

FiBL Österreich - Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan - GEP)

Inhalt

1. Einleitung.....	1
1.1 Präambel.....	1
1.2 Politisch/ rechtlicher Rahmen	1
1.3 Geltungsbereich.....	2
2. Gleichstellungsziele und Maßnahmen.....	2
3. Monitoring.....	5
4. Gleichstellungsbeauftragte	5
5. Ressourcen.....	5

1. Einleitung

1.1 Präambel

Gleiche Chancen für Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung, ethnischer Herkunft, religiöser, kultureller oder politischer Überzeugung, Alter oder sozialem Status zu gewährleisten, ist Teil des Selbstverständnisses von FiBL Österreich. Gleichstellung ist eine grundlegende Voraussetzung für den Erfolg und die Anerkennung der Arbeit von FiBL und somit integraler Bestandteil der Weiterentwicklung. Derzeit umfasst das Team 36 Mitarbeitende, davon exakt 50 % Frauen (Stand: Juli 2025).

FiBL Österreich bemüht sich, Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement in allen oben genannten Bereichen angemessen umzusetzen. Die vorliegende Version des Gleichstellungsplans (GEP) legt die Grundsätze, Leitlinien und Maßnahmen zur Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts fest. Wo dies als notwendig erachtet wird, werden laufend weitere Kapitel zur Gleichstellung in anderen Bereichen entwickelt und das Leitbild entsprechend aktualisiert.

1.2 Politisch/ rechtlicher Rahmen

Die Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil der institutionellen Strategie von FiBL Österreich. Mit dem GEP unterstützt FiBL Österreich die gesetzlichen Gleichstellungsrechte gemäß nationalem Recht und der EU-Gleichstellungsstrategie 2020 – 2025.

Letztere ist Teil des umfassenderen Engagements der Europäischen Kommission für Gleichstellung in allen Politikbereichen der EU. Dazu zählt:

- a) Gleichstellung in wissenschaftlichen Karrieren,

- b) Geschlechterausgewogenheit in Entscheidungsprozessen,
- c) Integration von Gender-Aspekten in Forschung & Innovation,
- d) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt.

FiBL Österreich übernimmt teilweise diese Zielsetzungen als übergeordnete Leitlinien in diesem Gleichstellungsplan (GEP) und verfolgt dabei die folgenden konkreten Ziele:

- Ziel I: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Organisationskultur
- Ziel II: Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg
- Ziel III: Veränderung von Wahrnehmungen durch Integration der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre
- Ziel IV: Förderung von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung
- Ziel V: Inklusivität und Vielfalt

1.3 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan ist ein öffentliches, lebendiges Dokument, das von der Geschäftsleitung von FiBL Österreich genehmigt wurde. Er basiert auf dem Gleichstellungsplan von FiBL Europe und wurde mit deren Zustimmung angepasst. Die vorliegende Version des Gleichstellungsplans von FiBL Österreich entspricht den nationalen gesetzlichen Anforderungen gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz von 2004.

2. Gleichstellungsziele und Maßnahmen

Ziel I: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Organisationskultur

a) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Organisationskultur

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentlicher Bestandteil von Gleichstellung. FiBL Österreich bietet allen Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen, die es ihnen ermöglichen, sowohl eine berufliche Karriere zu verfolgen als auch private Verpflichtungen zu erfüllen (z. B. Telearbeit, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung). FiBL Österreich unterstützt daher interne Initiativen und Strategien, die dazu beitragen, eine Balance zwischen Beruf und Familie zu erreichen.

Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung und von Beurlaubungen, insbesondere zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen, darf nicht zu willkürlicher direkter oder indirekter Benachteiligung im Rahmen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses führen. Eine durch familienbedingte Beurlaubung bedingte Verzögerung in der beruflichen Laufbahn ist bei Höhergruppierungen angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit darf sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken. Alle Mitarbeitenden, insbesondere jene mit Führungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Verantwortungsbereich aktiv zu fördern. Derzeit arbeiten 89 % der Mitarbeitenden in Teilzeit, 100 % nutzen flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten (Stand: Juli 2025).

b) Geschlechtersensible Sprache

Eine geschlechtergerechte Sprache, die Menschen unterschiedlichen Geschlechts gleichermaßen berücksichtigt und nicht diskriminiert, ist in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen der Mitarbeitenden einschließlich interner Dokumente des FiBL Österreich umzusetzen. Empfohlen wird hierbei die Nutzung einer geschlechtsneutralen Sprache oder des Gendersternchens „*“. Im Englischen kann eine geschlechtsneutrale Sprache erreicht werden durch Verwendung des Plurals, Imperativs, Passivs oder in manchen Fällen durch Weglassen des Personalpronomens. Hinweise zu geschlechtsneutralen Formulierungen finden sich beispielsweise im Kommunikationsleitfaden vom Bundeskanzleramt, im Kapitel zur „[Geschlechtergerechten Sprache](#)“.

Ziel II: Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg

FiBL Österreich bekennt sich zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in Entscheidungsprozessen und auf Führungsebene. Die Erhöhung des Anteils weiblicher Projektleitungen/Fachbereichsleitungen in Bereichen mit einem unausgeglichenen Frauenanteil wird durch gezielte Maßnahmen verfolgt. Dazu zählen eine ausgerichtete Suche nach geeigneten Personen im Team und die direkte Einladung und Ansprachen dieser Personen zur Übernahme dieser Aufgaben. Bei allen Führungs- und Koordinationsfunktionen im gesamten FiBL Österreich soll so bei Neubesetzungen eine geschlechterparitätische Vertretung angestrebt werden.

Die Sichtbarkeit weiblicher Mitarbeitender des FiBL Österreich soll intern wie extern weiter gestärkt werden – etwa in gedruckten und digitalen Publikationen, bei Medienanfragen oder bei Veranstaltungen.

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral und unter dem Aspekt der Chancengleichheit zu formulieren. Bei der Vorauswahl zum Vorstellungsgespräch ist sicherzustellen, dass alle Personen des unterrepräsentierten Geschlechts, die die Anforderungen der ausgeschriebenen Position erfüllen, zur Bewerbung eingeladen werden. Im gesamten Bewerbungsverfahren ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, geeignete Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts gezielt anzusprechen und zu fördern, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu unterstützen.

Ziel III: Veränderung von Wahrnehmungen durch Integration der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre

a. Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschungsprojekten und Datenerhebung

Obwohl der Anteil von Frauen, die im Agrarsektor tätig sind, in den letzten Jahren langsam gestiegen ist, zeigen EU-weite Daten (EUROSTAT 2016), dass im Durchschnitt nur 29% der landwirtschaftlichen Betriebe in der EU von Frauen geführt werden (EK 2021¹). FiBL Österreich setzt sich dafür ein, einen integrierten und inklusiven Ansatz in Forschung und Innovation zu verfolgen und aktiv zur Geschlechtergleichstellung sowie zum Gender Mainstreaming beizutragen.

Im Rahmen der laufenden Aktivitäten und Projekte von FiBL Österreich wird Geschlechtergerechtigkeit sowohl auf leitender als auch auf operativer Ebene berücksichtigt:

- Management-Ebene: Die Projektmanagementstrukturen von FiBL Österreich stellen eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern sicher – einschließlich Entscheidungsfunktionen, Projektkoordination und Finanzverwaltung.

- Operative Ebene: FiBL Österreich fördert Chancengleichheit und eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Arbeitsteams. Im Einklang mit der Horizon Europe-Agenda zur Förderung der Geschlechtergleichstellung verfolgt FiBL Österreich eine geschlechtsneutrale Personalpolitik.

¹ https://ec.europa.eu/info/news/females-field-more-women-managing-farms-across-europe-2021-mar-08_en

FiBL Österreich ist sich des oben genannten Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern im Agrarsektor bewusst. Die Organisation stellt eine angemessene Beteiligung und Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Durchführung von Projektaufgaben sicher und berücksichtigt Geschlechteraspekte explizit bei der partizipativen Datenerhebung und deren Monitoring.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird – wo sinnvoll und möglich – die Relevanz von Geschlecht bereits bei der Formulierung von Forschungsfragen und der Auswahl von Methoden berücksichtigt. Es wird gezielt darauf hingearbeitet, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in den Forschungsaktivitäten von FiBL Österreich zu fördern und Geschlechterperspektiven systematisch zu integrieren, um die Qualität und gesellschaftliche Relevanz der Forschung zu erhöhen.

b. Einladung von weiblichen Vortragenden zu Kolloquien

Um die Stimmen von Frauen im Agrarsektor stärker hörbar zu machen, verpflichtet sich FiBL Österreich dazu, weibliche Vortragende gezielt zu unterstützen und zu fördern. Dies umfasst die aktive Einladung von Expert*innen zu Veranstaltungen, Konferenzen und Diskussionsrunden sowie die Stärkung ihrer Sichtbarkeit in der fachlichen und öffentlichen Kommunikation. FiBL Österreich sieht darin einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung, zur Förderung weiblicher Vorbilder und zur Erweiterung der fachlichen Vielfalt im Agrar- und Forschungsbereich.

Ziel IV: Förderung von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Es sollen geeignete Richtlinien und Handlungsanweisungen eingeführt werden, die über das Vorgehen zur Prävention, Überwachung, Meldung und Bearbeitung möglicher Fälle sexuellen Fehlverhaltens informieren.

Konkrete Maßnahmen zielen darauf ab, ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Respekts zu schaffen, Prävention zu stärken und potenzielle Betroffene vor Belästigung zu schützen, wobei insbesondere auf den Schutz der Privatsphäre der meldenden Personen geachtet wird. Von sexueller Belästigung oder Gewalt betroffene Personen haben das Recht, zu fordern, dass die Geschäftsführung von FiBL Österreich Maßnahmen gegen die Belästigenden ergreift. Betroffene Personen und/oder Zeug*innen von sexueller Belästigung oder Gewalt können sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Diese ist verpflichtet, die Informationen vertraulich zu behandeln und geeignete Schritte einzuleiten, um die Betroffenen zu unterstützen, den Sachverhalt aufzuklären und weitere Übergriffe zu verhindern.

Ziel V: Inklusivität und Vielfalt

FiBL Österreich betrachtet Vielfalt und Inklusion nicht nur im Hinblick auf das Geschlecht, sondern auch in Bezug auf Internationalität und weitere Diversitätsmerkmale wie kultureller und sozialer Hintergrund, körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigungen usw. FiBL Österreich versteht Inklusivität und Vielfalt als grundlegende Werte und wesentliche Voraussetzungen für eine innovative, gerechte und zukunftsfähige Organisation. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen, Lebensrealitäten und Hintergründe bereichern die Zusammenarbeit und tragen maßgeblich zur Qualität und Relevanz der Forschungs- und Projektarbeit bei.

Die Organisation setzt sich aktiv für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein, in dem alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder sozialem Status – gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Diversität wird als Stärke erkannt und gezielt gefördert – sei es bei der Personalauswahl, in der Teamarbeit, bei Führungskräften oder in der Gestaltung von Inhalten.

FiBL Österreich verfolgt eine offene, wertschätzende und inklusive Organisationskultur, in der Respekt, Toleranz und gegenseitige Unterstützung gelebt werden.

3. Monitoring

FiBL Österreich verpflichtet sich zur regelmäßigen Überprüfung und Berichterstattung über die Umsetzung des Gleichstellungsplans gemäß den nationalen Vorgaben. Es können Berichte erstellt werden, die relevante Kennzahlen, die umgesetzten Maßnahmen des Vorjahres sowie die für das laufende Jahr geplanten Gleichstellungsmaßnahmen enthalten. Der Fokus liegt dabei sowohl auf quantitativen Indikatoren (z. B. Anzahl weiblicher Bewerber*innen, horizontale Geschlechtersegregation) als auch auf qualitativen Aspekten (z. B. Arbeitsbedingungen, Sensibilität für Geschlechterfragen).

4. Gleichstellungsbeauftragte

Der Gleichstellungsplan wird gemeinsam von der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung von FiBL Österreich umgesetzt. Die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte ist Birgit Pelikan (Stand: September 2025).

Während die Geschäftsführung strategische Fragen der Gleichstellung begleitet und entsprechende Leitlinien vorgibt, ist die Gleichstellungsbeauftragte für die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen und Aktivitäten zuständig. Diese Zusammenarbeit gewährleistet eine wirkungsvolle und praxisnahe Umsetzung der Gleichstellungsziele innerhalb der Organisation.

5. Ressourcen

Die Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung des Gleichstellungsplans erfordern eigene, dafür vorgesehene Ressourcen. FiBL Österreich ist sich des erforderlichen Aufwands bewusst und verpflichtet sich, diese Ressourcen in angemessenem Umfang bereitzustellen.

Der tatsächliche Ressourcenbedarf wird von der Geschäftsführung und der Gleichstellungsbeauftragten laufend beobachtet und bei Bedarf angepasst.

Zu den vorgesehenen Ressourcen zählen:

- Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten

- Kosten für Weiterbildungen der Gleichstellungsbeauftragten
- Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende:
Alle Mitarbeitenden haben das Recht, an internen Schulungen, Workshops und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gender-Themen teilzunehmen.
- Weitere zusätzliche Kosten: z. B. für externe Trainer*innen, Schulungsmaterialien usw.

FiBL Österreich stellt damit sicher, dass die Gleichstellungsarbeit auf einer soliden finanziellen und strukturellen Basis erfolgt.

Version: September 2025

Entwurf: FiBL Österreich, von April 2023 – basierend auf dem Gleichstellungsplan GEP des FiBL Europe

Bestätigt: FiBL Österreich Geschäftsführung, September 2025



Mag. Andreas Kranzler,
Geschäftsführer FiBL Österreich