

Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche

Genderspezifische Basisdatenerhebung zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Personalpolitik in der österreichischen Energiebranche

Über die Studie

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche

- ➔ Die **Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)** untersuchte bereits das zweite Mal nach 2011 die **Kennzahlen und Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Personalpolitik der österreichischen Energiebranche.**
- ➔ 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.
- ➔ **Erhebungszeitraum:** April - Juli 2016

Maßnahmen im Bereich Karriere- und Personalentwicklung

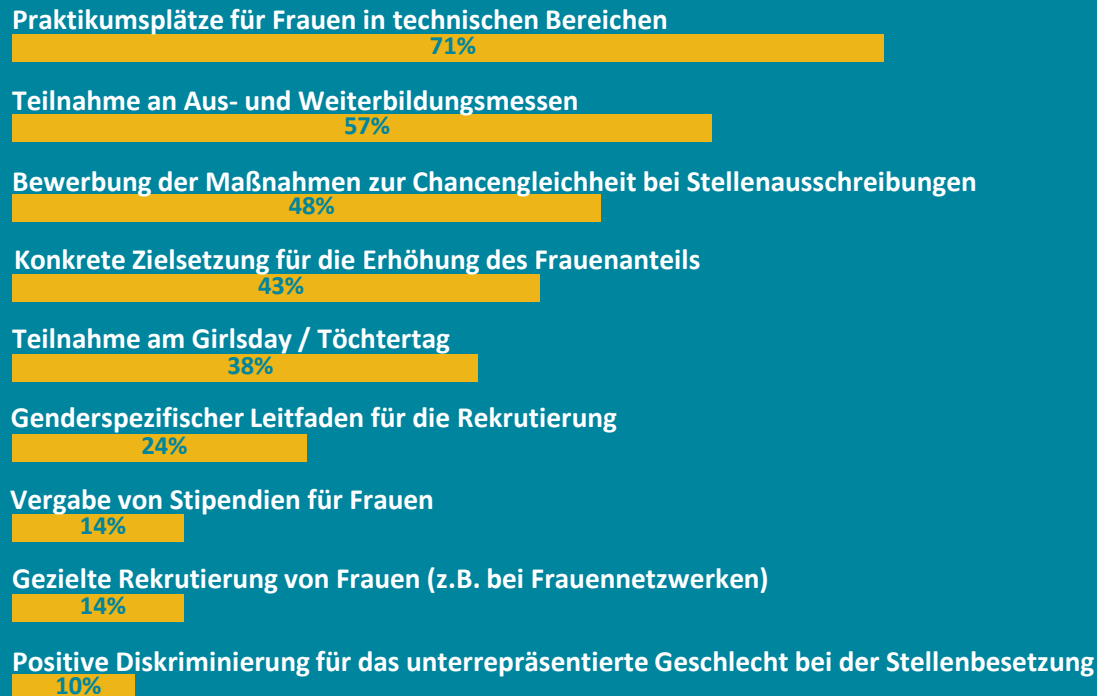
Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:



Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Maßnahmen im Bereich Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung

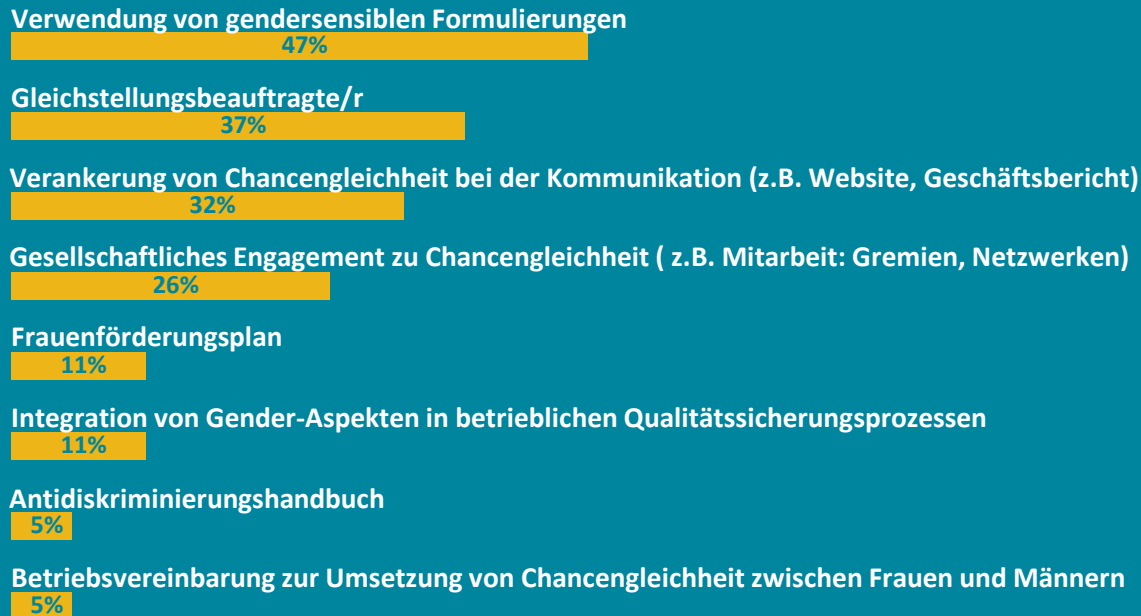
Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:



Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:

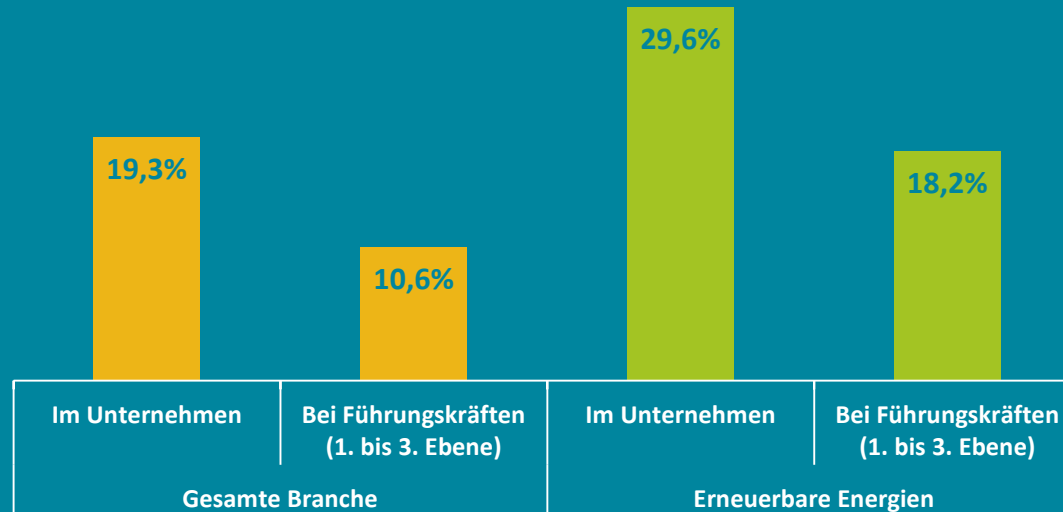


Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Fazit Maßnahmen für Chancengleichheit

- ➔ Viele Maßnahmen im Bereich **Karriere- und Personalentwicklung**
 - ➔ Die häufigsten Nennungen sind „**Karrieremöglichkeiten für Teilzeit**“ (75 %). 42% der befragten Unternehmen geben an, **Frauen gezielt anzusprechen, sich für Führungspositionen zu bewerben**. Kein Unternehmen führt **Gendertrainings für Führungskräfte** durch. Diese sind jedoch maßgeblich für die Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema.
- ➔ Häufig Maßnahmen im Bereich **Rekrutierung, Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung**
 - ➔ Die häufigsten Maßnahmen sind: **Praktikumsplätze für Mitarbeiterinnen in technischen Bereichen** (71 %). Immerhin geben 43% der befragten Unternehmen an, eine „**konkrete Zielsetzung für die Erhöhung des Frauenanteils**“ vereinbart zu haben.
- ➔ Kaum Maßnahmen im Bereich **Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik**
 - ➔ Die Hälfte der Unternehmen verwendet **gendersensible Formulierungen**. Etwa ein Drittel der Unternehmen verfügt über **Gleichstellungsbeauftragte** oder hat **Chancengleichheit in der Kommunikation verankert**.

Frauenanteil im gesamten Unternehmen und bei Führungskräften (1. bis 3. Ebene)



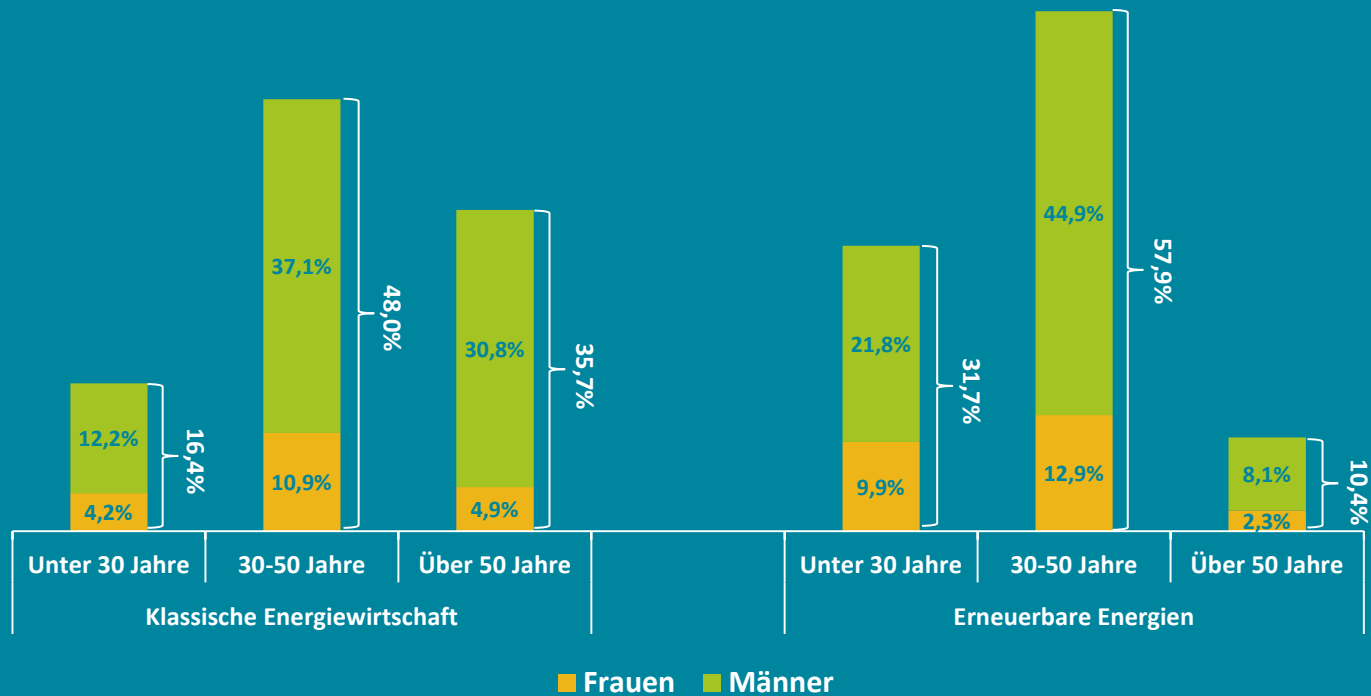
Der Frauenanteil in der Energiebranche ist weiterhin niedrig und liegt bei 19,3 %. Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien weisen einen deutlich höheren Frauenanteil (29,6 %) auf. Das bringt auch einen deutlich höheren Frauenanteil bei Führungspositionen mit sich.

Frauenanteil in der 1. Führungsebene



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

Altersstruktur

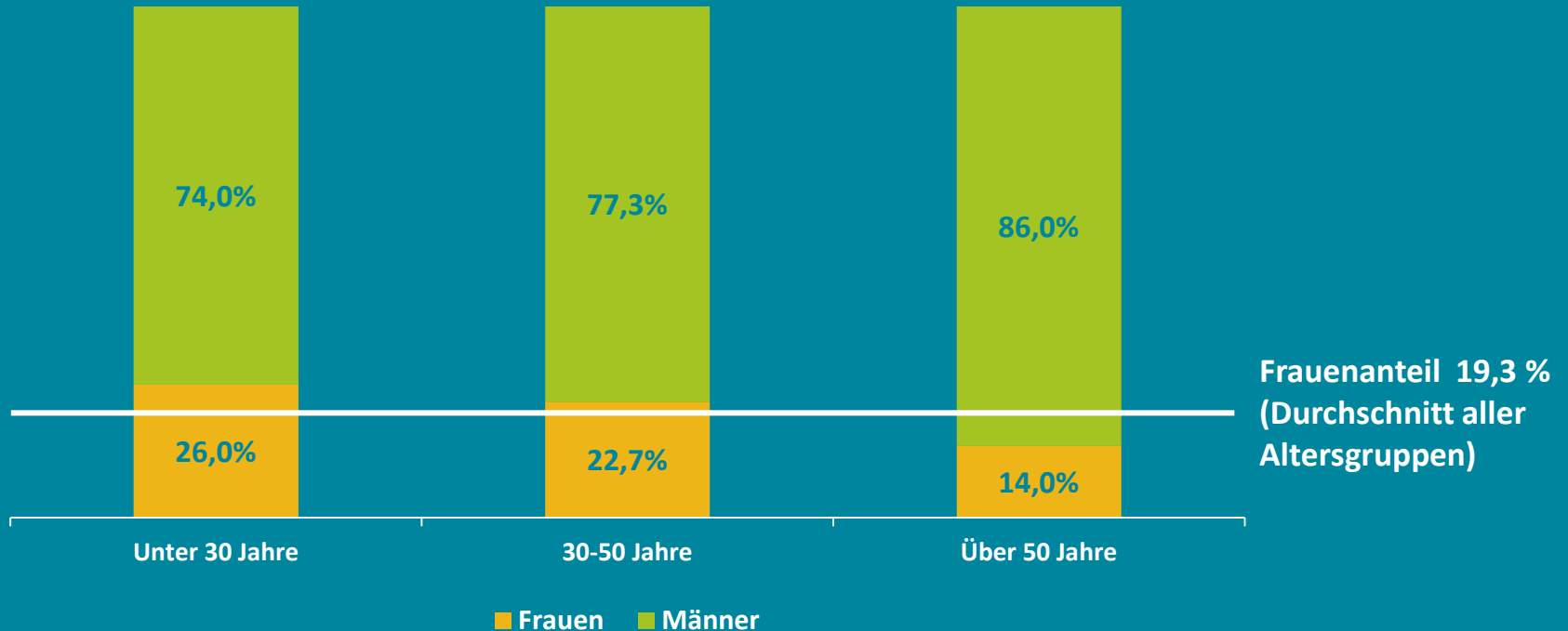


Die Branche der Erneuerbaren Energien beschäftigt vermehrt junge Mitarbeitende. Der Anteil der unter 30-jährigen Beschäftigten beträgt in der klassischen Energiewirtschaft 16 %, bei den Erneuerbaren Energien sind es 32 % der Beschäftigten. Der Anteil an Mitarbeitenden über 50 Jahren beträgt in der klassischen Energiewirtschaft 36 %, bei den Erneuerbaren Energien 10 %.

Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Frauenanteil nach Altersgruppen

Gesamte österreichische Energiewirtschaft

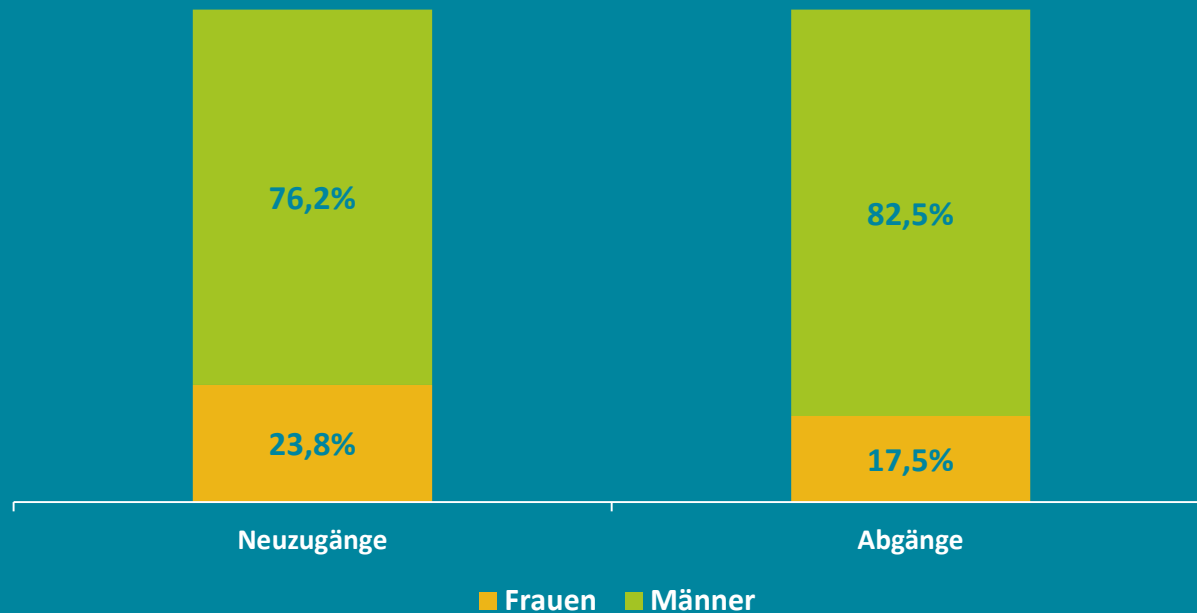


Der Frauenanteil bei jüngeren Mitarbeitenden beträgt 26 % und liegt damit deutlich über dem Frauenanteil in der Branche von 19,3 % (alle Altersgruppen), d.h. der Frauenanteil wird in absehbarer Zeit leicht steigen.

Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Frauenanteil bei Neuzugängen und Abgängen

Gesamte österreichische Energiewirtschaft

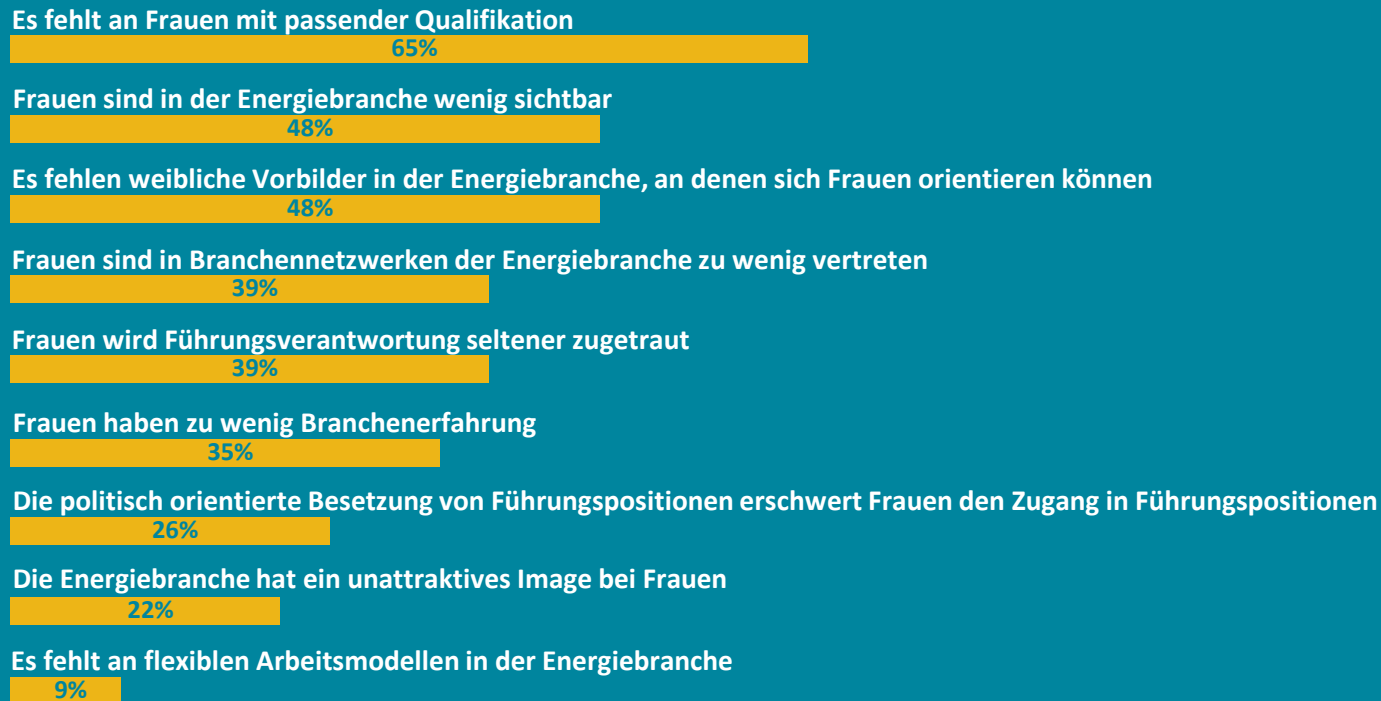


Der Umstand, dass der Frauenanteil bei den Neuzugängen über jenem der Abgänge liegt, wird ebenfalls zur Steigerung des Frauenanteils beitragen.

Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Einschätzung zu den Gründen für den niedrigen Frauenanteil

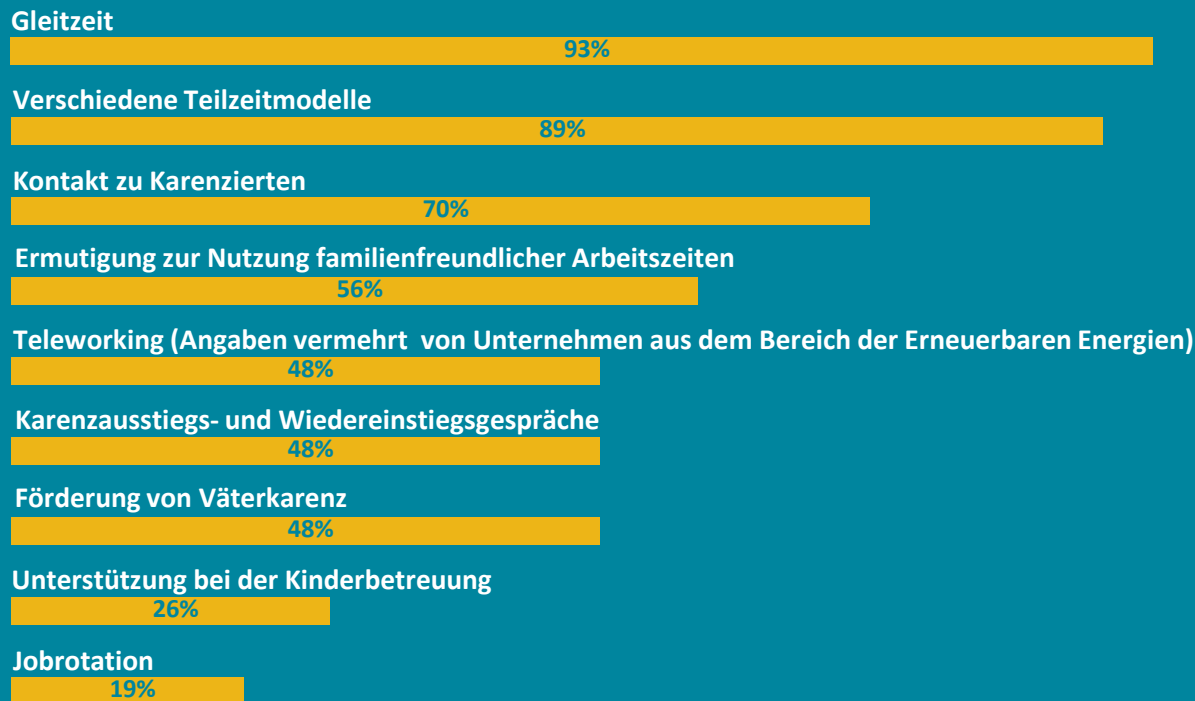
Wo sehen die befragten Unternehmen die Ursache für den niedrigen Frauenanteil?



Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

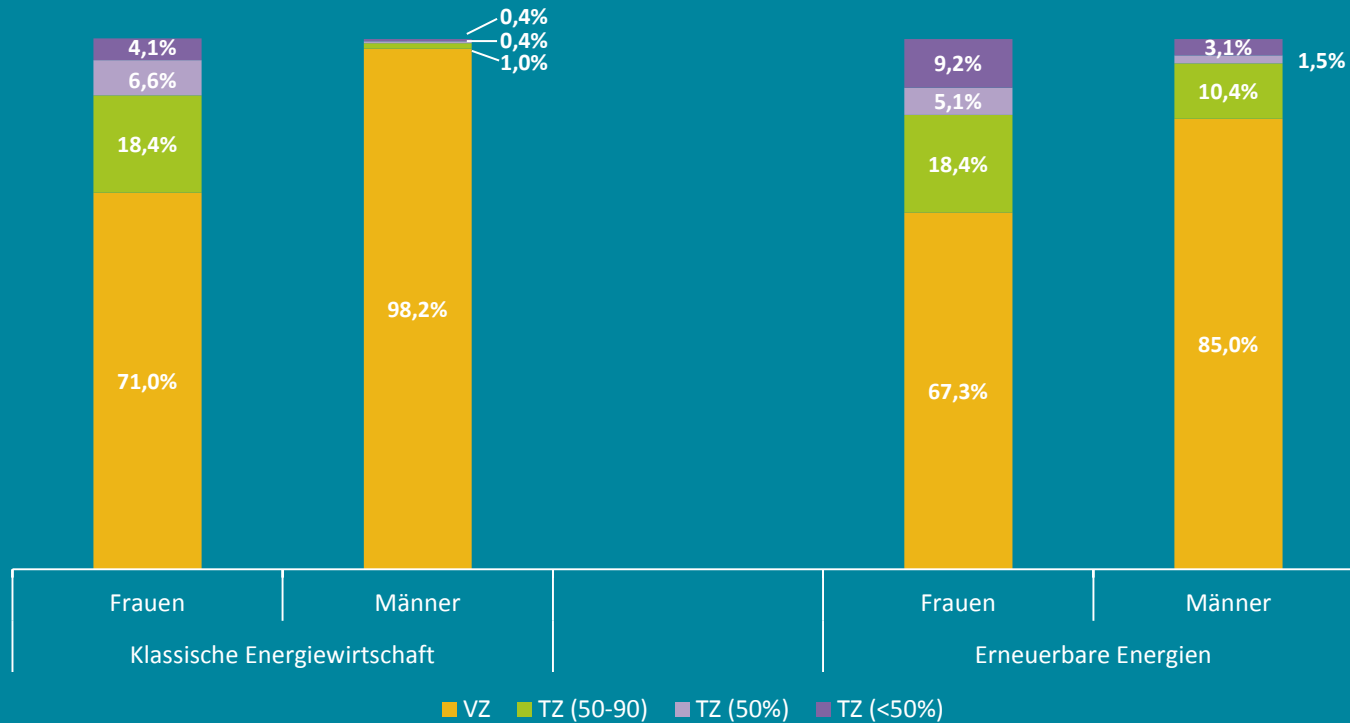
Maßnahmen im Bereich Work Life Balance

Anteil der befragten Unternehmen, die folgende Maßnahmen anbieten:



Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

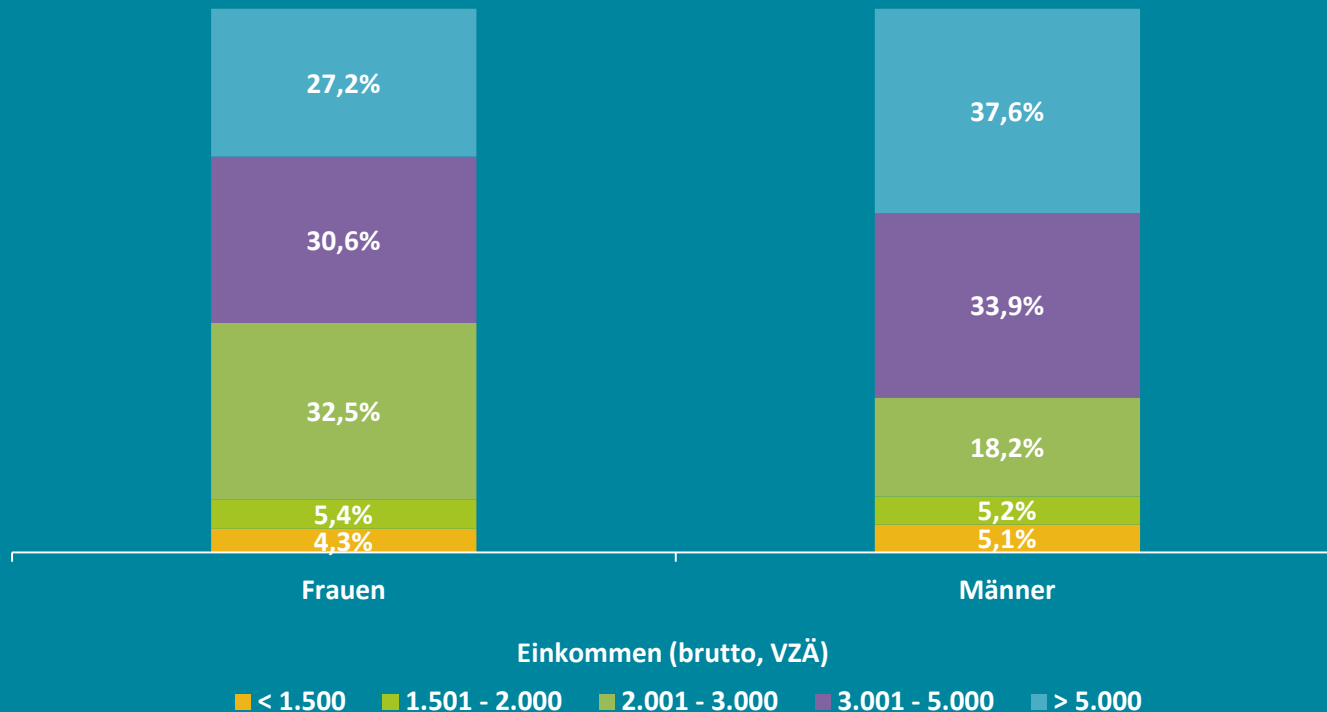
Beschäftigungsverhältnis



Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten in der Branche liegt über dem österreichischen Durchschnitt (Männer 89 %, Frauen 53 %). Mit Hinblick auf den Stellenwert der Anwesenheitskultur in den Unternehmen (vor allem bei der klassischen Energiewirtschaft) stellt dies eine Barriere für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dar.

Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco; ÖGUT (2016): Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche im Auftrag des BMLFUW; Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Beschäftigte nach Einkommensgruppen



32,5 % der Frauen fallen in die Einkommensgruppen zwischen € 2.001 – € 3.000. Bei den Männern sind es 18,2 %.

Auch in der höchsten Einkommensgruppe (> € 5.000) gibt es markante Unterschiede. Bei Männern beträgt der Anteil der Gruppe 37,6 %, bei Frauen 27,2 %.

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.

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Quelle: Hausner, Beatrix; Steinlechner, Marco;
ÖGUT (2016): Chancengleichheit von Frauen und
Männern in der Energiebranche

<http://www.femtech.at/content/chancengleichheit-von-frauen-und-m%C3%A4nnern-der-energiebranche>