österreichische gesellschaft für umwelt und technik

Genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft in Österreich

Endbericht

März 2012

Im Auftrag von:

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Impressum AutorInnen Mag.ª Beatrix Hausner

Für den Inhalt verantwortlich Mag.ª Gerlinde Wimmer, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik ÖGUT

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

Genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft in Österreich

Endbericht

März 2012

Auftraggeber:

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj)

Autorin:

Mag.[a] Beatrix Hausner

Wien, März 2012

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Leistungen zur genderspezifischen Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft in Österreich.

Die praktische Durchführung des Projektes erfolgte in vier Arbeitsschritten:

- **Konzeption und Vorbereitung**
  - Um einen Einblick in den Energiesektor zu geben, wurde vorerst eine Grundlagenrecherche durchgeführt. Basis dafür waren die zur Verfügung stehenden Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria, vom aktuellen Einkommensbericht des Rechnungshofes und die zur Verfügung stehenden Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichte der relevanten Unternehmen sowie die zur Verfügung gestellten Informationen auf der Homepage der jeweiligen Unternehmen. Für jene Bereiche, wo geschlechtsspezifische Daten zur Verfügung standen, wurden diese gezielt betrachtet und aufbereitet, um sich ein erstes Bild machen zu können.
  - Darauf folgte die Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung der geschlechtsspezifischen Beschäftigtensituation und Maßnahmen zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, die in den einzelnen Organisationen umgesetzt werden.
- **Durchführung der Befragung**
  - In einem zweiten Schritt wurde der Fragebogen versandt und die Teilnahme an der Befragung entsprechend beworben. Gemeinsam mit der Auftraggeberin wurde das Ziel definiert, die Daten der größten Energieunternehmen in Österreich zu erhalten.
- **Auswertung der Befragung**
  - Die vorhandenen quantitativen und qualitativen Daten aus den rückgesendeten Fragebögen wurden mit Hilfe von statistischer und interpretativer Methoden ausgewertet. Ein Vergleich mit der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern insgesamt in Österreich stellte die Ergebnisse in den nationalen Kontext.
  - Anhand der Angaben aus dem qualitativen Fragenblock sowie den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten wurden Maßnahmen als Best Practice Beispiele zur Umsetzung von Chancengleichheit ausgewählt und textlich zusammengefasst.
- **Aufbereitung der Ergebnisse**
  - Die Ergebnisse der Grundlagenrecherche und der Befragung wurden textlich und grafisch zusammengefasst. Anhand von Best Practice Beispielen wurde ein kurzer Wegweiser für Unternehmen zur Umsetzung von Chancengleichheit erstellt. Im Anschluss des Dokuments wurden Leitfäden, Studien, Fördermöglichkeiten und Initiativen genannt. Beides erging an den Auftraggeber sowie an die teilnehmenden Unternehmen.

Resumée

Die Grundlagenrecherche ergab, dass cirka bei der Hälfte der dargestellten Unternehmen zumindest der Frauenanteil vom Gesamtkonzern (nicht nur Energiebereich) veröffentlicht wird. Dieser reicht von etwa einem Drittel der Beschäftigten bei der BEWAG in Burgenland bis hin zu gerade 11% bei der TIWAG in Tirol. Diese Zahlen sagen natürlich nichts darüber aus, in welchen Positionen und Berufsfeldern sich die Frauen befinden. Auch immer wieder veröffentlicht und relativ leicht zu recherchieren (Daten von ca. der Hälfte der Konzerne), ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat, bzw. in der Geschäftsführung. Dieser betrifft ebenfalls oftmals den Gesamtkonzern (nicht nur den Energiebereich). Hier reicht der Frauenanteil von 50% bei den Wiener Stadtwerken bis hin zu „keine Frau im Aufsichtsrat“ bei den Vorarlberger Illwerken. Insgesamt fehlt es jedoch an aussagekräftigen, vergleichbaren Daten zur geschlechtsspezifischen Beschäftigungssituation in den Veröffentlichungen, die durch die anschließende Unternehmensbefragung generiert werden sollten.

Was nun die Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit betrifft, liegen ebenfalls die Wiener Stadtwerke ganz vorne. Sie bieten eine Vielzahl an Maßnahmen in den meisten Aktionsfeldern an. Auch in Niederösterreich (EVN AG) wird ein Maßnahmenkatalog für Chancengleichheit angeboten, gefolgt von Illwerke (Vorarlberg) und OMV Gas. Das Aktionsfeld, wo von der Energiebranche am meisten Bedarf gesehen wird, ist der Bereich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier werden vor allem flexible Arbeits(zeit)modelle angeboten. Auch positiv hervorzuheben ist, dass doch vier Unternehmen(sgruppen) ein spezielles Führungskräfteprogramm für Frauen anbieten. Um präzisere Aussagen zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche zu tätigen, brauchte es jedoch auch dafür die Befragung der Unternehmen.

In Summe wurden 400 Unternehmen angeschrieben, nämlich die 24 größten Arbeitgeber im Bereich der Energiewirtschaft, 76 Versorgungsunternehmen in den Bereichen Strom, Gas, Fernwärme und Heizöl und 300 Unternehmen im Bereich Erneuerbare Energie. Bei den 24 größten Arbeitgebern erzielten wir einen Rücklauf von 83%, eine signifikant höhere Erfolgsquote als in der Gesamtheit, wo der Rücklauf bei 11% lag.

Insgesamt wurden mit der Befragung 66% der unselbständig Erwerbstätigen in der Energiewirtschaft erreicht. Ausgewertet wurden die Daten zu 18.180 Beschäftigten aus ganz Österreich, wobei um die 90% bei Großunternehmen beschäftigt sind. Mit den vorhandenen Daten konnten zusammenfassend folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

Die Energiewirtschaft ist ein interessanter Arbeitgeber

In der Befragung wurde festgestellt, dass die Fluktuationsrate mit ca. 4% im österreichischen Vergleich sehr gering ist. Auch die Gehaltsstruktur unterstützt die Schlussfolgerung, dass die Energiewirtschaft ein interessanter Arbeitgeber ist. Laut Einkommensbericht des Rechnungshofes liegt das durchschnittliche Bruttojahresgehalt in der Energiewirtschaft im Ranking der Branchen an erster Stelle (vor der Finanzbranche). Der Einkommensbericht des Rechnungshofes zeigt jedoch auch, dass Frauen in der Energiewirtschaft 41% (inkl. Teilzeit) weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Der Frauenanteil zeigt, dass das Humanpotential erkannt, aber noch nicht voll genutzt wird

Rund die Hälfte der Erwerbspersonen in Österreich sind Frauen. Der Frauenanteil in den Unternehmen der Energiewirtschaft beträgt laut der aktuellen Befragung rund 18%. Vergleicht man diesen Wert mit anderen technisch- naturwissenschaftlich orientierten Branchen, wie beispielsweise dem Bereich Maschinenbau mit einem Frauenanteil bei den Beschäftigten von 6% oder dem IKT-Sektor mit einem Frauenanteil von 11%, so weist die Energiebranche einen wesentlich höheren Frauenanteil auf.

Bei den jüngeren Beschäftigten ist der Frauenanteil höher

Die Befragung zeigt, dass der Frauenanteil altersmäßig variiert. Bei den bis 35 jährigen liegt der Frauenanteil noch bei über 20%. Mit zunehmendem Alter verringert sich der Frauenanteil. In der Altersklasse der über 56-jährigen ist der Frauenanteil mit 5% am geringsten. Die aktuelle Altersverteilung lässt erwarten, dass sich der Frauenanteil in den nächsten Jahren sukzessive erhöhen wird. Auch die Angabe der Unternehmen zur aktiven Nachwuchsarbeit für Frauen lässt diese Entwicklung erwarten.

Je größer der Verantwortungs- und Entscheidungsbereich, desto weniger Frauen

Der Frauenanteil in der 1. Führungsebene liegt bei den befragten Unternehmen bei 7%. Laut einer AK-Auswertung (Jänner 2011) liegt der Frauenanteil bei der Geschäftsführung in österreichischen Unternehmen bei 4,4%. Im Vergleich dazu liegt die Energiewirtschaft deutlich über dem österreichischen Durchschnitt. Auch im Aufsichtsrat liegt der Frauenanteil bei den befragten Unternehmen bei ca. 7 %. Im Vergleich mit der bereits genannten AK-Auswertung aus dem Jahr 2011, die einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 10,3% ausweist, liegt die Energiewirtschaft um rund ein Drittel unter dem Durchschnitt. Der durchschnittliche Anteil von Frauen im Betriebsrat ist mit ca. 17 % bei den befragten Unternehmen zwar relativ gering, jedoch im österreichischen Durchschnitt laut einer Untersuchung der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2008.

Frauen sind häufiger in Teilzeit zu finden und damit auch weniger in Führungspositionen

Lediglich ein geringer Anteil von Männern (ca. 3%) arbeitet nicht Vollzeit. Bei den Frauen beträgt dieser Anteil 32%. Damit liegt er jedoch unter dem österreichischen Durchschnitt von 43%. Weiters ist festzustellen, dass die befragten Unternehmen kaum Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte anbieten. Da aber Frauen vermehrt in Teilzeit arbeiten, dürfte dies mit ein Grund sein, dass ihnen der Zugang zur 1. Führungsebene erschwert ist.

Frauen beanspruchen Familienkarenz, Männer Bildungskarenz

Bei den befragten Unternehmen gehen nahezu nur Frauen in familienbedingte Karenz. Bei sonstigen Karenzierungen, die vorwiegend der persönlichen Entwicklung dienen, wie beispielsweise Bildungskarenz, finden sich hauptsächlich Männer.

Fazit der Studie: Der Frauenanteil in der Energiewirtschaft ist noch gering, doch die Energiewirtschaft ist zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert

Institutionalisierung und Kommunikation nach außen müssen noch ausgebaut werden – es gibt jedoch bereits positive Beispiele

Die Ergebnisse der Befragung sowie die Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte der befragten Unternehmen zeigen, dass die österreichische Energiewirtschaft zum Thema Chancengleichheit bereits sensibilisiert ist und das Thema Humanpotenzial im Zusammenhang mit Chancengleichheit ein wichtiges Thema darstellt. Entsprechend werden auch schon verschiedene Maßnahmen dazu in den Unternehmen angeboten. Fast alle befragten Unternehmen bieten *Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* an. Auch *Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung* ist ein wichtiges Thema in der Energiewirtschaft, insbesondere im technischen Bereich. Das zeigen ebenfalls die angebotenen Maßnahmen.

Weniger aktiv wird die *Karriereentwicklung von Frauen* unterstützt. Nur wenige Unternehmen benennen spezielle Maßnahmen in diesem Bereich. Das Angebot von *Führung in Teilzeit* könnte ebenfalls die Karriereentwicklung von Frauen unterstützen, da Frauen durch Betreuungspflichten vermehrt Teilzeit arbeiten. Diese Möglichkeit wird bei den befragten Unternehmen derzeit jedoch nur in geringem Ausmaß angeboten. Auch die aktive *Förderung von Väterkarenz* bzw. die Kinderbetreuung von Vätern insgesamt, ist ein wichtiger Hebel zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen, da so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein reines Frauenthema bleibt.

Die Erfahrung zeigt, dass die Institutionalisierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung darstellt. Auf diese Weise kann Chancengleichheit in die Unternehmenskultur integriert werden. Hier fehlt es noch an der Umsetzung bei den befragten Unternehmen. Ein regelmäßig durchgeführtes *Gender Monitoring* ermöglicht es, Fortschritte bei der Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern festzustellen. Der im Projekt ausgesandte Fragebogen bietet dabei Hilfestellung. Darüber hinaus sollten die durchgeführten Maßnahmen nach außen kommuniziert werden. Dies ermöglicht erst, dass ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Männer erkannt werden kann. Ein gutes Instrument der externen Kommunikation ist der *Geschäfts- bzw. der Nachhaltigkeitsbericht*, der in der Branche zunehmend zur Bekanntgabe von Gendermaßnahmen genutzt wird.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 4
1. Einleitung 10
2. Ziele des Projekts 12
3. Arbeitsschwerpunkte des Projekts 13
3.1 Konzeption und Vorbereitung 14
3.1.1. Grundlagenrecherche 14
3.1.2. Ergebnisse der Grundlagenrecherche 16
3.2 Befragung 38
3.2.1. Entwicklung des Fragebogens 38
3.2.2. Durchführung der Befragung 39
3.3 Auswertung der Befragung und Auswahl der Best Practice Beispiele 39
3.4 Aufbereitung der Ergebnisse 40
4. Literaturverzeichnis 49
5. Anhang 54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der Unternehmen in der Energieversorgung nach Beschäftigungsgrößenklassen und Anzahl der Beschäftigten 11
Tabelle 2: Größter Arbeitgeber in der österreichischen Energieversorgung 14
Tabelle 3: Ergebnisse genderspezifische Grundladenrecherche österreichischer Energieversorger 36
Tabelle 4: Durchgeführte Maßnahmen laut Befragung 45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur in den befragten Unternehmen (eigene Darstellung) 41
Abbildung 2: Frauenanteil in Gremien bei den befragten Unternehmen, bezogen auf die gesamte MA-Zahl (eigene Darstellung) 42
Abbildung 3: Anteil der Anstellungsarten bei den befragten Unternehmen bezogen auf die gesamte MA-Anzahl (eigene Darstellung) 43
Abbildung 4: Aufteilung bei Karenzzeiten zwischen Frauen und Männern bei den befragten Unternehmen (eigene Darstellung) 44

1. Einleitung

Gerade in naturwissenschaftlich- und technischen Branchen und in Führungspositionen sind Frauen in Österreich nach wie vor unterrepräsentiert. Sowohl der Anteil der in Ausbildung stehenden Frauen als auch der weiblichen Beschäftigten in diesen Berufsfeldern ist weit geringer als die entsprechenden Männeranteile. Sämtliche zur Verfügung stehenden geschlechtsspezifischen Zahlen und Daten zeigen diese Tendenz auf.[1]:

- 50 Prozent der Mädchen wählen aus nur 3 Lehrberufen aus – Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin
- Der Anteil der MaturantInnen an den Jugendlichen ist kontinuierlich gestiegen und liegt bei rund 40% (1971,17%)
- Der Schülerinnenanteil liegt in den höheren Schulen mit technischer Ausrichtung 2008/09 bei rund 25% (12%) - im Vergleich zu 57% in der AHS
- Die Anzahl der Studentinnen ist in Österreich seit 1955 kontinuierlich angestiegen. Inzwischen stellen Frauen rund 54% aller Studierenden an Österreichischen Universitäten. ABER: Frauen sind in technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen deutlich unterrepräsentiert: 37% der Studierenden in den Naturwissenschaften und 26% in den technischen Wissenschaften sind Frauen – dagegen 67% in den Geisteswissenschaften und 56% in den Sozialwissenschaften.
- Die Segregation spiegelt sich auch bei den Beschäftigten am Arbeitsmarkt wieder: Der Frauenanteil für jene Wirtschaftsklassen, die Unternehmen mit einer Ausrichtung auf Green Technologies enthalten, liegt für das rein wissenschaftliche Personal (WissenschafterInnen und IngenieurInnen) im Jahr 2007 bei rund 16%.
- Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer – auch in hochqualifizierten Berufen wie der Forschung. Die Jahreseinkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern liegt im naturwissenschaftlich-technischen F&E-Bereich bei 29,7% (insgesamt bei 38,6%).
- Frauen reüssieren nur langsam auf der Karriereleiter: Im Berufsleben nimmt der Frauenanteil mit steigender Hierarchie kontinuierlich ab und in leitenden Positionen sind Frauen nur gering bis gar nicht vertreten. So liegt der Frauenanteil in der Geschäftsführung der Top 200 Unternehmen in Österreich bei nur 4,6 %, im Aufsichtsrat bei 9 %.[2]

[1] Quellen: Statistik Austria; uni:data - Datawarehouse; Kletzan-Slamanig, Daniela u. Köppl, Angela (2009), Österreichische Umwelttechnikindustrie: Entwicklung – Schwerpunkte – Innovationen, Wien, WIFO; Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Bereich Forschung und Entwicklung, FEMtech Einkommensbericht, 2010; Synthesis Forschung

[2] **1** AK-Auswertung 2008: Frauen in Führungspositionen - kein Fortschritt erkennbar, Ruth Naderer, Alice Niklas.

Frauen im Sektor Energieversorgung

Das gegenständliche Projekt analysiert die Beschäftigungssituation von Frauen (und Männern) im Sektor Energieversorgung, dem bedeutendsten Bereich der österreichischen Energiewirtschaft. Im Jahr 2010 bzw. 2008 waren in Österreich 1.512 Unternehmen in der Energieversorgung tätig (lt. ÖNACE 2008, Leistungs- und Strukturstatistik), die rund 27.000 MitarbeiterInnen (unselbständig Erwerbstätige) beschäftigten. laut Statistik Austria beträgt der Frauenanteil bei den unselbständig Beschäftigten im Wirtschaftszweig Energieversorgung 16% (4.200). Bezogen auf die Unternehmensgröße und deren Beschäftigte zeigt sich bei dem Sektor folgendes Bild:

Tabelle 1: Darstellung der Unternehmen in der Energieversorgung nach Beschäftigungsgrößenklassen und Anzahl der Beschäftigten

Größe	Unternehmen	Erwerbstätige*
0-9	1.381	1.185
10-19	38	537
20-49	30	851
50-249	39	4.146
250 und mehr	24	20.621
insgesamt	**1512**	**27.340**

*unselbständige Erwerbstätige, Erstellung ÖGUT; Quelle: ÖNACE 2008, Leistungs- und Strukturstatistik

So wie bei anderen Sektoren in Österreich weist diese Grafik darauf hin, dass auch die Energieversorgungsbranche vornehmlich aus Kleinst- und Kleinunternehmen besteht. Teilweise verfügen diese Kleinstunternehmen nicht über unselbständige Erwerbstätige. Die meisten Beschäftigten des Sektors weisen jedoch die 24 Großunternehmen auf. Für das gegenständige Projekt wurde mit der Auftragnehmerin vereinbart die Beschäftigungssituation der 24 relevantesten Unternehmen zu analysieren.

2. Ziele des Projekts

Das vorliegende Projekt hatte zum Ziel, die aktuelle Beschäftigungssituation von Frauen (und Männern) in der österreichischen Energiebranche zu beleuchten.

Mittels eines Fragebogens, der an die Energieversorgungsunternehmen versendet wurde, wurden genderspezifische Daten und bestehende Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen erhoben und interpretiert.

Die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen erhielten mit dem Projekt eine Basisanalyse im Hinblick auf die Beschäftigtensituation von Frauen und Männern in ihrem Unternehmen und können ihre Ist-Situation im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche einschätzen. Sie haben darüber hinaus die Möglichkeit, die gesammelten statistischen Daten für ihre Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte zu verwenden. Für Unternehmen mit Best Practice Maßnahmen verfügt die Analyse zudem über einen beträchtlichen PR-Wert.

Zusätzlich zur Gender-Analyse erhielten die Unternehmen einen kurzen Wegweiser, der über Leitfäden, Audits, Auszeichnungen und Förderungen zum Thema Chancengleichheit informiert. Der Wegweiser ist eine Hilfestellung für die weitere Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend wurden mit dieser Studie erste genderspezifische Basisdaten ausgewählter Unternehmen aus dem österreichischen Energiesektor bereitgestellt. Darauf aufbauend können weitere und detailliertere Erhebungen umgesetzt werden.

3. Arbeitsschwerpunkte des Projekts

Die Arbeiten zum Projekt gliederten sich in fünf Arbeitsschwerpunkte.

Arbeitsschritt 1: Konzeption und Vorbereitung

Vorerst wurde allgemein der Sektor der Energiewirtschaft in Österreich charakterisiert und beschrieben. Basis dafür waren die zur Verfügung stehenden Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria, vom aktuellen Einkommensbericht des Rechnungshofes und die zur Verfügung stehenden Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichte der relevanten Unternehmen. Für jene Bereiche, wo geschlechtsspezifische Daten zur Verfügung standen, wurden diese gezielt betrachtet und aufbereitet, um sich ein erstes Bild machen zu können.

Darauf folgte die Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung der geschlechtsspezifischen Beschäftigtensituation und von Maßnahmen zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, die in den Unternehmen umgesetzt werden.

Arbeitsschritt 2: Durchführung der Befragung

In einem zweiten Schritt wurde der Fragebogen mit einem Begleitbrief versendet und die Teilnahme an der Befragung entsprechend beworben.

Arbeitsschritt 3: Auswertung der Befragung

Die vorhandenen quantitativen und qualitativen Daten aus den rückgesendeten Fragebögen wurden mit Hilfe von statistischer und interpretativer Methoden ausgewertet. Ein Vergleich mit der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern insgesamt in Österreich stellte die Ergebnisse in den nationalen Kontext. Anhand der Angaben aus dem qualitativen Fragenblock wurden Best Practice Beispiele von Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit ausgewählt und textlich zusammengefasst.

Arbeitsschritt 4: Aufbereitung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Grundlagenrecherche und der Befragung wurden textlich und grafisch zusammengefasst. Anhand von Best Practice Beispielen wurde ein kurzer Wegweiser für Unternehmen zur Umsetzung von Chancengleichheit erstellt. Im Anschluss des Dokuments wurden Leitfäden, Studien, Fördermöglichkeiten und Initiativen genannt. Beides erging an den Auftraggeber sowie an die teilnehmenden Unternehmen.

3.1 Konzeption und Vorbereitung

In einem ersten Schritt wurde eine Grundlagenrecherche zum Thema durchgeführt und die Befragung vorbereitet.

Um einen Einblick in den Energiesektor zu geben, wurde zuerst allgemein der Sektor der Energieversorgung in Österreich charakterisiert und beschrieben. Basis dafür waren die zur Verfügung stehenden Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria und die zur Verfügung stehenden Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte ausgewählter Unternehmen.

3.1.1. Grundlagenrecherche

Im Rahmen der Grundlagenrecherche wurden folgende Unternehmen als relevante Arbeitgeber im österreichischen Energiesektor definiert.

Tabelle 2: Größter Arbeitgeber in der österreichischen Energieversorgung

Reichweite	**Unternehmen**
Burgenland	
	BEWAG Netz GmbH (BEWAG Energievertrieb GmbH & Co KG)
Kärnten	
	KELAG Netz GmbH
	Energie Klagenfurt (Stadtwerke Klagenfurt)
Niederösterreich	
	EVN Netz GmbH
	EVN Wärme GmbH
Oberösterreich	
	Energie AG Oberösterreich Netz GmbH,
	Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH
	Energie AG Oberösterreich Tech Services GmbH , Linz AG?
Salzburg	
	Erdgas Import Salzburg GmbH
	Salzburg Netz GmbH
Steiermark	
	Steirische Gas-Wärme-GmbH
	Steirische Wasserkraft und Elektrizitäts AG
	Stromnetz Graz GmbH (Energie Graz)
Tirol	
	TIWAG Netz AG
Vorarlberg	
	Vorarlberger Kraftwerke AG
	Illwerke AG
Wien	
	Wien Energie Gasnetz GmbH (Wiener Stadtwerke)
	Wien Energie Stromnetz GmbH (Wiener Stadtwerke)
	Wien Energie (Fernwärme) GmbH (Wiener Stadtwerke)
Österreichweit	
	OMV Gas & Power GmbH

Reichweite	Unternehmen
	Verbund Hydro Power AG (Verbund AG)
	Verbund Thermal Power GmbH & Co KG
	Austria Power Grid AG
	RAG

Wenn geschlechtsspezifische Daten bei den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten genannt wurden, wurden diese gezielt betrachtet und aufbereitet.

Die Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden in folgenden Aktionsfeldern beschrieben.

Institutionalisierung von Chancengleichheit

Beispielhafte Maßnahmen: Implementierung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten, Verankerung von Chancengleichheit im Leitbild, bei Betriebsvereinbarungen oder anderen verbindlichen Regelungen, Kommunikation von Chancengleichheit beim Außenauftritt (Folder, Website etc.), Verankerung einer gendersensiblen Kommunikation in Wort, Schrift und Bild.

Karriere- und Personalentwicklung

Beispielhafte Maßnahmen: Geschlechterverteilung, Equal Pay, Mentoring und/oder Fachcoaching zur Karriereentwicklung, intern und/oder extern organisierter Austausch für Technikerinnen, Gendercoaching für Führungskräfte.

Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

Beispielhafte Maßnahmen: Jobausschreibung bei Frauennetzwerken, Implementierung eines gendersensiblen Recruiting-Leitfadens, Vergabe von Praktikas, Diplomarbeiten oder Dissertationen an Frauen und Implementierung eines Betreuungsprogramms für die Teilnahme am Girlsday

Work Life Balance

Beispielhafte Bewertungskriterien: Etablierung von Teilzeitmodelle für qualifizierte Positionen, Teleworking, und/oder Job-sharing-Modelle, Verschaffung von innerbetrieblichen Kinderbetreuungsangeboten, Kooperation mit einer lokalen Kinderbetreuungseinrichtung, Leitfaden für Umgang mit karenzierten Personen, Förderung von Väterkarenz

3.1.2. Ergebnisse der Grundlagenrecherche

BEWAG - Burgenland

Die BEWAG ist das Burgenländische **Landesenergieversorgungsunternehmen**. Es ist in den Bereichen **Erzeugung, Netzbetreibung, Beteiligung und Vertrieb** tätig. Am Unternehmen sind die Burgenländische Landesholding GmbH mit 51 % und die Burgenland Holding AG mit 49 % beteiligt. Der BEWAG Konzern weist eine Reihe von Tochterunternehmen und Beteiligungen im In- und Ausland aus. Im Inland sind vor allem folgende Tochterfirmen und Beteiligungen relevant:

- BEWAG Netz GmbH (100 %)
- BEWAG Energievertrieb GmbH (100 %)
- BEWAG Wärme & Service GmbH (100 %)
- Austrian Wind Power GmbH (100 %)
- Austrian Biomass Power GmbH (100 %)
- Energieallianz Austria (7 %)
- Biomassekraftwerk Betriebs GmbH (50 %)
- Best Energy GmbH (50 %)
- e&t Energiehandels GmbH (7 %)

Der gesamte Konzern beschäftigte im Jahr 2010 ca. 1.227 MitarbeiterInnen (inkl. Lehrlinge). Im **Energiebereich** sind ca. **399 MitarbeiterInnen** beschäftigt.[3]

Chancengleichheit

Der **Frauenanteil** beträgt um die **34 %**. Über die weitere 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.

[3] Geschäftsbericht 2009/2010 der BEWAG, siehe http://www.bewag.at/fileadmin/pdf/geschaeftsbericht/Bewag_Geschäftsbericht_2010_Endversion.pdf, abgerufen am 07.09.2011

KELAG – Kärnten

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

- KELAG Netz GmbH
- KELAG Wärme GmbH
- KELAG Wohnbau
- KELAG International GmbH
- Stadtwerke Kapfenberg GmbH (35 %)
- Verbund Hydro Power AG (10 %)
- Kärnter Restmüllverwertungs GmbH (43 %)
- Fernwärme Arnoldstein (99 %)

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 als 23 Mrd. kWh Strom. An der VHP hält die KELAG 10 %.

Mit knapp 43 % 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 80.000t Hausmüll.

Der **KELAG-Konzern** beschäftigt ca. **1.354 MitarbeiterInnen**, wovon **818 MitarbeiterInnen der KELAG Netz GMBH sowie der KELAG Wärme GmbH** angehören. Im Jahr 2010 betrug die **spezifische Weiterbildungszeit 2,2 Tage/MitarbeiterIn**.[4]

Chancengleichheit

Über die geschlechterspezifische Struktur, sowie über etwaige Maßnahmen für Chancengleichheit könnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

[4] siehe http://konzern.kelag.at/dateien/GB_2010_web.pdf, 07.09.2011

Maßnahmen zur Chancengleichheit

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

Energie Klagenfurt – Kärnten

Die **Energie Klagenfurt GmbH** ist ein **Tochterunternehmen der Klagenfurter Stadtwerke** und für die **Energieversorgung von Haushalten und Betrieben in und um Klagenfurt** zuständig. Der 49%-Partner ist der österreichische Energieversorger **„Österreichische Elektrizitätswirtschafts-AG" (Verbund).** Die sonstigen Anteile entfallen auf die **Klagenfurter Stadtwerke. Die Energie Klagenfurt GmbH besitzt als Tochterunternehmen die Kraftwerkserrichtungs- und Betriebs GmbH**, welche für die Realisierung des Gasdampfkraftwerks Klagenfurt zuständig ist. In der **Energie Klagenfurt GmbH sind 391 MitarbeiterInnen** tätig.[5]

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.

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 Energievorsorgung in südeuropäischen Regionen. In der Energiewirtschaft ist die EVN neben Österreich in Albanien, Bulgarien, Deutschland, Kroatien und Mazedonien 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

[5] Geschäftsbericht 2010, at: http://www.stw.at/flippingbook/ekggeschaeftsbericht2010/index.html, 06.09.2011

- EVN Liegenschaftsverwaltung GmbH
- EVN Netz GmbH
- EVN Geoinfo GmbH
- EVN Vertrieb GmbH & Co KG
- EVN Wärme GmbH
- Naturkraft Energievertriebs GmbH
- SWITCH Energievertriebs GmbH
- EAA Erdgas Mobil GmbH

Von den insgesamt 8.536 Mitarbeitern des EVN-Konzerns sind **1.786 MitarbeiterInnen** in Österreich im **Bereich Energie** tätig.[6]

Chancengleichheit

Aktuell verfügt die **EVN** über durchschnittlich **8.536 MitarbeiterInnen**, wovon ca. **2.546 in Österreich** tätig sind. Der **Frauenanteil** in der EVN beträgt **22,5 %** und schwankte zwischen 2007 und 2009 zwischen 22,4 % und 22,9 %[7]. Nach einer Studie der Arbeiterkammer, ist unter den **20 AufsichtsrätInnen eine Frau**. In der **dreiköpfigen Geschäftsführung** des Unternehmens ist aktuell **keine Frau** tätig[8].

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.[9]

Interessant ist die Tatsache, dass in der vom Unternehmen selbst erstellten **CSR-Wesentlichkeitsmatrix, kein Thema aus dem Frauen- bzw. Genderbereich** angeführt ist.

---

[6] Siehe http://www.evn.at/getattachment/3d731149-b4cd-4c48-be62-d1facaac7b47/EVN-Nachhaltigkeitsbericht-2008-09.aspx, 05.09.2011

[7] siehe http://www.evn.at/getattachment/192e6d32-1b27-42ec-be0b-71a31d02e493/EVN-Zahlen,-Daten,-Fakten-2009-10.aspx, abgerufen am 05.09.2011

[8] AK Wien, 2011, at: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf, abgerufen am 05.09.2011

[9] siehe http://www.evn.at/getdoc/b05083f0-64b8-4b36-9b5d-03391bdef3b9/Gleichbehandlung-und-Chancengleichheit.aspx, abgerufen am 05.09.2011

Diese Themen sind nach Studie des Ganzheitsberichts dem Bereich „**Verantwortungsvoller Arbeitgeber“** untergeordnet. Hier wird als laufende Maßnahme die Anpassung der internen Dokumente, Formulare sowie Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf die **geschlechterspezifische Sprache** angeführt.

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 wird nach Abstimmung mit der Belegschaftsvertretung 2011 dem **Vorstand zur Beschlussfassung vorgelegt**.

Aktionsfeld Karriere- und Personalentwicklung

Im Zeitraum zwischen 2009 und 2010 haben insgesamt mehr weibliche Nachwuchskräfte, als es dem aktuellen Frauenanteil entspricht, an einem **speziellen Führungskräfteentwicklungsprogramm** teilgenommen. Weiters wurden **Ausbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit** aktiv angeboten. Für Mütter und Väter in Karenz gab es in Österreich eine konzernweite Veranstaltung, um den **Wiedereinstieg möglichst reibungslos zu gestalten** und auf die Bedürfnisse der betroffenen Eltern nach Möglichkeit eingehen zu können. Es wurden im Jahr 2009 **zwei leitende Stellen mit weiblichen Führungskräften** besetzt.

Die EVN scheint sich ihres oben genannten geringen Frauenanteils in Top-Führungspositionen bewusst zu sein. Es waren allerdings, laut eigener Darstellung des Unternehmens, in jüngster Vergangenheit keine offenen Stellen in Vorstand und Aufsichtsrat zu besetzen, wodurch dort der Frauenanteil nicht erhöht werden konnte.

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.[10]

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.

[10]siehe http://www.evn.at/getattachment/5ad35c49-4887-4d17-b9d5-1b59c75434fa/EVN-Magazin-2009-10_DE.aspx, 05.09.2011

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 neun Geschäftsbereichen, 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 Ferngas[11].

Der Konzern verfügt in den **Energierelevanten 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
- Energie AG Oberösterreich Wasser GmbH

Im **Bereich Energie** sind ca. **2.135 MitarbeiterInnen** tätig[12]. Die Bereiche mit mehr als 250 MitarbeiterInnen sind die Energie AG Oberösterreich Netz GmbH und die Energie AG Oberösterreich Wasser GmbH.

Chancengleichheit

Im **20-köpfigen Aufsichtsrat** des Konzerns befinden sich **vier Frauen**.

Maßnahmen zur Chancengleichheit

Aktionsfeld Rekruiting

Die Energie AG ist ein **Partnerbetrieb des Girlsday 2011**.

[11] siehe http://www.energieag.at, 05.09.2011

[12] Geschäftsbericht Energie AG, 2009 at: http://www.energieag.at/eag_at/resources/257501226587649392_699916807254533410_zbl0xFII.pdf, 06.09.2011

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[13]

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

- Linz Strom Vertrieb Nfg GmbH & Co KG,
- Linz Strom Netz GmbH,
- Linz Gas Vertrieb GmbH & Co KG,
- Linz Gas Netz GmbH,
- Biofernwärme Haid GmbH,
- Linz-Energie Service GmbH-LES und die
- Linz Öko-EnergievertriebsGmbH.

Insgesamt verfügt die Linz AG über **2.564 MitarbeiterInnen**, wovon **761 MitarbeiterInnen** in den **Geschäftszweigen Strom und Gas/Wärme** tätig sind.

Chancengleichheit

Über die geschlechterspezifische Struktur, sowie über etwaige Maßnahmen für Chancengleichheit könnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden.

[13] http://www.linzag.at/portal/portal/linzag/linzag/linzag_1/unternehmensdaten_3/selbstauskuenfte, 07.09.2011

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,
- EBV-Energie Beteiligungsverwaltungs-GmbH,
- Erdgas Import Salzburg GmbH und der
- Future Energy Vertrieb GmbH

abgedeckt.

Weitere Beteiligungen im Energiebereich sind unter anderem:

- MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH
- Future Energy GmbH
- Bioenergie Neumarkt GmbH
- Kraftwerk Dientenbach GmbH
- GRASKRAFT Steindorf reg. Gen.m.b.H.
- GRASKRAFT Reitbach reg. Gen.m.b.H.
- E.ON Austria GmbH
- FIRESTIXX-SALZBURG-Pellet-Produktion GmbH
- Tauerngasleitung GmbH

Der gesamte Salzburg AG-Konzern verfügt über **1.989 MitarbeiterInnen**.[14]

[14] Geschäftsbericht der Salzburg AG, at: http://www.salzburg-ag.at/fileadmin/user_upload/A_Folder/Geschaeftsberichte/Geschaeftsbericht_2010.pdf, abgefragt am 06.09.2011

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.

Energie Steiermark AG

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. Tochterfirmen der Energie Steiermark AG sind unter anderem:

- Steirische Gas-Wärme-GmbH
- Steirische Wasserkraft und Elektrizitäts AG
- Steirische Abfallverwertungs GmbH
- PW Stromversorgungs GmbH

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

- Energie Graz GmbH & Co KG
- Verbund Austria Thermal Power GmbH
- Verbund Austria Hydro Power Gmbh
- Steweag Steg GmbH

Das Unternehmen beschäftigt ca. 1.797 MitarbeiterInnen, wobei ca. **1.657 MitarbeiterInnen dem Energiebereich zuzuordnen** sind [15].

[15] http://www.e-steiermark.com/e_data/energie_steiermark/news/gb/2010/GB10_Eckdaten.pdf, 07.09.2011

Chancengleichheit

Über die geschlechterspezifische Struktur konnten keine Informationen im Rahmen der Internetrecherche ausfindig gemacht werden. Laut einem Bericht des ORF Steiermark befindet sich im zwölfköpfigen Aufsichtsratsteam eine Frau. Zusätzlich gibt es eine weibliche Prokuristin.[16]

Maßnahmen zur Chancengleichheit

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

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-prozentige **Tochterfirmen der Energie Graz GmbH & Co KG** sind die **Stromnetz Graz GmbH** und die **Wärmedirektservice der Energie Graz GmbH**, welche wiederrum unterschiedliche Beteiligungen an regionalen Energieversorgern und Energie-Dienstleistungsunternehmen aufweisen.

Das Unternehmen beschäftigte im Jahr 2010 **284 MitarbeiterInnen**[17].

Chancengleichheit

Im 9-köpfigen **Aufsichtsrat befindet sich eine Frau.** 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.

[16] ORF Steiermark vom 05.03.2011, siehe: http://steiermark.orf.at/stories/501579/, abgerufen am 06.09.2011

[17] http://www.energiegraz.at/home/unternehmen/wissenswertes/EGG_GB_2010_web.pdf, 07.09.2011

TIWAG - Tirol

Die Tiroler Wasserkrafts AG ist ein **Energieunternehmen** in Tirol. Es erzeugt pro Jahr 3.611 GWh elektrische Energie. Die Geschäftsbereiche des Unternehmens sind unterteilt in:

- Engineering Services
- Erzeugung
- TIWAG Netz AG
- Stromhandel und Energiewirtschaft
- Vertrieb
- Zusätzlich weist das Unternehmen eine Vielzahl von Tochterunternehmen und Beteiligungen auf. Zu den Tochterunternehmen zählen:
- TIGAS-Erdgas Tirol GmbH
- Achenseeschiffahrt-GesmbH (ASG)
- TIWAG-Netz AG
- TIWAG Hydro Engineering GmbH (in Liquidation)
- TIWAG-Italia Srl
- TIWAG Beteiligungs GmbH
- Ökoenergie Tirol GmbH
- Wasser Tirol - Wasserdienstleistungs-GmbH
- Stadtwärme Lienz Produktions- und Vertriebs-GmbH[18]

Im Jahr 2009 waren **1.249 Personen** im TIWAG-Konzern tätig. [19]

Chancengleichheit

Unter dem **neunköpfigen Aufsichtsratsteam** befindet sich **eine Frau**. Weitere Informationen über die geschlechterspezifische Beschäftigungssituation konnten im Rahmen der Internetrecherche nicht ausfindig gemacht werden.

[18] http://www.tiroler-wasserkraft.at/de/nn/organisation/beteiligungen/index.php, 07.09.2011

[19] Siehe Geschäftsbericht 2010 at: http://www.dietiwag.at/mat/TIWAG_Geschaeftsbericht_2010.pdf, abgerufen am 06.09.2011

Maßnahmen zur Chancengleichheit

Aktionsfeld Work Life Balance

Das Unternehmen bietet seit 1999 mit drei weiteren Partnerunternehmen eine **Kinderkrippe** für MitarbeiterInnnen 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 VKW ist zu 97 % in Besitz der Vorarlberger Illwerke AG. Die restlichen 3 % befinden sich in Streubesitz. **Die VKW hält Beteiligungen an der Vorarlberger Erdgas GmbH (98 %) und weist als Tochterfirma die VKW Ökostrom GmbH auf**.[20] Die weiteren Unternehmen der Illwerke VKW-Gruppe sind:

- Vorarlberger Illwerke AG
- Vorarlberger Kraftwerke AG
- VKW Netz AG
- Ilwerke Tourismus AG

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**. 1.135 MitarbeiterInnen** (exkl. Lehrlingen) beschäftigt. Die **spezifische Weiterbildungszeit** in der Illwerke-VKW-Gruppe lag 2010 bei **1,5 Tage pro Mitarbeiter/in**.

Chancengleichheit

Im Unternehmen waren im Jahr 2010 **159 Frauen**, das ist ein Anteil von 14 %, tätig. Dabei sind weder in der ersten noch in der zweiten Führungsebene Frauen beschäftigt. Ein **Ziel** der VKW ist die **Erhöhung des Frauenanteils**, insbesondere in **Führungspositionen**. [21]

---

[20] Geschäftsbericht 2010 at: http://mag3.i-magazine.de/imag/VKW_Geschaeftsbericht_2010/#/36, abgerufen am 06.09.2011

[21] VKW Nachhaltigkeitsbericht 2010, siehe http://www.vkw.at/downloads/at/illwerke_vkw_Nachhaltigkeitsbericht_2010_Web.pdf, 06.09.2011

Maßnahmen zur Chancengleichheit

Handlungsfeld Personalentwicklung

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

Handlungsfeld Rekruiting

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 - Stromnetz GmbH, Gasnetz GmbH, FERNWÄRME)

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 Gasnetz GmbH** und **Wien Energie Stromnetz 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 Prozent des Stromabsatzes mit eigenen Erzeugungskapazitäten abgedeckt werden.

Seit ihrer Gründung im Jahr 2005 ist die **Wien Energie Stromnetz GmbH** für den Ausbau, den laufenden Betrieb und die Instandhaltung des 22.500 Kilometer umfassenden Stromnetzes, für Netzstrategie und Netzplanung, Regulationsmanagement, NetzkundInnendienst und Verrechnung, Datenmanagement sowie Zählermanagement verantwortlich. Das

Wien Energie Fernwärme versorgt mehr als 300.000 WohnungskundInnen und etwa 6.000 GroßkundInnen mit Wärme für Heizung und Warmwasser.

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 (16.013 MitarbeiterInnen, exklusive Karenzen). Zwei Drittel der Beschäftigten der Wiener Stadtwerke sind ArbeiterInnen, ein Drittel sind Angestellte. Bei dem Tochterunternehmen Energie Allianz Austria GmbH waren 2010 91 Personen angestellt. Die Wien Energie Vertrieb GmbH & Co KG verfügt über keine eigenen MitarbeiterInnen (Dienstleistungsabkommen). Im Gesamtkonzern sind gut **zwei Drittel im handwerklichen Bereich** tätig, die anderen überwiegend im Büro. Ende 2010 betrug der **Anteil an AkademikerInnen 3,6 Prozent**.

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. Fast ein Drittel der Beschäftigten sind bereits Kollektivvertragsbedienstete (KV-MitarbeiterInnen), jedoch sind nahezu **40 % 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%**.[22] In der **obersten Führungsebene** der Wiener Stadtwerke ist die **Gleichstellung von Frauen bereits umgesetzt**. Im vierköpfigen Vorstand der Wiener Stadtwerke Holding AG sind mit Frau Dr.in Payr als Generaldirektorin und Frau Dr.in Domschitz als Vorstandsdirektorin zwei Frauen tätig. In der **ersten und zweiten Führungsebene** sind in Summe **18 Prozent** aller Führungskräfte weiblich. Im **Management der ersten und zweiten Ebene** beträgt der **Frauenanteil 17 %.** In den **konzernweiten Aufsichtsräten** sind von 52 KapitalvertreterInnen 21 Frauen, was einem Anteil von **mehr als 40 %** entspricht.

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

[22] Siehe; http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/mitarbeiterinnen/vielfalt/frauenfoerderung.html, Einsicht: 03.09.2011

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, Einkünfte 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 Rekruiting

Mit mehreren Maßnahmen wird eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils angestrebt. Durch die Teilnahme am **Wiener Töchtertag** möchten die Wiener Stadtwerke junge Mädchen für technische Berufe begeistern; 2010 nutzten 161 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 Prozentbereich**. 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 Gas & Power

Die OMV Gas & Power ist ein dem **OMV-Konzern untergeordnetes Energieversorgungsunternehmen**. Die Geschäftsbereiche des Unternehmens sind Erdgasbeschaffung, Gastransport und –Speicherung, Stromerzeugung sowie Vermarktung und Handel. Das Unternehmen verfügt in Österreich über folgende Tochterunternehmen:

- Central European Gas Hub AG
- Econ Gas GmbH
- Nabuco Gas Pipeline International GmbH
- OMV Gas GmbH
- OMV Power International GmbH
- OMV Trading GmbH[23]

Chancengleichheit

Im **OMV-Konzern** sind **2 von 15 Aufsichtsräten Frauen**. Das entspricht einem Frauenanteil von 13%. Von 41 Positionen im **oberen Management** werden mit 2010 zwei von Frauen (ca. **5%**) ausgeübt. Der **Frauenanteil im gesamten Konzern** beträgt **24 %**, das sind 865 Frauen.[24]

Maßnahmen zur Chancengleichheit

Handlungsfeld Institutionalisierung von Chancengleichheit

[23] www.omv.com, abgefragt am 07.09.2011

[24] http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10115/original/NHB10.pdf?1304356132, abgefragt am 07,09.2011

Ein **Ziel** ist es, den **Frauenanteil im Top-Management** des Unternehmens bis **2015 auf 18 %** bzw. 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.[25]

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 GmbH
- Verbund Tourismus GmbH
- Austria Power Grid AG

Der Verbund beschäftigt **3.096 MitarbeiterInnen**. Die Akademikerquote im Unternehmen ist seit den letzten Jahren steigend und beträgt heute 19,6 %. Die **Weiterbildungszeit pro MitarbeiterIn und Jahr** beträgt **41,6 Stunden**.

[25] http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10115/original/NHB10.pdf?1304356132, 07.09.2011

Chancengleichheit

Der **Frauenanteil** im Verbund-Konzern beträgt **18,3 %**[26]. Zurzeit sind 14 Frauen im Verbund-Konzern in Führungspositionen (Vorstand, 1. bzw. 2. Führungsebene) tätig. Außerdem bestehen laut Eigenangabe keine Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen.[27]

Maßnahmen zur Chancengleichheit

Institutionalisierung von Chancengleichheit

Im Verbund-Konzern wurde eine **Gleichstellungsbeauftrage** 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

Eine weitere Maßnahme für die Förderung der Chancengleichheit ist die Teilnahme von Mitarbeiterinnen bei dem **Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“**, welches vom **Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend**, der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung initiiert wurden. Bei diesem Programm sollen Frauen auf dem Weg an die Spitze unterstützt und ihr Selbstvertrauen im Hinblick auf Übernahme von Führungspositionen gestärkt werden.

Handlungsfeld Rekruiting

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 **Töchtertag** 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

---

[26] Nachhaltigkeitsbericht 2011 at: http://reports.verbund.com/nb/de/2010/serviceseiten/downloads/files/gesamt_vb_csr10.pdf, abgefragt am 07.09.2011

[27] http://reports.verbund.com/gb/de/2010/corporategovernance/frauen-foerderung.html, abgefragt am 07.09.2011

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[28]:

- EVN AG (50,025 %)
- E.ON Ruhrgas E&P GmbH (29,975 %)
- Steirische Gas-Wärme GmbH (10 %)
- Salzburg AG (10 %)

Die Aktivitäten des Unternehmens, das 2011 400 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.

[28] www.rag-austria.at, abgefragt am 07.09.2011

Zusammenfassung der Ergebnisse der Grundlagenrecherche

Die folgende Tabelle fasst die genderspezifische Internetrecherche der österreichischen Energieversorger zusammen.

Tabelle 3: Ergebnisse genderspezifische Grundladenrecherche österreichischer Energieversorger

Unternehmen	FA[29]	FA Führung	Institutionalisierung	Personalentwicklung	Rekrutierung	Work Life Balance
BEWAG	34%	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
KELAG	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
Energie Klagenfurt	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
EVN AG	23%	0-5%	• Antidiskriminierungs-verpflichtung • Gendersensible Formulierungen	• Führungskräfteprogramm für Frauen • Weiterbildung während Karenz • Gezielte Besetzung von Frauen mit Führungspositionen	k.a.	• Teil- und Gleitzeit
Energie AG	k.a.	k.a.			• Girlsday	k.a.
Linz AG	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
Salzburg AG	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
Energie Steiermark AG	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
Energie Graz		Aufsichtsrat: 10%	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
TIWAG		Aufsichtsrat: 11%				• Kinderbetreuung Kinderkrippenzuschuss
Illwerke	14%	keine	k.a.	• Führungskräfteprogramm für Frauen	• Praktikumsplätze für Frauen in technischen Berufen	• Teil- und Gleitzeit

[29] FA = Frauenanteil

Unternehmen	FA[30]	FA Führung	Institutionalisierung	Personalentwicklung	Rekrutierung	Work Life Balance
Wiener Stadtwerke	16%	50%/18%[31]	• Antidiskriminierungs-handbuch • Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit • Frauenförderungsplan • Gleichbehandlungs-beauftragte • Gendersensible Formu-lierungen	• Führungskräfteprogramm für Frauen • Seminar Wiedereinsteiger-innen	• Töchtertag	• Teil- und Gleit-zeit • Jobrotation • Familiengerechte Diensteinteilung • Lebensphasen-orientierte Per-sonalarbeit • Kinderbetreuung
Rohöl-Aufsuchungs AT	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.
OMV	24%	Aufsichtsrat: 13%	• Zielsetzung zur Erhö-hung Frauenanteil	k.a.	k.a.	• Home office
Verbund	18%	k.a.	• Gleichbehandlungs-beauftragte	• Teilnahme am Führungskräfte-programm „Zukunft Frauen“	• Töchtertag • Frauen-stipendium an der TU-Wien • FIT	• Informationen zur Karenz

[30] FA = Frauenanteil

[31] 1. Führungsebene/2. Führungsebene

Bei der Hälfte der Unternehmen wird in den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten sowie auf den Homepages der Frauenanteil des Gesamtkonzerns veröffentlicht. Dieser reicht von ca. einem Drittel der Beschäftigten bei der BEWAG im Burgenland bis hin zu knapp 11% bei der TIWAG in Tirol. Häufig veröffentlicht und damit relativ leicht zu recherchieren ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat der Geschäftsführung. Dieser betrifft ebenfalls oftmals den Gesamtkonzern. Hier reicht der Frauenanteil von 50% bei den Wiener Stadtwerken bis zu „keine Frau im Aufsichtsrat" bei den Vorarlberger Illwerken. Insgesamt fehlt es jedoch bei der öffentlichen Darstellung der Unternehmen an aussagekräftigen, vergleichbaren Daten zur geschlechtsspezifischen Beschäftigungssituation, die durch die anschließende Unternehmensbefragung generiert wurden.

Was die Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit betrifft, liegen ebenfalls die Wiener Stadtwerke ganz vorne. Sie bieten laut Nachhaltigkeitsbericht eine Vielzahl an Maßnahmen in den meisten Aktionsfeldern an. Diese greifen vor allem beim Frauenanteil in Führungspositionen (Frauenanteil insgesamt nur 16%). Auch in Niederösterreich (EVN AG) wird ein Maßnahmenkatalog für Chancengleichheit angeboten, gefolgt von den Illwerken (Vorarlberg) und der OMV Gas.

Seitens der Unternehmen wird am meisten Bedarf im Bereich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Hier werden vor allem flexible Arbeits(zeit)modelle angeboten. Auch positiv hervorzuheben ist, dass vier Unternehmen ein spezielles Führungskräfteprogramm für Frauen anbieten und dieses auch kommunizieren.

3.2 Befragung

3.2.1. Entwicklung des Fragebogens

Für die Befragung der Unternehmen wurde ein Fragebogen erstellt und mit der Auftraggeberin abgestimmt. Der Schwerpunkt lag bei der Erfassung der geschlechtsspezifischen Daten zur Beschäftigungsstruktur. Folgende Bereiche wurden im Fragebogen abgefragt:

- Struktur der Beschäftigten
- Beschäftigte mit Führungsverantwortung nach Funktionen
- Beschäftigte in Organen und Gremien
- Beschäftigte nach Einkommensgruppen (brutto, Vollzeit – Äquivalente)
- Beschäftigte nach Tätigkeiten/Qualifikation
- Beschäftigte nach Altersgruppen
- Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Darüber hinaus wurde die Durchführung von Maßnahmen in den bereits angeführten Aktionsfeldern abgefragt. Bei jedem Aktionsfeld wurde eine offene Frage hinzugefügt, um den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, noch weitere, bisher nicht genannte Maßnahmen zu nennen. Bei

dem letzten Punkt des Fragebogens konnten die Unternehmen noch eine Maßnahme benennen, die sie als Best Practice Beispiel bezeichnen würden. Der Fragebogen befindet sich im *Anhang.*

3.2.2. Durchführung der Befragung

Basis für die Durchführung der Befragung war die Auswahl und Festlegung der zu befragenden Unternehmen aus der Energiebranche und die Erstellung des Adressdatensatzes. In einem zweiten Schritt wurde dann der Fragebogen mit einem Begleitbrief an die Unternehmen gemailt und die Teilnahme an der Befragung entsprechend beworben.

Auswahl der Unternehmen und Versand des Onlinefragebogens

Gemeinsam mit der Auftraggeberin wurden die zu befragenden Unternehmen ausgewählt. Ziel war, die Daten von allen Keyplayern der Energiewirtschaft zu erhalten.

In Summe wurden 400 Unternehmen angeschrieben, nämlich die 24 größten Arbeitgeber im Bereich der Energiewirtschaft, 76 Versorgungsunternehmen in den Bereich Strom, Gas, Fernwärme und Heizöl und 300 Unternehmen im Bereich Erneuerbare Energie.

Motivation/Bewerbung

Die ÖGUT verfügt auf Grund ihrer Ausrichtung über gute Kontakte zur Energiebranche. Einige der angesprochenen Unternehmen sind Mitglieder der ÖGUT, mit anderen arbeiten die EnergieexpertInnen der ÖGUT regelmäßig in Projekten zusammen. Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen mehrmals per Email motiviert, den Fragebogen auszufüllen. Weiters wurden die 24 größten Unternehmen wenn notwendig telefonisch kontaktiert.

Bei den 24 größten ArbeitgeberInnen erzielten wir einen Rücklauf von 83%, eine signifikant höhere Erfolgsquote als in der Gesamtheit, wo der Rücklauf bei 11% lag.

Insgesamt wurden mit der Befragung 66% der unselbständig Erwerbstätigen in der Energiewirtschaft erreicht. Ausgewertet wurden die Daten zu 18.180 Beschäftigten aus ganz Österreich, wobei um die 90% bei Großunternehmen beschäftigt sind.

Auf Grund der Rückmeldungen konnten wir feststellen, dass viele der angeschriebenen Unternehmen über keine bzw. nur über einen Teil der abgefragten genderspezifischen Daten verfügen.

3.3 Auswertung der Befragung und Auswahl der Best Practice Beispiele

Alle erhaltenen Daten wurden mit Hilfe statistischer und interpretativer Methoden ausgewertet und in den Kontext zur nationalen Beschäftigungssituation in Österreich gestellt. Anhand der Angaben aus dem qualitativen Fragenblock wurden Best Practice Beispiele von Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit ausgewählt und textlich beschrieben.

Folgende Beispiele wurden von den befragten Unternehmen ausgesucht:

- Verbund Frauenstipendium an der TU Wien
- Initiative Working Life Care (Wiener Stadtwerke)

- Frauenförderungsplan (Wiener Stadtwerke)
- Implementierung einer Gleichstellungsbeauftragten (Wiener Stadtwerke)
- Kinderbetreuung TIWAG

3.4 Aufbereitung der Ergebnisse

Die quantitativen Ergebnisse wurden - je nach Verfügbarkeit von geschlechtsdifferenzierten Daten - in Relation zu nationalen Beschäftigtendaten gesetzt. Zusätzlich wurde als Benefit für die teilnehmenden Unternehmen eine Hilfestellung mit Leitfäden, Audits, Auszeichnungen und Förderungen zur Umsetzung von Chancengleichheit in Unternehmen zusammengefasst.

Mit den vorhandenen Daten konnten folgende Aussagen und Schlussfolgerungen gezogen werden.

Die Energiewirtschaft ist ein interessanter Arbeitgeber

In der Befragung wurde festgestellt, dass die Fluktuationsrate mit ca. 4% im österreichischen Vergleich sehr gering ist. Laut einer Umfrage der Plattform www.karriere.at im Jahr 2008 liegt die Fluktuationsrate im österreichischen Durchschnitt bei 9%.

Auch die Gehaltsstruktur unterstützt die Schlussfolgerung, dass die Energiewirtschaft ein interessanter Arbeitgeber ist. Laut Einkommensbericht des Rechnungshofes liegt das durchschnittliche Bruttojahresgehalt in der Energiewirtschaft mit 52.274,- Euro[32], im Ranking der Branchen an erster Stelle (vor der Finanzbranche). Der österreichische Durchschnitt liegt mit 23.000,- bei weniger als der Hälfte.

Der Einkommensbericht des Rechnungshofes zeigt jedoch auch, dass Frauen in der Energiewirtschaft 41% (inkl. Teilzeit, wobei dieser Anteil in der Energiewirtschaft mit 32% um 10% geringer ist als im Durchschnitt) weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen[33] . Dieser Wert liegt im österreichischen Durchschnitt. Bezogen auf die Positionen des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung (Vollzeitäquivalente) machen die Gehaltsunterschiede laut Einkommensbericht 37% aus. Auch das liegt im österreichischen Durchschnitt. [34]

[32] Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung 2009

[33] Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen nicht immer auf Diskriminierung. In der Praxis zeigen Einkommensstudien, dass von den Unterschieden ein Teil auf Faktoren wie Ausmaß der Wochenarbeitszeit, Berufswahl oder Qualifikation zurückgeführt werden können. Trotz Berücksichtigung der oben genannten Faktoren haben internationale und nationale Studien immer wieder ergeben, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht vollständig erklärbar sind.

[34] Rechnungshof, 2011: Bericht des Rechnungshofs über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen in der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2009 und 2010. Wien

Der Frauenanteil zeigt, dass das Humanpotential erkannt, aber noch nicht voll genutzt wird

Rund die Hälfte der Erwerbspersonen in Österreich sind Frauen. Der Frauenanteil in den Unternehmen der Energiewirtschaft beträgt laut der aktuellen Befragung rund 18%. Vergleicht man diesen Wert mit anderen technisch- naturwissenschaftlich orientierten Branchen, wie beispielsweise dem Bereich Maschinenbau mit einem Frauenanteil bei den Beschäftigten von 6% oder dem IKT-Sektor mit einem Frauenanteil von 11%, so weist die Energiebranche im Vergleich doch einen wesentlich höheren Frauenanteil auf [35].

Ein Frauenanteil nahe 30% findet sich bei BEGAS, Energie AG Oberösterreich und den KELAG Elektrizitätswerken. Mit 20% auch deutlich über dem Durchschnitt ist der Frauenanteil bei Stewag und Wienstrom.

Bei den jüngeren Beschäftigten ist der Frauenanteil höher

Die Befragung zeigt, dass der Frauenanteil altersmäßig variiert. Bei den bis 35 jährigen Beschäftigten liegt der Frauenanteil noch bei über 20%. Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten verringert sich der Frauenanteil und ist in der Altersklasse der über 56-jährigen mit 5% am geringsten (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**1).

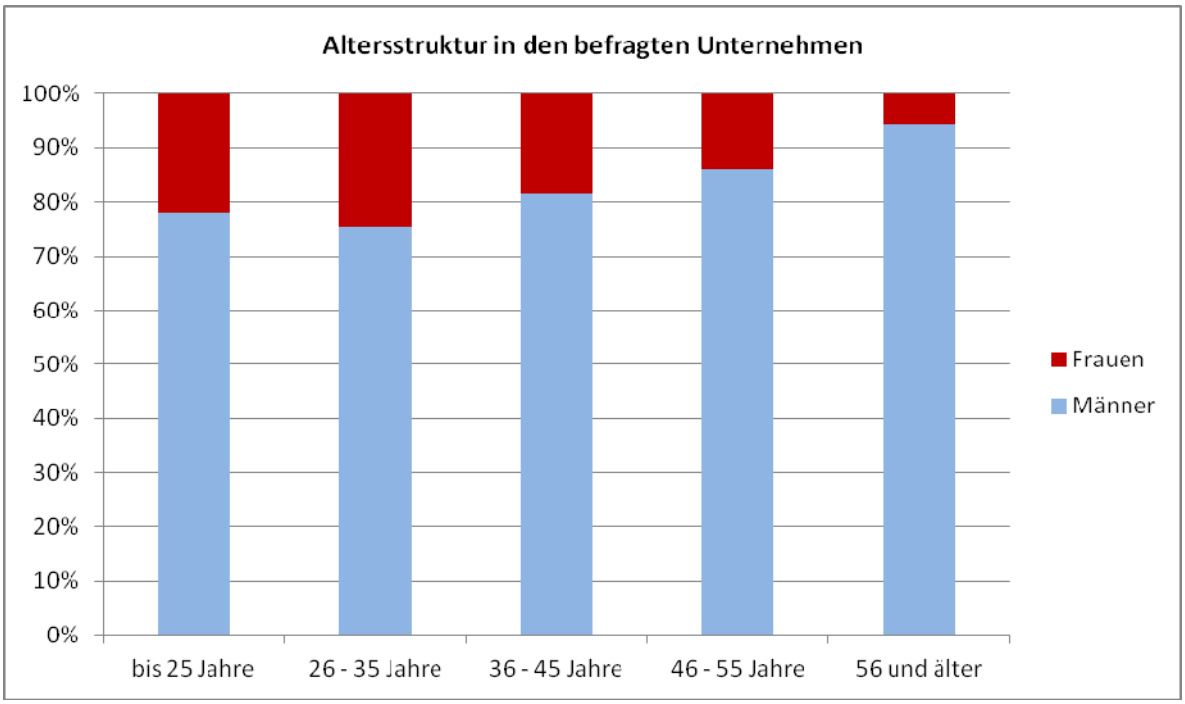

Abbildung 1: Altersstruktur in den befragten Unternehmen (eigene Darstellung)

Die aktuelle Altersverteilung lässt erwarten, dass sich der Frauenanteil in den nächsten Jahren sukzessive erhöhen wird. Auch die Angabe der Unternehmen zur aktiven Nachwuchsarbeit für Frauen lässt diese Entwicklung erwarten.

[35] Aktuelle Daten zur naturwissenschaftlich-technischen Branche auf www.femtech.at/wissen/daten

Je größer der Verantwortungs- und Entscheidungsbereich, desto weniger Frauen

Der Frauenanteil in der 1. Führungsebene liegt bei den befragten Unternehmen bei 7% (siehe Abbildung 2). Laut einer AK-Auswertung (Jänner 2011) liegt der Frauenanteil bei der Geschäftsführung in österreichischen Unternehmen bei 4,4%. Im Vergleich dazu liegt die Energiewirtschaft deutlich über dem österreichischen Durchschnitt. Vorreiterin hinsichtlich Frauenanteil in Führungspositionen ist mit 50% Wienstrom. Auch weit über dem Durchschnitt liegen die Klagenfurter Stadtwerke mit einem Frauenanteil von 38% in der ersten Führungsebene. Da mittlerweile zahlreiche Studien zeigen, dass gemischte Führungsteams maßgeblich zum Unternehmenserfolg sowie zur Qualität der Unternehmensführung beitragen[36], sichern sich diese Unternehmen einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil.

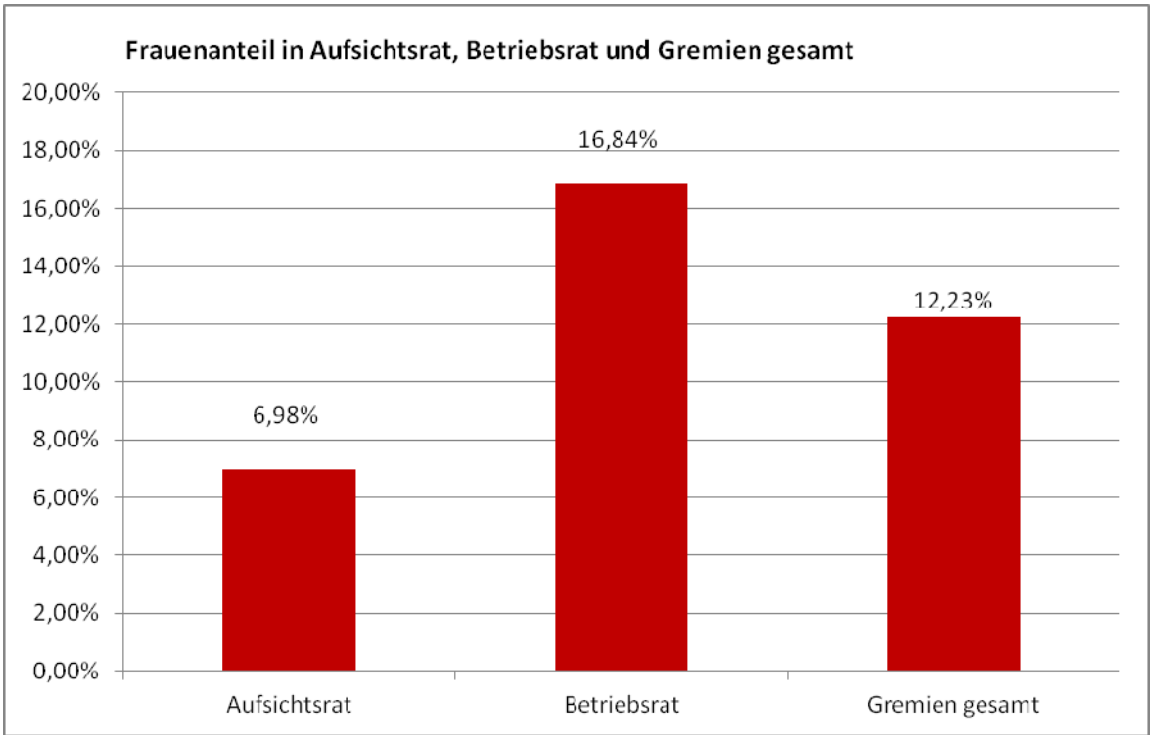

Abbildung 2: Frauenanteil in Gremien bei den befragten Unternehmen, bezogen auf die gesamte MA-Zahl (eigene Darstellung)

[36] Das US Forschungsinstitut Catalyst fand beispielsweise heraus, dass Unternehmen mit den meisten Frauen in der Führungsspitze um bis zu 34% höhere Kursrendite der Aktionäre (Total Return to Shareholders TRS) und eine um 35% höhere Eigenkapitalrendite (Return on Equity ROE) aufwiesen als Unternehmen mit weniger Frauen in ihren Führungsgremien. Eine weitere Untersuchung von McKinsey& Company weist ebenfalls in dieselbe Richtung: Gender Diversity wirkt sich nicht zuletzt auch positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens aus. Die Fortune-500-Analyse der umsatzstärksten Unternehmen der Welt im Jahr 2008 ergab zudem, dass der Umsatz von Firmen mit dem höchsten Frauenanteil im Aufsichtsrat 42% über jenem mit der niedrigsten Frauenquote liegt. Eine Studie der CERAM Business School France belegt, dass von den Firmen, die dem französischen Börsenindex CAC 40 angehören, jene den Crash am besten überstanden, deren Führung sich durch einen höheren Frauenanteil auszeichnet.

Im Aufsichtsrat liegt der Frauenanteil bei den befragten Unternehmen bei ca. 7 % (siehe Abbildung 2). Im Vergleich mit der bereits genannten AK-Auswertung aus dem Jahr 2011, die einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 10,3 % ausweist, liegt die Energiewirtschaft um rund ein Drittel unter dem Durchschnitt. Deutlich über dem Durchschnitt liegt Verbund AG und Energie AG mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von über 20 %.

Der durchschnittliche Anteil von Frauen im Betriebsrat ist mit ca. 17 % bei den befragten Unternehmen zwar relativ gering, jedoch im österreichischen Durchschnitt (vgl. Untersuchung der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2008[37]). Diese Studie besagt auch, dass ein Großteil (68 %) der weiblichen Aufsichtsrätinnen in österreichischen Unternehmen vom Betriebsrat entsendet werden.

Frauen sind häufiger in Teilzeit zu finden und damit auch weniger in Führungspositionen

Die Fragebogen-Auswertung ergab, dass 97% der Männer Vollzeit arbeiten. Bei Frauen liegt der Anteil an Vollzeitbeschäftigten bei nur 68% (siehe Abbildung 3). Verglichen mit dem österreichischen Durchschnitt - hier liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigen Frauen bei 58% (vgl. dazu Frauenbericht 2010) - sind Frauen in der Energiewirtschaft überdurchschnittlich oft vollzeitbeschäftigt.

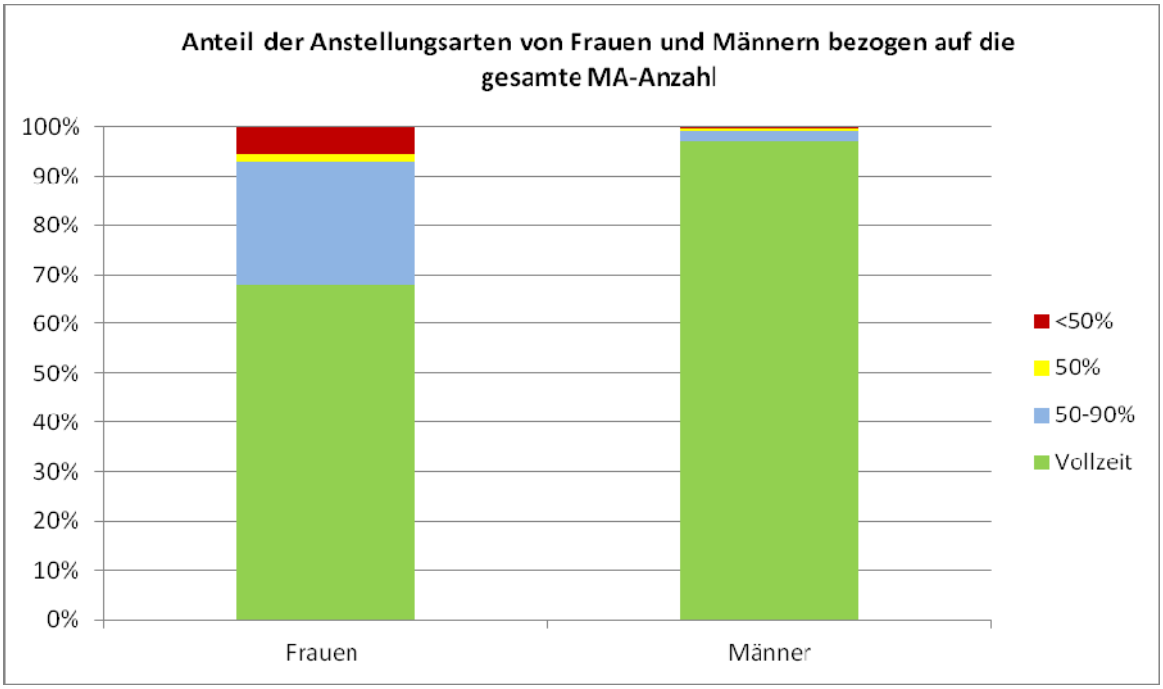

Abbildung 3: Anteil der Anstellungsarten bei den befragten Unternehmen bezogen auf die gesamte MA-Anzahl (eigene Darstellung)

[37] Naderer, Niklas, 2008:AK Auswertung 2008: Frauen in Führungspositionen – kein Fortschritt erkennbar. At: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d65/FraueninChefetagen.pdf

Weiters ist festzustellen, dass die befragten Unternehmen kaum Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte anbieten. Da aber Frauen vermehrt in Teilzeit arbeiten, dürfte dies mit ein Grund sein, dass ihnen der Zugang zur 1. Führungsebene erschwert ist.

Frauen beanspruchen Familienkarenz, Männer Bildungskarenz

Bei den befragten Unternehmen gehen nahezu nur Frauen in familienbedingte Karenz. Bei sonstigen Karenzierungen, die vorwiegend der persönlichen Entwicklung dienen, wie beispielsweise Bildungskarenz, finden sich hauptsächlich Männer (siehe Abbildung 4).

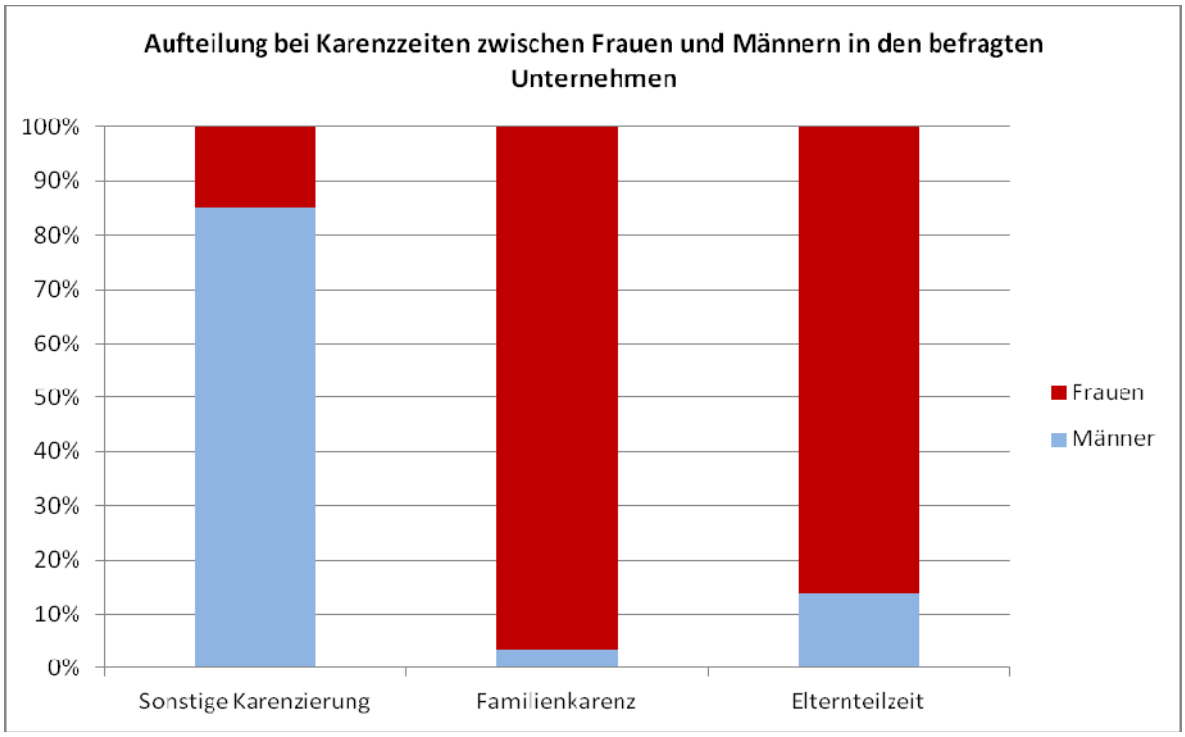

Abbildung 4: Aufteilung bei Karenzzeiten zwischen Frauen und Männern bei den befragten Unternehmen (eigene Darstellung)

In Österreich wurde die Väterkarenz als Maßnahme gesetzt um mehr Männer zur Betreuung ihrer Kinder und damit zur Überwindung klassischer Rollenzuschreibungen zu ermutigen. Durch Modifikationen des Kinderbetreuungsgeldes in Form spezifischer, ausschließlich für Männer reservierter Betreuungszeiten im Jahr 2008 und der neuen Kurzvariante des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes 2010 wurde ein politisches Instrument in Österreich implementiert, das eine langjährige (gleichstellungs-) politische Zielsetzung nach einer Umverteilung unbezahlter (Betreuungs-) und bezahlter (Erwerbs-) Arbeit unterstützt.

Unternehmen können die Chancengleichheit im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und damit auch in der Karriereentwicklung, mit der aktiven Förderung von Väterkarenz unterstützen. In der Energiewirtschaft wurden diese Möglichkeiten bisher nicht vorrangig aufgenommen.

Die durchgeführten Maßnahmen zur Chancengleichheit

Die folgende Tabelle zeigt die Durchführung von Maßnahmen zur Chancengleichheit bei den befragten Unternehmen.

Tabelle 4: Durchgeführte Maßnahmen laut Befragung

Recruiting, Stellenbesetzung, Nachwuchsförderung	Anzahl
Praktikumsplätze für Frauen in technischen Bereichen	11
Teilnahme am Girlsday/Töchtertag	6
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmessen	8
Bewerbung der Maßnahmen zur Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen	6
Konkrete Zielsetzung für die Erhöhung des Frauenanteils	4
Positive Diskriminierung für das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Stellenbesetzung	2
Vergabe von Stipendien für Frauen	1
Gezielte Rekrutierung von Frauen (z.B. bei Frauennetzwerken)	2
Beschreibung weiterer Maßnahmen:	9
Genderspezifischer Leitfaden für die Rekrutierung	1
Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben	
Verschiedene Teilzeitmodelle	13
Gleitzeit	12
Kontakt zu Karenzierten	11
Jobrotation	7
Teleworking	7
Ermutigung zur Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten	8
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	6
Karenzausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche	7
Förderung von Väterkarenz	5
Beschreibung weiterer Maßnahmen:	2
Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik	
Verwendung von gendersensiblen Formulierungen	10
Gesellschaftliches Engagement zu Chancengleichheit (z.B. Mitarbeit: Gremien, Netzwerken)	7
Gleichstellungsbeauftragte/r	6
Beschreibung weiterer Maßnahmen:	3
Verankerung von Chancengleichheit bei der Kommunikation (z.B. Website, Geschäftsbericht)	5
Antidiskriminierungshandbuch	1
Frauenförderungsplan	1
Integration von Gender-Aspekten in betrieblichen Qualitätssicherungsprozessen	1

Insgesamt werden im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben die meisten Maßnahmen angeboten. In den Bereichen Institutionalisierung von Gleichstellungsmaßnahmen und Rekrutierung werden wiederum die wenigsten Maßnahmen angeboten.

Die Tabelle zeigt, dass insbesondere im Recruiting vermehrt Maßnahmen gesetzt werden, also gezielt Nachwuchsarbeit geleistet wird. Auch gendersensible Formulierungen werden laut einer

Vielzahl der Unternehmen verwendet und damit ein Beitrag zur Institutionalisierung von Chancengleichheit geliefert.

Fazit der Studie: Der Frauenanteil in der Energiewirtschaft ist noch gering, doch die Energiewirtschaft ist zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert

Die Ergebnisse der Befragung sowie die Analyse der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte der befragten Unternehmen zeigen, dass die österreichische Energiewirtschaft zum Thema Chancengleichheit bereits sensibilisiert ist und das Thema Humanpotenzial im Zusammenhang mit Chancengleichheit ein wichtiges Thema darstellt. Entsprechend werden auch schon verschiedene Maßnahmen dazu in den Unternehmen angeboten. Vor allem bei Energie Graz, EVN, Energie Salzburg, Verbund AG aber auch bei Wienstrom wird ein sehr umfassendes Portfolio an Maßnahmen zur Chancengleichheit geboten.

Fast alle befragten Unternehmen bieten *Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* an, wie verschiedenste Teilzeitmodelle und Gleitzeitangebote zeigen. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden dazu ermutigt, familienfreundliche Arbeitszeiten einzuhalten. Bei etwa der Hälfte der Befragten wird auch Kontakt zu den Karenzierten gehalten, damit diese den Anschluss zum Unternehmen nicht verlieren.

Als Best Practice kann hier das *Kinderbetreuungsangebot der TIWAG* genannt werden. TIWAG bietet bereits seit 1999 mit drei weiteren Partnerunternehmen eine Kinderkrippe für die MitarbeiterInnen an. Darüber hinaus wird ein Kinderkrippenzuschuss gewährt, der 50% der Kosten, die durch die einmalige Anmeldung in einer Kinderkrippe bzw. die Inanspruchnahme einer Tagesmutter anfallen, abdeckt.[38]

Auch *Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung* ist ein wichtiges Thema in der Energiewirtschaft, insbesondere im technischen Bereich. Hier bieten 50% der Befragten Praktikumsplätze an und/oder nehmen am Girlsday teil. Mit dem *Stipendium der Verbund AG für Frauen* an der TU Wien betreibt die Verbund AG Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung besonders aktiv. Studentinnen der Studienrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau, Bauingenieurwesen, Technische Mathematik, Wirtschaftingenieurwesen oder Informatik, die bereits erste Berufserfahrungen gesammelt haben und auch über Auslandserfahrung verfügen, können sich für dieses Stipendium bewerben. Es werden jährlich drei Stipendien vergeben. Die Gewinnerinnen der Stipendien werden für die Dauer von einem Jahr von der Verbund AG mit insgesamt 5.000,- Euro pro Stipendium gefördert.[39]

Weniger aktiv wird die *Karriereentwicklung von Frauen* unterstützt. Nur wenige Unternehmen benennen spezielle Maßnahmen in diesem Bereich. Bei der EVN werden Frauen motiviert, an

[38] Siehe Geschäftsbereicht 2010 at: http://www.dietiwag.at/mat/TIWAG_Geschaeftsbericht_2010.pdf, abgerufen am 06.09.2011

[39] http://reports.verbund.com/gb/de/2010/corporategovernance/frauen-foerderung.html,

einem speziellen Führungsprogramm teilzunehmen[40]. Die Illwerke haben aktuell ein spezielles *Führungskräfteprogramm für Frauen* entwickelt[41]. Die Verbund AG wiederum nimmt am Führungskräfte-Programm Zukunft:Frauen, das vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend gemeinsam mit der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung angeboten wird, teil. Diese Möglichkeit steht allen österreichischen Unternehmen grundsätzlich offen[42]. Ein weiteres Best Practice Beispiel ist die *Initiative Working Life Care* von den Wiener Stadtwerken. Das Programm umfasst eine lebensphasenorientierte Personalarbeit, wo Maßnahmen für vier Berufsphasen: Einstiegsphase (Startunterstützung), Orientierungs- und Etablierungsphase (Aufzeigen von konkreten Laufbahnmodellen, Jobrotation), Familiengründungs-/Karrierephase (WLB) und Best Agers (wertvolles Erfahrungswissen halten und verteilen, WLB) angeboten werden[43.]

Das Angebot von *Führung in Teilzeit* könnte ebenfalls die Karriereentwicklung von Frauen unterstützen, da Frauen durch Betreuungspflichten vermehrt Teilzeit arbeiten. Diese Möglichkeit wird bei den befragten Unternehmen derzeit nur bei Energie AG OÖ, STEWAG und Salzburg AG in geringem Ausmaß angeboten.

Institutionalisierung und Kommunikation nach außen müssen noch ausgebaut werden – es gibt jedoch bereits positive Beispiele

Die Erfahrung zeigt, dass die Institutionalisierung von Chancengleichheit ein wesentlicher Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit darstellt. Auf diese Weise kann Chancengleichheit in die Unternehmenskultur integriert werden.

Um Chancengleichheit zu institutionalisieren bedarf es in einem ersten Schritt einer Person, die für das Thema zuständig ist und dementsprechend Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommt. Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen verfügen bereits über eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten. Vorreiterrolle nehmen auch hier die Wiener Stadtwerke ein: *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 Dienst frei gestellt (Information aus dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht).

Im Rahmen der Institutionalisierung empfiehlt es sich, eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, einen Frauenförderplan oder ähnliches einzuführen. *Der Frauenförderungsplan der Wiener Stadtwerke* beispielsweise verankert die

---

[40] http://www.evn.at/getdoc/b05083f0-64b8-4b36-9b5d-03391bdef3b9/Gleichbehandlung-und-Chancengleichheit.aspx,

[41] VKW Nachhaltigkeitsbericht 2010, siehe http://www.vkw.at/downloads/at/illwerke_vkw_Nachhaltigkeitsbericht_2010_Web.pdf

[42] http://www.zukunft-frauen.at/

[43] http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at

Themen: 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 und Teilnahme weiblicher Bediensteter an Führungskräfte-Lehrgängen (Information aus dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht).

Vor allem die *konkrete Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils* beschleunigt die Umsetzung von Chancengleichheit. Zudem werden damit rasch weibliche Rollenvorbilder geschaffen, an denen sich die Frauen orientieren können. Energie Graz, Verbund AG, EVN und Salzburg AG haben sich laut Befragung / Fragebogen bereits konkrete Zielsetzung diesbezüglich gesetzt.

Die aktive *Förderung von* Väterkarenz bzw. die *Kinderbetreuung von Vätern* insgesamt, ist ein wichtiger Hebel zur Veränderung der Unternehmenskultur, da so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein reines Frauenthema bleibt. Dennoch setzen nur einige der befragten Unternehmen Anreize in diesem Bereich. Als Best Practice kann hier nur ein Beispiel außerhalb der Branche genannt werden: Die Forschungsgesellschaft Joanneum Research hat die sogenannten „Papawochen“ eingeführt und bewirbt aktiv Väterkarenz[44].

Ein regelmäßig durchgeführtes Gender Monitoring ermöglicht es Fortschritte bei der Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern festzustellen. Der im Projekt ausgesandte Fragebogen bietet dabei Hilfestellung, da die im Unternehmen gesetzten Maßnahmen nach außen kommuniziert werden. Dies ermöglicht erst, dass ein Unternehmen als attraktive/r ArbeitgeberIn für Frauen und Männer erkannt werden kann.

[44] Joanneum, 2010

4. Literaturverzeichnis

Arbeiterkammer, 2011: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den Top 200 Unternehmen. Eine empirische Studie. At: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf (05.09.2011)

BEGAS, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.begas.at/unternehmen/kennzahlen/ (06.09.2011)

BEWAG, n.a.: Informationen von der Homepage. At:

www.bewag.at (07.09.2011)

BEWAG, 2011: Geschäftsbericht 2010. At: http://www.bewag.at/fileadmin/pdf/geschaeftsbericht/Bewag_Geschäftsbericht_2010_Endversion.pdf (07.09.2011)

CATALYST Inc., 2008: Advancing Women Leaders: The Connection between Women Board Directors and Women Corporate Officers. At: http://www.catalyst.org/publication/273/advancing-women-leaders-the-connection-between-women-board-directors-and-women-corporate-officers (07.09.2011)

Energie AG, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.energieag.at/eag_at/page/257501226587649392_0_0,de.html (05.09.2011)

Energie AG, 2010: Geschäftsbericht 2009. At: http://www.energieag.at/eag_at/resources/257501226587649392_699916807254533410_zbl0xFII.pdf (06.09.2011)

Energie Graz, 2011: Geschäftsbericht 2010. At: http://www.energiegraz.at/home/unternehmen/wissenswertes/EGG_GB_2010_web.pdf (07.09.2011)

Energie Klagenfurt GmbH, 2011: Geschäftsbericht 2010. At: http://www.stw.at/flippingbook/ekggeschaeftsbericht2010/index.html (06.09.2011)

Energie Steiermark, 2011: Geschäftsbericht 2010: At:

http://www.e-steiermark.com/esteiermark/news/geschaeftsberichte.htm (07.09.2011)

EVN, n.a.: Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Informationen von der Homepage. At: http://www.evn.at/getdoc/b05083f0-64b8-4b36-9b5d-03391bdef3b9/Gleichbehandlung-und-Chancengleichheit.aspx (05.09.2011)

EVN, 2011: Ganzheitsbericht 2009/2010. At:

http://www.evn.at/getattachment/192e6d32-1b27-42ec-be0b-71a31d02e493/EVN-Zahlen,-Daten,-Fakten-2009-10.aspx (05.09.2011)

EVN, 2010: Nachhaltigkeitsbericht 2008/2009. At:

http://www.evn.at/getattachment/3d731149-b4cd-4c48-be62-d1facaac7b47/EVN-Nachhaltigkeitsbericht-2008-09.aspx (05.09.2011)

FEMtech, n.a.: Aktuelle Daten zur naturwissenschaftlich-technischen Branche. At: www.femtech.at/wissen/daten (05.09.2011)

Illwerke-VKW-Gruppe, 2011: Nachhaltigkeitsbericht 2010. At: http://www.vkw.at/downloads/at/illwerke_vkw_Nachhaltigkeitsbericht_2010_Web.pdf (06.09.2011)

Innsbrucker Kommunalbetriebe AG, 2011: Geschäftsbericht 2010. At: http://www2.ikb.at/imperia/md/content/ikb/ikb_allgemein/geschaeftsbericht_2010.pdf (06.09.2011)

Joanneum, 2010: Ein Wegweiser für die Eltern und solche, die es warden (wollen). At: http://www.joanneum.at/uploads/media/parents_JR_2010.pdf (05.09.2010)

KELAG, 2011: Geschäftsbericht 2010. At:

http://konzern.kelag.at/dateien/GB_2010_web.pdf (06.09.2011)

Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunaldienste, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.energieag.at/eag_at/resources/257501226587649392_699916807254533410_zbI0xFII.pdf (07.09.2011)

Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunaldienste, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.linzag.at/cms/media/linzagwebsite/dokumente/infomaterial_1/linzag_1/geschftsberichte_1/GB_2010.pdf (07.09.2011)

Naderer, Niklas, 2008:AK Auswertung 2008: Frauen in Führungspositionen – kein Fortschritt erkennbar. At: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d65/FraueninChefetagen.pdf (07.09.2011)

Oberösterreichische Ferngas AG, 2010: Nachhaltigkeitsbericht 2008/2009. At: http://www.ooeferngas.at/imperia/md/content/ooe_ferngas/newsundtipps/ooe_ferngas_nhb_2008_2009_einzel.pdf (05.09.2011)

OMV, n.a.: Informationen auf der Homepage. At:

www.omv.com (07.09.2011)

OMV, 2011: Nachhaltigkeitsbericht 2010. At: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10115/original/NHB10.pdf?1304356132 (07.09.2011)

ORF Steiermark, 2011: Frauenquote in landesnahen Betrieben niedrig. Internetmeldung. At: http://steiermark.orf.at/stories/501579/ (06.09.2011)

Rechnungshof, 2011: Bericht des Rechnungshofs über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen in der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2009 und 2010. Wien

Salzburg AG, n.a.: Informationen von der Homepage. At:

www.salzbur-ag.at (06.09.2011)

Salzburg AG, 2011: Geschäftsbericht 2010. At:

http://www.salzburg-ag.at/fileadmin/user_upload/A_Folder/Geschaeftsberichte/Geschaeftsbericht_2010.pdf (06.09.2011)

Statistik Austria, 2010: Leistungs- und Strukturstatistik 2008, nach Önace 2008. At: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/produktion_und_bauwesen/leistungs_und_strukturdaten/index.html (12.09.2011)

TIGAS Tirol GmbH, n.a.: Informationen von der Homepage. At:

www.tigas.at (06.09.2011)

TIGAS Tirol GmbH, 2011: Geschäftsbericht 2010. At: http://www.tigas.at/imperia/md/content/www_tigas_at/allgemein/tigas_gesch__ftsbericht_2010__2_.pdf (06.09.2011)

TIWAG, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.begas.at/unternehmen/kennzahlen/ (07.09.2011)

TIWAG, 2011: Geschäftsbericht 2010. At: http://www.dietiwag.at/mat/TIWAG_Geschaeftsbericht_2010.pdf (06.09.2011)

Verbund AG, n.a.: Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Informationen auf der Homepage. At: http://reports.verbund.com/gb/de/2010/corporategovernance/frauen-foerderung.html (07.09.2011)

Verbund AG, 2011: Nachhaltigkeitsbericht 2010. At: http://reports.verbund.com/nb/de/2010/serviceseiten/downloads/files/gesamt_vb_csr10.pdf (07.09.2011)

VKW AG, 2011: Geschäftsbericht 2010. At:

http://mag3.i-magazine.de/imag/VKW_Geschaeftsbericht_2010/#/0 (06.09.2011)

VKW AG, 2011: Nachhaltigkeitsbericht 2010. At:

http://www.vkw.at/downloads/at/illwerke_vkw_Nachhaltigkeitsbericht_2010_Web.pdf (06.09.2011)

Wiener Stadtwerke, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/mitarbeiterinnen/vielfalt/frauenfoerderung.html (03.09.2011)

Wiener Stadtwerke, 2011: Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2010. At: http://www.nachhaltigkeit.wienerstadtwerke.at/fileadmin/user_upload/Downloadbereich/WSTW_Geschaefts-und-Nachhaltigkeitsbericht-2010.pdf (03.09.2011)

Zukunft.Frauen, n.a.: Informationen von der Homepage. At: http://www.zukunft-frauen.at/ (06.09.2011)

5. Anhang

Fragebogen Genderspezifische Datenanalyse Energiebranche

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bitten Sie folgenden Fragenbogen zur Erhebung geschlechtsspezifischer Beschäftigungsdaten sowie zur Umsetzung von Chancengleichheit im Betrieb auszufüllen. Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT – 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 bzw. Tel. 01/315 63 93-14

1. Statistische Angaben zur Beschäftigungssituation

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

	2010		
Bezeichnung Unternehmen	**Gesamt**	**Frauen**	**Männer**
Summe = Gesamtbeschäftigte im Geschäftsfeld Energie			

1

2. Struktur der Beschäftigten

	2010		
	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

	2010		
	Gesamt	Frauen	Männer
Aufsichtsrat, Vorstand			
BetriebsrätInnen			

4. Beschäftigte mit Führungsverantwortung nach Funktionen

	2010		
	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

	2010		
	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/handwerklcih			
davon kaufmännisch			
Lehrlinge			
davon technisch/handwerklich			
davon kaufmännisch			

6. Beschäftigte nach Altersgruppen

	2010		
	Gesamt	Frauen	Männer
Bis 25 Jahre			
26 bis 35 Jahre			
36 bis 45 Jahre			
46 bis 55 Jahre			
56 und älter			

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

	2010		
	Gesamt	Frauen	Männer
bis 1.500 €			
1.501 € - 2.000 €			
2.001 € - 3.000 €			
3.001 € - 4.000 €			
über 4.000 €			

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

	2010		
	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamtbeschäftigte			
Personen in Karenz			

2. Maßnahmen zur Chancengleichheit

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

A) Karriere- und Personalentwicklung

Spezielle Führungskräftetrainings für weibliche Mitarbeiter	☐
Coachings für weibliche Mitarbeiter	☐
Spezielles Mentoring für weibliche Mitarbeiter	☐
Gendertrainings für Führungskräfte	☐
Gezielte Ermutigung zur Bewerbung von weiblichen Mitarbeitern für Führungspositionen	☐
Gezielte Besetzung von weiblichen Mitarbeitern in Führungspositionen	☐
Karrieremöglichkeiten für Teilzeitkräfte	☐
Weiterbildung während der Karenz	☐
Chancengleichheit von Frauen u. Männern als Kriterium für die Bewertung von Führungskräften	☐

Beschreibung weiterer Maßnahme/n:

B) Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

Teilnahme am Girlsday/Töchtertag	☐
Praktikumsplätze für Frauen in technischen Bereichen	☐
Vergabe von Stipendien für Frauen	☐
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmessen	☐
Bewerbung der Maßnahmen zur Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen	☐
Gezielte Rekrutierung von Frauen (z.B. bei Frauennetzwerken)	☐
Konkrete Zielsetzung für die Erhöhung des Frauenanteils	☐
Genderspezifischer Leitfaden für die Rekrutierung	☐
Positive Diskriminierung für das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Stellenbesetzung	☐

Beschreibung weiterer Maßnahmen:

C) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

Verschiedene Teilzeitmodelle	☐
Gleitzeit	☐
Jobrotation	☐
Teleworking	☐
Ermutigung zur Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten	☐
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	☐
Karenzausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche	☐
Kontakt zu Karenzierten	☐
Förderung von Väterkarenz	☐

Beschreibung weiterer Maßnahmen:

D) Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

Antidiskriminierungshandbuch	☐
Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern	☐

Frauenförderungsplan	☐
Gleichstellungsbeauftragte/r	☐
Verwendung von gendersensiblen Formulierungen	☐
Integration von Gender-Aspekten in betrieblichen Qualitätssicherungsprozessen	☐
Verankerung von Chancengleichheit bei der Kommunikation (z.B. Website, Geschäftsbericht)	☐
Gesellschaftliches Engagement zu Chancengleichheit (z.B. Mitarbeit: Gremien, Netzwerken)	☐

Beschreibung weiterer Maßnahmen:

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

Beschreibung: