

## Diversity

DEI bei KEBA

<b>Programm / Ausschreibung</b>	KS 24/26, KS 24/26, DIVERSITEC 2024	<b>Status</b>	abgeschlossen
<b>Projektstart</b>	17.06.2024	<b>Projektende</b>	16.09.2025
<b>Zeitraum</b>	2024 - 2025	<b>Projektlaufzeit</b>	16 Monate
<b>Keywords</b>	DEI, Diversity, Frauen in der Technik		

### Projektbeschreibung

KEBA setzt sich für Innovation durch Automatisierung und die Förderung von Chancengleichheit ein, insbesondere für Frauen in technischen Berufen. Trotz Herausforderungen wie Geschlechterstereotypen und sozialen Erwartungen, bietet KEBA flexible Arbeitszeiten und Ferienbetreuung, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern. Mit einer Frauenquote von etwa 25%, davon 40% in technischen Positionen, zielt KEBA darauf ab, diese Zahl durch gezielte Initiativen auf 35% in den nächsten 7 Jahren zu erhöhen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Ermutigung von Mädchen und Frauen, technische Berufe zu ergreifen, um die Vielfalt der Perspektiven zu erhöhen und eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen. Eine umfassende Umfrage unter weiblichen Mitarbeitenden soll Einblicke in die Gleichstellung der Geschlechter bieten und zu einer inklusiven Arbeitsumgebung beitragen. Ab Juni 2024 wird ein Projekt zu Diversität und Inklusion mit einem starken Fokus auf Frauen gestartet, unterstützt durch eine erfahrene Mitarbeiterin. Dieses Engagement soll nicht nur die Chancengleichheit verbessern, sondern auch die Innovationskraft von KEBA stärken und den Fachkräftemangel in technischen Bereichen adressieren. Der Fokus auf Frauenförderung ist Teil eines umfassenderen Plans zur Förderung von Diversität, Gleichheit und Inklusion.

KEBA Österreich führte eine anonymisierte Umfrage unter allen Mitarbeiterinnen durch, um Gender-Mainstreaming und Chancengleichheit zu verbessern. Die Umfrage deckte Themen wie Recruiting-Erfahrungen, Arbeitsstart, Alltagssituationen, Einkommensbeurteilung, Entwicklungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Arbeitszeitmodelle ab. Ziel ist es, aus den Ergebnissen Lernfelder und Maßnahmen abzuleiten, die das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen für alle verbessern. Dies beinhaltet zielgruppengerechte Ansprache, stereotypenfreie Bewerbungsprozesse, optimiertes Onboarding, angepasste Benefits und Entwicklungschancen. KEBA möchte Frauen ermutigen, technische Karrieren zu verfolgen und die Frauenquote in allen Bereichen erhöhen, um Diversität und Perspektivenreichtum zu steigern. Die Förderung von Frauen trägt zur Gleichstellung der Geschlechter bei und unterstützt nachhaltige Unternehmensziele durch Vielfalt und Inklusion, Frauen in Führungspositionen und familienfreundliche Arbeitsplatzpolitik, was zur ökologischen, sozialen und ökonomischen Verantwortung beiträgt.

Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen in technologischen Unternehmen wie KEBA kann zu einem signifikanten Qualitätssprung und Innovationen führen. Durch die Einbeziehung von Frauen werden vielfältige Perspektiven und kreative

Problemlösungen in den Entwicklungsprozess integriert, was zu verbesserten Produkten und Benutzererfahrungen führt. Eine inklusive Unternehmenskultur fördert Offenheit und Flexibilität, was die Produktivität steigert und KEBA einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Herausforderungen wie Geschlechterstereotype, Ungleichheit in Rekrutierung und Beförderung, mangelndes Mentoring, Work-Life-Balance, ungleiche Bezahlung und kulturelle Barrieren erfordern einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung von Frauen, um eine gerechtere und innovativere Arbeitsumgebung zu schaffen.

## **Abstract**

KEBA is committed to innovation through automation and the promotion of equal opportunities, especially for women in technical professions. Despite challenges such as gender stereotypes and social expectations, KEBA offers flexible working hours and holiday care to promote a good work-life balance. With a female quota of around 25% , of which 40% are in technical positions, KEBA aims to increase this number to 35% with the next 7 years through targeted initiatives. One focus is on encouraging girls and women to take up technical professions in order to increase the diversity of perspectives and create an inclusive work culture. A comprehensive survey of female employees will provide insights into gender equality and contribute to an inclusive working environment. From June 2024, a project on diversity and inclusion with a strong focus on women will be launched, supported by an experienced female employee. This commitment is intended not only to improve equal opportunities, but also to strengthen KEBA's innovative strength and address the shortage of skilled labour in technical areas. The focus on the advancement of women is part of a broader plan to promote diversity, equality and inclusion.

KEBA Austria was conducting an anonymised survey among all female employees to improve gender mainstreaming and equal opportunities. The survey covered topics such as recruiting experiences, starting work, everyday situations, income assessment, development opportunities, work-life balance and working time models. The aim is to derive learning areas and measures from the results that will improve the working environment and working conditions for everyone. This includes addressing specific target groups, stereotype-free application processes, optimised onboarding, adapted benefits and development opportunities. KEBA wants to encourage women to pursue technical careers and increase the proportion of women in all areas in order to increase diversity and a wealth of perspectives. The advancement of women contributes to gender equality and supports sustainable corporate goals through diversity and inclusion, women in leadership positions and family-friendly workplace policies, which contribute to environmental, social and economic responsibility.

Promoting equal opportunities for women in technology companies like KEBA can lead to a significant leap in quality and innovation. By including women, diverse perspectives and creative problem solving are integrated into the development process, leading to improved products and user experiences. An inclusive corporate culture promotes openness and flexibility, which increases productivity and gives KEBA a competitive advantage. Challenges such as gender stereotypes, inequality in recruitment and promotion, lack of mentoring, work-life balance, unequal pay and cultural barriers require a holistic approach to promoting women in order to create a fairer and more innovative working environment.

## **Endberichtkurzfassung**

Zum Ende des Projekts wurde unter allen Frauen am KEBA Hauptstandort in Linz eine Umfrage gemacht. Dabei wurden auch die im Zuge des FFG DIVERSITEC implementierten Projekte abgefragt. Diese werden als wertvolle und sichtbare Initiativen gesehen und von der Mehrheit als positiv bewertet. Vor allem die im Folgenden angeführten Aktivitäten wurden mit besonders positiven Auswirkungen hervorgehoben:

Weiblicher Vertrauensrat in der Produktion wurde implementiert

KeLunch Lectures als regelmäßiges Infoformat für alle Mitarbeitenden zu aktuellen und relevanten (Personal-)Themen

KEBA MAMAS & PAPAS Meetup als Info- und Austauschformat für Mitarbeitende in Elternkarenz

E-Learning zu Antidiskriminierung und Diversity als gemeinsame Basis für alle Mitarbeitenden weltweit

Sichtbarmachen von weiblichen Role Models (z. B. in Videoreihe GROW @ KEBA, im internen #oneKEBA Podcast etc.)

## **Projektpartner**

- KEBA Group AG