



Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

Endbericht (Kurzfassung)

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft



MINISTERIUM
FÜR EIN
LEBENSWEERTES
ÖSTERREICH

Impressum AutorInnen Mag.^a Beatrix Hausner, Marco Steinlechner/ÖGUT

Für den Inhalt verantwortlich Monika Auer/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik ÖGUT

Hollandstraße 10/46, A-1020 Wien Tel +43.1.315 63 93 Fax +43.1.315 63 93-22 Email office@oegut.at Web www.oegut.at

Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

Endbericht Kurzfassung

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Auftraggeber:

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

AutorInnen:

Mag.^a Beatrix Hausner, Marco Steinlechner - Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	6
2	Zusammenfassung der Ergebnisse	6
2.1	Energiebranche zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert – Interesse an Benchmark und Austausch zum Thema nur bedingt vorhanden	7
2.2	Kaum Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik	9
2.3	Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien sind attraktivere Arbeitgeber für Frauen und junge Mitarbeitende	10
2.4	Frauenanteil wird in absehbarer Zeit geringfügig steigen	13
2.5	Unternehmen sehen den Grund für den niedrigen Frauenanteil vorwiegend bei den Frauen	14
2.6	Männlich dominierte Unternehmenskulturen als Grund für den niedrigen Frauenanteil werden nur bedingt gesehen.....	15
2.7	Work Life Balance-Maßnahmen werden gesetzt.....	16
2.8	Anwesenheitskultur und Kultur der Vollzeitstellungen erschweren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der klassischen Energiebranche.....	17
2.9	Frauen können nur bedingt von finanziell attraktiver Branche profitieren.....	18
3	Good Practice Maßnahmen.....	19
3.1	Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung	19
3.2	Karriere und Personalentwicklung.....	20
3.3	Work Life Balance	20
3.4	Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik	22

1 Hintergrund

Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) führte im Auftrag des BMFLUW ein Projekt zum Thema „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche“ durch. Das Projekt beinhaltete

- eine Befragung der Energieunternehmen (anonymisierte Auswertung) mit Hilfe der Interessensverbände aus der Energiebranche,
- eine Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte von Energieunternehmen,
- den Workshop „Gleiche Chancen = Mehr Energie“ am 23. Februar 2016 im Rahmen der Konferenz „Wachstum im Wandel“ in Wien, bei dem VertreterInnen aus der Energiebranche, von Interessensorganisationen und weitere Interessierte zum Thema diskutierten,
- Expertinneninterviews und eine
- Hintergrundstudie

Die Unternehmensbefragung umfasste die Themen:

- geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur
- gesetzte Maßnahmen für Chancengleichheit in der Personalpolitik
- Einschätzungen zur Unternehmenskultur und auch zu den Ursachen für den niedrigen Frauenanteil in der Branche

Bei der Ergebnisdarstellung werden die in den unterschiedlichen oben genannten Projektaktivitäten gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst, wobei die Auswertung der Befragung im Vordergrund steht. Wir möchten uns an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit mit den Interessensorganisationen bedanken.

2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Kennzahlen zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Personalpolitik in der österreichischen Energiebranche liegen in unterschiedlicher Detailtiefe vor: Daten zum Frauenanteil, Frauenanteil in Führungspositionen und Frauenanteil in Gremien sowie zu Maßnahmen zur Chancengleichheit aus den Jahren 2013 bis 2015 konnten von ca. 30 Prozent der Energieunternehmen in Österreich mit mehr als neun Beschäftigten ermittelt werden. Das entspricht 72 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche.

Zu weiterführenden Themen konnten Daten von etwa 10 bis 25 Prozent der österreichischen Energieunternehmen mit mehr als neun Mitarbeitenden ausgewertet werden. Damit wurden zwischen 23 und 68 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche erfasst.

Eine vergleichbare Studie wurde von der ÖGUT bereits im Jahr 2011 für das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend durchgeführt. Die Ergebnisse sind unter

<http://www.oegut.at//themen/gender-diversitaet/publikationen> nachzulesen. Wenn relevant, wurde bei der Darstellung der Ergebnisse auf die 2011 erhobenen Daten Bezug genommen.

2.1 Energiebranche zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert – Interesse an Benchmark und Austausch zum Thema nur bedingt vorhanden

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben stellt einen wesentlichen **Aspekt von Lebensqualität** dar. Dabei geht es um den gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen, aber auch um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für beide Geschlechter.

Die Befragung zeigte, dass die gesamte Energiebranche für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert ist und die Herausforderungen im Personalmanagement weitgehend erkennt. Die Branche befindet sich aktuell stark in Veränderung. Durch Treiber wie Klimaschutz-Politik, Energiepolitik, globale Märkte, technologische Trends, Demografie und Finanzierungsthemen ergeben sich ständig neue Herausforderungen. Das bringt veränderte Strukturen, Finanzierungssysteme, Investitionspläne sowie Geschäftsmodelle und -beziehungen. Damit verändert sich auch der Qualifikationsbedarf bei den Mitarbeitenden. All dies sind Gründe für die Energiebranche, sich als attraktiver Arbeitgeber für (junge) Frauen UND Männer zu positionieren.

Im Bereich **Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung** werden am häufigsten Praktikumsplätze für Mitarbeiterinnen in technischen Bereichen (71 Prozent) angeboten und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmessen (57 Prozent) ermöglicht. Alle anderen Maßnahmen werden von weniger als 50 Prozent der Unternehmen durchgeführt. Positiv zu erwähnen ist, dass 43 Prozent der Unternehmen sich konkrete Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils gesetzt haben. Das sind deutlich mehr Unternehmen als bei der Befragung im Jahr 2011. Die am seltensten gesetzte Maßnahme ist eine positive Diskriminierung für das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Stellenbesetzung.

Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

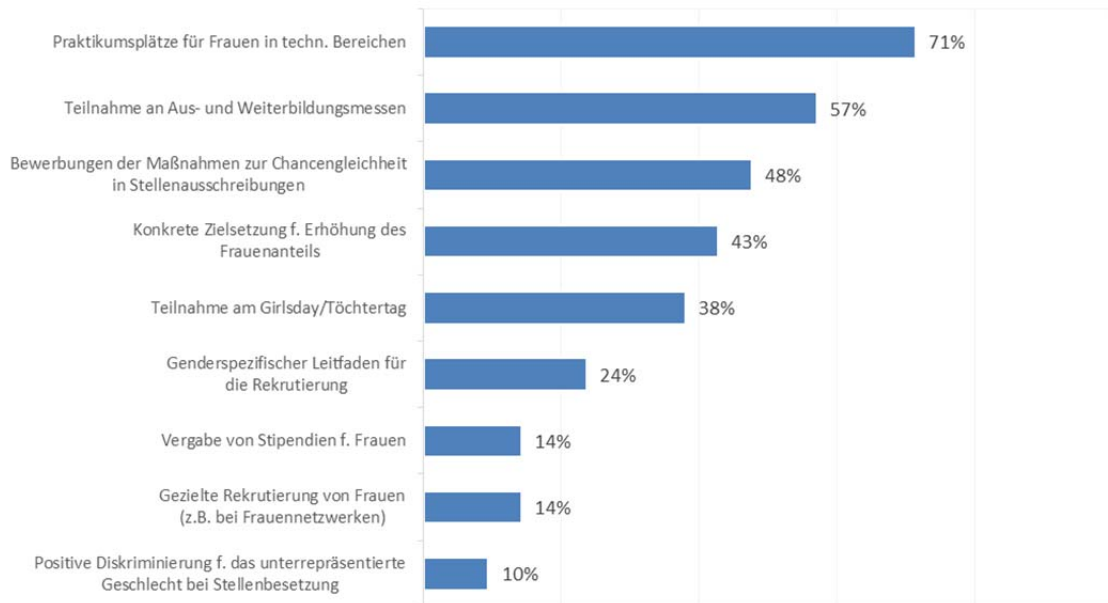


Abbildung 1: Maßnahmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

Im Bereich der **Karriere- und Personalentwicklung** werden am häufigsten Karrieremöglichkeiten für Teilzeit (75 Prozent) und Chancengleichheit von Frauen und Männern als Kriterium für die Bewertung von Führungskräften (71 Prozent) maßnahmenspezifisch angeführt. Weiterbildung während der Karenz wird von 58 Prozent der Unternehmen angeboten. Negativ zu bewerten ist, dass kein Unternehmen Gendertrainings für Führungskräfte anbietet. Gerade Gendertrainings sind essentiell für die Sensibilisierung des Themas.

Karriere- und Personalentwicklung

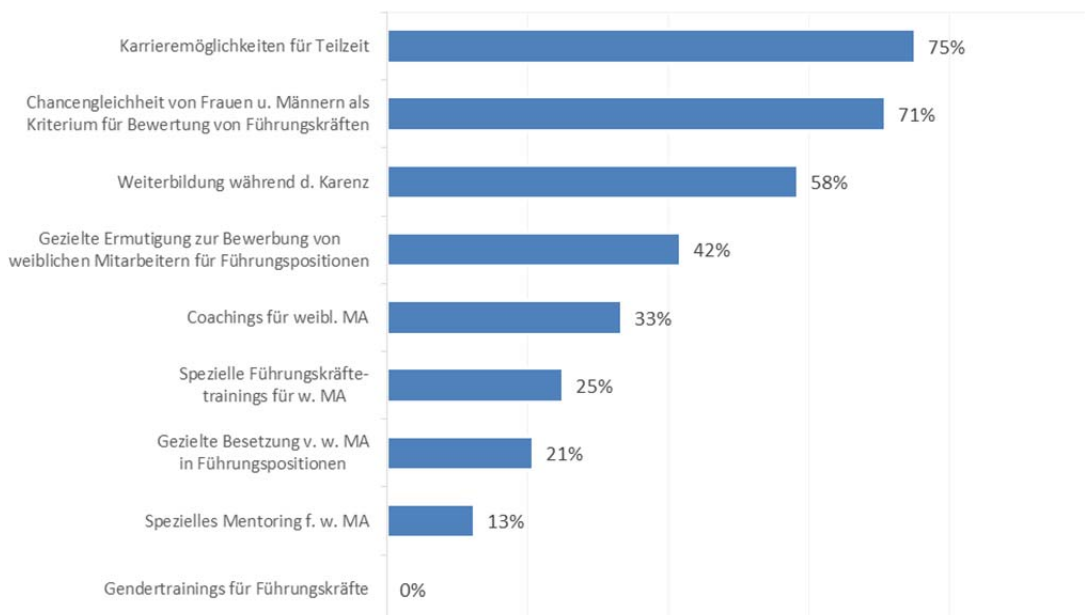


Abbildung 2: Maßnahmen im Bereich Karriere- und Personalentwicklung

Der Fragebogen, der an die Unternehmen übermittelt wurde, war sehr umfangreich. Der Nutzen einer Teilnahme für die Unternehmen bestand darin, dass sie über die Studienergebnisse informiert werden und erfahren, wo das eigene Unternehmen im Vergleich zu anderen mit der Umsetzung von Chancengleichheit in der Personalpolitik steht. Darüber hinaus erhalten alle teilnehmenden Unternehmen eine Zusammenfassung der Studienergebnisse sowie eine Darstellung von Good Practice Beispielen mit Links zu mehr Informationen.

Die Rücklaufquote bei den Fragebögen – 56 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche wurden datenmäßig damit erfasst – zeigt, dass die Branche an einem Vergleich oder Austausch zum Thema nur zum Teil Bedarf sieht: Die klassischen Energieversorger, die zum Teil im Eigentum der öffentlichen Hand sind, waren bei den teilnehmenden Unternehmen vergleichsweise stark vertreten. Dies mag daran liegen, dass diese Unternehmen mehr Personalkennzahlen regelmäßig erheben. Gleichzeitig haben sie gewisse Vorgaben bezüglich des Frauenanteils in Führungspositionen einzuhalten. Gerade diese Unternehmen sind auch stärker von den oben genannten Veränderungen und den damit verbundenen neuen Personalanforderungen betroffen. Dazu kommt eine deutliche Überalterung der Beschäftigten bei den klassischen Energieversorgern, wie auch die Interviews mit Gender- und Diversitätsverantwortlichen bestätigten.

2.2 Kaum Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

Zur **Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik** werden in den befragten Unternehmen die wenigsten Maßnahmen durchgeführt. Immerhin verwendet nahezu die Hälfte der Unternehmen gendersensible Formulierungen. Etwa ein Drittel der Unternehmen verfügt über Gleichstellungsbeauftragte oder hat Chancengleichheit in der Kommunikation verankert. Die weiteren Maßnahmen werden seltener ergriffen.



Abbildung 3: Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

2.3 Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien sind attraktivere Arbeitgeber für Frauen und junge Mitarbeitende

Der Frauenanteil in der österreichischen Energiebranche ist nach wie vor gering. Auffällig ist jedoch, dass er bei Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien mit **29,6** Prozent deutlich höher liegt als der Branchendurchschnitt von **19,3** Prozent. Das bringt auch einen deutlich höheren Frauenanteil bei den Führungspositionen.¹ Dieser liegt bei der Energiebranche im Durchschnitt bei **11** Prozent, bei Unternehmen aus den Erneuerbaren Energien bei **18** Prozent.

¹ Geschäftsführung bis Bereichsleitung

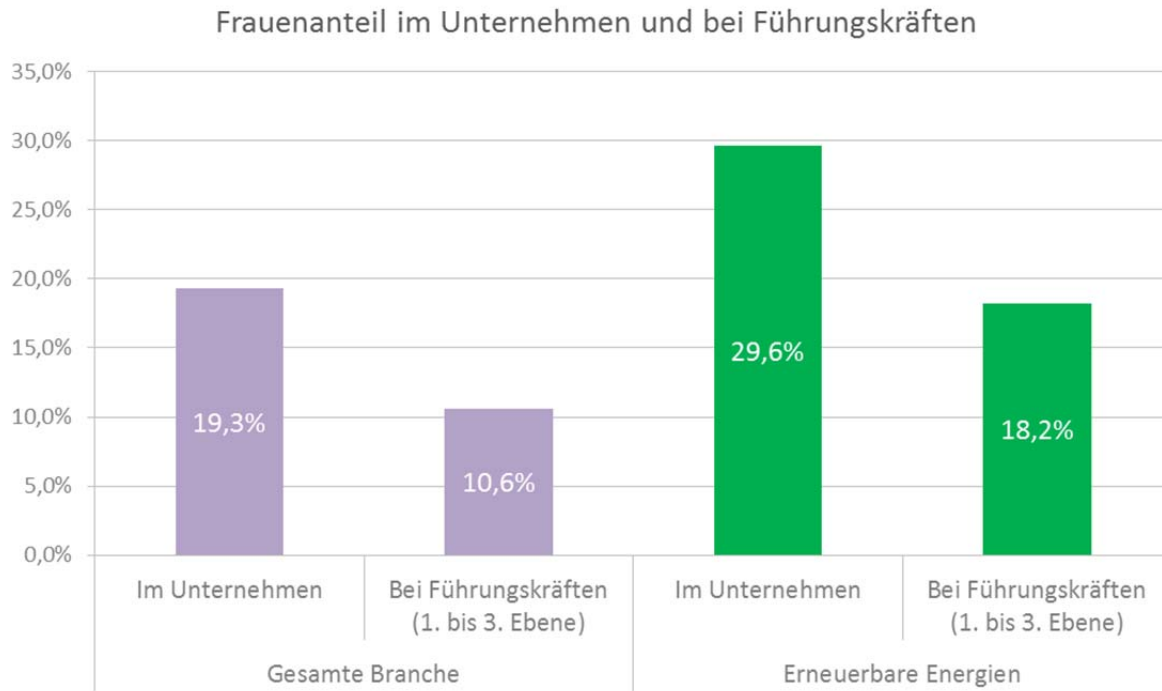


Abbildung 4: Gegenüberstellung der Frauenanteile im gesamten Unternehmen und bei Führungskräften. Verglichen wird der Branchendurchschnitt mit Unternehmen der Erneuerbaren Energien

Wird jedoch die **Ebene der Geschäftsführung** betrachtet, schneiden vor allem die staatsnahen Unternehmen besser ab, da diese Auflagen zur Erhöhung des Frauenanteils erfüllen müssen. Dies bestätigt auch der Frauen-Management-Report der Arbeiterkammer. Durch eine seit 2011 geltende Quotenregelung für staatsnahe Betriebe versucht Österreich den Anteil weiblicher Führungskräfte in diesem Bereich zu erhöhen.

Frauenanteil in der 1. Führungsebene

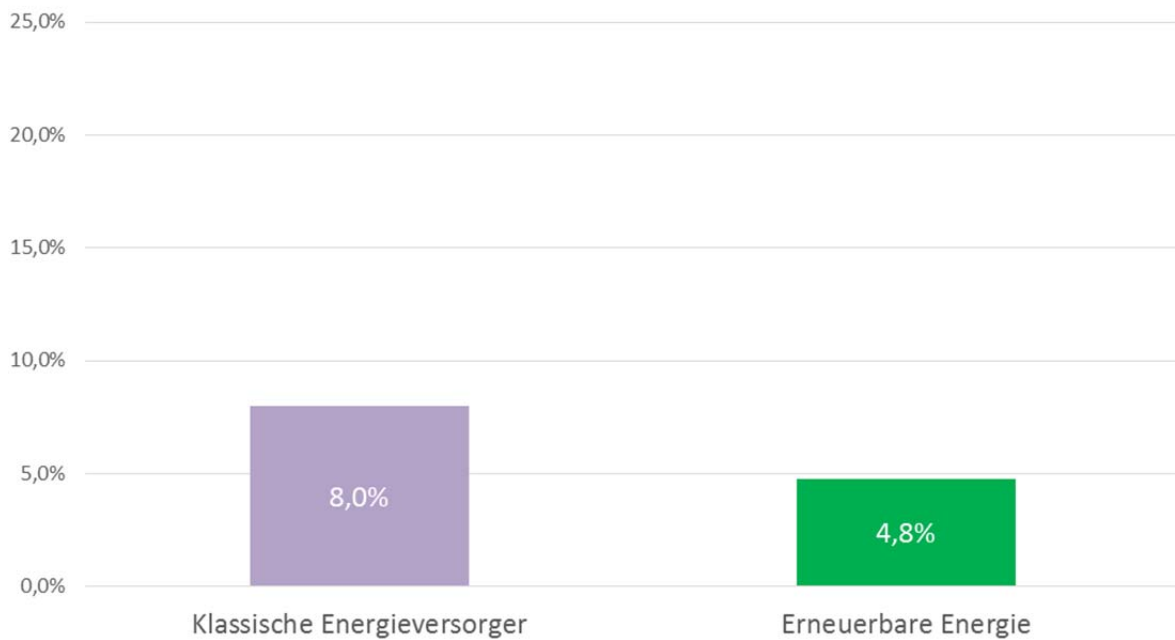


Abbildung 5: Frauenanteil in der ersten Führungsebene

Die Auswertung der Befragung zeigte auch, dass die Branche der Erneuerbaren Energien vermehrt junge Mitarbeitende beschäftigt. Während der Anteil der **unter 30-jährigen Beschäftigten** in den Unternehmen der klassischen Energiebranche **16,4 Prozent** beträgt, stellt diese Gruppe **31,7 Prozent** der Beschäftigten in den Unternehmen der Erneuerbaren Energie.

Altersstruktur

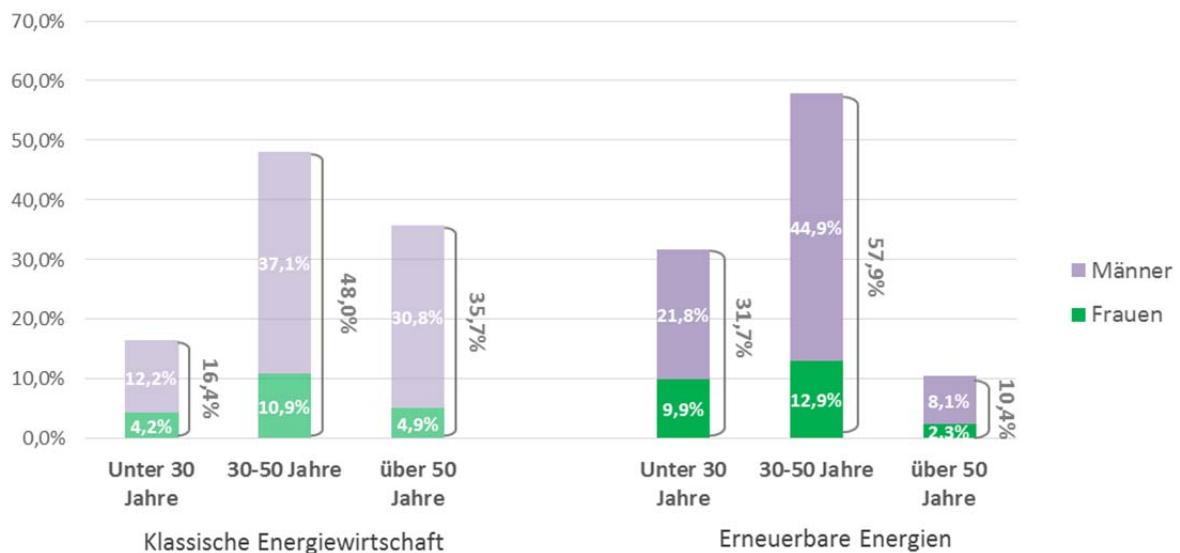
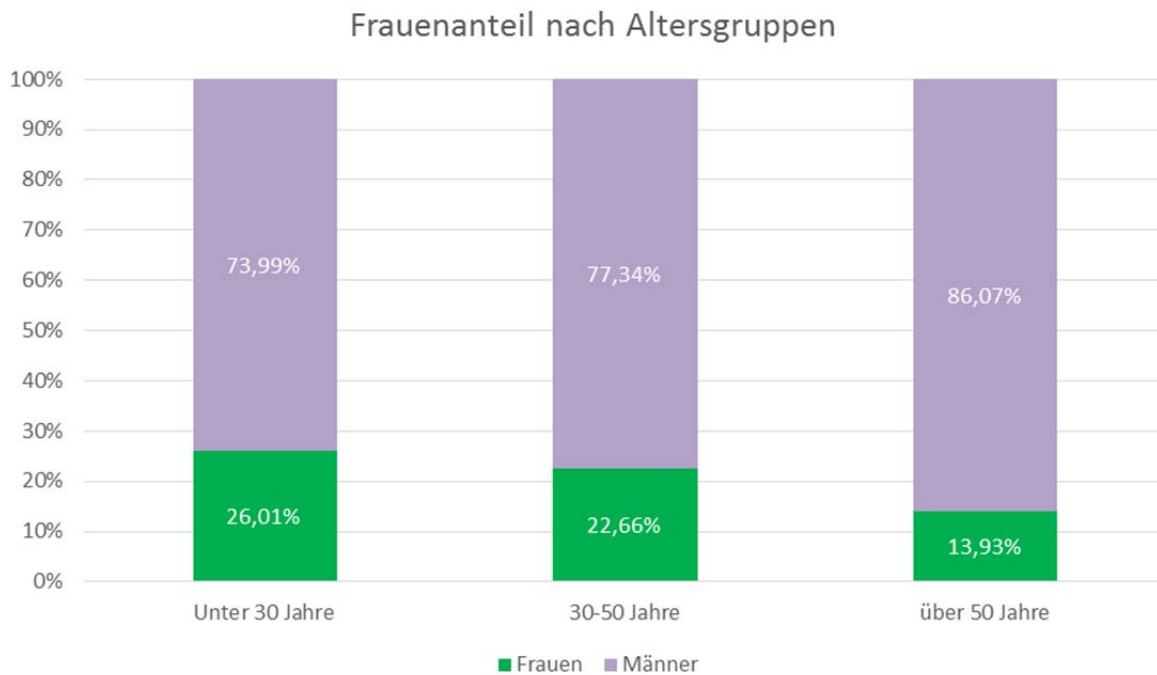


Abbildung 6: Gegenüberstellung der Altersstruktur der Beschäftigten in der klassischen Energiebranche und in Unternehmen der Erneuerbaren Energien

2.4 Frauenanteil wird in absehbarer Zeit geringfügig steigen

Die altersabhängige Auswertung des Frauenanteils zeigt, dass der Frauenanteil bei den **jüngeren Mitarbeitenden** etwa **26** Prozent (Befragung) beträgt und damit deutlich über dem Branchendurchschnitt von 19,3 Prozent liegt.



Auch bei den jährlichen **Neuzugängen** liegt der Frauenanteil mit **24** Prozent signifikant über dem durchschnittlichen Frauenanteil.

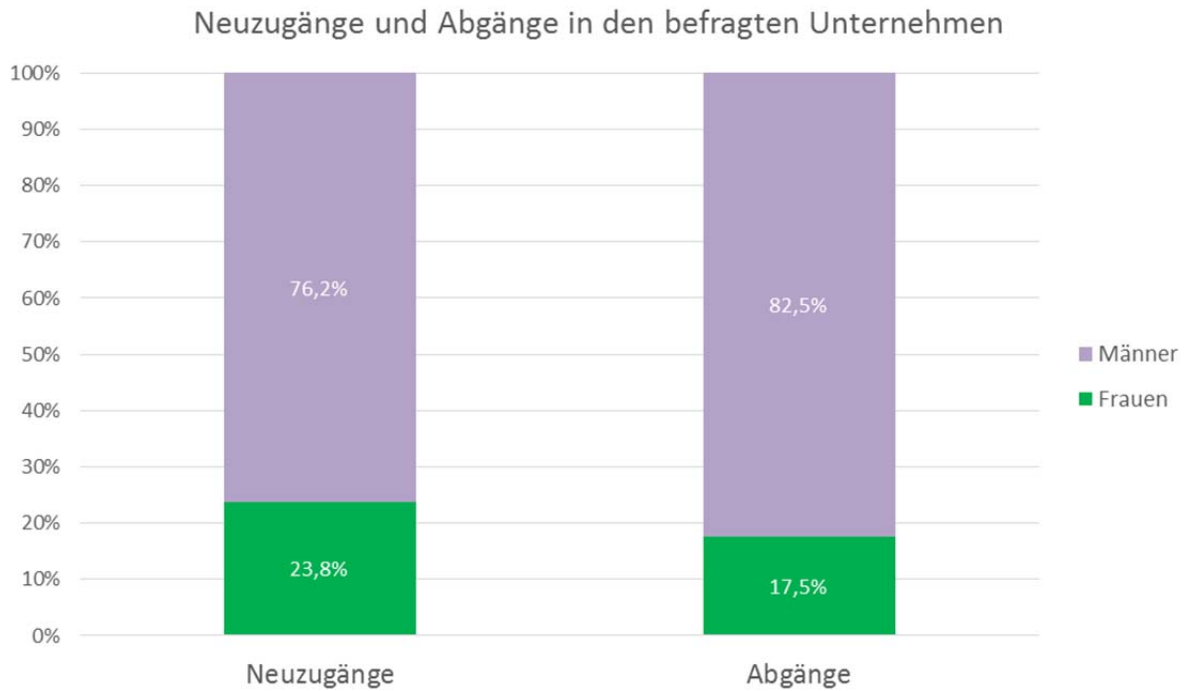


Abbildung 7: Frauenanteil bei Neuzugängen und Abgängen

Bei den jährlichen Abgängen zeigt sich das Gegenteil, denn hier liegt der Frauenanteil knapp unter dem durchschnittlichen Frauenanteil der Branche.

Dies lässt eine Erhöhung des Frauenanteils in der Energiebranche in absehbarer Zeit vermuten. Diese Annahme wurde durch die mit den Gender- und Diversitätsverantwortlichen geführten Interviews bestätigt und kann als Erfolg der gesetzten Nachwuchsmaßnahmen, wie beispielsweise Praktikumsplätze im technischen Bereich für Mädchen gesehen werden.

2.5 Unternehmen sehen den Grund für den niedrigen Frauenanteil vorwiegend bei den Frauen

Auf die Frage nach möglichen Ursachen für den vergleichsweise geringen Frauenanteil in der Energiebranche antworten die meisten Befragten, dass es zu wenige Frauen mit passender Qualifikation (65 Prozent) gäbe. Knapp die Hälfte (48 Prozent) der befragten Unternehmen meint, dass Frauen in der Branche zu wenig sichtbar sind und/oder es an weiblichen Vorbildern fehlt.

Auch eine deutsche Studie aus dem Jahr 2014 kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen angeben, dass sie mehr Frauen anstellen würden, wenn diese besser qualifiziert wären.² Dieses Argument erschien den Teilnehmenden beim Workshop „Gleiche Chancen = mehr Energie“ fragwürdig. Werden beispielsweise qualifizierte Mitarbeitende gesucht, zeigen die Daten, dass immer mehr Universitäts-

² Woff, Heike: Gender und Diversity in Energieversorgungsunternehmen, Leipzig 2013

und FH-Absolventinnen in Österreich weiblich sind. Sogar bei den technisch orientierten FH-Studiengängen, die relevant für den Bereich der Erneuerbaren Energien sind, beträgt der Frauenanteil bereits 26 Prozent, wie der „Masterplan zur Sicherstellung der Humanressourcen im Bereich Erneuerbare Energie“ zeigt.³

Immerhin 40 Prozent geben an, dass Frauen seltener Führungsfähigkeiten zugetraut werden. Ebenfalls 40 Prozent finden, Frauen seien in Branchennetzwerken zu wenig sichtbar. Ein Drittel der Befragten glaubt, dass Frauen zu wenig Branchenerfahrung haben.

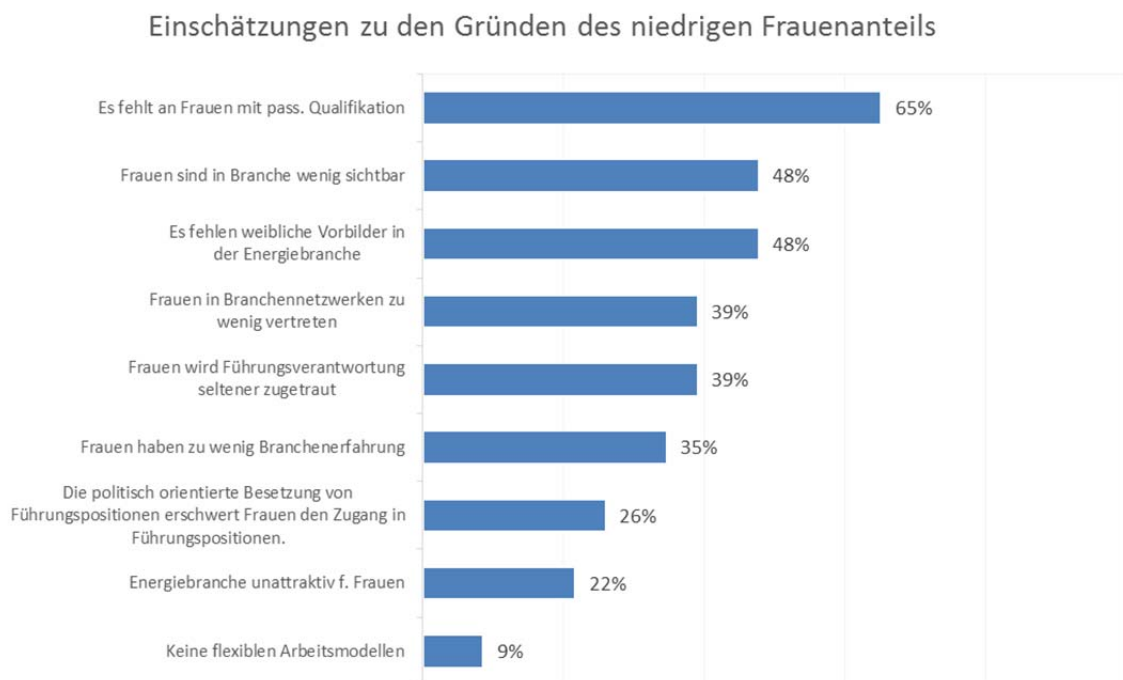


Abbildung 8: Einschätzungen für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche

2.6 Männlich dominierte Unternehmenskulturen als Grund für den niedrigen Frauenanteil werden nur bedingt gesehen

Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass männlich dominierte Unternehmenskulturen, geprägt durch Vollzeitbeschäftigungen, geschlechtsbezogene Voreingenommenheit sowie mangelnde Transparenz im Personalauswahlprozess der Anstellung und dem beruflichen Fortkommen von Frauen entgegenstehen. Dies wurde auch von den Teilnehmenden am Workshop „Gleiche Chancen = Mehr Energie“ als Grund für den niedrigen Frauenanteil (in Führungspositionen) der Branche bestätigt. Die befragten Unternehmen führen vorwiegend andere Ursachen für den geringen Frauenanteil an. Immerhin

³ http://www.oegut.at/downloads/pdf/e_masterplan-humanressourcen_eb.pdf

40 Prozent der Befragten sehen, dass Führungsaufgaben Frauen seltener zugetraut werden. Nur 26 Prozent meinen, dass die politisch orientierte Besetzung Frauen den Zugang zu Führungspositionen erschwert. Der geringste Wirkungszusammenhang (9 Prozent) wird bei den unflexiblen Arbeitsmodellen gesehen.

2.7 Work Life Balance-Maßnahmen werden gesetzt

Die Energiebranche setzt bereits zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die meisten Unternehmen bieten Gleitzeit (93 Prozent) und Teilzeitmodelle (89 Prozent) an. Über zwei Drittel der Unternehmen hält Kontakt zu Karenzierten. Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen bietet eine Möglichkeit zum Teleworking (mehrheitlich die Erneuerbare Energiebranche), Karenzaus- und Wiedereinstiegsgespräche fördern nach eigenen Angaben Väterkarenz. Jobrotation oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung wird jedoch nur in wenigen Unternehmen angeboten.



Abbildung 9: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

2.8 Anwesenheitskultur und Kultur der Vollzeitstellungen erschweren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der klassischen Energiebranche

Laut zahlreichen Umfragen⁴ schätzen junge Frauen und Männer variable Arbeitsmodelle nicht zuletzt deshalb, weil sie so Beruf und Privatleben besser vereinbaren können. Während die Anwesenheit der Mitarbeitenden bei den klassischen Energieversorgern eine sehr wichtige Rolle spielt, wird diese in der Branche der Erneuerbaren Energien als nicht so wichtig bewertet. 70 Prozent der Unternehmen aus den Erneuerbaren Energien bieten zudem die Möglichkeit für Teleworking an, während bei den großen Energieversorgern nur 40 Prozent Teleworking ermöglichen. Die Anwesenheitsregelung wurde von den Teilnehmenden des Workshops „Gleiche Chancen = Mehr Energie“ als wesentliche Barriere für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben identifiziert.

Die nächste Grafik zeigt, dass in der Energiebranche Vollzeitbeschäftigungen überdurchschnittlich oft auftreten. 98 Prozent der Männer und 70 Prozent der Frauen in der Energiebranche sind Vollzeitangestellte. Laut Statistik Austria – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung beträgt dieser Wert für das Jahr 2014 über die gesamte österreichische Wirtschaft betrachtet bei Männern 89 Prozent und bei Frauen 53 Prozent.

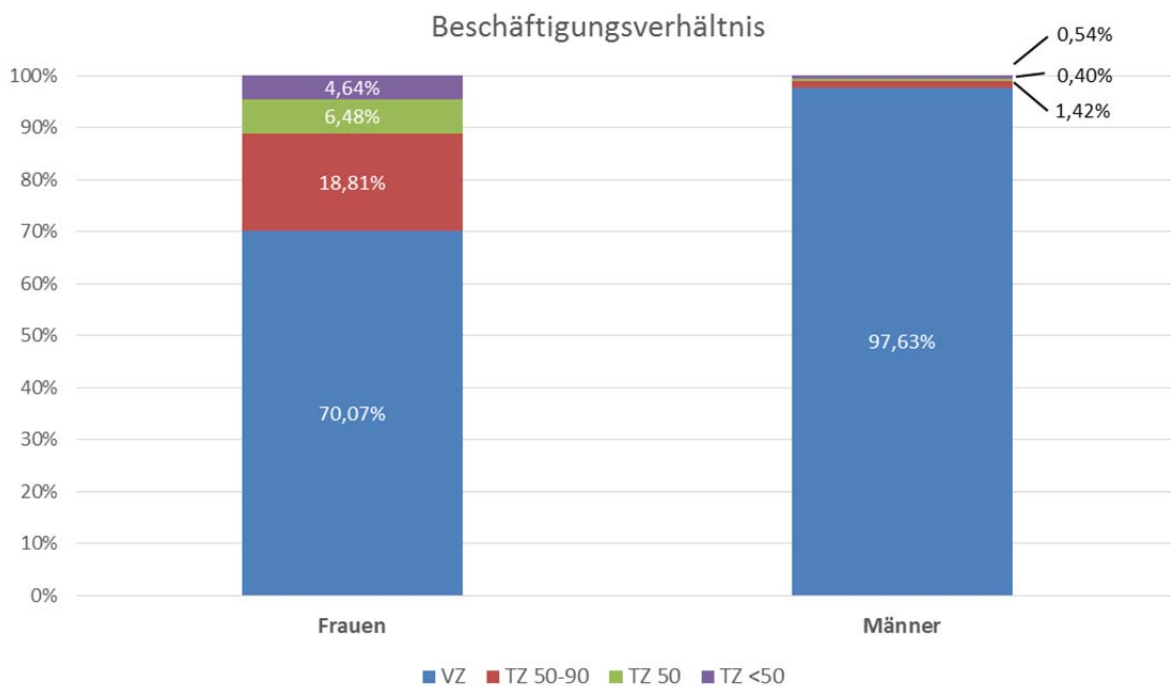


Abbildung 10: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der Energiebranche

⁴ Gursoy, D., T. A. Maier, C.G. Chi (2008), Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management* 27, 448–458.
 Kienbaum Management Consultants GmbH (2010), Was motiviert die Generation Y im Arbeitsleben?
 Selecteam GmbH (2015), Generation Y: Hoffungslose Optimisten oder die Generation der Zukunft?

Werden die Beschäftigungsverhältnisse der Erneuerbaren Energie-Branche der klassischen Energiebranche gesondert betrachtet, verringert sich der Wert der Erneuerbaren-Branche bei Frauen auf 67 Prozent und bei Männern sogar auf unterdurchschnittliche 85 Prozent.

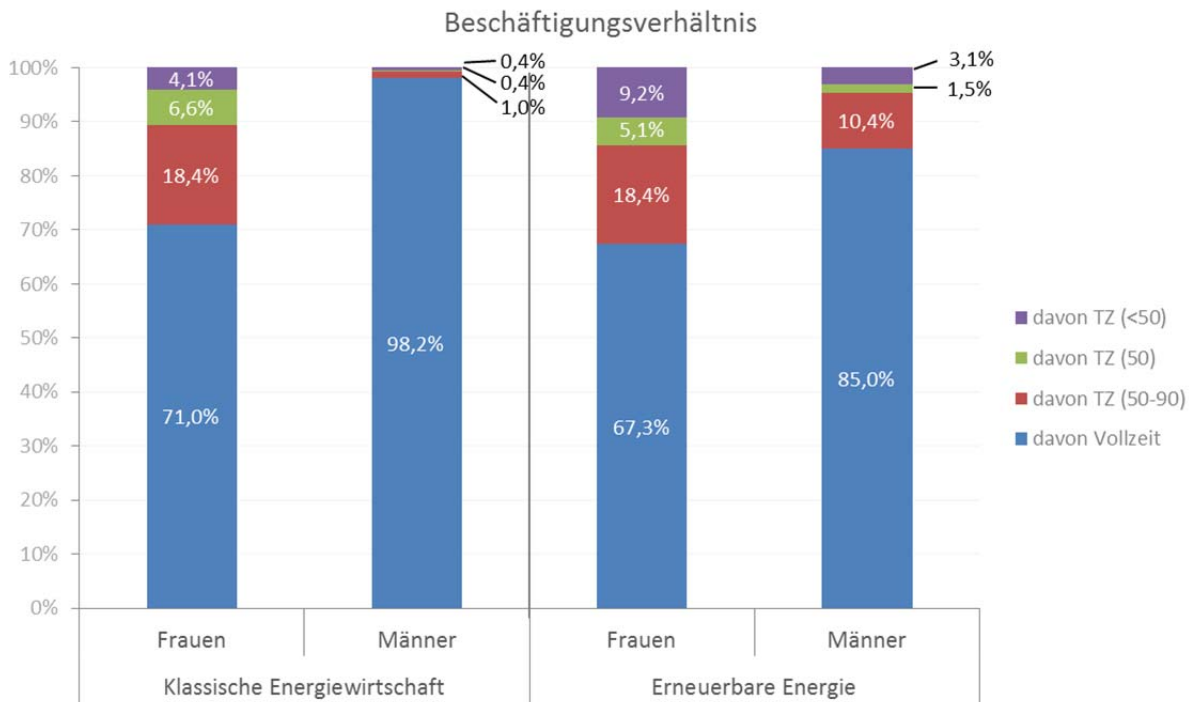


Abbildung 11: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der klassischen und Erneuerbaren Energiebranche

2.9 Frauen können nur bedingt von finanziell attraktiver Branche profitieren

Die Energiebranche ist in Österreich nach der Finanz- und Versicherungsbranche die finanziell attraktivste Branche, wie der Einkommensbericht 2015 des Rechnungshofs zeigt. Das stimmt für Frauen jedoch nur bedingt. Während sowohl bei Frauen als auch bei Männern in den Gruppen bis 2.000 € (brutto/Monat, VZÄ) etwa 10 Prozent der Beschäftigten zu finden sind, zeigt sich in der Gruppe zwischen 2.001 € und 3.000 € ein großer Unterschied. Etwa 33 Prozent der Frauen fallen in diese Gehaltsklasse, im Unterschied dazu aber nur 18 Prozent der Männer. In der nächsten Einkommensstufe (3.001 € – 5.000 €) ist die Verteilung wieder ähnlich – 31 Prozent der Frauen und 34 Prozent der Männer fallen in diese Kategorie. Bei den Einkommen über 5.000 € zeigt sich dann allerdings ein großer Unterschied: nur 27 Prozent der Frauen gehören dieser Kategorie an, im Gegensatz dazu beziehen 38 Prozent der Männer ein Einkommen von über 5.000 €.

Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen (brutto ,VZÄ)

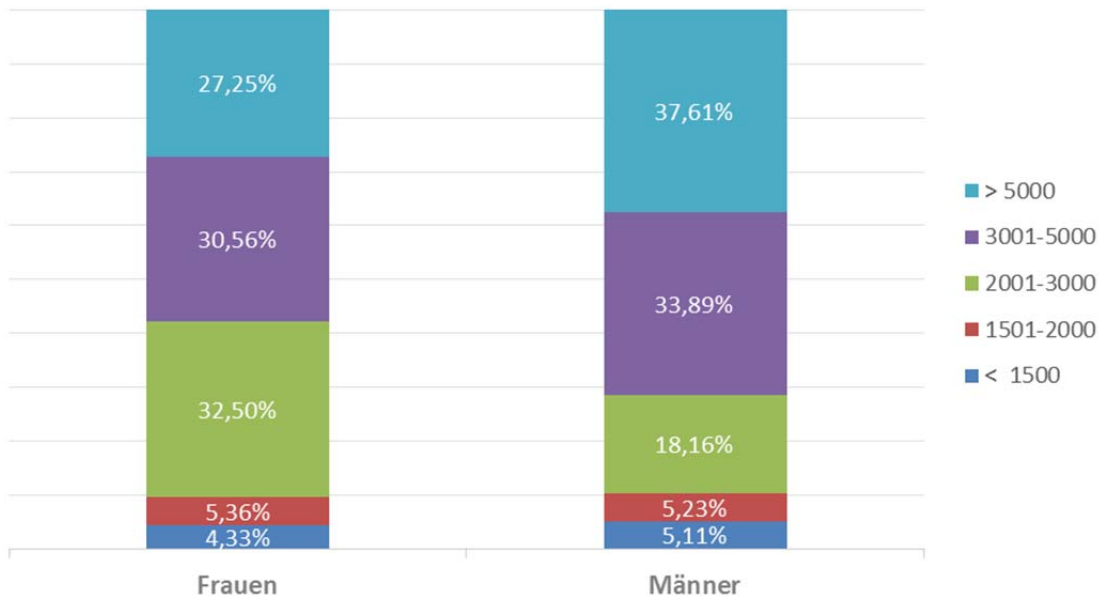


Abbildung 12: Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen (brutto, VZÄ)

Ein Vergleich der auf Bruttostundenverdienste und Vollzeitäquivalent standardisierten Löhne und Gehälter von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft zeigt, dass sich der "Gender Pay Gap" (unbereinigt) laut Eurostat in Österreich von 25,5 Prozent 2006 auf 22,9 Prozent 2014 verringert hat. In der ÖNACE 2008 Klasse D (Energieversorgung) beträgt der **Gender Pay Gap** im Jahr 2014 laut Rechnungshofbericht **24,5 Prozent**. Damit hat er sich von 2012 bis 2014 um etwa 2 Prozentpunkte verringert. Die Branche liegt aber nach wie vor über dem österreichischen Durchschnitt.

3 Good Practice Maßnahmen

Folgend werden ausgesuchte Good Practices aus dem Bereich Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Personalpolitik, die in der Energiebranche bereits umgesetzt werden, genannt. Genauere Informationen sind zumeist auf den Unternehmenswebsites zu finden.

3.1 Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

- **Verbund Frauenstipendium an der TU Wien**

Studentinnen der TU Wien aus den Studienrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau, Bauingenieurwesen, Technische Mathematik, Wirtschaftsingenieurwesen und Informatik werden prämiert und ein Jahr lang mit jeweils 5.000 Euro unterstützt.

Weitere Informationen: <https://www.verbund.com/de-at/ueber-verbund/jobs-karriere/studenten-absolventen/hochschulkooperationen/frauenstipendium>

- **Nachwuchsinitiative für Mädchen „Technikqueens“ – OMV**
Die Initiative, um österreichische Mädchen im Alter zwischen 14 und 16 Jahren für eine technische Karriere zu begeistern, wird bereits seit 2013 von der OMV und weiteren kooperierenden Unternehmen unterstützt. Die 300 besten Kandidatinnen werden eingeladen, ihr eigenes Portfolio zu erstellen. Die Top 50 können sich für das Finalwochenende in Wien qualifizieren, die besten 25 Kandidatinnen erhalten Stipendien und werden für ein Mentoring-Programm ausgewählt.
Weitere Informationen: <https://technikqueen.at/>
- **Teilnahme am Wiener Töchterttag – Verbund, AGP, Wien Energie, Wiener Netze**
Der Schwerpunkt des Töchtertags liegt auf technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen. Beim Töchterttag können junge Frauen erfolgreiche weibliche Vorbilder in Branchen treffen, die für Frauen untypisch sind, Einblick in die berufliche Praxis gewinnen, den Arbeitsalltag hautnah miterleben und ihre Fähigkeiten gleich ausprobieren.
Weitere Informationen: <https://www.toechterttag.at/>
- **Teilnahme am AMS Frauen in die Technik Programm (FiT) – Verbund**
AMS-Programm zur Förderung der Qualifizierung von Frauen in handwerklich technischen Berufen, wie z. B. Mechatronikerin, Informationstechnikerin, Elektrotechnikerin oder Maschinenbautechnikerin. Im Rahmen des Programms werden Ausbildungen, die mit einem Lehrabschluss oder einem vergleichbaren Schulabschluss enden, aber auch Ausbildungen in naturwissenschaftlich technischen Fachhochschulen oder technischen Kollegs finanziert.
Weitere Informationen: <http://www.ams.at/service-unternehmen/personalsuche/frauen-handwerk-technik-fit>

3.2 Karriere und Personalentwicklung

- **Lebensphasenorientierte Personalarbeit – Wiener Stadtwerke**
Es wird grob zwischen vier Phasen (Einstiegsphase, Orientierungsphase- und Etablierungsphase, Familiengründungs-/Karrierephase, Best Agers-Phase) unterschieden, um die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit optimal zu unterstützen.
Weitere Informationen: <http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/mitarbeiterinnen/lebensphasenorientiert.html>
- **Das VERBUND-Frauennetzwerk**
Im VERBUND-Frauennetzwerk wird das Thema der Frauenförderung strategisch und nachhaltig betrachtet. Es werden neue Entwicklungen diskutiert und mögliche Fördermaßnahmen besprochen.
Weitere Informationen: <https://www.verbund.com/de-at/ueber-verbund/jobs-karriere/arbeitgeber/angebot>

3.3 Work Life Balance

- **Vertrauensarbeitszeiten: Ökostrom AG**

- **Teleworking:** Ökostrom AG, Austrian Power Grid AG, EVN, KELAG, TIWAG, Verbund, Salzburg AG, Bioenergy 2020+, ImWind, WEB Windenergie, Oekostrom AG, Ecofluid, Energiepark Bruck/Leitha, SED Trading
- **Ablehnung von Telearbeit nur mit Begründung** – Salzburg AG:
Sollte eine Führungskraft einem/r MitarbeiterIn die Telearbeit nicht ermöglichen wollen, muss dies begründet werden.
- **Desksharing** – Salzburg AG:
Zwei KollegInnen teilen sich einen Arbeitsplatz nicht nur räumlich, sondern auch inhaltlich. Gemeinsamer und somit Übergabetag ist der Mittwoch. Eigene Projekte runden das Anforderungsprofil ab.
- **Kinderbetreuung** – Wiener Stadtwerke, TIWAG, KELAG
Die TIWAG bietet bereits seit 1999 mit drei weiteren Partnerunternehmen eine Kinderkrippe für MitarbeiterInnen an. Weiters gewährt die TIWAG den MitarbeiterInnen einen Kinderkrippenzuschuss, der 50 % der Kosten, die durch die Anmeldung in einer Kinderkrippe bzw. die Inanspruchnahme einer Tagesmutter anfallen, abdeckt.
Weitere Informationen: <http://hytilati.at/>
- **Eltern-Kind-Büro und Ferien@EVN**
Eltern-Kind-Büro ermöglicht den Mitarbeitenden an Tagen, an denen Betreuungsgengpässe für ihre Kinder bestehen, ihr Kind in die Arbeit mitzunehmen. Das Büro bietet Arbeitsplätze und entsprechende Spiel- und Ablenkungsmöglichkeiten für das mitgebrachte Kind. Für Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren bietet die EVN ein vierwöchiges Kinderferienprogramm „Ferien@EVN“.
Weitere Informationen: <https://www.evn.at/EVN-Group/Verantwortung/Mitarbeiterinnen/Arbeiten-und-Leben-in-der-EVN/Work-Family-Balance.aspx>
- **Zertifikat Audit Beruf & Familie** – Austrian Power Grid AG, Verbund, Energie AG, Kelag
Ein Auditprozess zur Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen für Unternehmen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch auf jene des Unternehmens abgestimmt sind.
Weitere Informationen: <http://www.familieundberuf.at/leistungen/massgeschneiderte-audits/audit-berufundfamilie/>
- **Prozessablauf für Familienphase** – Bioenergy 2020+
Nach der Bekanntgabe der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin findet ein freiwilliges Rückkehrgespräch mit dem jeweiligen Vorgesetzten statt. In diesem werden mittels einer Checkliste unter anderem der arbeitsrechtliche Familienvorgang, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der gewünschte Kontakt während der Auszeit sowie der gewünschte Zeitplan und Wochenstundenumfang des Wiedereinstiegs mit der Bioenergy 2020+ GmbH besprochen.
- **PatInnensystem nach Auszeiten** – Salzburg AG
Nach Karenzen und Langzeitkrankenständen besteht die Möglichkeit, eine PatInnenschaft bzw. MentorInnenschaft in Anspruch zu nehmen, um in den Bereichen und Projekten, die

sich fachlich und personell weiterentwickelt haben, schneller wieder Fuß zu fassen. Beginnt jemand nach der Karenz in einem anderen Bereich, ist diese PatInnenschaft obligatorisch.

3.4 Institutionalisation von Gleichstellungspolitik

- **Frauenförderungsplan** – Wiener Stadtwerke
In vielen Geschäftsfeldern der Wiener Stadtwerke arbeiten traditionell mehr Männer als Frauen. Dies gilt vor allem für den handwerklichen Bereich, in dem rund 61 Prozent der Belegschaft der Wiener Stadtwerke tätig ist. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil durch verschiedene Förderprogramme zwar erhöht werden, er liegt aber immer noch deutlich unter dem angestrebten Ziel.
Weitere Informationen: <http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/mitarbeiterinnen/vielfalt/personelle-vielfalt.html>
- **Implementierung einer Gleichstellungsbeauftragten** – Wiener Stadtwerke
Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Wiener Stadtwerke überwacht die Umsetzung der Gleichstellung im Unternehmen. Sie ist unabhängig und weisungsfrei.
<http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/mitarbeiterinnen/vielfalt/personelle-vielfalt.html>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Maßnahmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung	8
Abbildung 2: Maßnahmen im Bereich Karriere- und Personalentwicklung.....	9
Abbildung 3: Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik	10
Abbildung 4: Gegenüberstellung der Frauenanteile im gesamten Unternehmen und bei Führungskräften. Verglichen wird der Branchendurchschnitt mit Unternehmen der Erneuerbaren Energien	11
Abbildung 5: Frauenanteil in der ersten Führungsebene	12
Abbildung 6: Gegenüberstellung der Altersstruktur der Beschäftigten in der klassischen Energiebranche und in Unternehmen der Erneuerbaren Energien	12
Abbildung 7: Frauenanteil bei Neuzugängen und Abgängen.....	14
Abbildung 8: Einschätzungen für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche	15
Abbildung 9: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben.....	16
Abbildung 10: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der Energiebranche	17
Abbildung 11: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der klassischen und Erneuerbaren Energiebranche.....	18
Abbildung 12: Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen (brutto, VZÄ)	19