

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2026

Die angegebenen Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2025

Dussmann Austria GmbH

Europaplatz 4

4020 Linz

☎ +43 5 7820-19000

✉ hauptverwaltung@dussmann.at

💻 www.dussmann.at

ÖNACE: O 81



Dussmann

FACILITY MANAGEMENT
FOOD SERVICES
TECHNICAL SOLUTIONS

**Ihr Lösungspartner
aus Leidenschaft.**

We care for more



Inhaltsverzeichnis

1. We care for more	3
1.1. Vorwort	3
1.2. Nachhaltigkeitsstrategie	4
1.3. Sozial	5
1.4. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität	6
2. Allgemein	8
2.1. Frauenförderung bei Qualifizierung	9
2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
2.3. Strukturelle Maßnahmen	11
3. Bestandsaufnahme	12
3.1. Frauen in Führungspositionen	12
3.2. Lehrlinge	13
3.3. Weiterbildung	14
3.3.1. Interne Weiterbildung	14
3.3.2. Externe Weiterbildung	15
3.4. Arbeitsmodelle	16
4. Kennzahlen	18

Hinweis: Alle personenbezogenen Benennungen in den Ausführungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und gelten in gleicher Weise für Männer und Frauen sowie Divers!

Mit der Öffentlichkeit im Dialog

Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan steht in enger Verbindung mit firmeninternen Unternehmens- und Nachhaltigkeitspolitik (siehe Nachhaltigkeitsbericht inkl. EMAS-Umwelterklärung). Dussmann Austria setzt auf die Schaffung eines neutralen Berufslebens und setzt Chancengleichheit in allen Aspekten in den Vordergrund. Dieser Bericht beinhaltet die strategische Ausrichtung von Dussmann Österreich und sämtlichen Tochtergesellschaften.

Durch ihre Rückmeldungen hoffen wir, weitere wertvolle Anregungen für ein noch besseres Arbeiten zu erhalten.

Unsere QHSE- und Frauenbeauftragte, Frau Mag. Petra Öhner, erreichen Sie unter:

- Telefon: +43 5 7820-19150
- E-Mail: petra.oehner@dussmann.at
- Erstausgabe: 31.06.2013
- Nächste Aktualisierung: April 2027

1. We care for more

1.1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

„Wir setzen uns für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“

Frauen und Männer haben bei uns gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere. Denn im Vergleich zum Stand der öffentlichen Debatte um eine Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft ist Dussmann der Zeit schon voraus:

Mit Catherine von Fürstenberg-Dussmann steht eine Frau an der Spitze des Stiftungsrates unseres Unternehmens. Österreichweit verzeichnen wir 86% aller Beschäftigten und 52% aller Führungskräfte weibliche Mitarbeiter.

Unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie gilt für unsere kundenspezifischen Strategien ebenso wie für unsere Personalpolitik. Wir übernehmen gesellschaftspolitische Verantwortung und sind für unsere Unternehmenskunden Vorbild. Wir nützen unsere Chancen optimal, indem wir auf das Potenzial aller unserer Mitarbeiter setzen.

Als Grundlage dient uns der interne Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, der von der Geschäftsführung freigegeben wurde, und für die Dussmann Austria GmbH gültig ist.

Zu den wichtigsten sozialen Themen unseres Nachhaltigkeitsansatzes zählt die Zufriedenheit der Menschen, die bei uns arbeiten. Wir legen sehr viel Wert auf die Mitarbeiterbindung und unkomplizierte Mitarbeitergewinnung. Daher achten wir auf vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Arbeitsbedingungen, eine faire Vergütung und ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir wollen unseren Mitarbeitern eine gute Arbeitsplatzsicherheit bieten, sowie jederzeit und überall Diversität sicherstellen und Diskriminierung verhindern.

In der heutigen Zeit kann ein Unternehmen nur dann erfolgreich sein, wenn Nachhaltigkeit und Profit im Einklang stehen und nicht als Gegensatz gesehen werden. Nur wenn ökologische und ökonomische Aspekte in die Geschäftsberechnungen miteinbezogen werden, kann eine nachhaltige Wirtschaftlichkeit erreicht werden.



Mag. Peter Edelmayer

CEO



Mag. Michael Wirth

CFO

1.2. Nachhaltigkeitsstrategie

Wir – die Dussmann Austria GmbH – haben nachhaltige Weiterentwicklung und Leistungserbringung ins Zentrum unserer Geschäftsaktivitäten gestellt. Dabei begrenzen wir uns nicht nur auf die eigene Leistungserbringung, sondern fördern diese Bestrebungen auch bei unseren Kunden, Lieferanten und Subunternehmen. Unsere Unternehmenswerte verdeutlichen dies: Integrität, ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness – diese Werte bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitspolitik.

Daraus entwickeln wir Ziele und leiten Maßnahmen zur Erreichung dieser ab, wobei alle Dimensionen gleichrangig Berücksichtigung finden. Unser nachhaltiger Unternehmenserfolg hängt direkt von der Erreichung der gesetzten Ziele ab. Dafür ist eine wirksame Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen wesentlich. Diese werden durch regelmäßige Erfassung von geeigneten Kennzahlen und durch umfassende Audits sichergestellt. Dabei steht das Lernen voneinander und der Austausch von erfolgreichen Verfahren im Mittelpunkt. Abweichungen von den Vorgaben oder Erwartungen unserer externen und internen Stakeholder werden systematisch erfasst und analysiert.

UMWELT

Wir agieren nachhaltig über unsere internen Prozesse hinaus:

- Kontinuierliche Minimierung des Energie-, Material- und Ressourcenverbrauchs sowie die Reduzierung der Abfallmengen und den Einsatz umweltschonender Produkte.
- Wir achten auf einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und treiben umweltschonende und ressourcen- sowie energieeffiziente Innovationen aktiv voran
- Wir fördern innovative Lösungen, die der Anpassung an den Klimawandel gerecht werden.
- Wir verpflichten unsere Geschäftspartner zur Einhaltung unserer Qualitätsstandards.

SOZIALES

Wir fördern das Gemeinwesen, den Zusammenhalt unserer Mitarbeiter.

- Wir stellen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie hohe Qualitätsstandards an oberste Stelle.
- Wir streben danach, ein erstklassiger Arbeitgeber zu sein
- Potentialerkennung und regelmäßige Weiterentwicklung durch Schulungen.
- Schaffung eines sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsumfeldes
- Eine faire Vergütung und gute Arbeitsbedingungen
- Sozialen Verantwortung steht an oberster Stelle
- Wir legen größten Wert auf den Schutz und die Sicherheit der personenbezogenen Schutzausrüstung

GOVERNANCE

Wir verfolgen eine nachhaltige Wachstumsstrategie:

- Wir streben nach einer zuverlässig hohen Qualität unserer Services und Produkte in Hinblick auf die Kundenanforderungen sowie nach einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Angebote und Prozesse im Sinne eines größeren Kundennutzens.
- Strikte Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften, Normen sowie Anforderungen unserer internen und externen Stakeholder
- Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sich sein Handeln immer im Einklang mit diesen bindenden Verpflichtungen befindet.
- Wir haben die ethischen Werte der „Code of Conduct“ formuliert.

1.3. Sozial

Als soziale Werte stehen bei Dussmann die Förderung des Gemeinwesens, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Beteiligung im Mittelpunkt. Insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte faire Vergütung, gute Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeiterbindung haben oberste Priorität.

Die Basis für einen langfristigen Unternehmenserfolg sind unsere Mitarbeitenden, denn sie fungieren als Visitenkarte des Unternehmens. Deshalb ist es entscheidend, dass unsere Unternehmenskultur durch ein motivierendes Arbeitsumfeld geprägt ist, ein Umfeld in dem sich jeder Einzelne individuell entfalten kann. Unsere Unternehmenswerte dienen als Grundprinzipien für einen respektierenden Umgang miteinander.

Die Unternehmenswerte der Dussmann Group sind die grundlegenden Prinzipien, die unser tägliches Handeln bei Dussmann leiten. Sie geben Orientierung und bilden die Basis für eine starke Unternehmenskultur. Werte schaffen Klarheit und Verbindlichkeit – für uns selbst, für unsere Kolleginnen und Kollegen, für unsere Führungskräfte und für unsere Kunden. Werte helfen uns, Entscheidungen zu treffen, Prioritäten zu setzen und an einem Strang zu ziehen.



 Leidenschaft	Wir sind stolz darauf, Dienstleistungen für unsere Kunden zu erbringen. Wir arbeiten mit einer positiven, kundenorientierten Einstellung. • Wir arbeiten für unsere Kunden mit ganzem Herzen und vollem Einsatz. • Wir sind neugierig und voller Elan. • Wir engagieren uns für wichtige Anliegen.
 Exzellenz	Wir setzen uns mit ganzer Kraft für unsere Arbeit ein und liefern hohe Qualität. Wir treiben Innovationen und Verbesserungen voran. • Wissen, Innovation und Qualität sind uns besonders wichtig. • Wir etablieren robuste, effiziente und effektive Prozesse. • Wir entwickeln ständig neue, innovative Dienstleistungen für unsere Kunden.
 Vertrauen	Wir tun, was wir sagen. Wir sind ein verlässlicher Partner – für unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden. • Wir halten uns an Gesetze, Regeln und Vorschriften. • Wir geben einen Vertrauensvorschuss, auch wenn wir die andere Person noch nicht kennen. • Fundiertes Feedback – sowohl positiv als auch kritisch – ist wichtig und willkommen.
 Verantwortung	Wir stehen für die Auswirkungen unseres Handelns auf Menschen, unsere Arbeit und die Umwelt ein. Wir schaffen in unserem Familienunternehmen ein zuverlässiges und sicheres Arbeitsumfeld. • Wir berücksichtigen die Auswirkungen unseres Handelns auf die Gesellschaft, die Umwelt, unsere Mitarbeitenden und Kunden. • Wir sorgen für ein stabiles Unternehmen und schaffen eine positive Unternehmenskultur. • Wir melden Regelverstöße den zuständigen Stellen.
 Respekt	Wir sind im Umgang miteinander empathisch, höflich und fair. Wir drücken unsere Wertschätzung für gute Leistungen anderer aus. • Wir erkennen und schätzen den Wert, die Würde und die Rechte anderer. • Wir verstehen und schätzen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen. • Wir fördern Inklusion, Gleichberechtigung und Vielfalt.

1.4. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität

Gerechte und transparente Arbeitsbedingungen und die gleichwertige Behandlung und Achtung der gesamten Belegschaft sind bei uns die Grundlage für ein gutes Betriebsklima, was unter anderem in Leitlinien wie Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt wurde. Sämtliche betriebliche Leistungen und Benefits oder der Anspruch auf Elternkarenz kommen allen Beschäftigten, also Vollzeit und Teilzeitmitarbeitern, zugute. Im Geschäftsjahr 2024 nahmen 203 Frauen die Elternkarenz in Anspruch. In den Jahresgesprächen erhalten alle Angestellten strukturiertes Feedback zu ihren Leistungen und auch eine Beurteilung. Ebenso werden die Mitarbeitenden nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Zielen befragt, um diese zu berücksichtigen.

Als verantwortungsvoller Dienstgeber halten wir uns selbstverständlich an alle gesetzlichen Vorgaben. Die Einhaltung der Kollektivverträge sowie der arbeitsrechtlichen Bedingungen ermöglichen für alle ein faires Miteinander.

Wertschätzung, Gleichbehandlung & Diversität

Eine integrative Unternehmenskultur und ein attraktives Arbeitsumfeld beruhen bei Dussmann Austria auf gelebter Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Mitarbeitenden. Zum Stichtag 31.12.2025 waren 86 Prozent der Beschäftigten Frauen – ein deutliches Zeichen für die starke Rolle von Frauen im Unternehmen.

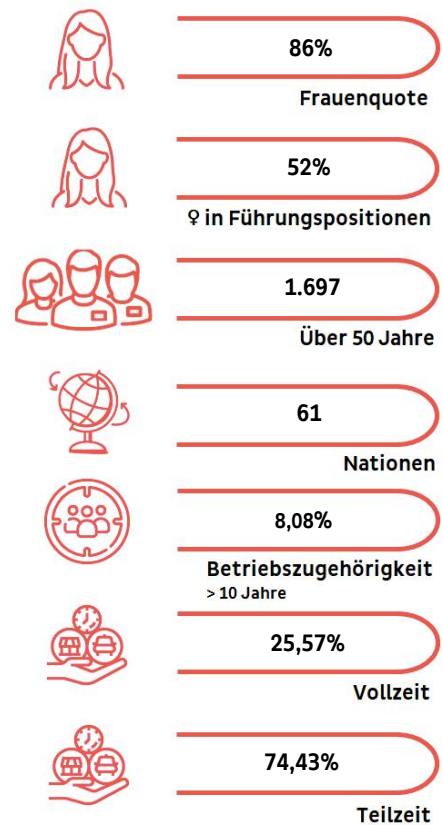
Besonders vielfältig zeigt sich Dussmann auch in Bezug auf die Herkunft der Mitarbeitenden: Menschen aus 61 Nationen arbeiten gemeinsam an unserem Erfolg. 63,36 Prozent der Belegschaft verfügen über keine österreichische Staatsbürgerschaft. Diese Vielfalt bereichert unsere Arbeitswelt und schafft ein Klima des gegenseitigen Verständnisses und der Offenheit.

Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, bleiben dem Unternehmen nicht nur länger treu, sondern sind auch motivierter und leistungsbereiter. Ein Indikator dafür ist der Anteil von 8,08 Prozent der Beschäftigten mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit – ein klares Signal für ein positives Betriebsklima. Zudem legen besonders junge Fachkräfte zunehmend mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und ein respektvolles Arbeitsumfeld als auf rein monetäre Aspekte.

Ein zentrales Prinzip unseres Miteinanders ist die Gleichbehandlung aller Menschen – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, politischer Einstellung oder sexueller Orientierung. Diese Haltung ist verbindlich im Dussmann-Verhaltenskodex verankert. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Darüber hinaus existiert eine klare Handlungsdirektive zum Umgang mit sexueller Belästigung. Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Ausbildung gezielt für dieses Thema sensibilisiert. Bei möglichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder interne Richtlinien steht Mitarbeitenden ein vertrauliches Hinweisgebersystem zur Verfügung.

Als Teil unseres strategischen Ziels, ein attraktiver Arbeitgeber („Employer of Choice“) zu sein, wurde im Jahr 2022 ein konzernweites, einheitliches HR-Kennzahlen-Reporting (HR-KPI) eingeführt. Dieses soll künftig als Standard im Rahmen der gruppenweit gültigen HR-Mindeststandards etabliert werden. Neben bereits bestehenden Kennzahlen sollen künftig auch Zusammenhänge zwischen ungewollter Fluktuation und Betriebszugehörigkeit sowie die Gründe für Austritte systematisch erfasst werden. Im Berichtsjahr 2023 startete dazu ein regelmäßiges Quartalsreporting, das Vorstände, Geschäftsführer:innen und HR-Verantwortliche mit relevanten Daten versorgt – als Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.



Gleichbehandlung und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Bereits seit 2014 findet jährlich am 1. März der Zero Discrimination Day statt. Der von den Vereinten Nationen ins Leben gerufene Tag erinnert uns daran, wie wichtig es ist, Diskriminierung in all ihren Formen zu erkennen und zu bekämpfen. Der Tag steht für das Recht jedes Einzelnen, ein erfülltes, produktives Leben in Würde zu führen und zu erleben. Er ruft zu mehr Inklusion, Mitgefühl und Solidarität auf, um eine Gesellschaft zu schaffen, in der jeder Mensch gleichberechtigt und respektiert wird.

Bei Dussmann haben wir uns schon lange dem Prinzip einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur verschrieben. Unsere ethischen Grundsätze – Fairness, Integrität und soziale Verantwortung – bilden das Fundament unseres Handelns und sind tief in unserer Struktur verankert. An all unseren Standorten achten wir auf die strikte Einhaltung der Menschenrechte, den Schutz vor Diskriminierung und den respektvollen Umgang mit unterschiedlichen Kulturen und Religionen.

Diese Werte sind nicht nur Leitlinien, sondern werden durch unser zertifiziertes Managementsystem aktiv gelebt. So gewährleisten wir durch ISO-zertifizierte Standards – unter anderem im Bereich Qualitätsmanagement und Compliance – eine konsequente Beachtung gesetzlicher und ethischer Anforderungen. Neu hinzugekommen sind erst vor kurzem die ISO Zertifizierungen Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung und Compliancemanagement. Zudem überprüfen wir im Rahmen eines jährlichen Management Reviews die Wirksamkeit und Weiterentwicklung unseres Systems, um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen und unser Engagement für eine faire und diskriminierungsfreie Arbeitswelt kontinuierlich zu stärken. Laufende jährliche Compliance-Schulungen unserer Dussmannschaft runden unsere Bemühungen ab. In den Schulungen führen wir uns immer wieder vor Augen, was wir von uns selbst erwarten: einen respektvollen und fairen Umgang miteinander, keinerlei Benachteiligung aufgrund ethischer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Religion und ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Umfeld.

Wir setzen auf ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sicher und wertgeschätzt fühlt. Daher stehen unsere lokale Compliance Koordinatorin, die Personalabteilung und ein externer Vertrauensanwalt als Ansprechpersonen für alle, die Opfer oder Zeugen von Diskriminierung oder Belästigung geworden sind, zur Verfügung. Zudem ermöglicht unser Compliance-Hinweisgebersystem, Vorfälle sicher und anonym zu melden.

Durch kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Prozesse und Dienstleistungen stellen wir sicher, dass unsere Werte nicht nur in der täglichen Arbeit, sondern auch in unserer Geschäftsbeziehung mit Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern lebendig sind. Als zuverlässiger, fairer und verantwortungsbewusster Partner setzen wir uns für eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt ein – heute und in der Zukunft.

Ein faires, offenes und sicheres Arbeitsumfeld ist Dussmann Austira ein Anliegen. Sollten Mitarbeitenden den Verdacht haben, dass gegen Gesetze, unseren Verhaltenskodex oder interne Regel verstoßen werden, stehen Ihnen dafür klare und geschützte Meldewege zur Verfügung. Über die Integrity Line – ein anonymes Hinweisgebersystem – können Verstöße im Meldeportal gemeldet und weiteres bearbeitet werden.

2. Allgemein

Zielvorgabe

Dussmann Austria strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Leitungspositionen und Vollzeitstellen.

Maßnahmen

Dussmann Austria verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn.

- Wir messen dies an der Beteiligung von Frauen an den Entscheidungspositionen im Unternehmen und haben uns als mittelfristiges Ziel einen 40%igen Anteil weiblicher Führungskräfte gesteckt.
- Bei Bewerbungen für Führungspositionen werden bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt.
- Vor allem im administrativen Bereich bilden wir seit Jahren auch weibliche Lehrlinge aus, die nach Abschluss der Lehre gerne in das Arbeitsverhältnis übernommen werden. Sie sind bereits auf die Tätigkeiten der Firma ausgebildet, haben Kenntnis über die firmeninternen Betriebsanweisungen und sind sofort voll einsetzbar.

Generell wird von der Geschäftsführung bzw. den jeweiligen Niederlassungsleiter bei Dussmann Austria nicht nur darauf geachtet, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten dürfen. Frauen werden auch im Rahmen von internen Stellenbesetzungen ermuntert, sich für entsprechende Leitungs-funktionen zu bewerben.

Bei Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese nach den vom Frauenförderplan geforderten Grundsätzen erfolgen.

Verantwortlich für die Umsetzung ist dabei die Leitung der jeweiligen Niederlassung, bei Besetzungen auf Leitungsebene die Geschäftsführung.

2.1. Frauenförderung bei Qualifizierung

Zielvorgabe

Dussmann steht für Chancengleichheit. In Führungspositionen haben bei uns Frauen und Männer gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere.

Maßnahmen

Aus- und Weiterbildung ist bei Dussmann Austria ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen. Frauen und Männer sollen daher unabhängig von Betreuungspflichten gleiche Chancen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben. Dabei haben Mitarbeiter mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen die Möglichkeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen trifft das Management Zielvereinbarungen für jeweils zwei Jahre. Die Zielergebnisse und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert.

Bei Bewerbungen für Führungspositionen werden bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt.

Alle Mitarbeiter von Dussmann Austria übernehmen ihren Teil der Verantwortung für eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion.

Zur Weiterbildung werden allen Mitarbeiter diverse Schulungen aus internen und externen Stellen angeboten.

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zielvorgabe

Mehr Möglichkeiten durch flexible Arbeitszeiten

Maßnahmen

Dussmann folgt auf diesem Gebiet den Tarifverträgen der einzelnen Branchen und den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Für die Hauptverwaltung der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Das heißt die Mitarbeiter entscheiden im Rahmen ihrer Kompetenz selbstständig, wie sie ihren Arbeitstag zeitlich einteilen, und dokumentieren dies in Eigenregie. Auch das ist ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens. Dies bietet den Mitarbeiter Familie und Beruf optimal zu vereinen.

Dussmann Austria bietet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen in allen Aufgabengebieten.

Administrativer Tätigkeitsbereich:

Gerade in den administrativen Tätigkeitsbereichen besteht die Möglichkeit, Telearbeitsplätze zu installieren. Durch Einloggen in den zentralen Server, Internet, Mail und Telefon haben die Mitarbeiter die ideale Verbindung in die Firma und können die Tätigkeiten gut von zu Hause aus erledigen. Dieses Angebot ist wiederum ideal für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Dussmann folgt auf diesem Gebiet den Tarifverträgen der einzelnen Branchen und den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Für die Hauptverwaltung der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Das heißt die Mitarbeiter entscheiden im Rahmen ihrer Kompetenz selbstständig, wie sie ihren Arbeitstag zeitlich einteilen, und dokumentieren dies in Eigenregie. Auch das ist ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens.

Tätigkeitsfeld Dienstleistungsbereiche:

Die Einteilung Arbeitszeitgestaltung, hängt stark von der jeweiligen Kundensituation ab. Wir haben ca. 85% Frauenanteil und davon sind über 95,7% teilzeitbeschäftigt. Somit ermöglicht Dussmann, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen. Umstellungen auf Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt ist nach entsprechender Arbeitseinteilung kein Problem.

Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg der Mitarbeiter in das Berufsleben nach einer Babypause ist nicht nur gesetzlich geregelt, es ist uns auch ein Anliegen Mitarbeiter mit Firmenkenntnis und Praxis wieder in das Unternehmen zurückzuholen.

Dazu wird der Kontakt zwischen Betriebsleitern und Mitarbeiter durch viele Freunde auch während der Abwesenheit gepflegt und somit ein Wiedereinstieg ermöglicht.

2.3. Strukturelle Maßnahmen

Zielvorgabe

Für Dussmann ist Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft keine Frage vom Geschlecht, Alter, einer möglichen Behinderung, der Religion, der Kultur oder der sexuellen Orientierung. Wir schützen jeden Mitarbeiter vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und achten streng auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

In der Dussmann Gruppe arbeiten Betriebsräte in den verschiedenen Ebenen des Konzerns.

Sie sind auch aktiv in den Objekten und Niederlassungen tätig.

Maßnahmen

- Sprache: Dussmann Austria strebt eine durchgängige Geschlechtsneutralität im Sprachgebrauch an. Alle Mitarbeitenden von Dussmann Austria werden aufgefordert, auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort, Schrift und Darstellung zu achten.
- Beauftragte Person: Dussmann Austria hat eine Mitarbeiterin als Frauenbeauftragte bestellt, die die Anliegen der Mitarbeiter aufgreift, bei der Zuständigen Bereichsleitung thematisiert und gemeinsam mit den Bereichsleitungen Lösungen sucht und ausarbeitet. Ihre Aufgaben, Informationsrechte, Aus- und Weiterbildung und die dafür notwendigen Ressourcen orientieren sich entsprechend den „Aufgaben der Gleichbehandlungs-beauftragen und Kontaktfrauen im Arbeitsmarktservice“. Die erforderlichen Zeiten werden von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt.
- Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen Mitarbeiter zugänglich gemacht. Dussmann Austria stellt ausreichende Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele zur Verfügung. Die Frauenbeauftragte leistet mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung. Sie gewährleistet durch ihre genaue Kenntnis der lokalen Verhältnisse eine gute Vernetzung in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den jeweiligen Bereichen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Ziel der Frauenbeauftragten ist es, Benachteiligungen von Frauen aufzuzeigen und entsprechende Maßnahmen im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung einzuleiten. Mitarbeiter können sich im Internet über alle Fragen der Gleichbehandlung und des Frauenförderungsplanes für Gleichbehandlungsfragen informieren. Dussmann Austria duldet keinerlei sexuelle Belästigungen – etwaige Vorfälle werden mit sofortigen Konsequenzen behoben. Diese Maßnahme wird von der Geschäftsleitung bei den Niederlassungsleiter tagungen konsequent gefordert! Eine entsprechende Anweisung wurde von der Geschäftsleitung an alle Führungskräfte verteilt.
- Code of Conduct: Gemeinsame Werte schaffen und leben – Ethische Grundsätze sind ein wesentlicher Bestandteil der Wertmaßstäbe der Dussmann Gruppe. Denn diese stehen in unmittelbarer Beziehung zu ökonomischen Werten wie beispielsweise einem fairen und verantwortungsbewussten Handeln in der Geschäftswelt. Dafür haben wir mit dem Code of Conduct – den jeder Mitarbeiter in Führungsposition bei Eintritt in das Unternehmen eine entsprechende Verpflichtungserklärung unterzeichnet – den Grundsätzen der Dussmann Gruppe – verbindliche und eindeutige Verhaltensregeln aufgestellt. Sie dienen als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Wir erwarten, dass sich alle Mitarbeiter mit unseren ethischen Grundsätzen identifizieren und nach ihnen handeln. Für unsere Führungskräfte sehen wir es als selbstverständlich an, dass sie unsere Grundsätze vorleben und kommunizieren.

Der Code of Conduct ist im Internet ersichtlich. (<https://de.dussmann.at/ueber-uns/compliance>)

- Entgelt/ Einstufungen: Die Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird gleich bewertet. Die Mitarbeiter werden gleich gemäß den vorliegenden Kollektivverträgen entlohnt.

3. Bestandsaufnahme

3.1. Frauen in Führungspositionen

Anteil der weiblichen Beschäftigten in (gehobenen und Leitungspositionen) mittleren und höheren Führungspositionen

Darstellung des derzeitigen Frauenanteils an allen Führungspositionen von 2023 – 2025

2023	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		3 (100%)	0	3
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		68 (48,92%)	71 (51,08%)	139

2024	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		2 (100%)	0	2
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		62 (56%)	73 (54%)	135

2025	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		2 (100%)	0	2
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		79 (48,77%)	83 (51,23%)	162

- Durchschnitt der weiblichen höheren Führungskräfte 2023-2025: 0%
- Durchschnitt der weiblichen mittleren Führungskräfte 2023-2025: 54,59%
- Gesamtdurchschnitt der weiblichen mittleren Führungskräfte: 51,68%

Bestandsanalyse

Die Höheren Führungspositionen sind von Männern belegt.

Bei den Mittleren Führungspositionen steigt das Verhältnis der weiblichen Führungskräfte kontinuierlich an.

3.2. Lehrlinge

Anteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge mit Übernahme in das fixe Arbeitsverhältnis.

Darstellung der Lehrlinge mit Übernahme in das fixe Dienstverhältnis von 2023 – 2025

2023	Männer	Frauen	Gesamt
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	1	0	1
ins Arbeitsverhältnis übernommen	1	0	1
Nicht übernommen			

2024	Männer	Frauen	Gesamt
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	0	0	0
ins Arbeitsverhältnis übernommen	0	0	0
Nicht übernommen	0	0	0

2025	Männer	Frauen	Gesamt
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	0	1	1
ins Arbeitsverhältnis übernommen	0	1	1
Nicht übernommen	0	0	0

Bestandsanalyse

Es sind zurzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Bei Neuaufnahme eines Lehrlings wird jedoch auf die Maßnahmen des FFP geachtet

3.3. Weiterbildung

3.3.1. Interne Weiterbildung

Weiterbildung durch **interne** betrieblichen Bildungsmaßnahmen Darstellung der Teilnehmer bei internen Schulungen in den letzten 3 Jahren 2023– 2025

Themen der internen Weiterbildungen und Unterweisungen gab es vor allem im Bereich der

- Anti-Diskriminierung & Gleichbehandlung
- Code of Conduct
- Datenschutz
- Grundlagen KI
- Kartellrecht
- Korruptionsprävention
- Physische Informationssicherheit
- Arbeitssicherheit, Gefahren am Arbeitsplatz
- Verhalten im Brandfall
- ToolSense
- Einführung und Information im integrierten Qualitäts-, Gesundheits-, Sicherheits und Umweltmanagement
- Etc.

Alle Unterweisungen und Schulungen sind durch Teilnahmebestätigungen oder Anwesenheitslisten dokumentiert.

2023	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		1.801 (32,47%)	3.745 (67,53%)	5.546
2024	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		1.043 (20,3%)	4.085 (79,66%)	5128
2025	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		1.030 (20%)	4.189 (80%)	5219

Ziel ist die Sicherheit am Arbeitsplatz, die korrekte Anwendung der Chemie an unsere Mitarbeiter weiterzugeben.

Bestandsanalyse

Derzeit sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Interne Schulungen wurden durch die Implementierung eines E-Learning Systems verstärkt

Hinweis:

Sämtliche Schulungen sind in einem internen Schulungskatalog aufgelistet. Die jährliche Verteilung liegt intern auf.

3.3.2. Externe Weiterbildung*

Weiterbildung durch externe betriebliche Bildungsmaßnahmen Darstellung der Teilnehmer bei externen Schulungen von 2023 – 2025

Themen der externen Weiterbildungen und Unterweisungen gab vor allem im Bereich der

- Meisterkurse und Prüfungen für Denkmal- Fassaden- und GebäudereinigungsmeisterIn
- Lehrabschlusskurse und Prüfungen im Bereich Gebäudereinigung
- Grundlagen der Objekt-Innenreinigung
- Desinfektor mit Prüfungsabschluss
- Ersthelferkurse
- Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson
- Arbeitsrecht
- Weiterbildung im Bereich der Chemischen Produkte mit Anwendung
- Ausbildung zum/zur Hygienebeauftragten
- Reinigungsbasis Kurs
- Objektaudit als Führungsinstrument
- Führungskräfte Schulung
- Etc.

Alle Unterweisungen und Schulungen sind durch Teilnahmebestätigungen oder Anwesenheitslisten dokumentiert.

2023	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		94 (38,52%)	150 (61,48%)	244
2024	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		171 (28,60%)	427 (71,40%)	598
2025	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		120 (24%)	378 (76%)	498

Ziel der verschiedenen Seminare und Workshops ist die ständige Anpassung der Mitarbeiter Qualifikation an die Erfordernisse unserer Kunden und die Stärkung der Mitarbeiterbindung und -motivation.

Bestandsanalyse

Derzeit müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

Hinweis:

Sämtliche Schulungen sind in einem internen Schulungskatalog aufgelistet. Die jährliche Verteilung liegt intern auf.

3.4. Arbeitsmodelle

Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Kernzeit, im Bedarfsfall Arbeiten daheim, Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit)

3.4.1.1. *Administrativen Tätigkeitsbereich*

Im administrativen Tätigkeitsbereich in der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Unter anderem gibt es (vorwiegend in der Hauptverwaltung) auch die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause aus durchzuführen. Auch Wechsel von Vollzeit auf Teilarbeitszeiten sind möglich.

Derzeit wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit von 176 Mitarbeiter in Anspruch genommen.

Bestandsanalyse

Da diesbezüglich momentan keine Nachfrage herrscht, müssen derzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

3.4.1.2. *Dienstleistungsbereich*

Im Tätigkeitsfeld Dienstleistungsbereiche hängt die Einteilung Arbeitszeitgestaltung, stark von der jeweiligen Kundensituation ab. Wir haben heute ca. 83,70% Frauenanteil und davon ca. 74,43% teilzeitbeschäftigt. Somit ermöglicht Dussmann, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Umstellungen auf Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt ist nach entsprechender Arbeitseinteilung kein Problem.

Bestandsanalyse

Hier sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen notwendig

3.4.1.3. *Angebot zu Telearbeit (Homeoffice)*

Gerade in den administrativen Tätigkeitsbereichen in der Hauptverwaltung besteht die Möglichkeit, Telearbeitsplätze zu installieren.

Durch Einloggen in den zentralen Server, Internet, Mail und Telefon haben die Mitarbeiter die ideale Verbindung in die Firma und können die Tätigkeiten gut von zu Hause aus erledigen. Dieses Angebot ist wiederum ideal für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Sämtlichen Angestellten wurde seit Ende 2021 mindestens 1 Homeoffice Tag pro Woche gewährt. In Überarbeitung der Home-Office Vereinbarung werden ab Mitte 2022 jedem Angestellten 2 Tage pro Woche genehmigt. Diese können jederzeit in Abstimmung mit der Führungskraft genommen werden und müssen im Zeiterfassungssystem als jene definiert werden.

Bestandsanalyse

Da diesbezüglich momentan keine Nachfrage herrscht, müssen derzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

3.4.1.4. Wiedereinstiegsplanung

Der Wiedereinstieg der Mitarbeiter in das Berufsleben nach einer Babypause ist nicht nur gesetzlich geregelt, es ist uns auch ein Anliegen Mitarbeiter mit Firmenkenntnis und Praxis wieder in das Unternehmen zurückzuholen.

Dazu wird der Kontakt zwischen Betriebsleitern und Mitarbeiter durch viele Freunde auch während der Abwesenheit gepflegt und somit ein Wiedereinstieg ermöglicht.

Wiedereinstieg karenzierter Mitarbeiter im administrativen Tätigkeitsbereich

	2023	2024	2025
Wiedereinstieg der Frauen	1	2	1
Frauen, die nach der Karenzzeit nicht mehr in das Unternehmen einstiegen	0	1	0
Frauen, die in Karenz gehen	1	3	0

Wiedereinstieg karenzierter Mitarbeiter im operativen Tätigkeitsbereich

	2023	2024	2025
Wiedereinstieg der Frauen	30	62	53
Frauen, die nach der Karenzzeit nicht mehr in das Unternehmen einstiegen	51	50	37
Frauen, die in Karenz gehen	71	99	55

Bestandsanalyse

Hier sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen notwendig

4. Kennzahlen

	2022	2023	2024	2025	%
Mitarbeiter					
Mitarbeiter gesamt	4.493	4.287	3.967	4.110	100
Blue collar	4.312	4.116	3.800	3.934	95,72%
White collar	181	171	167	176	4,28%
davon Männer	879	823	576	567	13,80%
davon Frauen	3.614	3.464	3.391	3.543	86,20%
Anzahl Führungspositionen	151	142	162	163	100
Frauen in Führungspositionen	88	71	82	83	50,92%
Demografische Verteilung					
HC unter 30 Jahre	474	410	333	345	8,39%
White Collar	16	15	9	21	6,09%
Blue Collar	458	395	324	324	93,91%
HC zwischen 30 – 50 Jahre	2.339	2.303	2.006	2.060	50,12%
White Collar	93	92	94	99	4,81%
Blue Collar	2.246	2.211	1.912	1.961	95,19%
HC über 50 Jahre	1.680	1.574	1.628	1.705	41,48%
White Collar	72	64	64	69	4,05%
Blue Collar	1.608	1.510	1.564	1.636	95,95%
Betriebszugehörigkeit >10 Jahre	8,46	8,42	9,1	8,08	-
Austritte					
Austritte	2.393	3.274	3.543	2.673	-
White Collar	38	33	55	28	1,05%
Blue Collar	2.355	3.241	3.488	2.645	98,95%
Karenz					
Elternkarenz	101	191	203	160	-
Mutterkarenz	37	119	104	105	-
Karenz beginnend im KJ	64	72	99	55	-
Aus der Karenz zurück	27	30	62	54	-

Qualifikation					
Gesamtzahl der Auszubildenden	1	3	1	1	100
Anzahl der Abschlüsse (von Auszubildenden)	1	3	1	1	100
Anzahl der angestellten Absolvent*innen	1	3	1	1	100
Gesamt durchgeführte Schulungsstunden	4.146,50	12.623,80	16.678,00	16.855,25	100
Gesamtstunden an Compliance Trainings (Korruption, ASchG, Umwelt)	1.769,50	9.534,00	8.075,00	14.327,00	85,00%
Gesamtstunden zusätzlicher betrieblicher Schulungen	2.377,00	3.089,80	8.603,00	2.528,25	15,00%
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter	0,92	2,94	4,20	4,10	-
Schulungsstunden White Collar	167,04	503,54	702,10	723,09	-
Weiblich	133,82	291,52	412,01	423,07	58,51%
Männlich	33,22	212,02	290,09	300,02	41,49%
Schulungsstunden Blue Collar	3.979,46	12.120,26	15.975,90	16.132,16	-
Weiblich	3.200,55	9.908,81	13.848,58	14.107,84	87,45%
Männlich	778,91	2.211,45	2.127,32	2.024,32	12,55%
Anzahl HC an Schulungen, Unterweisungen zum Thema					
Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz	660,00	4.294,00	3.967,00	4.110,00	35,03
Umweltschutz und Energie-Effizienz	550,00	4.138,00	3.391,00	4.110,00	29,94
Gleichbehandlung, Inklusion und fairer Umgang	227,00	4.138,00	3.967,00	4.110,00	35,03