



# Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

Endbericht

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Abteilung I/2, Energie- und Wirtschaftspolitik



Impressum AutorInnen Mag<sup>a</sup> Beatrix Hausner; unter der Mitarbeit von DI<sup>in</sup> Lisa Purker, DI Thomas Sturm, DI Andreas Veigl und 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](mailto:office@oegut.at) Web [www.oegut.at](http://www.oegut.at)



# Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

## Endbericht

### **Auftraggeber:**

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Abteilung I/2, Energie- und Wirtschaftspolitik

### **Autorin:**

Mag.<sup>a</sup> Beatrix Hausner, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

### **unter der Mitarbeit von**

DI<sup>in</sup> Lisa Purker, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Marco Steinlechner Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

DI Thomas Sturm, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

DI Andreas Veigl Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Wien, August 2016



# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	7
2	Ziele und angestrebte Ergebnisse.....	8
3	Arbeitsschwerpunkte.....	9
4	Hintergrundstudie Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche .....	10
4.1	Methodische Vorgehensweise.....	10
4.2	Definition zur Reichweite der Energiebranche .....	10
4.3	Rahmenbedingungen und Herausforderungen in der Energiebranche.....	13
4.3.1	Schlussfolgerungen .....	15
4.4	Herausforderungen für das Personalmanagement der Energiebranche .....	16
4.4.1	Viele ältere ArbeitnehmerInnen .....	16
4.4.2	Fachkräftemangel.....	16
4.4.3	Teils unattraktives Image .....	17
4.5	Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben in der Energiebranche .....	17
4.5.1	Niedriger Frauenanteil (in Führungspositionen) und Gründe dafür .....	17
4.5.2	Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern .....	22
4.5.3	Work Life Balance.....	23
4.5.4	Die zentrale Rolle der Unternehmens- bzw. Branchenkultur unter dem Aspekt der Chancengleichheit .....	24
5	Workshop „Gleiche Chancen = Mehr Energie!“ .....	28
5.1	Kooperationsaufbau und Einladungsmanagement.....	28
5.2	Wichtigste Ergebnisse des Workshops .....	29
6	Genderspezifische Basisdatenerhebung.....	31
6.1	Entwicklung des Fragebogens.....	32
6.2	Versand des Fragebogens und Motivation/Bewerbung .....	33
6.3	Auswertung der Basisdatenerhebung.....	33
6.4	Aufbereitung der Ergebnisse und Erstellung von Good Practice Beispielen.....	33
6.5	Kommunikation der Ergebnisse .....	34

7	Resümee und Ausblick.....	35
7.1	Definition zur Reichweite der Energiebranche .....	35
7.2	Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Energiebranche.....	35
7.3	Herausforderungen für das Personalmanagement der Energiebranche.....	36
7.4	Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben.....	36
7.5	Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche.....	37
7.6	Die Energiebranche unter dem Genderaspekt .....	37
7.7	Geschlechtsspezifische Basisdatenerhebung inkl. Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte .....	38
7.8	Ausblick .....	41
8	Literaturverzeichnis .....	45
9	Anhang.....	48

# 1 Einleitung

Für das Jahr 2016 hat sich das BMLFUW das Budget-Wirkungsziel „Erhalt und Verbesserung der Lebensqualität von Frauen (und Männern) in einer gering wachsenden Wirtschaft“ gesetzt. Eine Maßnahme zur Umsetzung des Ziels ist die Durchführung eines Workshops im Rahmen der Wachstum-im-Wandel-Konferenz am 23. Februar 2016 (WiW 2016), bei dem Maßnahmen zur Lebensqualität konkretisiert werden sollen.

Das vorliegende Projekt geht von folgenden Prämissen aus:

- Die **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern** im Berufsleben stellt einen wesentlichen Aspekt von **Lebensqualität** unter dem Genderfokus 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 **Energiebranche in Österreich** befindet sich aktuell **stark in Veränderung** (Stichworte: Energiewende, gering wachsende Wirtschaft, Dezentralisierung der Energieversorgung, Ausbau der Erneuerbaren Energien etc.)
- Diese **Veränderungsenergie** kann genutzt werden, um zusätzlich zu erstrebenswerten Verbesserungen im Bereich Nachhaltigkeit (z.B. durch den Ausbau der Erneuerbaren Energien) auch **Verbesserungen im Hinblick auf Chancengleichheit und damit Lebensqualität für Frauen und Männer** zu erreichen.

Das Projekt besteht aus **zwei Modulen**:

1. Im ersten Modul wurden eine Hintergrundstudie sowie vier ExpertInneninterviews zum Thema durchgeführt. Beide bildeten die Basis für den Workshop bei der Konferenz „Wachstum im Wandel“, bei der die Ergebnisse der Hintergrundstudie mit VertreterInnen der Energiebranche und BesucherInnen der Konferenz diskutiert und Maßnahmen für eine Veränderung erarbeitet wurden.
2. Aufbauend auf die Ergebnisse des Workshops wurde im zweiten Modul eine genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft durchgeführt. Dabei wurden geschlechtsdifferenzierte Personaldaten und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in Unternehmen erhoben und interpretiert. Zudem wurden Good Practice-Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit herausgearbeitet und eine Zusammenfassung zur Veröffentlichung erarbeitet.

Der **vorliegende Endbericht** beinhaltet die Aktualisierung des Zwischenberichts sowie die Dokumentation zu den Arbeiten im Rahmen der genderspezifischen Basisdatenerhebung.

## 2 Ziele und angestrebte Ergebnisse

Die Basis für das Projekt bilden u.a. Ergebnisse der 2011/12 durchgeführten Studie der ÖGUT für das bmwfj<sup>1</sup> zur Beschäftigungssituation von Frauen (und Männern) in der österreichischen Energiewirtschaft.

Das Projekt verfolgte zwei inhaltliche Ziele:

- Einerseits sollten **Gründe analysiert und Barrieren identifiziert** werden, die bewirken, dass es in der Energiebranche nur einen geringen Frauenanteil – speziell in Führungspositionen – gibt, dass der Gender Pay Gap hoch ist, dass Karrierewege an klassischen männlichen Erwerbsbiografien orientiert sind etc..
- Darauf aufbauend sollen **Schritte zur Umsetzung für mehr Chancengleichheit** in den Unternehmen der Energiebranche erarbeitet werden.

Folgende Ergebnisse sollten am Ende des Projekts vorliegen:

- Studie zu Barrieren für Frauen in Führungspositionen und den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für beide Geschlechter mit dem Fokus auf die österreichische Energiebranche
- Mögliche Zukunftsbilder für die Entwicklung der Energiebranche zu einer nachhaltigen Branche, die die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Personalpolitik fördert.
- Fotoprotokoll zum Workshop bei der WiW 2016-Konferenz
- Genderspezifische Basisdatenerhebung über die Energiewirtschaft in Österreich – Vergleich zu Ergebnissen aus dem Jahr 2012
- Good Practice-Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit in Unternehmen der Energiebranche

---

<sup>1</sup> Vgl. ÖGUT (Hg.) 2012



### 3 Arbeitsschwerpunkte

Folgende Arbeitsschwerpunkte wurden für das Projekt definiert:

#### Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation eines Workshops bei der Wachstum im Wandel-Konferenz 2016

- Kooperationsaufbau mit Interessensvertretungen der Energiebranche,
- Definition zur Reichweite der Energiebranche,
- Erarbeitung einer Hintergrundstudie als Basis für den Workshop sowie
- Vorarbeiten zum Workshop und
- Durchführung des Workshops.

#### Genderspezifische Basisdatenerhebung über die Energiebranche in Österreich inkl. Good Practice Beispiele

- Entwicklung des Fragebogens,
- Versand des Fragebogens und Motivation/Bewerbung,
- Auswertung der Befragung,
- Aufbereitung der Ergebnisse und Erstellung von Good Practice Beispielen sowie
- Kommunikation der Ergebnisse.

## 4 Hintergrundstudie Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

### 4.1 Methodische Vorgehensweise

Um einen Einblick in den Energiesektor zu geben, wurde zuerst allgemein der Sektor der Energieversorgung in Österreich charakterisiert und beschrieben. Darauf folgten die Darstellung der Veränderungen in der Energiebranche sowie den Herausforderungen, vor denen diese steht. Basis dafür waren die zur Verfügung stehenden Daten und Studienergebnisse. Viele Untersuchungen zum Thema wurden in Deutschland durchgeführt, in Österreich findet sich wenig Material.

Anschließend wurde das Thema Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben im Detail betrachtet. Dazu wurde ebenfalls eine Literaturrecherche durchgeführt. Darauf aufbauend wurden mit Hilfe der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte der größten Energieunternehmen geschlechtsspezifische Personaldaten sowie bereits implementierte Maßnahmen zur Chancengleichheit ermittelt. Abschließend wurden die Gründe für den geringen Frauenanteil in der Energiebranche untersucht. Dazu wurden eine Literaturrecherche und vier Expertinneninterviews durchgeführt.

### 4.2 Definition zur Reichweite der Energiebranche

In einer allgemeinen Betrachtung umfasst die Energiebranche von der Aufbringung und Speicherung von Primärenergie alle weiteren Stufen bis hin zum Energiehandel bzw. -vertrieb (vgl. Abbildung 1).

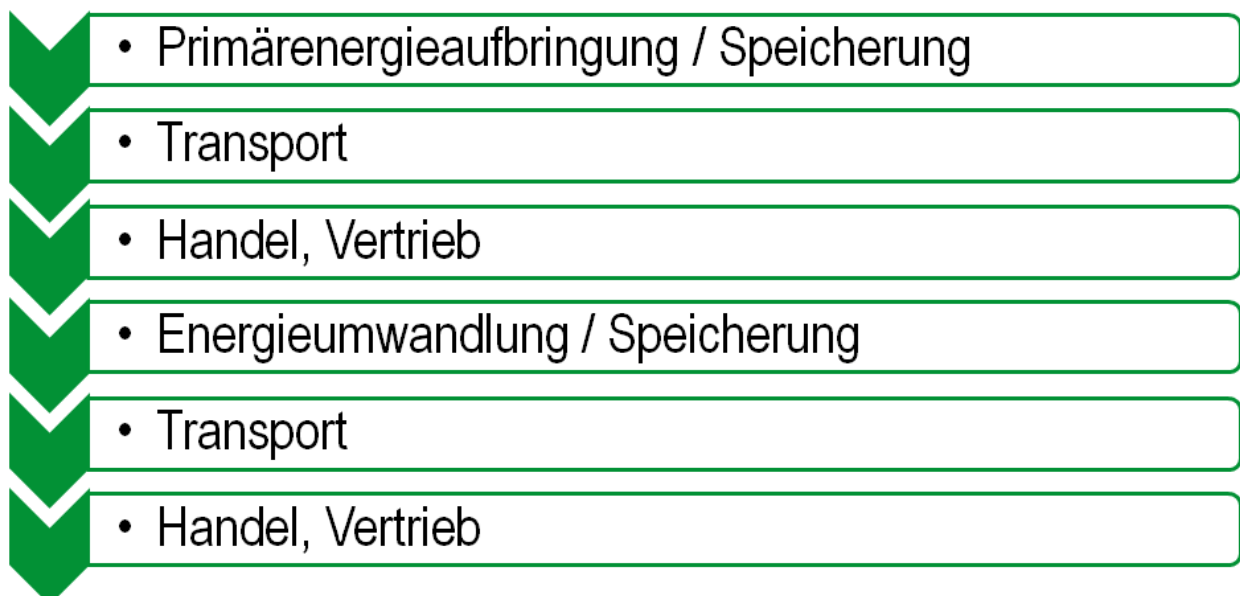


Abbildung 1: Wertschöpfungskette in der Energiebranche (eigene Darstellung)

In Österreich gibt es unterschiedliche Rechtsquellen, in denen Energieversorger bzw. Energielieferanten definiert werden:

- Energiewirtschaftsgesetz 2000 (nicht mehr in Kraft) <sup>2</sup>
- Bundes-Energieeffizienzgesetz – EEffG<sup>3</sup>
- Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010

In jeder dieser Rechtsquellen werden Energieversorger unterschiedlich definiert. So schließt im Unterschied zum Energiewirtschaftsgesetz 2000 die Definition des Energielieferanten nach dem **Bundes-Energieeffizienzgesetz 2015 auch Treibstoffhersteller bzw. -händler ein**. Allerdings ist diese Definition wiederum so umfassend, dass sogar Baumärkte, wenn diese beispielsweise Briketts verkaufen, als Energielieferanten zählen. Dafür ist im EEffG die Erzeugung vom Begriff Energieversorger ebenso ausgenommen wie der Transport von Energie.

Eine weitere Definition findet sich im Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010<sup>4</sup>: „**Versorger**: eine natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die die Versorgung wahrnimmt.“

Insbesondere im Hinblick auf strukturelle Veränderungen der Energieversorgung könnte die Definition um folgende Elemente erweitert werden (vgl.):

- **Primärproduktion von Energieträgern**: Erdöl- und Erdgasförderung und -speicherung; Herstellung von biogenen Energieträgern (z.B. Teile der Land- und Forstwirtschaft)
- **Herstellung von Anlagen und Geräten** für die Erzeugung, die Umwandlung, den Transport und den Verbrauch von Energie
- **Dienstleistungen**, die im Zusammenhang mit Versorgung stehen (z.B. IT)

Diese Wirtschaftsbereiche sind insbesondere von der Dynamik der Energiebranche im engeren Sinn abhängig. Außerdem ist davon auszugehen, dass sie in bestimmten Bereichen strukturell ähnliche Rahmenbedingungen bzw. Herausforderungen aufweisen wie die Energiebranche im engeren Sinn.

---

<sup>2</sup> Vgl. Energieversorgungsgesetz (2000).

<sup>3</sup> Vgl. Bundesgesetz über die Steigerung der Energieeffizienz bei Unternehmen und dem Bund 2015 (Bundes-Energieeffizienzgesetz – EEffG) (2015)

<sup>4</sup> Vgl. Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010

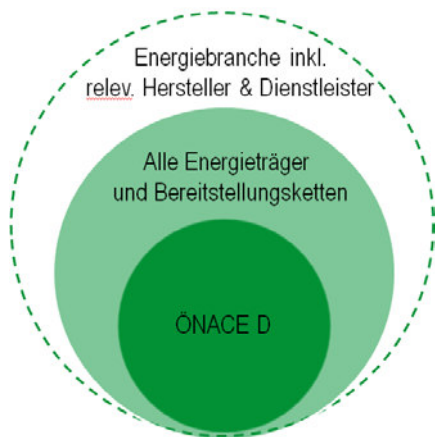


Abbildung 2: Die Energiebranche im Kontext (eigene Darstellung)

Es zeigt sich, dass die Definition von Energieversorgung bei ÖNACE 2008 sich an jener des Energiewirtschaftsgesetzes orientiert. Wichtige statistische Berichte wie beispielsweise die Leistungs- und Strukturbilanz der Statistik Austria oder die Einkommensberichte des Rechnungshofs wenden die Klassifizierung nach ÖNACE 2008 an. Welche Unternehmen in der Leistungs- und Strukturstatistik 2015 in die Kategorie Energieversorgung (Kategorie D) fallen, ist in der ÖNACE 2008-Klassifikation festgeschrieben. Es sind dies Unternehmen aus folgenden Branchen:

- 1. Kategorie D 35.1: Elektrizitätsversorgung (ca. 55 % der Unternehmen; ca. 86 % der Beschäftigten) bestehend aus**
  - D 35.11: Elektrizitätserzeugung (ca. 33 % der Beschäftigten)
  - D 35.12: Elektrizitätsübertragung (ca. 10 % der Beschäftigten)
  - D 35.13: Elektrizitätsverteilung (ca. 37 % der Beschäftigten)
  - D 35.14: Elektrizitätshandel (ca. 6 % der Beschäftigten)
  
- 2. Kategorie D 35.2: Gasversorgung (ca. 2 % der Unternehmen; ca. 6 % der Beschäftigten) bestehend aus**
  - D 35.21: Gaserzeugung (< 1 % der Beschäftigten)
  - D 35.22: Gasverteilung durch Rohrleitungen (ca. 5 % der Beschäftigten)
  - D 35.23: Gashandel durch Rohrleitungen (ca. 1 % der Beschäftigten)
  
- 3. Kategorie D 35.3: Wärme- und Kälteversorgung (ca. 42 % der Unternehmen; ca. 7 % der Beschäftigten)<sup>5</sup>**

Die ÖNACE-Kategorie D umfasst somit die Bereiche Strom und Gas. Um gemäß Abbildung 2 weitere Energieträger und Bereitstellungsketten miteinzubeziehen, soll auch der Bereich der Treibstoffe betrachtet werden. Dieser setzt sich aus folgenden ÖNACE-Klassifizierungen zusammen:

---

<sup>5</sup> Vgl. ÖNACE (2008)

- Kategorie B 06: **Gewinnung von Erdöl und Erdgas** (3 Unternehmen; davon eines über 250 Beschäftigte, zwei zwischen 50 und 249 Beschäftigten)
- Kategorie C 19.2: **Mineralölverarbeitung** (5 Unternehmen; 1.144 Beschäftigte)<sup>6</sup>

Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse lässt sich ein Überblick zur gesamten Energieversorgungsbranche hinsichtlich MitarbeiterInnenstruktur bzw. Reichweite generieren. Hierfür werden die genannten **ÖNACE-Klassen** betrachtet. Die Ergebnisse sind in der untenstehenden Tabelle dargestellt und zeigen, wie viele Unternehmen bzw. wie viele unselbstständig Erwerbstätige im Geschäftsfeld der Energieversorgung in Österreich tätig sind.

Größe nach Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen	Summe der unselbstst. Erwerbstätigen insgesamt
0-9	2.135	min. 1.565
10-19	41	min. 563
20-49	37	min. 1.153
50-249	40	min. 4.112
250 und mehr	24	min. 20.153
<b>insgesamt</b>	<b>2.277</b>	<b>29.297</b>

Tabelle 1: Darstellung der Unternehmen in den Branchen Energieversorgung, der Erdöl- und Erdgasgewinnung sowie der Mineralölverarbeitung nach Beschäftigungsgrößenklassen und Anzahl der Beschäftigten

<sup>\*)</sup> unselbstständige Erwerbstätige

Darstellung ÖGUT; Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2013

### 4.3 Rahmenbedingungen und Herausforderungen in der Energiebranche

Die Herausforderungen der Energiebranche sind überwiegend externer Natur, teilweise aber auch branchenimmanent. Die wesentlichsten **externen Treiber**, die Veränderungsdruck erzeugen, sind<sup>7</sup>:

- Klimaschutz-Politiken (im EU-Kontext: 2030-Ziele, Ziele des Paris Agreements): Dekarbonisierung des Energiesystems
- Energiepolitiken (im EU-Kontext: EU-Binnenmarkt)
- Globale Märkte: Ressourcen und Energie; Zugang zu Ressourcen; Preise
- Technologische Trends: Neue Energietechnologien, Industrie 4.0, Smart Grids
- Interne Treiber: Personal, Altersstruktur, Qualifikationen (siehe dazu Kapitel 4.4)

Allen voran bedeutet die angestrebte Dekarbonisierung des Energiesystems eine sukzessive Umstellung der Versorgung auf **erneuerbare Energien** und birgt somit große Herausforderungen für die

---

<sup>6</sup> Vgl. ÖNACE (2008)

<sup>7</sup> Vgl. Fischer (2014)

Zukunft. Neben dem Aufbau von Infrastruktur für erneuerbare Energien wird auch ein Rückbau bzw. das Auslaufen der fossilen Energiewirtschaft notwendig werden.

Auch die **Steigerung der Energieeffizienz** und die Reduktion des Energieverbrauchs, wichtige Voraussetzungen für die Dekarbonisierung des Energiesystems, bedingen zukünftig weitreichende Änderungen für die Energiewirtschaft. Beispielsweise müssen gemäß dem österreichischen Energieeffizienzgesetz Energieversorger jährliche Energieeffizienzmaßnahmen durchführen und Einsparungen nachweisen.

Die heimische Energiewirtschaft ist zudem von der Marschrichtung der **Europäischen Energiepolitik** beeinflusst. Diese sieht beispielsweise die Schaffung eines vollständig integrierten Energiebinnenmarkts vor, was technische und rechtliche Bedingungen voraussetzt, um den freien Energiefluss zu ermöglichen. Zudem wird dadurch der Wettbewerb innerhalb Europas intensiviert.

Der zunehmende Einsatz von **erneuerbaren Energien** und der vermehrte Einsatz von **Elektromobilität** wird zu einem verstärkten **aktiven Netzmanagement** führen, wobei der Fokus stärker auf der Energienachfrage bzw. deren zeitlicher Steuerung liegen wird. Auch werden im Zuge dieser Entwicklungen vermehrt flexible Stromtarife angeboten werden, die wiederum **Potenziale für neue Produkte** (z.B. Smart Home-Systeme) **und Dienstleistungen** für die EndkundInnen bieten.

Europäisierungs- und Liberalisierungstendenzen werden die Struktur der derzeit eher kleinstrukturierten bzw. regionalen Energiemärkte nachhaltig verändern. Waren bislang die jeweiligen Bundesländer die wichtigsten Märkte für die einzelnen Landesenergieversorger, so verschärft sich durch das Hinzukommen neuer KonkurrentInnen in diesen Märkten der Wettbewerb, sodass dadurch die **Marktmacht der großen Energieunternehmen verringert** wird. Umgekehrt tun sich aber für die Unternehmen neue Märkte und damit **neue Marktchancen** auf.

In den Unterbereichen der Strom- und Wärmeversorgung waren 2014 2.263 Unternehmen tätig, die in Summe 27.546 unselbstständig Erwerbstätige beschäftigten. Das entspricht ca. **0,7 % der unselbstständig Erwerbstätigen** in Österreich.<sup>8</sup>

Die Anzahl der Unternehmen in der Strom- und Wärmeversorgung hat im Zeitraum zwischen 2011 und 2015 um 744 Unternehmen zugenommen. Ca. 96 % dieser neuen hinzugekommenen Unternehmen sind in den Unterkategorien Elektrizitätserzeugung und Wärme- und Kälteversorgung angesiedelt. Es zeigt sich, dass vor allem in diesen Sektoren eine **Vielzahl kleiner bzw. Kleinst-Unternehmen neu** hinzukommen.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Vgl. Statistik Austria (2013).

<sup>9</sup> Datenbank zur Leistungs- und Strukturstatistik:

<http://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/tableView/tableView.xhtml#>

### 4.3.1 Schlussfolgerungen

Die Veränderungen und zukünftigen Herausforderungen, denen die Energiebranche ausgesetzt ist, werden diese auf vielen Ebenen beeinflussen.

Im Zuge der im vorigen Kapitel dargestellten Entwicklungen (z.B. aktives Netzmanagement, neue Produkte und Dienstleistungen) werden **Jobpotenziale für TechnikerInnen** aus sämtlichen betroffenen Bereichen (z.B. Informatik, Elektronik, Elektrotechnik) entstehen. Damit die neuen Produkte und Dienstleistungen auch erfolgreich an die EndkundInnen verkauft werden können, wird sich auch die Nachfrage nach Personal **in den Bereichen Marketing und Vertrieb** verstärken. Im Zuge der Intensivierung des EndkundInnenwettbewerbs können daher Jobpotenziale entstehen bzw. werden sich **Jobprofile verändern und zusätzliche Qualifikationen gefragt**<sup>10</sup> sein.

Die gefragten Kompetenzen und Fähigkeiten sind vielfältig: Sie reichen von IT-Produktentwicklung und höherer KundInnenorientierung über das Generieren neuer Geschäftsmodelle, Cross-Selling und Kosteneffizienz bis zum Management von Kooperationen, Netzwerken und Wissen. Eine Studie aus Deutschland aus dem Jahr 2013 findet für die Veränderungen bei den großen Energieunternehmen folgende Schlagworte: „Zügige interne Entwicklung der Mitarbeiter und Unternehmer“ und „Entwicklung vom Energieverkäufer zum Energiedienstleister“.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Vgl. Schutt, Heidemarie u.a. (2013)

<sup>11</sup> Vgl. Berger, Roland (2013): S.22

## 4.4 Herausforderungen für das Personalmanagement der Energiebranche

Wenn nun das Personalmanagement im Detail betrachtet wird, sind folgende Aspekte dominierend.

### 4.4.1 Viele ältere ArbeitnehmerInnen

Im vorigen Kapitel wurde die Altersstruktur in der Energiebranche als interner Treiber für Veränderungen genannt. Im Rahmen der Studie wurden die größten Energieunternehmen Österreichs hinsichtlich ihrer Gender- und Personalstruktur befragt. Es zeigte sich bereits hier, dass bei den befragten Unternehmen mehr als 34 % der MitarbeiterInnen **über 50 Jahre** alt sind (vgl. Abbildung 3). Das heißt, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl an MitarbeiterInnen in Pension gehen wird, woraus ein entsprechend großer Personalbedarf resultiert.

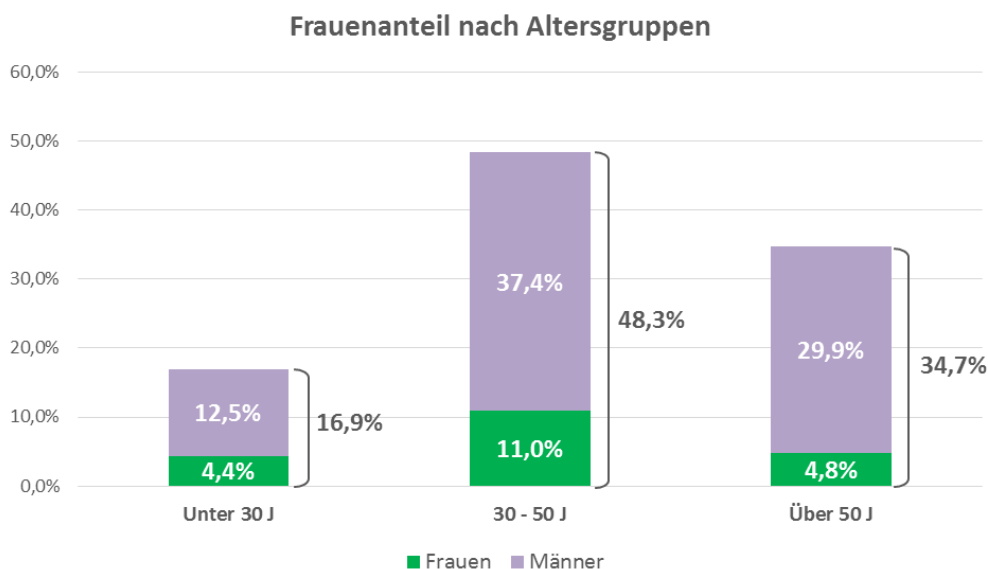


Abbildung 3: Altersgruppenverteilung in der Energiebranche in Österreich (eigene Darstellung), Quelle: ÖGUT (2016)

### 4.4.2 Fachkräftemangel

Im Zuge des demografischen Wandels steigt der Fachkräftemangel rasant an. Gerade die Bereiche, die für die Energiewirtschaft in Zukunft äußerst relevant sein werden wie beispielsweise Informatik, Elektrotechnik oder Elektronik, sind vom Arbeitskräftemangel betroffen. Auf Grund der demografischen Entwicklung wird es darüber hinaus insgesamt zu einem Mangel an gut ausgebildeten und jungen Fachkräften kommen.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl. Berger, Roland (2013), Schutt, Heidemarie/Paltauf Anna (2013), Wolff, Heike (2013)



Der **benötigte Kompetenzaufbau** (wie in Kapitel 4.3. beschrieben) wird einerseits sowohl durch verstärkte Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeitenden als auch durch Neueinstellungen erfolgen müssen.

#### 4.4.3 Teils unattraktives Image

Das Branchenimage spielt bei der Arbeitgeberwahl eine nicht untergeordnete Rolle. Der Universum Student Survey Österreich aus dem Jahr 2014 zeigt, dass vier der großen Energieversorger unter den beliebtesten 100 Arbeitgebern Österreichs zu finden sind. Die OMV belegt immerhin Platz 11, der Verbund Platz 47, die Wiener Stadtwerke und die EVN finden sich auf den Plätzen 94 und 95.<sup>13</sup>

Bei der Frage nach konkreten Unternehmen als beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland befand sich zum Vergleich bei einer Umfrage von Universum im Jahr 2012 unter WirtschaftswissenschaftlerInnen kein Energieunternehmen in den Top 50. Etwas optimistischer ist das Bild mit acht Energieunternehmen in den Top 50 bei den IngenieurInnen.<sup>14</sup>

Bei einer Befragung zum Image der deutschen Energiewirtschaft, ebenfalls aus dem Jahr 2012, wurde die Branche wie folgt charakterisiert: die Energiebranche wird für zukunftsfähig sowie gewinnorientiert und erfolgreich befunden und mit anspruchsvoller Technik in Verbindung gebracht. Weniger positiv wurde das Image, die Vertrauenswürdigkeit, der soziale und ökologische Charakter sowie die Sympathie der Branche bewertet. **Die Energiewende bietet der Energiewirtschaft die Chance**, sich neu zu positionieren. Sowohl der Geschäftsbereich „Erneuerbare Energie“ wie auch die Anforderung, in Netzwerken und kundInnenorientiert zu arbeiten, kann der Branche ein neues Image verleihen.<sup>15</sup>

### 4.5 Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben in der Energiebranche

Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben stellt einen wesentlichen Aspekt von Lebensqualität unter dem Genderfokus dar. Dabei geht es um den gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen, um Lohngerechtigkeit, aber auch um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für beide Geschlechter. Nachfolgend werden wesentliche Aspekte zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben mit Fokus auf die Energiebranche beschrieben.

#### 4.5.1 Niedriger Frauenanteil (in Führungspositionen) und Gründe dafür

Der Frauenanteil bei den unselbstständig Erwerbstätigen in der Energiebranche erhöhte sich zwischen 2007 und 2015 auf **19 %**. Damit lag die Branche weit unter dem Durchschnitt aller ÖNACE-

---

<sup>13</sup> Vgl. Universum Student Survey Österreich (2014), [http://kurier.at/TOP\\_100\\_Arbeitgeber\\_Ranking.pdf/72.271.361](http://kurier.at/TOP_100_Arbeitgeber_Ranking.pdf/72.271.361)

<sup>14</sup> Vgl. Energy Relations GmbH (2012): S.9

<sup>15</sup> Vgl. Energy Relations GmbH (2012): S.24,25

Branchen, der bei 47 % liegt, verglichen mit den übrigen Branchen vor dem Bergbauwesen und dem Baubereich an **drittletzter Stelle**. (siehe Tabelle 2)

ÖNACE 2008 Abschnitte	Anzahl			Frauenanteil in %
	Frauen und Männer	Frauen	Männer	
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	56.571	20.812	35.759	37
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	6.505	920	5.585	14
C Herstellung von Waren	643.290	174.364	468.926	27
D Energieversorgung	29.162	5.628	23.534	19
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	17.887	4.050	13.837	23
F Bau	302.523	38.096	264.427	13
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	622.898	354.778	268.120	57
H Verkehr und Lagerei	210.872	45.443	165.429	22
I Beherbergung und Gastronomie	333.440	200.103	133.337	60
J Information und Kommunikation	100.866	34.967	65.899	35
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	129.022	67.353	61.669	52
L Grundstücks- und Wohnungswesen	47.458	29.049	18.409	61
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	194.894	108.273	86.621	56
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	262.583	114.816	147.767	44
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	574.153	349.921	224.232	61
P Erziehung und Unterricht	112.611	63.796	48.815	57
Q Gesundheits- und Sozialwesen	285.154	223.477	61.677	78
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	58.652	28.627	30.025	49
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	98.458	68.559	29.899	70
T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1.412	1.125	287	80
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	103	58	45	56
Unbekannt	37.658	18.421	19.237	49
<b>Gesamt</b>	<b>4.126.172</b>	<b>1.952.636</b>	<b>2.173.536</b>	<b>47</b>

Tabelle 2: Frauenanteile der verschiedenen ÖNACE-Branchen bei den unselbstständig Erwerbstätigen (Quelle: Statistik Austria, 2014. Lohnsteuer- und HV-Daten. Ohne Lehrlinge in: Einkommensbericht 2014, At: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/einkommensberichte.html>)

In den **Aufsichtsräten** der Energiebranche lag der Frauenanteil in den Jahren 2009-2012 unter 10 %. Der mittlere Frauenanteil aller Branchen dagegen bewegte sich in diesen Jahren zwischen 18 und 23 %. Allerdings hat sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten in der Energiebranche gegenüber 2008 von 4,2 % (2008) auf **7,7 %** (2012) erhöht. Der Frauenanteil bei **Vorständen/Geschäftsführungen** in der Energiebranche kam nicht über **2,3 %** hinaus, während der mittlere Frauenanteil aller Branchen in Vorständen und Geschäftsführung seit 2008 um vier Prozent zunahm und 2012 bei 23,2 % lag.

Nach einer aktuellen Studie aus Deutschland ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich **Erneuerbare Energie** sogar geringer als in der traditionellen Energiebranche.<sup>16</sup> Die Ergebnisse für Österreich zeigen jedoch ein anderes Bild (siehe Punkt „Resumée und Ausblick“).

<sup>16</sup> Vgl. PwC (Hg.): Frauen in der Energiewirtschaft (2014)

Obwohl es länderspezifische Unterschiede gibt, sind **Frauen in Führungspositionen allgemein stark unterrepräsentiert**. So fand der „Frauen Management Report 2016“ der Arbeiterkammer, der den Frauenanteil in Aufsichts- oder Verwaltungsräten in den größten börsenorientierten Unternehmen Europas untersuchte, dass es in nur einem einzigen europäischen Land so etwas wie eine Genderbalance in Aufsichts- und Verwaltungsräten gibt, nämlich in Island (44 %). In allen anderen Ländern reichen die Anteile von 36 - 3 %, wobei die meisten Länder einen Frauenanteil von weniger als 20 % in ihren Aufsichts- und Verwaltungsräten haben.

Zahlreiche Studien beschäftigen sich mit den **Barrieren für Frauen, in Führungspositionen zu gelangen und zeigen entsprechende** Hindernisse auf. In Österreich stellte die Industriellenvereinigung fest, dass sogenannte „**Männerbünde**“ ein Hindernis für Frauen darstellen.<sup>17</sup> Auch das Deutsche Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gelangte zum Schluss, dass die bessere Vernetzung von Männern untereinander und deren Netzwerke in Vorständen und Aufsichtsräten ihnen einen Vorteil bei der kompetitiven Besetzung von höheren Positionen verschafft.<sup>18</sup>

Die **Arbeitsaufteilung innerhalb der Familie** und die damit verbundene Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf ist vor allem ein Hindernis für Frauen<sup>19</sup>. Damit sind Frauen auch öfter mit der Entscheidung „Kind oder Karriere“ konfrontiert als Männer.<sup>20</sup> Tatsächlich gilt: die Arbeitszeiten von Frauen und Männern ohne Kind(er) unterscheiden sich von den Arbeitszeiten der Mütter und Väter: Mütter arbeiten in der Regel kürzer und Väter länger als Beschäftigte ohne Kinder. Mit steigender Kinderanzahl sinkt die Arbeitszeit der Mütter, während die Arbeitszeit der Väter davon nicht beeinflusst wird. Die Teilzeitquoten der Mütter liegen deutlich über dem Durchschnitt der kinderlosen Frauen und variieren je nach Alter des jüngsten Kindes. Die von Frauen und Männern genannten Hauptursachen für eine Teilzeitbeschäftigung weichen voneinander ab: Für Frauen, und insbesondere für Mütter, ist die familiäre Betreuung und Pflege entscheidend. Für die Gruppe der Männer ist entscheidender, dass sie keine Vollzeitstelle finden können.<sup>21</sup>

Eine weitere häufig genannte Hürde ist die **Bildung**. Obwohl der Bildungsabschluss von Frauen meist nicht geringer ist (vor allem seit der Bildungsreform in Österreich studieren mehr Frauen), wählen sie oftmals die Fächer, wie Sozialwissenschaften, mit deren Abschluss man geringere Chancen hat, in Führungspositionen zu kommen.<sup>22</sup>

Über weite Strecken fehlen die **weiblichen Vorbilder**, an denen sich Frauen orientieren können. Solche Vorbilder (und deren Fehlen) können die Berufswahl erheblich beeinflussen und stellen damit einen weiteren wichtigen Faktor dar, der die Aufstiegschancen beeinflusst.

Die Konzepte „**glass-ceilings**“ und „glass walls“ sind Begriffe, die das Phänomen der Schwierigkeiten von Frauen, in Führungspositionen zu kommen, beschreiben und die unterschiedlichen Hindernisse, die bereits dargestellt wurden, berücksichtigen. „Glass-ceilings“ sind Barrieren, die vor allem inner-

---

<sup>17</sup> Vgl. Hausner, Beatrix u.a. (2009)

<sup>18</sup> Vgl. Krohaut, Möller (2010)

<sup>19</sup> Vgl. Annies, Bongaerts (2008)

<sup>20</sup> Vgl. Annies, Bongaerts (2008)

<sup>21</sup> Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut – WSI – (2015), S.24

<sup>22</sup> Vgl. Tolck (2009); Annies, Bongaerts (2008)

halb der vertikalen Unternehmensstruktur bestehen und Frauen in ihren Aufstiegschancen nach oben beschränken. „Glass walls“ sind eher Hindernisse auf horizontaler Ebene, die es Frauen erschweren, in Bereiche zu kommen, in denen man in höhere Führungspositionen aufsteigen kann.<sup>23</sup>

Wer dennoch die "gläserne Decke" durchbricht, kann dahinter eine weitere Hürde erwarten. Die WirtschaftspsychologInnen Michelle Ryan und Alexander Haslam von der University of Exeter begründen dies folgendermaßen: „Vor allem in Krisenzeiten oder wenn sich die Firma in einem Abwärtstrend befindet, werden Frauen an die Spitze berufen. Wenn die Firma zu kämpfen hat, ist auch der Chefsessel wacklig und das Risiko zu scheitern besonders groß.“ Die beiden nannten dieses Phänomen die "**gläserne Klippe**".<sup>24</sup>

Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2014, die Susanne Bruckmüller von der Universität Koblenz-Landau mit KollegInnen durchführte, hielten weibliche wie männliche Probanden Frauen tatsächlich oft für besser geeignet als Männer, die **Führung einer Firma in angespannter wirtschaftlicher Lage** zu übernehmen. In "guten Zeiten" tendierten sie hingegen dazu, männliche Kandidaten der weiblichen Konkurrenz vorzuziehen. "In Krisenzeiten passt das männlich geprägte Bild der idealen Führungskraft nicht mehr so gut", fasst Bruckmüller die Befunde zusammen. In einer schwierigen Phase erhofften sich Menschen von einem Chef/einer Chefin **ein gutes Gespür für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** – etwas, was als **typisch weiblich** gilt. Manchmal gehe es einer Firma aber auch darum, mit einer weiblichen Führungskraft ein sichtbares Zeichen des Neuanfangs und der Veränderung zu setzen. Gleichzeitig berichteten Frauen in Führungspositionen von wesentlich weniger Unterstützung als Männer, was die Situation für sie besonders schwierig macht.<sup>25</sup>

Vor allem **Geschlechterstereotype** sind für die in diesen Studien abgefragten zutage getretenen Einschätzungen verantwortlich. Sowohl Männer als auch Frauen sind nicht vor ihnen gefeit; oft sind sie sich ihrer überhaupt nicht bewusst. Studien haben gezeigt, dass beide Geschlechter Frauen vermehrt sozial orientierte, umsorgende Eigenschaften zuschreiben. Sie gelten etwa als hilfsbereit, mitfühlend und freundlich. Das bezeichnen Forschende als "gemeinschaftsorientiert". Männer gelten dagegen eher als "handlungsorientiert", zum Beispiel unabhängig, ehrgeizig und durchsetzungsstark.

Werden Menschen gefragt, wie eine erfolgreiche Führungskraft sein muss, so nennen die meisten solche handlungsorientierten Eigenschaften. Das Konzept von Führung ist in unseren Köpfen also stark mit "männlichen" Persönlichkeitszügen verknüpft.

Die Vorstellung „typisch Mann, typisch Frau“ hält sich hartnäckig“, bestätigt die Sozialpsychologin Melanie Steffens von der Universität Koblenz-Landau. Deswegen haben auch Männer, die von der gesellschaftlichen Norm abweichen, mit Diskriminierung zu rechnen, wie Laurie Rudman und Kris Meschner von der Rutgers University in New Brunswick (USA) 2013 zeigten. Sowohl männliche als

---

<sup>23</sup> Vgl. Tolk (2009)

<sup>24</sup> Vgl. Spektrum.de., (8.1. 2016)

<sup>25</sup> Vgl. Spektrum.de., (8.1. 2016)

auch weibliche Probanden empfanden einen männlichen Angestellten, der den Personalchef um eine zwölfwöchige Elternzeit bat, als unsicherer.<sup>26</sup>

Auch auf Annahmen, die auf Geschlechterstereotypen zurückführen, beruht das Argument, dass Frauen Ausbildungsbereiche wählen, die nicht für eine Führungsposition geeignet sind. Beispielsweise zeigten Studien, dass Männer unabhängig von ihren Schulnoten ihre mathematischen Fähigkeiten optimistischer einschätzen als Frauen. Das bringe nicht nur mit sich, dass Männer eher einen Beruf aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft oder Technik ergreifen, sondern dass Frauen eher Ausbildungswege wählen, die wiederum stereotyp nicht die „richtigen“ für eine Führungsposition sein sollen.<sup>27</sup>

Selbst **Quoten zur Erhöhung des Frauenanteils** können zu negativen Nebeneffekten führen. Es besteht nämlich die Gefahr der Entstehung eines neuen Stereotyps, nämlich das der Quotenfrau, die ihre Position nur ihrem Geschlecht verdankt. Die Konsequenz dabei ist, um SkeptikerInnen zu überzeugen, müsse sie härter arbeiten und bessere Ergebnisse liefern. Bekanntermaßen schwächt es das Selbstbild, nur eine Quote zu erfüllen. Die Sozialpsychologin Melanie Steffens erklärt dieses Phänomen mit den Worten „Erklärt man jemandem, er habe eine Position allein auf Grund seines Geschlechts oder seiner Hautfarbe bekommen, sinkt sein Selbstwertgefühl, und er schätzt seine Fähigkeiten geringer ein als zuvor.“<sup>28</sup>

Auf der anderen Seite steht die Tatsache, dass Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten benötigt werden, weil sie zum Meinungspluralismus beitragen und damit einen wichtigen strategischen Input zur Arbeit der Gremien liefern. Es braucht deshalb **weibliche Vorbilder**, damit sich Frauen zutrauen, diese Positionen ausfüllen zu können, damit sich Geschlechterstereotype ändern und damit Frauen und Männer, die diese Problematik erkennen, dem entgegenwirken können.

### **Die Gründe für den niedrigen Frauenanteil (vor allem in qualifizierten Positionen) in der Energiebranche sind vielfältig.**

Genannt werden von den Energieunternehmen:

- Fehlende Qualifikationen

Sowohl bei einer Befragung von Energieunternehmen in Deutschland<sup>29</sup> als auch bei den Interviews mit Personalverantwortlichen und Genderbeauftragten im Rahmen der Hintergrundstudie<sup>30</sup> wird angegeben, dass den Frauen zum Teil die **nötigen Qualifikationen** fehlen. Das betrifft vor allem technische Qualifikationen.

---

<sup>26</sup> Vgl. Spektrum.de., (8.1. 2016)

<sup>27</sup> Vgl. Anne Busch-Heizmann (2015)

<sup>28</sup> Vgl. Spektrum.de. (8.1. 2016)

<sup>29</sup> Vgl. Wolff, Heike (2013): S. 73 -76

<sup>30</sup> Befragte Unternehmen: EVN, OMV, Wiener Stadtwerke

- Generationenproblem

Zudem sind die befragten Unternehmen der Meinung, dass es sich um ein **Generationenproblem** handle. Demnach haben vor allem ältere männliche Führungskräfte Probleme, Frauen einzustellen. Nach einem Generationenwechsel wird sich – so die Einschätzung – der Frauenanteil erhöhen, weil diese Barriere wegfällt.

- Fehlende Branchenerfahrung

Da der Frauenanteil in der gesamten Branche so gering ist, können Frauen oft **wenig Branchenerfahrung** vorweisen. Das wird von den befragten Unternehmen in Deutschland als Einstellungshindernis genannt.

- Fehlende Weiterbildungsprogramme für Quereinsteigende

Aus der fehlenden **Branchenerfahrung** resultiert, dass Frauen öfter **Weiterbildungsprogramme für Quereinsteigende** benötigen würden, die aber derzeit nicht angeboten werden.

- „Männliche“ Branchenkultur

Auf Grund der **männlich geprägten Branchenkultur** und der damit verbundenen geschlechterstereotypen Vorstellungen über Führungspersönlichkeiten (siehe auch Punkt 4.5.4) hat die Energiebranche häufig ein **schlechtes Image bei Frauen**.

- An männlichen Normal-Erwerbsbiografien orientierte Arbeits- und Karrieremodelle

Frauen leisten immer noch in einem viel größeren Ausmaß unbezahlte Care-Tätigkeiten (und sind deshalb auf **variablere Arbeitsmodelle, flexiblere Arbeitszeiten und Telearbeit** angewiesen, die in einer durch Präsenzkultur geprägten Branche aber nur zögerlich realisiert werden.

- Zu technisch formulierte Jobausschreibungen

Zudem haben die Erfahrungen der Auftragnehmerin bei der Beratung von Organisationen zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gezeigt, dass gerade bei technisch orientierten Positionen die **Qualifikationen bei den Jobausschreibungen sehr eng gefasst** sind. Wenn die benötigten technischen Qualifikationen nochmals durchgedacht werden, lassen sich zumeist die Fachbereiche erweitern und dann melden sich auch mehr Frauen auf die ausgeschriebenen technischen Positionen.

#### 4.5.2 Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Die Energiebranche ist in Österreich die finanziell attraktivste Branche, wie der Einkommensbericht 2015 des Rechnungshofs zeigt. Zudem sind Frauen überdurchschnittlich vollzeitbeschäftigt. Das ist zwar eine Barriere für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die nach wie vor vorwiegend Frauen betrifft, jedoch verdienen hier Frauen auch mehr.

Das stimmt jedoch nur bedingt: während sowohl bei Frauen als auch bei Männern in Gruppen bis 2.000 € (brutto/Monat, VZÄ) ca. 10 % der Beschäftigten zu finden sind, zeigt sich in der Gruppe zwischen 2.001 € und 3.000 € ein großer Unterschied. Während ca. 33 % der Frauen in diese Gehaltsklasse fallen, sind es bei Männern 18 %. In der Stufe darüber (3.001 € - 5.000 €) sind die Anteile wieder ähnlich – 31 % der Frauen und 34 % der Männer fallen in diese Kategorie. Bei den Einkommen über 5.000 € zeigt sich dann wieder ein großer Unterschied: Bei den Frauen liegen 27 % in dieser Kategorie, bei den Männern sind es 38 %.

Vergleicht man die auf Bruttostundenverdienste und Vollzeitäquivalent standardisierten Löhne und Gehälter von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft, dann hat sich laut Eurostat der "Gender Pay Gap" (unbereinigt) in Österreich von 25,5 % 2006 auf 22,9 % 2014 verringert. Im EU-Durchschnitt betrug der geschlechtsspezifische Lohnunterschied 2013 16,4 %. In der ÖNACE 2008 Klasse D (Energieversorgung) beträgt der **Gender Pay Gap** im Jahr 2014 laut Rechnungshofbericht **24,5 %**. Damit hat er sich von 2012 bis 2014 um ca. 2 %punkte verringert. Die Branche liegt aber nach wie vor über dem österreichischen Durchschnitt und weit über dem europäischen Durchschnitt.

In einem Artikel aus der Tageszeitung „der Standard“ anlässlich des Weltfrauentages 2016 wurden zwei Expertinnen zum Thema Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern interviewt. Dazu Christine Zulehner von der Goethe-Universität Frankfurt: „Frauen fragen im Zweifel eher nicht nach einer Gehaltserhöhung, Männer lieber einmal mehr. Gleichzeitig suchen Männer auch eher den Wettbewerb, überschätzen ihre Fähigkeiten auch gerne einmal. Bei den Frauen ist es umgekehrt. Auch Netzwerke spielen eine Rolle. Ein Vorgesetzter mit konservativem Rollenbild kann schon einmal einen Mann bevorzugen.“<sup>31</sup>

Bei den Studien der Harvard-Ökonomin Claudia Goldin stellte sich heraus, dass bei qualifizierten Jobs verlangt wird, bis zu 70 Wochenstunden zu arbeiten. Goldin resümiert demnach. „Die Lohnschere würde sich minimieren oder gar ganz verschwinden, wenn Firmen nicht länger einen Anreiz hätten, Individuen überproportional dafür zu honorieren, besonders viel zu arbeiten“.<sup>32</sup>

### 4.5.3 Work Life Balance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor vor allem für **Frauen** ein Hinderungsgrund, in Führungspositionen zu gelangen. Zudem ist die Arbeitskultur in Österreich ist noch immer wesentlich von einer Präsenzkultur geprägt. Variable Arbeitsmodelle und familienfreundliche Arbeitszeiten fördern erwiesenermaßen die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und schaffen damit nicht nur Voraussetzungen dafür, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, sondern auch dafür, Männern zu ermöglichen, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Letzteres würde auch durch die Förderung von Väterkarenz unterstützt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird

---

<sup>31</sup> Vgl. der Standard, (8.3.2016)

<sup>32</sup> Vgl. der Standard, (8.3.2016 und 24.4.2014)

**immer wichtiger für beide Geschlechter.** Das zeigt u.a. eine aktuelle Studie aus den USA, die junge Menschen zum Thema befragt hat.<sup>33</sup>

Auch eine Befragung österreichischer Jugendlicher aus dem Jahr 2011 fasst zusammen: „Einer knappen Mehrheit von 52 % ist es vor allem wichtig, neben dem Beruf genug Freizeit zu haben, ein Drittel ist dazu bereit, zugunsten von Geld oder Karriere auf Freizeit zu verzichten. Zwischen Männern und Frauen, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und den verschiedenen Bildungssegmenten gibt es hier keine signifikanten Unterschiede.“<sup>34</sup>

#### **4.5.4 Die zentrale Rolle der Unternehmens- bzw. Branchenkultur unter dem Aspekt der Chancengleichheit**

Unternehmenskulturen gibt es auf allen Ebenen – in Unternehmensteilen, auf Ebene des Gesamtunternehmens und sogar auf Branchenebene, weil die darin beschäftigten Menschen einen gemeinsamen beruflichen Hintergrund haben.

Die Kultur von Unternehmen spielt deswegen eine so bedeutsame Rolle, weil Unternehmen, wie der bekannte Organisationspsychologe und Organisationsentwickler Edgar H. Schein sagt, „...mächtige Kulturen entwickeln, die das Denken und das Verhalten aller Mitarbeiter bestimmen.“<sup>35</sup> Sich der Kultur von Unternehmen (und auch Branchen) bewusst zu sein ist wichtig, weil „Entscheidungen, die in Unkenntnis der kulturellen Mechanismen getroffen werden, unerwartete und unerwünschte Folgen haben können. [...] Man muss also Unternehmenskultur ernst nehmen, weil sich ihre Auswirkungen antizipieren lassen und man entscheiden kann, ob man sie will oder nicht.“<sup>36</sup>

Für die Energiebranche ist interessant, dass Unternehmenskulturen sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, je nachdem, in welchem Entwicklungsstadium sich das Unternehmen befindet. Wie im Kapitel 5.1 dargestellt wird, wird die Energiebranche von großen, etablierten Unternehmen dominiert. Eine Entwicklung der letzten Jahre ist aber auch, dass viele kleine bis Kleinstunternehmen (Einpersonen-Unternehmen) dazukommen.

Junge und wachsende Unternehmen bemühen sich meist, die Kultur, die sie als Basis ihres Erfolges betrachten, zu stabilisieren. Die Identität des Unternehmens basiert auf seiner Kultur, und daran wird sehr stark festgehalten. **Junge Unternehmen** werden meist auch noch **von ihren GründerInnen** geleitet, ihre Kultur spiegelt daher deren Überzeugungen und Werte wider. Edgar Schein spricht davon, dass Elemente der Kultur zu „*heiligen Kühen*“ werden, die sich nur schwer verändern lassen.<sup>37</sup>

In **etablierten Unternehmen** dagegen haben sich oft viele Bereiche mit **eigenen Subkulturen** entwickelt. Wenn es hier um Veränderungen der Kultur geht, dann müssen zum einen jene kulturellen

---

<sup>33</sup> Managementberatung Bain & Company: "Integrating work and life – it's not just a woman's issue anymore", (USA 2016)

<sup>34</sup> Vgl: Institut für Jugendkulturforschung (2012), S.100

<sup>35</sup> Vgl: Edgar H. Schein (2010): S. 9

<sup>36</sup> Edgar H. Schein (2010): S. 19

<sup>37</sup> Edgar H. Schein (2010): S. 27



Elemente bewahrt werden, die für den Erfolg des Unternehmens wichtig sind. Zum anderen müssen dysfunktionale Elemente verändert werden und schließlich geht es oft auch darum, Subkulturen zu integrieren bzw. anzugleichen.

Wenn es um Veränderungen der Unternehmenskultur geht – und sehr häufig bedeuten Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit im Unternehmen auch Veränderungen von Elementen der Unternehmenskultur – ist es wichtig zu wissen, dass die Kultur das stabilste Element des Unternehmens ist. „Die Mitglieder einer Gruppe wollen an ihren kulturellen Annahmen festhalten, weil Kultur Sinn stiftet und das Leben berechenbar macht. Menschen mögen keine chaotischen, unberechenbaren Situationen und bemühen sich sehr, sie zu stabilisieren und zu ‚normalisieren‘. Jeder anstehende Wandel in der Kultur löst deshalb große Ängste und Widerstand aus.“<sup>38</sup>

Für langjährige MitarbeiterInnen ist es oft schwierig, geschätzte Unternehmenstraditionen aufzugeben. Kulturelle Veränderungen führen hier oft zu Kündigungen – sowohl durch die MitarbeiterInnen als auch durch die Unternehmensleitung („MitarbeiterInnen sind nicht veränderungswillig“). Das bedeutet, wenn Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit in Organisationen getroffen werden, ist mit Widerstand zu rechnen. Das bedeutet nicht automatisch eine Ablehnung von Chancengleichheit an sich, aber drückt den Wunsch nach Stabilität, nach gewohnten Situationen aus. Daraus lässt sich ableiten, dass Maßnahmen für Chancengleichheit dann eher Erfolg haben, wenn sie an bereits bestehende Elemente der Unternehmenskultur anknüpfen, sodass sie nicht als Bedrohung empfunden werden.

Das wird aber nicht immer möglich sein. Hier kann zumindest das Wissen, dass Krisen, Widerstand und deren Überwindung notwendige Elemente von Veränderungsprozessen sind, die EntscheidungsträgerInnen unterstützen.

Mehr und mehr Unternehmen der Energiebranche beginnen mit **einzelnen Maßnahmen**, um den Anteil an Frauen bzw. an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das zeigt auch die Analyse zu den größten Energieunternehmen im Kapitel 4.6: Maßnahmen wie beispielsweise Mentoringprogramme oder Führungsworkshops für Frauen sind wichtige Ansätze zur Erreichung dieser Ziele.

Konkret sollte sich die Arbeitskultur dahingehen ändern, dass Überstunden vermieden und variable Arbeitsmodelle ermöglicht werden, sowie dass es transparente Karriere- und Einkommensmodelle gibt. Zudem darf es keine rein männlich geprägten Karrierenetzwerke innerhalb des Unternehmens geben. Dieser Punkt ist für die Umsetzung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz von großer Bedeutung, denn selbst wenn sich ein Unternehmen von der Präsenzkultur verabschiedet hat, jedoch diese Netzwerke nach wie vor bestehen, bleibt der Frauenanteil niedrig. Dies zeigt eine aktuelle Studie über den Frauenanteil im Silicon Valley, wo sich die innovativsten Unternehmen weltweit angesiedelt haben.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Edgar H. Schein (2010): S. 27

<sup>39</sup> Die Welt: „Schwarze und Frauen müssen draußen bleiben“. (2.1.2016)

Wie es zu einer „**Kultur der Chancengleichheit**“ kommen kann und welche Barrieren es zu überwinden gibt, wird in Folge durch unterschiedlichen ExpertInnen und Ergebnisse von Studien zitiert.

„Wenn es um das Thema Chancengleichheit geht, fühlen sich die meisten **Männer** nicht angesprochen“, meint Allyson Zimmermann, Europachefin der Beratungsgesellschaft Catalyst. „Für sie ist das allein eine Sache der Frauen. Wenn Männer das Thema ernst nehmen sollen, muss man an ihren Sinn für Gerechtigkeit appellieren. Ihnen klarmachen, dass es darum geht, gleiche Leistung gleich zu bewerten. Dafür müssen sie die Ungerechtigkeit aber erst mal wahrnehmen. Zuerst muss man ihnen verdeutlichen, dass sie nicht das Problem sind, sondern dass sie zur Lösung beitragen können. Es gibt viele Männer, die glauben, dass sich die Förderung von Frauen für sie nicht lohnt. Die Angst davor haben, ihren Job an eine Kollegin zu verlieren oder mit mehr Konkurrenz bei Beförderungen kämpfen zu müssen. Aber denen muss das Unternehmen klarmachen, dass es bei der Frauenfrage letztlich um die Frage der Personalentwicklung des gesamten Unternehmens geht – und zwar sowohl von Frauen wie von Männern. Und davon profitieren am Ende alle. Es ist also ein "win-win" für das Unternehmen und alle Mitarbeiter. Es gibt drei Faktoren, die helfen: Zum einen, den **typisch männlichen Normen und Regeln** zu trotzen, was etwa bedeutet, ein bestimmtes Auftreten in der Firma nicht mehr zu tolerieren. Außerdem hilft es, **Männern weibliche Mentoren** an die Seite zu stellen, vor allem auf den unteren Führungsebenen“.<sup>40</sup>

Die Ökonomin Elke Holst aus Deutschland argumentiert: „Die Unternehmenskultur müsse sich grundlegend ändern – etwa in puncto **Flexibilität bei Arbeitszeiten und Karrieremodellen**.“<sup>41</sup>

Susanne Eickermann-Riepe, Studienautorin von Financial Services Consulting: „Zwar sind sich die Verantwortlichen der Relevanz bewusst, aber die Verwirklichung scheitert oft an bestehenden, eher **männlich geprägten Strukturen und eingeübten Entscheidungsprozessen**. Für mehr Diversity ist es notwendig, Maßnahmen zu entwickeln, um sich die **unbewussten Vorurteile und Entscheidungsmuster bewusst zu machen**, so dass Diversity nicht mehr nur ein Lippenbekenntnis bleibt.“ „Diversity sollte daher nicht nur auf die Teamebene begrenzt sein - wichtig sind **Rollenvorbilder auf Führungsebene**“, sagt Markus Burghardt, Mitglied des Vorstands und Leiter des Bereichs Financial Services bei PwC in Deutschland. „Eine wesentliche Voraussetzung, um Veränderungen in Unternehmen zu verankern, ist das Engagement auf Führungsebene. Dieses kann nur entstehen, wenn die Erkenntnis gereift ist, dass **Diversity gut für das Geschäft** ist. Ein weiterer Schritt ist das Bewusstsein, wie eigene Entscheidungen entstehen und wodurch diese beeinflusst sind. Hilfreich sind daher Trainings, die sich mit der eigenen Entscheidungsfindung befassen. Daneben können **Talentbeobachter und -entwickler** eingesetzt werden, die sicherstellen, dass Nachwuchskräfte nicht mit unnötigen Hürden konfrontiert werden, und die nach Gründen fragen, warum vielversprechende Mitarbeiter dem Unternehmen den Rücken kehren. Um die Offenheit für andere Sichtweisen zu fördern, haben einige Unternehmen inzwischen Mentoren-Programme aufgelegt, bei denen Manager sich mit Mitarbeitern anderer Generationen, anderer Herkunft oder anderen Geschlechts austauschen, um deren Perspek-

---

<sup>40</sup> Spiegel Online, Sonntag: (3.1.2016)

<sup>41</sup> Vgl. Spektrum.de., (8.1. 2016)

tive kennenzulernen. Die Organisationen werden sich wandeln müssen, um trotz der zukünftigen Herausforderungen zu bestehen.“<sup>42</sup>

Die deutsche Wissenschaftlerin Anne Busch-Heizmann ergänzt dazu: „Dass das **Leistungsvermögen und die Verfügbarkeit von Frauen** stets als erstes thematisiert wird, muss vermieden werden. Diese Themen spielen bei der Auswahl von Männern ebenfalls keine Rolle. Zusätzlich gelte es, **andere Arbeitszeitnormen in Männerberufen** durchzusetzen, die nicht mehr auf das Ideal des uneingeschränkt zur Verfügung stehenden Arbeitnehmers zugeschnitten sind (Präsenzkultur). Darüber hinaus sei es wichtig, überkommene Vorstellungen von spezifisch weiblichen oder männlichen Fähigkeiten zu überwinden.“<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Vgl. PwC (2015)

<sup>43</sup> Vgl. Anne Busch-Heizmann, WSI-Mitteilungen (8/2015)

## 5 Workshop „Gleiche Chancen = Mehr Energie!“

Ein wesentliches Element dieses Projekt war es einen Workshop im Rahmen der Konferenz Wachstum im Wandel 2016 zu organisieren, der dem Thema Chancengleichheit gewidmet ist und mit BranchenvertreterInnen und weiteren Interessierten die Ergebnisse der Hintergrundstudie qualitativ vertieft.

### 5.1 Kooperationsaufbau und Einladungsmanagement

Um vertieft Aspekte der Chancengleichheit in der Energiebranche diskutieren zu können, war es notwendig, möglichst KennerInnen der österreichischen Energiebranche für den Workshop zu interessieren. Deshalb wurden bereits im Vorfeld Kontakte und Kooperationen aufgebaut, um gezielt TeilnehmerInnen anzusprechen. Folgende Interessensorganisationen aus der Energiebranche wurden als relevant definiert:

Mitglieder von EEÖ (Erneuerbare Energie Österreich):

- IG Windkraft
- Kleinwasserkraft Österreich
- Bundesverband Photovoltaic Austria
- ARGE Kompost & Biogas
- Biomasse-Verband
- Austria Solar
- Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen
- Österreichs Energie (vertritt auch traditionelle Mitglieder der Energiebranche)

Alle genannten Interessensorganisationen wurden telefonisch von der Auftragnehmerin über das Projekt informiert und zeigten sich kooperativ. Sie sagten zu, den Workshop über ihren Newsletter zu bewerben und den Fragebogen an ihre Mitglieder auszusenden.

Darüber hinaus wurde der Workshop zweimal über den ÖGUT Newsletter beworben (siehe Newsletter im Anhang 2).

Zusätzlich wurden von der Auftragnehmerin gezielt Vertreterinnen aus der Energiebranche eingeladen.

Zudem wurde von der Auftragnehmerin ein Workshopdesign erstellt, das in einem Vorabgespräch mit der Auftraggeberin abgestimmt wurde.

## Ergebnisse des Workshops

Der Workshop fand am 23. Februar 2016 von 14:30-16:30 Uhr im Rahmen der Konferenz „Wachstum im Wandel“ statt. Am Workshop nahmen 13 Personen teil. Der Aufbau des Workshops sah grob folgenden Ablauf vor (genauer: siehe Anhang 3):

- Begrüßung durch die Auftraggeberin Bettina Bergauer, BMFLUW
- Darstellung der großen Herausforderungen für die Energiebranche in den kommenden Jahren durch Beatrix Hausner.
- Impulsvortrag von Projektleiterin Beatrix Hausner, ÖGUT, zur Bedeutung dieser Entwicklungen für die Personalpolitik in der Energiebranche mit dem Fokus auf Genderaspekte (beide Präsentationen befinden sich in Anhang 4)
- Kleingruppenarbeit zur Branchenkultur in der Energiewirtschaft in Österreich
- Plenumsdiskussion über Anforderungen an das Personal- und Organisationsmanagement und Good Practices in den Organisationen
- Abschluss: Maßnahmen für Schritte in Richtung Chancengleichheit

## 5.2 Wichtigste Ergebnisse des Workshops

- Auch die Teilnehmenden sehen stark das in Kapitel 4.5.1 angesprochene **Generationenproblem** und bemerken bereits ein Umdenken.
  - Zum einen gehen Männer nun immer öfter (leider aber meist nur kurz) in Karenz. Dadurch wird es einerseits auch für weitere Männer „normaler“, in Karenz zu gehen. Andererseits werden damit durch Karenzen unterbrochene Karrieren ebenfalls normaler.
  - Außerdem orten die TeilnehmerInnen eine Verschiebung in der Diskussion: Chancengleichheit sei nicht mehr ein Thema, das nur Frauen angeht, auch Männer werden in die Diskussion einbezogen.
- Für die Energieversorger wird ganz klar eine **Anwesenheitskultur** konstatiert: „nur wer da ist, arbeitet“, sei die Wahrnehmung.
  - Aber auch hier gäbe es langsam ein Umdenken, die Möglichkeit des Homeoffice wird sehr vereinzelt (und manchmal auch nur auf Ausnahmefälle beschränkt) in manchen Organisationen angeboten.
  - Wichtig seien dabei auch so einfache Dinge wie, dass die Mitarbeitenden einen Laptop zur Verfügung bekommen, nicht nur einen Stand-PC benutzen können.
- Hinderlich für eine stärkere Entwicklung in Richtung Flexibilisierung der Arbeitsmodelle ist die in der Branche ebenfalls stark verankerte **Kontrollkultur**. Für die klassischen Landesenergieversorger wurde auch von einer „beamtischen“ Kultur gesprochen.
- Wie sehr die in den letzten Punkten angesprochenen Dinge zum Tragen kommen, hänge aber sehr von der **Unternehmensgröße** ab, und da gibt es in der Energiebranche eben sehr große Unterschiede (siehe Kapitel 4.2).

- Angesprochen wurde auch, dass es teilweise in den Energieunternehmen **politische Besetzungen der Führungsebenen** gibt, die die Umsetzung von Chancengleichheit schwierig machen.
- Was die Arbeitszeiten betrifft, wurde von den meisten übereinstimmend festgehalten, dass es eine **Vollzeitkultur** gäbe. Zwar sei das nicht gleichbedeutend mit dauernder Anwesenheit im Büro, aber sehr wohl mit der Erwartung, der Netzwerkarbeit viel Zeit zu widmen.
- Dass viele Mitarbeitende über 40 Jahre im Unternehmen oder jedenfalls in der Branche bleiben, sei nicht mehr so (außer bei der älteren Generation der Mitarbeitenden). Um das aber auch zu transportieren, brauche es **neue Bilder und Konzepte für die Rekrutierung** neuer MitarbeiterInnen.
- Abschließend wurde auch die Frage in den Raum gestellt, für WEN denn die oft zitierte „**Idealkarriere**“ ideal sei – für die Mitarbeitenden oder die Unternehmen?

Im nächsten Schritt wurden ausgehend von Good Practice-Beispielen **wichtige Schritte hin zu Chancengleichheit in der der Energiewirtschaft** diskutiert:

- Die Implementierung von **Papa-Monaten und die Väterkarenz**-Förderung reduziert das Karrenzausfalls-Thema für Frauen zumindest ein bisschen und macht den Männern deutlich, wie schwierig es ist, den Anschluss nicht zu verlieren. Wenn mehr Mitarbeitende (Frauen wie Männer) immer wieder familienbedingte Auszeiten haben, zwingt das die Organisationen, Lösungen dafür zu finden, die schließlich allen Mitarbeitenden zugutekommen.
- Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang auch ein „**Lebensphasengerechtes Arbeitsmodell**“, das auf unterschiedliche Bedürfnisse Rücksicht nimmt. D.h., in manchen Zeiten kann mehr gearbeitet werden, weil der Wunsch danach besteht und es weniger Einschränkungen z.B. durch notwendige Care-Tätigkeiten gibt. In anderen Zeiten kann dafür weniger gearbeitet werden.
- Auch die **Arbeitsorganisation** im Zusammenhang mit der Ermöglichung von Teilzeitarbeit wurde diskutiert. Oft werden Teilzeitkräfte (d.h. vor allem Frauen) nur mit Zuarbeiten betraut. Organisationen, die dies verändern, sorgen dafür, dass die Wertigkeit der Arbeit gleich verteilt ist und es durch die Definition von „Back-ups“ die Möglichkeit gibt, Spitzen abzufedern und kontinuierliche Arbeitsabläufe zu gewährleisten. Gefordert wurde, Arbeit auch ganz neu zu denken und überkommene Strukturen mutig zu ändern.
- Es wurde auch eine vertiefte **Analyse** gefordert, die untersucht, warum das Thema Energie eher Männer anzieht. Als Vermutung stand dahinter, dass viele **Produkte der Energiebranche bzw. deren Bewerbung** eher auf Männer zugeschnitten seien (Stichwort „Technologieverliebtheit“) und dass neue Produkte bzw. damit verbundene Bilder auch mehr Frauen ansprechen und neue Zugänge zum Thema Chancengleichheit eröffnen könnten.
- Damit in Kontext wurde auch darauf hingewiesen, dass es ein **kontinuierliches Monitoring der Zahlen** (Frauenanteil allgemein und in Führungspositionen, Gender Pay Gap, Teilzeitquote etc.) braucht, denn nur sie können zuverlässig Auskunft über Veränderungen geben.
- Hervorgehoben wurde auch, dass die **Rollenvorbilder** von zentraler Bedeutung seien – sowohl von Frauen in Führungspositionen als auch von Männern bzw. High-Potentials (unabhängig von ihrem Geschlecht) in Karenz.

- Damit im Zusammenhang steht auch die Forderung, dass Frauen immer und überall noch **sichtbarer** werden müssen, um eben auch als Rollenvorbilder dienen zu können.
- Mit vielen Rufzeichen gefordert wurde, dass man **mit Mythen über die Qualifikationen aufräumen** müsse – sowohl bei Frauen als auch bei Männern.
- Und schließlich wurde das Thema **Fehlerkultur** angesprochen. Die Energiebranche sei sehr stark von Sicherheitsdenken geprägt (was verständlich und sinnvoll sei im Hinblick auf die große Verantwortung, die z.B. die Kraftwerksbetreiber tragen). Es wurde aber der Wunsch geäußert, dass man von einer Misstrauens- zu einer Vertrauenskultur komme, zu einer „**no blame-Kultur**“, die sich positiv auf alle Mitarbeitenden auswirkt.

In der Diskussion wurden auch einige **Good Practices** erwähnt:

- Ein „**Eltern-Kind-Büro**“, d.h. ein Raum, der Eltern als Notfallprogramm zur Verfügung steht. Das habe in der betreffenden Organisation auch positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur, weil durch die Präsenz von Kindern in der Organisation deutlich wird, dass Arbeit und Familie nicht (nur) Antagonisten seien.
- Der „**Töchter-Tag**“ wurde in seinen positiven Auswirkungen auf neue Rollenvorbilder für Mädchen erwähnt.
- Die Arbeit mit Lehrlingen wurde als positiv hervorgehoben und kommt sehr gut bei den SchülerInnen an. Wichtig wäre aber, noch früher (in der Volksschule) anzusetzen. Hervorgehoben wurde hier das Projekt „**Science Pool**“, das bereits bei Volksschulkindern in Kursen die Auseinandersetzung mit Naturwissenschaft und Technik fördert.
- In „**Energie-Cafés**“ für Frauen in der Steiermark können Frauen ihre Scheu vor technischen Fragen rund um das Thema Energie ablegen.

Nach zwei Stunden wurde der Workshop mit einer Zusammenfassung von Lisa Purker und Beatrix Hausner abgerundet. Die Teilnehmenden äußerten großes Interesse an der Weiterführung der Diskussionen.

Die Ergebnisse des Workshops flossen in die Ergebnisse des Gesamtprojekts ein und wurden für die Erstellung des Fragebogens an die Energieunternehmen berücksichtigt. Auch Good Practices konnten auf Grund der im Workshop genannten Beispiele schon konkret erfragt werden. Die Dokumentation des Workshops befindet sich in Anhang 5.

Die Dokumentation des Workshops sowie die Präsentationen wurden an die Workshoporganisation weitergeleitet sowie auf der Homepage der Auftragnehmerin veröffentlicht.

## 6 Genderspezifische Basisdatenerhebung

Aufbauend auf den Ergebnissen der Hintergrundstudie, des Workshops und der Befragung aus dem Jahr 2011 wurde die genderspezifische Basisdatenbefragung durchgeführt, mit den Daten der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte ergänzt und Good Practice Beispiele aufbereitet sowie eine Zusammenfassung zum Projekt erstellt.

## 6.1 Entwicklung des Fragebogens

Der Fragebogen aus dem Jahr 2011 wurde auf Grund der Ergebnisse der Hintergrundstudie und des Workshops erweitert. Der Fragebogen befindet sich im Anhang 6 und beinhaltet folgende Themen.

- Angaben zur Beschäftigungssituation getrennt nach Frauen und Männern in den Unternehmen
  - Beschäftigtenstruktur insgesamt (Vollzeit, Teilzeit, Karenz,...)
  - Anzahl der Beschäftigten nach Funktionen
  - Anzahl der Beschäftigten in Organen und Gremien (Aufsichtsrat, Vorstand, wissenschaftliche Beiräte, BetriebsrätInnen,...)
  - Anzahl der Beschäftigten nach Tätigkeiten/Qualifikation im Gesamtunternehmen (ManagerInnen, WissenschaftlerInnen, Fachkräfte, angelernte Kräfte und Hilfskräfte, PraktikantInnen)
  - Beschäftigte nach Altersgruppen
  - Gehaltsklassen
  - Umgang mit Überstunden, Art der Verträge (All-in, Überstundenpauschalen) – wurde 2011 nicht abgefragt

Neben der Erhebung der Beschäftigtensituation umfasste der Fragebogen auch einen kurzen Erhebungsbereich, der die bereits umgesetzten Maßnahmen zu Chancengleichheit von Frauen und Männern in den jeweiligen Unternehmen sowie die Unternehmenskultur abfragt.

- Erhebung der Maßnahmen zur Chancengleichheit nach folgenden Aktionsfeldern
  - Karriere- und Personalentwicklung (z.B. Mentoring, Coaching, MitarbeiterInnengespräche, spezielle Karriereprogramme für Frauen etc. )
  - Recruiting, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung (gezielte Ansprache von Frauen, Teilnahme am Girlsday, Praktika für Mädchen etc.)
  - Work-Life-Balance (flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit, Teleworking, Kinderbetreuungsangebote, Kontakt zu Karenzierten, Ermutigung zur Väterkarenz etc.)

Zudem wurden Maßnahmen abgefragt, die im Unternehmen als Good Practice im Bereich Chancengleichheit angesehen werden.

Darüber hinaus wurden folgende Informationen zusätzlich abgefragt:

- Stellenwert von Teamarbeit im Unternehmen
- Ausprägung der Anwesenheitskultur
- Zeitpunkte von Besprechungen
- Einschätzungen zu den Gründen für den niedrigen Frauenanteil (in Führungspositionen) – Antworten wurden zur Mehrfachauswahl angegeben.



## **6.2 Versand des Fragebogens und Motivation/Bewerbung**

In der Folge wird der Versand des Fragebogens und die Motivation zur Beantwortung dokumentiert.

- Zweimaliger Emailversand über die Interessensorganisationen
- an die 24 größten Arbeitgeber im Bereich der Energiewirtschaft
- an 78 weitere Versorgungsunternehmen in den Bereichen Strom, Gas, Fernwärme und Heizöl
- an ca. 310 Unternehmen im Bereich Erneuerbarer Energie
- Erste Deadline: 24. Mai 2016 (4 Wochen Zeit, eine Erinnerung)
- Bei Interessensorganisationen, den 24 größten Arbeitgebern und 25 Stadtwerken nachtelefoniert und Nutzung von persönlichen Kontakten
- Verzögerung der Fragebogenrücksendung bis 03. Juni (und darüber hinaus – 3 der größten Arbeitgeber haben nachgeliefert)

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Kooperation mit den Interessensverbänden sehr gut funktioniert hat.

## **6.3 Auswertung der Basisdatenerhebung**

In der Folge wurden die Daten der Befragung, die Daten aus der Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte und der Telefoninterviews mit den Gender- und Diversitätsverantwortlichen der Energieunternehmen verknüpft und ausgewertet.

Die Datenlage unterschied sich nach Veröffentlichung und Struktur der Unternehmen. Während einige Unternehmen nur Konzernkennzahlen angaben, ermöglichten andere durch genaue Aufschlüsselung eine Unterscheidung von Vertrieb, Produktion und Technik. Im Rahmen des Projekts konnten Daten aus den Jahren 2013 bis 2015 von ca. 30 % der Energieunternehmen in Österreich mit mehr als neun Beschäftigten ermittelt werden. Das betrifft 72 % der Beschäftigten in der Energiebranche. Zusätzlich wurden der Frauenanteil, der Frauenanteil in Führungspositionen und der Frauenanteil in Gremien sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit ermittelt.

Zu weiteren Themen konnten Daten von ca. 10 bis 25 % der österreichischen Energieunternehmen mit mehr als neun Mitarbeitenden ausgewertet werden. Das betrifft zwischen 23 und 68 % der Beschäftigten in der Energiebranche.

Wo relevant, wurden die Ergebnisse mit der Basisdatenerhebung aus dem Jahr 2011 verglichen.

## **6.4 Aufbereitung der Ergebnisse und Erstellung von Good Practice Beispielen**

Die Ergebnisse und die Good Practice-Beispiele wurden im Rahmen einer Präsentation am 10. August 2016 der Auftraggeberin präsentiert. Die Präsentation befindet sich im Anhang 7.

## **6.5 Kommunikation der Ergebnisse**

Wie lt. Offert vereinbart, wurde zur Kommunikation der Ergebnisse von der Auftragnehmerin nach dem Workshop eine einseitige Zusammenfassung erstellt (siehe Punkt 5.2). Diese wurde von der Auftragnehmerin auf der Homepage veröffentlicht und zur Veröffentlichung auf der Homepage an die Auftraggeberin und die kooperierenden Organisationen und Vereinigungen weitergeleitet.

Zusätzlich wurden zu den Ergebnissen der genderspezifischen Befragung von der ÖGUT nach Absprache mit der Auftraggeberin eine zweiseitige Kurzfassung erarbeitet sowie eine längere Fassung inkl. Good Practice-Beispielen. Die Dokumente befinden sich im Anhang 8. Diese werden erneut von der Auftragnehmerin auf der Homepage veröffentlicht und zur Veröffentlichung auf der Homepage an die Auftraggeberin und die kooperierenden Organisationen und Vereinigungen weitergeleitet.

## 7 Resümee und Ausblick

### 7.1 Definition zur Reichweite der Energiebranche

In der **ÖNACE-Gliederung der Statistik Austria** wird die Energiebranche definiert. Diese enge Definition ist der klaren Abgrenzbarkeit und der Datenverfügbarkeit geschuldet. Insbesondere im Hinblick auf strukturelle Veränderungen der Energieversorgung kann die Definition jedoch auch weiter gefasst und um die Kategorien **Gewinnung von Erdöl und Erdgas** sowie **Mineralölverarbeitung** erweitert werden.

Demnach gibt es in der österreichischen Energieversorgungsbranche insgesamt 2.277 Unternehmen mit 29.297 unselbstständig Erwerbstätigen. Allerdings zeigt sich, dass ca. 72 % aller unselbstständig Erwerbstätigen in den 24 größten Unternehmen tätig sind. Aus diesem Grund lag **ein Schwerpunkt bei der Basisdatenerhebung** darin, vor allem diese 24 Unternehmen zu befragen. Um weitere Branchenbereiche wie bspw. die **Produzenten von erneuerbaren Energien**, abzudecken, wurden zudem die **Interessensverbände** aus der Energiebranche kontaktiert.

Die Daten aus der Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria zeigen, dass in den letzten Jahren zumeist kleinere Unternehmen, vor allem in Bereich der Elektrizitätserzeugung, gegründet wurden. **Diese Kleinstunternehmen sind jedoch für die genderspezifische Basiserhebung nicht relevant**, da hier nicht von Strukturen, Aufstiegsmöglichkeiten und Personalpolitik für unselbständige Erwerbstätige gesprochen werden kann.

### 7.2 Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Energiebranche

Die Herausforderungen der Energiebranche sind überwiegend externer Natur, teilweise aber auch branchenimmanent. Zu den **Treibern** zählen:

- Klimapolitik: Senkung des Energieverbrauchs, Reduktion/Wegfall der fossilen Energie; Ausbau erneuerbarer Energieformen
- Energiepolitik: Diversifizierung der Energieträger, effizientere Nutzung in EU erzeugter Energie, Forschung & Entwicklung
- Globale Märkte: Zugang zu Ressourcen und Energie, Preise
- Technologische Trends: Energietechnologien, Informations- und Kommunikationstechnologien Industrie 4.0
- Allgemeine Trends: Demografie, Finanzierung
- Interne Treiber: Altersstruktur, erweiterter Qualifikationsbedarf

Daraus ergeben sich **Herausforderungen** für die Energiebranche in folgenden Bereichen:

- Struktur: neue Marktsegmente, Nischen, Branchen, Verschränkung von Märkten -z.B. Strom/Gas/Wärme, neue Rolle der Netze

- Finanzierung: Divestment, Genossenschaften, Crowd financing etc.
- Investition: andere Kostenstruktur bei Erneuerbaren Energien – Investitionen für Jahre, Infrastruktur - Energienetze smart, IT...
- Geschäftsmodelle & -beziehungen: Consumer → Prosumer, Energieanbieter → Energiedienstleistungen, Bereitstellungsketten
- Technisch / organisatorisch: in Kerngeschäftsbereichen, in anderen / neuen Geschäftsbereichen, Personal/Qualifikation

### 7.3 Herausforderungen für das Personalmanagement der Energiebranche

- Kompetenzaufbau – genannte Herausforderungen verlangen nach neuen Kompetenzen in der Branche, z.B. IT- Kompetenzen, Netzwerkkompetenzen, Kompetenzen, neue Produkte zu entwickeln
- Überalterung des Personals
- Fachkräftemangel – vor allem bei technischem und qualifiziertem Personal
- Teils unattraktives Image der Branche für potentielle BewerberInnen

Auf Grund der genannten Herausforderungen ist der Branche zu empfehlen, **den Frauenanteil von 19 % und in Führungspositionen von 5 % zu erhöhen** und den **Gender Pay Gap zu reduzieren** (Quelle: Statistik Austria, Rechnungshof).

### 7.4 Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben

Zudem stellt die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben 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 Barrieren für Frauen, in Führungspositionen zu gelangen:

- Geschlechterstereotype, dass Frauen nicht als Führungspersonen gesehen werden
- intransparente Entscheidungsprozesse bei der Auswahl von Führungskräften, welche von Männernetzwerken gestaltet werden
- das Fehlen von weiblichen Vorbildern, an denen sich die Frauen orientieren können
- die Arbeitsaufteilung in der Familie und die damit verbundene Vereinbarkeitsproblematik für Frauen

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** wird jedoch immer wichtiger für beide Geschlechter, wie aktuelle Befragungen bei Jugendlichen und jungen ArbeitnehmerInnen zeigen. Demnach ist es wesentlich, variable Arbeitsmodelle anzubieten, die **Tellearbeit** zulassen und nicht von der Präsenzkultur geprägt sind.

**Wirksam werden einzelne Maßnahmen jedoch erst dann sein, wenn die Unternehmens- bzw. Branchenkultur dahingehend ausgerichtet ist.** Damit ist das gesamte Denken und Handeln gemeint. Für die Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in einer männerdominierten Branche wie der Energiebranche bedeutet das, dass sich **Männer bei dem Thema auch angesprochen fühlen müssen.** Sobald ihnen klar wird, dass es darum geht, gleiche Leistung gleich zu bewerten und dass es damit um die gesamte Ausrichtung der Personalpolitik geht, sind gute Voraussetzungen zur Veränderung gegeben. Darauf aufbauend sollte sich das Unternehmen **unbewusste Vorurteile und Entscheidungsmuster bewusst machen.** Zusätzlich sollte beobachtet werden, ob es unnötige Hürden für weibliche Nachwuchskräfte gibt oder warum Frauen, aber auch Männer, das Unternehmen verlassen. Zusätzlich gilt es andere Arbeitszeitnormen durchzusetzen, die nicht mehr auf das Ideal uneingeschränkt zur Verfügung stehender ArbeitnehmerInnen zugeschnitten sind und individuelle Arbeitsmodelle zulassen.

## 7.5 Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche

Der niedrige Frauenanteil in der Energiebranche wird **von Energieunternehmen** oft damit begründet, dass Frauen oftmals nicht die nötige Qualifikation mitbringen und auch wenig Branchenerfahrung haben. Zudem sei es ein Generationenproblem, wie die großen Energieunternehmen mit einem hohen Anteil älterer MitarbeiterInnen bekräftigen. Dies bestätigen auch die Teilnehmenden **des Workshops „Gleiche Chancen = Mehr Energie!“**

Die **Ergebnisse einer aktuellen Studie aus Deutschland** zeigen, dass die Gründe für den geringen Frauenanteil bei der männlichen Branchenkultur und den damit verbundenen geschlechterstereotypen Vorstellungen über Führungspersönlichkeiten sowie in der noch immer dominierenden Präsenzkultur zu finden sind. Dies bestätigen ebenfalls die **Teilnehmenden des Workshops.**

Die **Teilnehmenden des Workshops** ergänzen, dass die stark verankerte **Kontrollkultur** bei den großen Energieunternehmen hinderlich für eine stärkere Entwicklung in die Richtung-Flexibilisierung der Arbeitsmodelle sei.

## 7.6 Die Energiebranche unter dem Genderaspekt

Die **Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichtsberichte** der größten österreichischen Energieunternehmen im Rahmen dieses Projekts zeigte, dass bereits Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit in den großen Energieunternehmen Österreichs durchgeführt werden. Die **Wiener Stadtwerke** bieten laut Nachhaltigkeitsbericht eine Vielzahl an Maßnahmen in den meisten Aktionsfeldern an. Diese greifen vor allem beim Frauenanteil in Führungspositionen. Auch in **Niederösterreich (EVN AG), Illwerken (Vorarlberg) und von der OMV** wird ein Maßnahmenkatalog für Chancengleichheit angeboten. Aus diesem Grund wurden die Nachhaltigkeitsbeauftragten dieser Vorzeigeunternehmen auch interviewt und zum Workshop im Rahmen der Wachstum-im-Wandel-Konferenz eingeladen.

Die in den Berichten genannten Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit beinhalten zudem die Einführung einer / eines Gleichstellungsbeauftragten oder die Erstellung eines Antidiskrimi-

nierungshandbuches, Betreuungsprogramme für MitarbeiterInnen in Karenz, spezielle Führungskräfteprogramme für Frauen, Teil- und Gleitzeitvereinbarungen, geförderte Kinderbetreuung sowie Nachwuchsrekrutierung. **Telearbeit** bietet jedoch laut Angaben in den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten nur die **OMV** an.

Zusätzlich dazu wurden beim **Workshop „Gleiche Chancen = Mehr Energie!“** die Einführung eines „Eltern-Kind-Büros“ – ein Raums als Notfallprogramm für Eltern und Kinder – genannt.

Zudem wurde im Rahmen des Workshops auch zum Thema **Chancengleichheit in der Energiebranche durch Personalpolitik** gearbeitet. Die Teilnehmenden nannten dabei folgende Maßnahmen: Neue Bilder und Konzepte für die Rekrutierung, Nachwuchsförderung von Frauen, Gründung von Frauennetzwerken, Geschlechterstereotype beseitigen, Frauen sichtbarer machen, mit Mythen über die Qualifikationen aufräumen, Monitoring von geschlechtsdifferenzierten Daten, Arbeitsorganisation neu überdenken, Teamarbeit, Telearbeitsmöglichkeiten, Väterkarenz sowie „no blame Kultur“ fördern.

## **7.7 Geschlechtsspezifische Basisdatenerhebung inkl. Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte**

Die Gesamtstudienresultate haben gezeigt, dass der Frauenanteil in der Energiebranche nach wie vor gering ist. Auffällig ist jedoch, dass er bei Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien mit **29,6 %** deutlich höher liegt als der Durchschnitt für die Gesamtbranche mit **19,3 %**. Das bringt auch einen deutlich höheren Frauenanteil bei den Führungspositionen<sup>44</sup>. Dieser liegt bei der Energiebranche im Durchschnitt bei 11 %, bei Unternehmen aus den Erneuerbaren Energien bei 18 %.

---

<sup>44</sup> Geschäftsführung bis Bereichsleitung

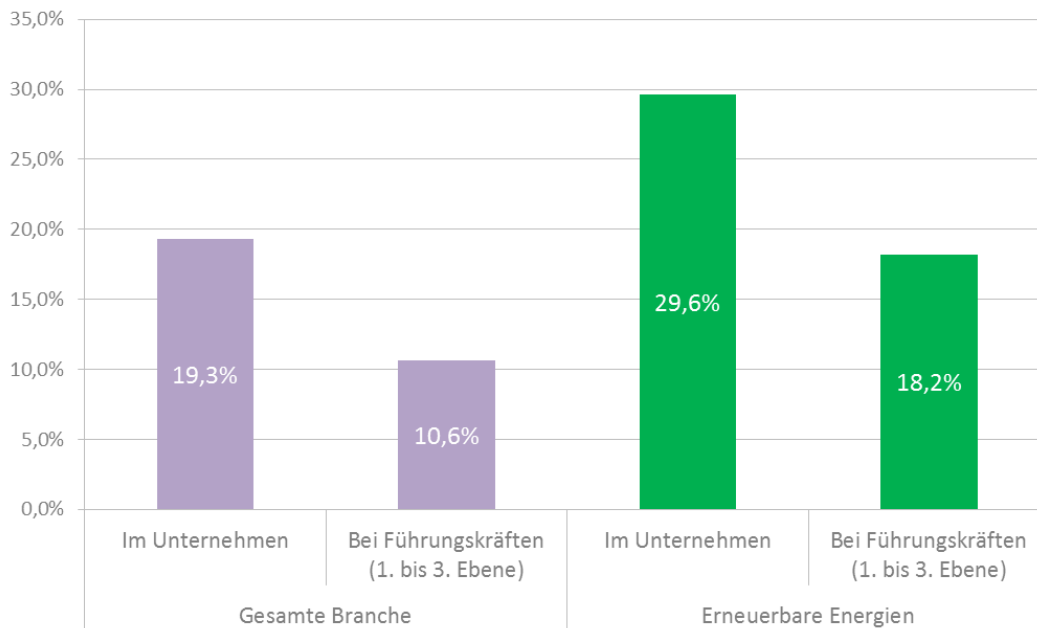


Abbildung 4: Vergleich Frauenanteil in der Gesamtbranche - Erneuerbare Energien

Zudem ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den jüngeren Mitarbeitenden in der Energiebranche insgesamt höher ist. In der Gruppe der Beschäftigten bis 30 Jahre beträgt er **26 %**, in der Altersgruppe über 50 Jahre nur mehr **14 %**. Insgesamt ist zusammenzufassen, dass die Branche der Erneuerbaren Energien vermehrt junge Mitarbeitende beschäftigt.



Abbildung 5: Vergleich der Alterstruktur der Beschäftigten

Ein möglicher Grund dafür liegt bei dem Angebot an **variableren Arbeitsmodellen**. Laut zahlreichen Umfragen schätzen junge Frauen und Männer diese nicht zuletzt, um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können. Während die Anwesenheit der Mitarbeitenden bei den großen Energieversorgern eine sehr wichtige Rolle spielt, wird diese in der Branche der Erneuerbaren Energien als nicht

so wichtig bewertet. 70 % der Unternehmen aus den Erneuerbaren Energien bieten zudem die Möglichkeit für Teleworking an, während dies nur 40% der großen Energieversorger tun.

Die Unternehmen sehen den **Grund für den niedrigen Frauenanteil weitgehend bei den Frauen**. Die meisten Befragten finden, es gäbe zu wenige Frauen mit passender Qualifikation (65 %). Knapp die Hälfte (48 %) der befragten Unternehmen finden, dass Frauen in der Branche zu wenig sichtbar sind und/oder es an weiblichen Vorbildern fehlt. Immerhin 40 % geben an, dass Frauen seltener Führungsfähigkeiten zugestanden wird. Ebenfalls 40 % finden, Frauen seien in Branchennetzwerken zu wenig sichtbar. Ein Drittel der Befragten glaubt, dass Frauen zu wenig Branchenerfahrung haben. Diese Ergebnisse übertreffen die Studienergebnissen einer deutschen Studie aus dem Jahr 2013, laut der 50 % der befragten Unternehmen befinden, dass sie mehr Frauen anstellen würden, wenn diese besser qualifiziert wären.<sup>45</sup>

Noch zu unterstreichen ist: die Energiebranche ist in Österreich die **finanziell attraktivste Branche**, wie der Einkommensbericht 2015 des Rechnungshofs zeigt. Zudem sind Frauen überdurchschnittlich vollzeitbeschäftigt. Das ist zwar eine Barriere für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die nach wie vor vorwiegend Frauen betrifft, jedoch verdienen hier Frauen auch mehr.

Das stimmt jedoch nur bedingt, da während sowohl bei Frauen als auch bei Männern in Gruppen bis 2.000 € (brutto/Monat, VZÄ) ca. 10 % der Beschäftigten zu finden sind, zeigt sich in der Gruppe zwischen 2.001 € und 3.000 € ein großer Unterschied. Während ca. 33 % der Frauen in die Gehaltklasse fallen, sind es bei Männern 18 %. In der Stufe darüber (3.001 € - 5.000 €) sind die Anteile wieder ähnlich – 31 % der Frauen und 34 % der Männer fallen in diese Kategorie. Bei den Einkommen über 5.000 € zeigt sich dann wieder ein großer Unterschied. Bei den Frauen liegen 27 % in dieser Kategorie, bei den Männern sind es 38 %. Vergleicht man die auf Bruttostundenverdienste und Vollzeitäquivalent standardisierten Löhne und Gehälter von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft, dann hat sich laut Eurostat der "Gender Pay Gap" (unbereinigt) in Österreich von 25,5 % 2006 auf 22,9 % 2014 verringert. Im EU-Durchschnitt betrug der geschlechtsspezifische Lohnunterschied 2013 16,4 %. In der ÖNACE 2008 Klasse D (Energieversorgung) beträgt der **Gender Pay Gap** im Jahr 2014 laut Rechnungshofbericht **24,5 %**. Damit hat er sich von 2012 bis 2014 um ca. 2 Prozentpunkte verringert. Die Branche liegt aber nach wie vor über dem österreichischen Durchschnitt.

---

<sup>45</sup> Woff, Heike: Gender und Diversity in Energieversorgungsunternehmen, Leipzig 2013



Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen (brutto ,VZÄ)

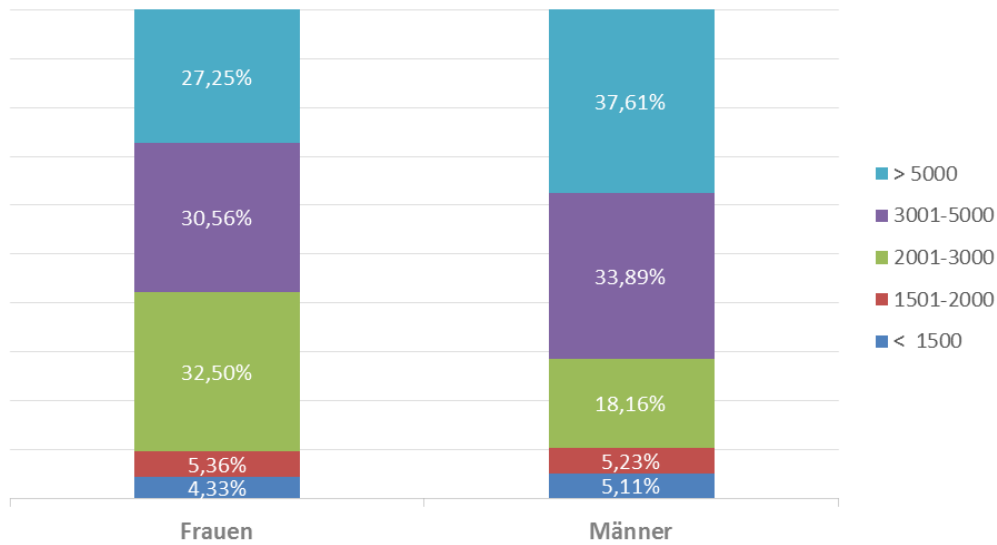


Abbildung 6: Einkommensvergleich nach Gehaltsgruppen, Frauen und Männer

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Energiebranche nur zum Teil einen Bedarf an Frauenförderung bzw. an einem Vergleich oder Austausch zum Thema sieht. Die klassischen Energieunternehmen zeigten mehr Interesse an der Projektteilnahme. Dies mag an der Nähe zur öffentlichen Hand liegen bzw. auch an der Energiewende und den damit verbundenen neuen Personalanforderungen, die Überalterung der Beschäftigten und dem geringen Frauenanteil, die vor allem genannte Unternehmen betrifft, wie auch die Gender- und Diversitätsverantwortlichen bestätigten. Im Rahmen der Studie konnten Daten aus den Jahren 2013 bis 2015 von ca. 30 % der Energieunternehmen in Österreich mit mehr als neun Beschäftigten ermittelt werden. Damit wurden 72 % der Beschäftigten in der Energiebranche datenmäßig erfasst. Die erfassten Daten betreffen den Frauenanteil, den Frauenanteil in Führungspositionen und den Frauenanteil in Gremien sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit. Zu weiteren personalpolitischen Themen konnten Daten von ca. 10 bis 25 % der österreichischen Energieunternehmen mit mehr als neun Mitarbeitenden ausgewertet werden. Damit wurden zwischen 23 und 68 % der Beschäftigten in der Energiebranche erfasst.

## 7.8 Ausblick

Im Rahmen des Projekts wurde Kontakt zu den Interessensorganisationen der Energiebranche sowie zu Energieunternehmen aufgebaut. Zur weiteren Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche erscheint es der Auftragnehmerin wichtig, der Branche Informationen zum Thema, an erster Stelle die Ergebnisse des gegenständlichen Projekts, weiterzugeben. Dieser Schritt wurde bereits mit der Auftraggeberin vereinbart (siehe Kommunikation der Ergebnisse Kap. 6.5).

In einer langfristigen Perspektive erwägt die Auftraggeberin eine nochmalige Erhebung, um Veränderungen oder Trends zu erkennen. In etwa drei Jahren wäre es sicherlich aufschlussreich, erneut eine

geschlechtsspezifische Datenanalyse der Energiebranche durchzuführen. Der bestehende Kontakt zu den Interessensorganisationen sollte dann nochmals den Response der Befragung erhöhen.

Darüber hinaus wird die Auftragnehmerin die im Zuge des Projekts aufgebauten Kontakte zu den Unternehmen und den Interessensvertretungen aufnehmen und eine weiterführende Kooperation ansprechen, zB Präsentation der Projektergebnisse sowie Ergebnisse zu weiteren Studien, Informationen zu Förderungen in diesem Bereich bis hin zu einem Beratungsangebot zur Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalpolitik.

Man könnte Informationen zum Thema auch für den Newsletter der Interessensorganisationen aufbereitet sowie gemeinsame Webinarreihen organisieren.

Wie die Projektergebnisse zeigen, müssen Frauen in der Energiebranche sichtbarer werden. Dazu erscheint es sinnvoll, Energieexpertinnen der Öffentlichkeit vorzustellen. Hier wird die ÖGUT verstärkt die Synergien zu bestehenden Projekten nutzen können:

- Das ist einerseits im Rahmen der BMVIT-Auszeichnung FEMtech-Expertin des Monats möglich – dazu gibt es eine Kooperation zwischen dem BMLFUW und dem BMVIT.
- Darüber hinaus können Energieexpertinnen verstärkt angesprochen werden, sich in der FEMtech-Expertinnendatenbank einzutragen, die ebenfalls in Kooperation mit dem BMLFUW geführt wird.

Die ÖGUT kann auch vermehrt Organisationen, die Veranstaltungen im Themenbereich Energie organisieren, darauf hinweisen, dass die Expertinnendatenbank bei der Suche nach Vortragenden, gut einsetzbar ist.

## Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: Darstellung der Unternehmen in den Branchen Energieversorgung, der Erdöl- und Erdgasgewinnung sowie der Mineralölverarbeitung nach Beschäftigungsgrößenklassen und Anzahl der Beschäftigten \*) unselbständige Erwerbstätige Darstellung ÖGUT; Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2013 ..... 13
- Tabelle 2: Frauenanteile der verschiedenen ÖNACE-Branchen bei den unselbständig Erwerbstätigen (Quelle: Statistik Austria, 2014. Lohnsteuer- und HV-Daten. Ohne Lehrlinge in: Einkommensbericht 2014, At: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/einkommensberichte.html>) ..... 18

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wertschöpfungskette in der Energiebranche (eigene Darstellung) .....	10
Abbildung 2: Die Energiebranche im Kontext (eigene Darstellung).....	12
Abbildung 3: Altersgruppenverteilung in der Energiebranche in Österreich (eigene Darstellung), Quelle: ÖGUT (2016) .....	16
Abbildung 4: Vergleich Frauenanteil in der Gesamtbranche - Erneuerbare Energien.....	39
Abbildung 5: Vergleich der Alterstruktur der Beschäftigten.....	39
Abbildung 6: Einkommensvergleich nach Gehaltsgruppen, Frauen und Männer .....	41

## 8 Literaturverzeichnis

Adamiak, Jadwiga (2015): Personal fürs Nachwende-EVU in Zeitung für Kommunale Wirtschaft, München, Ausgabe 1/15, S. 25, VKU Verlag GmbH München 2015

Annies, Susanne, & Bongaerts, Kerstin (2008). Ausgebremst? Warum die Karriereleiter für Frauen oft zu kurz ist. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2008

Baringa Partners LLP/ Energy Relations GmbH (HG) (2011): Personalmanagement im Zeichen der Energiewende, Baringa Partners LLP / EnergyRelations GmbH 2011

Berger, Roland/TU München (2013): Energieradar – das Zukunftsradar für die deutsche Energiewirtschaft, Düsseldorf 2013

Bundesgesetz über die Steigerung der Energieeffizienz bei Unternehmen und dem Bund 2015 (Bundes-Energieeffizienzgesetz – EEffG) At:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008914>

Fischer, Severin: Der neue EU-Rahmen für die Energie- und Klimapolitik bis 2030. (2014)

Busch-Heizmann, Anne (2015): Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland, in: WSI-Mitteilungen 8/2015

E-Control 2011, 10 Jahre Energiemarkt-Liberalisierung. Energie-Control Austria, Wien 2011, At:

<http://www.e-control.at/documents/20903/-/-/bd32c021-2522-4301-9c64-04cfa4e50323>

Elektrizitätswirtschafts- und –organisationsgesetz 2010 i.d.F vom 09.03.2016

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007045>

Energiewirtschaftsgesetz i.d.F. vom 9. August 2000. At:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006170&FassungVom=2000-08-09>

Fassnacht, Axel (2012): Studie zur Personalentwicklung und zu den Handlungskompetenzen von Fach- und Führungskräften in Hinblick auf die Energiewende und dem demografischen Wandel bis 2030, in DVGW Jahresrevue, Bonn 2014

Hausner, Beatrix, Reidl, Sibylle, & Woitech, Birgit (2009). Gezielte Förderung schafft Bewusstsein für Chancengleichheit. FEMtech genderDiskurs 05, Wien 2009

Heinzlmaier, Bernhard, Ikrath, Philipp (2011): Bericht zur Jugend-Wertestudie 2011, Institut für Jugendkulturforschung, Wien, Februar 2012

Kohaut, Susanne, & Möller, Iris (2010). Führungspositionen in der Privatwirtschaft - Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht Nr. 6, April 2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bielefeld 2010

Managementberatung Bain & Company: "Integrating work and life – it's not just a woman's issue anymore", USA 2016,

McKinsey & Company. (2013). Women Matter 2013 - Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries. McKinsey & Company, Paris 2013

ÖGUT (Hg.) (2012): Studie zur Beschäftigungssituation von Frauen (und Männern) in der österreichischen Energiewirtschaft, Beatrix Hausner, Auftraggeber: bmwfj, Wien 2012

ÖNACE (2008): [http://www.statistik.at/KDBWeb//pages/Kdb\\_versionDetail.jsp?#4073557](http://www.statistik.at/KDBWeb//pages/Kdb_versionDetail.jsp?#4073557)

PwC (Hg.) (2014): Frauen in der Energiewirtschaft, PricewaterhouseCoopers Frankfurt 2014

PwC (2015): "Making diversity a reality", PricewaterhouseCoopers Frankfurt 2015

Schutt, Heidemarie; Paltauf, Anna (2013): Kulturwandel in der Energiewende – Herausforderungen für das Personal- und Organisationsmanagement in Energiewirtschaftliche Tagesfragen 63. Jg., 2013

Schein, Edgar H. (2010): Organisationskultur. The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide; Bergisch Gladbach; 2010

Spektrum.de., (8.1. 2016): "weiblich, fähig, ungeeignet"; <http://www.spektrum.de/news/frauen-in-fuehrungspositionen-hilft-eine-frauenquote/1390059>

Spiegel Online: Frauenquote: "Männer glauben, dass es sie nicht betrifft" 3.1.2016: 2016

Standard, Der: Nicht der Beruf, das Geschlecht verursacht die Lohnschere, 24. April 2014 [derstandard.at/2000001079198/Nicht-das-Geschlecht-der-Beruf-verursacht-die-Lohnschere](http://derstandard.at/2000001079198/Nicht-das-Geschlecht-der-Beruf-verursacht-die-Lohnschere)

Standard, Der: Warum Frauen weniger verdienen als Männer, 8. März 2016, <http://derstandard.at/2000032290158/Warum-Frauen-weniger-verdienen-als-Maenner-und-sich-das-nur>

Tolk, Christoph (2009). Weibliche Führungskräfte: Zentrale Hindernisse beim Aufstieg. Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations Oldenburg, Oldenburg 2009

Universum Student Survey Österreich (2014): veröffentlicht in: [http://kurier.at/TOP\\_100\\_Arbeitgeber\\_Ranking.pdf/72.271.361](http://kurier.at/TOP_100_Arbeitgeber_Ranking.pdf/72.271.361)

Welt, Die (2016): „Schwarze und Frauen müssen draußen bleiben“. 2.1.2016

Wippermann, Carsten. (2010). Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken. Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg 2010

Wolff, Heike (2013): Gender Diversity in Energieversorgungsunternehmen, Leipzig, 2013

Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik (2013). At:

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/wirtschaft/produktion\\_und\\_bauwesen/leistungs\\_und\\_strukturdaten/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/produktion_und_bauwesen/leistungs_und_strukturdaten/index.html)

Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf  
(2015): Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, WSI März 2015

## 9 Anhang

Anhang 1: Analyse der größten Energieunternehmen unter dem Genderaspekt

Anhang 2: ÖGUT Newsletter

Anhang 3: Workshop Ablauf

Anhang 4: Workshop Präsentationen

Anhang 5: Dokumentation des Workshops inkl. TeilnehmerInnenliste

Anhang 6: Fragebogen

Anhang 7: Präsentation Studie „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche“

Anhang 8: Kurzfassung der Studie und Endbericht zur Veröffentlichung



## Anhang 1: Analyse der größten Energieunternehmen unter dem Genderaspekt

# Größte Arbeitgeber in der Energiebranche unter dem Genderaspekt

## Energie Burgenland

**Energie Burgenland** ist das Resultat der Zusammenlegung der ehemaligen Traditionsunternehmen BEWAG und BEGAS und ist seit dem 1. Oktober 2012 auf dem Energiemarkt tätig. Burgenländische **Energiedienstleistungsunternehmen**. Es ist in den Bereichen **Erzeugung, Netzbetriebung, Beteiligung und Vertrieb** tätig. Es wurden im Rahmen der Recherche keine jüngeren Daten als aus dem Jahr 2012 gefunden. Die Beteiligung per 01. September 2012 war wie folgt<sup>46</sup>:

- 100 % Netz Burgenland Strom GmbH
- 99 % Netz Burgenland Erdgas GmbH
- 100 % Energie Burgenland Vertrieb GmbH & Co KG
- 100 % Energie Burgenland Windkraft GmbH
  - 55,2 % EPZ Energieprojekt Zurndorf GmbH
  - 50 % PAMA-GOLS Windkraftanlagenbetriebs GmbH
  - 50 % PAMA-GOLS Windkraftanlagenbetriebs GmbH & Co KG
  - 40 % MMW Potzneusiedl GmbH
  - 100 % Multi Megawatt Zwei GmbH
  - 20 % Renergie Windpark Deutsch Haslau GmbH
- 100 % Energie Burgenland Green Power GmbH
  - 100 % Energie Burgenland Bürgerbeteiligung GmbH
  - 100 % WIBE – Windpark Beteiligungs GmbH (Eisenstadt, Österreich)
  - 1% BWP – Bystrický Wind Power s.r.o. (Bratislava, Slowakei)
  - 1% Energowind RO s.r.l. (Bistrita Nasaud, Rumänien)
  - 100 % Energowind Negresti s.r.l. (Bistrita Nasaud, Rumänien)
  - 99 % BWP – Bystrický Wind Power s.r.o. (Bratislava, Slowakei)
  - 99 % Energowind RO s.r.l. (Bistrita Nasaud, Rumänien)
  - 76 % VENTUS POLSKA Sp. z o.o. (Warschau, Polen)
  - 51 % Renerwind Energetikai Kft. (Budapest, Ungarn)
  - 50 % IWBF – Internationale Windparkbeteiligungs- und Finanzierungs GmbH (Eisenstadt, Österreich)

---

<sup>46</sup> Nachhaltigkeitsbericht der Energie Burgenland 2012/2013, siehe [http://www.energieburgenland.at/fileadmin/EB\\_pdf\\_NEU/Nachhaltigkeit/EB\\_2013\\_NB\\_RZ\\_END\\_WEB.pdf](http://www.energieburgenland.at/fileadmin/EB_pdf_NEU/Nachhaltigkeit/EB_2013_NB_RZ_END_WEB.pdf), abgerufen am 16.12.2015

- 50 % SWP s.r.o. (Bratislava, Slowakei)
- 50 % PSW – Polska Sila Wiatru Sp. z o.o. (Warschau, Polen)
- 50 % WSW – Warminska Sila Wiatru Sp. z o.o. (Warschau, Polen)
- 100 % Energie Burgenland Biomasse GmbH
- 100 % Energie Burgenland Biomasse GmbH & Co KG
- 100 % PEW Technik + Service GmbH
- 100 % Energie Burgenland Geoservice GmbH
- 100 % Energie Burgenland Konzernclearing GmbH
- 100 % Energie Burgenland Service GmbH
  - 1% Netz Burgenland Erdgas GmbH
- 51 % Eisenstadt e-mobilisiert GmbH
- 49 % Bioenergie Burgenland Service GmbH
- 33,33 % EBRZ Erstes Burgenländisches Rechenzentrum GmbH
- 33,33 % Windpark Mittelburgenland GmbH
- 10 % ENERGIEALLIANZ Austria GmbH
- 10 % e&t Energie Handelsgesellschaft m.b.H.
- 4,57 % Vereinigte Telekom Österreich Beteiligungs GmbH
- 2,73 % EconGas GmbH
- 2,52 % APCS Power Clearing and Settlement AG
- 0,44 % AGCS Gas Clearing and Settlement AG
- 1,48 % CISMO Clearing Integrated Services and Market Operations GmbH
- 1 % Biomasse Kraftwerk Güssing GmbH u. Co KG

Der gesamte Konzern beschäftigte im Jahr 2014 ca. 837 MitarbeiterInnen und 39 Lehrlinge.<sup>47</sup>

### Chancengleichheit

Der **Frauenanteil** beträgt um die **23,3 %**. Im **14-köpfigen Aufsichtsrat** ist **eine Frau** tätig, der **Vorstand** setzt sich aus **zwei Männern** zusammen. Über die weitere geschlechterspezifische Struktur konnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

---

<sup>47</sup> Geschäftsbericht 2013/2014 der Energie Burgenland, siehe [http://www.energieburgenland.at/fileadmin/pdf/geschaeftsbericht/Energie\\_Burgenland\\_Geschaeftsbericht\\_2015.pdf](http://www.energieburgenland.at/fileadmin/pdf/geschaeftsbericht/Energie_Burgenland_Geschaeftsbericht_2015.pdf), abgerufen am 16.12.2015

## Maßnahmen zur Chancengleichheit

In der Energie Burgenland kommen Arbeitszeitmodelle zum Einsatz, die den Mitarbeitern eine individuelle und flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Hierzu gehören unter anderem die Arbeitszeiteinteilung durch Gleitzeit und eine Vielzahl an Teilzeitmodellen.

Weiters bietet die Energie Burgenland die Möglichkeit eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, durch die ältere Mitarbeiter unter weitestgehender finanzieller Absicherung ihre Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt verringern können.

## **KELAG – Kärnten**

Der KELAG-Konzern besteht aus der KELAG - Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft und einer Reihe von Tochterunternehmen und Beteiligungen, diese sind:

- KNG-Kärnten Netz GmbH
- KELAG Wärme GmbH
- KELAG Wohnbau (wird im Geschäftsbericht 2014 nicht erwähnt, existiert lt. Webseite noch)
- KI-KELAG International GmbH
- Stadtwerke Kapfenberg GmbH (35 %)
- Kraftwerksgesellschaft Tröpolach GmbH (51 %)
- Kraftwerk Waben GmbH (51 %)
- Kärntner Restmüllverwertungs GmbH (75 %)
- Wärmeversorgung Arnoldstein Errichtungs- und Betriebsgesellschaft mbH Arnoldstein (99 %)
- Windpark Nikitsch GmbH
- Verbund Hydro Power AG (10 %)

Die **KELAG Netz GmbH** und die **KELAG Wärme GmbH** sind die zwei größten Tochterunternehmen der KELAG. Die KELAG Netz GmbH ist für den **Netzbetrieb Strom und Erdgas** in Kärnten verantwortlich, die KELAG Wärme GmbH engagiert sich österreichweit im **Wärmege­schäft**.

Die **Wasserkraft - und Windkraft-Aktivitäten** im Ausland sind in der **KI-KELAG International GmbH** gebündelt. Die wichtigste Beteiligung hält die KELAG an der **Verbund Hydro Power AG (VHP)**. Dieses Unternehmen ist der **größte österreichische Stromerzeuger** aus Wasserkraft, mit einer Jahreserzeugung von mehr ca. 24,8 Mrd. kWh Strom. An der VHP hält die KELAG 10 %.

Mit knapp 75 % ist die KELAG an der [Kärntner Restmüllverwertungs GmbH \(KRV\)](#) beteiligt. Dieses Unternehmen betreibt in Arnoldstein die thermische Müllverwertungsanlage für das Bundesland Kärnten, mit einer Jahreskapazität von 96.000 t Hausmüll.

Mit dem vom HR-Strategie-Projekt abgeleiteten Folgeprojekt „Job Families“ wird die Entwicklung einer unternehmensweiten funktionalen Struktur unterstützt. Ausgehend von bestehenden Funktio-

nen wurden Berufsbilder – sogenannte Job Families – abgeleitet. Diese Berufsbilder bilden die Grundlage für zukünftige Maßnahmen des Personalmanagements, wie beispielsweise Modelle zur Karriereentwicklung, Personalmarketing oder Recruiting. Darauf aufbauend wurde ein zeitgemäßes Gehaltsfindungssystem entwickelt, dessen Basis Marktanalysen sowie bestehende Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sind.

Der **KELAG-Konzern** beschäftigt ca. **1.410 MitarbeiterInnen (gerechnet in Vollzeitäquivalenten)**, wovon **613 MitarbeiterInnen der KELAG Netz GMBH** sowie **194 der KELAG Wärme GmbH** angehören. Im Jahr 2014 betrug die **spezifische Weiterbildungszeit 3,7 Tage/MitarbeiterIn**.<sup>48</sup>

### Chancengleichheit

**2011** lag die **Frauenquote** im Konzern bei **16%**. Im Jahr **2011** wurde die Ausarbeitung eines **Programms zur Förderung von Frauen** initiiert. **Führungskräfte** werden zukünftig angehalten, bei gleichen Qualifikationen **verstärkt Frauen als Talente** zu nominieren. Ziel der KELAG ist es auch, vermehrt Frauen für technische Berufe, insbesondere für eine technische Lehre, zu begeistern.

**2011** lag die **Frauenquote** in der Alterklasse **< 30 Jahre** bei **26%**, in der Gruppe der **30-50-Jährigen** bei **16%** und in der Gruppe **> 50 Jahre** bei **7%**.<sup>49</sup>

### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Das **Diversity Konzept** sieht die **Förderung der Vielfalt in Bezug auf Gender und Alter sowie einen interkulturellen Austausch** vor. Im **Fokus** ist des Weiteren die **Erhöhung des Frauenanteils unter den Führungskräften**. Neben diesen Punkten beschäftigt sich das Diversity Management auch mit dem **Generationenmanagement** sowie der **Integration von Menschen mit Behinderung**.

Zur Optimierung der Belegschaftsstruktur wurde das bestehende **Altersteilzeitmodell** bis zum Jahr **2018 verlängert**. Das Modell ermöglicht einen **gleitenden Übergang in den Ruhestand**. **Mitarbeiter in diesem Modell** verbleiben **im Durchschnitt noch 18 Monate im Unternehmen**. Dabei wird besonderer Wert auf den **Wissenstransfer an junge Mitarbeiter** gelegt.

Nach der erfolgreichen **Begutachtung durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend** erhielt die **KELAG eine Auszeichnung für nachhaltige familienorientierte Personalpolitik**. Seit Herbst 2013 darf das Unternehmen das Zertifikat „audit beruf und familie“ verwenden. Die Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen gewinnt als wesentlicher Faktor zur Förderung der Zufriedenheit der Belegschaft zunehmend an Bedeutung.

Im Jänner 2014 wurde die **Kinderbetreuungseinrichtung „KELAG-Energiebündel“** in Klagenfurt eröffnet.

---

<sup>48</sup> siehe [http://konzern.kelag.at/dateien/KELAG-Konzern\\_Geschaeftsbericht\\_2014.pdf](http://konzern.kelag.at/dateien/KELAG-Konzern_Geschaeftsbericht_2014.pdf), 11.01.2016

<sup>49</sup> siehe [http://konzern.kelag.at/dateien/Kelag\\_Nachhaltigkeitsbericht\\_2012.pdf](http://konzern.kelag.at/dateien/Kelag_Nachhaltigkeitsbericht_2012.pdf), 11.01.2016

## **Energie Klagenfurt – Kärnten**

Die **Energie Klagenfurt GmbH** ist zu **100 % Tochterunternehmen der Klagenfurter Stadtwerke** und für die **Energieversorgung von Haushalten und Betrieben in und um Klagenfurt** zuständig. **Die Energie Klagenfurt GmbH besitzt als Tochterunternehmen die Kraftwerkserrichtungs- und Betriebs GmbH**, welche für die Realisierung des Gasdampfkraftwerks Klagenfurt zuständig ist. 2014 sind in der **Energie Klagenfurt GmbH 419 MitarbeiterInnen** tätig.<sup>50</sup>

### Chancengleichheit

Weder im Aufsichtsrat, noch im Vorstand sind Frauen vertreten. Über die geschlechterspezifische Struktur im Unternehmen konnten keine weiteren Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Über etwaige Maßnahmen für Chancengleichheit konnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

## **EVN AG – Niederösterreich**

Die EVN ist ein internationales, börsennotiertes Energie- und **Umweltdienstleistungsunternehmen** mit Sitz in Niederösterreich. Die EVN ist in den Geschäftsbereichen Energie, Umwelt und strategische Beteiligungen tätig. Der Energiebereich umfasst **Erzeugung, Energiehandel & -Vertrieb**, Netzinfrastruktur sowie die Energieversorgung in südeuropäischen Regionen. In der Energiewirtschaft ist die EVN neben Österreich in Albanien, Bulgarien, Deutschland, Kroatien, Mazedonien und Serbien tätig. Sie bieten den KundenInnen Strom, Gas, Wärme, Wasser, thermische Abfallverwertung und damit verbundene Dienstleistungen. Mit diesem Angebot erreicht die EVN über 3,6 Millionen KundenInnen in der Energieversorgung.

Die **Tochterfirmen** der EVN im Geschäftsbereich Energie in Österreich sind unter anderem:

- EVN Kraftwerks- und Beteiligungs GmbH
- evn naturkraft Erzeugungs GmbH
- EVN Liegenschaftsverwaltung GmbH
- Netz Niederösterreich GmbH
- Utilitas Dienstleistung- und Beteiligungs GmbH
- EVN Energievertrieb GmbH & Co KG
- EVN Wärme GmbH

---

<sup>50</sup> Geschäftsbericht 2014, at: [https://www.stw.at/fileadmin/user\\_upload/pdf/UEber\\_uns/Geschaeftsbericht\\_2014.pdf](https://www.stw.at/fileadmin/user_upload/pdf/UEber_uns/Geschaeftsbericht_2014.pdf)  
12.01.2016

- ENERGIEALLIANZ Austria GmbH
- EconGas GmbH
- e&t Energie Handelsgesellschaft mbH

Von den insgesamt 6.973 Mitarbeitern des EVN-Konzerns sind **2.378 MitarbeiterInnen** in **Österreich** tätig.<sup>51</sup>

### Chancengleichheit

Aktuell verfügt die **EVN** über durchschnittlich **6.973 MitarbeiterInnen**. Der **Frauenanteil** in der EVN beträgt **21,9 %**<sup>52</sup>. Im Berichtsjahr **2014/2015** betrug der **Frauenanteil** im Unternehmen in **Österreich** **19,3 %**. Nach Angaben der EVN, sind unter den **15 AufsichtsrätInnen** **zwei Frauen** tätig. In der **zwei-köpfigen Geschäftsführung** des Unternehmens ist aktuell **keine Frau** tätig<sup>53</sup>.

### Maßnahmen zur Chancengleichheit

#### *Aktionsfeld Institutionalisierung von Chancengleichheit*

Da die EVN in unterschiedlichen Ländern tätig ist, **verpflichtet** sie sich zur Umsetzung der **Grundsätze der International Labour Organisation**. In der Praxis bedeutet dies die Herausforderung, niemanden aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Kultur, der Religion, des Alters oder des Gesundheitszustands zu diskriminieren.<sup>54</sup>

Interessant ist die Tatsache, dass in der vom Unternehmen selbst erstellten **CSR-Wesentlichkeitsmatrix**, **kein Thema aus dem Frauen- bzw. Genderbereich** angeführt ist. Diese Themen sind nach Studie des Ganzheitsberichts dem Bereich „**Verantwortungsvoller Arbeitgeber**“ untergeordnet. Hier werden als laufende Maßnahmen u.A. Work-Family-Balance, sowie Vielfalt und Chancengleichheit erwähnt.

Darüber hinaus wurde ein umfangreiches, nicht nur auf Führungskräfte beschränktes **Programm zur Förderung von Frauen** bei EVN entworfen, das von der Personalsuche über die gezielte Förderung von Mitarbeiterinnen bis hin zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein breites Spektrum behandelt. Dieses Programm wurde im Geschäftsjahr 2010/2011 vom **Vorstand beschlossen**. Ergänzt wird dieses Programm seit 2014 durch ein internes Frauennetzwerk und diversen Workshops.

---

<sup>51</sup> Siehe <http://evn.unternehmensberichte.net/reports/evn/annual/2015/gb/German/53/kennzahlen.html>, 12.01.2016

<sup>52</sup> siehe <http://evn.unternehmensberichte.net/reports/evn/annual/2015/gb/German/53/kennzahlen.html>, abgerufen am 12.01.2016

<sup>53</sup> siehe [https://www.evn.at/EVN-Group/Uberblick/Organe/Aufsichtsrat-\(1\).aspx](https://www.evn.at/EVN-Group/Uberblick/Organe/Aufsichtsrat-(1).aspx) abgerufen am 12.01.2016

<sup>54</sup> siehe <https://www.evn.at/EVN-Group/Verantwortung/Mitarbeiter-innen/Grundsatz/Gleichbehandlung-und-Chancengleichheit.aspx>, abgerufen am 12.01.2016

### *Aktionsfeld Karriere- und Personalentwicklung*

Unter anderem bietet die EVN die Möglichkeit, über die gesetzliche Karenzierung hinaus und mit Wiedereinstellungszusage, eine Freistellung bis zum 36. Lebensmonat des Kindes in Anspruch zu nehmen. Auch Männer nutzen die angebotenen Modelle. Im Geschäftsjahr 2014/15 waren 18 Männer und 24 Frauen in Elternkarenz. Aufgrund der individuellen Lösungsmöglichkeiten kehren bei EVN AG, Netz Niederösterreich, EVN Wasser, EVN Geoinfo und EVN Business Service beinahe alle Mütter und Väter nach ihrer Karenz wieder ins Unternehmen zurück.

### *Aktionsfeld Work Life Balance*

Es werden bei der EVN auch Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Hierzu gibt es **Gleitzeit- und Teilzeitarbeitsmodelle**. Mit karenzierten MitarbeiterInnen wird auch während ihrer Karenzzeit Kontakt gehalten und durch regelmäßige Besprechungen der Wiedereinstieg schrittweise vorbereitet.<sup>55</sup>

## **Energie AG - Oberösterreich**

Die Energie AG ist ein Infrastrukturkonzern mit starker Expansionstätigkeit. Über Tochterunternehmen und Beteiligungen ist der Konzern in den **Sparten Energie (Strom, Gas, Wärme), Entsorgung und Wasser** tätig. Die Marktgebiete liegen in Österreich, Süddeutschland, Tschechien, Ungarn und den angrenzenden CEE-Staaten.

Der Energie AG Konzern ist seit dem 1. Oktober 2006 als Holdingkonzern organisiert. Ziel der Umstrukturierung war es, im Sinne von "Structure follows Strategy" die strategische Entwicklung der Energie AG bestmöglich zu unterstützen. Der **Energie AG Konzern** besteht aus 3 Leitgesellschaften, einer Servicestruktur mit vier Servicebereichen sowie einer Konzernsteuerung in der Form einer strategischen Holding. Zu den Geschäftsbereichen zählen: Vertrieb, Netz, Kraftwerke, Trading, Data, Wärme, Entsorgung, Wasser und Erdgas<sup>56</sup>.

Der Konzern verfügt in den **Energierlevanten Geschäftsbereichen** (Vertrieb, Netz, Kraftwerke, Trading, Wärme, Ferngas) über folgende, wesentliche Tochterunternehmen:

- Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH
- Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
- Energie AG Oberösterreich Netz GmbH
- Energie AG Oberösterreich Wärme GmbH
- Energie AG Oberösterreich Vertrieb GmbH

---

<sup>55</sup> siehe <https://www.evn.at/EVN-Group/Verantwortung/Mitarbeiter-innen/Arbeiten-und-Leben-in-der-EVN/Work-Family-Balance.aspx>, 12.01.2016

<sup>56</sup> siehe [http://www.energieag.at/eag\\_at/page/257501226587649392\\_775788198848479299~775788583248052424~775793337239982601\\_775793337239982601\\_de.html](http://www.energieag.at/eag_at/page/257501226587649392_775788198848479299~775788583248052424~775793337239982601_775793337239982601_de.html), 12.01.2016



- Energie AG Oberösterreich Wasser GmbH
- Energie AG Oberösterreich Powersolutions GMBH

Im **Bereich Energie** sind ca. **481 MitarbeiterInnen** tätig, im **Bereich Netz** weitere **543**<sup>57</sup>.

### Chancengleichheit

Im **22-köpfigen Aufsichtsrat** des Konzerns befinden sich **vier Frauen**. Im Vorstand und der Geschäftsführung befindet sich keine Frau.

### Maßnahmen zur Chancengleichheit

#### *Aktionsfeld Rekrutierung*

Die Energie AG war ein **Partnerbetrieb des Girlsday 2015**.

### **Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und kommunale Dienste - Oberösterreich**

Die LINZ AG wird als aktive Managementholding mit **vier operativen Tochtergesellschaften** und einer dienstleistenden Servicegesellschaft geführt. Die Gründung der LINZ AG erfolgte vor allem im Hinblick auf die Liberalisierung der Energiemärkte. Es wurde ein zeitgemäßer, marktorientierter Konzern geschaffen, um durch die Ausschöpfung von Synergiepotentialen Kosten zu senken und Erträge zu sichern.

Zur Holding gehören die folgenden Tochterfirmen:

- LINZ STROM GmbH für Energieerzeugung, -handel, -dienstleistungen und Telekommunikation
- LINZ GAS/WÄRME GmbH für Erdgas- und Wärmeversorgung
- LINZ SERVICE GmbH für Infrastruktur und Kommunale Dienste
- LINZ LINIEN GmbH für öffentlichen Personennahverkehr
- Managementservice Linz GmbH<sup>58</sup>

Weitere Tochterfirmen bzw. Beteiligungen der Tochterfirmen **Linz Strom GmbH** und **Linz Gas/Wärme GmbH** sind

- Linz Strom Vertrieb GmbH & Co KG,

---

<sup>57</sup> Geschäftsbericht Energie AG, 2014/2015: [http://news.energieag.at/Media\\_Detail.aspx?id=52150&menueid=1068](http://news.energieag.at/Media_Detail.aspx?id=52150&menueid=1068), 12.01.2016

<sup>58</sup> Siehe [https://www.linzag.at/portal/portal/linzag/linzag/linzag\\_1/centerWindow;jsessionid=B55B91B9E5FD666A939F4661453FD DC5.node2?plaginit=1&action=1](https://www.linzag.at/portal/portal/linzag/linzag/linzag_1/centerWindow;jsessionid=B55B91B9E5FD666A939F4661453FD DC5.node2?plaginit=1&action=1), 12.01.2016

- Linz Strom Netz GmbH,
- Linz Gas Vertrieb GmbH & Co KG,
- Linz Gas Netz GmbH,
- [Linz-Energie Service GmbH-LES](#) und die
- [Linz Öko-EnergievertriebsGmbH](#).

Insgesamt verfügt die Linz AG über **2.843 MitarbeiterInnen**, wovon **761 MitarbeiterInnen** in den **Geschäftszweigen Strom und Gas/Wärme** tätig sind.

#### Chancengleichheit

Per 30.09.2014 beträgt der **Frauenanteil** im Vorstand / der Geschäftsführung 16,7 %, in der **Be-  
reichsleitung 4,8 %** und in der **Abteilungsleitung 11,1 %**<sup>59</sup>.

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Über etwaige Maßnahmen für Chancengleichheit konnten im Rahmen der Internetrecherche keine Informationen ausfindig gemacht werden.

#### **Salzburg AG**

Die Salzburg AG ist ein Energieversorgungsunternehmen in Salzburg. Die Salzburg AG verfügt über eine Vielzahl von **Tochterfirmen und Beteiligungen**. Die **energierelevanten Geschäftsbereiche** werden von den Tochterfirmen

- Salzburg Netz GmbH,
- Salzburg Ökoenergie GmbH,
- Erdgas Import Salzburg GmbH und der
- Future Energy Photovoltaics Italy S.r.L.
- TERAWATT International Stromhandelsgesellschaft m.b.H.
- ElectroDrive Salzburg GmbH

abgedeckt.

Weitere Beteiligungen im Energiebereich sind unter anderem:

- [MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH](#)

---

<sup>59</sup> Siehe

[https://www.linzag.at/cms/media/linzagwebsite/dokumente/infomaterial\\_1/linzag\\_1/geschftsberichte\\_1/GB\\_2014.pdf](https://www.linzag.at/cms/media/linzagwebsite/dokumente/infomaterial_1/linzag_1/geschftsberichte_1/GB_2014.pdf),  
12.01.2016

- Holzwärme Altenmarkt GmbH
- Wasserkraft Fritzbach GmbH
- Bioenergie Neumarkt GmbH
- Kraftwerk Dientenbach GmbH
- GRASKRAFT Steindorf reg. Gen.m.b.H.
- [GRASKRAFT Reitbach reg. Gen.m.b.H.](#)
- Biogas ZEMKA GmbH
- [E.ON Austria GmbH](#)
- FIRESTIXX-SALZBURG-Pellet-Produktion GmbH
- Tauerngasleitung GmbH
- Trianel Onshore Windkraftwerke GmbH & Co. KG

Der gesamte Salzburg AG-Konzern verfügte 2013 über **2.025 MitarbeiterInnen**.<sup>60</sup>

#### Chancengleichheit

Im 15-köpfigen Aufsichtsrat sind 3 Frauen tätig (20% Frauenanteil) im Vorstand ist keine Frau tätig.<sup>61</sup>

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit ebenso wichtig wie Arbeitszeitmodelle, die es Menschen ermöglichen länger im Arbeitsleben zu stehen. Eines der aktuellsten Themen ist die Pflege von Angehörigen in einer immer älter werdenden Gesellschaft.

Für diese Aufgabe werden zukünftig flexible Teilzeitlösungen und Karenz ebenso nötig sein wie für die optimale Kinderbetreuung. Die Möglichkeit der Karenz wird beim Salzburger Energieversorger auch von immer mehr jungen Vätern genutzt. Wichtig bei allen Modellen ist dem Unternehmen, dass die Mitarbeiter auch in ihrer Karenzzeit mit dem Betrieb in Kontakt bleiben. Der „Babybrunch“ als regelmäßiges Treffen der jungen Mütter und Väter mit dem Arbeitgeber ist eine Andockmöglichkeit, die gerne wahrgenommen wird.

#### **Energie Steiermark AG**

---

<sup>60</sup> Nachhaltigkeitsbericht 2013 der Salzburg AG, <https://www.salzburg-ag.at/?eID=download&uid=1153>, abgefragt am 12.01.2016

<sup>61</sup> Geschäftsbericht 2014 der Salzburg AG, <https://www.salzburg-ag.at/?eID=download&uid=1139>, abgefragt am 12.01.2016

Die Energie Steiermark AG ist ein **Energieversorgungsunternehmen** mit den Kerngeschäften **Strom, Erdgas, Fernwärme und Restmüllverwertung**. Mehrheitseigentümer der Energie Steiermark ist das Land Steiermark (Anteil: 75 % minus 1 Aktie). Der französische Energiekonzern Electricité de France (EdF) hält 25 % plus eine Aktie. Im November 2015 wurde der Verkauf der EDF-Anteile an den Finanzinvestor Macquarie beschlossen. Tochterfirmen der Energie Steiermark AG sind unter anderem:

- Energie Steiermark Wärme GmbH
- Energienetze Steiermark GmbH
- Energie Steiermark Green Power GmbH
- Stefe SK

Weiters verfügt es über Beteiligungen im In- und Ausland. Wichtige inländische Beteiligung hält das Unternehmen bei:

- Energie Graz GmbH & Co KG
- Feistritzwerke STEWEAG GmbH
- Verbund Austria Hydro Power GmbH

Das Unternehmen beschäftigte **2014 ca. 1.689 MitarbeiterInnen**<sup>62</sup>.

#### Chancengleichheit

Über die geschlechterspezifische Struktur konnten nur wenige Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden. Nach Angaben von Energie Steiermark befinden sich **weder im Vorstand** noch im **elköpfigen Aufsichtsratsteam Frauen**.<sup>63</sup>

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Flexible Arbeitszeiten und attraktive Arbeitszeitmodelle bringen Vorteile und Flexibilität für Arbeitnehmer und Unternehmen.

Der Energie Steiermark AG ist es ein wichtiges Anliegen, den Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben - z. B. nach einer Karenz - zu erleichtern. Ein umfassendes Angebot an individuellen Teilzeitmodellen, z. B. im Rahmen einer Elternteilzeit, unterstützt dieses Vorhaben und macht einen gleitenden Wiedereinstieg in den Beruf möglich.

Weiters besteht die Möglichkeit der Nutzung von dezentralen Arbeitsplätzen nahe dem Wohnort. Somit wird mit attraktiven Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmöglichkeiten der Einsatz noch variabler und flexibler gestaltet. Das wiederum fördert die Motivation und die Einsatzbereitschaft und gewährleistet gleichzeitig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

---

<sup>62</sup> [https://www.e-steiermark.com/e\\_data/energie\\_steiermark/news/gb/2014/Konzernbericht\\_2014.pdf](https://www.e-steiermark.com/e_data/energie_steiermark/news/gb/2014/Konzernbericht_2014.pdf) 12.01.2016

<sup>63</sup> <https://www.e-steiermark.com/konzern/unternehmen/Aufsichtsrat.aspx>, 12.01.2016

## Energie Graz – Steiermark

Die Energie Graz Holding GmbH ist ein **Energieversorgungsunternehmen** mit den Geschäftsbereichen **Strom, Erdgas, Fernwärme, Licht- und Energiedienstleistung und Wärme**. Es gehört zu 100 % der **Holding Graz Kommunale Dienstleistungen GmbH**. Die beiden **Tochterunternehmen, Energie Graz GmbH & Co Kg und Energie Graz GmbH** befinden sich zu 49 % im Besitz der **Energie Graz Holding**. Die restlichen Anteile daran haben die Stadt Graz (2 %) und die Energie Steiermark AG (49 %). Hundert-%ige **Tochterfirmen der Energie Graz GmbH & Co KG** sind die **Stromnetz Graz GmbH, Solar Graz GmbH** und die **Wärmedirektservice der Energie Graz GmbH**, welche wiederum unterschiedliche Beteiligungen an regionalen Energieversorgern und Energie-Dienstleistungsunternehmen aufweisen.

Das Unternehmen beschäftigte im Jahr 2014 **280 MitarbeiterInnen**<sup>64</sup>.

### Chancengleichheit

Im 9-köpfigen **Aufsichtsrat befindet sich eine Frau**. In der **Geschäftsführung ist keine Frau** tätig. Weitere Informationen über die **geschlechterspezifische Beschäftigungssituation** konnten im Rahmen der Internetrecherche **nicht ausfindig** gemacht werden.

### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Informationen über etwaige Maßnahmen für Chancengleichheit konnten im Rahmen der Internetrecherche nicht ausfindig gemacht werden.

## TIWAG - Tirol

Die Tiroler Wasserkrafts AG ist ein **Energieunternehmen** in Tirol. Es erzeugt pro Jahr 3.178 GWh elektrische Energie. Die TIWAG ist mit folgenden Unternehmen verbunden:

- TIGAS-Erdgas Tirol GmbH
- TINETZ-Tiroler Netze GmbH
- Gemeinschaftskraftwerk Inn GmbH
- Ökoenergie Tirol GmbH
- Wasser Tirol - Wasserdienstleistungs-GmbH
- [Stadtwärme Lienz Produktions- und Vertriebs-GmbH](#)<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> [http://www.energie-graz.at/upload/file/Geschaeftsbericht%202014\(3\).pdf](http://www.energie-graz.at/upload/file/Geschaeftsbericht%202014(3).pdf), 12.01.2016

<sup>65</sup> <http://www.tiroler-wasserkraft.at/de/nn/organisation/beteiligungen/index.php>, 12.01.2016

Im Jahr 2014 waren **1.342 Personen** im TIWAG-Konzern tätig.<sup>66</sup>

### Chancengleichheit

Im **neunköpfigen Aufsichtsratsteam** befinden sich **zwei Frauen**. Im **3-köpfigen Vorstand** sind **keine Frauen** tätig. Weitere Informationen über die geschlechterspezifische Beschäftigungssituation konnten im Rahmen der Internetrecherche nicht ausfindig gemacht werden.

### Maßnahmen zur Chancengleichheit

#### *Aktionsfeld Work Life Balance*

Das Unternehmen bietet seit 1999 mit drei weiteren Partnerunternehmen eine **Kinderkrippe** für MitarbeiterInnen an um durch Kinderbetreuung zwischen Ende der Karenzzeit und Eintritt in den Kindergarten die Doppelbelastungen der MitarbeiterInnen zwischen Familie und Beruf zu verringern.

Weiters gewährt die TIWAG den MitarbeiterInnen einen **Kinderkrippenzuschuss**, der 50 % der Kosten, die durch Inanspruchnahme in einer Kinderkrippe bzw. die Inanspruchnahme einer Tagesmutter anfallen, abdeckt. Dadurch soll der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert werden.

### **Illwerke VKW – Vorarlberg**

Die Illwerke VKW ist eine Unternehmensgruppe aus der Vorarlberger Illwerke AG und der Vorarlberger Kraftwerke AG. Sie ist in den Geschäftsfeldern Erzeugung, Handel, Versorgung, Netz, Erdgas und Beteiligungen tätig. Die **Vorarlberger Illwerke AG** befindet sich **zu 95,5 % im Besitz des Landes Vorarlberg** und **zu 4,5 % im Besitz der WEG Wertpapiergesellschaft mbH**. Die **Vorarlberger Illwerke AG** hält wiederum **98,1 % an der Vorarlberger Kraftwerke AG (VKW)**. Die **Vorarlberger Illwerke AG** gliedert sich in:

- Vorarlberger Illwerke AG: Energieerzeugung
- Vorarlberger Kraftwerke AG: Vertrieb von Strom und Erdgas sowie Stromhandel
- Vorarlberger Energienetze GmbH: als Tochter der VKW

Die Illwerke VKW-Gruppe hat eine eigene **Nachhaltigkeitsstrategie** entwickelt, worin auch soziale bzw. mitarbeiterInnenspezifische Themen enthalten sind. In den Unternehmen der Illwerke VKW-Gruppe ca. **1.200 MitarbeiterInnen** (exkl. Lehrlingen) beschäftigt. Die **spezifische Weiterbildungszeit** in der Illwerke-VKW-Gruppe lag 2014 bei **2,5 Tage pro Mitarbeiter/in**.

### Chancengleichheit

---

<sup>66</sup> Siehe Nachhaltigkeitsbericht 2014 [https://www.tiroler-wasserkraft.at/www\\_tiwag\\_lib/includes/berichte/nachhaltigkeitsbericht\\_2014\\_2015/index.php#6/z](https://www.tiroler-wasserkraft.at/www_tiwag_lib/includes/berichte/nachhaltigkeitsbericht_2014_2015/index.php#6/z), abgerufen am 12.01.2016

Im Unternehmen waren im Jahr 2014 ca. **190 Frauen**, das ist ein Anteil von 16 %, tätig. Im **Aufsichtsrat** ist **eine Frau** tätig (18 Mitglieder). Ein **Ziel** der VKW ist die **Erhöhung des Frauenanteils**, insbesondere in **Führungspositionen**. Im Managementlehrgang für zukünftige Führungskräfte und Experten wurde bereits ein Frauenanteil von 50% erreicht.<sup>67</sup>

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

##### *Handlungsfeld Personalentwicklung*

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wurde ein Programm entwickelt werden, das Mitarbeiterinnen unter anderem durch **gezielte Weiterbildungsmaßnahmen** fördern soll.

##### *Handlungsfeld Rekrutierung*

Um den Frauenanteil zu erhöhen, werden unter anderem **Praktikums- und Ausbildungsplätzen** für Frauen offen gehalten. Diese Maßnahme soll vor allem zur Erhöhung des Frauenanteils in den **technischen Bereichen** des Unternehmens beitragen.

##### *Handlungsfeld Work Life Balance*

Zusätzlich möchte das Unternehmen auf **Arbeitszeitmodelle** setzen, die vor allem Frauen entgegenkommen.

Informationen über etwaige weitere Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit konnten im Rahmen der Internetrecherche **nicht ausfindig** gemacht werden.

#### **Wiener Stadtwerke (Wien Energie GmbH – Wiener Netze GmbH)**

Die Wiener Stadtwerke sind einer der größten Arbeitgeber Wiens. Dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Wiener Stadtwerke ist zu entnehmen, dass der Wiener Stadtwerke-Konzern im Geschäftsjahr 2010 eine grundlegende Neuausrichtung seines Konzernbereichs Energie vorbereitet hat. Die Wien Energie Wienstrom GmbH wurde mit der Wien Energie GmbH verschmolzen, die nunmehr alle liberalisierten Energiegeschäftsfelder abbildet. Die neue Organisationsstruktur wurde mit der Eintragung ins Firmenbuch im 1. Quartal 2011 rechtswirksam.

Die Netzgesellschaften **Wien Energie GmbH** und **Wiener Netze GmbH** sind nun direkt der Wiener Stadtwerke Holding AG unterstellt. Die neu formierte **Wien Energie GmbH** ist für die Strom und Wärmeproduktion verantwortlich. Die Erzeugung von Strom und Wärme erfolgt vorwiegend in den kalorischen Kraftwerken in Wien-Simmering, in der Donaustadt und Leopoldau. Zudem werden mehrere Kleinwasserkraftwerke, Windpark- und Photovoltaikanlagen sowie Europas größtes Wald-Biomassekraftwerk in Wien-Simmering betrieben. Im Geschäftsjahr 2009/10 konnten rund 76 % des Stromabsatzes mit eigenen Erzeugungskapazitäten abgedeckt werden.

2013 wurden die vormaligen Teilunternehmen Wien Energie Stromnetz, Fernwärme Wien und Wien Energie Gasnetz unter dem Namen **Wiener Netze GmbH** fusioniert, welche seither für den Ausbau,

---

<sup>67</sup> Illwerke VKW Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2014, siehe [https://www.illwerke.at/downloads/at/Geschaefts-und\\_Nachhaltigkeitsbericht\\_illwerkekvw\\_2014.pdf](https://www.illwerke.at/downloads/at/Geschaefts-und_Nachhaltigkeitsbericht_illwerkekvw_2014.pdf), 12.01.2016

den laufenden Betrieb und die Instandhaltung des 23.000 Kilometer umfassenden Stromnetzes, des 3.500 Kilometer langen Gasnetzes für Netzstrategie und Netzplanung, Regulationsmanagement, NetzkundInnendienst und Verrechnung, Datenmanagement sowie Zählermanagement verantwortlich.

Die im **Konzernbereich Energie** erfassten Tochtergesellschaften des Wiener Stadtwerke-Konzerns sind für die Versorgung mit Strom, Erdgas und Wärme von rund zwei Millionen Menschen, 230.000 Gewerbe- und Industrieanlagen sowie 4.500 landwirtschaftlichen Betrieben im Großraum Wien verantwortlich. Über mehrere Projektbeteiligungen ist der Konzernbereich Energie seit mehreren Jahren auch im europäischen Ausland erfolgreich tätig. Im Konzernbereich Energie sind etwa **5.500 MitarbeiterInnen** beschäftigt. Das entspricht ca. 35 % der MitarbeiterInnen der Wiener Stadtwerke (16.114 MitarbeiterInnen, exklusive Karenzen)<sup>68</sup>.

Aufgrund der Entwicklung der Wiener Stadtwerke von einem Unternehmen innerhalb des Magistrats **zu einem privatwirtschaftlichen Unternehmen** gibt es unterschiedliche Dienstverhältnisse und somit unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen. 44 % der Beschäftigten sind bereits Kollektivvertragsbedienstete (KV-MitarbeiterInnen), jedoch sind noch nahezu **34 % BeamtInnen**.

#### Chancengleichheit

Der **Frauenanteil im Gesamtunternehmen Wien Stadtwerke ist mit 16% relativ gering**. Bei den Beschäftigten im **kaufmännischen Bereich** beträgt der Frauenanteil 30%, bei den **handwerklichen Berufen allerdings nur 8%**.<sup>69</sup> In der **obersten Führungsebene** der Wiener Stadtwerke ist die **Gleichstellung von Frauen bereits umgesetzt**. Im vierköpfigen Vorstand der Wiener Stadtwerke Holding AG ist mit Frau Dr.<sup>in</sup> Domschitz als Vorstandsdirektorin eine Frauen tätig. In der **ersten und zweiten Führungsebene** sind in Summe **19,2 %** aller Führungskräfte weiblich.

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

##### *Aktionsfeld Institutionalisierung von Chancengleichheit*

Die Wiener Stadtwerke bekennen sich öffentlich zur Gleichberechtigung aller Menschen im Unternehmen, unabhängig von Geschlecht, Alter, politischer oder religiöser Überzeugung, Herkunft oder Hautfarbe. MitarbeiterInnen gleicher fachlicher und persönlicher Qualifikation werden in Bezug auf Fortbildung, Personalentwicklung, Beschäftigungsbedingungen und Entlohnung gleich behandelt. Diese Grundsätze sind im konzerneigenen **Antidiskriminierungshandbuch** definiert.

Ein wichtiger Meilenstein bei der Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ist die mit dem Betriebsrat geschlossene **Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit**. Darin sind über das Gleichbehandlungsgesetz hinaus weitere ausdrückliche Gleichbehandlungsgebote vorgesehen, wie etwa keine Berücksichtigung der familiären Situation (u.a. Lebensalter, Familienstand, Ein-

---

<sup>68</sup> Siehe: Geschäftsbericht 2014

[http://www.wienerstadtwerke.at/eportal3/ep/downloadTracker.do/path/media/files/2015/wienerstadtwerkegesch%C3%A4ftsbericht2014\\_154031.pdf?oid=78898&type=PDF](http://www.wienerstadtwerke.at/eportal3/ep/downloadTracker.do/path/media/files/2015/wienerstadtwerkegesch%C3%A4ftsbericht2014_154031.pdf?oid=78898&type=PDF); Einsicht 12.01.2016

<sup>69</sup> Siehe; <http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/mitarbeiterinnen/vielfalt/frauenfoerderung.html>, Einsicht: 12.01.2016



künfte des Partners, Belastung durch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) ohne sachliche Rechtfertigung, die Möglichkeit zur Teilnahme an konzerninternen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen in Karenz oder die Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben für WiedereinsteigerInnen.

Zusätzlich wurde für die Gemeindebediensteten ein **Frauenförderungsplan** mit zehn übergeordneten Zielen entwickelt. Dazu gehören unter anderem

- die Anerkennung der Frauen als gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt
- die Chancengleichheit für Frauen und Männer bei allen Bildungs- und Förderungsmöglichkeiten
- ein erhöhter Frauenanteil in Führungspositionen
- ein strategisches Vorgehen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Frauenförderungsplan sieht weiters Maßnahmen wie Förderung der Teilnahme weiblicher Bediensteter an Führungskräfte-Lehrgängen, das Anbieten eines Seminars für WiedereinsteigerInnen oder die Schaffung von Betriebskindergärten in Dienststellennähe für BeamtInnen und Vertragsbedienstete vor. Er wird alle sechs Jahre neu erlassen und jeweils alle drei Jahre der aktuellen Entwicklung angepasst.

Für die Kollektivvertragbediensteten wurde 2003 mit dem Betriebsrat eine **Vereinbarung zur Chancengleichheit** geschlossen. Auch sie enthält eindeutige Gebote zur Gleichbehandlung und Förderung von Frauen. Dass bisher kein konzernübergreifender Frauenförderungsplan existiert, hängt ausschließlich mit den verschiedenen Dienst- und Vertragsverhältnissen zusammen.

Die **Gleichbehandlungsbeauftragte** bei den Wiener Stadtwerken überwacht die Umsetzung der Gleichbehandlung im Unternehmen. Sie wird für jeweils fünf Jahre bestellt, ist unabhängig und weisungsfrei. Damit sie ihrer Aufgabe engagiert und entschlossen nachkommen kann, ist sie vom normalen Dienst frei gestellt. Die derzeitige Gleichbehandlungsbeauftragte ist Cornelia Lechner-Wlcek.

Die Website der Wiener Stadtwerke sowie der Nachhaltigkeitsbericht beinhalten **gendersensible Formulierungen**.

#### *Aktionsfeld Karriere- und Personalentwicklung*

Die Wiener Stadtwerke **fördern die Teilnahme weiblicher Bediensteter an Führungskräfte-Lehrgängen** und bieten ein Seminar **für WiedereinsteigerInnen** an.

#### *Aktionsfeld Rekrutierung*

Mit mehreren Maßnahmen wird eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils angestrebt. Durch die Teilnahme am **Wiener Töchterttag** möchten die Wiener Stadtwerke junge Mädchen für technische Berufe begeistern; 2014 nutzten 105 Mädchen diese Gelegenheit in unterschiedlichen Konzernbereichen.

#### *Aktionsfeld Work Life Balance*

Die Wiener Stadtwerke unterstützen die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** mit unterschiedlichen **Teil- und Gleitzeitmodellen** sowie **familiengerechter Dienstzeiteinteilung**. Aktuell bewegt sich der Anteil der **TeilzeitmitarbeiterInnen**, davon rund ein Viertel männliche Beschäftigte, im **einstelligen**

**%bereich.** Daten belegen jedoch das gleich bleibende Interesse der MitarbeiterInnen an dieser Möglichkeit.

### **Initiative Working Life Care**

Im Jahr 2009 wurde die Initiative „Working Life Care – Ein Wiener Stadtwerke Leben lang“ ins Leben gerufen. Dieses Motto steht für **lebensphasenorientierte Personalarbeit**. Jede/r MitarbeiterIn hat im Laufe seines (Berufs-)Lebens unterschiedliche Bedürfnisse, und genau hier setzt das Modell an. Modellhaft werden hier vier Berufsphasen unterschieden: Die Einstiegsphase gilt den neuen MitarbeiterInnen, hier geht es vor allem um einen guten Start bei den Wiener Stadtwerken, aber natürlich auch um den davor stattfindenden Recruitingprozess. In der Orientierungs- und Etablierungsphase möchten die Wiener Stadtwerke MitarbeiterInnen konkrete Laufbahnmodelle aufzeigen und anbieten, aber auch **Jobrotation** ist hier ein Thema. Die Familiengründungs-/Karrierephase setzt auf **familienfreundliche Arbeitsbedingungen**, Chancengleichheit und bestmögliche Förderung. Die Best Agers, und hier geht es nicht um die bloße Zugehörigkeit zu einer bestimmten Altersgruppe, ist u.a. gekennzeichnet durch **wertvolles Erfahrungswissen**, welches es zu halten und zu verteilen gilt. Die Phasen lassen sich nicht starr voneinander abgrenzen, Phasen können übersprungen oder ganz ausgelassen werden – je nach individuellem Bedarf und Bedürfnis.

### *Kinderbetreuung*

Für arbeitende Eltern ist eine verantwortungsvolle, zuverlässige und leistbare Betreuung des Nachwuchses eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine wichtige Verbesserung konnte 2010 mit der **Eröffnung des Kindergartens** am Standort TownTown erzielt werden. Der von den Wiener Kinderfreunden betriebene und nach modernsten Standards gestaltete Kindergarten bietet Platz für die Betreuung von rund 80 Kindern. Viele der Mütter und Väter nutzen dieses Angebot.

Mit 2011 wurde eine **Intranet-Plattform** mit wichtigen Informationen zu Mutterschutz, Schwangerschaft, Karenz, Elternteilzeit und Wiedereinstieg zur Verfügung gestellt.

### **OMV Downstream (vorm. OMV Gas & Power)**

Die OMV Gas & Power wurde 2015 mit den Geschäftsbereichen „Refining & Marketing“ zu OMV Downstream fusioniert. Die Geschäftsbereiche des Unternehmens sind Erdgas- und Erdölbeschaffung, Öl- und Gastransport und –Speicherung, Stromerzeugung sowie Vermarktung und Handel. Das Unternehmen verfügt in Österreich über folgende Tochterunternehmen:

- Central European Gas Hub AG
- Econ Gas GmbH
- Gas Connect Austria<sup>70</sup>

### Chancengleichheit

---

<sup>70</sup> [www.omv.com](http://www.omv.com), abgefragt am 12.01.2016

Im **OMV-Konzern** sind **4 von 15 Aufsichtsräten Frauen**. Das entspricht einem Frauenanteil von 27%. Von 51 Positionen im **oberen Management** werden mit 2013 sieben von Frauen (ca. **14,6 %**) ausgeübt. Der **Frauenanteil in der OMV in Österreich** beträgt **24 %**, das sind 860 Frauen.<sup>71</sup>

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

##### *Handlungsfeld Institutionalisation von Chancengleichheit*

Ein **Ziel** ist es, den **Frauenanteil im Top-Management** des Unternehmens bis **2020 auf 30 %** zu erhöhen.

##### *Handlungsfeld Work Life Balance*

Für **MitarbeiterInnen mit Familie** gibt es die Möglichkeit, **50 % der Arbeitszeit von zuhause aus** zu arbeiten. Damit soll die Betreuung von Kleinkindern besser mit der Arbeit vereinbart werden.<sup>72</sup>

Weiters vergibt die OMV Stipendien an 15 junge Frauen pro Jahr und unterstützt ein Bachelorprogramm für Erdölwissenschaften, von dem seit 2012 26 Studentinnen profitiert haben.

#### **Verbund AG**

Die Verbund AG und ihre Tochterunternehmen decken **alle Bereiche der Energieversorgung** ab. Seit 1988 ist die Verbund AG an der Börse, 51 % des Aktienkapitals besitzt die Republik Österreich. Die Geschäftsbereiche vom Verbund sind Stromerzeugung, Stromübertragung, Stromhandel und Stromvertrieb. Die Tochterunternehmen vom Verbund sind:

- Verbund Hydro Power AG
- Verbund Thermal Power GmbH & Co KG
- Verbund Renewable Power GmbH
- Verbund Trading AG
- Verbund Sales GmbH
- Verbund International GmbH
- Verbund Management Service GmbH
- Verbund Telekom Service GmbH
- Verbund Tourismus GmbH
- VERBUND Umwelttechnik GmbH
- Austria Power Grid AG

Der Verbund beschäftigt **3.245 MitarbeiterInnen**. Die **Weiterbildungszeit pro MitarbeiterIn und Jahr** beträgt **29,6 Stunden**.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Nachhaltigkeitsbericht 2014, <https://www.omv.com/SecurityServlet/secure?cid=1255753870520&lang=de>, abgefragt am 12.01.2016

<sup>72</sup> <http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10115/original/NHB10.pdf?1304356132>, 07.09.2011

## Chancengleichheit

Der **Frauenanteil** im Verbund-Konzern beträgt **17,8 %**<sup>74</sup>. In den Führungspositionen (Vorstand, 1. bzw. 2. Führungsebene) beträgt der Frauenanteil 9,6 %. Außerdem bestehen laut Eigenangabe keine Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen.

## Maßnahmen zur Chancengleichheit

### *Institutionalisierung von Chancengleichheit*

Im Verbund-Konzern wurde eine **Gleichstellungsbeauftragte** eingesetzt, deren Aufgabe es ist, einen umfangreichen Maßnahmenkatalog zum Thema Gleichbehandlung zu erstellen und umzusetzen. Langfristig soll ein Diversity Management im Konzern integriert werden.

### *Handlungsfeld Personalentwicklung und Karriereförderung*

Der Verbund-Konzern setzt Maßnahmen um den aktuellen Frauenanteil von 17,8 % bis zum Jahr 2020 auf 25 % zu erhöhen. Dazu zählt die Förderung von Studentinnen in technischen Fachrichtungen ebenso wie ein internes Frauennetzwerk, in dem die Mitarbeiterinnen durch Bündelung der Interessen, gegenseitige Unterstützung und Coaching in Karrierefragen Verbesserungen ihrer Arbeitssituation erreichen können.

Das bereits 2012 gegründete VERBUND-Frauennetzwerk hat sich gut etabliert.

### *Handlungsfeld Rekrutierung*

Gewisse Maßnahmen, wie zum Beispiel das Verbund-**Frauenstipendium an der TU Wien** sollen den Frauenanteil bei den jungen MitarbeiterInnen erhöhen. Das Verbund-Frauenstipendium wurde heuer bereits zum zweiten Mal an drei Studentinnen vergeben, die je ein Förderungspaket von in Summe 5.000 Euro erhalten haben. Zusätzlich wird versucht, Frauen und junge Mädchen für **technische Berufe** zu gewinnen. So wird der **Töchertag** und das **Programm „Frauen in die Technik“** unterstützt.

### *Handlungsfeld Work Life Balance*

Für bereits im Unternehmen tätige Frauen gibt es Maßnahmen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel **Informationen zum Thema Karenzierung**.

## **Rohöl-Aufsuchungs AG**

Die Rohöl-Aufsuchungs AG wurde 1935 gegründet und ist im Bereich der Bereitstellung von Erdöl und Erdgas, sowohl national als auch international, tätig. Das Unternehmen ist in der Hand von vier Eigentümern, die sich ihre Anteile wie folgt aufteilen<sup>75</sup>:

---

<sup>73</sup> <http://www.verbund.com/cc/~media/6ED1A530F40F4877ACEFA769C3E16AE6.pdf> 12.01.2016

<sup>74</sup> Nachhaltigkeitsbericht 2014 at: <http://www.verbund.com/cc/~media/58EE2F6513174BE9B7104772264B289B.pdf>, abgefragt am 12.01.2016

<sup>75</sup> [http://www.rag-austria.at/uploads/tx\\_templavoila/rag\\_portrait\\_150914\\_web\\_02.pdf](http://www.rag-austria.at/uploads/tx_templavoila/rag_portrait_150914_web_02.pdf), abgefragt am 12.01.2016

- EVN AG (50,025 %)
- E.ON Exploration & Production GmbH (29,975 %)
- Energie Steiermark Kunden GmbH (10 %)
- Salzburg AG (10 %)

Die Aktivitäten des Unternehmens, das 2014 395 Mitarbeiter beschäftigte, teilen sich auf die folgenden Geschäftsbereiche auf:

- Suchen bzw. Aufspürung von Öl- und Gaslagerstätten
- Errichtung und Betrieb von Bohranlagen
- Förderung von Erdöl und Erdgas
- Betrieb von Erdgasspeichern
- Verkauf von Erdöl und Erdgas

#### Chancengleichheit

Über die geschlechterspezifische Struktur konnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

#### Maßnahmen zur Chancengleichheit

Über etwaige Maßnahmen für Chancengleichheit konnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

## Anhang 2: ÖGUT Newsletter

## Newsletter:

ÖGUT Newsletter 01/2016

### **Workshop "Gleiche Chancen = mehr Energie!"**

23. Februar 2016, 14:30 – 16:30 Uhr

Die ÖGUT gestaltet im Auftrag des BMLFUW einen Workshop zum Thema "Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche".

Es werden aktuelle Daten präsentiert und mögliche Ansatzpunkte für Veränderungen diskutiert. ÖGUT-Expertin Beatrix Hausner liefert den Input aus der Hintergrundstudie, die die ÖGUT derzeit erarbeitet, Lisa Purker moderiert den Workshop.

[Zum Workshop](#)

ÖGUT Newsletter 02/2016

### **Vortrag „Gleiche Chancen = mehr Energie!“**

23. Februar 2016, Wien

Beatrix Hausner informierte bei diesem Wachstum im Wandel Workshop über die Herausforderungen für das Personalmanagement in der Energiewende und die Umsetzung von Chancengleichheit in der Personalpolitik in Energieunternehmen.

[Zur Veranstaltung](#)

## Vorstellung des Workshops auf der Webseite der ÖGUT

### WORKSHOP IM RAHMEN DER WACHSTUM IM WANDEL KONFERENZ

#### Gleiche Chancen = mehr Energie! - Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben stellt einen wesentlichen Aspekt von Lebensqualität unter dem Genderfokus 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.

23. Februar 2016, 14:30 – 16:30 Uhr, Wirtschaftsuniversität Wien

Die Energiebranche in Österreich befindet sich aktuell stark in Veränderung (Energiewende, Dezentralisierung der Energieversorgung, Ausbau der Erneuerbaren Energien etc.). Diese Veränderungsenergie (sic!) kann genutzt werden, um Verbesserungen im Hinblick auf Chancengleichheit zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund haben wir aktuelle Daten zur Chancengleichheit in der Energiebranche präsentiert und mögliche Ansatzpunkte für Veränderungen diskutiert.

**Zur Vortragenden:** Mag.<sup>a</sup> Beatrix Hausner ist wissenschaftliche Projektmanagerin im Bereich Gender und Diversität der ÖGUT. Schwerpunktmäßig beschäftigt sie sich mit dem Themen Frauen in Forschung und Technologie, strukturelle Verankerung von Chancengleichheit, Verankerung von Gender-Aspekten in FTE-Programmen und soziales Benchmarking.

**Moderation:** DI<sup>in</sup> Lisa Purker, ÖGUT

**Präsentation**  ["Gleiche Chancen = mehr Energie!"](#) - Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranchen

### KONTAKT

[Beatrix Hausner](#)

### LINKS

[Zur Projektseite](#)

[Zum Workshop auf der Wachstum im Wandel-Website](#)

[Präsentation im Rahmen des Workshops.pdf](#)

### AUFTRAGGEBER



## Projektseite auf der Webseite der ÖGUT

### PROJEKT

#### Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche


Ein Beitrag zum Erhalt und zur Verbesserung der Lebensqualität von Frauen (und Männern) in einer gering wachsenden Wirtschaft. Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung eines Workshops zum Thema im Rahmen der Wachstum-im-Wandel-Konferenz 2016 sowie eine genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft.

-  Auftraggeber BMLFUW
-  Status/Laufzeit **laufend**

Das vorliegende Projekt geht von folgenden Prämissen aus:

- Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben stellt einen wesentlichen Aspekt von Lebensqualität unter dem Genderfokus 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 Energiebranche in Österreich befindet sich aktuell stark in Veränderung (Stichworte: Energiewende, gering wachsende Wirtschaft, Dezentralisierung der Energieversorgung, Ausbau der Erneuerbaren Energien etc.)
- Diese Veränderungsenergie kann genutzt werden, um zusätzlich zu erstrebenswerten Verbesserungen im Bereich Nachhaltigkeit (z.B. durch den Ausbau der Erneuerbaren Energien) auch Verbesserungen im Hinblick auf Chancengleichheit und damit Lebensqualität für Frauen und Männer zu erreichen.

Die ÖGUT erarbeitet eine Hintergrundstudie zum Thema „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche“ Die Ergebnisse werden im Rahmen eines Workshops bei der Wachstum-im-Wandel-Konferenz 2016 präsentiert und Maßnahmen zur Veränderung diskutiert. Aufbauend auf den Workshop wird eine genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft durchgeführt.

**Präsentation**  ["Gleiche Chancen = mehr Energie!"](#) - Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranchen im Rahmen der Konferenz "Wachstum im Wandel".

### KONTAKT

[Beatrix Hausner](#)

[Katharina Muner-Sammer](#)

[Lisa Purker](#)

### LINKS

[Weitere Projektinformationen](#)

[Workshop "Gleiche Chancen = mehr Energie!"](#)

[Präsentation: "Gleiche Chancen = mehr Energie!", pdf](#)

[Präsentation: Herausforderungen der Energiebranche.pdf](#)

[Dokumentation des Workshops.pdf](#)

### AUFTRAGGEBER





## Anhang 3: Workshop Ablauf

23. Februar 2016, 14:30 – 16:30			
Wann	Dauer	Was	Wer, wie
<b>Vorbereitung</b>			
		PPT auf Stick mitnehmen Stifte, Kärtchen	
<b>Eröffnung und Begrüßung</b>			
14:30 – 14:45	15 min	Begrüßung: Frau Bergauer Vorstellung Ablauf, Ziele des Workshops: <ul style="list-style-type: none"> <li>Einschätzungen der Anwesenden zum Thema Chancengleichheit in der Energiebranche abholen</li> <li>Anforderungen an die Personalpolitik mit Fokus auf Genderaspekte</li> </ul> Vorstellungsrunde aller	LP
14:45 – 15:15	30 min	Inputs <ul style="list-style-type: none"> <li>BH: Einführung, größerer Kontext des WS im Projekt</li> <li>AV: Was ist die „Energiebranche“ und wo liegen die großen Herausforderungen für sie in den kommenden Jahren?</li> <li>BH: Was bedeuten diese Entwicklungen für die Personalpolitik in der Energiebranche? – Fokus Genderaspekte</li> </ul>	BH, AV
15:15 – 15:40	25 min 10 min	<b>Anknüpfend an die Inputs Austausch in 3er-Gruppen zu:</b> Marie-Luise Wolff-Hertwig, Vorstandsvorsitzende der Entega Deutschland (Jänner 2016 in Cicero, Magazin für politische Kultur): <i>„Die Idealkarriere in der deutschen Energiewirtschaft verläuft immer noch linear, ohne Pausen, ohne Brüche, 40 Jahre lang, mit 50 bis 60 Stunden in der Woche Anwesenheitspflicht.“</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trifft diese Beschreibung Ihrer Meinung nach auch auf die österreichische Energiewirtschaft zu</li> <li>Was bedeutet das für Chancengleichheit? Hinweis: Energiewirtschaft umfassend gedacht – auch Erneuerbare mitdenken!</li> </ul>	BH, AV  PPT
	15 min	Austausch zur Kleingruppen-Diskussion im Plenum	
15:40 – 16:10	30 min	<b>Plenumsdiskussion:</b> Daraus resultieren veränderte <b>Anforderungen an das Personal- und Organisationsmanagement:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie haben Sie in Ihrer Organisation bereits drauf reagiert? (Good Practices)</li> <li>Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Schritte, um Chancengleichheit in der Energiebranche zu realisieren?</li> </ul>	
<b>Closing</b>			
16:10 – 16:20	10 min	3er-Gruppen: Welche sind die 3 wichtigsten Ansatzpunkte für Veränderungen in Richtung Chancengleichheit, die Sie mitnehmen? (Essenzen)	3 Kärtchen/ Gruppe
16:20 – 16:30	10 min	Zusammenfassung und Ausblick: BH, AV	

BH... Beatrix Hausner

AV... Andreas Veigl

LP... Lisa Purker

Moderation: Lisa Purker

## Anhang 4: Workshop Präsentationen



---

## Herausforderungen der „Energiebranche“

Input zum Workshop  
„Gleiche Chancen = Mehr Energie!“

Andreas Veigl, 23. Februar 2016



---

## Herausforderungen der „Energiebranche“

Input zum Workshop  
„Gleiche Chancen = Mehr Energie!“

Andreas Veigl, 23. Februar 2016

- Wer oder was ist „die Energiebranche“?
- Wovon wird der Veränderungsbedarf getrieben?
- Was sind zentrale Herausforderungen?

2

## Was ist „die Energiebranche“? Definition nach ÖNACE (2008)

- **ÖNACE Abschnitt D: „Energieversorgung“**
  - ◆ **Elektrizitätsversorgung** (ca. 56 % der Unternehmen; ca. 88 % der Beschäftigten)
    - D 35.11: Elektrizitätserzeugung (ca. 30 % der Beschäftigten)
    - D 35.12: Elektrizitätsübertragung (ca. 11 % der Beschäftigten)
    - D 35.13: Elektrizitätsverteilung (ca. 40 % der Beschäftigten)
    - D 35.14: Elektrizitätshandel (ca. 7 % der Beschäftigten)
  - ◆ **Gasversorgung** (ca. 2 % der Unternehmen; ca. 7 % der Beschäftigten)
    - D 35.21: Gaserzeugung (< 1 % der Beschäftigten)
    - D 35.22: Gasverteilung durch Rohrleitungen (ca. 5 % der Beschäftigten)
    - D 35.23: Gashandel durch Rohrleitungen (ca. 1 % der Beschäftigten)
  - ◆ **Wärme- und Kälteversorgung** (ca. 42 % der Unternehmen; ca. 5 % der Beschäftigten)

3

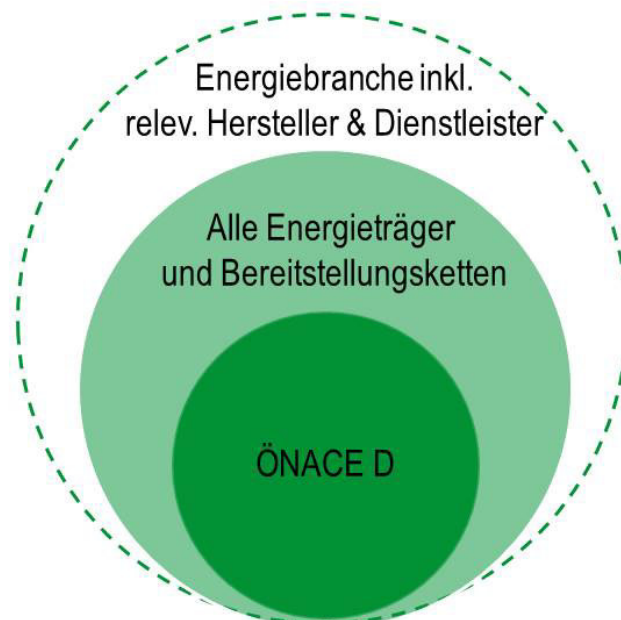
## Was ist „die Energiebranche“? Allgemeine Betrachtung



- Primärenergieaufbringung / Speicherung
- Transport
- Handel, Vertrieb
- Energieumwandlung / Speicherung
- Transport
- Handel, Vertrieb

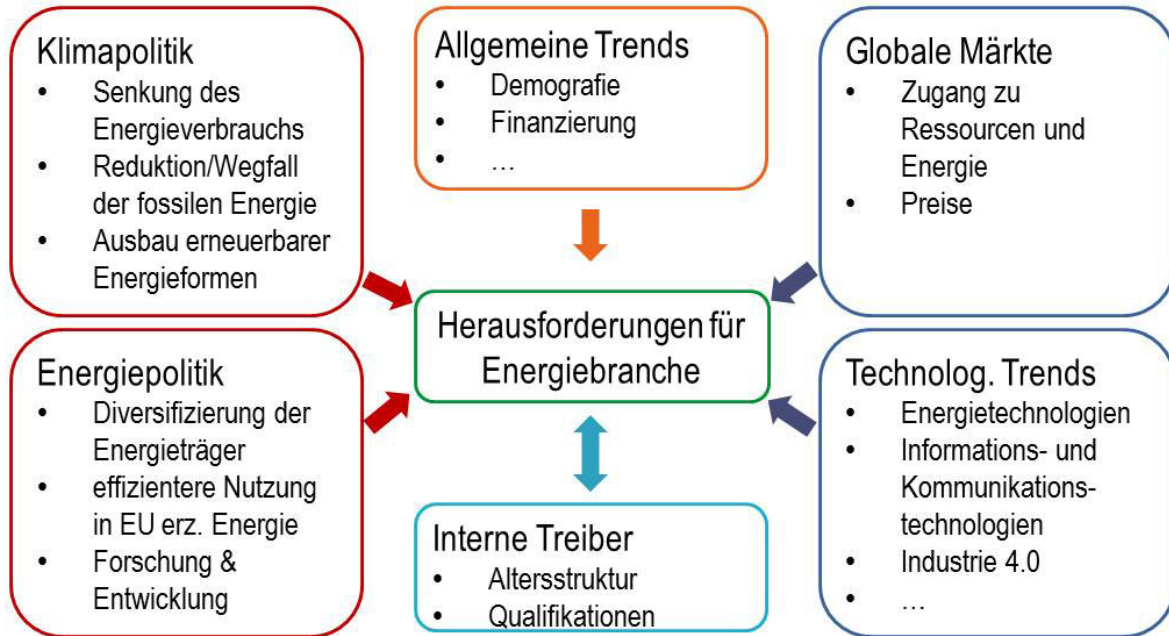
4

## Was ist „die Energiebranche“?



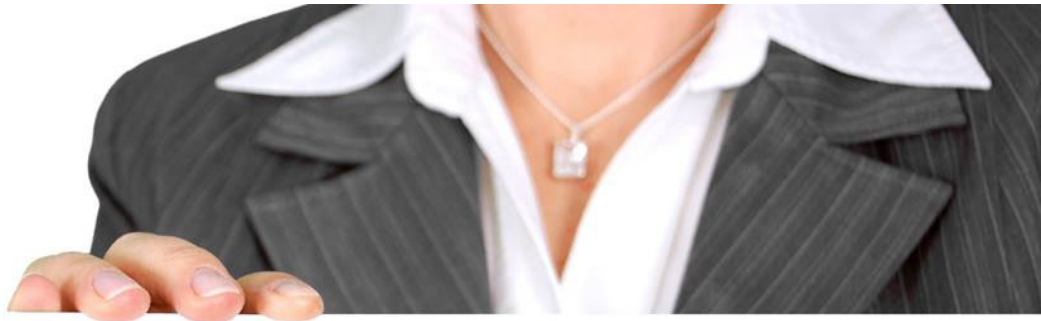
5

## Herausforderungen der Energiebranche Was sind die Treiber?



## Herausforderungen der Energiebranche Wesentliche Beispiele





## Gleiche Chancen = mehr Energie!

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche



23. Februar 2016  
Mag<sup>a</sup> Beatrix Hausner, ÖGUT



## Herausforderungen für das Personalmanagement



### Überalterung des Personals<sup>3, 9, 10</sup>

Große Energieversorger

### erforderliche Kompetenzen bei Mitarbeitenden

Kreativität, Prozessinnovation, Innovation für neue Geschäftsmodelle, KundInnenorientierung, Management von Kooperationen, Netzwerkbildung, Produktentwicklung, Cross-Selling Kompetenzen, unternehmerisches Denken, Wissen über Technologien zur Unterstützung der Energiewende, Kosteneffizienz, Teamorientierung<sup>1, 2</sup>

### Männerdominiert<sup>4, 5, 6</sup>

Bereiche Energie und Erneuerbare Energie

### Attraktives Image?<sup>7, 8, 10, 11</sup>

Unterschiedlich Ergebnisse bei Befragungen und Befragten

### Fachkräftemangel

Informatik, Elektronik, Elektrotechnik, Energiehandel und Technik, Marketing, Vertrieb<sup>1, 2, 8, 9, 10</sup>



# Inhalt



- 1** Herausforderungen für das Personalmanagement
- 2** Instrumente zum Kompetenzaufbau aus Sicht der Energiebranche
- 3** Geschlechtsspezifische Personaldaten
- 4** Gründe für den niedrigen Frauenanteil
- 5** Umgesetzte Maßnahmen für mehr Chancengleichheit
- 6** Gleiche Chancen = mehr und „bessere“ Energie

## Instrumente zum Kompetenzaufbau aus Sicht der Energiebranche



Quelle: Heike Wolff – Gender und Diversity in Energieversorgungsunternehmen

## Geschlechtsspezifische Personaldaten



**Frauenanteil  
19 Prozent**

Quelle: Statistik Austria 2013 in  
Einkommensbericht 2013

### Österreichs Energiebranche

**Frauenanteil : Aufsichtsrat  
7,7 Prozent**

Quelle: Statistik Austria 2013 in  
Einkommensbericht 2013

**Gender Pay Gap (unbereinigt)  
42 Prozent**

Quelle: Rechnungshof 2014 in Rechnungshof  
Einkommensbericht 2014

**Frauenanteil:  
Vorstand/Geschäftsführung  
2,3 Prozent**

Quelle: Statistik Austria 2013 in  
Einkommensbericht 2013

**Beschäftigungsausmaß  
(Vollzeitquote Frauen)  
68 Prozent**

Quelle: Genderspezifische Basisdatenerhebung  
für die Energiewirtschaft in Österreich, ÖGUT  
2012

5

## Gründe für den niedrigen Frauenanteil



### Aussagen Energiebranche

keine passende  
Qualifikation <sup>8,9</sup>

zu wenig  
Branchenerfahrung <sup>8</sup>

aktuell noch ein  
Generationenproblem <sup>9</sup>

### Studienergebnisse <sup>8</sup>

Unattraktives Image

Männerdomäne –  
männliche Branchenkultur -  
Geschlechterstereotypen <sup>12</sup>

keine  
Weiterbildungsprogramme  
für Quereinsteigende

Mangel an  
Telearbeitsplätzen und  
Flexibilität bei der  
Arbeitszeit

6

# Umgesetzte Maßnahmen für mehr Chancengleichheit



7

# Gleiche Chancen = mehr und „bessere“ Energie



8

## Verwendete Quellen I



1. Berger, Roland/TU München: Energieradar – das Zukunftsradar für die deutsche Energiewirtschaft, Düsseldorf 2013
2. Schutt, Heidemarie/Paltauf Anna: Kulturwandel in der Energiewende – Herausforderungen für das Personal- und Organisationsmanagement in Energiewirtschaftliche Tagesfragen 63. Jg., 2013
3. Fassnacht, Axel u.a.: Studie zur Personalentwicklung und zu den Handlungskompetenzen von Fach- und Führungskräften in Hinblick auf die Energiewende und dem demografischen Wandel bis 2030, in DVGW Jahresrevue, 12/2014
4. Hausner, Beatrix: Genderspezifische Basidatenerhebung für die Energiebranche in Österreich. Publikation im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien 2012
5. Statistik Austria 2013 in Einkommensbericht 2013

9

## Verwendete Quellen II



6. PwC (Hg.): Frauen in der Energiewirtschaft, Frankfurt 2014
7. Adamiak, Jadwiga: Personal fürs Nachwende-EVU in Zeitung für Kommunale Wirtschaft, München, Ausgabe 1/15, S. 25
8. Wolff, Heike: Gender Diversity in Energieversorgungsunternehmen, Leipzig, 2013
9. Telefoninterviews mit Genderverantwortlichen von Wiener Stadtwerke, EVN, OMV
10. EnergyRelations GmbH, Hochschule Koblenz: Arbeitgeberimage Energie 2012 – Studie über die Arbeitgeberattraktivität der Energiewirtschaft in Deutschland
11. Universum Student Survey 2014, Österreich
12. Kunz O'Neill, Christine: Frauen in der Führung – Mythen und Fakten, Aarau 2004
13. Göddertz, Silke: Genderspezifische Eigenschaften und Statements in Stellenausschreibungen in haufe.de, 2.2. 2016, Recruiting

10

## Nähere Informationen - Ausblick



Nähere Informationen zum Projekt finden Sie unter:

**[www.oegut.at](http://www.oegut.at)**

Kontakt:

**[beatrix.hausner@oegut.at](mailto:beatrix.hausner@oegut.at)**

## Anhang 5: Dokumentation des Workshops inkl. TeilnehmerInnenliste



WACHSTUM  
WANDEL

Workshop im Rahmen der  
Konferenz Wachstum im Wandel,  
23.2.2016



## Gleiche Chancen = mehr Energie!

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche

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

**Input:** Beatrix Hausner, ÖGUT **Moderation:** Lisa Purker, ÖGUT

## Die aktuelle Situation in Österreich

**„Die Idealkarriere in der deutschen Energiewirtschaft verläuft immer noch linear, ohne Pausen, ohne Brüche, 40 Jahre lang, mit 50 bis 60 Stunden in der Woche Anwesenheitspflicht.“**

**Marie-Luise Wolff-Hertwig, Vorstandsvorsitzende der Entega Deutschland (Jänner 2016, Cicero – Magazin für politische Kultur)**

- Trifft diese Beschreibung Ihrer Meinung nach auch auf die österreichische Energiewirtschaft zu?
- Was bedeutet das für Chancengleichheit?

Trifft das auch auf die österreichische Energiebranche zu?

Was bedeutet das für die Chancengleichheit?

- Generationenproblem ja, aber gibt mittlerweile Rundenheren  
→ Männer in Diskussion einbezogen; auch Männer gehen (kurz) in Karenz  
in Karenz?  
↳ es wird "normaler" in Karenz zu gehen unterbrochene Karriere normaler
- bei Energieversorgern: Anwesenheitspflicht - JA! aber Mühen mahlen langsam; nur wer da ist, arbeitet - Homeoffice kommt langsam - aber Kontrollkultur
- "beamtische" Kultur in Ös Energieunternehmen
- Ausstattung: PC - Laptop
- Arbeitsumgebung: nicht
- ↳ Besetzung der Führungsebenen macht Chancengleichheit schwierig (polit. Besetzungen) Zugang f. Externe schwierig
- Unterschiede: männl. - weibl. Arbeitskultur - weibliche Arbeitskultur
- Einstellung: SO-ÖBH nicht im Büro, aber durchwegs
- ↳ im Ös Bereich - für man? Unternehmen - Mitarbeiter
- "Ostarrömer" - für man?

**Trifft das auch auf die österreichische Energiebranche zu?**

**Was bedeutet das für die Chancengleichheit?**

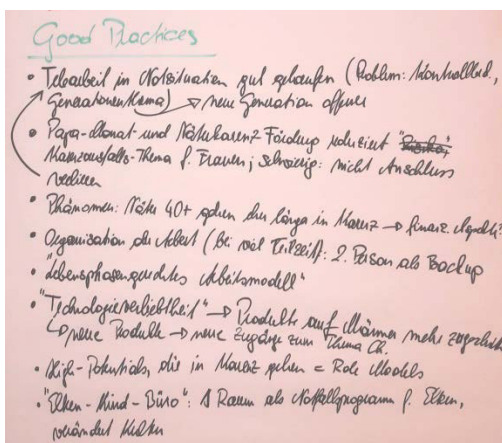
- Generationenproblem ja, aber es gibt mittlerweile ein Umdenken  
-> Männer werden in die Diskussion einbezogen; auch Männer gehen (kurz) in Karenz  
-> es wird „normaler“ in Karenz zu gehen; unterbrochene Karrieren werden normaler
- Bei Energieversorgern: Anwesenheitspflicht – JA! Aber Mühen mahlen langsam – Haltung: nur wer da ist „arbeitet“; Homeoffice kommt langsam, es besteht aber noch starke Kontrollkultur
- „beamtische“ Kultur in Österreichs Energieunternehmen
- auch Ausstattung entscheidet über Homeoffice-Möglichkeit: PC vs. Laptop
- Unternehmensgröße ist wichtig  
-> Besetzung der Führungsebenen (polit. Besetzungen) macht Chancengleichheit schwierig, Zugang f. Externe schwierig
- Unterschiede: gibt es so etwas wie eine männliche (auf Output, Sichtbarkeit) und eine weibliche (auf Output ausgerichtete) Arbeitskultur?

- 40 Jahre - das geht es nicht mehr - auch in der älteren Generation der Mitarbeiter
- ↳ neue Modelle bei Karriere
- ↳ mit neuen Rollen nach außen gehen!
- Personalentwicklung als Qualifikation



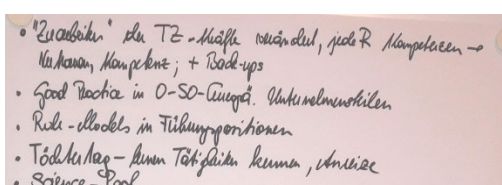
- Einschätzung: ja, 50 – 60 h können es schon sein, nicht unbedingt im Büro, aber durchaus beim Netzwerken
- „Idealkarriere“ – Frage für wen ideal? Unternehmen – Mitarbeitende
- 40 Jahre – das gibt es nicht mehr – außer in der älteren Generation der Mitarbeitenden -> neue Konzepte bei Rekrutierung -> mit neuen Bildern nach außen gehen?
- fehlende Branchenerfahrung wird als fehlende Qualifikation gesehen

## Wie haben Sie in Ihrer Organisation bereits drauf reagiert? – Good Practices in Organisationen der Energiewirtschaft



### Good Practices

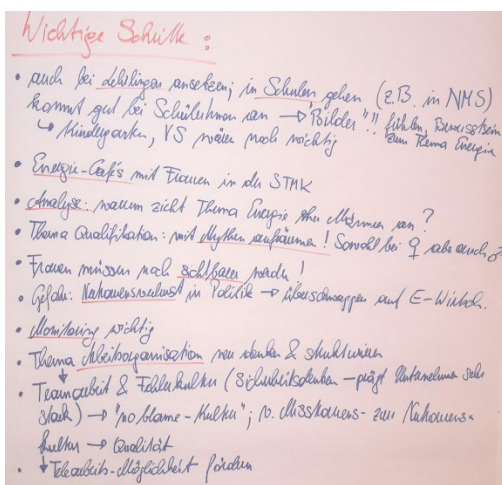
- Telearbeit in Notsituationen gut gelaufen (Problem: Kontrollbedürfnis – ist aber auch ein Generationsthema, -> neue Generation offener
- Papa-Monat und Väterkarenz-Förderung: reduziert Karenzausfalls-Thema f. Frauen; schwierig: nicht Anschluss verlieren
- Phänomen: Väter 40+ gehen eher länger in Karenz -> sind das finanzielle Aspekte?
- Organisation der Arbeit bei viel Teilzeitkräften: 2. Person als Backup
- „Lebensphasengerechtes Arbeitsmodell“
- „Technologieverliebtheit“ der Branche -> Produkte sind mehr auf Männer zugeschnitten, mit neuen Produkten ergeben sich nun auch



neue Zugänge zum Thema Chancengleichheit

- High-Potentials, die in Karenz gehen = Role Models
- „Eltern-Kind-Büro“: 1 Raum als Notfallprogramm f. Eltern, verändert Kultur in der Organisation
- Schwierigkeit: Teilzeitkräfte machen oft nur Zuarbeiten – Veränderungen hier brauchen Vertrauen, Kompetenz und Back-up-Lösungen
- In ost-/ südosteuropäischen Unternehmensteilen: Frauen viel häufiger in Technikberufen
- Role-Models in Führungspositionen
- Töchertag: Tätigkeiten kennenlernen, Anreize setzen
- Science-Pool: gute Hinführung zum Thema Technik und Naturwissenschaften

## Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Schritte, um Chancengleichheit in der Energiebranche zu realisieren?



### Wichtige Schritte

- auch bei **Lehrlingen** ansetzen; in **Schulen** gehen (z.B. in die Neue Mittelschule) kommt gut bei SchülerInnen an -> Bilder!!!  
Fühlen, Bewusstsein zum Thema Energie -> auch in Kindergärten und Volksschule wären wichtige Ansatzpunkte
- **Ausweitung der Energie-Cafés** mit Frauen (Bsp. aus der Steiermark)
- **Analyse:** warum zieht Thema Energie eher Männer an?
- Thema Qualifikation: mit **Mythen aufräumen!** Sowohl bei Frauen als auch Männern!
- Frauen müssen noch **sichtbarer** werden!
- Gefahr: **Vertrauensverlust** in Politik ->

## Überschwappen auf E-Wirtschaft

- **Monitoring** wichtig – was verändert sich wirklich? Wir brauchen Daten!
- Thema **Arbeitsorganisation** neu denken & strukturieren
- Teamarbeit & Fehlerkultur: das Sicherheitsdenken prägt gerade die Unternehmen der Energiewirtschaft sehr stark  
-> braucht eine „no blame-Kultur“, von der Misstrauens- zur Vertrauenskultur -> Qualität!
- Telearbeitsmöglichkeiten weiter fördern

## Anhang 6: Fragebogen

# Fragebogen Genderspezifische Datenanalyse Energiebranche

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bitten Sie folgenden Fragenbogen zur Erhebung geschlechtsspezifischer Beschäftigungsdaten, Umsetzung von Chancengleichheit im Betrieb, Unternehmenskultur und zu Ihrer Einschätzung über die Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche auszufüllen. Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT – [www.oegut.at](http://www.oegut.at)) ist für die Datenauswertung verantwortlich und wird alle bereitgestellten Informationen vertraulich behandeln. Alle teilnehmenden Unternehmen erhalten einen Report, der Ihnen als Hilfestellung für die weiteren Umsetzungsschritte zur Implementierung von Chancengleichheit dienen soll.

Zusätzlich wird der Report Best Practice Beispiele aus der Branche enthalten. Wenn Sie also bereits erfolgreich Maßnahmen zur Chancengleichheit im Betrieb umsetzen, beschreiben Sie diese bitte kurz im Fragebogen und wir setzen uns dann mit Ihnen direkt in Verbindung, um mehr zu den Maßnahmen zu erfahren. Wenn Sie irgendwelche Fragen haben bezüglich der Beantwortung des Fragebogens, kontaktieren Sie bitte [beatrix.hausner@oegut.at](mailto:beatrix.hausner@oegut.at) bzw. Tel. 01/315 63 93-14

## 1. Statistische Angaben zur Beschäftigungssituation

1. Anzahl der Beschäftigten nach (Tochter-)Unternehmen (im Geschäftsfeld Energie)

Bezeichnung Unternehmen	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
Summe = Gesamtbeschäftigte im Geschäftsfeld Energie			

## 2. Struktur der Beschäftigten

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamtbeschäftigung			
davon Vollzeit			
davon Teilzeit (50-90 Prozent)			
davon Teilzeit (50 Prozent)			
davon Teilzeit (< 50 Prozent)			
Elternteilzeit			
Familienbedingte Karenz			
Sonstige Karenzierungen			
Werkvertrag, freier DV			
Neuzugänge			
Abgänge			

## 3. Beschäftigte in Organen und Gremien

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
Aufsichtsrat, Vorstand			
BetriebsrätInnen			

## 4. Beschäftigte mit Führungsverantwortung nach Funktionen

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
1. Führungsebene			
2. Führungsebene			
3. Führungsebene			
Führungsfunktionen in Teilzeit			

Erste Führungsebene: bspw. Geschäftsführung, Werks-/Betriebsleitung etc.

Zweite Führungsebene: bspw. Abteilungsleitung, Produktionsleitung etc.

Dritte Führungsebene: bspw. Gruppen- oder Bereichsleitung, Leitung großer Projekte etc.

5. Beschäftigte nach Tätigkeiten/Qualifikation

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
AkademikerInnen			
davon technisch			
davon kaufmännisch			
Fachkräfte gesamt (Maturaniveau)			
davon technisch/handwerklich			
davon kaufmännisch			
Fachkräfte gesamt (Lehrabschluss)			
davon technisch/handwerklich			
davon kaufmännisch			
Angelernte Kräfte und Hilfskräfte			
Praktikas			
davon technisch/handwerklich			
davon kaufmännisch			
Lehrlinge			
davon technisch/handwerklich			
davon kaufmännisch			

6. Beschäftigte nach Altersgruppen

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
Unter 30 Jahre			
30 bis 50 Jahre			
50 und älter			

7. Beschäftigte nach Einkommensgruppen (brutto ,Vollzeit-Äquivalente)

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
bis 1.500 €			
1.501 € - 2.000 €			
2.001 € - 3.000 €			
3.001 € - 5.000 €			
über 5.000 €			

8. Wie viel Frauen und Männer nehmen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch?

	2015		
	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamtbeschäftigte			
Personen in Karenz			

9. Umgang mit Überstunden: Arbeitsverträge nach Personalkategorien

	2015		
	All-In	Überstunden- pauschale	Nicht pauschaliert
1. Führungsebene			
2. Führungsebene			
3. Führungsebene			
Mitarbeitende			

Erste Führungsebene: bspw. Geschäftsführung, Werks-/Betriebsleitung etc.

Zweite Führungsebene: bspw. Abteilungsleitung, Produktionsleitung etc.

Dritte Führungsebene: bspw. Gruppen- oder Bereichsleitung, Leitung großer Projekte etc.

**2. Maßnahmen zur Chancengleichheit**

Bitte kreuzen Sie an, welche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen bereits durchgeführt werden.

**A) Karriere- und Personalentwicklung**

Spezielle Führungskräfte trainings für weibliche Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
Coachings für weibliche Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
Spezielles Mentoring für weibliche Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
Gendertrainings für Führungskräfte	<input type="checkbox"/>
Gezielte Ermutigung zur Bewerbung von weiblichen Mitarbeitern für Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
Gezielte Besetzung von weiblichen Mitarbeitern in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
Karrieremöglichkeiten für Teilzeitkräfte	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung während der Karenz	<input type="checkbox"/>
Chancengleichheit von Frauen u. Männern als Kriterium für die Bewertung von Führungskräften	<input type="checkbox"/>

Beschreibung weiterer Maßnahme/n:



## B) Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

Teilnahme am Girlsday/Töchertag	<input type="checkbox"/>
Praktikumsplätze für Frauen in technischen Bereichen	<input type="checkbox"/>
Vergabe von Stipendien für Frauen	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmessen	<input type="checkbox"/>
Bewerbung der Maßnahmen zur Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen	<input type="checkbox"/>
Gezielte Rekrutierung von Frauen (z.B. bei Frauennetzwerken)	<input type="checkbox"/>
Konkrete Zielsetzung für die Erhöhung des Frauenanteils	<input type="checkbox"/>
Genderspezifischer Leitfaden für die Rekrutierung	<input type="checkbox"/>
Positive Diskriminierung für das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Stellenbesetzung	<input type="checkbox"/>
<i>Beschreibung weiterer Maßnahmen:</i>	
<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	

## C) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

Verschiedene Teilzeitmodelle	<input type="checkbox"/>
Gleitzeit	<input type="checkbox"/>
Jobrotation	<input type="checkbox"/>
Teleworking	<input type="checkbox"/>
Ermutigung zur Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
Karenzausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche	<input type="checkbox"/>
Kontakt zu Karenzierten	<input type="checkbox"/>
Förderung von Väternkarenz	<input type="checkbox"/>
<i>Beschreibung weiterer Maßnahmen:</i>	
<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	

## D) Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

Antidiskriminierungshandbuch	<input type="checkbox"/>
Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern	<input type="checkbox"/>
Frauenförderungsplan	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungsbeauftragte/r	<input type="checkbox"/>
Verwendung von gendersensiblen Formulierungen	<input type="checkbox"/>
Integration von Gender-Aspekten in betrieblichen Qualitätssicherungsprozessen	<input type="checkbox"/>
Verankerung von Chancengleichheit bei der Kommunikation (z.B. Website, Geschäftsbericht)	<input type="checkbox"/>
Gesellschaftliches Engagement zu Chancengleichheit ( z.B. Mitarbeit: Gremien, Netzwerken)	<input type="checkbox"/>
<i>Beschreibung weiterer Maßnahmen:</i>	
<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	

## E) Maßnahme/n, die Sie als Best Practice Beispiel/e bezeichnen würden.

Beschreibung:

**3. Einschätzungen zur Unternehmenskultur**

1) Welchen Stellenwert hat Teamarbeit Ihrer Ansicht nach im Unternehmen?  
(0= keinen Stellenwert, 10=sehr hohen Stellenwert)

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

2) Wie stark geprägt ist Ihrer Ansicht nach das Unternehmen durch eine Anwesenheitskultur?  
(0= nicht stark geprägt, 10=sehr stark geprägt)

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

3) Besprechungen finden zumeist zwischen 8-12h, 12-15h, 15-18h statt.

8-12h    12-15h    15-18h

**4. Einschätzung zu den Gründen für den niedrigen Frauenanteil (in Führungspositionen) in der Energiebranche**

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Es fehlt an Frauen mit passender Qualifikation.	<input type="checkbox"/>
Frauen haben zu wenig Branchenerfahrung.	<input type="checkbox"/>
Die Energiebranche hat ein unattraktives Image bei Frauen.	<input type="checkbox"/>
Es fehlt an flexiblen Arbeitsmodellen in der Energiebranche.	<input type="checkbox"/>
Frauen sind in der Energiebranche wenig sichtbar.	<input type="checkbox"/>
Frauen sind in Branchennetzwerken der Energiebranche zu wenig vertreten.	<input type="checkbox"/>
Frauen wird Führungsverantwortung seltener zugetraut.	<input type="checkbox"/>
Es fehlen weibliche Vorbilder in der Energiebranche, an denen sich Frauen orientieren können.	<input type="checkbox"/>
Die politisch orientierte Besetzung von Führungspositionen erschwert Frauen den Zugang in Führungspositionen.	<input type="checkbox"/>

Anhang 7: Präsentation Studie „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche“



# Genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft in Österreich



**10. August 2016**  
**Mag.<sup>a</sup> Beatrix Hausner**  
**Marco Steinlechner, ÖGUT**



# Projekt „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche“

---



## ■ Inhalte des Projekts

- ✓ Kontaktaufbau mit den Interessensvertretungen der Energiebranche
- ✓ Grundlagenrecherche – Definition der Branche, Internetrecherche zu den Gründen für Barrieren von Frauen in Führungspositionen mit Schwerpunkt auf die Energiebranche, und Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte
- ✓ Expertinneninterviews
- ✓ Durchführung des Workshops „Gleiche Chancen = mehr Energie“
- ✓ Genderspezifische Basisdatenerhebung inkl. Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte
- ✓ Schlussfolgerungen und Empfehlungen

# Definition der Energiebranche

**Beschäftigungsgrößenklassen und Anzahl der Beschäftigten  
(ÖNACE D (Energieversorgung), B06 (Gewinnung v. Erdöl und Erdgas), C192  
(Mineralölverarbeitung))**

Größe nach Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen	Summe der unselbstst. Erwerbstätigen insgesamt
0-9	2.135	min. 1.565
10-19	41	min. 563
20-49	37	min. 1.153
50-249	40	min. 4.112
250 und mehr	24	min. 20.153
<b>insgesamt</b>	<b>2.277</b>	<b>29.297</b>

Eine genaue Bestimmung der MA-Anzahl gestaltet sich schwierig, da Statistik Austria für ÖNACE B06 Gewinnung v. Erdöl und Erdgas keine Daten angibt. Nachdem zwei Unternehmen mit 50-249 MA, und ein Unternehmen mit >250 MA existieren, dürfte die Gesamtanzahl der Beschäftigten ca. 30.000 Personen betragen.

# 24 größte Energieunternehmen

---

Die 24 größten Unternehmen in der Österreichischen Energiewirtschaft gegliedert nach Konzernen

- **Energie Burgenland AG**
- **KELAG**
  - KELAG
  - KNG - Kärnten Netz GmbH
- **Energie Klagenfurt**
- **EVN AG**
  - EVN Kraftwerks GmbH
  - Netz Niederösterreich GmbH
- **Energie AG**
  - Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH
  - Netz Oberösterreich GmbH
- **Linz AG (Linz Strom GmbH)**
- **Salzburg AG**
  - Salzburg AG Energie
  - Erdgas Import Salzburg GmbH
- **Energie Graz GmbH**
- **Energie Steiermark AG**
- **TIWAG**
  - TIWAG
  - TINETZ - Tiroler Netze AG
- **Illwerke/VKW-Gruppe**
  - Vorarlberger Kraftwerke AG
  - Vorarlberger Energienetze GmbH
  - Illwerke AG
- **Wien Energie**
- **Wiener Netze GmbH**
- **OMV Gas & Power**
- **Verbund**
- **Austria Power Grid AG**
- **Rohöl-Aufsuchungs AG**

# Internetrecherche zu den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten

---



## ■ Internetrecherche

- Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte, Homepage
- 18 größte Arbeitgeber im Bereich der Energiewirtschaft

## ■ Veröffentlichungen

- Frauenanteil
- Frauenanteil in Führungspositionen
- Maßnahmen zur Chancengleichheit
  - Die meisten im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



# Genderspezifische Befragung

## ■ Inhalte des Fragebogens

- Geschlechtsspezifische Personaldatenerhebung
- Durchgeführte Maßnahmen in der Personalpolitik zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern
- Einschätzungen zur Unternehmenskultur und zu den Gründen für den niedrigen Frauenanteil in der Branche (Fragen, aufbauend auf die Grundlagenrecherche im Vorfeld, Telefoninterviews mit Genderverantwortlichen von Energieunternehmen, Ergebnisse des Workshops Gleiche Chancen = mehr Energie)

# Genderspezifische Befragung

---

## ■ Email-Versand des Fragebogens

- Zweimaliger Emailversand über die Interessensorganisationen
- an 24 größte Arbeitgeber im Bereich der Energiewirtschaft
- 78 weiteren Versorgungsunternehmen in den Bereichen Strom, Gas, Fernwärme und Heizöl
- Ca. 310 Unternehmen im Bereich Erneuerbarer Energie
- Erste Deadline: 24. Mai 2016 (4 Wochen Zeit, eine Erinnerung)
- Bei Interessensorganisationen, den 24 größten Arbeitgebern und 25 Stadtwerken nachtelefoniert und Nutzung von persönlichen Kontakten
- Verzögerung der Fragebogenrücksendung bis 03. Juni (und darüber hinaus – 3 der größten Arbeitgeber haben nachgeliefert)

# Erfasste Daten I

---

- **Insgesamt haben wir Daten von ca. 30 % der Energieunternehmen mit mehr als 9 Mitarbeitenden in Österreich aus den Jahren 2013-2015 ausgewertet.**
- **Das betrifft 21.600 Beschäftigten, rund 72,2 % der unselbständig Erwerbstätigen in der Energiewirtschaft.**

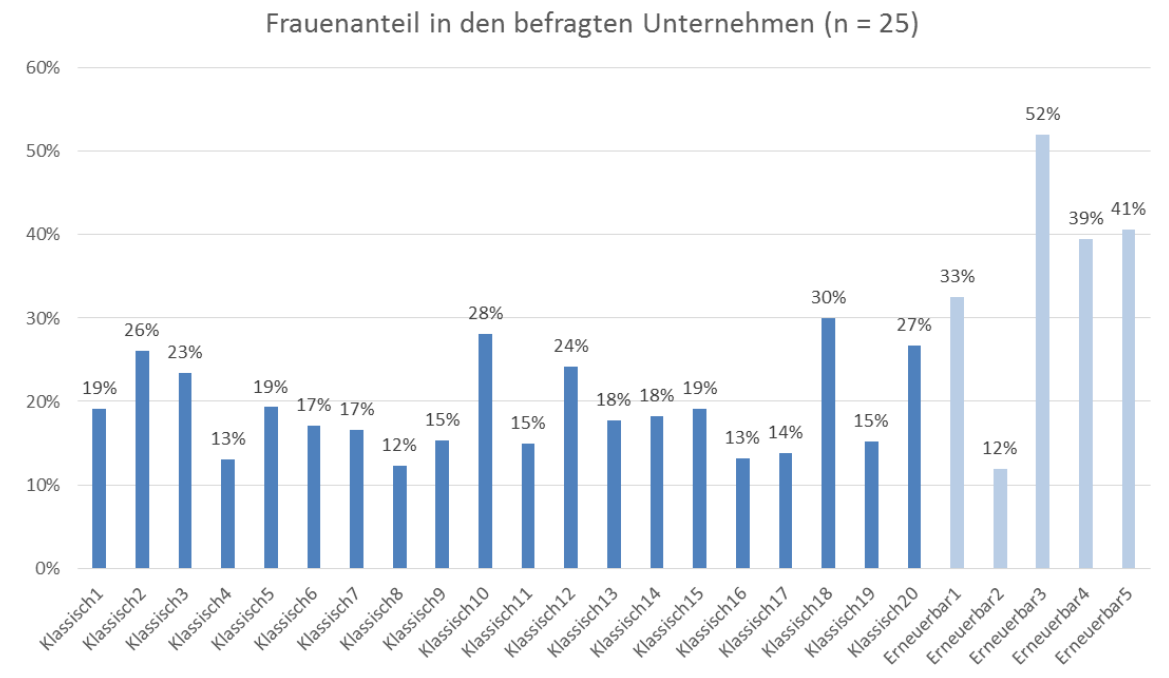
## **Erfasste Daten II**

---

- **Die meisten Informationen haben wir über die Struktur der Beschäftigten erhalten, gefolgt von den Beschäftigten in Organen und Gremien**
- **Zu weiteren Themen konnten Daten von ca. 10 bis 25 Prozent der österreichischen Energieunternehmen mit mehr als 9 Mitarbeitenden ausgewertet werden. Das betrifft zwischen 23 und 68 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche.**

# Projektergebnisse (I) - Frauenanteil

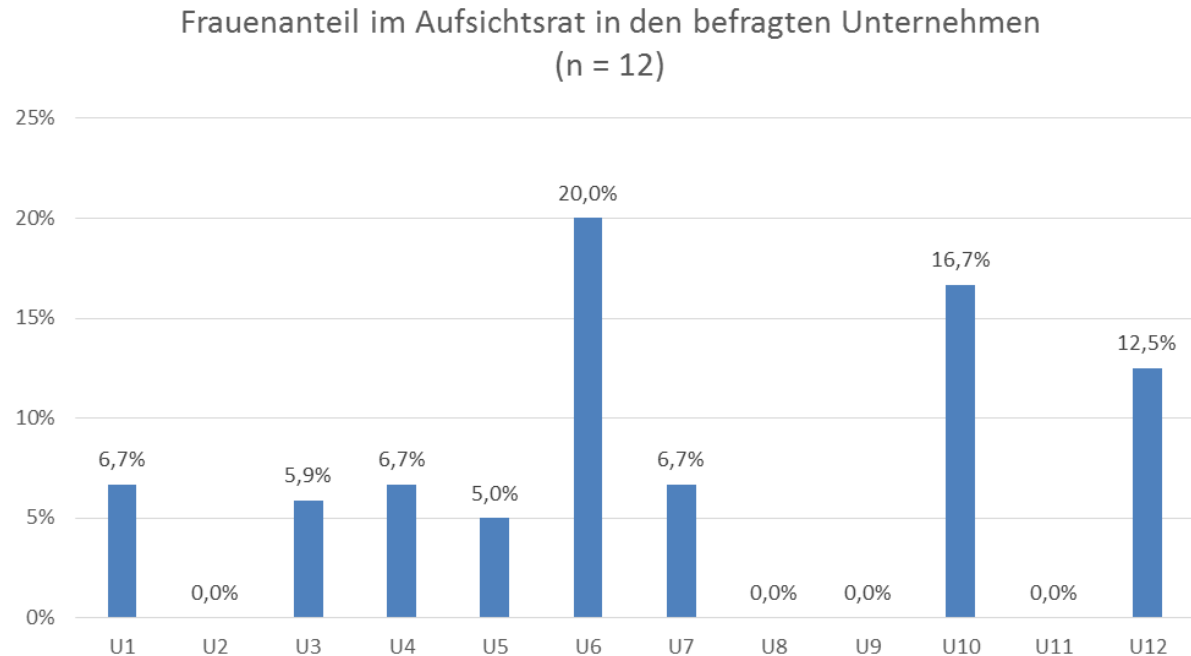
- Der **Frauenanteil** beträgt im Durchschnitt **19,3 %**.
- Bei den **Erneuerbaren Energien** liegt der Frauenanteil mit **29,6 %** deutlich höher.
- Gegenüber der Befragung von 2011 (18,3%) stieg der Frauenanteil im Branchenschnitt um 1,3 Prozentpunkte.



# Projektergebnisse (II) – Frauenanteil im Aufsichtsrat



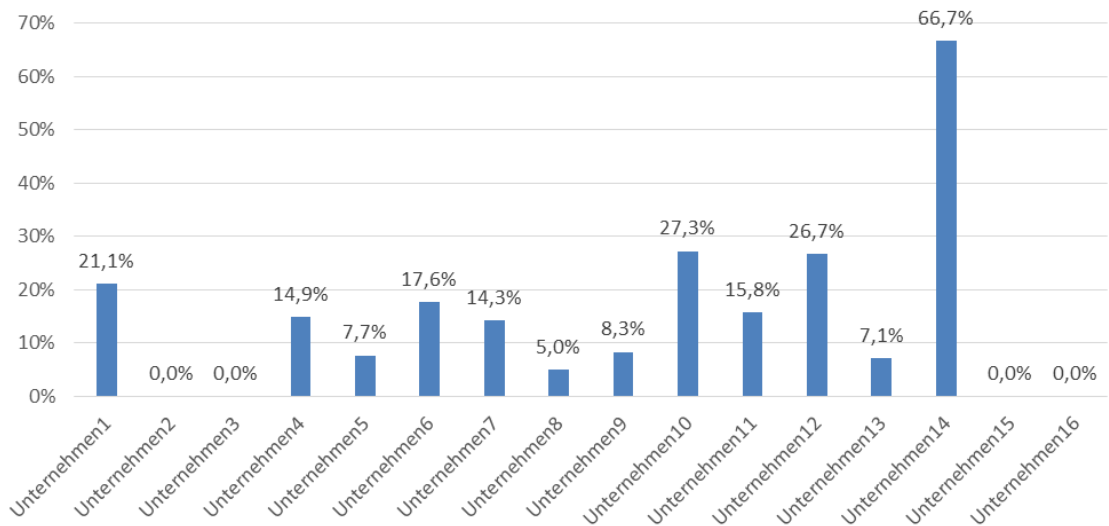
- Durchschnittlicher Frauenanteil im Aufsichtsrat **6,13 %**.
- Der Frauenanteil im Aufsichtsrat liegt um 0,85 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2011 (6,98%).



# Projektergebnisse (III)

- Durchschnittlicher Anteil von Frauen im Betriebsrat lt. Umfrage **14,4 %**
- Im Bereich der Erneuerbaren Energien liegt der Frauenanteil im Betriebsrat lt. Umfrage mit **50 %** deutlich höher.
- Gegenüber der 2011 durchgeführten Umfrage (16,84%) bedeutet dies einen Rückgang um 2,4 Prozentpunkte.

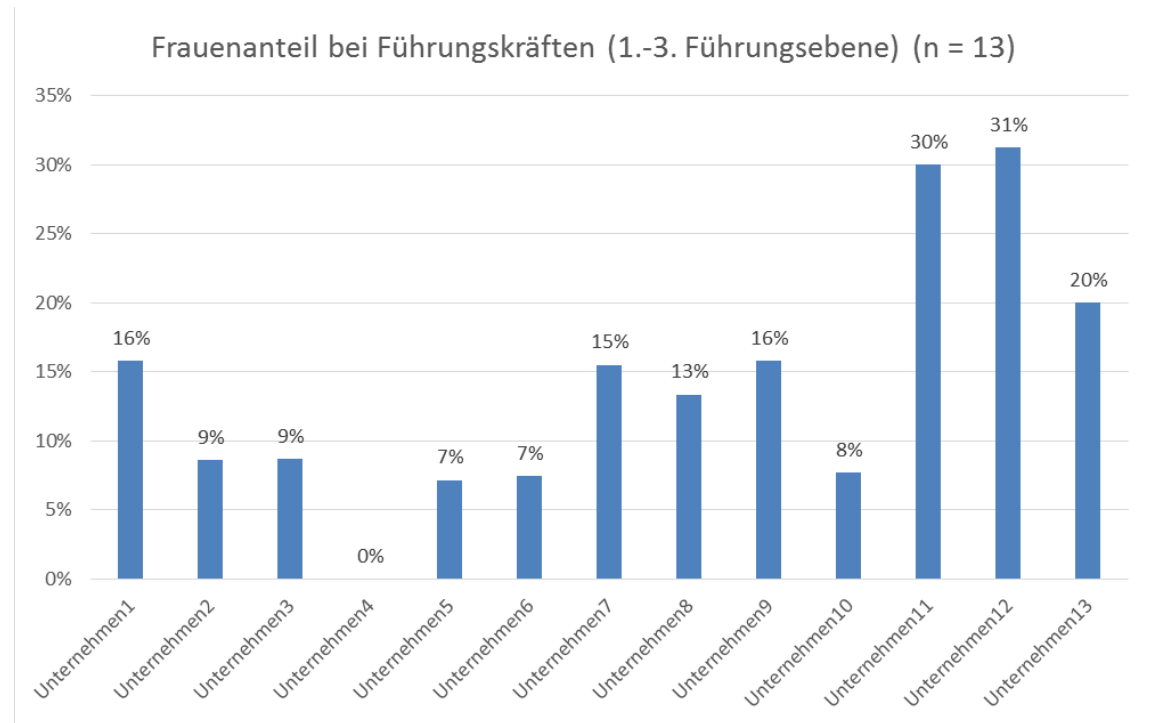
Frauenanteil im Betriebsrat in den befragten Unternehmen  
(n = 16)



# Projektergebnisse (IV) – Frauen in Führungspositionen



- Der **Frauenanteil in Führungspositionen** (1.-3. Führungsebene) beträgt im Durchschnitt **11 %**.
- Im Bereich der Erneuerbaren Energie liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei **18 %**.
- Bei der Befragung 2011 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen 10,7%, d.h. es gab einen Anstieg um 0,3 Prozentpunkte

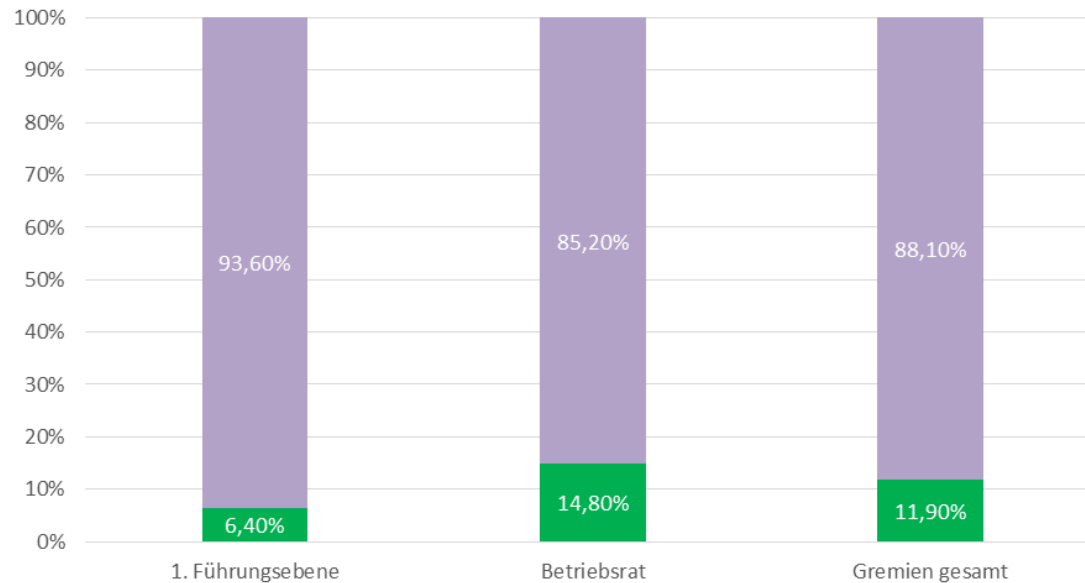




# Projektergebnisse (V)

- Der Frauenanteil im Vorstand der Energiebranche beträgt durchschnittlich 6,4 %. In Top 200 Unternehmen Österreichs beträgt er 7,2 %.
- Der Frauenanteil im Betriebsrat der Energiebranche beträgt 14,8 %. Im Vergleich dazu beträgt er in den Top 200 Unternehmen Österreichs 17,7 %.

Frauenanteil in Gremien in % (n = 22)



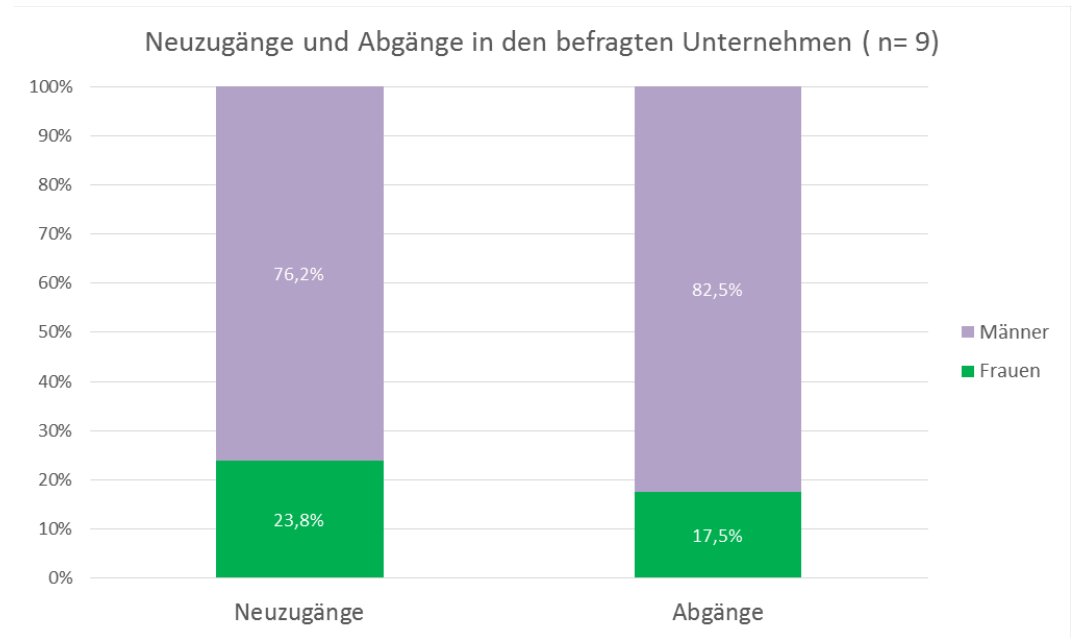
## Vergleich zur Umfrage 2011:

- 1. Führungsebene: 6,98%
- Betriebsrat: 16,84%
- Gremien gesamt: 12,23%

# Projektergebnisse (VI)

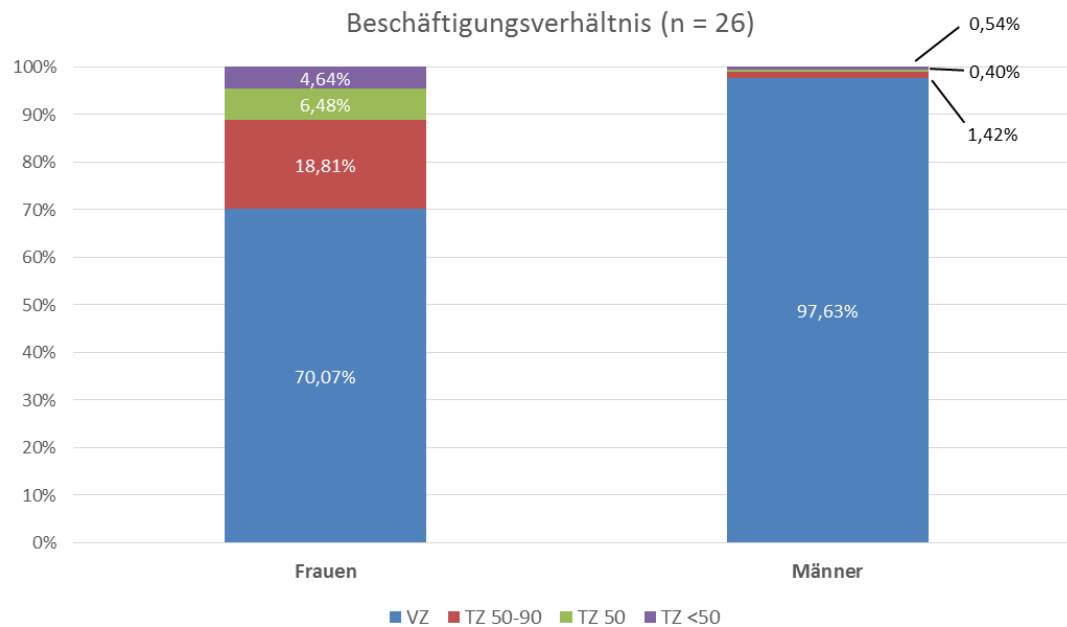
## ■ Neuzugänge/Abgänge

- Der **Frauenanteil** bei den **Neuzugängen (23,8 %)** liegt über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 19,3 %.
- Bei den **Abgängen (17,5 %)** liegt er knapp unter dem Frauenanteil in den Unternehmen.
- D.h. der Frauenanteil wird in den nächsten Jahren schwach steigen.



# Projektergebnisse (VII)

- **Hohe Vollzeitquote** in der ganzen Branche
- **Männer fast ausschließlich Vollzeit (98 %), Frauen zu 70 % Vollzeit.**  
 Vergleich: Statistik Austria – Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung, Männer 89 %, Frauen 53 %



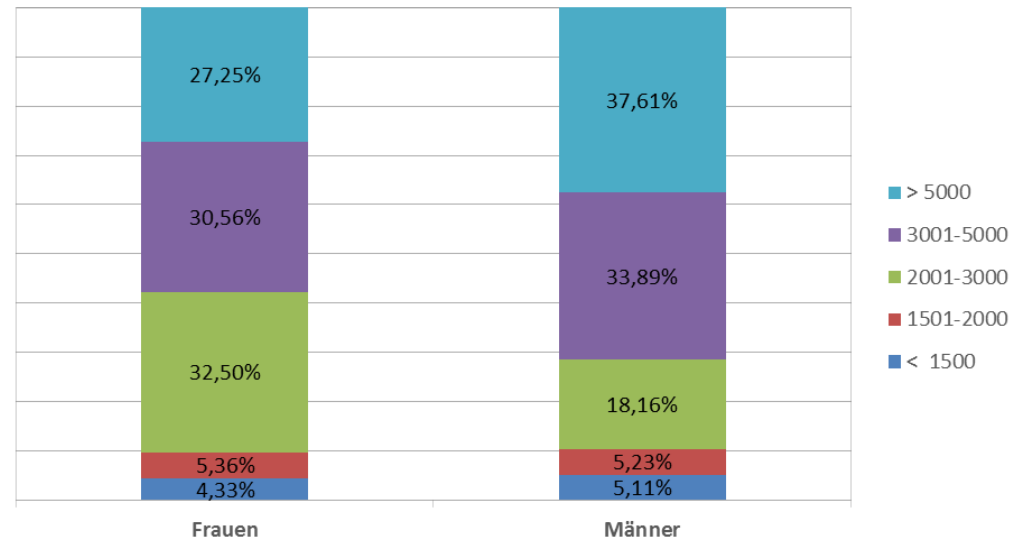
## Vergleich zur Umfrage 2011:

- **Männer:**  
Keine Veränderungen
- **Frauen:**  
Anstieg bei Vollzeitbeschäftigungen um 2 Prozentpunkte (2011: 68% VZ)

# Projektergebnisse (VIII)

- Ca. 10% der Männer und Frauen fallen in die Einkommensgruppe bis € 2000 brutto/Monat
- Frauen sind viel häufiger in der Gruppe von € 2001 – 3000 brutto; 33 % der Frauen in dieser Kategorie, bei Männern nur 18 %
- In der Gruppe über € 5000 dominieren Männern. 38 % der Männer fallen in diese Gruppe, bei Frauen sind es nur 27 %

Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen  
(in € brutto ,VZÄ) (n = 12)

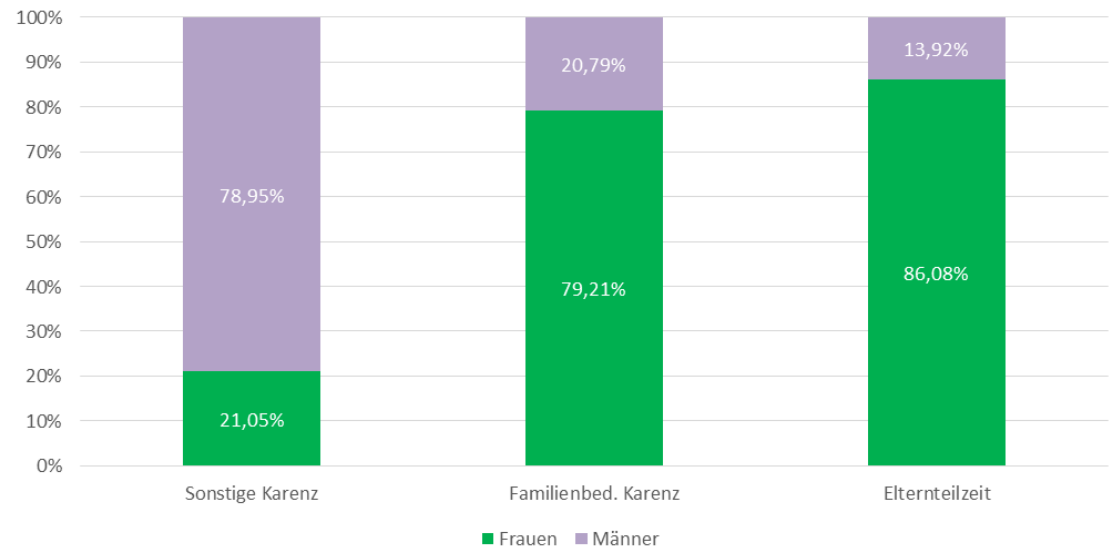


# Projektergebnisse (IX)

## ■ Karenz/Familienkarenz /Elternteilzeit

- **Familienbedingte Karenzen und Elternteilzeit** werden großteils von Frauen beansprucht
- Bei den **sonstigen Karenzen** (u.a. Bildungskarenz) überwiegen Männer

Aufteilung der Karenzzeiten zwischen Frauen und Männer in den befragten Unternehmen (n = 13)

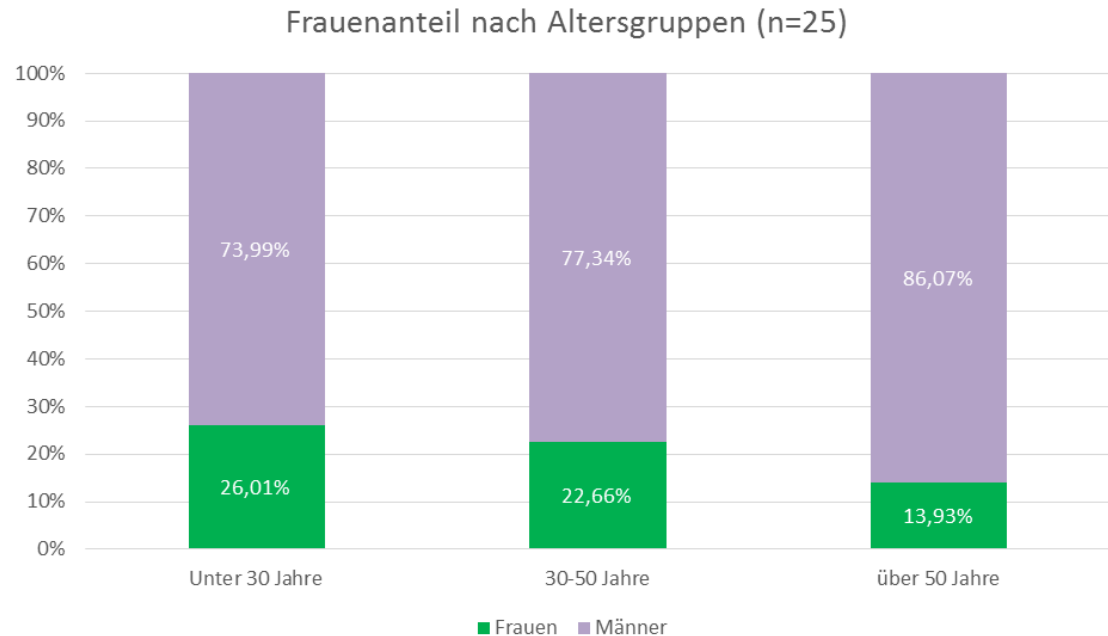


Gegenüber der Befragung von 2011 zeigen sich in den Bereichen „Sonstige Karenz“ und „Elternteilzeit“ keine Veränderungen. Lt. aktueller Befragung beträgt der Männeranteil bei familienbedingten Karenzen 20,8%. 2011 waren es nur ca. 3,5%.

# Projektergebnisse (X)

## ■ Alter

- **Je jünger die Beschäftigten, desto höher ist der Frauenanteil**
- Während der Frauenanteil an den „Unter 30 Jährigen“ 26 % beträgt, nimmt er zwischen 30 und 50 Jahren ab (23 %) und beträgt bei den über 50-Jährigen Mitarbeitenden nur mehr 14 %

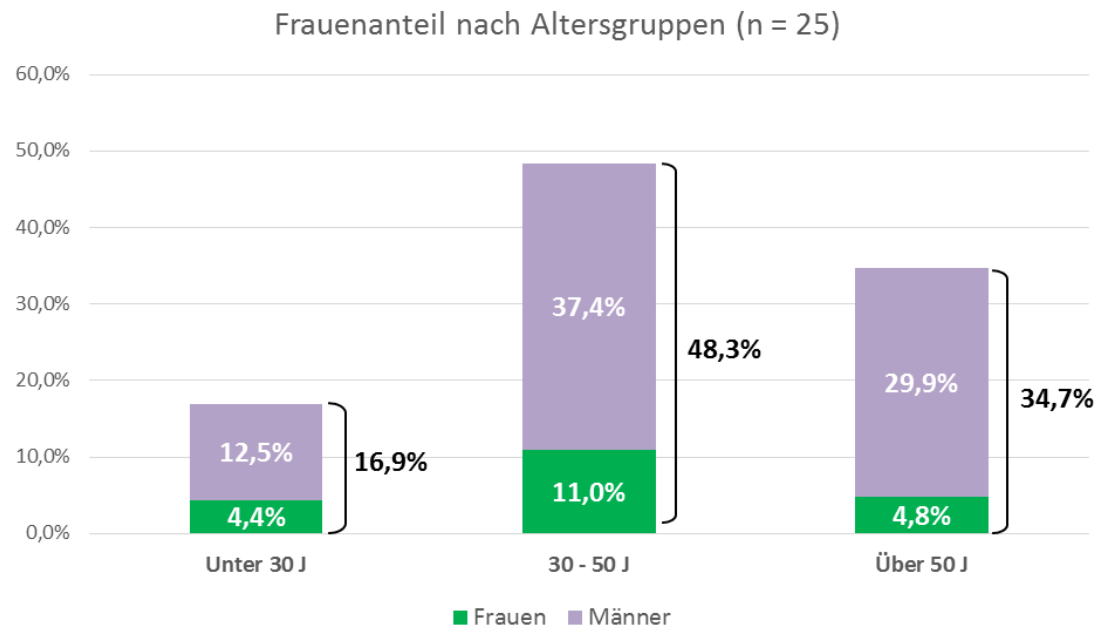


Die Befragung im Jahr 2011 ergab ein ähnliches Bild. Mit steigender Altersgruppe sinkt der Frauenanteil im Unternehmen.

# Projektergebnisse (XI)

## ■ Alter

- In der Branche überwiegen erfahrene Mitarbeitende
- Ca. 48 % der Beschäftigten sind zwischen 30 und 50 Jahre alt
- 35 % sind über 50 Jahre alt (Unter 30-Jährige 17 %)

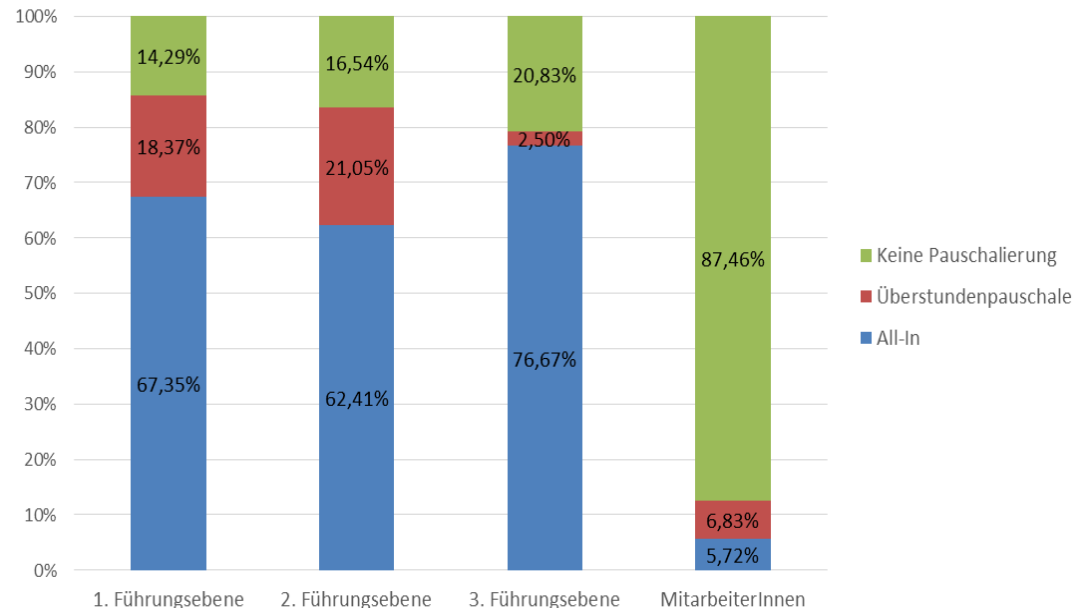


# Projektergebnisse (XII)

## ■ Vertragsarten in Führungsebenen

- Mitarbeitende ohne Führungstätigkeiten verfügen zu 87 % über gewöhnlichen Arbeitsvertrag
  - Mit steigender Führungsebene werden pauschalisierte Verträge häufiger
3. Führungsebene 79 %  
 2. Führungsebene 83 %  
 1. Führungsebene 86 %

Art des Arbeitsvertrages nach Führungsebene (n =14)





# Projektergebnisse (XIV)

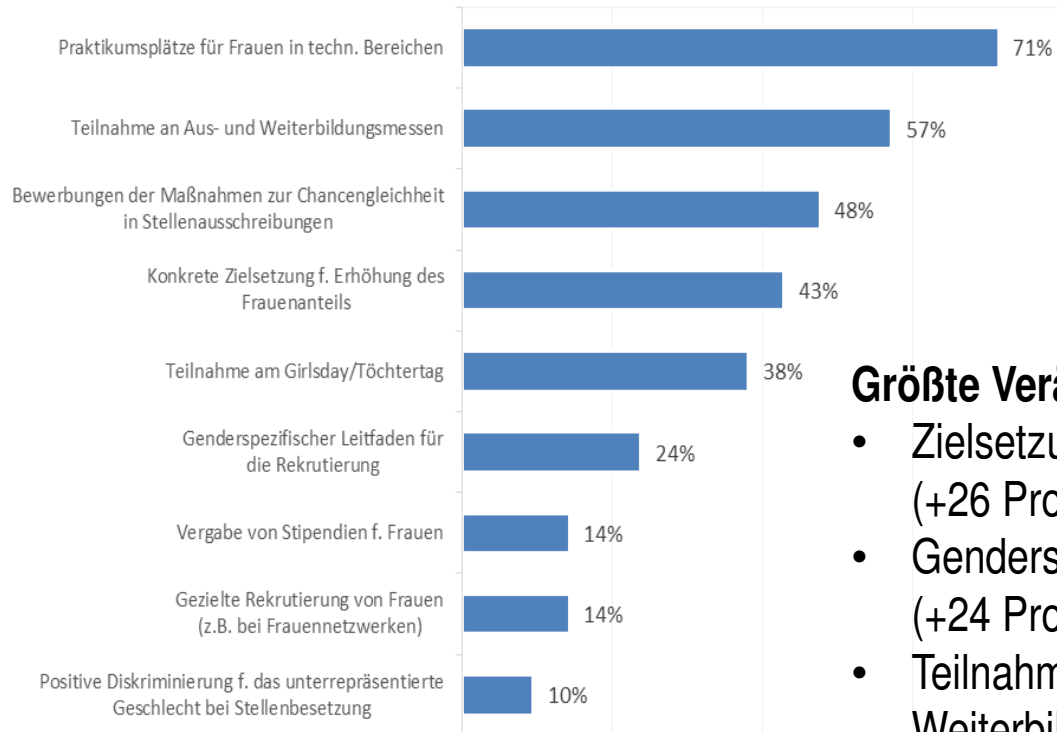
---

## ■ Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit

- Im Bereich *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben* werden die meisten Maßnahmen angeboten.
- In den Bereichen *Institutionalisierung* von Gleichstellungsmaßnahmen und *Rekrutierung* werden die wenigsten Maßnahmen angeboten.

# Projektergebnisse - Maßnahmen (I)

Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung (n=21)



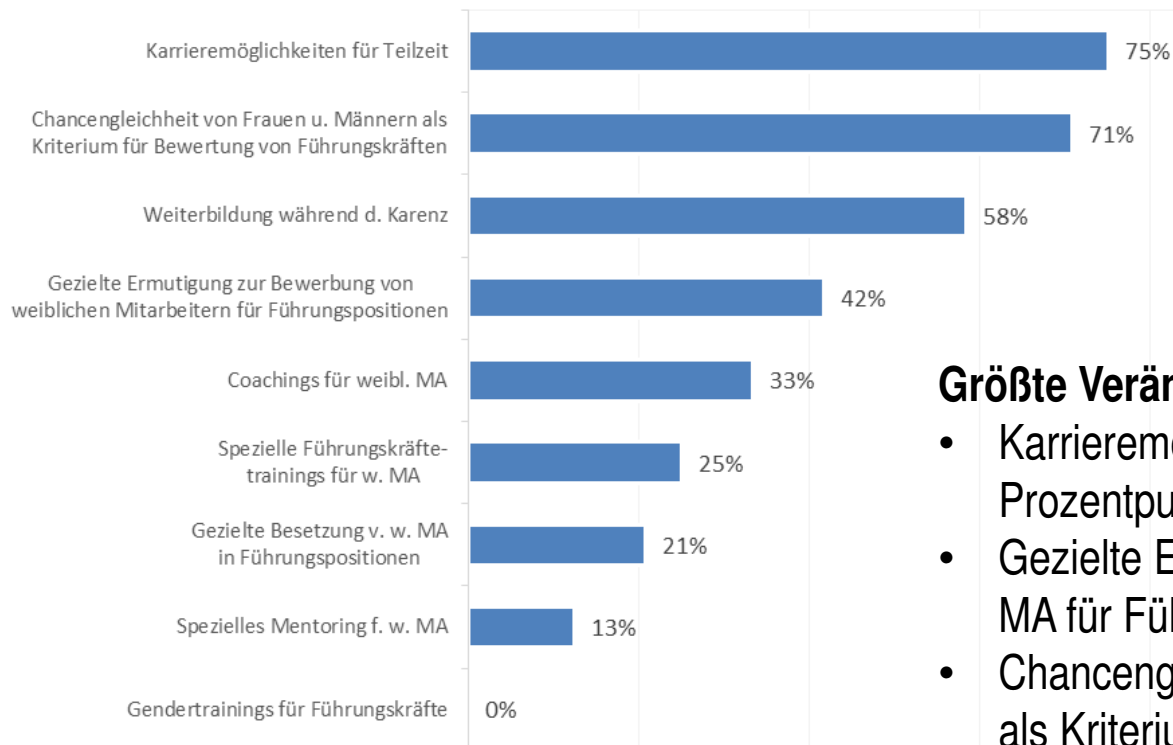
Verglichen mit der Umfrage von 2011 führen Unternehmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung vermehrt Maßnahmen durch.

## Größte Veränderungen gegenüber 2011:

- Zielsetzung f. Erhöhung des Frauenanteils (+26 Prozentpunkte)
- Genderspezifischer Leitfaden f. Rekrutierung (+24 Prozentpunkte)
- Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmessen (+15 Prozentpunkte)

# Projektergebnisse - Maßnahmen (II)

Karriere- und Personalentwicklung (n=24)



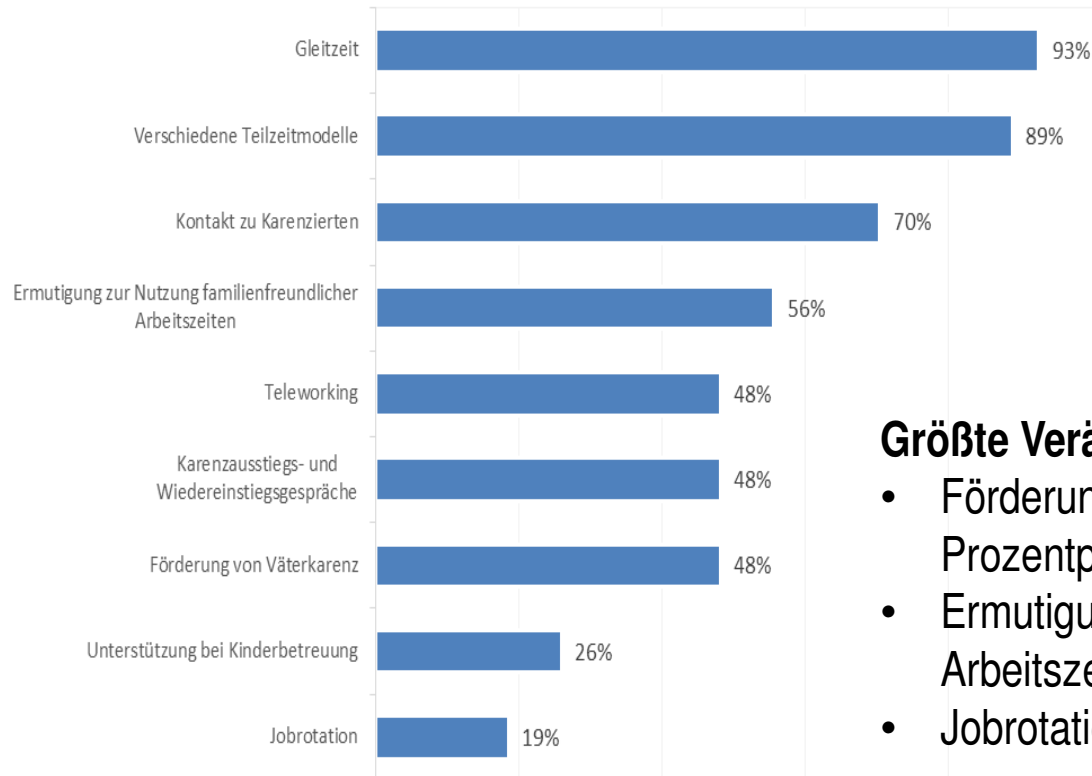
Verglichen mit der Umfrage von 2011 führen Unternehmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung vermehrt Maßnahmen durch.

## Größte Veränderungen gegenüber 2011:

- Karrieremöglichkeiten für Teilzeit (+68 Prozentpunkte)
- Gezielte Ermutigung zur Bewerbung von w. MA für Führungspos. (+35 Prozentpunkte)
- Chancengleichheit v. Frauen und Männern als Kriterium f. Bewertung v. Führungskräften (+21 Prozentpunkte)

# Projektergebnisse - Maßnahmen (III)

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben (n=27)



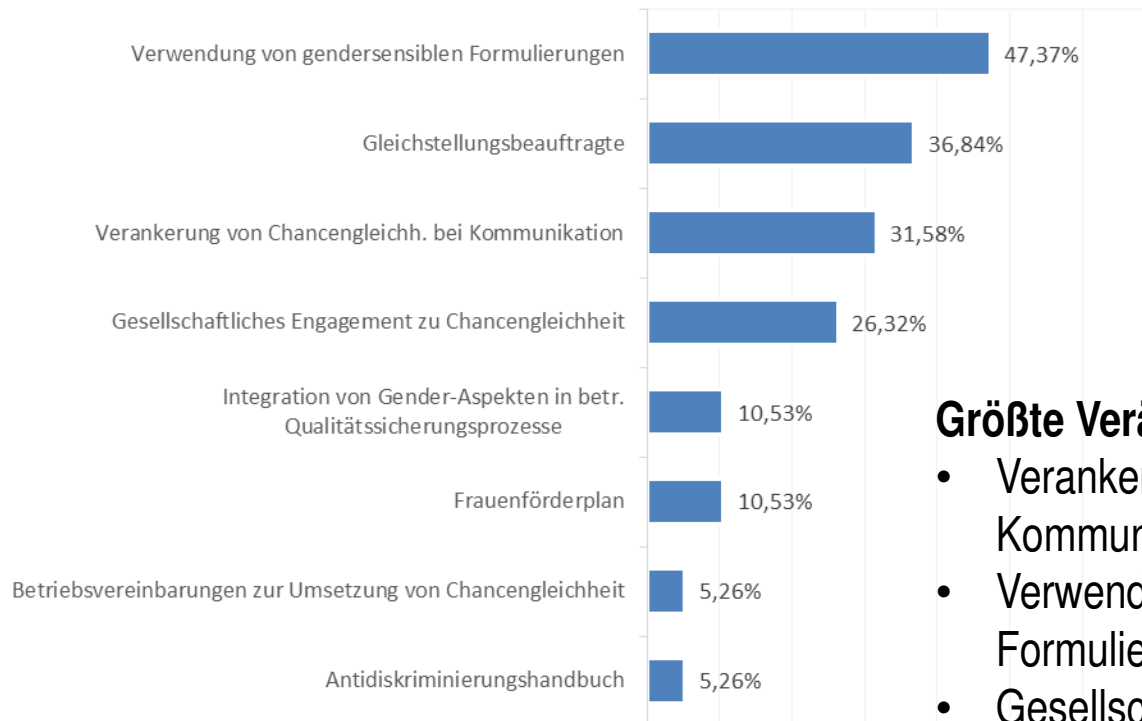
Verglichen mit der Umfrage von 2011 führen Unternehmen im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben etwas mehr Maßnahmen durch.

## Größte Veränderungen gegenüber 2011:

- Förderung von Väterkarenz (+27 Prozentpunkte)
- Ermutigung zu Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten (+13 Prozentpunkte)
- Jobrotation (-24 Prozentpunkte)

# Maßnahmen (IV)

Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik (n=19)

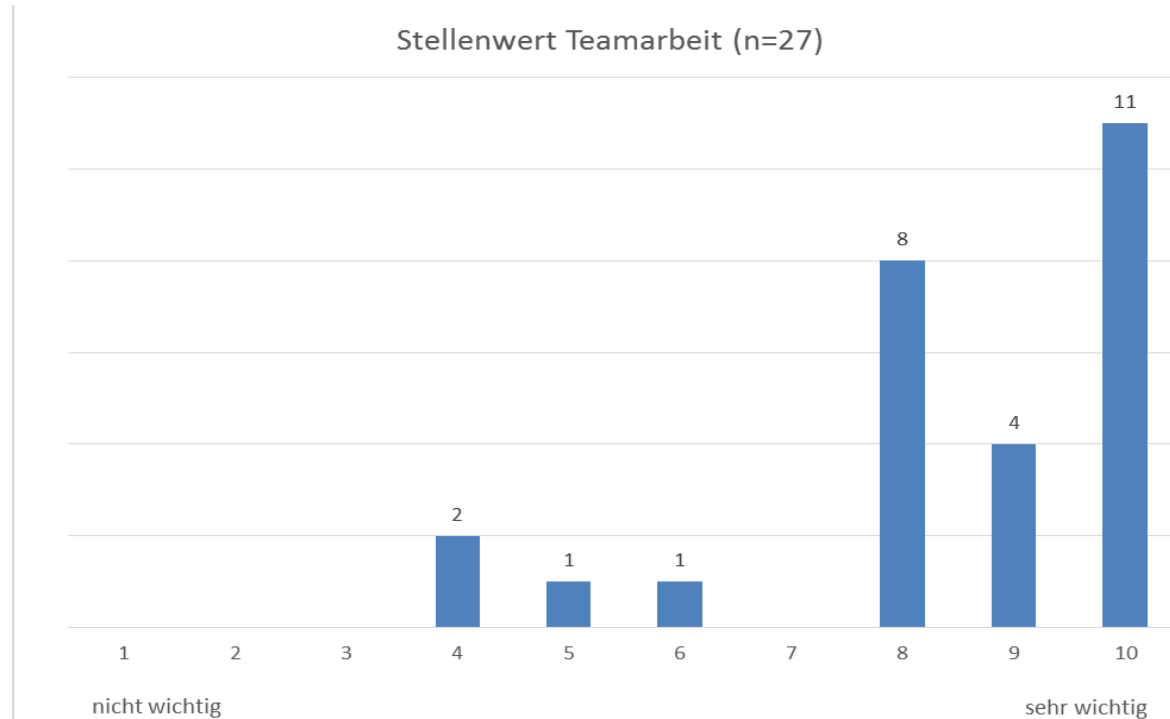


Verglichen mit der Umfrage von 2011 führen Unternehmen im Bereich Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik weniger Maßnahmen durch.

## Größte Veränderungen gegenüber 2011:

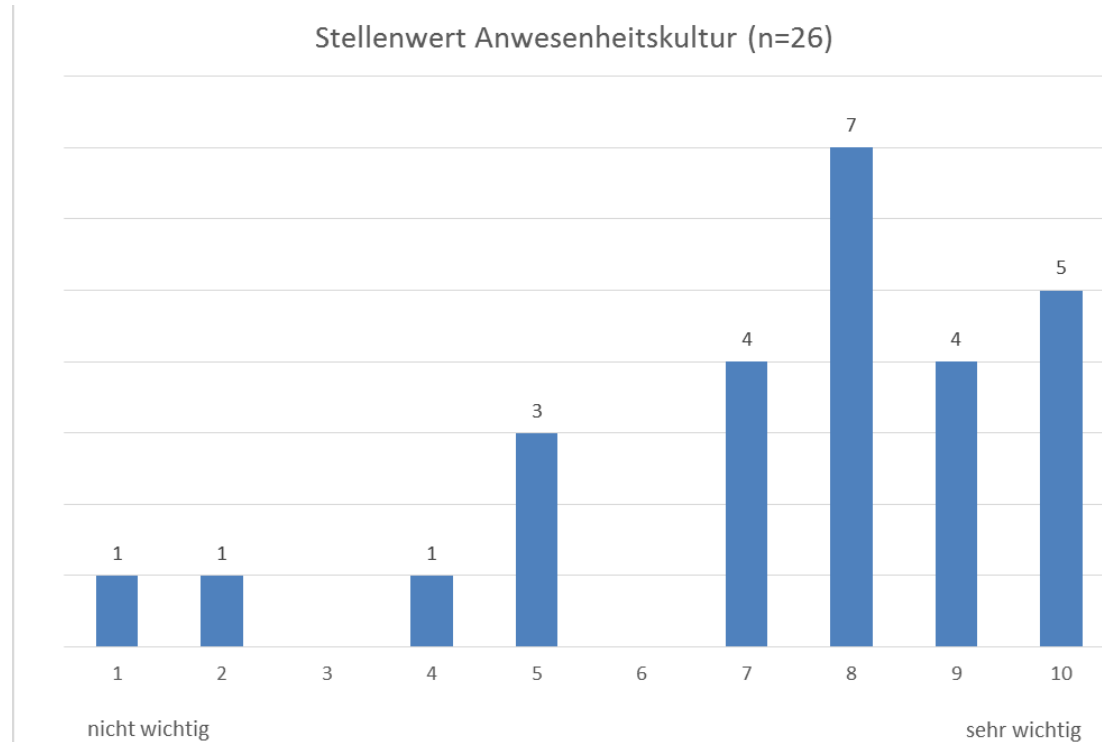
- Verankerung von Chancengleichheit bei Kommunikation (+10 Prozentpunkte)
- Verwendung v. gendersensiblen Formulierungen (-24 Prozentpunkte)
- Gesellschaftl. Engagement zu Chancengleichheit (-9 Prozentpunkte)

# Persönliche Einschätzungen (I)



Teamarbeit wird in den befragten Unternehmen hochgeschätzt. 41% der Unternehmen bewerten den Stellenwert mit 10 Punkten (sehr wichtig). 85% der Unternehmen bewerten den Stellenwert mit 8 Punkten oder höher.

# Persönliche Einschätzungen (II)

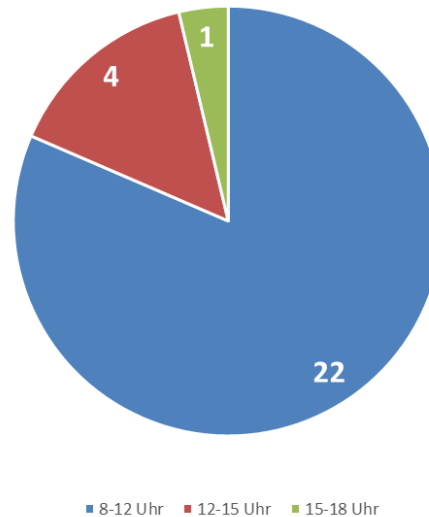


Die Anwesenheitskultur ist in den Unternehmen der Energiebranche sehr ausgeprägt.

# Projektergebnisse (XIII)

- Besprechungen finden hauptsächlich zwischen 8 und 12 Uhr statt

Zeitpunkt von Besprechungen (n=27)



In fast allen Unternehmen finden Besprechungen zwischen 8 und 12 Uhr statt. Ca. 15% der Unternehmen halten ihre Besprechungen zwischen 12 und 15 Uhr ab.



# Persönliche Einschätzungen (III)

Einschätzungen zu den Gründen des niedrigen Frauenanteils (n=23)



- 65% der befragten Unternehmen sind der Meinung es fehlt an Frauen mit passenden Qualifikationen
- Jeweils 48% geben an, dass Frauen in der Branche wenig sichtbar sind oder der Branche weibliche Vorbilder fehlen
- 39% sind der Meinung Frauen wären in Branchennetzwerken zu wenig vertreten
- Ebenfalls 39% denken Frauen wird seltener Führungsverantwortung zugetraut

# Best Practice I

---

## ■ Frauenstipendium an der TU Wien (Verbund)

- Studentinnen der Studienrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau, Bauingenieurwesen, Technische Mathematik, Wirtschaftsingenieurwesen oder Informatik.
  - Bewerberinnen sollen bereits erste Berufserfahrung im Rahmen von studienrelevanten Praktika gesammelt haben sowie Auslandserfahrung
  - Die Gewinnerinnen der Stipendien werden für die Dauer von einem Jahr von Verbund gefördert
  - Stipendiumhöhe: 5.000 Euro
-

# Best Practice II

---

- Initiative „Gemeinsam wirken – ein Wiener Stadtwerke Leben lang“ (Wiener Stadtwerke)
  - Lebensphasenorientierte Personalarbeit
    - Unterscheidung zwischen 4 Berufsphasen
      - Einstiegsphase (Startunterstützung)
      - Orientierungs- und Etablierungsphase (Aufzeigen von konkreten Laufbahnmodellen, Jobrotation)
      - Familiengründungs-/Karrierephase (WLB)
      - Best Agers (wertvolles Erfahrungswissen halten und verteilen, WLB)

# Best Practice III

---

## ■ Frauenförderungsplan (Wiener Stadtwerke)

- Anerkennung der Frauen als gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt
- Chancengleichheit für Frauen und Männer bei allen Bildungs- und Förderungsmöglichkeiten
- Erhöhter Frauenanteil in Führungspositionen
- Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Teilnahme weiblicher Bediensteter an Führungskräfte-Lehrgängen etc.

# Best Practice IV

---

- **Implementierung einer Gleichstellungsbeauftragten (Wiener Stadtwerke)**
  - Die Gleichbehandlungsbeauftragte bei den Wiener Stadtwerken überwacht die Umsetzung der Gleichbehandlung im Unternehmen.
  - Sie wird für jeweils fünf Jahre bestellt, ist unabhängig und weisungsfrei. Damit sie ihrer Aufgabe engagiert und entschlossen nachkommen kann, ist sie vom normalen Dienst frei gestellt.

# Best Practice V

---

- **Kinderbetreuung (TIWAG, ähnliches auch bei KELAG, Wiener Stadtwerke)**
  - 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.

# Best Practice VI

---

## ■ Technikqueens (OMV)

- Initiative um österreichische Mädchen zwischen 14 und 16 Jahre für eine technische Karriere zu begeistern
  - Wird bereits seit 2013 durchgeführt und 2016 von Siemens Österreich, Borealis AG, Microsoft Corporation, ÖBB AG und RHI AG unterstützt
  - Die 300 besten Kandidatinnen wurden eingeladen, ihr eigenes Portfolio zu erstellen. Die Top 50 konnten sich für das Finalwochenende in Wien qualifizieren, die besten 25 Kandidatinnen erhielten Stipendien und wurden für ein Mentoring-Programm ausgewählt.
-

# Best Practice VII

---

## ■ Eltern-Kind-Büro und Ferien@EVN (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 Arbeitsplätzen und entsprechenden Spiel- und Ablenkungsmöglichkeiten für das mitgebrachte Kind.
- Für Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren bietet die EVN ein vierwöchiges Kinderferienprogramm „Ferien@EVN“.



## Best Practice VIII

---

- **Projekt „Gendergizing“ (Bioenergy 2020+)**
  - Das Projekt "Gendergizing" (Energizing Gender Mainstreaming in Research and Technology) dient dazu strukturelle und nachhaltige Maßnahmen, die zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen, in der Unternehmenskultur von BIOENERGY 22+ zu verankern. Das Projekt besteht aus den Modulen "Aufbau von Genderkompetenz", "Öffentlichkeitsarbeit", "Karriereentwicklung" und "Personalentwicklung & Unternehmenskultur". Das Projekt Gendergizing wird im Rahmen der FEMTech Karriere Ausschreibung gefördert und läuft von März 2016 bis Februar 2017.

# Best Practice IX

---

- **Zertifikat Audit Beruf&Familie (Austria Power Grid AG, Verbund, Energie AG, KELAG)**
  - Auditprozess zur Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen für Unternehmen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie auch auf jene des Unternehmens abgestimmt sind. So können Maßnahmen nachhaltig umgesetzt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig gesteigert werden.

# Best Practice X

---

- **Teilnahme an „FIT“ (Frauen in der Technik) (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

# Best Practice XI

---

- **Teilnahme am Töchterttag (Verbund, AGP, Wien Energie, Wiener Netze)**
    - Mädchen können beim Töchterttag ihren Horizont in Sachen Berufswahl erweitern. Sie werden motiviert, neue und für Mädchen bislang ungewöhnliche Ausbildungswege zu gehen. Sie können einen Einblick in die berufliche Praxis gewinnen, den Arbeitsalltag hautnah miterleben und ihre Fähigkeiten gleich ausprobieren.
    - Der Schwerpunkt des Töchterttags liegt auf technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen. Hier sind Mädchen immer noch unterrepräsentiert. Beim Töchterttag können sie erfolgreiche weibliche Vorbilder in Branchen treffen, die für Frauen untypisch sind, und vielleicht noch ungeahnte Talente entdecken.
-

## Best Practice XII

---

### ■ Unterstützungsfonds für Familien mit Kindern (Energie AG)

- Die Energie AG unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie durch freiwillige Sozialleistungen. Über einen eigenen Unterstützungsfonds erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillige Entgeltleistungen bei Geburt eines Kindes und bei Eheschließung, für Kinder in Ausbildung kann eine Ausbildungsbeihilfe beantragt werden. Für das zweite und jedes weitere Kind wird die kollektivvertragliche Kinderzulage freiwillig in erhöhtem Ausmaß gewährt. Zudem können Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der betrieblichen Krankenzusatzversicherung zu attraktiven Konditionen mitversichert werden.

## Best Practice XIII

---

- **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 Umfang des Wiedereinstiegs mit der Bioenergy 2020+ GmbH besprochen. Bisher sind alle Mütter nach der Karenz zurückgekehrt.

# Best Practice XIV

---

## ■ Patensystem nach Auszeiten (Salzburg AG)

- Nach Karenzen und nach Langzeitkrankenständen besteht die Möglichkeit eine Patenschaft bzw. Mentorenschaft in Anspruch zu nehmen um in den Bereichen und Projekten die sich fachlich und personell weiter entwickelt haben, schneller wieder Fuß zu fassen. Beginnt jemand nach der Karenz in einem anderen Bereich ist diese Patenschaft obligatorisch.

# Interpretation der Ergebnisse I

- Die Großunternehmen der Energiebranche sind sensibilisiert zum Thema Chancengleichheit - der Bedarf an Benchmark und Austausch wird nur bedingt erkannt
- Frauenanteil in der Energiebranche nach wie vor gering – Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien scheinen ein attraktiveres Arbeitsfeld für Frauen zu sein
- Weiterhin kaum Frauen im Vorstand und in Führungspositionen
- Unternehmen sehen den Grund für den niedrigen Frauenanteil weitgehend bei den Frauen



## Interpretation der Ergebnisse II

- Die männlich dominierte Branchenkultur wird nur bedingt als Grund für den niedrigen Frauenanteil gesehen – z.B. Frauen werden Führungsaufgaben seltener zugetraut
- Frauenanteil könnte in absehbarer Zeit etwas steigen
- Work Life Balancemaßnahmen werden gesetzt und Väterkarenz unterstützt
- Anwesenheitskultur und eine Kultur der Vollzeitstellungen erschweren jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Die Energiebranche ist eine finanziell attraktive Branche – Frauen können nur bedingt davon profitieren

# Empfehlungen I

---

- **Weitere Sensibilisierung und Hilfestellung für die Energiebranche zur Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen in der Personalpolitik durch Informationsweitergabe in Kooperation mit den Interessensverbänden der Energiebranche**
  - Zusammenfassungen von Studien, Leitfäden und Förderinformationen, Good Practices in Präsentationsform
    - Versand über die Newsletter der Interessensorganisation
    - Präsentation bei gemeinsamer Veranstaltungsreihe bzw. bei Treffen der Interessensorganisationen,
    - Start einer Webinarreihe zum Thema in Kooperation mit den Interessensorganisationen

# Empfehlungen II

---

- **Präsentation von weiblichen Vorbildern aus der Energiebranche in Kooperation mit den Interessensverbänden der Energiebranche – „Energieexpertin des Quartals“**
- **Wiederholung der quantitativen Befragung im Jahr 2019**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Mag.<sup>a</sup> Beatrix Hausner, Marco Steinlechner

ÖGUT - Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik

A-1020 Wien, Hollandstr. 10/46

e-mail: [beatrix.hausner@oegut.at](mailto:beatrix.hausner@oegut.at)

[www.oegut.at](http://www.oegut.at)

phone: 0043/1/315 63 93-14

fax: 0043/1/315 63 93-22

## Anhang 8: Kurzfassung der Studie und Endbericht zur Veröffentlichung



# Chancengleichheit in der Energiebranche

## Kurzfassung

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



**MINISTERIUM  
FÜR EIN  
LEBENSWEERTES  
ÖSTERREICH**

**Impressum** AutorInnen Mag<sup>a</sup> 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](mailto:office@oegut.at) Web [www.oegut.at](http://www.oegut.at)



## Frauenanteil in der Energiebranche nach wie vor gering - Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien sind jedoch die attraktiveren Arbeitgeber für Frauen und junge Mitarbeitende

Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW).<sup>1</sup>

Der Frauenanteil in der österreichischen Energiebranche könnte insgesamt höher sein. Auffällig ist jedoch, dass er bei Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien mit **29,6 Prozent** deutlich höher liegt als der Durchschnitt für die Gesamtbranche mit **19,3 Prozent**. Das bringt auch einen deutlich höheren Frauenanteil bei den Führungspositionen<sup>2</sup>. Dieser liegt bei der Energiebranche im Durchschnitt bei 11 Prozent, bei Unternehmen aus den Erneuerbaren Energien bei 18 Prozent.

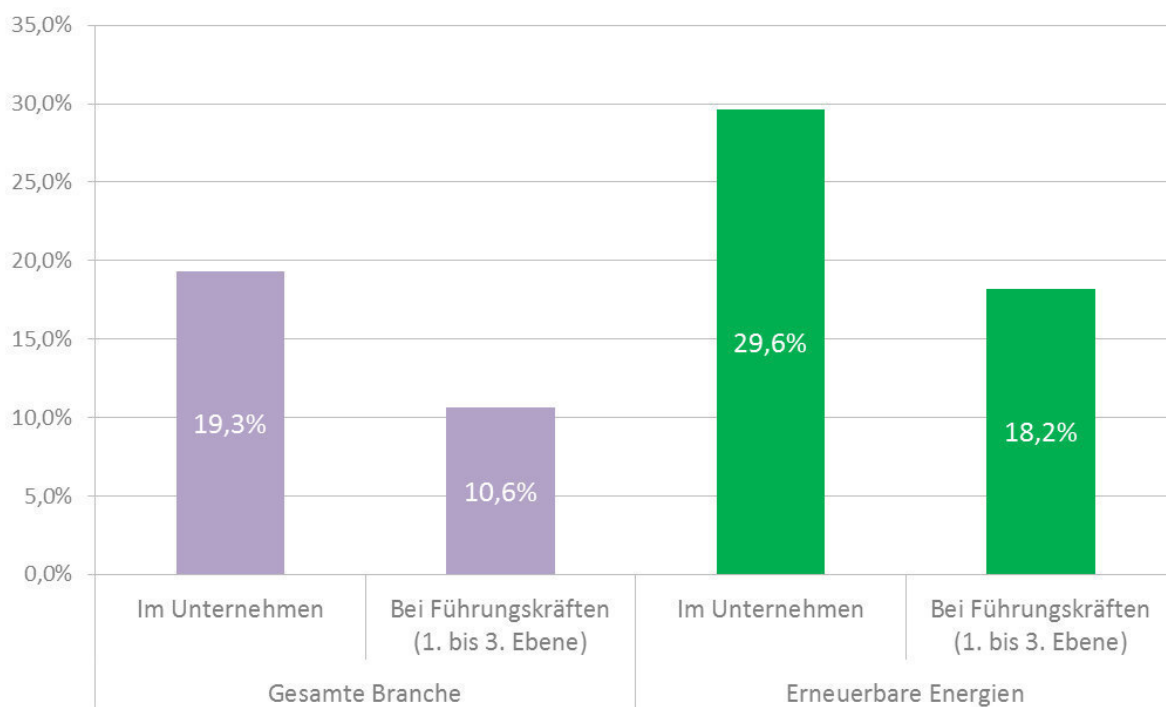


Abbildung 1: Gegenüberstellung des Frauenanteils im Gesamtunternehmen und bei Führungskräften gegliedert nach Gesamtbranche und Unternehmen der Erneuerbaren Energien

<sup>1</sup> Im Rahmen der Studie konnten Daten aus den Jahren 2013 bis 2015 von ca. 30 Prozent der Energieunternehmen in Österreich mit mehr als neun Beschäftigten ermittelt werden. Damit wurden 72 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche datenmäßig erfasst. Die erfassten Daten betreffen den Frauenanteil, den Frauenanteil in Führungspositionen und den Frauenanteil in Gremien sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit. Zu weiteren personalpolitischen Themen konnten Daten von ca. 10 bis 25 Prozent der österreichischen Energieunternehmen mit mehr als 9 Mitarbeitenden ausgewertet werden. Damit wurden zwischen 23 und 68 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche erfasst.

<sup>2</sup> Geschäftsführung bis Bereichsleitung



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

In diesem Zusammenhang ist auch festzustellen, dass der Frauenanteil bei den jüngeren Mitarbeitenden in der Energiebranche insgesamt höher ist. In der Gruppe der Beschäftigten bis 30 Jahre beträgt er 26 Prozent, in der Altersgruppe über 50 Jahre nur mehr 14 Prozent.



Abbildung 2: Gegenüberstellung der Altersstruktur der Beschäftigten in der Energiebranche gegliedert nach klassischer Energiewirtschaft und Branche der Erneuerbaren Energien

Ein möglicher Grund dafür liegt bei dem Angebot an **variablen Arbeitsmodellen**. Laut zahlreichen Umfragen<sup>3</sup> schätzen junge Frauen und Männer diese nicht zuletzt, um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu 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 diese Möglichkeit anbieten.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die gesamte Energiewirtschaft für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert ist und die Herausforderungen im Personalmanagement erkennt. Die Branche befindet sich aktuell stark in Veränderung. Durch Treiber, wie Klimaschutz-Politik, Energiepolitiken, globale Märkte, technologische Trends, Demografie und Finanzierungsthemen ergeben sich ständig neue Herausforderungen. Das bringt veränderte Strukturen,

<sup>3</sup> 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: Hoffnungslose Optimisten oder die Generation der Zukunft?

Finanzierungssysteme, Investitionspläne sowie Geschäftsmodelle und -beziehungen. Damit verändert sich auch der Qualifikationsbedarf bei Mitarbeitenden. All dies sind Gründe für die Energiebranche sich als attraktiver Arbeitgeber für (junge) Frauen UND Männer zu positionieren.



# Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche

Endbericht (Kurzfassung)

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



MINISTERIUM  
FÜR EIN  
LEBENSWERTES  
ÖSTERREICH

**Impressum** AutorInnen Mag.<sup>a</sup> 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](mailto:office@oegut.at) Web [www.oegut.at](http://www.oegut.at)



# Chancengleichheit 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.<sup>a</sup> Beatrix Hausner, Marco Steinlechner - Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Wien, Oktober 2016



# Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund .....	6
2	Definition und Reichweite der Energiebranche .....	6
3	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	9
3.1	Energiebranche zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert – Interesse an Benchmark und Austausch zum Thema nur bedingt vorhanden .....	9
3.2	Kaum Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik .....	11
3.3	Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien sind attraktivere Arbeitgeber für Frauen und junge Mitarbeitende .....	12
3.4	Frauenanteil wird in absehbarer Zeit geringfügig steigen .....	15
3.5	Unternehmen sehen den Grund für den niedrigen Frauenanteil vorwiegend bei den Frauen .....	16
3.6	Männlich dominierte Unternehmenskulturen als Grund für den niedrigen Frauenanteil werden nur bedingt gesehen.....	17
3.7	Work Life Balance-Maßnahmen werden gesetzt.....	18
3.8	Anwesenheitskultur und Kultur der Vollzeitstellungen erschweren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der klassischen Energiebranche.....	19
3.9	Frauen können nur bedingt von finanziell attraktiver Branche profitieren.....	20
4	Good Practice Maßnahmen.....	21
4.1	Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung .....	21
4.2	Karriere und Personalentwicklung.....	22
4.3	Work Life Balance .....	22
4.4	Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik.....	24

## 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 Definition und Reichweite der Energiebranche

In Österreich gibt es unterschiedliche Rechtsquellen, in denen EnergieversorgerInnen bzw. Energie-lieferantInnen definiert werden:

- Energiewirtschaftsgesetz 2000 (nicht mehr in Kraft) <sup>1</sup>
- Bundes-Energieeffizienzgesetz – EEffG<sup>2</sup>
- Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010

---

<sup>1</sup> Vgl. Energieversorgungsgesetz (2000).

<sup>2</sup> Vgl. Bundesgesetz über die Steigerung der Energieeffizienz bei Unternehmen und dem Bund 2015 (Bundes-Energieeffizienzgesetz – EEffG) (2015)



In jeder dieser Rechtsquellen werden EnergieversorgerInnen unterschiedlich definiert. So schließt im Unterschied zum Energiewirtschaftsgesetz 2000 die Definition des EnergielieferantInnen nach dem **Bundes-Energieeffizienzgesetz 2015 auch Treibstoffhersteller bzw. -händlerInnen ein**. Allerdings ist diese Definition wiederum so umfassend, dass sogar Baumärkte, wenn diese beispielsweise Briketts verkaufen, als EnergielieferantInnen zählen. Dafür ist im EEffG die Erzeugung vom Begriff EnergieversorgerInnen ebenso ausgenommen wie der Transport von Energie.

Eine weitere Definition findet sich im Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010<sup>3</sup>: „**VersorgerInnen**: eine natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die die Versorgung wahrnimmt.“

Insbesondere im Hinblick auf strukturelle Veränderungen der Energieversorgung könnte die Definition um folgende Elemente erweitert werden (vgl.):

- **Primärproduktion von EnergieträgerInnen**: Erdöl- und Erdgasförderung und -speicherung; Herstellung von biogenen EnergieträgerInnen (z.B. Teile der Land- und Forstwirtschaft)
- **Herstellung von Anlagen und Geräten** für die Erzeugung, die Umwandlung, den Transport und den Verbrauch von Energie
- **Dienstleistungen**, die im Zusammenhang mit Versorgung stehen (z.B. IT)

Diese Wirtschaftsbereiche sind insbesondere von der Dynamik der Energiebranche im engeren Sinn abhängig. Außerdem ist davon auszugehen, dass sie in bestimmten Bereichen strukturell ähnliche Rahmenbedingungen bzw. Herausforderungen aufweisen wie die Energiebranche im engeren Sinn.

Es zeigt sich, dass die Definition von Energieversorgung bei ÖNACE 2008 sich an jener des Energiewirtschaftsgesetzes orientiert. Wichtige statistische Berichte wie beispielsweise die Leistungs- und Strukturbilanz der Statistik Austria oder die Einkommensberichte des Rechnungshofs wenden die Klassifizierung nach ÖNACE 2008 an. Welche Unternehmen in der Leistungs- und Strukturstatistik 2015 in die Kategorie Energieversorgung (Kategorie D) fallen, ist in der ÖNACE 2008-Klassifikation festgeschrieben. Es sind dies Unternehmen aus folgenden Branchen:

- 1. Kategorie D 35.1: Elektrizitätsversorgung (ca. 55 % der Unternehmen; ca. 86 % der Beschäftigten) bestehend aus**
  - D 35.11: Elektrizitätserzeugung (ca. 33 % der Beschäftigten)
  - D 35.12: Elektrizitätsübertragung (ca. 10 % der Beschäftigten)
  - D 35.13: Elektrizitätsverteilung (ca. 37 % der Beschäftigten)
  - D 35.14: Elektrizitätshandel (ca. 6 % der Beschäftigten)
- 2. Kategorie D 35.2: Gasversorgung (ca. 2 % der Unternehmen; ca. 6 % der Beschäftigten) bestehend aus**

---

<sup>3</sup> Vgl. Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010

- D 35.21: Gaserzeugung ( < 1 % der Beschäftigten)
- D 35.22: Gasverteilung durch Rohrleitungen (ca. 5 % der Beschäftigten)
- D 35.23: Gashandel durch Rohrleitungen (ca. 1 % der Beschäftigten)

**3. Kategorie D 35.3: Wärme- und Kälteversorgung (ca. 42 % der Unternehmen; ca. 7 % der Beschäftigten)<sup>4</sup>**

Die ÖNACE-Kategorie D umfasst somit die Bereiche Strom und Gas. Um gemäß **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** weitere EnergieträgerInnen und Bereitstellungsketten miteinzubeziehen, soll auch der Bereich der Treibstoffe betrachtet werden. Dieser setzt sich aus folgenden ÖNACE-Klassifizierungen zusammen:

- Kategorie B 06: **Gewinnung von Erdöl und Erdgas** (3 Unternehmen; davon eines über 250 Beschäftigte, zwei zwischen 50 und 249 Beschäftigten)
- Kategorie C 19.2: **Mineralölverarbeitung** (5 Unternehmen; 1.144 Beschäftigte)<sup>5</sup>

Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse lässt sich ein Überblick zur gesamten Energieversorgungsbranche hinsichtlich MitarbeiterInnenstruktur bzw. Reichweite generieren. Hierfür werden die genannten **ÖNACE-Klassen** betrachtet. Die Ergebnisse sind in der untenstehenden Tabelle dargestellt und zeigen, wie viele Unternehmen bzw. wie viele unselbstständig Erwerbstätige im Geschäftsfeld der Energieversorgung in Österreich tätig sind.

Größe nach Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen	Summe der unselbständigen Erwerbstätigen insgesamt
0-9	2.135	min. 1.565
10-19	41	min. 563
20-49	37	min. 1.153
50-249	40	min. 4.112
250 und mehr	24	min. 20.153
<b>insgesamt</b>	<b>2.277</b>	<b>29.297</b>

Tabelle 1: Darstellung der Unternehmen in den Branchen Energieversorgung, der Erdöl- und Erdgasgewinnung sowie der Mineralölverarbeitung nach Beschäftigungsgrößenklassen und Anzahl der Beschäftigten

<sup>\*)</sup> unselbständige Erwerbstätige

Darstellung ÖGUT; Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2013

Für die vorliegende Studie wurden Unternehmen mit mehr als neun Beschäftigten erfasst.

<sup>4</sup> Vgl. ÖNACE (2008)

<sup>5</sup> Vgl. ÖNACE (2008)

### 3 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 dieser URL](#) nachzulesen. Wenn relevant, wurde bei der Darstellung der Ergebnisse auf die 2011 erhobenen Daten Bezug genommen.

#### 3.1 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

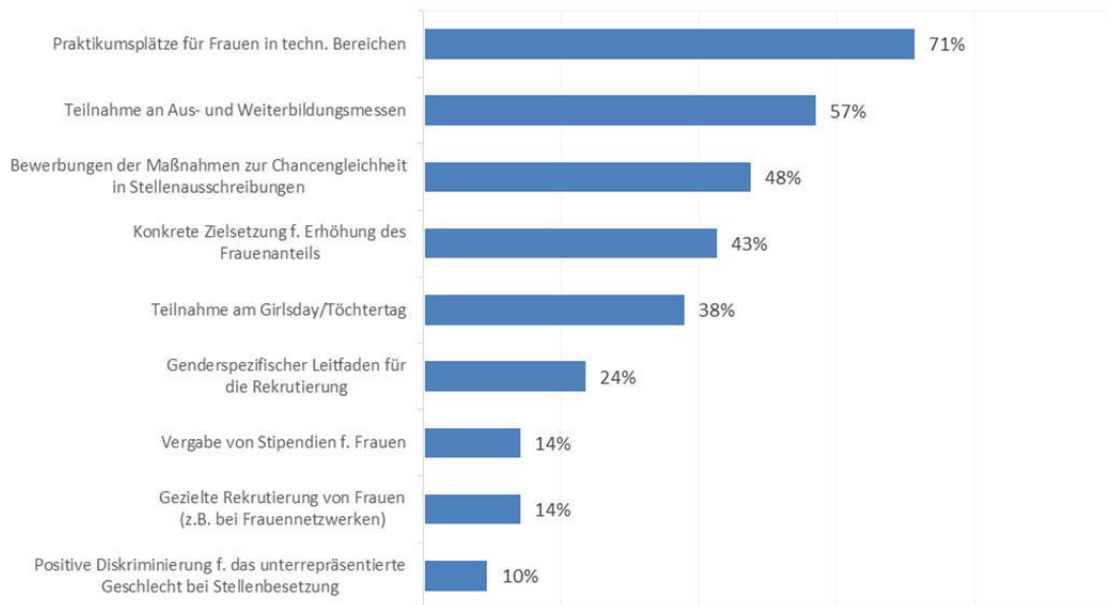


Abbildung 1: Maßnahmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

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

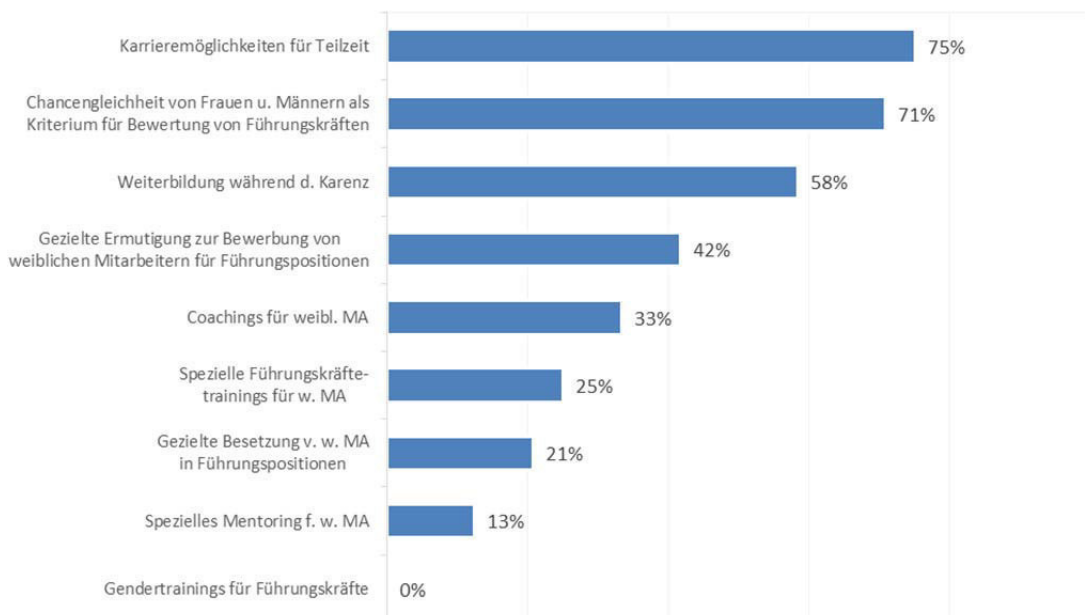


Abbildung 2: Maßnahmen im Bereich Karriere- und Personalentwicklung

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.

### **3.2 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

### 3.3 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.<sup>6</sup> Dieser liegt bei der Energiebranche im Durchschnitt bei **11** Prozent, bei Unternehmen aus den Erneuerbaren Energien bei **18** Prozent.

---

<sup>6</sup> Geschäftsführung bis Bereichsleitung

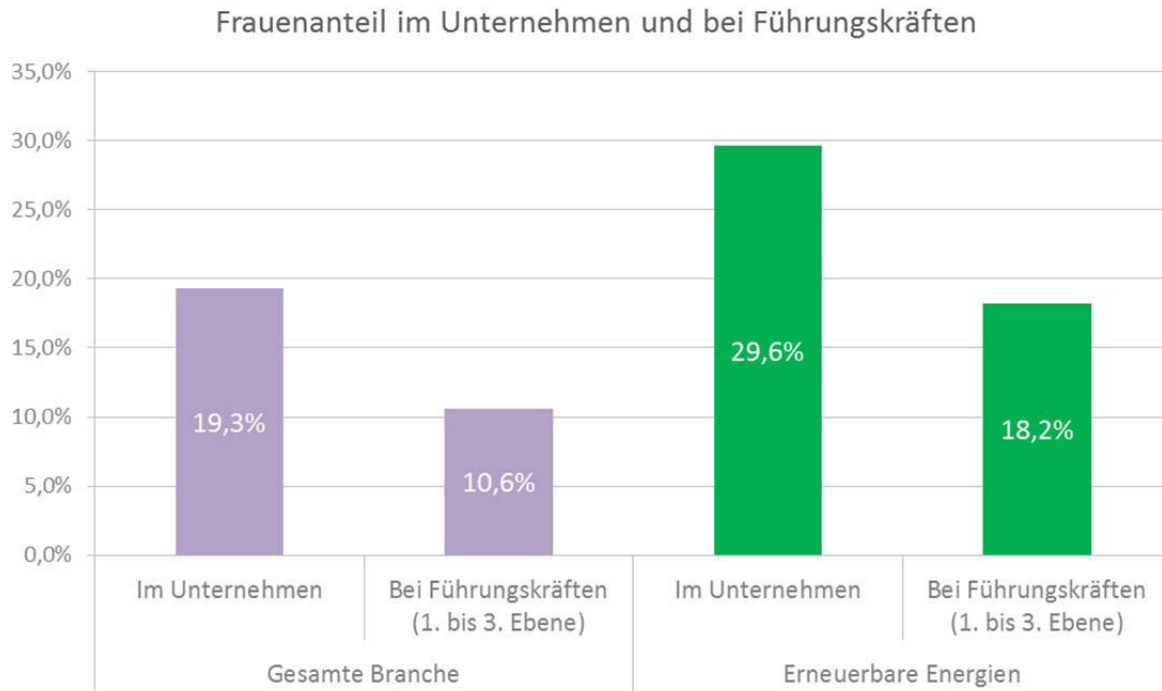


Abbildung 4: Gegenüberstellung der Frauenanteile im gesamten Unternehmen und bei Führungskräften. Verglichen wird der Branchendurchschnitt mit Unternehmen der Erneuerbaren Energien

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

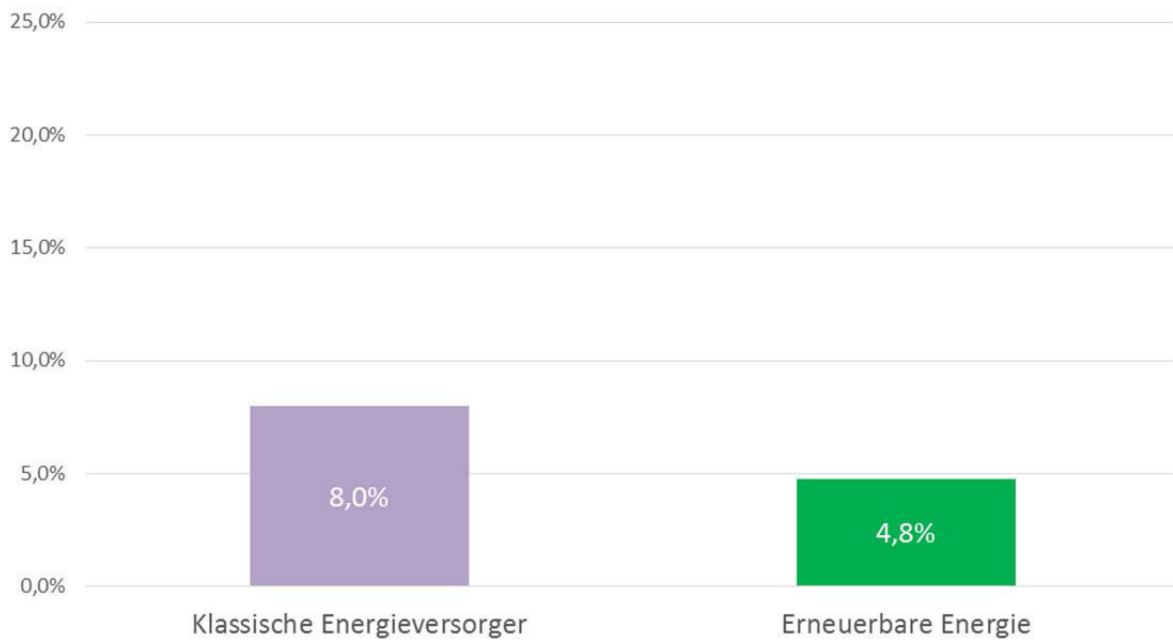


Abbildung 5: Frauenanteil in der ersten Führungsebene

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

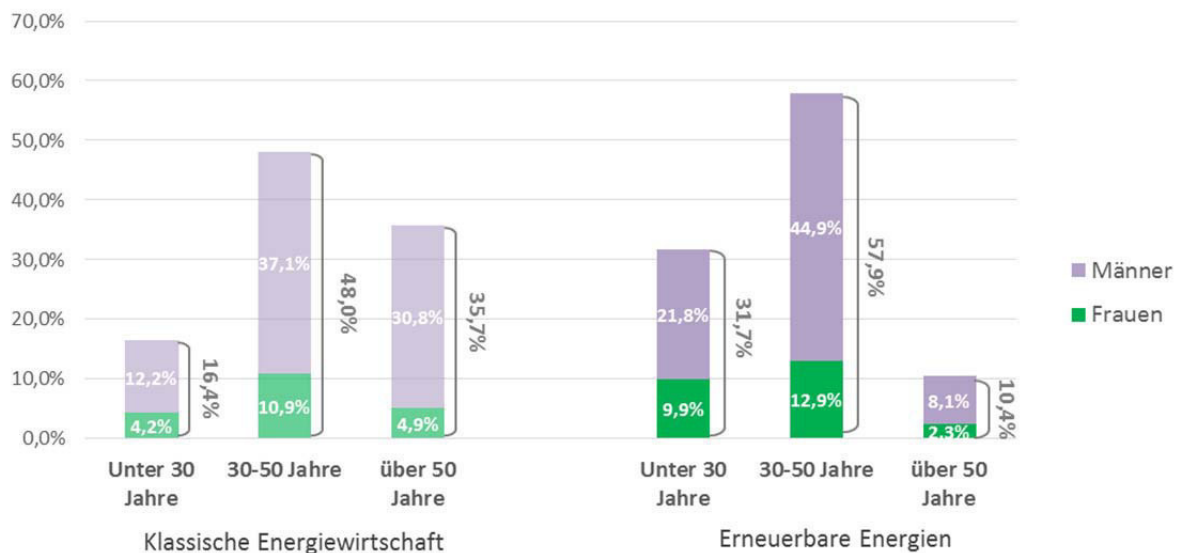


Abbildung 6: Altersstruktur in den Unternehmen



### 3.4 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.

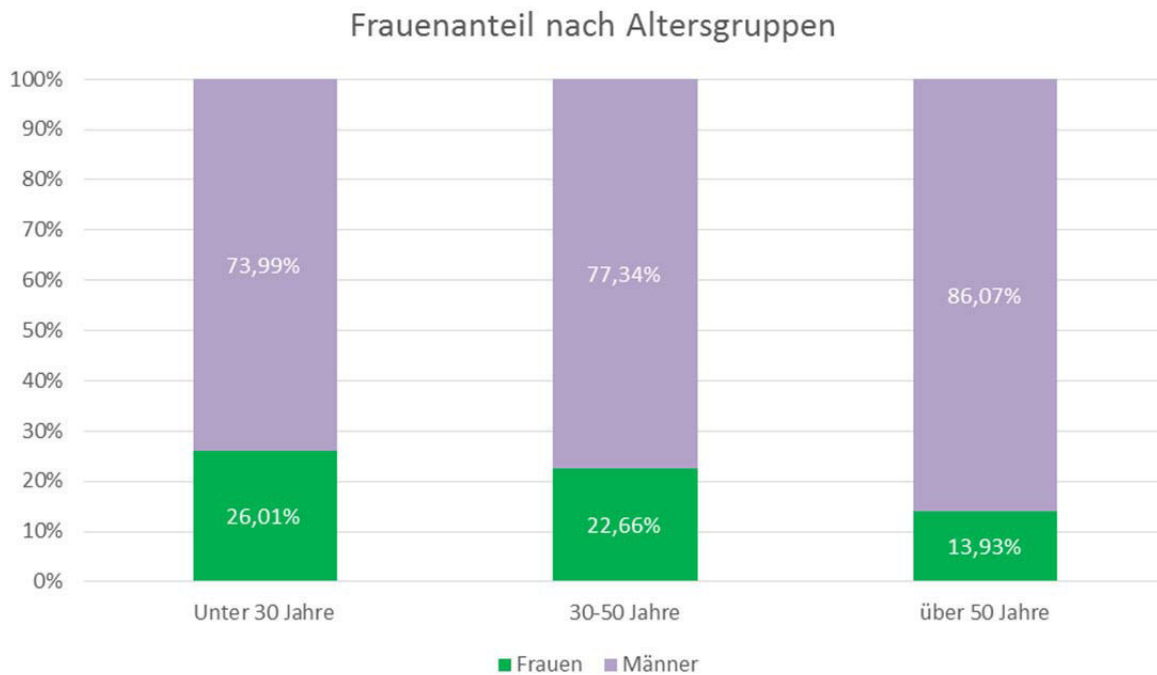


Abbildung 7: Frauenanteil nach Altersgruppen

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

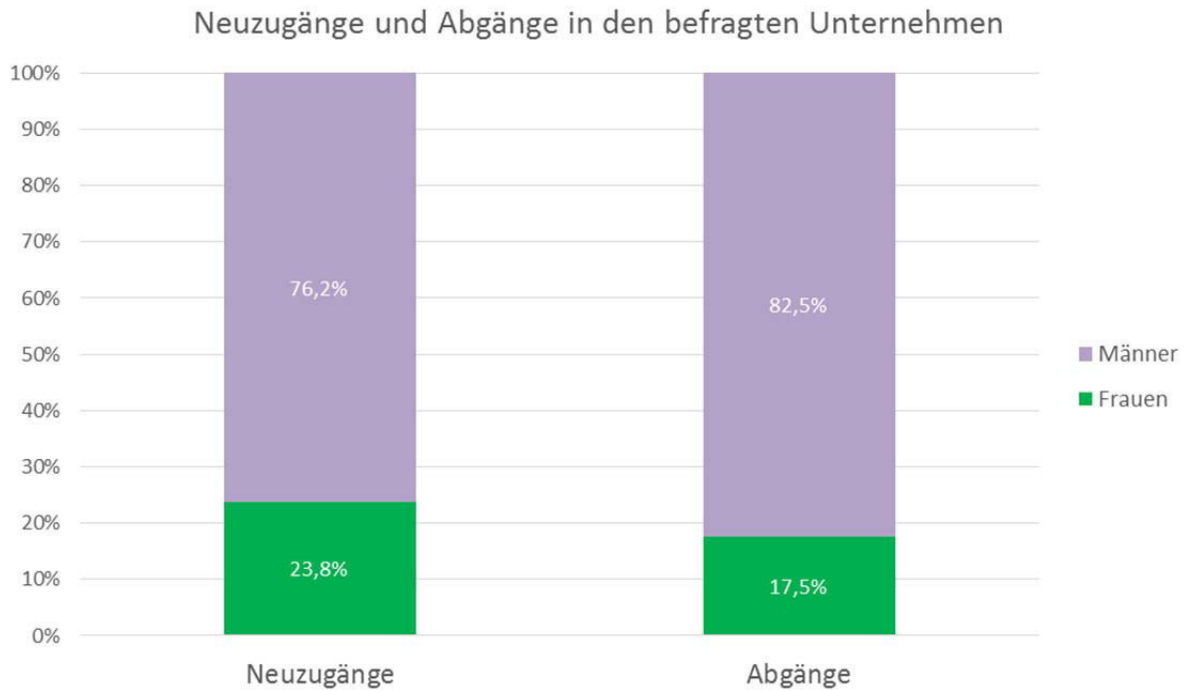


Abbildung 8: Frauenanteil bei Neuzugängen und Abgängen

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.

### **3.5 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.<sup>7</sup> Dieses Argument erschien den Teilnehmenden beim Workshop „Gleiche Chancen = mehr Energie“ fragwürdig. Werden beispielsweise qualifizierte Mitarbeitende gesucht, zeigen die Daten, dass immer mehr Universitäts-

---

<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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.

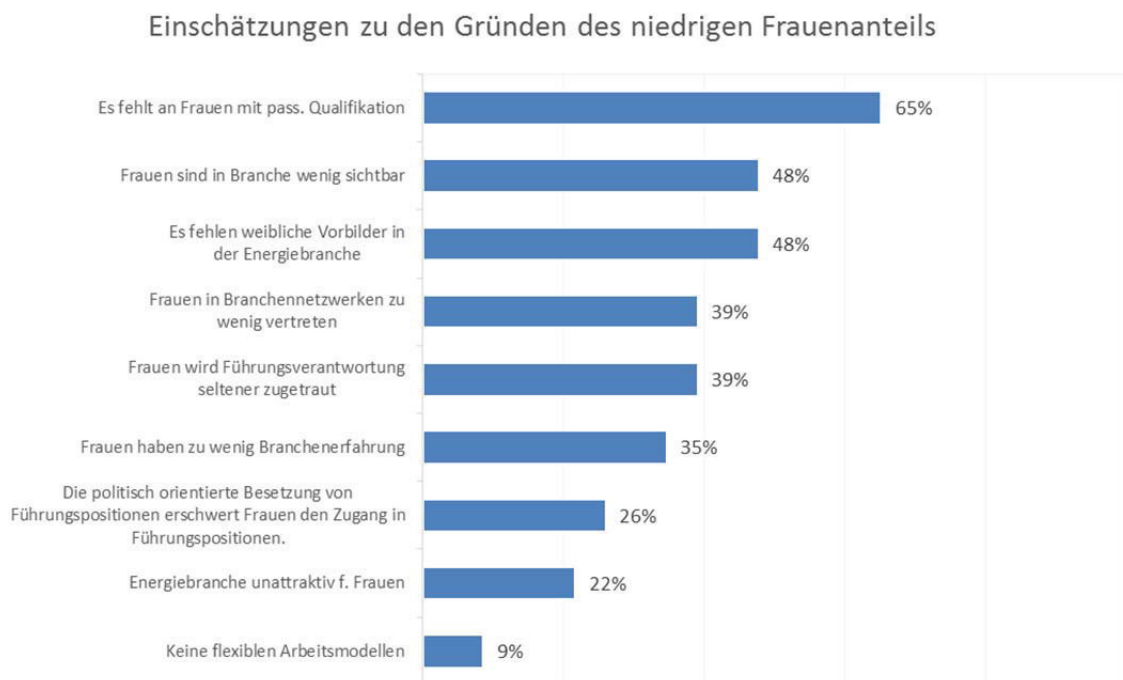


Abbildung 9: Einschätzungen für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche

### 3.6 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

<sup>8</sup> [http://www.oegut.at/downloads/pdf/e\\_masterplan-humanressourcen\\_eb.pdf](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.

### 3.7 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 10: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

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

Laut zahlreichen Umfragen<sup>9</sup> 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.

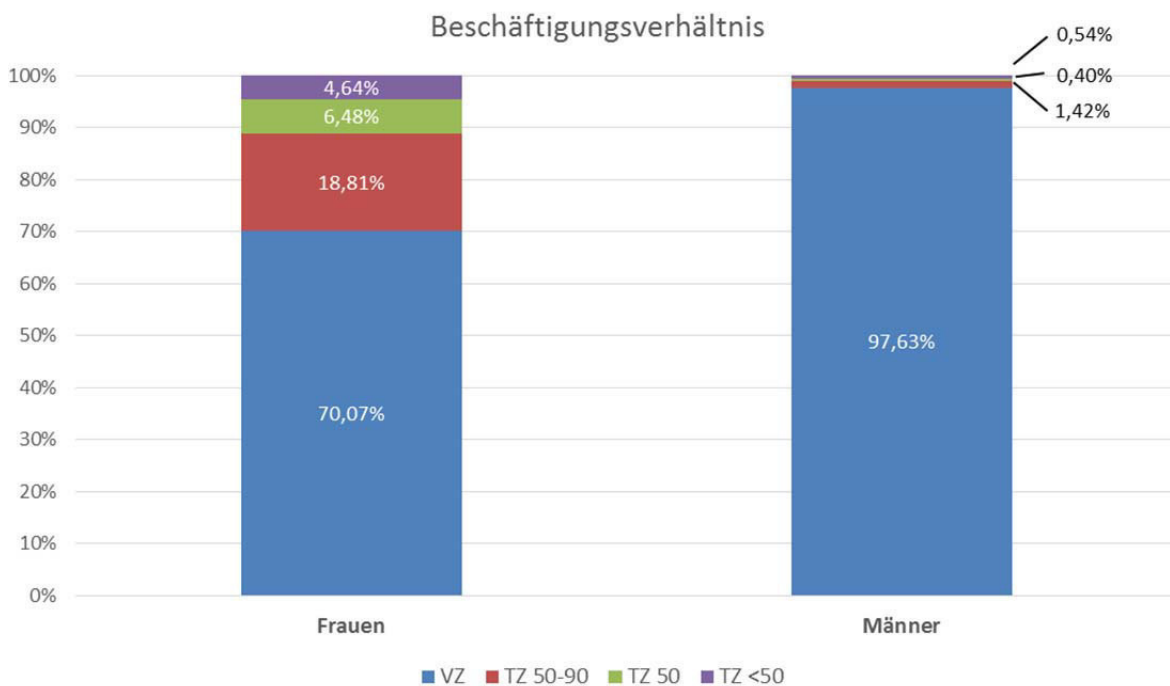


Abbildung 11: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der Energiebranche

<sup>9</sup> 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: Hoffnungslose 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.

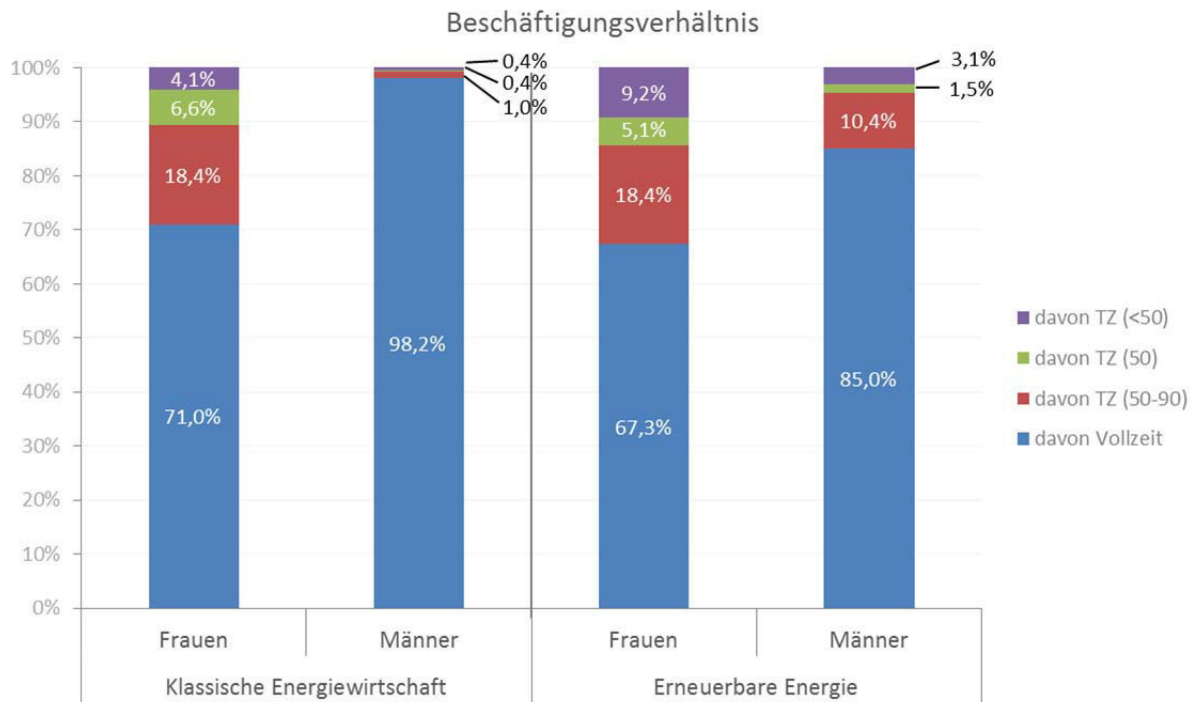


Abbildung 12: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der klassischen und Erneuerbaren Energiebranche

### 3.9 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 €.

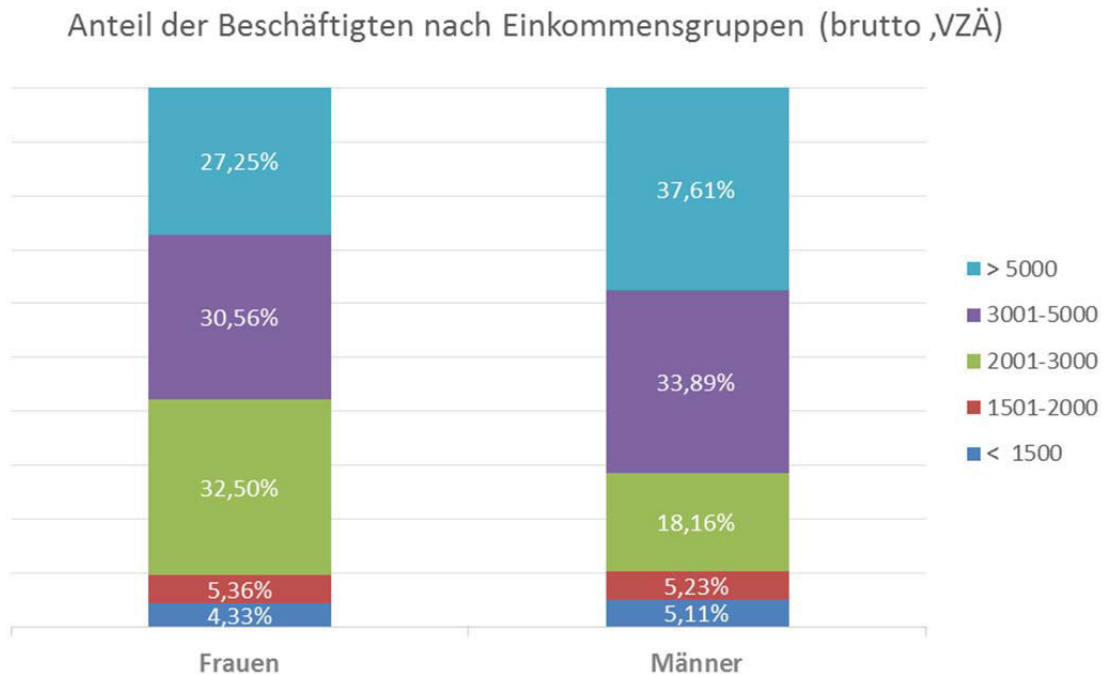


Abbildung 13: Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen (brutto, VZÄ)

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.

## 4 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.

### 4.1 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](#)
- Nachwuchsinitiative für Mädchen „Technikqueens“ – OMV**  
 Die Initiative, um österreichische Mädchen im Alter zwischen 14 und 16 Jahren für eine tech-

nische 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](#)

- **Teilnahme am Wiener Töchertag – Verbund, AGP, Wien Energie, Wiener Netze**  
Der Schwerpunkt des Töchertags liegt auf technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen. Beim Töchertag 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](#)

- **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](#)

## 4.2 Karriere und Personalentwicklung

- **Lebensphasenorientierte Personalarbeit – Wiener Stadtwerke**  
Es wird grob zwischen vier Phasen (Einstiegsphase, Orientierungsphase- und Etablierungsphase, Familiengründungs-/Karrierephase, Best Ager-Phase) unterschieden, um die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit optimal zu unterstützen.

[Weitere Informationen](#)

- **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](#)

## 4.3 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](#)
- **Eltern-Kind-Büro und Ferien@EVN**  
Eltern-Kind-Büro ermöglicht den Mitarbeitenden an Tagen, an denen Betreuungseingänge 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](#)
- **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](#)
- **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.

## 4.4 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 ....	10
Abbildung 2: Maßnahmen im Bereich Karriere- und Personalentwicklung.....	11
Abbildung 3: Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik .....	12
Abbildung 4: Gegenüberstellung der Frauenanteile im gesamten Unternehmen und bei Führungskräften. Verglichen wird der Branchendurchschnitt mit Unternehmen der Erneuerbaren Energien .....	13
Abbildung 5: Frauenanteil in der ersten Führungsebene .....	14
Abbildung 6: Gegenüberstellung der Altersstruktur der Beschäftigten in der klassischen Energiebranche und in Unternehmen der Erneuerbaren Energien	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
Abbildung 7: Frauenanteil bei Neuzugängen und Abgängen.....	16
Abbildung 8: Einschätzungen für den niedrigen Frauenanteil in der Energiebranche .....	17
Abbildung 9: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben.....	18
Abbildung 10: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der Energiebranche .....	19
Abbildung 11: Gegenüberstellung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der klassischen und Erneuerbaren Energiebranche.....	20
Abbildung 12: Anteil der Beschäftigten nach Einkommensgruppen (brutto, VZÄ) .....	21