bilden nun die Basis für das weitere Vorgehen.

Parallel dazu etablierten die Beauftragten und Arbeitsgruppe erste Instrumente, die innerhalb der Organisation langfristig wirken sollen. Zu Beginn absolvierte die gesamte Belegschaft eine verpflichtende Onlineschulung, um ein gemeinsames Grundverständnis in dieser Thematik zu erlangen. Seither wird das Thema kontinuierlich im Onboarding neuer Mitarbeitender vermittelt. Ergänzend kamen sichtbare Zeichen wie eine inklusive Outlook-Signatur hinzu.

In den Jahren 2022 bis 2024 wurden zahlreiche Maßnahmen realisiert, die das Bewusstsein für Gleichstellung und Diversität weiter stärkten. Dazu gehörten Workshops und interne Veranstaltungen, spezielle Formate für Führungskräfte, die HR-Abteilung (Human Resources) und das PR-Team (Public Relations), Angebote mit Familienbezug sowie Austauschmöglichkeiten für Interessierte. Diese Aktivitäten machten die verschiedenen Aspekte konkret erlebbar, zeigten Möglichkeiten eines sensibilisierten Arbeitens im Alltag und förderten Gemeinschaftsgefühl sowie Offenheit in der AEA.

Ab 2023 startete ein professionelles Monitoring, das sowohl die Maßnahmen als auch die Ergebnisse aus Befragungen aller Mitarbeitenden dokumentiert. Anhand dessen lassen sich Entwicklungen nachvollziehen und Handlungsfelder identifizieren.

Das Projekt Energie=Gleich, gefördert im Rahmen des FEMtech-Programms, setzt seit 2024 zahlreiche Impulse. Mit seinem Schwerpunkt auf Frauenförderung und gendersensibler Kommunikation konnten in kurzer Zeit die erwähnten Workshops und Schulungen für Führungskräfte sowie für die PR- und HR-Abteilung umgesetzt werden. Die Projektarbeit knüpft 2025 hier an, unter anderem in Form von Materialienentwicklung für eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und gendersensible Bewerbungsgespräche.

# Geplante Maßnahmen 2025+

Die Maßnahmen ab 2025 orientieren sich an den fünf Handlungsfeldern und bauen auf den bereits geschaffenen Strukturen sowie bisherigen Erfahrungen auf. Sie sind bewusst offen formuliert, um Flexibilität bei der Umsetzung zu ermöglichen und auf neue Entwicklungen reagieren zu können.

## 1. Strukturen und Verantwortlichkeiten

- Die DG-Beauftragten arbeiten eng mit Geschäftsführung und Personalabteilung zusammen; ihre Aufgaben und Schnittstellen werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.
- Die Safe-Space-Box wird regelmäßig ausgewertet und in die internen Beratungsstrukturen rückgekoppelt.
- Der Betriebsrat wird systematisch in Diversitäts- und Gleichstellungsfragen eingebunden.
- Die Arbeitsgruppe und Interessensgruppe fungieren als Impulsgeber.

## 2. Personal und Karriere

- Coachings und Souveränitätstrainings werden regelmäßig angeboten, um diversitätssensible Führung und Zusammenarbeit zu fördern.
- Personalentwicklungsprozesse wie Stellenbesetzungen und Leistungsbewertungen werden in Hinblick auf Gleichstellung überprüft und angepasst.
- Ein Leitfaden mit Handlungstipps bei Bewerbungsgesprächen wird personalverantwortlichen Führungskräften und der HR-Abteilung zur Verfügung gestellt.
- Stellenausschreibungen erfolgen transparent und inklusiv, damit alle Mitarbeitenden Zugang zu den Informationen haben und qualifizierte externe Personen unabhängig von ihrem Hintergrund gleichermaßen angesprochen werden.

## 3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Flexible Arbeitszeitmodelle werden evaluiert und weiterentwickelt; bestehende Homeoffice-Regelungen werden regelmäßig überprüft.
- Familienfreundliche Angebote wie Karenzmodelle, Wiedereinstiegsprogramme und thematisch relevante Informationsmaterialien werden weiter ausgebaut.
- Rahmenbedingungen werden geschaffen, damit auch Personen mit Betreuungspflichten ihren Qualifikationen entsprechend Verantwortung übernehmen und Führungsaufgaben flexibel gestalten können.

#### **4. Kommunikation und Sensibilisierung**

- Infoblätter und Broschüren für gendersensible Sprache und gendersensible Bildgestaltung werden erarbeitet und Kommunikationsverantwortlichen zur Verfügung gestellt.
- Leitfäden, etwa für den Umgang mit Grenzüberschreitungen, werden entwickelt, um Handlungssicherheit im Arbeitsalltag zu schaffen.
- Interne Sensibilisierungsformate (Workshops und Austauschforen) werden regelmäßig durchgeführt.
- Auf der AEA-Website wird ein eigener Bereich „Diversität“ gepflegt; zentrale Dokumente und Fortschritte werden dort veröffentlicht.

#### **5. Monitoring und Evaluation**

- Kennzahlen wie Geschlechterverteilung nach Hierarchieebene oder Arbeitszeitmodell werden jährlich erhoben und veröffentlicht.
- Fragen zu Gleichstellung und Diversität werden weiterhin in die regelmäßig stattfindende Befragung der Mitarbeitenden integriert.
- Die Ergebnisse des Monitorings fließen in die jährliche Evaluierung des D-GEP ein und bilden den Ausgangspunkt für Anpassungen und neue Maßnahmen.

# Monitoring und Steuerung

Die Umsetzung des D-GEP 2025+ wird durch ein systematisches Monitoring begleitet. Ziel ist es, Fortschritte messbar zu machen, Transparenz zu gewährleisten und die Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu schaffen. Dazu werden verschiedene Kennzahlen herangezogen, etwa die Geschlechterverteilung nach Personenzahl, Funktion und Arbeitszeitmodell, die Altersverteilung und der Bildungsabschluss in der Gesamtbelegschaft oder die Teilnahme an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Die Kennzahlen werden jährlich erhoben und ausgewertet. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Befragung der Mitarbeitenden durch den Betriebsrat ist ein eigener Abschnitt den Themen Gleichstellung und Diversität gewidmet. Die Ergebnisse werden in der Arbeitsgruppe Diversität und Gleichstellung analysiert sowie der Geschäftsführung, den Mitarbeitenden und dem Betriebsrat rückgemeldet. Auf dieser Basis erfolgt eine jährliche Evaluation des D-GEP, die zur Fortschreibung und Weiterentwicklung der Maßnahmen dient.

Das Monitoring wird von den DG-Beauftragten koordiniert, in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Arbeitsgruppe und der Personalabteilung. Die Geschäftsführung erhält jährlich einen Bericht zum Umsetzungsstand.

# Verantwortlichkeiten und Ressourcen

Die Umsetzung des D-GEP 2025+ beruht auf klar zugeordneten Rollen und Verantwortlichkeiten. Die DG-Beauftragten koordinieren die Maßnahmen, bereiten Monitoringberichte vor und fungieren als zentrale Ansprechpersonen für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen. Unterstützt werden sie von der Arbeitsgruppe Diversität und Gleichstellung, die die Umsetzung fachlich begleitet, Vorschläge für Maßnahmen entwickelt und den Austausch zwischen den Bereichen sicherstellt. Ergänzend bringt die Interessensgruppe Impulse und Rückmeldungen aus der Belegschaft ein.

Die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsführung, die Prioritäten festlegt und von den DG-Beauftragten regelmäßig über Fortschritte informiert wird. Die Personalabteilung übernimmt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung in den Bereichen Recruiting, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Der Betriebsrat wird systematisch einbezogen und vertritt die Interessen der Mitarbeitenden; bei tiefgreifenden Maßnahmen wird auch die Rechtsabteilung frühzeitig eingebunden.

Für die Durchführung stehen den DG-Beauftragten und der Arbeitsgruppe definierte Zeitkontingente zur Verfügung. Externe Förderungen, insbesondere aus Programmen wie DIVERSITEC (vormals FEMtech), ergänzen die internen Ressourcen und ermöglichen zusätzliche Projekte. Um die Wirksamkeit des Plans zu sichern, wird die Ressourcensituation regelmäßig überprüft.

# Kommunikation und Sichtbarkeit

Eine wirksame Umsetzung des D-GEP 2025+ setzt voraus, dass die damit verbundenen Themen in der Organisation präsent sind und auch nach außen sichtbar werden. Die Kommunikation verfolgt daher zwei Ziele: Sie informiert einerseits intern über laufende Maßnahmen, schafft Transparenz und fördert die Beteiligung. Andererseits macht sie extern die Positionierung der AEA im Bereich Gleichstellung und Diversität erkennbar.

Intern liegt der Fokus darauf, Wissen zu vertiefen und den Dialog innerhalb der Organisation zu stärken. Informationen werden über bestehende Kommunikationskanäle wie Newsletter, Mails und Veranstaltungen regelmäßig bereitgestellt. Neue Mitarbeitende werden innerhalb des Onboardings mit dem Thema vertraut gemacht. Formate wie Workshops für Interessierte ermöglichen den Austausch. Die Kommunikation legt dabei Wert auf Offenheit sowie Verständlichkeit und wird kontinuierlich an den Bedarf der Mitarbeitenden abgestimmt.

Nach außen wird die Strategie über einen eigenen Bereich auf der Website sichtbar: Abrufbar sind unter anderem die wichtigsten Kennzahlen und zentrale Dokumente wie der Diversitäts- und Gleichstellungsplan oder der Leitfaden „Gendergerechter Sprachgebrauch“. Die gendersensible Öffentlichkeitsarbeit wird unterstützt durch Materialien, die im Rahmen des D-GEP 2025+ erstellt werden.

Für die Österreichische Energieagentur

Wien, am 31.10.2025

Ort, Datum

  
Unterschrift  
DI Franz Angerer  
Geschäftsführung

## **Abkürzungsverzeichnis**

AEA	Österreichische Energieagentur – Austrian Energy Agency
D-GEP	Diversitäts- und Gleichstellungsplan
DG	Diversität und Gleichstellung
GEP	Gender Equality Plan; deutsch: Gleichstellungsplan
HR	Human Resources
PR	Public Relations

## Über die Österreichische Energieagentur – Austrian Energy Agency (AEA)

Die Österreichische Energieagentur liefert Antworten für die klimaneutrale Zukunft: Ziel ist es, unser Leben und Wirtschaften so auszurichten, dass kein Einfluss mehr auf unser Klima gegeben ist. Neue Technologien, Effizienz sowie die Nutzung von natürlichen Ressourcen wie Sonne, Wasser, Wind und Wald stehen im Mittelpunkt der Lösungen. Dadurch wird für uns und unsere Kinder das Leben in einer intakten Umwelt gesichert und die ökologische Vielfalt erhalten, ohne dabei von Kohle, Öl, Erdgas oder Atomkraft abhängig zu sein.

Mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus vielfältigen Fachrichtungen beraten auf wissenschaftlicher Basis Politik, Wirtschaft, Verwaltung sowie internationale Organisationen. Sie unterstützen diese beim Umbau des Energiesystems sowie bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Bewältigung der Klimakrise.

Die Österreichische Energieagentur setzt zudem im Auftrag des Bundes die Klimaschutzinitiative **klimaaktiv** um. Der Bund, alle Bundesländer, bedeutende Unternehmen der Energiewirtschaft und der Transportbranche, Interessenverbände sowie wissenschaftliche Organisationen sind Mitglieder dieser Agentur.

Besuchen Sie uns auf unserer Website: [energyagency.at](https://energyagency.at)



[energyagency.at](http://energyagency.at)