

**G E N D E R E Q U A L I T Y &
D I V E R S I T Y P L A N (GEDP)**

A C 2 T r e s e a r c h G m b H

V E R S I O N 0 9/2026

1. LEITBILD UND SELBSTVERPFLICHTUNG

Die AC2T research GmbH bekennt sich zu Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität und Inklusion als Grundlage einer verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Organisation. Ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist Voraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit, innovative Forschung und nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Wir verstehen Vielfalt als Stärke. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Lebenssituationen bereichern unsere wissenschaftliche, technische und organisatorische Arbeit. Sie fördern Kreativität, Qualität und Innovationsfähigkeit und unterstützen qualitätsvolle Forschung und Entwicklung.

Mit diesem Gender Equality and Diversity Plan (GEDP) verpflichtet sich die AC2T research GmbH, faire und transparente Rahmenbedingungen, inklusive Kommunikation, Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen und wirksames Monitoring für alle Mitarbeiter*innen weiterzuentwickeln. Gleichstellung und Diversität sind gemeinsame Führungs-, Organisations- und Kulturaufgaben. Die Zuständigkeiten sind in Kapitel 7 und Anhang B geregelt.

Die AC2T research GmbH verpflichtet sich, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, stereotype Zuschreibungen und jede Form herabwürdigenden oder ausgrenzenden Verhaltens nicht zu tolerieren. Anliegen und Hinweise werden vertraulich, fair und sorgfältig behandelt. Ziel ist es, Betroffene zu schützen, strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden und eine offene, inklusive und vertrauensvolle Arbeitskultur zu stärken.

Dieses Leitbild ist Ausdruck unseres Anspruchs, Gleichstellung und Diversität nicht nur als formale Anforderungen zu erfüllen, sondern als dauerhaften Entwicklungsprozess zu leben. Der GEDP ist Teil eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses und wird regelmäßig überprüft.

2. ZWECK UND ZIELSETZUNG

Der GEDP der AC2T research GmbH legt die Ziele, Prinzipien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität und Inklusion fest. Er bildet den Rahmen für eine faire, transparente und inklusive Weiterentwicklung von Personalprozessen, Arbeitskultur, Kommunikation und Monitoring.

Die Prioritäten des GEDP leiten sich aus der Analyse der aktuellen Personalstruktur, der verfügbaren Gleichstellungsdaten sowie den Anforderungen an Gender Equality Plans im europäischen Forschungsraum ab. Dabei werden insbesondere Repräsentation, Karriereentwicklung, Beschäftigungsausmaß, Vereinbarkeit, Führungsverantwortung, Arbeitskultur und diskriminierungssensible Prozesse berücksichtigt.

Zusammenfassend verfolgt der GEDP drei miteinander verbundene Zielrichtungen:

1. Förderung individueller Entwicklung, fairer Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Verpflichtungen;
2. Weiterentwicklung transparenter Personalprozesse und einer inklusiven Unternehmenskultur;
3. Berücksichtigung relevanter Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung, Innovation, Kommunikation und Unternehmensentwicklung.

Die strategischen Ziele (Kapitel 6) werden durch Maßnahmen, Monitoring und regelmäßige Aktualisierung unterstützt. Die Verantwortung dazu ist in Kapitel 7, Kapitel 12 und Anhang B konkret geregelt.

Für die Umsetzung des GEDP stellt die AC2T research GmbH angemessene personelle, organisatorische und zeitliche Ressourcen bereit. Dazu zählen Koordination, Sensibilisierung, Schulungen, Datenerhebung, Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung des Plans.

3. GELTUNGSBEREICH

Dieser GEDP gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter*innen der AC2T research GmbH unabhängig von Funktion, Beschäftigungsart oder Hierarchieebene. Er richtet sich außerdem an Personen und Funktionen, die in Personalprozesse, Organisationsentwicklung, Kommunikation oder Entscheidungsverfahren eingebunden sind. Soweit einschlägig, sind die in diesem Plan formulierten Grundsätze auch im Umgang mit Bewerber*innen, externen Partner*innen sowie im Rahmen der internen und externen Kommunikation zu berücksichtigen.

4. RECHTSGRUNDLAGEN UND MITGELTENDE VORGABEN

Dieser GEDP berücksichtigt geltende österreichische Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsvorschriften sowie einschlägige europäische Anforderungen im Forschungs- und Innovationskontext. Maßgebliche Grundlagen sind insbesondere das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), die Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Behinderung, insbesondere das Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz (BGStG) und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sowie Anforderungen von Horizon Europe an veröffentlichte, von der Leitung getragene Gender Equality Plans mit Ressourcen, Datenerhebung, Monitoring und Schulungsmaßnahmen. Ergänzend gelten bestehende interne Regelungen der AC2T research GmbH, insbesondere Code of Conduct, Compliance-, Personal-, Organisations- und Qualitätsmanagementvorgaben. Zwingende gesetzliche, arbeitsrechtliche oder förderrechtliche Anforderungen bleiben unberührt.

5. AUSGANGSLAGE UND HANDLUNGSFELDER

Die AC2T research GmbH ist als wissenschaftlich-technische Forschungseinrichtung in einem hoch spezialisierten und interdisziplinären Umfeld tätig und sieht es als ihre Aufgabe, Chancengleichheit aktiv zu unterstützen, unterschiedliche Lebenssituationen zu berücksichtigen und faire Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag zu schaffen.

Transparente und chancengerechte Entwicklungswege, faire Entscheidungsprozesse, und eine inklusive Arbeitskultur sind wesentlich, um qualifizierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen, zu entwickeln und langfristig zu binden.

Zentrale Handlungsfelder sind Personalgewinnung und Auswahl, Personalentwicklung und Karriere, Arbeitsumfeld und Unternehmenskultur, Kommunikation und Sichtbarkeit, Vereinbarkeit und Wiedereinstieg, Sensibilisierung, Monitoring sowie die Weiterentwicklung der Datenbasis.

Die in Anhang C dargestellte Genderanalyse zeigt insbesondere Handlungsbedarf bei der Repräsentation von Frauen im wissenschaftlich-technischen Bereich, bei transparenten Karriere- und Entwicklungswegen, bei Beschäftigungsausmaß, Führungsverantwortung und Vereinbarkeit sowie bei der Weiterentwicklung datenschutzkonformer Gleichstellungskennzahlen. Positive Hinweise bestehen in der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in Projekten und Publikationen. Aufgrund kleiner Fallzahlen werden Detailwerte vorsichtig interpretiert und vorrangig in aggregierter Form verwendet.

6. STRATEGISCHE ZIELE

Die AC2T research GmbH verfolgt mit diesem GEDP das Ziel, Gleichstellung, Diversität und Inklusion systematisch in Organisations-, Führungs- und Personalprozessen zu verankern. Die strategischen Ziele leiten sich aus der Ausgangslage, der Genderanalyse (Anhang C) und den identifizierten Handlungsfeldern ab.

Individualförderung

- Sicherstellung fairer und transparenter Zugänge zu Entwicklungs-, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Mitarbeiter*innen in allen Karrierestufen
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Verpflichtungen

Strukturelle und kulturelle Weiterentwicklung

- Förderung ausgewogener Geschlechterverhältnisse auf allen Hierarchie- und Verantwortungsebenen
- Überprüfung und Weiterentwicklung personalbezogener Prozesse hinsichtlich Chancengleichheit und möglicher struktureller Barrieren
- Stärkung einer inklusiven Unternehmenskultur, die Vielfalt wertschätzt und Teilhabe ermöglicht

Gender- und Diversitätsdimension

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung, Innovation und Unternehmensentwicklung
- Berücksichtigung relevanter Gender- und Diversitätsaspekte bei der Entwicklung von Projekten, Forschungsfragen und Kommunikationsmaßnahmen, sofern fachlich sinnvoll

7. VERANKERUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieses GEDPs liegt bei der Geschäftsführung. Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, die Grundsätze dieses Plans in ihrem jeweiligen Bereich umzusetzen, faire Entscheidungen zu fördern, Anliegen ernst zu nehmen und eine respektvolle Arbeitskultur aktiv zu unterstützen.

Die*der Diversity Officer ist zentrale Ansprechperson für Fragen der Gleichstellung, Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion sowie für Koordination und Dokumentation der Umsetzung. Die Arbeitsgruppe für Chancengleichheit und Diversität (TED) begleitet die Weiterentwicklung und Evaluierung. Human Resources unterstützt insbesondere bei personalbezogenen Fragestellungen, fairen Verfahren, Onboarding, Schulung und Sensibilisierung. Weitere Funktionen wirken entsprechend ihrer Zuständigkeiten an der Umsetzung mit.

8. MAßNAHMEN

8.1. Personalgewinnung und Auswahl

Die AC2T research GmbH gestaltet Personalgewinnungs- und Auswahlprozesse transparent, fair und nachvollziehbar. Entscheidungen erfolgen auf Basis sachlicher, funktions- und anforderungsbezogener Kriterien.

Grundsätze

- Stellenausschreibungen werden wertschätzend, diskriminierungsfrei und inklusiv formuliert
- Auswahlkriterien werden vor Beginn des Auswahlverfahrens festgelegt und nachvollziehbar dokumentiert
- Bewerber*innen werden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Betreuungspflichten, Beschäftigungsausmaß oder anderen persönlichen Merkmalen fair beurteilt
- Auswahlentscheidungen werden so dokumentiert, dass Transparenz und Nachprüfbarkeit gewährleistet sind

Maßnahmen

- Überprüfung von Stellenausschreibungen und Auswahlkriterien auf faire, inklusive und nachvollziehbare Sprache

- Zusammensetzung geeigneter Auswahlgremien nach neutralen und fachlichen Kriterien
- Verbindliche Festlegung und Dokumentation der Entscheidungs- und Begründungskriterien
- Sensibilisierung und Schulung der an Auswahlverfahren beteiligten Personen zur Reduktion von Auswahlbias und für faire Entscheidungsfindung

8.2. Personalentwicklung und Karriere

Die AC2T research GmbH fördert faire, transparente und nachvollziehbare Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter*innen. Ziel ist es, individuelle Kompetenzen und Potenziale sichtbar zu machen, berufliche Entwicklung zu unterstützen und chancengerechte Karrierewege zu ermöglichen.

Grundsätze

- Vergabe von Verantwortung sowie Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten auf Grundlage sachlicher und nachvollziehbarer Kriterien
- Chancengleiche Teilhabe an Arbeits-, Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen
- Transparenz bei Entwicklungs-, Karriere- und Weiterbildungsentscheidungen.
- Gleichwertige Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei Entwicklung, Weiterbildung und Karriereförderung.
- Kontinuierliche Weiterentwicklung strukturierter Personalentwicklungsprozesse

Maßnahmen

- Schrittweise Einführung strukturierter Entwicklungs- und Weiterbildungspläne
- Regelmäßige Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen über Entwicklungswünsche, Qualifizierungsbedarf und berufliche Perspektiven
- Transparente Kommunikation verfügbarer Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote
- Unterstützung durch geeignete Mentoring-, Austausch- oder Entwicklungsformate, insbesondere in frühen Karrierephasen und beim Übergang in neue Rollen
- Nachvollziehbare Dokumentation vereinbarter Entwicklungsmaßnahmen, Weiterbildungen und Qualifizierungsaktivitäten in der Befähigungsmatrix
- Sensibilisierung von Führungskräften für faire Entwicklungs- und Karriereentscheidungen

8.3. Arbeitsumfeld und Unternehmenskultur

Die AC2T research GmbH fördert ein respektvolles, diskriminierungsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Eine inklusive Unternehmenskultur stärkt gute Zusammenarbeit, gegenseitiges Vertrauen, Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der Code of Conduct bildet hierfür eine ergänzende verbindliche Grundlage.

Grundsätze

- Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe werden als wertvoller Beitrag zur Zusammenarbeit anerkannt
- Alle Mitarbeiter*innen werden unabhängig von persönlichen Merkmalen respektvoll einbezogen und wertgeschätzt
- Führungskräfte tragen besondere Verantwortung dafür, ein respektvolles, inklusives und diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld aktiv zu fördern
- Diskriminierung, Belästigung, Mobbing sowie jede Form herabwürdigenden oder ausgrenzenden Verhaltens werden nicht toleriert
- Konflikte, problematische Situationen und Beschwerden sollen frühzeitig, vertraulich und lösungsorientiert angesprochen werden

Maßnahmen

- Verankerung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion in Unternehmenswerten und interner Kommunikation

- Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei internen Prozessen, Arbeitsabläufen und Entscheidungsstrukturen, soweit fachlich und organisatorisch sinnvoll
- Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiter*innen für Gleichstellung, Diversität, Inklusion und diskriminierungssensible Zusammenarbeit
- Förderung einer offenen, respektvollen und konstruktiven Feedback- und Gesprächskultur
- Regelmäßige Einholung von Rückmeldungen zum Arbeitsumfeld, insbesondere im Rahmen von Mitarbeiter*innengesprächen, Befragungen oder geeigneten Austauschformaten
- Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen aus Rückmeldungen und Monitoring-Ergebnissen

8.4. Kommunikation und Sichtbarkeit

Die AC2T research GmbH fördert eine respektvolle, inklusive und diskriminierungssensible Kommunikationskultur. Ziel ist es, Vielfalt sichtbar zu machen, unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und die Teilhabe aller Mitarbeiter*innen in der internen und externen Kommunikation zu unterstützen.

Grundsätze

- Interne und externe Kommunikation erfolgt respektvoll, sachlich und inklusiv
- Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit werden in Unternehmensdarstellungen angemessen berücksichtigt
- Unterschiedliche Perspektiven, Lebenssituationen und Hintergründe werden sichtbar gemacht, soweit dies fachlich und organisatorisch sinnvoll ist
- Sprache, Bildmaterial und Darstellungsformen vermeiden stereotype Rollenbilder, ausgrenzende Zuschreibungen und einseitige Darstellungen

Maßnahmen

- Sensibilisierung zuständiger Personen für inklusive Sprache, faire Bildsprache und diversitätssensible Darstellung
- Überprüfung standardisierter Vorlagen, Formulare und Textbausteine
- Berücksichtigung vielfältiger Repräsentation bei Veranstaltungen, Vorträgen, Panels und öffentlichen Auftritten, soweit organisatorisch möglich
- Berücksichtigung vereinbarkeitsfreundlicher, barrierearmer und inklusiver Rahmenbedingungen bei Veranstaltungen
- Sichtbarmachung von Frauen und Diversität in Technik und Forschung im Rahmen geeigneter Kommunikations-, Veranstaltungs- und Nachwuchsformate
- Regelmäßige Reflexion und Weiterentwicklung der Kommunikationsmaßnahmen

8.5. Vereinbarkeit, Wiedereinstieg und unterstützende Rahmenbedingungen

Die AC2T research GmbH berücksichtigt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unterschiedliche Lebenssituationen und Verpflichtungen der Mitarbeiter*innen. Ziel ist es, faire und planbare Rahmenbedingungen zu ermöglichen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege, Ausbildung, Gesundheit und privaten Verpflichtungen unterstützen.

Besprechungszeiten, Abstimmungsformate, Telearbeit und Arbeitsabläufe werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass Betreuungspflichten, Pflegeverpflichtungen, Studium, gesundheitliche Einschränkungen oder andere relevante Lebenssituationen angemessen berücksichtigt werden. Dabei sind individuelle Anliegen, betriebliche Anforderungen, Projektbedarfe und die Verlässlichkeit der Zusammenarbeit angemessen auszubalancieren.

Der Wiedereintritt nach Karenz oder sonstigen längeren Abwesenheiten wird strukturiert und unterstützend begleitet. Dazu gehören insbesondere eine rechtzeitige Abstimmung zwischen Mitarbeiter*in, Führungskraft und Human Resources über den Zeitpunkt des Wiedereintritts,

Beschäftigungsausmaß, Aufgabenverteilung, Unterstützungsbedarf sowie relevante organisatorische Änderungen. Ziel ist es, den Wiedereinstieg transparent, planbar und diskriminierungssensibel zu gestalten.

9. ANLIEGEN, HINWEISE UND BESCHWERDEN

Mitarbeiter*innen können Anliegen, Hinweise oder Beschwerden mit Bezug zu Gleichbehandlung, Gleichstellung, Diversität, Inklusion oder diskriminierendem Verhalten an die zuständige Führungskraft, Human Resources oder die*den Diversity Officer richten. Ergänzend können bestehende interne Compliance- und Hinweisgeber*innenprozesse genutzt werden. Hinweise und Anliegen werden vertraulich, fair und sorgfältig behandelt. Personen, die in gutem Glauben auf Missstände oder problematische Situationen hinweisen, erfahren keine Benachteiligung.

Abgrenzung: Dieses Kapitel betrifft Anliegen und Beschwerden mit Bezug zu Gleichbehandlung, Gleichstellung, Diversität, Inklusion, diskriminierendem Verhalten oder möglichen Verstößen gegen die Grundsätze dieses Plans. Fachliche Meinungsverschiedenheiten, allgemeine arbeitsorganisatorische Fragen, Leistungs- oder Zielvereinbarungsthemen sind über die dafür zuständigen Führungskräfte, Human Resources oder internen Prozesse zu behandeln, sofern kein Gleichstellungs- oder Diskriminierungsbezug besteht.

Beispiel: Ein*e Mitarbeiter*in hat den Eindruck, dass eine Entscheidung im Arbeitsalltag im Zusammenhang mit persönlichen Merkmalen, Betreuungspflichten, Beschäftigungsausmaß oder anderen gleichstellungsrelevanten Aspekten nicht nachvollziehbar oder möglicherweise benachteiligend war.

Vorgehen: Meldung → Vertrauliche Prüfung → Klärung des Sachverhalts → Festlegung geeigneter Maßnahmen → Rückmeldung an die betroffene Person.

10. UMGANG MIT VERSTÖßEN

Verstöße gegen die in diesem Plan festgelegten Grundsätze, gegen den Code of Conduct sowie gegen einschlägige betriebliche oder gesetzliche Vorgaben werden nicht toleriert. Bestätigte Verstöße werden abhängig von Art, Schwere und Umständen des Einzelfalls angemessen behandelt. Die Bearbeitung erfolgt nach den geltenden internen Verfahren und gesetzlichen Bestimmungen und kann je nach Ausmaß klärende Gespräche, Vermittlungs- oder Sensibilisierungsmaßnahmen, verbindliche Verhaltensvereinbarungen, formelle Ermahnungen sowie – bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen – arbeitsrechtliche Konsequenzen umfassen.

Die Auswahl der Maßnahmen erfolgt sachlich, verhältnismäßig und nachvollziehbar. Ziel ist es, Betroffene zu schützen, weitere Verstöße zu verhindern, ein respektvolles Arbeitsumfeld sicherzustellen und die Grundsätze von Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diversität wirksam umzusetzen.

11. SCHULUNG, KOMMUNIKATION UND SENSIBILISIERUNG

Der GEDP wird auf der Website, im Intranet und an den dafür vorgesehenen internen Ablageorten veröffentlicht und aktiv kommuniziert. Mitarbeiter*innen haben den GEDP sowie den Code of Conduct zur Kenntnis zu nehmen und die darin enthaltenen Grundsätze im Rahmen ihrer Tätigkeit einzuhalten. Die Dokumentation der Kenntnisnahme erfolgt als Schulung im Rahmen der Befähigungsmatrix. Soweit erforderlich, sind Sensibilisierungsmaßnahmen, Informationsangebote oder Schulungen vorzusehen, insbesondere für Führungskräfte sowie für Funktionen mit Bezug zu Personalentscheidungen, Kommunikation oder Organisationsentwicklung. Neue Mitarbeiter*innen werden im Rahmen ihres Onboardings in angemessener Form über die wesentlichen Grundsätze dieses Plans sowie den Code of Conduct informiert und müssen diesen ebenfalls zur Kenntnis nehmen.

12. MONITORING UND EVALUIERUNG

Die Umsetzung dieses GEDPs wird mindestens einmal jährlich durch die*den Diversity Officer in Zusammenarbeit mit TED, Human Resources, den zuständigen Funktionen und der Geschäftsführung überprüft. Ziel ist es, Fortschritte sichtbar zu machen, Handlungsbedarf zu erkennen und Maßnahmen bei Bedarf anzupassen.

Die Evaluierung basiert auf verfügbaren quantitativen und qualitativen Informationen wie Personal- und Gleichstellungskennzahlen, Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen, Erfahrungen aus Personalprozessen, sowie dem Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen. Daten werden nur in geeigneter, rechtlich zulässiger und datenschutzkonformer Form verwendet. Bestehende Datenlücken werden berücksichtigt und die Datengrundlage schrittweise weiterentwickelt.

Zentrale Ergebnisse des Monitorings werden zumindest jährlich dokumentiert und, soweit zweckmäßig sowie rechtlich und datenschutzkonform möglich, intern oder extern kommuniziert. Die Weiterentwicklung des GEDP kann bei Bedarf durch externe Expertise unterstützt werden.

Schwerpunkte des Monitorings 2026-2029

- Sicherstellung transparenter Karriere- und Entwicklungsprozesse
- Verbesserung der Datenbasis für Gleichstellungsmonitoring
- Förderung einer inklusiven Organisationskultur
- Sensibilisierung für Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Innovation

13. DOKUMENTATION UND AKTUALISIERUNG

Dieser GEDP wird in angemessenen Abständen sowie bei Bedarf an geänderte rechtliche, organisatorische oder betriebliche Rahmenbedingungen angepasst. Maßnahmen, Zuständigkeiten und Aktualisierungen sind in geeigneter Form zu dokumentieren. Die jeweils gültige Fassung wird versioniert geführt und auf der Website, im Intranet sowie an den dafür vorgesehenen internen Ablageorten zugänglich gemacht.

14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Dieser GEDP tritt mit 15.09.2026 in Kraft. Die jeweils gültige Fassung wird gemäß Kapitel 11 und 13 veröffentlicht, intern und extern zugänglich gemacht und den Mitarbeiter*innen bekannt gegeben. Die Kenntnisnahme wird als Schulung im Rahmen der Befähigungsmatrix dokumentiert. Der GEDP ergänzt bestehende interne Regelungen, insbesondere ORGA-Richtlinien, Compliance-Richtlinien, den Code of Conduct sowie Regelungen und Prozesse in den Bereichen Gleichbehandlung, Personal, Qualitätsmanagement und Organisationskultur. Weitergehende gesetzliche, arbeitsrechtliche, förderrechtliche und interne Vorgaben bleiben unberührt und sind ergänzend anzuwenden. Bei Widersprüchen gehen zwingende gesetzliche Bestimmungen sowie verbindliche betriebliche Regelungen vor.

Für den Inhalt verantwortlich, 11.9.2026

Dr. mont. Ewald Badisch

AC²T-Geschäftsführer