

Themenfrühstück 20.01.2017

Gleiche Chancen = mehr Energie

Sind Unternehmen der Erneuerbaren Energien die attraktiveren ArbeitgeberInnen?

Mag.^a Beatrix Hausner, Marco Steinlechner

- Projekt im Auftrag des BMLFUW
 - ◆ Unternehmensbefragung (anonymisierte Auswertung)
 - ◆ Analyse von Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten
 - ◆ Workshop im Rahmen der Konferenz „Wachstum im Wandel“ 2016
 - ◆ Expertinneninterviews
 - ◆ Hintergrundstudie

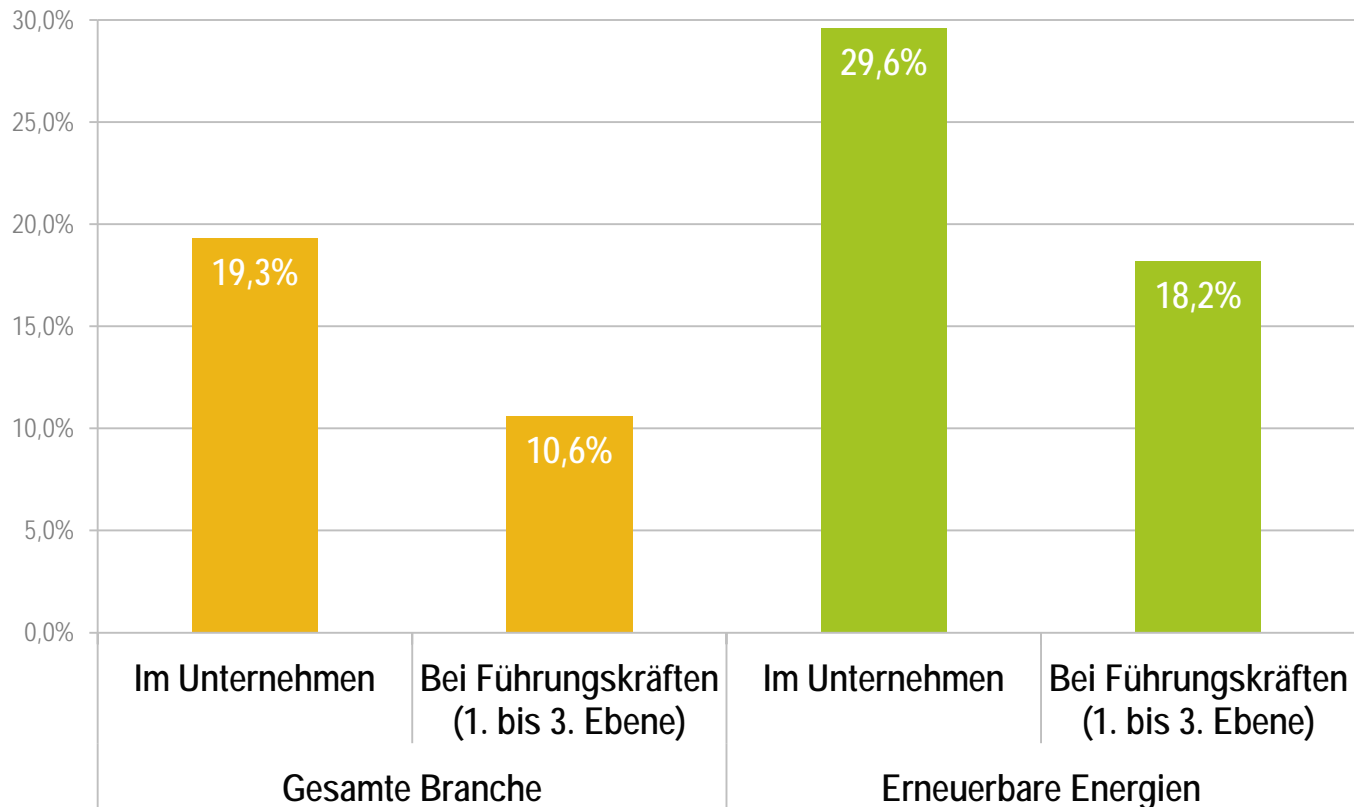
- Die ÖGUT untersuchte bereits das zweite Mal nach 2011 die Kennzahlen und Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Personalpolitik der österreichischen Energiebranche. 2016 jedoch mit Schwerpunkt auf die Branche der Erneuerbaren Energien.
- Ermittelt werden konnten die Daten von ca. 30 Prozent der Energieunternehmen in Österreich mit mehr als neun Beschäftigten aus den Jahren 2013 bis 2015. Das entspricht 72 Prozent der Beschäftigten in der Energiebranche.

Vergleich mit Erhebung 2011

- Der **Frauenanteil** in der Branche ist von 17,5 % auf 19,3 % leicht **angestiegen**
- Der **Frauenanteil in der Geschäftsführung** erhöhte sich **marginal** von 5,8 % (2011) auf 6,4 %
- **Weiterhin hohe Vollzeitquote**: der Anteil an Vollzeitangestellten bleibt bei Männern stabil auf ca. 97 %, bei Frauen auf ca. 70 %
- **Fluktuation in der Branche weiterhin gering**: liegt wie bereits 2011 bei 3,7 %

Ist-Situation – Frauenanteil

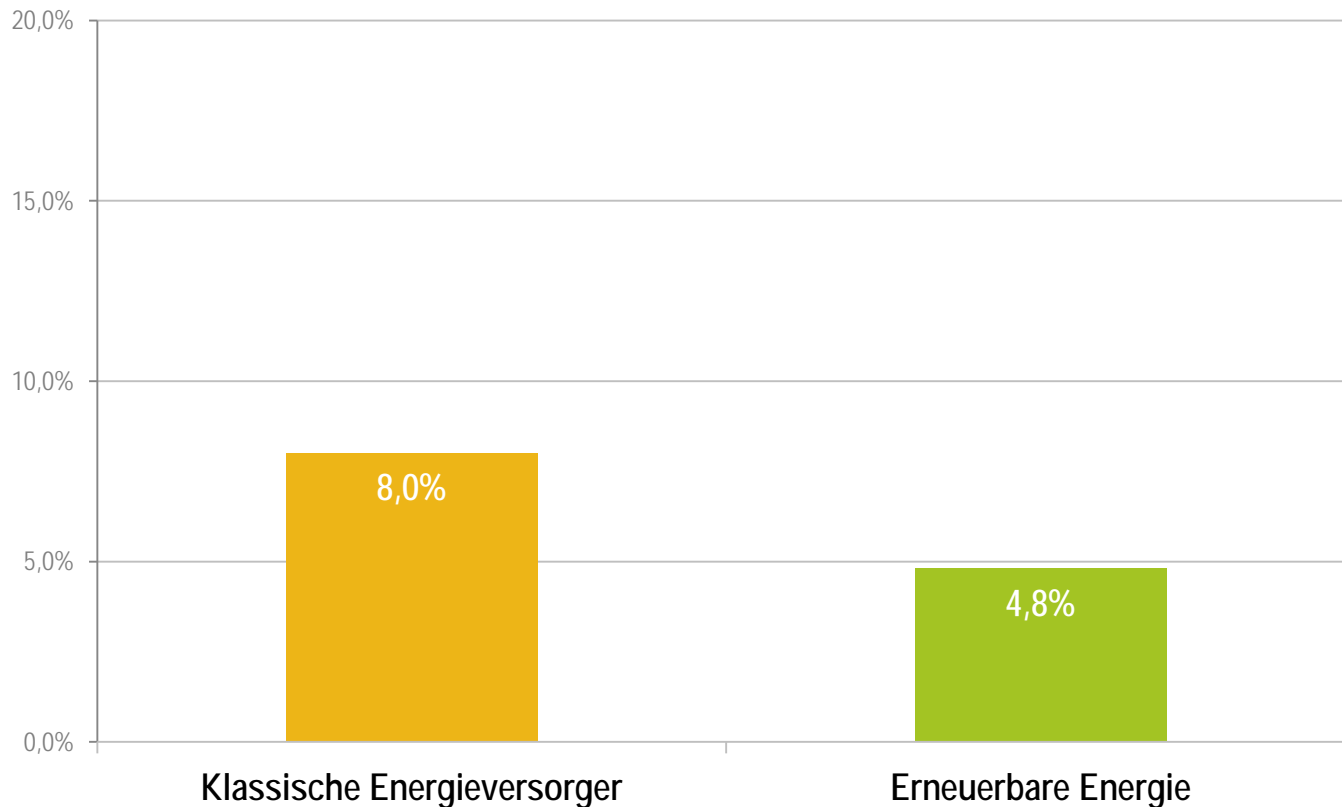
Geringer Frauenanteil in der Energiebranche
Geringer Frauenanteil in Führungspositionen



Ist-Situation – Frauenanteil 1. Führungsebene

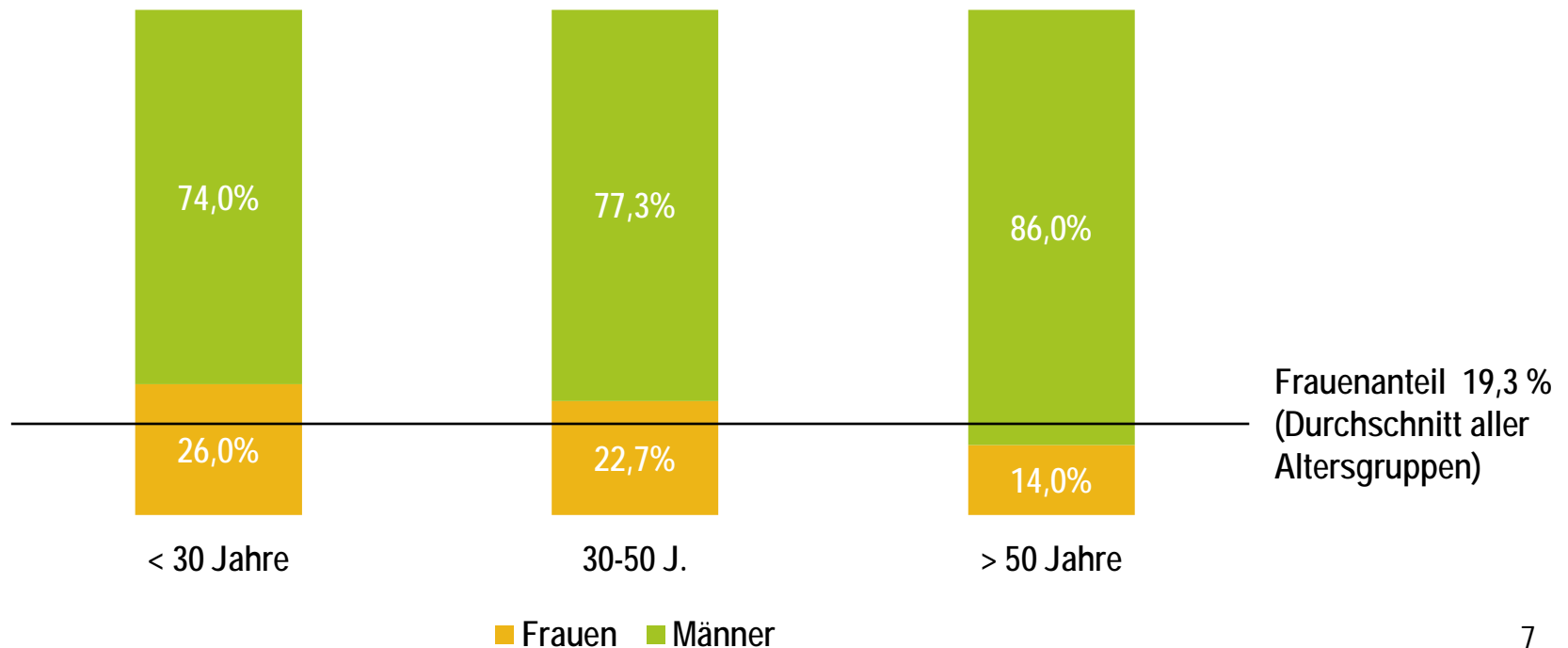


Geringer Frauenanteil in der 1. Führungsebene (Geschäftsführung)



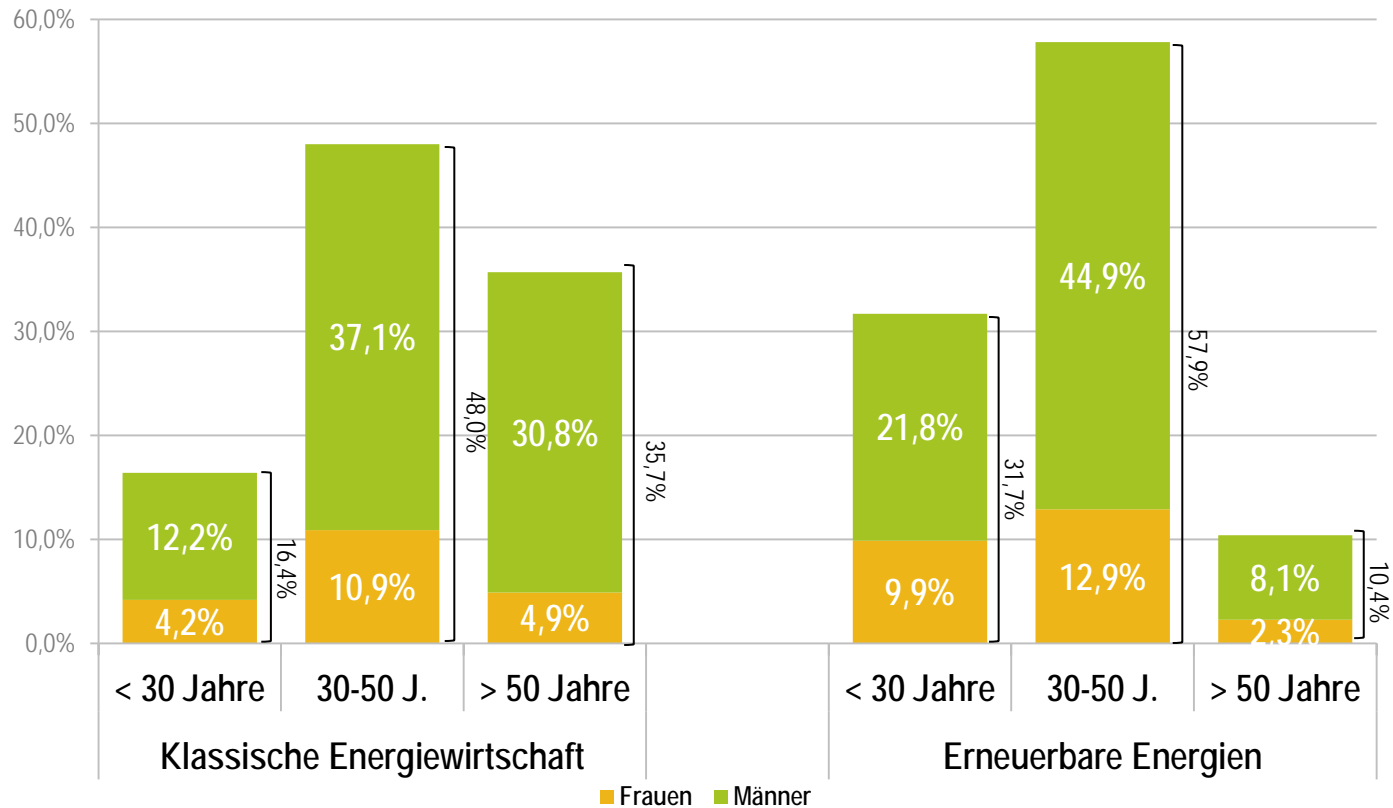
Ist-Situation – Frauenanteil nach Altersgruppen

Bei den jüngeren Beschäftigten ist der Frauenanteil höher



Ist-Situation - Altersstruktur

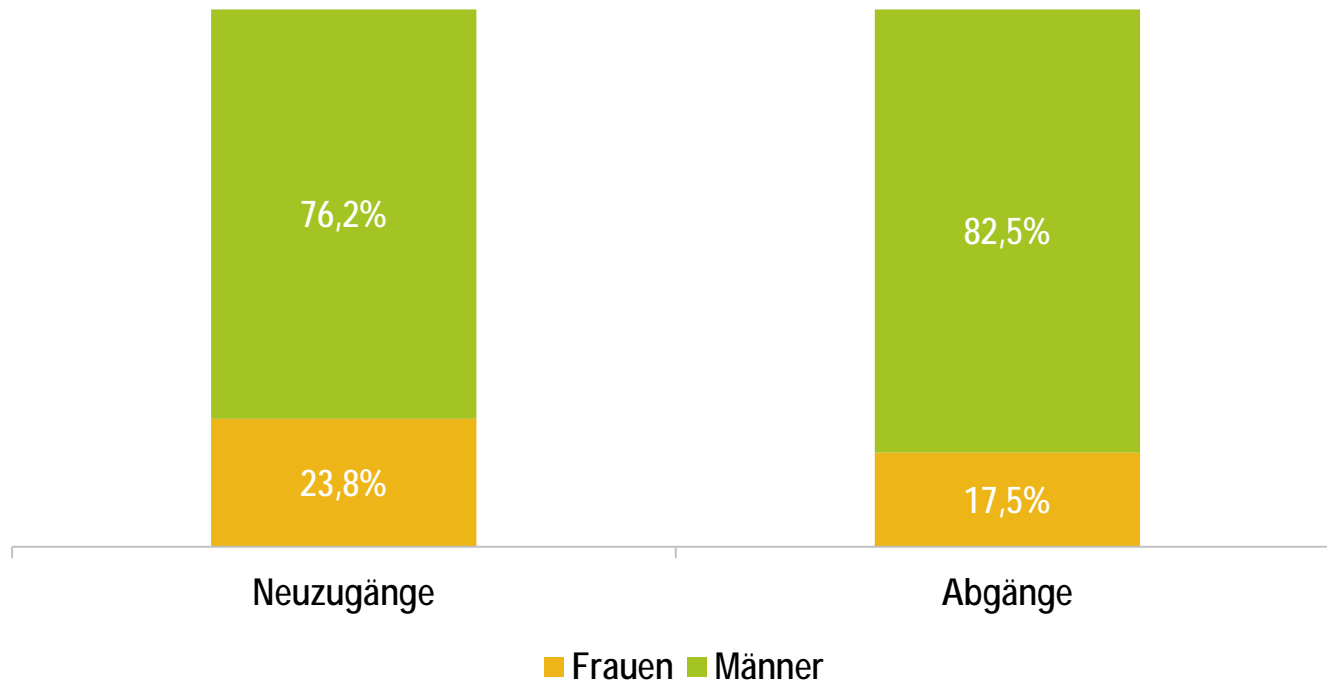
Mitarbeitende von Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien jünger als in der klassischen Energiewirtschaft



Ist-Situation - Fluktuation

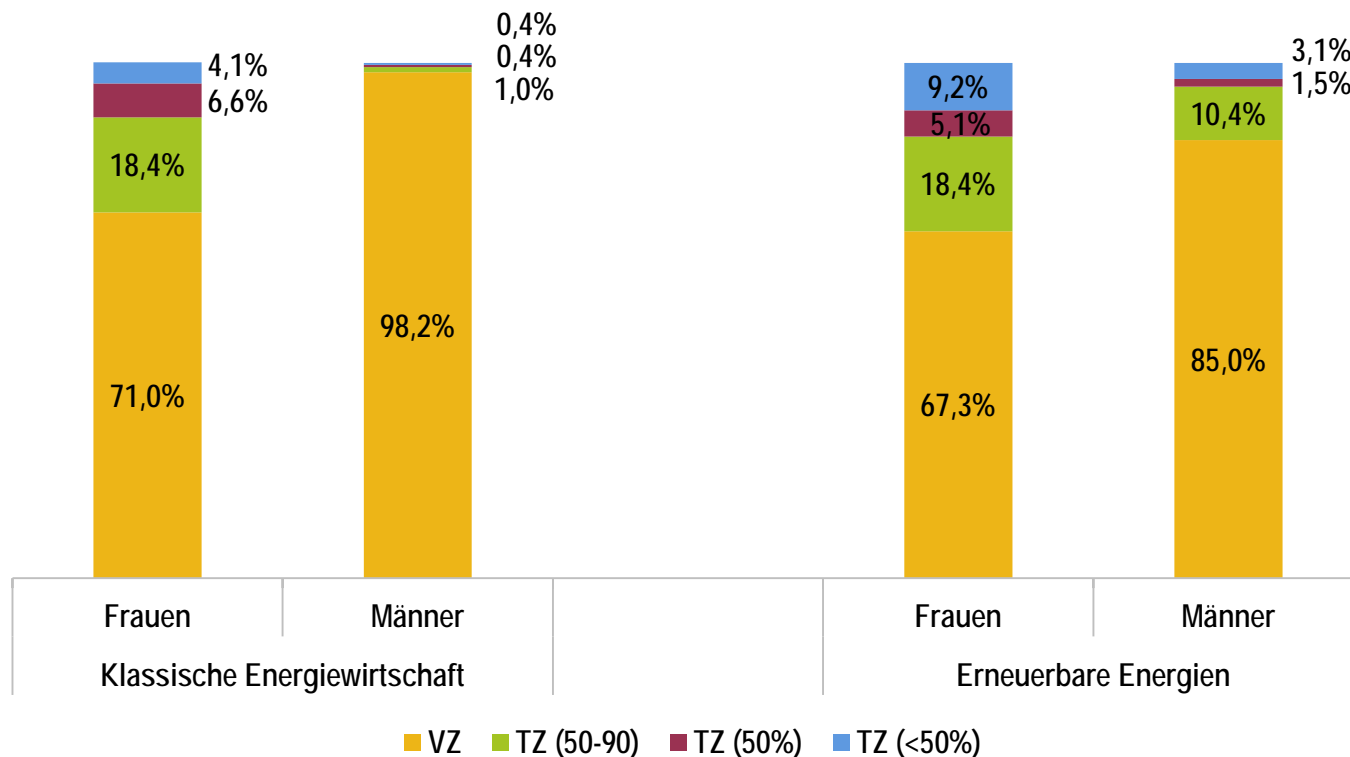
Frauenanteil bei **Neuzugängen höher** und bei **Abgängen niedriger** als Frauenanteil im Branchenschnitt

→ Frauenanteil in Branche wird leicht steigen



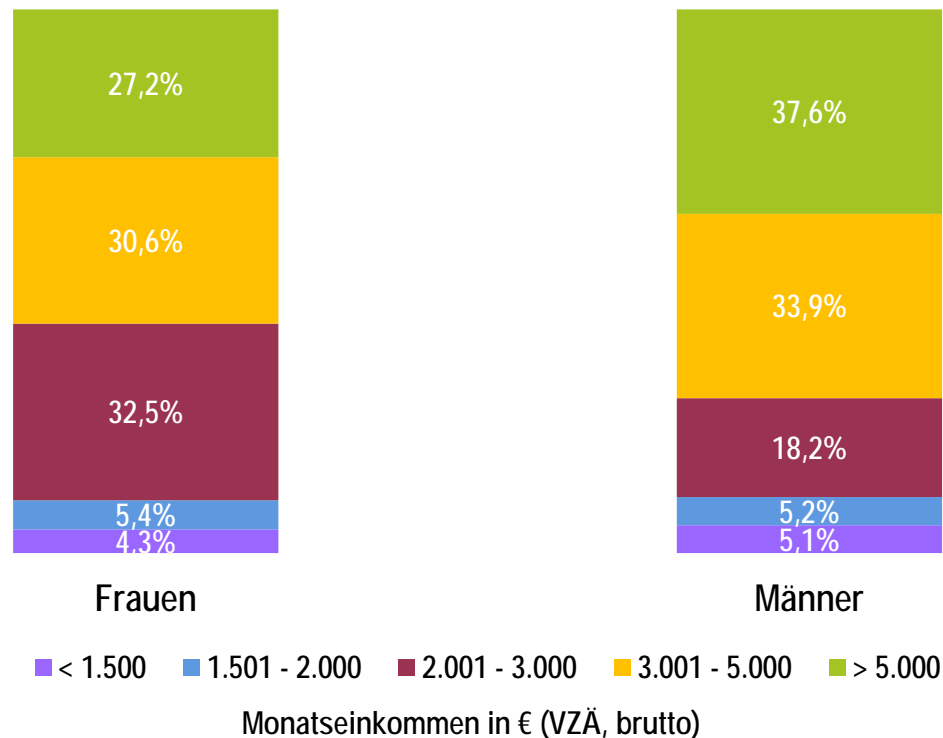
Ist-Situation - Beschäftigungsverhältnis

Verglichen mit anderen Branchen verfügt die Energiewirtschaft über einen hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten



Ist-Situation - Einkommen

Frauen verhältnismäßig oft in „mittlerer“ Einkommensgruppe
seltener in Gruppe über € 5.000



Einschätzung zu den Gründen für den niedrigen Frauenanteil



Wo sehen Sie die Ursache für den niedrigen Frauenanteil?

Es fehlt an Frauen mit passender Qualifikation

65%

Frauen sind in der Energiebranche wenig sichtbar

48%

Es fehlen weibliche Vorbilder in der Energiebranche, an denen sich Frauen orientieren können

48%

Frauen sind in Branchennetzwerken der Energiebranche zu wenig vertreten

39%

Frauen wird Führungsverantwortung seltener zugetraut

39%

Frauen haben zu wenig Branchenerfahrung

35%

Die politisch orientierte Besetzung von Führungspositionen erschwert Frauen den Zugang in Führungspositionen

26%

Die Energiebranche hat ein unattraktives Image bei Frauen

22%

Es fehlt an flexiblen Arbeitsmodellen in der Energiebranche

9%

Maßnahmen im Bereich Karriere- und Personalentwicklung



Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:

Karrieremöglichkeiten für Teilzeitkräfte

75%

Chancengleichheit von Frauen u. Männern als Kriterium für die Bewertung von Führungskräften

71%

Weiterbildung während der Karenz

58%

Gezielte Ermutigung zur Bewerbung von weiblichen Mitarbeitern für Führungspositionen

42%

Coachings für weibliche Mitarbeiter

33%

Spezielle Führungskrafttrainings für weibliche Mitarbeiter

25%

Gezielte Besetzung von weiblichen Mitarbeitern in Führungspositionen

21%

Spezielles Mentoring für weibliche Mitarbeiter

13%

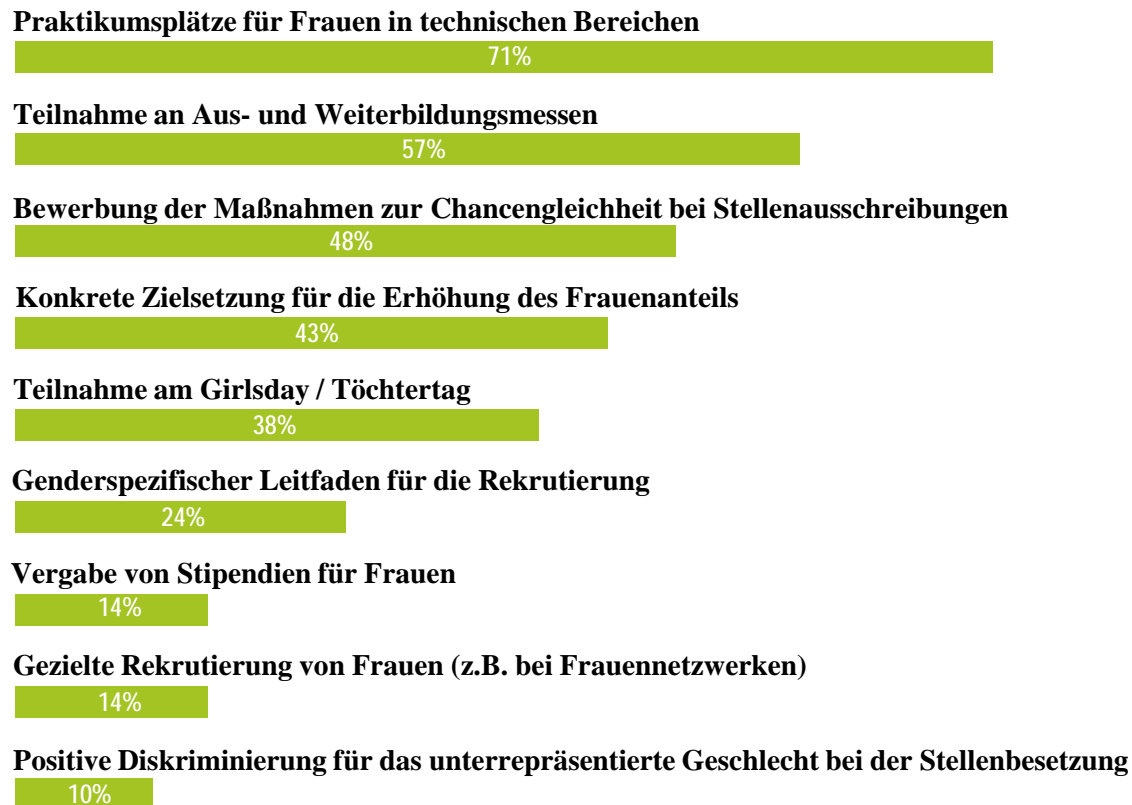
Gendertrainings für Führungskräfte

0%

Maßnahmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung



Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:



Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik



Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:

Verwendung von gendersensiblen Formulierungen

47%

Gleichstellungsbeauftragte/r

37%

Verankerung von Chancengleichheit bei der Kommunikation (z.B. Website, Geschäftsbericht)

32%

Gesellschaftliches Engagement zu Chancengleichheit (z.B. Mitarbeit: Gremien, Netzwerken)

26%

Frauenförderungsplan

11%

Integration von Gender-Aspekten in betrieblichen Qualitätssicherungsprozessen

11%

Antidiskriminierungshandbuch

5%

Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern

5%

Maßnahmen im Bereich Work Life Balance

Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:

Gleitzeit

93%

Verschiedene Teilzeitmodelle

89%

Kontakt zu Karenzierten

70%

Ermutigung zur Nutzung familienfreundlicher Arbeitszeiten

56%

Teleworking (Angaben vermehrt von Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien)

48%

Karenzausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche

48%

Förderung von Väternkarenz

48%

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

26%

Jobrotation

19%

Fazit der Studie I

- Die Energiebranche ist zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert.
- Frauen und junge Mitarbeitende bevorzugen die Branche der Erneuerbaren Energien gegenüber der klassischen Energiewirtschaft.
- In Bezug auf die aktuelle Altersstruktur und dem Verhältnis zwischen Ab- und Zugängen kann mit einem leichten Anstieg des Frauenanteils gerechnet werden.

Fazit der Studie II

- Unternehmen sehen den Grund für den teils niedrigen Frauenanteil vorwiegend bei den Frauen. Barrieren für Frauen auf Grund von männlich dominierten Unternehmenskulturen werden selten genannt.
- Der hohe Anteil an Vollzeitbeschäftigten in Verbindung mit dem hohen Stellenwert der Anwesenheitskultur in den Unternehmen (vor allem bei der klassischen Energiewirtschaft) stellen eine Barriere für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben da.
- In der höchsten Einkommensgruppe sind Frauen unterrepräsentiert.

Fragestellungen

- Warum ziehen Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien vermehrt Frauen und junge Mitarbeitende an?
- Inwiefern werden sich Unternehmensziele und Unternehmenskultur auf Grund der angesprochenen Herausforderungen für die klassische Energiebranche verändern und was kann die Branche tun, um diese Veränderungen auch im Hinblick auf Gender- und Diversitätsfragen zu antizipieren oder gut zu meistern?

Ansprechpersonen:

Beatrix Hausner, beatrix.hausner@oegut.at,

Marco Steinlechner, marco.steinlechner@oegut.at

Kontakt:

Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik

Hollandstrasse 10/46, 1020 Wien

Tel.: + 43/1/315 63 93-0, Fax: DW 22

Weitere Informationen:

www.oegut.at, office@oegut.at