

Konzept – Diversity @SAL

INHALTSVERZEICHNIS

1. Relevanz	3
2. Vision: Vielfalt als Erfolgsfaktor	3
3. Strategischer Ansatz	4
4. Status Quo @SAL & Handlungsbedarf	4
5. Ziele, Geplante und aktuelle Maßnahmen	8
6. Herausforderungen	13

1. RELEVANZ

Für unser Unternehmen bedeutet Diversität die bewusste Anerkennung und wertschätzende Einbeziehung der Vielfalt unserer Mitarbeitenden in all ihren Facetten. Dazu zählen unter anderem Geschlecht, Alter, kulturelle Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Weltanschauung sowie körperliche und geistige Fähigkeiten und individuelle Lebenswege.

Wir möchten jedoch über die gesetzlich geschützten Merkmale hinausgehen und auch jene Dimensionen in unser Leitbild integrieren, die bislang nicht explizit im Gesetz verankert sind, wie etwa Familienstand, soziale Herkunft und sozialer Status sowie chronische und psychische Erkrankungen. Denn auch diese Aspekte können im Rahmen struktureller Diskriminierung oder indirekter Benachteiligung eine wesentliche Rolle spielen.

Um unserem Verständnis von Diversität auch im Unternehmensalltag gerecht zu werden, setzen wir gezielt auf Maßnahmen in den Bereichen Recruiting, individuelle Karriereentwicklung, Familienfreundlichkeit und Unternehmenskultur. Diese Initiativen werden durch spezifische Evaluierungsprozesse begleitet, kontinuierlich weiterentwickelt und nachhaltig in unser strategisches Leitbild integriert.

Als Forschungsunternehmen sind wir zutiefst überzeugt davon, dass Vielfalt einen zentralen Erfolgsfaktor darstellt. Sie ist für uns weit mehr als ein gesellschaftliches Ideal, wir begreifen Diversität als strategische Antwort auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit, sowohl im wirtschaftlichen als auch im sozialen Kontext. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten bereichern unsere Innovationskraft und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig.

Diverse Teams verfügen über ein höheres kreatives Potential, agieren dynamischer und wirken, nicht zuletzt im Sinne einer starken Arbeitgebermarke, besonders attraktiv auf bestehende und potentielle Mitarbeitende. Sie tragen maßgeblich zur Zufriedenheit im Unternehmen bei und leisten durch ihre positive Wirkung auf das Betriebsklima einen Beitrag zur Senkung der Fluktuation.

Aus diesem Grund verstehen wir Diversität und Inklusion nicht als isolierte Maßnahmen, sondern als grundlegende Haltung, die sich in unserer Unternehmenskultur widerspiegelt und im alltäglichen Miteinander gelebt wird.

2. VISION: VIELFALT ALS ERFOLGSFAKTOR

Unsere Vision ist ein Unternehmen, in dem sich Diversity in all ihren Dimensionen menschlicher Identität widerspiegelt, und dadurch zu einem zentralen Erfolgsfaktor sowie Innovationsmotor für SAL wird. Vielfalt ist für uns kein Nebenaspekt, sondern bildet den Kern unseres unternehmerischen Selbstverständnisses: wirtschaftlich, gesellschaftlich und kulturell.

ERFOLGSFAKTOREN:

- **Innovationskraft & Kreativität:**

Unterschiedliche Perspektiven fördern unkonventionelle Denkansätze und kreative Lösungswege. Diverse Teams entwickeln nachweislich innovativere Strategien und treffen fundiertere Entscheidungen, insbesondere in komplexen oder risikobehafteten Situationen.

- **Bessere Marktorientierung & Kundenverständnis:**

Die Vielfalt innerhalb der Belegschaft ermöglicht ein umfangreicheres Verständnis für unterschiedliche Zielgruppen. Dadurch können Strategien zielgerichteter entwickelt und das Unternehmen breiter aufgestellt werden.

- **Erhöhte Anpassungsfähigkeit:**

Diversität fördert die Dynamik und Reaktionsfähigkeit eines Unternehmens. Team mit vielfältigem Hintergrund sind besser in der Lage, auf Marktveränderungen zu reagieren und wirtschaftliche Herausforderungen resilient zu bewältigen.

- **Zugang zu einem breiterem Talente Pool**

Diversity im Recruiting Prozess eröffnet den Zugang zu einem größeren und vielfältigeren Bewerberkreis. Dies stellt nicht nur einen sozialen Mehrwert dar, sondern auch einen klaren Wettbewerbsvorteil.

- **Stärkung des Employer Branding:**

Unternehmen, die Diversität und Inklusion aktiv leben, werden als ethisch verantwortungsvoll und nachhaltig wahrgenommen. Diese Außenwirkung stärkt die Arbeitgebermarke und kann langfristig den Geschäftserfolg positiv beeinflussen.

3. STRATEGISCHER ANSATZ

Unser strategischer Ansatz zur Förderung von Diversity & Inklusion basiert auf drei zentralen Grundpfeilern:

- **Chancengerechtigkeit**

Wir schaffen Strukturen und Prozesse, die allen Mitarbeitenden gleiche Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, beruflichen Karriere und aktiven Mitgestaltung bieten.

- **Inklusion & Diversität**

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden zugehörig fühlen und ihre individuellen Potentiale frei entfalten können, unabhängig von persönlichen Merkmalen und Lebenswegen.

- **Nachhaltigkeit**

Vielfalt wird bei uns nicht als kurzfristige Initiative verstanden, sondern als langfristig verankerter Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Sie ist integraler Bestandteil unseres Leitbildes und prägt unsere tägliche Praxis.

4. STATUS QUO @SAL & HANDLUNGSBEDARF

Mit Stand September 2025 liegt der Anteil weiblicher Mitarbeitender (Datenbasis: Anzahl Mitarbeitende in Nicht-Ruhendem Dienstverhältnis ohne PraktikantInnen und Masterstudenten) bei SAL bei 24,32 % (entspricht 23,88 % in Vollzeitäquivalenten)

SAL beschäftigt Mitarbeitende aus 45 Nationen. Besonders hervorzuheben ist der gestiegene Anteil von Forschenden aus dem EU-Ausland und Drittstaaten, was die internationale Ausrichtung und kulturelle Vielfalt des Unternehmens unterstreichen.

Ein aktuelles Bild zum Thema Diversität & Inklusion ergibt sich aus der Projektkooperation “100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus”, die im Jahr 2025 unter externer Begleitung von Deloitte durchgeführt wurde. Im Rahmen dieser Initiative wurde der strukturelle Entwicklungsgrad des Unternehmens mittels Interviews und Onlinebefragung erhoben. Ergänzend erfolgte eine Analyse der Belegschafts- und Gehaltsstrukturanalyse.

Die nächsten Schritte im Rahmen dieses Projekts umfassen:

- einen Grundlagenworkshop für Mitarbeitende,
- die Auswahl der Beratungsmaßnahmen,
- sowie die begleitete Umsetzung der definierten Maßnahmenpakete

Es zeigten sich folgende Ergebnisse in den verschiedenen Bereichen:

GLEICHSTELLUNG:

- Zusammenfassend: Hohes Rating in den Bereichen strukturell gelebter sowie kulturell erlebter Gleichstellung.
- Gleichstellung liegt stark im Fokus des Unternehmens (Gender Equality Plan vorliegend sowie Gleichstellung im Code of Conduct verankert)
- Regelmäßige Ermittlung der Gender Pay Gap unter Einbezug und Reporting an Führungskräfte
- Durchführung verpflichtender und freiwilliger Schulungen zum Thema interkulturelle Kompetenzen und Gleichstellung.
- Aktuell noch keine durchgehend genderneutrale Sprache – es wird noch das Binnen I verwendet, Dokumente sind aktuell meist nur englischer sowie deutscher Sprache verfügbar.
- Mitarbeitende haben Großteils den Eindruck, dass dem Unternehmen die Gleichstellung der Mitarbeitenden ein Anliegen ist
- Es wird wahrgenommen, dass SAL versucht Frauen für den Bereich der Forschung zu begeistern sowie proaktiv Gleichstellung zu leben. Vor allem im Recruiting wird der Versuch den Frauenanteil intern zu erhöhen, von Mitarbeitenden gesehen.
- Frauen in Führungspositionen werden unternehmensintern als positiv erlebt.
- Das Unternehmen ist bemüht, Maßnahmen zu ergreifen, damit Frauen den Anschluss während Karenzzeiten nicht verlieren.
- Mitarbeitenden haben den Eindruck, dass SAL-Maßnahmen zur Integration setzt und erkennen die Bemühungen eine diverse Belegschaft zu haben – wobei diese bereits von den Mitarbeitenden als sehr divers erlebt wird.
- Diskriminierungen werden aktuell bei HR oder Betriebsrat platziert (Whistleblower Tool vorhanden)
- Fehlende Kinderbetreuungsangebote im Raum Villach – Mitarbeitende wünschen sich zunehmend eine Kinderbetreuung durch das Unternehmen selbst

EINKOMMENSGERECHTIGKEIT:

- Equal Pay ist ein selbstverständliches Ziel der Geschäftsführung
- Der Gender Pay Gap wird unter ständigem Monitoring überwacht
- Job Descriptions liegen vor – zusätzlich gibt es Funktionsbeschreibungen z.B. für Gleichstellungsbeauftragte
- Ein dokumentierter Gehaltsmanagementprozess mit definierten Gehaltsbändern ist vorliegend
- Gehaltserhöhungen erfolgen durch automatische Vorrückungen oder Beförderungen in sogenannten "Performance Evaluation Meetings"
- Die Leistungsbewertung wird im Mitarbeitergespräch anhand von Zielerreichung besprochen
- Gehälter werden von Mitarbeitenden als fair betrachtet
- Teilweise Unklarheit bei Mitarbeitenden und Führungskräften in Zusammenhang mit Gehaltserhöhungen
- Koppelung des Senioritätslevels an finanzielle Boni wird als unfair empfunden, wenn es um die Gesamtleistung eines Teams geht, da ist aber keine Änderung geplant
- Verantwortlichkeiten und Aufgabenverteilungen teilweise unklar und nicht vollständig dokumentiert, deshalb werden jetzt alle Rollenbeschreibungen jährlich aktualisiert.

KARRIERENTWICKLUNG:

- Eine der größten Herausforderungen ist es, passende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich Frauen selbst öfter für Beförderungen melden
- Es werden flexible Arbeitszeitmodelle geboten
- Leitungsfunktionen sind auch in Teilzeit möglich
- Unabhängig vom Beschäftigungsmaß gelten derzeit einheitliche Publikationsanforderungen – es wird eine Aliquotierung angestrebt, um Teilzeit Mitarbeitenden dieselben Chancen zu ermöglichen.
- Im Recruiting wird vermehrt darauf geachtet auch Frauen anzusprechen, Talentmanager werden hinsichtlich genderbedingter Unterschiede im Bewerbungsverhalten geschult
- Mitarbeitenden steht aktuell ein jährlich individuelles Weiterbildungsbudget zur Verfügung
- Für Beförderungen kommt ein Punktesystem zur Anwendung, das u.a. auf KV definierten Erfahrungspunkten basiert. Früher wurde die Punktesammlung während einer Karenz eingefroren, was jetzt nicht mehr der Fall ist; Beförderungen sind einmal im Jahr während der "Performance Evaluation Meetings" möglich.
- HR unterstützt im Vorhinein von Mitarbeitendengesprächen durch Besprechung mit Führungskräften;
- HR arbeitet an der Einführung eines 360 Grad Feedback als zusätzliches Instrument

- Offene Stellen werden 1x/Monat im Newsflash ausgesendet, HR weist insbesondere TZ-Mitarbeitende auf VZ-Stellen hin
- Mitarbeitende haben den Eindruck, dass im Recruiting Kompetenzen im Vordergrund stehen und keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgt
- Die Belegschaft wird hinsichtlich der Herkunft als sehr divers wahrgenommen, während die Altersstruktur eher als jung wahrgenommen wird
- Es besteht ein verstärkter Wunsch nach weiteren Teilzeitmodellen für Führungspositionen
- Teilweise besteht der Eindruck, dass Führungskräfte einem hohen Druck ausgesetzt werden, der vereinzelt an Mitarbeitenden weitergegeben wird und zu einem stressigen Arbeitsumfeld beiträgt; teilweise wünschen sich Mitarbeitende mehr Kommunikationstrainings für ihre Führungskräfte
- Fehlende Kinderbetreuung wird als sehr große Herausforderungen für Frauen im Unternehmen erlebt

GESCHLECHTERVERTEILUNG & BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT:

- Der Betrieb kann, als „männerdominierte“ Organisation bezeichnet werden
- Unter den Führungskräften gibt es 5 weibliche und 20 männliche Führungskräfte
- Der Großteil der Beschäftigten arbeiten mindestens 2-5 Jahre im Unternehmen
- Die meisten Mitarbeitende liegen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren
- Das Durchschnittsalter der Frauen liegt bei 36,4 Jahren, während jenes der männlichen Beschäftigten bei 37,8 Jahren liegt
- Die Altersfortschreibung aller Beschäftigten zeigt bis zum Jahr 2030 einen Anstieg in den Altersgruppen über 40 Jahren.

BESCHÄFTIGUNGSMAß:

- Insgesamt arbeiten 27 % der Frauen in Teilzeit, während 12 % der Männer in Teilzeit arbeiten
- Es gibt eine weibliche Führungskraft in Teilzeit, während drei männliche Führungskräfte in Teilzeit arbeiten.
- Die Teilzeitquote ist bei den weiblichen Beschäftigten in der Altersgruppe 20-29 Jahre sowie 40- 49 Jahre am höchsten.

QUALIFIZIERUNGSNIVEAU:

- 88 % der Mitarbeitende sind AkademikerInnen, während 12 % Mitarbeitende als NichtakademikerInnen eingestuft werden.

PENSIONIERUNGEN:

- In den kommenden Jahren stehen im Unternehmen insgesamt 7 Pensionierungen an – sechs Männer und eine Frau. Unter den anstehenden männlichen Pensionierungen befinden sich drei Führungskräfte.

5. ZIELE, GEPLANTE UND AKTUELLE MAßNAHMEN

Das erklärte Ziel von SAL ist die konsequente Förderung von Geschlechtergleichstellung, Diversität und Inklusion. Die Prinzipien sollen nicht nur als Werte verstanden werden, sondern als integrale Bestandteile aller Planungs-, Entscheidungs- und Organisationsprozessen im Unternehmen verankert sein.

CODE OF CONDUCT

Die Gleichstellung im betrieblichen Arbeitsumfeld sowie eine gezielte und faire Personalentwicklung sind für SAL von zentraler Bedeutung. Die nach wie vor bestehenden Unterschiede in der Arbeitswelt erfordern eine bewusste Berücksichtigung in sämtlichen Planungs-, Entscheidungs- und Organisationsprozessen. Ziel ist es, durch strukturelle Maßnahmen aktiv zur Förderung von Vielfalt und Geschlechtergleichstellung beizutragen. Dies setzt nicht nur entsprechende fachliche Kompetenz voraus, sondern ebenso ein hohes Maß an Sensibilität, sowohl seitens des Managements als auch innerhalb der gesamten Belegschaft.

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Minderheiten in der Forschung sowie zur Förderung eines gendergerechten und diversitätssensiblen Arbeitsumfelds wurden bereits erste Maßnahmen umgesetzt bzw. befinden sich weitere in konkreter Planung.

EINRICHTUNG DIVERSITY BOARD

Das Diversity Board übernimmt die strategische Steuerung, das Monitoring und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Diversity-Strategie. An allen Standorten werden Diversity-Beauftragte nominiert, deren Aufgaben und Zielsetzungen klar definiert sind. Regelmäßige Arbeitsmeetings sorgen für Austausch, Koordination und Fortschrittskontrolle.

VERANKERUNG DER DIVERSITY-STRATEGIE IM UNTERNEHMENSLEITBILD

Ausgehend von einer Analyse des bestehenden Leitbilds entwickelt das Diversity Board zentrale Leitsätze, die von der Geschäftsleitung aktiv kommuniziert und in der Unternehmenskultur verankert werden.

GENDER EQUALITY @SAL

Als Grundlage für die im Gender Equality Plan (GEP) verankerten Ziele dient die Richtlinie des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. Im Zentrum der SAL-Strategie stehen dabei insbesondere folgende Zielsetzungen:

- Förderung der Gleichstellung in wissenschaftlichen Karrieren
- Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Entscheidungsprozessen und Gremien

- Integration der Diversitätsdimension Geschlecht in Forschungs- und Innovationsinhalten
- Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen
- Sensibilisierung zum Thema Diversity – intern und extern
- Überwachung der Umsetzung der Geschlechterpolitik anhand geeigneter Indikatoren

ERHÖHUNG DER SICHTBARKEIT VON FRAUEN

Um den Frauenanteil bei der Silicon Austria Labs GmbH langfristig zu erhöhen, setzt SAL gezielt auf Maßnahmen die Sichtbarmachung von Frauen als zentrale Repräsentantinnen des Unternehmens. Dazu zählen unter anderem:

- verstärkte Beteiligung an Konferenzen
- aktive Mitwirkungen und Leitung von Projekten
- sowie eine stärkere Präsenz als first author in wissenschaftlichen Publikationen

Ein weiterer Schritt ist die Entwicklung spezieller Trainingsformate für Frauen im Rahmen der SAL-Akademie. Ziel dieser Programme ist es, das Selbstbewusstsein zu stärken, insbesondere im Hinblick auf die Vermarktung der eigenen wissenschaftlichen Leistung und damit die Sichtbarkeit und Anerkennung weiblicher Expertise nachhaltig zu fördern.

AUSBAU VON KOOPERATIONEN

SAL setzt bereits eine Vielzahl an Initiativen um, die gezielt zur Stärkung von Diversität, Gleichstellung und einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen.

- Projekt FEMtech,
- Präsentation in "Superwomen in Science",
- Implementierung des Compliance Boards,
- Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit,
- Kooperation mit CINT und dem Carinthian International Center,
- Begleitung neuer Mitarbeitender durch einen "internal SAL-Buddy" beim Onboarding.

Im Zuge der Anstellung einer Mitarbeiterin mit Beeinträchtigung wurde SAL auf eine Initiative des NEBA-Betriebsservice für Inklusion am Arbeitsplatz aufmerksam, die sich der Förderung von Inklusion am Arbeitsplatz widmet. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, das Bewusstsein für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu schärfen, Toleranz und Offenheit im Unternehmen zu stärken und vorhandene Potentiale gezielt zu nutzen.

Als konkreten Schritt startet SAL im Oktober 2025 mit der Überarbeitung unseres Recruiting Prozesses, um diesen inklusiver und barrierefreier zu gestalten.

Neben der bereits initiierten Zusammenarbeit mit dem NEBA-Betriebsservice vertieft SAL die Bemühungen zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung weiter. Dazu zählen:

- Physische Barrierefreiheit: Evaluierung und Anpassung der Arbeitsplätze, Gebäude (z.B. elektronische Türöffner) und Infrastruktur.

- Digitale Barrierefreiheit: Sicherstellung, dass interne Systeme und Kommunikationsmittel für alle Mitarbeitenden zugänglich sind (z. B. Software für die Texteingabe durch Stimme).
- Sensibilisierung und Schulung: Regelmäßige Trainings für Führungskräfte und Teams (gestartet wurde mit dem Talentmanagement, um beginnend beim Recruiting Prozess eine Sensibilisierung zu erreichen und das Thema Inklusion ins gesamte Unternehmen zu tragen)

Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern aktiv gefördert wird.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Karriereprozesses wurde in Zusammenarbeit mit einer Studentin der FH Kärnten (Abteilung Disability & Diversity Studies) ein besonderer Fokus auf die Entwicklung innovativer Ansätze gelegt, um eine gerechte, inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung bei SAL zu fördern.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Im Jahr 2023 wurde die Silicon Austria Labs GmbH erfolgreich mit dem **Zertifikat „Beruf und Familie“ rezertifiziert**. Dieses ist bis zum Jahr 2026 gültig und unterstreicht das Engagement von SAL für eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Unternehmenskultur.

Bis 2026 setzt SAL folgende Ziele um:

- Neudefinition des Begriffs „Familie“
- Bewusstsein für das Thema Vereinbarkeit im Führungskreis
- Vereinbarkeitsbewusste Führungskultur
- Führung in Teilzeit
- Interne & externe Information und Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Genereller Rahmen – Erreichbarkeit im Homeoffice & Kalenderpflege
- Optimierung von Vertretungsregelungen
- SAL Family Information
- Vereinbarkeit berücksichtigen in der Fort- und Weiterbildung
- Karenzmanagement formalisieren

DIVERSITÄT UND INKLUSION IM RECRUITING

SAL verfolgt das Ziel, durch die Entwicklung vielfältiger und inklusiver Rekrutierungsstrategien Bewerbende mit unterschiedlichsten Hintergründen gezielt anzusprechen und ihr Interesse an einer Tätigkeit in der Forschung zu wecken.

Durch gendergerechte und diversitätssensible Gestaltung des gesamten Recruiting-Prozesses sollen (un)bewusste Vorurteile systematisch reduziert und Chancengleichheit gewährleistet werden. So wird sichergestellt, dass eine breite Vielfalt an Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen in das Unternehmen eingebracht wird – ein klarer wirtschaftlicher und kultureller Gewinn für SAL.

WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN

Im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen bietet SAL gezielte Programme zur Karriereentwicklung, Qualifizierung und Schulung an, die auf die individuellen Bedürfnisse und Potentiale der Mitarbeitenden abgestimmt sind.

Um unsere Führungskräfte gezielt darin zu stärken, als authentische Vorbilder für Diversität und Inklusion zu wirken, wird nach einer umfassenden Bedarfsanalyse ein Trainingsprogramm entwickelt. Ergänzend dazu werden Mentoringformate erarbeitet, darunter etwa Mentoring Tandems zwischen erfahrenen Seniors und Nachwuchstalenten sowie Workshops, die den Austausch und die persönliche Weiterentwicklung fördern.

Durch die Nutzung der Weiterbildungsplattform "LinkedIn-Learning" wird die Flexibilität bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wesentlich erhöht. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Seminare und Lerninhalte zeitunabhängig und entsprechend ihrer persönlichen Zeitressourcen abzurufen, zu unterbrechen und bei Bedarf fortzusetzen.

Im Rahmen des Performance Evaluation Meetings erfolgt eine gezielte Prüfung zum Thema Gendergerechtigkeit durch die Genderbeauftragte. Hintergrund dieser Maßnahme ist die Erkenntnis, dass insbesondere Mitarbeiterinnen erfahrungsgemäß weniger aktiv Druck auf Führungskräfte ausüben, wenn es um ihre persönliche Förderung und Weiterentwicklung geht.

SENSIBILISIERUNGSMAßNAHMEN

Gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, ein tieferes Verständnis für geschlechterspezifische Herausforderungen und Bedürfnisse zu schaffen. Sie helfen dabei, bestehende Stereotype zu erkennen und abzubauen und fördern die Entwicklung eines individuellen, inklusiven Arbeitsumfelds, das von Respekt und Offenheit geprägt ist.

BEFÖRDERUNGSPROZESSE

Um Diskriminierung im beruflichen Kontext wirksam entgegenzuwirken, ist es essenziell, dass Beförderungsprozesse transparent, nachvollziehbar und auf objektiven Kriterien beruhen. Eine klare Struktur schafft Vertrauen und gewährleistet Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden.

Darüber hinaus ermöglicht die regelmäßige Überprüfung des Gender Pay Gaps, geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Vergütung frühzeitig zu erkennen und mit gezielten Maßnahmen zu korrigieren. Dieses Monitoring ist ein zentraler Bestandteil einer fairen und inklusiven Personalpolitik und trägt zur nachhaltigen Gleichstellung im Unternehmen bei.

SCHAFFUNG PARTIZIPATIVER STRUKTUREN

Die Schaffung partizipativer Strukturen innerhalb des Unternehmens trägt wesentlich zur Förderung von Diversität bei. Indem Mitarbeitenden aktiv Beteiligungsmöglichkeiten eingeräumt werden, können unterschiedliche Perspektiven gehört, gestärkt und in die Gestaltung einer zukunftsorientierten, diversitätssensiblen Arbeitsumgebung eingebracht werden.

SAL führt nach vielen Maßnahmen kurze Mitarbeiter:innenbefragungen durch, um Feedback zu erhalten und partizipative Prozesse gezielt zu fördern. Im Rahmen der Evaluation zur

psychischen Gesundheit wird zudem besonders darauf geachtet, das Thema Diversität angemessen zu berücksichtigen.

Zur systematischen Überwachung und Förderung der Gleichstellung setzt SAL auf eine Reihe definierter KPIs. Diese umfassen unter anderem:

- den Frauenanteil im Unternehmen,
- den Anteil von Forscherinnen im wissenschaftlichen Bereich,
- die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen,
- die Beteiligung der Frauen in der Projektleitung
- sowie bei der Anzahl an Publikationen mit Erstautorinnen.

Darüber hinaus plant SAL, den Beförderungsprozess künftig noch stärker gendergerecht zu gestalten. Die regelmäßige Auswertung dieser Kennzahlen ermöglicht es, geschlechtsspezifische Ungleichheiten frühzeitig zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen aktiv gegenzusteuern.

z.B. Chancengleichheit sicherstellen: transparente und gerechte Prozesse in Recruiting, Personalentwicklung und Beförderungen. Inklusiv Unternehmenskultur fördern. Wertschätzung und Respekt verankern. Diversität sichtbar machen, in Führungsebenen, Teams, Kommunikation, Produkten. Nachhaltigkeit stärken. Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.

IMPLEMENTIERUNG SPEZIFISCHER KPIS

Transparenz schaffen, Fortschritte messbar und sichtbar machen, kontinuierlich besser werden, unter diesem Leitgedanken wird **ab 2026** ein **jährlicher Diversitybericht** bei SAL eingeführt.

Um das Thema Gender und Diversity Management künftig aktiv zu gestalten, erfolgt die Erfolgsmessung bei SAL auf Divisions-Ebene anhand definierter KPIs:

- %-Anteil der Frauen bei SAL
- %-Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal
- %-Anteil von Frauen in Führungspositionen (C-Level, Division, Unit)
- %-Anteil von Frauen in der Projektleitung
- %-Anteil der Frauen in der SAL an Publikationen – first author
- Anzahl der Bewerbungen von Frauen & Minderheiten im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerbungen
- %-Anteil neuer Mitarbeitender im Vergleich zur Gesamtzahl der Neueinstellungen
- %-Anteil der Mitarbeitenden, die Weiterbildung in Anspruch nehmen an allen Mitarbeitenden, die diese in Anspruch nehmen
- Jährliche Gehaltsanalysen pro Division bezogen auf Gender
- Monitoring der genderspezifischen Verteilung pro Karrierestufe und Alter

- %-Anteil weiblicher Führungskräfte im Forschungsbereich, die jährlich befördert werden (im 3 Jahreszyklus muss in den Divisionen in Bezug auf % der weiblichen Mitarbeiter die faire Beförderung nachgewiesen werden)
- Anteil der Mitarbeitenden, die an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen teilnehmen (spezielle Schulungen der SAL-Akademie)
- Anteil der Führungskräfte die an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Diversität teilnehmen

6. HERAUSFORDERUNGEN

Der Anteil der Frauen im Forschungsteam der SAL ist in den vergangenen Jahren kaum gestiegen. Ein wesentlicher Grund dafür liegt im nach wie vor geringen Anteil an Frauen, die sich für ein MINT-Studium entscheiden und dieses erfolgreich abschließen.

Um diesem Trend wirksam entgegenzuwirken, müssen Maßnahmen auf mehreren Ebenen ansetzen, und das frühzeitig. Nur durch ein ineinandergreifendes Vorgehen lassen sich nachhaltige Veränderungen erzielen. Dabei sind nicht nur gesellschaftliche Entwicklungen erforderlich, sondern auch der gezielte Abbau von Geschlechterstereotypen und Vorurteilen.

Der anhaltende Fachkräftemangel am österreichischen Arbeitsmarkt macht sich auch bei SAL bemerkbar. Die Rollen haben sich gewandelt: Nicht mehr die Unternehmen wählen ihre Mitarbeitenden aus, vielmehr entscheiden qualifizierte Fachkräfte, für welches Unternehmen sie tätig sein möchten.

Um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und hochqualifizierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen, muss SAL ihr Employer Branding gezielt stärken.

Ein zentraler Hebel dafür sind geschlechtergerechte und diversitätssensible Rekrutierungsprozesse sowie partizipative Strukturen, die nicht nur die Unternehmenskultur bereichern, sondern auch die Attraktivität von SAL für potenzielle Bewerber:innen deutlich erhöhen.