

WISSENSCHAFTLICHER BERICHT

CHANCENGLEICHHEIT IN DER ENERGIE- WENDE

Langfassung

Himmelsbach Julia
Diamond, Lisa
Fessler, Flora
Tötzer, Tanja
Gerdenitsch, Cornelia
Schwarz, Stephanie
Bertel, Diotima
Monsberger, Carolin
Wendel, Isabel
Wepner, Beatrix
Leitner, Karl-Heinz

Februar 2023

Inhalt

Chancengleichheit in der Energiewende	1
1 Einleitung und Zielsetzung	5
1.1 Aufbau des Berichts.....	6
1.2 Danksagung.....	7
1.3 Projektteam und Kontakt	7
1 Hintergrund.....	9
1.1 Ausgangslage und Forschungsbedarf.....	9
1.2 Definition (zur Reichweite) der Energiebranche	11
1.2.1 Stakeholder:innen-Landkarte.....	12
1.2.2 Qualitative Beschreibung der Analysekatogorien.....	12
2 Methodisches Vorgehen.....	15
2.1 Stakeholder:innenanalyse	15
2.2 Dokumentenanalyse	16
2.3 Stakeholder:innenbefragung.....	18
2.4 Mitarbeiter:innenbefragung.....	20
2.5 Co-Design-Workshops.....	21
3 Analyse struktureller (Un)Gleichheit.....	24
3.1 Mitarbeiter:innendiversität.....	24
3.2 Führungsverantwortung und Tätigkeitsprofile	27
3.3 Veränderungen der Kennzahlen – Vergleiche mit vorangegangenen Erhebungen.....	30
4 Diskriminierungserfahrungen und Organisationskulturen	32
4.1 Diskriminierungserfahrungen.....	32
4.2 Organisationskulturen.....	34
4.3 Anzeichen, Ursachen und Akteur:innen von Chancenungleichheit	37
4.3.1 Woran zeigt sich Chancenungleichheit aus Sicht der Mitarbeiter:innen?	37
4.3.2 Woran zeigt sich Chancenungleichheit aus Sicht der Unternehmen?	38
4.3.3 Wahrgenommene Gründe für Chancenungleichheit	38
4.3.4 Akteur:innen von Chancenungleichheit	39
5 Massnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit.....	40
5.1 Prioritätensetzung von Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit aus Unternehmensperspektive	40
5.2 Barrieren für Chancengleichheit und Maßnahmenumsetzung.....	41
5.3 Maßnahmen, Strategien und verantwortliche Akteur:innen	44
5.3.1 Maßnahmen im Bereich der Rekrutierung.....	46
5.3.2 Maßnahmen im Bereich Berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt	47
5.3.3 Maßnahmen im Bereich der Organisationskultur	48
5.3.4 Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik	48
5.3.5 Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung	49
5.3.6 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben.....	50
5.3.7 Maßnahmen im Bereich der Ausstattung	51

5.3.8	Weitere Maßnahmen	52
5.3.9	Querschnittsthemen.....	53
5.3.10	Besondere Unterschiede	53
6	Weiterführende Handlungsempfehlungen.....	54
7	Zusammenfassung und Ausblick	58
8	Quellenverzeichnis	61
9	Anhang: Glossar und wichtige Begriffe	62
	Accessibility und Barrierefreiheit.....	62
	Ageism62	
	Behinderung.....	62
	Care Arbeit.....	62
	Cis 62	
	Diskriminierung	62
	Diversitätsdimensionen	62
	Diversity Climate	62
	Doing Gender.....	62
	Drittes Geschlecht.....	63
	Equality und Equity	63
	Gender Budgeting.....	63
	Gendergerechte Sprache und inklusive Sprache	63
	Gender Mainstreaming und Diversity Management	63
	Gender Pay Gap	63
	Geschlecht, Gender und Sex.....	63
	Geschlechternormen und -rollen.....	63
	Gläserne Decke	64
	Heteronormativität.....	64
	Inter 64	
	Intersektionalität.....	64
	LGBTQIA+.....	64
	Non-binary.....	64
	Pink Washing, Feminist bzw. Purple Washing	64
	Privilegien.....	65
	Queer 65	
	Race 65	
	Sexualisierte Gewalt	65
	Strukturelle Ungleichheit	65
	Trans* 65	
	Unconscious Bias.....	65

1 EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG

Die Energiewende ist eine zentrale Herausforderung unserer Gesellschaft. Sie bietet die Chance, den gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Wandel hin zu einer kohlenstoffarmen und nachhaltigen Zukunft zu schaffen. Im Zuge dieses Prozesses ist Chancengleichheit im Sinne der Geschlechter- und Diversitätsgleichstellung gemäß Sustainable Development Goals (SDG 5) ein wichtiges Ziel nachhaltiger Entwicklung, denn Chancengleichheit ist nicht nur ein soziales Anliegen – Studien belegen klar, dass Chancengleichheit und Diversität in Unternehmen zu gesteigerter Unternehmensleistung, höherem betrieblichen Wohlbefinden und erhöhter Innovationsleistung führt.

Damit profitieren nicht nur Mitarbeiter:innen von Chancengleichheit, sondern auch wirtschaftliche Akteur:innen und die Gesellschaft als Ganzes im doppelten Sinne: Mehr Gerechtigkeit in der Energiebranche trägt zu mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft bei, aber auch zu einer besseren Wirtschaftsleistung und durch erhöhte Innovationsleistung zu neuen und besseren Ansätzen, die Energiewende zu bewältigen.

Das vom Klima- und Energiefonds beauftragte Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ zielt vor diesem Hintergrund darauf ab, den aktuellen Stand der Chancengleichheit in der Energiebranche zu erheben, vergeschlechtlichte Barrieren von Chancengleichheit aus diversitätssensibler Perspektive zu identifizieren und Empfehlungen für Unternehmen, die im Kontext der Energiewende tätig sind, zu entwickeln.

Ziel 1: Erhebung individueller und struktureller Aspekte der Chancengleichheit

Dabei steht die wissenschaftliche Analyse von Diversität als "lived Experience", strukturelle (Un-)Gleichheit sowie (Un-)Gleichheit in den Unternehmenskulturen im Mittelpunkt. Zentral ist dabei, quantitative Verteilungen sowohl horizontal, d.h. unter Angestellten in der Energiebranche, als auch vertikal, d.h. im Hinblick auf Organisationshierarchien, in den Blick zu nehmen.

Dabei muss auch beachtet werden, dass das Geschlecht von Menschen aus vielen verschiedenen Facetten besteht. Mit dem sogenannten „dritten Geschlecht“ ist meistens eine Geschlechtsoption neben „weiblich“ und „männlich“ gemeint, zumeist in der Form von „inter“, „divers“, „offen“, oder durch keine Angabe. Diese Option ist in Österreich gesetzlich verankert. Österreich folgt damit dem Beschluss des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), dass die selbstbestimmte Wahl der Geschlechtsidentität ein fundamentales Menschenrecht ist. Dadurch wird anerkannt, dass sich nicht alle Geschlechteridentitäten in das binäre Geschlechtersystem, das nur aus den Optionen „Frau“ und „Mann“ besteht, einordnen lassen.

Außerdem muss Unterschieden innerhalb der Gruppe von Frauen, z.B. auf Basis von Behinderung oder Alter, Rechnung getragen werden. Ziel des Projektes ist es daher auch, Vorstudien um ergänzende Perspektiven zu Diversität zu erweitern. Darüber hinaus gilt es, nicht nur abstrahierende Perspektiven in Form von Kennzahlen einzunehmen, sondern auch negative Erlebnisse im Zusammenhang mit diskriminierendem Verhalten zu adressieren, um gezielte Maßnahmen zu entwickeln.

Ziel 2: Co-Design von branchenspezifischen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

Auf diesen Erkenntnissen aufbauend wurden mit Vertreter:innen der Gruppen, die von Chancenungleichheit am stärksten betroffen sind („marginalisierte Gruppen“), Betriebsrät:innen sowie Unternehmen in einem Co-Design-Prozess Empfehlungen erarbeitet, welche Maßnahmen Unternehmen setzen können, um die Chancengleichheit in der Energiebranche zu erhöhen. Von Bedeutung ist es dabei, sowohl Bottom-Up Perspektiven, Wunsch und Initiativen zu involvieren, um sicherzustellen, dass Betroffene bei der Festlegung von Maßnahmen selbst Definitionsmacht haben und diese Maßnahmen auch tatsächlichen Bedürfnissen entsprechen. Daneben braucht es aber auch Unternehmensperspektiven, die sicherstellen, dass Maßnahmen umsetzbar sind. Zusätzlich braucht es möglichst klare Verantwortlichkeiten, um abzusichern, dass diese Schritte in die Praxis überführt werden, sowie Maßnahmen, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen, um ihre volle Wirkung zu entfalten. Dabei müssen defizitorientierte Perspektive überwunden werden, weil Maßnahmen ansonsten gesellschaftliche Vorurteile verstärken und ggf. sogar kontraproduktiv sein können. Das Projekt „Chancen-

gleichheit in der Energiewende“ versucht diesen Ansprüchen durch aktive Einbeziehung der betroffenen Akteur:innengruppen einzulösen und praxistaugliche Maßnahmenvorschläge und Handlungsempfehlungen beizustellen.

Ziel 3: Parallel werden Initiativen zur Vernetzung zentraler Akteur:innen aus dem Kontext der Energiewende gesetzt

Ziel ist es, sowohl eine Breite an Perspektiven im Projekt zu integrieren, die Verbreitung der Projektergebnisse sicherzustellen als auch Potenziale für zukünftige Kooperationen zur Förderung von Chancengleichheit zu stimulieren. Das Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ versteht sich dabei als weiterer Impuls, sowohl Chancengleichheit als auch die Energiewende zu unterstützen, zu deren Zielerreichung mit Projektende beigetragen werden soll.

1.1 Aufbau des Berichts

Teil 1 des Projektberichts dient Wissenschaftler:innen und wissenschaftsinteressierten Personen der Nachvollziehbarkeit des Hintergrunds und der Methode der vorliegenden Studie. Neben dem Hintergrund, allen voran den Kernergebnissen der Studie der ÖGUT (Hausner et al., 2011; 2016) zur Chancengleichheit in der Energiebranche, sowie dem daraus resultierenden Forschungsbedarf, wird insbesondere eine detaillierte Definition der österreichischen Energiebranche präsentiert. Anschließend wird das methodische Vorgehen beschrieben und Einblicke in den Ablauf der einzelnen Studien sowie den Studienteilnehmer:innen gegeben.

Teil 2 widmet sich den Studienergebnissen des Projektes „Chancengleichheit in der Energiewende“. Dabei werden Ergebnisse zu struktureller (Un)Gleichheit insbesondere mit Blick auf branchenweiter Kennzahlen gegeben. Während für nicht-binäre Personengruppen¹ keine Kennzahlen existieren, zeigen die Ergebnisse klar eine Unterrepräsentation von Frauen in der Energiebranche, insbesondere in größeren Organisationen, auf Führungsebene und in technischen Tätigkeitbereichen.

Darüber hinaus werden Altersverteilungen, Behinderungen und der Anteil von Women of Color betrachtet. Anschließend werden Diskriminierungserfahrungen und Organisationkulturen beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen häufig und im Zusammenhang unterschiedlicher Diversitätsdimensionen gemacht werden, Mitarbeiter:innen aber das Engagement von Organisationen für Chancengleichheit wahrnehmen.

Aus Sicht von Mitarbeiter:innen zeigt sich Ungleichheit in einem Mangel an Wertschätzung v.a. gegenüber Frauen und Personen mit Behinderung. Problematisch werden vorherrschende Strukturen angesehen, die auf Machterhaltungstendenzen und mangelnder Veränderungsbereitschaft auf Seiten der vorrangig männlich besetzten Vorstände beruht. Schließlich werden Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit präsentiert. Ausgehend von Rahmenbedingungen in Form von bislang gesetzten Prioritäten aus Sicht von Unternehmen sowie wahrgenommene Barrieren aus Sicht von Organisationen sowie Mitarbeiter:innen werden Maßnahmen in den Bereichen Rekrutierung, berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt, Organisationskulturen, Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik, Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben und Ausstattung dargelegt. Anschließend werden weiterführende Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Politik vorgeschlagen.

Abschließend fassen wir die wichtigsten Studienergebnisse zusammen und schlagen weiteres Vorgehen für wissenschaftlich fundierte Herangehensweisen auf Basis der Studie „Chancengleichheit in der Energiewende“ vor.

Im Anhang des Berichts findet sich darüber hinaus ein Glossar, das wichtige Begriffe aus dem Bereich der Chancengleichheit erklärt.

¹ Non-binary oder nicht-binär bezeichnet Geschlechteridentitäten, die sich nicht ausschließlich als männlich oder weiblich identifizieren und sich daher nicht in ein zweigeschlechtliches System einordnen lassen. Dabei gibt es ein Spektrum an nicht-binären Geschlechteridentitäten, von genderfluiden über ungeschlechtlichen oder neutralen bis hin zu Personen, die ihre Geschlechtsidentität nicht genauer benennen wollen. Wichtig ist, dass sich die Geschlechteridentität nicht aus bestimmten körperlichen Merkmalen, sondern aus dem Geschlechtsempfinden einer Person ergibt.

1.2 Danksagung

Das Projektteam bedankt sich allen voran bei den engagierten Studienteilnehmer:innen für ihre wertvolle Zeit und Bereitschaft, am Projekt teilzunehmen. Ohne ihre Bereitschaft, Erfahrungen und Ideen mit uns zu teilen, wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen. Darüber hinaus bedanken wir uns bei den Unternehmensvertreter:innen für ihr vertrauensvolles Teilen anonymisierter unternehmensspezifischer Daten. Schließlich gilt unser Dank dem Klima- und Energiefonds sowie dem Bundesministerium für Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie für ihre Unterstützung in der Projektabwicklung und ihre wertvollen Hinweise.

1.3 Projektteam und Kontakt

Das Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ bündelt die Kompetenzen aus drei Centern des AIT Austrian Institute of Technology. Das Center for Technology Experience bringt Expertise zu Chancengleichheit, Gender & Diversity sowie partizipative Methoden mit ein. Innovationspolitik und Innovationssysteme sind im Center for Innovation Systems & Policy angesiedelt. Das Center for Energy verfügt über umfassendes Domänen- und Branchenwissen und ein themenspezifisches Netzwerk.

Bei Fragen zur Studie „Chancengleichheit in der Energiewende“, deren Methodologie, Methodik, Ergebnisse oder auch potentiellen Umsetzungsmöglichkeiten können Sie sich an die Projektleiterin wenden: Julia Himmelsbach, Scientist am AIT Center for Technology Experience: julia.himmelsbach@ait.ac.at

TEIL 1

HINTERGRUND & METHODE

1 HINTERGRUND

Im Folgenden soll die Ausgangslage sowie der zu Projektbeginn resultierende Forschungsbedarf dargelegt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei eine detaillierte und differenzierte Definition der Zielgruppe des Projektes – der Energiebranche. Diese basiert auf einer genauen Stakeholder:innenanalyse (siehe Kapitel 2.1 zur Methodik), welche auch die folgenden gezielten Studiendurchführungen ermöglichte.

1.1 Ausgangslage und Forschungsbedarf

Die Energiewende ist die zentrale Herausforderung unserer Gesellschaft. Sie bietet die Chance, den gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Wandel hin zu einer kohlenstoffarmen und nachhaltigen Zukunft zu schaffen. Die Energiebranche steht hier mit Erzeugung, Speicherung, Transport, Handel und Vertrieb von Primärenergie unmittelbar im Fokus. Im Zuge dieses Prozesses ist **Chancengleichheit** im Sinne der Geschlechter- und Diversitätsgleichstellung gemäß Sustainable Development Goal 5 ein wichtiges Ziel. In diesem Vorhaben wollen wir, AIT Austrian Institute of Technology GmbH, den Klima- und Energiefonds mit unserer weitreichenden Expertise in den Bereichen der **Energiebranche, Genderforschung** und der Umsetzung von **Transformationsprozessen** unterstützen. Wir zeigen genderspezifische Barrieren sowie Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit mit einem interdisziplinären Team aus Akteur:innen der Energiebranche auf.

Eine Analyse von zwei Millionen Unternehmen in 34 Europäischen Ländern zeigt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Gesamtkapitalrendite eines Unternehmens und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen besteht (Christiansen et al. 2016). Positive Effekte von Diversität im höheren und mittleren Management von Unternehmen zeigen sich in einer gesteigerten Unternehmensleistung (Allen, Dawson, Wheatley & White, 2008; Miller & Triana, 2009). Ebenso wurde ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Wert eines Unternehmens und dem Anteil von Frauen bzw. ethnischen Minoritäten im Vorstand nachgewiesen (Carter, Simkins, Simpson, 2003) Auch Altersdiversität ist mit betrieblicher Produktivität assoziiert (Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2011). Der Zusammenhang von Diversität in Führungspositionen mit Team- oder Firmenleistung und Innovation ist mit vielen zwischengeschalteten Faktoren assoziiert (Smith, Smith & Verner, 2006; Stegmann, 2011). Unter anderem gibt es eine positive Beziehung zwischen Diversität in Führungspositionen und erhöhter Innovation bzw. verbesserter Reputation des Unternehmens, die den Zusammenhang zwischen Diversität im Vorstand und Unternehmensleistung teilweise mediiert (Miller & Triana, 2009). In ähnlicher Weise nimmt die Gleichberechtigung der Geschlechter in einem Land (Hoobler et al., 2018) eine moderierende Rolle für den Effekt auf die finanzielle Firmenleistung ein.

Bereits heute leben viele Unternehmen das so genannte **Diversity Management** oder Management der Vielfalt, indem die im Unternehmen vorfindbare personelle und soziale Vielfalt konstruktiv genutzt werden. Dabei fokussieren sie in erster Linie auf das Gleichbehandlungsgesetz¹, nachdem niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung benachteiligt werden darf. In Zeiten von Flexibilität und Kreativität stellt Diversity Management jedoch mehr als eine bloße Abwesenheit von Diskriminierung oder Erfüllung einer (vorgegebenen oder selbstgewählten) Quote dar, sondern bringt Mehrwert hinsichtlich Produktivität (z.B. Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2011). Diversität von Teams ist mit höherem betrieblichem Wohlbefinden (z.B. geringere körperliche und psychische Gesundheitsrisiken, geringere Prävalenz von Belästigung) assoziiert (Fine, Sojo & Lawford-Smith, 2020). Diese in Studien bestätigten Vorteile manifestieren sich bisher jedoch unzureichend in Unternehmensstrategien und -praktiken.

Die Auftragsstudie der ÖGUT (Hausner et al., 2016), auf deren Ergebnissen das vorgestellte Projekt aufbaut, zeigte, dass der Anteil an **Frauen in der Energiebranche** mit 19% sehr niedrig ist (Stand 2015). Die Branche rangierte damit an drittletzter Stelle aller Branchen, die in der österreichischen Systematik der Wirtschaftstätigkeiten erfasst werden. Insbesondere der Anteil an weiblichen Führungskräften (2% Geschäftsführung, 8% Aufsichtsräte) war im Vergleich zu einem mittleren Anteil über alle Branchen von 23% (Stand 2012) gering. Als Gründe dafür nennt der Bericht unter anderem männerdominierte Netzwerke („Männerbünde“), ungleiche Arbeitsaufteilung innerhalb der Familie, unflexible Arbeitszeiten, anhaltende Stereotype bei Geschlechterrollen und fehlende weibliche Vorbilder (Hausner et al., 2016, S. 19 ff). Zudem wurden die Stellenausschreibungen oftmals mit engem Fokus auf bestimmte Berufsfelder und Qualifikationsprofile erstellt, in denen Frauen noch nicht ausreichend repräsentiert waren. Wenn Expert:innen-Positionen mit Frauen besetzt wurden, war deren Aufstieg auf den nächsten Karriere-Level als Projektleitung sowie Führungskraft im Vergleich zu Männern

ebenso in der Anzahl niedriger sowie in der Geschwindigkeit langsamer. Der **Glasdeckenindex** betrug 2018 gesamtösterreichweit 0,69 (Statistik Austria, Berechnung der MA232). Insgesamt hatte die Branche bisher ein eher weniger attraktives Image bei Frauen, da das Arbeitsumfeld "männlich geprägt" ist (Hausner et al., 2016, S. 22). Durch die Verbesserung von Unternehmenskulturen und -prozessen, durch transparente Aufstiegschancen sowie einer zunehmenden Bedeutung der Work Life Balance gewinnt das technische Berufsfeld jedoch gleichzeitig für alle Individuen an Attraktivität – ein Trend, den es fortzusetzen und zu unterstützen gilt.

In Bezug auf die **Alterszusammensetzung** innerhalb der Energiebranche zeigte die ÖGUT-Studie, dass knapp die Hälfte der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahre alt waren. Unter 30-jährige und über 50-jährige machten jeweils 16% und 36% der Mitarbeitenden aus – eine Verteilung, die zukünftig Herausforderungen im Bereich Recruiting sowie Kompetenzaufbau mit sich brachten. Dabei war der Frauenanteil bei jüngeren Mitarbeitenden höher: Während er bei unter 30-jährigen 26% betrug, macht er bei über 50-jährigen nur 14% aus (Hausner et al., 2016). Zu anderen Diversitätsdimensionen gab es für den österreichischen Raum unzureichend Daten.

Diversität nimmt zunehmend einen prominenten Stellenwert im Employer Branding und der damit verbundenen **Arbeitgeber:innenattraktivität** ein (vgl. Ellmer, Reichel, Naderer, 2019). Mit Diversität geht eine Pluralisierung von Erwartungen und Anforderungen von Seiten der Arbeitgeber:innen sowie auch der Mitarbeiter:innen einher. Um diesem Trend, der die persönlichen Präferenzen und Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen in den Mittelpunkt stellt, Rechnung zu tragen und die Arbeitgeber:innenattraktivität zu erhöhen, sollten Unternehmen die individuellen Ziele, Interessen, Ängste und Wünsche (potentieller) Arbeitnehmer:innen kennen. Bisher war dieser Aspekt noch nicht umfassend für die Energiebranche beleuchtet worden.

Der aktuelle Stand des Wissens zeigt klar die Vorteile von Diversität – nicht nur im Hinblick auf Gender. Neben dem Fehlen von aktuellen Daten für die Energiebranche fällt darüber hinaus auf, dass bislang vor allem quantitative Betrachtungsweisen der beruflichen Positionen und Karrieren von Frauen dominieren. Dabei können insbesondere die folgenden Forschungslücken festgestellt werden:

Aktuelle Projekte sollen neben der individuellen auch eine **systemische bzw. unternehmenskulturelle Perspektive** einnehmen. Organisationale Rahmenbedingungen tragen maßgeblich zu den Karrieremöglichkeiten bei und sind ein effektiver Hebel zur Reduktion von struktureller Ungleichheit. Darüber hinaus müssen auch (selbst-) kritische Perspektiven eingenommen werden und **Diskriminierungserfahrungen** adressiert werden, um wirkungsvolle und zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können.

Bisherige Studien beruhen zumeist auf einer binären Konstruktion von Geschlecht, d.h. dass davon ausgegangen wird, dass Menschen entweder zur Gruppe der Frauen oder der Gruppe der Männer gehören. Um zeitgemäße rechtliche Rahmenbedingungen und wissenschaftliche Erkenntnisse zu Geschlecht gerecht zu werden, muss jedoch ein **tiefgehendes Verständnis der Kategorie Geschlecht** in Studien Einzug finden: Neben der – auch rechtlich anerkannten – **dritten Geschlechtsoption** (zumeist als intersexuelle oder intergeschlechtliche Personen bezeichnet), ist es von Bedeutung die soziale Konstruktion von Geschlecht zu berücksichtigen und damit auch **Trans- und queere Identitäten** sichtbar zu machen.

Darüber hinaus unterscheiden sich Chancen(un)gleichheiten nicht nur auf Basis von Geschlecht. **Intersektionale Perspektiven** erlauben es, soziale Kategorien in ihrem unauflösbaren Zusammenspiel, ihren „Kreuzungen“, zu betrachten: Beispielsweise müssen Women of Color mit anderen Barrieren als *weiße* Frauen umgehen. Auch im Zusammenhang mit der sozialen Schicht oder dem Alter(n) ergeben sich unterschiedliche Lebenswelten, Erfahrungen und Herausforderungen. Projekte zur Erhebung von Chancen(un)gleichheit müssen demnach auf Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen eingehen, um aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen und um zielgerichtete Maßnahmenentwicklung zu ermöglichen.

Schließlich fehlte es an branchenspezifischen und entsprechend auf dem aktuellen Forschungsstand aufbauende **Maßnahmen**. Um wirksam zu werden, müssen sie den spezifischen Gegebenheiten der Energiebranche angepasst werden, aber auch die oben genannten theoretischen Erkenntnisse zu Geschlecht und Chancen(un)gleichheit aufgreifen. Zukünftige Maßnahmen sollten dabei v.a. unternehmerische Aktivitäten, Schaffung und Diffusion von Wissen, öffentliche Meinung und Akzeptanz, politischen Handlungsbedarf und Ressourcen (Finanziell, Humanressourcen) adressieren.

1.2 Definition (zur Reichweite) der Energiebranche

Es existieren zahlreiche Definitionen der **Energiebranche**, des **Energiesektors** bzw. der **Energiewirtschaft**, wobei die Begriffe oft synonym oder in einem ähnlichen Kontext Verwendung finden. Da die Wertschöpfungskette der Energieversorgung nicht einem klassischen Wirtschaftssektor zuordenbar ist, scheint der Begriff Energiesektor irreführend. Hofer et al. (1998) bedienen sich jedenfalls des Begriffs des Energiesektors als Erweiterung des klassischen Energiewirtschafts-Begriffs. Der klassische Begriff inkludiert dabei Unternehmen, die sich hauptsächlich mit der Erzeugung und Verteilung von Primärenergie und Endenergie beschäftigen. Der (erweiterte) Energiesektor nach Hofer et al. wird folgendermaßen definiert:

„[Der Energiesektor] bezieht alle Akteure [und Akteurinnen] der [...] Volkswirtschaft ein, die in den Prozess der Energiegewinnung, Energieumwandlung und Energienutzung in der einen oder anderen Art eingebunden sind.“ (Hofer et al, 1998)

Diese Gruppen umfassen i) die klassische Energiewirtschaft, ii) die Herstellenden und Handelnden, iii) das Handwerk und Dienstleistende, iv) gewerbliche Energienutzende und v) private Energienutzende.

In der **vorliegenden Studie** wird der Begriff der **Energiebranche** einerseits ähnlich dem Energiewirtschaftsbegriff gefasst, andererseits mit Erweiterungen der Energiebranche in der Definition gemäß dem Energiesektor-Begriff lt. Hofer et al. definiert. Dabei ist die Inklusion von Akteur:innen im Bereich erneuerbarer Energieträger in der Definition essenziell, um die derzeitige Energiebranche vollumfänglich darstellen zu können.

Die Reichweite der Energiebranche wird zur Systemabgrenzung sowie zur besseren Abbildung veränderter Branchenverhältnisse bzw. der Aufweitung der Energiebranche in einem engeren und einem erweiterten Sinn erfasst, wobei die Bereiche folgendermaßen klassifiziert werden:

- Im engeren Sinn wird die Energiebranche anhand der **ÖNACE Kategorie Energieversorgung² (Kategorie D** – Unternehmen aus den Bereichen Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wärme- und Kälteversorgung) definiert. Diese umfasst Unternehmen, die in der Erzeugung, der Übertragung, der Verteilung und im Handel mit Energie (Elektrizität, Gas, Wärme und Kälte) involviert sind. Diese Unternehmen sind vor allem Energieversorgungsunternehmen, aber auch Anlagenbetreiber:innen und Netzbetreiber:innen sowie deren Verbände und Innungen. Dabei ist zwischen Unternehmen, welche sich auf Erzeugung und Vertrieb von erneuerbaren Energien fokussieren und den auf konventionelle Energieträger fokussierten Organisationen zu unterscheiden.
- Im weiteren Sinn wird die Energiebranche (bzw. damit verwandte Bereiche) abgebildet. Diese Erweiterung stellt die **Ergänzung um den staatlichen und wissenschaftlichen Bereich** dar und inkludiert zudem **herstellende Betriebe**, welche **nicht direkt in der Energieversorgungswertschöpfungskette abgebildet sind** (z.B. Herstellende von erneuerbaren³, aber auch konventionellen Anlagen und Komponenten). Der staatliche Bereich umfasst dabei für den Energiebereich relevante Politik und Verwaltung, als auch Energieagenturen und Vereine. Unter Wissenschaft wird einerseits die einschlägige Ausbildung (bereits ab Kindesalter bis in die Hochschulen), als auch forschende Organisationen bzw. deren Förderstellen verstanden.
- In der dritten Erweiterung werden **der Energiebranche zuarbeitende Organisationen zusammengefasst** (z.B. IT-Unternehmen, welche Dienstleistungen für die Branche anbieten bzw. Finanzinstitute, die die Finanzierung von erneuerbaren und konventionellen Energieanlagen ermöglichen). Ebenso sind hier Unternehmen zu finden, welche in der Wertschöpfungskette der biogenen und fossilen Treibstoffe angesiedelt sind. Weiters sind sogenannte „Prosumer“ (Endverbrauchende, welche auch als Erzeugende auftreten) (Friedl 2019) oder auch Energiegemeinschaften gemeint, welche die traditionelle Akteur:innenlandschaft mit klassischen EVUs aufweiten und eine zunehmende Rolle im Energiesystem spielen.

² Mit Stand 31.10.2020 waren 1.817 Unternehmen in Österreich in der ÖNACE Kategorie D „Energieversorgung“ tätig (Statistik Austria, 2020) (Statistik Austria, 2023).

³ Mit Herstellenden von erneuerbaren Anlagen/Komponenten sind produzierende Unternehmen im Bereich von Photovoltaik, Solarthermie, Windkraft, Biomasse/Biogas, Geothermie und Umgebungswärme gemeint bzw. deren Zuliefer:innen. Dies inkludiert u.a. auch Herstellende von Wärmepumpen-Komponenten oder anderen Heizungs- und Lüftungsanlagen, die der Energieversorgung dienen, als auch Speicheranlagen.

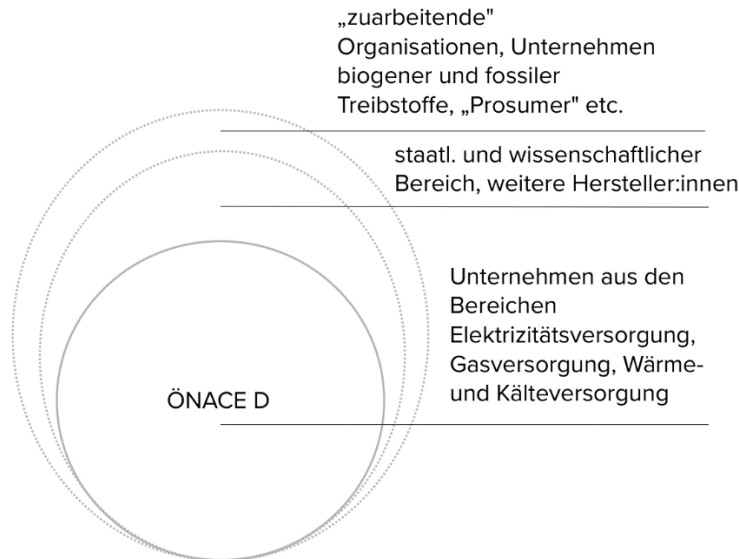


Abbildung 1: Der Energiebranche im engeren und weiteren Sinn zugehörige Organisationen

Wie in Abbildung 1 skizziert, sind Kern-Stakeholder:innen (innerer Kreis) unmittelbar von Chancen(un)gleichheit in der Energiewende betroffen und somit essentiell für die Identifikation vergeschlechtlichter Barrieren und Empfehlungen für Unternehmen, die im Kontext der Energiewende tätig sind. Direkt oder indirekt von Chancen(un)gleichheit in der Energiewende betroffene Akteur:innen (äußere Kreise) repräsentieren die Breite an Perspektiven, die im Projekt integriert werden. Im folgenden Kapitel wird die Grobstruktur aus Abbildung 1 feiner in tatsächliche Unternehmensbereiche in einer Stakeholder:innen-Landkarte untergliedert.

1.2.1 Stakeholder:innen-Landkarte

Die im Folgenden dargestellte Gesamtübersicht (Stakeholder:innen-Landkarte) basiert auf einem visuellen Prozess (Stakeholder:innen-Mapping), bei dem die Stakeholder:innen von Chancengleichheit in der Energiewende methodisch erfasst und strukturiert dargestellt wurden. Um potentielle Stakeholder:innen und deren Wichtigkeit für das Projektinteresse zu identifizieren, wurden diese in einem ersten Schritt gesammelt, in Kategorien eingeordnet und auf einem virtuellen Whiteboard abgebildet. Die konkreten Stakeholder:innen wurden über von Plattformen (Österreichs Energie, Start-Up Monitor, NEFI – New Energy for Industry, Technologieplattform Smart Grids Austria) und durch (historische) Projektzusammenarbeit zusammengetragen.

Das Ergebnis ist eine Stakeholder:innen-Landkarte, welche die essentiellen Bereiche und Stakeholder:innen der Energiebranche abbildet (kein Anspruch auf Vollständigkeit). Verschiedenen Inspirationsquellen folgend (vgl. Auswärtiges Amt Berlin 2015), wurde mit Hilfe von **Analysekategorien** eine größtmögliche Vielfalt an Stakeholder:innen aus der Energiebranche, sowie aus den Bereichen der öffentlichen Verwaltung/Politik und Wissenschaft/Forschung sichergestellt werden. Zudem erleichtert die vorgenommene Kategorisierung eine Priorisierung der wichtigsten Stakeholder:innen/Key-Player und deren zielgruppenspezifische Einbindung in verschiedenste Projektaktivitäten (Vernetzung, fragebogenbasierte Erhebung, Stakeholder:inneninterviews, Co-Creation Workshops, etc.) und unterstützt gezielte Kommunikations- und Informationsmaßnahmen (z.B. zur Verbreitung der Projektergebnisse).

1.2.2 Qualitative Beschreibung der Analysekategorien

Im Folgenden sind die Analysekategorien aus der Stakeholder:innenanalyse beschrieben, und in Abbildung 2 grafisch zusammengefasst. Dabei entsprechen die dargestellten Schalen im Wesentlichen der Klassifizierung aus Abbildung 1, wobei Unternehmenszweige granularer bzw. Schalenübergreifend dargestellt werden.

Kategorie 1: Wirtschaft und Netze

- Stromerzeugung und -verkauf, z.B. EVUs im Bereich Strom, Gas, Wärme und Kälte (sowohl Anbietende erneuerbarer als auch konventioneller Energien) und Energieerzeugungsanlagen-Betreibende, die Anlagen erneuerbare oder fossile Energie betreiben.
- Netzbetreiber:innen für Strom, Gas, Wärme und Kälte, z.B. Übertragungs- und Verteilernetze im Strombereich.

- Anlagen- und Komponentenherstellende, z.B. für erneuerbare⁴ und fossile Energieerzeugungsanlagen und für Speicheranlagen.
- Start-Ups, wie z.B. eFriends, Energie Kompass oder enspired.

Kategorie 2: Interessensvertretungen

- Verbände z.B. der Anlagenbetreibenden verschiedener Energieerzeugungstechnologien (bspw. Erneuerbare Energie Österreich, PV Austria, IG Windkraft, IG Holzkraft, Österreichischer Biomasse-Verband, Kompost & Biogas Verband, Technologieplattform Smart Grids Austria).
- Vereine, die z.B. in der Energiewende tätig sind (bspw. Verein Energiewende Linz, Energiewerkstatt).
- Innungen, die die relevanten Berufsgruppen (z.B. Elektrotechniker:innen und Installateur:innen, FEEL) vertreten.

Kategorie 3: Politik/ Öffentliche Verwaltung

- Bundesbehörden und staatliche Einrichtungen, wie z.B. die mit Energiethemen befassten Bundesministerien.
- Agenturen, z.B. Energieagenturen der Länder.
- Kommunale Vereine und Interessensvertretungen, z.B. Städtebund.

Kategorie 4: Wissenschaft

- Forschungseinrichtungen, z.B. Hochschulen/Universitäten und außeruniversitäre Forschungsinstitute
- Bildungseinrichtungen, z.B. Kindergärten und Schulen, aber auch Weiterbildungsanstalten und Berufsberatung.
- Fördergebende, z.B. FFG, Klima- und Energiefonds.

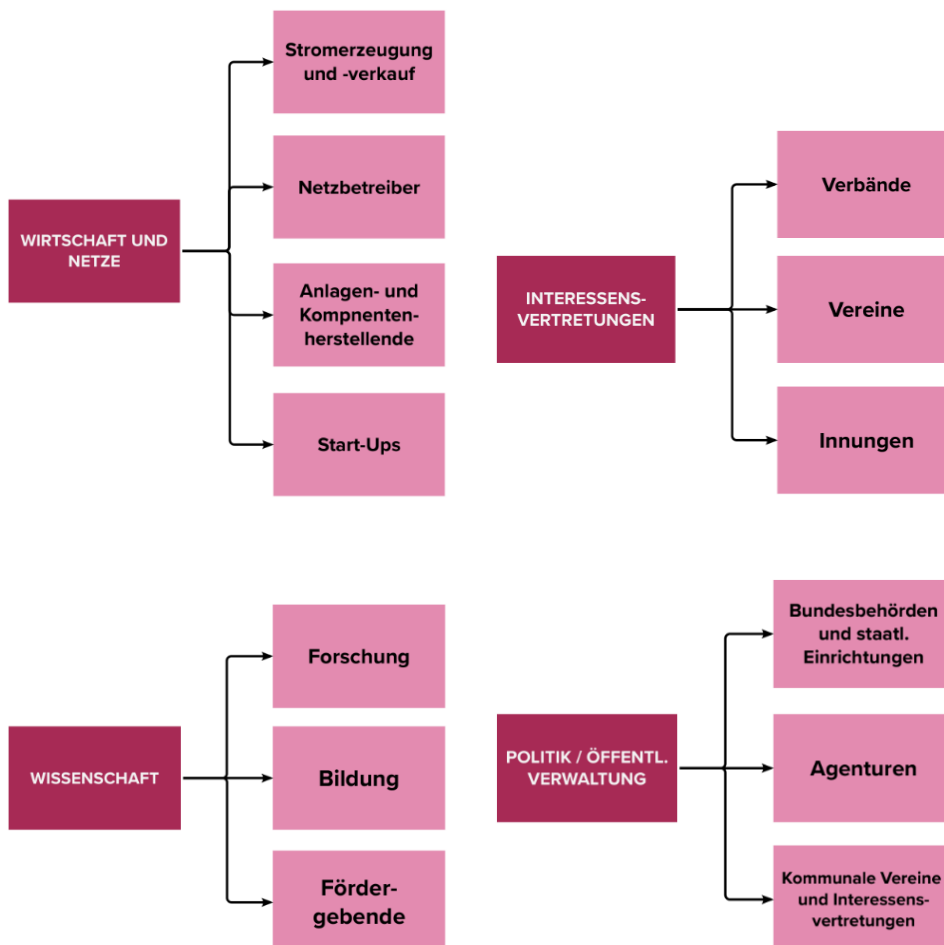


Abbildung 2: Analysekatoren Stakeholder:innenanalyse (eigene Darstellung)

⁴ Dies inkludiert Photovoltaik, Solarthermie, Windkraft, Biomasse/Biogas, Geothermie und Umgebungswärme.

Die Stakeholder:innen-Landkarte wurde während des ersten Meet-Ups im Juli 2022 von einer sorgfältig ausgewählten Stakeholder:innen- und Expert:innengruppe bestehend aus Diversity-Beauftragten großer Österreichischer Energieunternehmen validiert. Dabei wurde gemeinsam mit dem Projektteam die Kategorienbildung diskutiert. Die Workshopergebnisse flossen daraufhin in die finale Anpassung der Stakeholder:innen-Landkarte ein, welche in Abbildung 3 dargestellt ist.

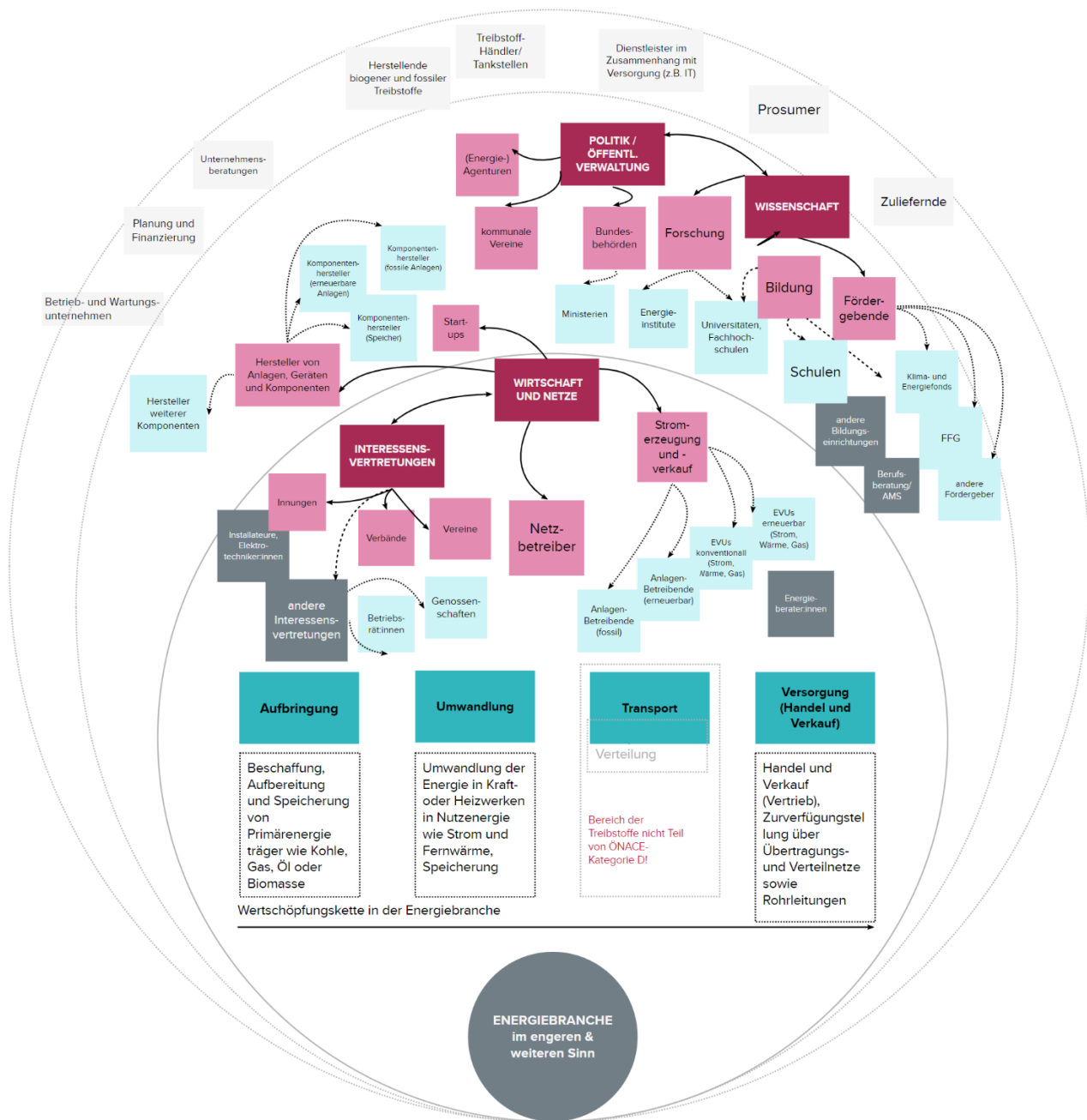


Abbildung 3: Stakeholder:innen-Landkarte (eigene Darstellung, Stand September 2022)

2 METHODISCHES VORGEHEN

Um eine möglichst umfassende Perspektive auf das Thema Chancengleichheit in der Energiebranche zu erlangen, wurden verschiedene Methoden kombiniert. Zunächst wurde eine Stakeholder:innenanalyse zur Erfassung der zentralen Akteur:innen im Kontext der Energiewende durchgeführt, gefolgt von einer Dokumentenanalyse relevanter öffentlicher Dokumente. Anschließend wurden quantitative Befragungen von Stakeholder:innen zur vertiefenden Erhebung von Kennzahlen sowie eine Befragung von Mitarbeiter:innen zur Analyse von Erfahrungen durchgeführt. Im letzten Schritt wurden in Co-Design-Workshops mit Vertreter:innen der Gruppen, die von Chancenungleichheit am stärksten betroffen sind, Betriebsrät:innen sowie Unternehmensvertreter:innen Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit diskutiert. Eine detaillierte Beschreibung der Erstellungs- und Erhebungsmethoden sowie Stichproben findet sich im Folgenden.

In diesem Vorgehen berücksichtigt das Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ die folgenden methodischen Grundsätze:

- **Tiefgehendes Genderverständnis**, das auf sozialwissenschaftlichen Theorien beruht und auf nicht-binäre Identitäten eingeht (z.B. intergeschlechtliche/-sexuelle Menschen, Trans- und queere Identitäten). Durch (de)konstruktivistische Ansätze kann verstanden werden, wie Geschlecht „entsteht“, nämlich einerseits in alltäglichen Interaktionen und andererseits in gesellschaftlichen Diskursen. So kann dekonstruiert werden, wie Geschlecht Lebenssituationen inkl. individueller Handlungsmöglichkeiten und Karrierechancen strukturiert.
- **Intersektionaler bzw. diversitätssensibler Ansatz**, der es erlaubt, Wechselwirkungen sozialer Kategorien in ihrer Komplexität zu betrachten, auch Unterschiede innerhalb der sozialen Gruppe, beispielsweise auf Basis von Alter(n), (Dis)Abilities und *Race*⁵ zu beachten. So werden v.a. in der quantitativen Erhebung auch Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen betrachtet.
- **Mischung aus bottom-up und top-down Ansätzen**, die einerseits die Umsetzbarkeit sicherstellt, indem Managementperspektiven miteinbezogen werden, aber auch einem „Amplifying Voices“-Ansatz verpflichtet ist, also „Stimmen“ von marginalisierten Gruppen im Diskurs „verstärken“ will und vermeidet, dass ausschließlich *über* Personengruppen gesprochen wird (beispielsweise durch Manager:innen oder Expert:innen), da ein solches Vorgehen Diskriminierungen und Chancenungleichheit tradieren. Damit einher geht ein partizipativer Ansatz mittels Co-Creation-Methoden für die Ableitung von Handlungsempfehlungen.
- **Methodenmix und Datentriangulation**, die die Erhöhung der Validität der Erkenntnisse ermöglichen. Dabei werden verschiedene sozialwissenschaftliche Methoden wie Fragebögen und Dokumentenanalysen und auch alternative Ansätze angewandt, die ein tiefgehendes Verständnis sowie kreative Zugänge (z.B. Co-Design-Workshops) erlauben, die die Erarbeitung innovativer Ansätze unterstützen. Es werden zu allen Themenbereichen dabei verschiedene Methoden eingesetzt, die einen wechselseitige Validierung und Erweiterung der Erkenntnisse ermöglichen.
- **Interdisziplinäre Herangehensweise**, die Domänen- und Branchenwissen (AIT Center for Energy), sozialwissenschaftliche und organisationspsychologische Expertise, Expertise im Bereich kritischer Diversitätsforschung, partizipativer Co-Creation Methoden (AIT Center for Technology Experience), sowie sozial-, wirtschafts- und politikwissenschaftliche Expertise für Innovationssysteme (AIT Center for Innovation Systems & Policy) vereint.
- **Involvierung von verschiedenen Ebenen von Chancen(un)gleichheit**, wie strukturelle Aspekte (z.B. quantitative Indikatoren zu Karrierechancen), individuelle Erfahrungen (z.B. wirksame Maßnahmen, Diskriminierungserfahrungen) und systemische Perspektiven (z.B. gelebte Unternehmenskultur, Policy-Perspektiven), die es erlauben, Chancen(un)gleichheit ganzheitlich zu betrachten.

2.1 Stakeholder:innenanalyse

Das Ziel der in Abschnitt 1.2.1 vorgestellten Stakeholder:innenanalyse war es im Vorfeld der qualitativen und quantitativen Erhebung des aktuellen Standes der Chancengleichheit in der Energiebranche die zentralen Akteur:innen im Kontext der Energiewende zu erfassen und abzubilden. Basierend auf bestehenden Netzwerken, Initiativen und der branchenübergreifenden Vernetzung wurde im Rahmen eines **Brainstormings** eine

⁵ *Race* bezieht sich nicht auf biologische Eigenschaften, sondern auf ein soziales Konstrukt, das auf *mutmaßlichen* physischen Merkmale, wie Hautfarbe oder Gesichtszüge, sowie sozialen Gemeinsamkeiten, wie Geschichte, Sprache oder Traditionen, und auf der Selbstwahrnehmung als soziale Gruppe basiert.

Liste relevanter Stakeholder:innen erstellt und im Zuge des Projekts durch umfangreiche **Desk Research** kontinuierlich erweitert.

Basierend auf der erweiterten **Definition der Energiebranche** wurde die erfasste Zielgruppe des Projektes, bestehend aus Stakeholder:innen wie Energieversorgungsunternehmen, Netzbetreiber:innen und anderen österreichischen Unternehmen, die im Zusammenhang mit der Energiewende tätig sind, sowie Interessensvertretungen der Energiebranche und Sozialpartner:innen, genauer bestimmt und entlang von **Analysekategorien** geclustert. Ergebnis dieses Prozesses ist eine **Stakeholder:innen-Landkarte**, die im Rahmen des ersten **Meet-Ups** mit Diversity-Beauftragten validiert wurde. Als grafische Darstellung macht diese die Vielfalt relevanter Akteur:innen, die von Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche betroffen sind und somit ein Interesse/„Stake“ haben, sowie die Positionierung von Key-Playern lesbar (siehe Abb. Stakeholder:innen-Landkarte).

Im Sinne von „Gender Governance“ (Wotha 2013) ist das Stakeholder:innen Mapping als Methode zur Analyse und differenzierten Ansprache von Akteur:innen als besonders geeignetes Instrument anzusehen, mit dessen Hilfe sich nicht nur der Grad der Betroffenheit („Interest/ Stake“) und die Möglichkeiten der Einflussnahme („Power“) einzelner Stakeholder:innen abschätzen lassen, sondern auch verschiedene Formen der Involvement identifiziert werden können. So werden Stakeholder:innen adäquat erfasst, weiße Flecken vermieden und die entsprechende Form der Kommunikation und Beteiligung (von Information bis zur Einbindung in maßnahmengenerierende Workshops) kann vorbereitet werden. Für das differenzierte Erfassen von Stakeholder:innen der Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche orientiert sich das Projektteam aber nicht an konventionellen, aus dem Projektmanagement bekannten Power-Interest-Graphiken, sondern entwickelt unter vereinfachter Verwendung der PESTLE-Analyse (PESTLE – political, economic, social, technical, legal, environmental) vielmehr eine eigene Herangehens- und Darstellungsweise. Damit konnten die Stakeholder:innen auf der Grundlage ihrer politischen, wirtschaftlichen, sozialen, technischen und ökologischen Interessen untersucht und je nach Rolle weiter involviert oder ausgeschlossen werden. PESTLE-Analysen wurden bereits für eine Reihe verschiedener Energiethemen durchgeführt (Zalengera et al. 2014) und haben sich in der Untersuchung von Themen hauptsächlich qualitativer Natur bewährt.

2.2 Dokumentenanalyse

Für die Erstellung des Materialkorpus wurden öffentlich verfügbare Dokumente mit relevanten Informationen sowie Webseite-basierte Informationen der im Rahmen der Stakeholder:innenanalyse identifizierten Stakeholder:innen aus den Bereichen Wirtschaft und Netze (vgl. Abschnitt 1.2.2) herangezogen. Stakeholder:innen aus den Bereichen Wissenschaft, Bildung und Verwaltung/Politik wurden als nicht dem engeren Kreis der Kernstakeholder:innen (siehe Abschnitt 1.2.1 und 1.2.2) zugehörig ausgeschlossen.

Gezielt gesucht und analysiert wurden neben verfügbaren Geschäftsberichten, Nachhaltigkeitsberichten und Verhaltenskodexen (bzw. Leitbild-Darstellungen und Statuten) auch solche Informationen, die zum Zeitpunkt der Erhebung ausschließlich auf den jeweiligen Organisationswebseiten verfügbar waren. Diese umfassten organisationsinterne Frauenförderungsmaßnahmen, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement, sowie ebenfalls aussagekräftige Informationen wie Karriereseiten (Analyse von Stellenausschreibungen). Weiters wurden Teamseiten und Mitarbeiter:innen-Portraits berücksichtigt, um einen zusätzlichen Einblick in die (augenscheinliche) Geschlechterverteilung innerhalb der Organisation (im KMU-Bereich) sowie auf der Führungsebene zu bekommen. Insbesondere bei Klein- und Mittelunternehmen, bei welchen typischerweise keine Dokumente wie Geschäftsberichte oder Nachhaltigkeitsberichte öffentlich zugänglich sind, waren diese Informationsquellen von Bedeutung.

In Summe konnten Informationen zu 116 Organisationen aus Wirtschaft und Netze in der Energiebranche in die Dokumentenanalyse inkludiert werden. Für nicht eingeschlossene Stakeholder:innen waren entsprechende Materialien entweder nicht auffindbar oder veraltet.

In der Dokumentenanalyse wurden Organisationen verschiedener Organisationsgrößen berücksichtigt (siehe Abbildung 4): 21 Organisationen entsprechen anhand ihrer Mitarbeiter:innenanzahl Kleinunternehmen, 31 Kleinunternehmen, 15 mittleren Unternehmen, 8 Großunternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten, 13 mit bis zu 10.000 Mitarbeiter:innen und vier Organisationen haben mit mehr als 10.000 Mitarbeiter:innen. Für 24 Organisationen konnte keine genaue Anzahl an Beschäftigte identifiziert werden.

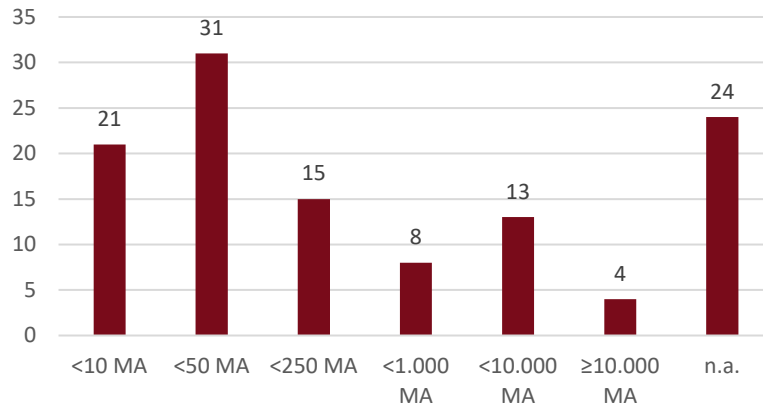


Abbildung 4: Inkludierte Anzahl an Organisationen nach Organisationsgröße

Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass Organisationen aus allen Bundesländern vertreten sind, um potenzielle regionale Unterschiede zu erfassen (siehe Tabelle 1). Während 43 Organisationen über verschiedene Standorte in Österreich verfügen, waren die einzelnen Bundesländer von mindestens zwei bis zu max. 19 Organisationen vertreten.

Tabelle 1: Anzahl der Organisationen nach Bundesland

Bundesland	Anzahl Organisationen
Österreichweit	43
Burgenland	2
Kärnten	5
Niederösterreich	5
Oberösterreich	13
Salzburg	2
Steiermark	9
Tirol	19
Vorarlberg	4
Wien	14

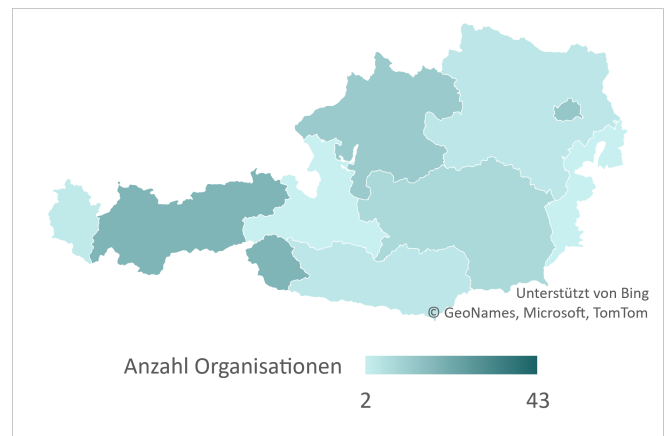


Abbildung 5: Österreichweite Verteilung der Organisationen

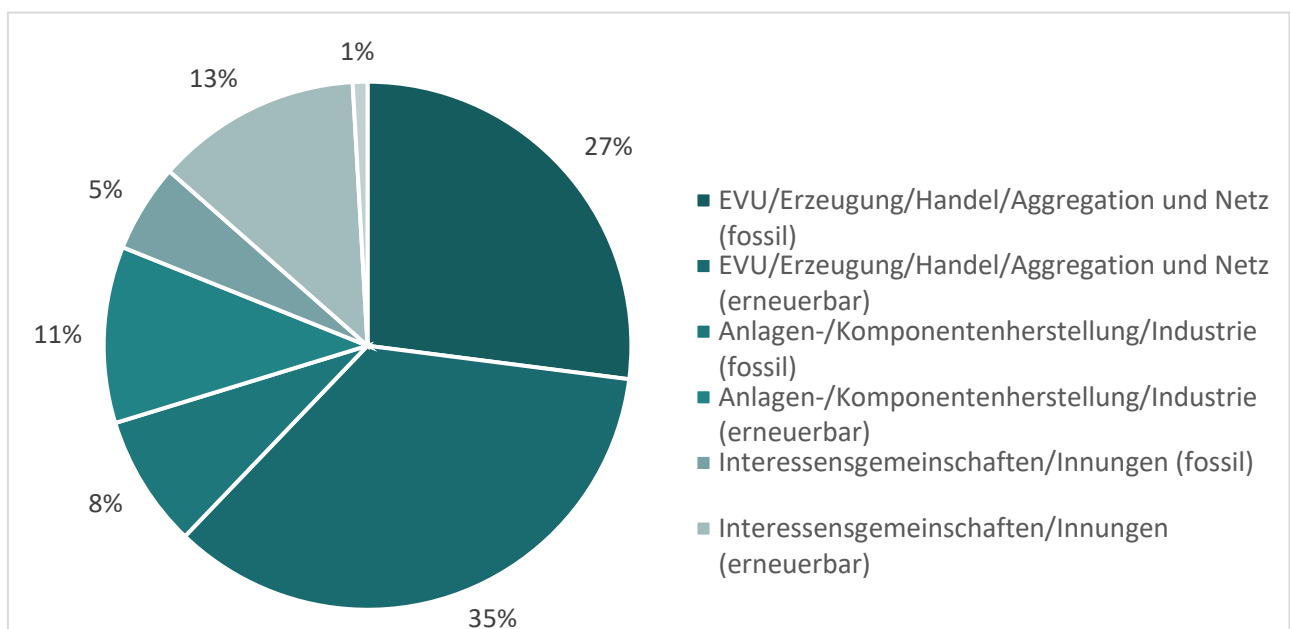


Abbildung 6: Organisationszusammensetzung

In der unten angegebenen Tabelle ist die Anzahl der Materialien pro Dokumentenart unterschieden nach Netze und Wirtschaft ausgewiesen.

Tabelle 2: Materialkorpus aufgeschlüsselt nach Dokumentart und Stakeholder:innenkategorie

Dokumentenart	Netze	Wirtschaft: Interessensvertretungen, Vereine, Verbände	Wirtschaft: Komponentenhersteller:innen
Geschäftsberichte	23	0	3
Nachhaltigkeitsberichte	12	1	2
Verhaltenskodex / Leitbild	7	2	2
Informationen rund um Gender Mainstream inklusive Frauenförderung und Diversitätsmanagement	11	1	4
Karriereseiten	36	2	7
Team-Darstellung	22	21	8

2.3 Stakeholder:innenbefragung

Ziel der Stakeholder:innenbefragung war es, ergänzend zur Dokumentenanalyse aktuelle Einblicke zu Chancengleichheit in der Energiebranche zu gewinnen. Die Inhalte der Stakeholder:innenbefragung wurden basierend auf den Ergebnissen der Dokumentenanalyse und der Vorstudie aus dem Jahr 2016 von Hausner et. al gestaltet. Dabei wurden in Abschnitt 1 detaillierte Kennzahlen rund um Chancengleichheit abgefragt und in Abschnitt 2 Informationen zu Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und wahrgenommenen Barrieren erhoben. Zusätzlich wurden organisationspezifische Informationen wie Bundesland nach Hauptsitz, Zugehörigkeit zu Stakeholder:innengruppe, Energieträgerfokus falls zutreffend (fossil oder erneuerbar), sowie Funktion der ausfüllenden Person innerhalb der Organisation erfasst.

Folgend werden die Abschnitte des Fragebogens detaillierter beschrieben, der Rekrutierungsprozess dargestellt, sowie die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Es wurden insgesamt 65 gezielt nach Unternehmensgröße, Unternehmensstandort, Tätigkeitsbereich (Netzbetrieb, Energieerzeugung und Verkauf, Interessensvertretung etc.), sowie Energieträger (klassisch vs. erneuerbar) vorausgewählt, um eine möglichst gute Durchmischung von Teilnehmer:innen zu erreichen, und per E-Mail und fallweise ergänzend per Telefon kontaktiert. Zudem wurde die Befragung über eine Reihe anderer Plattformen wie nachhaltigwirtschaften.at, den NEFI Newsletter, vorhandene Kontakte zu Betriebsräten, sowie unterschiedliche, einschlägige Social Media Kanäle beworben. Der Fokus bei den Einladungen lag auf Kategorien 1 und 2 der Stakeholder:innenanalyse (siehe 1.2.2). In Abschnitt 1 wurden die Respondent:innen um die Angabe unterschiedlicher organisationsinterner Kennzahlen aufgeschlüsselt nach *Gesamt, Frauen, Männer, sowie Divers/Offen/Inter* gebeten. Diese Optionen wurden parallel zu den aktuell im öffentlichen Bereich benutzten Optionen gewählt. Gleich zu Beginn wurde klargestellt, dass wenn entsprechende Informationen nicht vorhanden sind, Felder freizulassen sind.

Zur Dokumentation von auftretenden Intersektionen im Organisationsrahmen wurde in einem ersten Schritt um eine altersspezifische Aufschlüsselung innerhalb dieser Gruppen ersucht (unter 30 Jahren / zwischen 30 u. 50. Jahren / über 50 Jahren), sowie nach Personen mit körperlichen oder mentalen Behinderungen. Ergänzend wurde nach „Persons of Color“ innerhalb der Organisation gefragt. Im Anschluss folgten Fragenblöcke zu Kennzahlen der Beschäftigung unterschieden nach:

- Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeit, Teilzeit, etc.)
- Beschäftigung in Organen, Gremien und mit Führungsverantwortung (unterschieden nach Führungsebene)
- Tätigkeiten (Fachkräfte technisch – nicht manuell bzw. technisch – manuell, Fachkräfte kaufmännisch/administrativ, sowie Hilfskräfte/Sonstiges)
- Qualifikation (höchster Schulabschluss)
- Einkommensgruppen (verglichen nach brutto Vollzeit-Äquivalent)

- Karenzierung
- Neuzugängen und Abgängen

Alle Angaben wurden aufgeschlüsselt nach den oben angegebenen Geschlechterkategorien erbeten.

In Abschnitt 2 wurde in einem ersten Fragenblock die wahrgenommene Relevanz von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit unterschieden nach Wirkungsbereichen erfragt und im Anschluss um eine Angabe dazu gebeten, in welchen Bereichen innerhalb der Organisation Maßnahmen umgesetzt werden. Als mögliche Wirkungsbereiche wurden die folgenden genannt:

- Im Bereich der Rekrutierung (z.B. gendersensible Sprache in Stellenbeschreibungen, genderspezifischer Rekrutierungsleitfaden, Quoten, etc.)
- Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben (z.B. Teilzeitmodelle, Gleitzeit, Jobrotation, Flexibilität bei Arbeitsort, etc.)
- Im Bereich berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt (z.B. Frauennetzwerke, Mentoring für Frauen, Gender- und Diversitäts-Trainings für Führungskräfte, etc.)
- Zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik (z.B. Frauenförderungsplan, Gleichstellungsbeauftragte, Verankerung von Chancengleichheit in Qualitätssicherungsprozessen, etc.)
- Zur Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung (z.B. Teilnahme an Töchtertage, Vergabe von Frauenstipendien, Praktikumsplätze für Mädchen/Frauen, etc.)

Des Weiteren wurde nach einer Einschätzung zum Maßnahmenenerfolg gefragt, nach besonders erfolgreichen Maßnahmen sowie nach wahrgenommenen Gründen, die das Greifen von Maßnahmen verhindern. Teilnehmende wurden außerdem gebeten anzugeben, für welche sozialen Kategorien innerhalb der Organisationen Monitoring stattfindet, sowie welche Geschlechtskategorien in Kommunikation innerhalb der Organisation berücksichtigt werden und wie häufig dies geschieht. Schließlich wurde erfragt, ob es innerhalb der Organisation eine eigene Stelle oder Organisationseinheit gibt, die sich mit der Förderung von Chancengleichheit beschäftigt und ob Chancengleichheit innerhalb der Organisation allgemein als wichtiges Thema wahrgenommen bzw. als förderwürdig befunden wird. Im letzten Block des Fragebogens wurde darum gebeten, drei zentrale Barrieren zu nennen, die aus Sicht der Teilnehmenden Chancengleichheit im Energiesektor im Weg stehen.

Neunzehn Organisationen, die mit insgesamt 12.840 Mitarbeiter:innen 43,28% der Beschäftigten in der Energiebranche ab (der nach ÖNACE Kategorie D im Rahmen der Leistungs- und Strukturstatistik 29.650 Mitarbeiter:innen in 2020⁶) abdecken, nahmen an der Befragung teil. Ihre Gründungsjahre lagen zwischen 1911 und 2018 und 18 Organisationen sahen den Fokus Ihrer Tätigkeit im Bereich der erneuerbaren Energien. Die Verteilung nach Bundesländern, Organisationsgröße sowie nach Organisationstätigkeiten (Mehrfachnennungen waren hier möglich) findet sich in Tabelle 3, Tabelle 4 und Tabelle 5. Trotz einer Überrepräsentation von Wiener Unternehmen gelang es, Teilnehmende von 6 weiteren Bundesländern zu gewinnen, die gemeinsam 67,42% der im Rahmen der Befragung betrachteten Beschäftigten abdeckten. Zudem gelang es, neben sieben Großunternehmen auch Unternehmen von mittlerer und kleiner bzw. Kleinstgröße zu einer Teilnahme zu motivieren.

Tabelle 3: Anzahl teilnehmender Organisationen nach Bundesland

Bundesland	Anzahl teilnehmender Organisationen
Kärnten	1
Oberösterreich	1
Salzburg	2
Steiermark	3
Tirol	4
Vorarlberg	1
Wien	7

Tabelle 4: Anzahl teilnehmender Organisationen nach Unternehmensgröße⁷

Organisationsgröße	Anzahl teilnehmender Organisationen
Großunternehmen	7
Mittleres Unternehmen	2
Kleinunternehmen	4
Kleinstunternehmen	6

Tabelle 5: Anzahl teilnehmender Organisationen nach Organisationstätigkeit

⁶ <https://www.statistik.at/statistiken/industrie-bau-handel-und-dienstleistungen/leistungs-und-strukturdaten>

⁷ <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/KMU-definition.html>

Organisationstätigkeit	Anzahl teilnehmender Organisationen
Netzbetrieb	10
Energieerzeugung und Verkauf	12
Anlagen- und Komponentenherstellung	1
Fachbetrieb im Bereich Elektrohandwerk	3
Interessensvertretung (Verband, Verein, Innung, etc.)	4

Von den ausfüllenden Personen waren 75% im Management bzw. im Leitungsbereich der Organisationen tätig, der Rest in Personalwesen, Betriebsrat, oder als Gender-/Diversitätsbeauftragte:r. Der Großteil (89,47%) nutzten Referenzzahlen aus dem Jahr 2021, die übrigen 10,53% aus dem Jahr 2022. Aufgrund der kleinen Stichprobe wurde nicht unterschieden nach Organisationscharakteristiken ausgewertet.

2.4 Mitarbeiter:innenbefragung

Ziel der Mitarbeiter:innenbefragung war die quantitative Erhebung zur aktuellen Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche anhand der Erfassung von (subjektiv wahrgenommenen) Barrieren auf individueller und organisationaler (kultureller bzw. systemischer) Ebene, von individuellen Erfahrungen zu Karriereoptionen, Diskriminierungserfahrungen sowie Erfahrungen rund um das Erleben der Unternehmenskultur.

Um die Chancen(un)gleichheit in Organisationen aus Sicht der Mitarbeiter:innen zu erfassen wurde im Rahmen des Projekts ein Fragebogen entwickelt, welcher neben individuellen Diskriminierungserfahrungen das organisationale Klima hinsichtlich Diversität erfassen sollte. Darunter wird "the employees' shared perceptions of the policies, practices, and procedures that implicitly and explicitly communicate the extent to which fostering and maintaining diversity and eliminating discrimination is a priority in the organization" verstanden (Gelfand et al., 2005; p. 104). Konkret bestand der Fragebogen aus offenen und geschlossenen Fragen zu drei Themenblöcken:

1. Um die **individuellen Erfahrungen** der Mitarbeiter:innen zu erfassen wurde einerseits nach Diskriminierungserfahrungen direkt gefragt, sowie eine Skala eingesetzt (BIAS-TS; Bias Treatment Scale von Sibley, 2011).
2. Um die wahrgenommene **Organisationskultur** zu erfassen wurde ein Fragebogen zum organisationalen Diversitätsklima von Pugh et al. (2008) eingesetzt. Zudem wurden genderkonnotierte organisationale Artefakte mittels offener Frage erfasst sowie danach gefragt, welche Akteur:innen sich in der Organisation für Gleichheit einsetzen.
3. **Soziodemografische** Informationen wurden in einem letzten Schritt sehr umfassend erfasst. Dies diente vor allem auch für den intersektionalen Analyseansatz.

Der Fragebogen wurde in englischer und deutscher Sprache entwickelt.

An der Studie nahmen insgesamt 344 Mitarbeiter:innen aus Organisationen der österreichischen Energiebranche teil. Von diesen Personen waren 43,77% männlich, 36,52% weiblich, 0,29% identifizierten sich als nicht-binär und 19,42% wollten keine Angaben zu ihrem Geschlecht machen.

Das Alter der Befragten variierte von 15 bis 65 Jahren und lag im Durchschnitt bei 41,39 Jahren (SD = 11,03). Von den Befragten gaben 12 Personen an, dass sie mit einer physischen Behinderung leben und drei Personen, dass sie mit einer kognitiven Behinderung leben. 72,97% der Befragten gaben an, Österreicher:in zu sein.

34,78% arbeiten als Fachkraft im kaufmännischen Bereich, 38,84% im technischen nicht-manuellen Bereich und 8,70% im technisch-manuellen Bereich. Als Hilfskraft sind 2,32% tätig. 15,36% wollten keine Angaben zu ihrem Tätigkeitsbereich machen. Von den Befragten tragen 30,17% Führungsverantwortung

Die Unternehmensgrößen variieren von Kleinst- bzw. Kleinunternehmen (5,22%), mittleren Unternehmen (13,04%) und Großunternehmen (69,86%). Diese sind in verschiedenen Bereichen tätig: Der Großteil der Mitarbeiter:innen arbeitet in Organisationen, die sich u.a. der Energieerzeugung und dem Verkauf widmen (54,50%), gefolgt von Organisationen im Bereich Netzbetrieb (17,77%), Fachbetriebe im Bereich Elektrowerk (4,27%), Verbände, Vereine, Innungen usw. (3,79%), sowie Anlagen- und Komponentenherstellungen (3,32%). 8,77% machten keine Angaben zum Geschäftsfeld ihrer Organisationen. Der Großteil der Arbeitgeber:innen haben auch mit erneuerbaren Energien zu tun (72,07%) und nur 7,56% sind ausschließlich im Bereich fossile und konventionelle Energien tätig.

2.5 Co-Design-Workshops

Ziel der Co-Design-Workshops war es, mit Vertreter:innen der von Chancenungleichheit betroffenen Gruppen („marginalisierte Gruppen“) sowie mit Unternehmensvertreter:innen branchenspezifische Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit zu diskutieren und reflektieren. Zudem sollten Empfehlungen erarbeitet werden, welche Maßnahmen Unternehmen setzen können und wie diese Maßnahmen ihren Weg in die Anwendung finden können.

Es wurden zwei Workshops durchgeführt: einer mit Mitarbeiter:innen und Arbeitnehmer:innenvertreter:innen und einer mit Unternehmensvertreter:innen. Die Workshops wurden online durchgeführt und die Inhalte mittels Miro Board gemeinsam in einem Zeitraum von 2.5 Stunden erarbeitet. Der Ablauf war für beide Workshops gleich und war in folgende Schritte unterteilt:

1. **Einführung und Projektvorstellung:** Vorstellung der Teilnehmer:innen, des Projektes und bisheriger Ergebnisse; Begriffserklärung (Gender, Diversität, Intersektionalität); Miro Board Einführung
2. Beschreibung der **Dystopie:** Was ist Chancenungleichheit und was kennzeichnet diese? Wer ist dabei betroffen? Dabei werden vier Bereiche diskutiert:
 - a. Woran zeigt sich Chancenungleichheit
 - b. Wer ist betroffen?
 - c. Was sind die Gründe für Chancenungleichheit?
 - d. Wer sind die Akteur:innen?
3. Umwandlung der **Dystopie in eine Utopie:** Generierung von Maßnahmen (Miro Board Tabelle befüllen)
 - a. Unterstützende Fragen:
 - Welche Maßnahmen und Strategien sind notwendig, um die Diversität in Führungspositionen zu erhöhen?
 - Welche Maßnahmen und Strategien kennt man aus dem Umfeld? Welche Erfahrungen hat man mit diesen?
 - Welche Maßnahmen sind außer den im Umfeld bekannten Maßnahmen denn noch zielführend?
 - Welche Ideen gibt's denn noch drüber hinaus, auch wenn sie „nie und nimmer“ im Betrieb umgesetzt würden? Was wären radikale/mutige Ansätze?
 - Denken sie nun an eine XY Person: Was müsste man tun, um die Person auszuschließen? (reverse Brainstorming), Was müsste man tun, um die Person zu integrieren? Was müsste man tun, um die Person zu fördern? Was müsste man tun, um die Person zu bevorzugen?
 - b. Ebenen als unterstützender Anker
 - Im Bereich der Rekrutierung
 - Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben
 - Im Bereich berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt
 - Zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik
 - Zur Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung
 - Im Bereich der Ausstattung (Räume; Infrastruktur)
 - Innerhalb der Organisation
 - Weitere Maßnahmen
4. **Maßnahmenumsetzung:** Wie können nun die Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen umgesetzt werden. Dabei stellten wir zwei zentrale Fragen: Die nach den Akteur:innen (Wer ist verantwortlich für die Umsetzung? Wer muss eingebunden werden? Wer wird meist eingebunden? Wer nicht?) und jene nach den Effekten (Wann sind Effekte zu erwarten? Kurz- mittel oder langfristig? Unmittelbar oder nach Jahren?)

5. **Abschluss:** Nach einer Zusammenfassung der Ergebnisse durch die Workshopleitung wurden alle Teilnehmer:innen nach ihrem eigenen Fazit sowie einem Wunsch für die Zukunft gefragt.

Für beide Co-Creation Workshops lag die anvisierte Anzahl der Teilnehmenden bei fünf bis acht Personen. Bei der Einladung von Stakeholder:innen wurde insbesondere auf eine bundesweite Verteilung, sowie auf eine Vertretung unterschiedlicher Interessensgruppen und Organisationsgrößen geachtet. Zudem wurden gezielt Personen von im Rahmen der Dokumentenanalyse identifizierten Best Practice Beispielen sowie Vertretende von Organisation mit fehlenden Kennzahlen eingeladen. Konkret genutzt wurden im Rahmen des Meet-Ups entstandene Kontakte. Die Einladungen erfolgten per E-Mail. Weitere Einzuladende wurden entlang der im Rahmen des Stakeholder:innen Mappings identifizierten Organisationen voran erwähnten Kriterien ausgewählt. Die Einladungen erfolgten per E-Mail und telefonisch. Es konnten insgesamt 9 Teilnehmende gewonnen werden (7 Frauen, 2 Männer).

Bei der Einladung von Teilnehmenden für den Mitarbeiter:innenworkshop wurde aus strategischen Gründen darauf geachtet, ausschließlich Frauen bzw. Vertreter:innen von marginalisierten Gruppen einzuladen, um einen „safe space“ für die mögliche Thematisierung von Diskriminierungserfahrungen außerhalb des eigenen Unternehmens zu schaffen. Am Workshop nahmen fünf Personen teil.

TEIL 2

ERGEBNISSE

3 ANALYSE STRUKTURELLER (UN)GLEICHHEIT

Strukturelle oder soziale Ungleichheit bezeichnet Ungleichheiten, die überindividuell mit bestimmten Gruppenmerkmalen wie etwa soziale Herkunft, ethnische oder kulturelle Zuschreibungen, oder Geschlechteridentität, verbunden sind und sich aus gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder kulturellen Strukturen und Bedingungen ergeben. Materielle und immaterielle Ressourcen sind in einer Gesellschaft ungleich verteilt, etwa durch Normen, und erschweren dadurch die Teilhabe bestimmter sozialer Gruppen oder Individuen.

Auf Basis einer umfassenden Analyse von Organisationsberichten sowie einer Stakeholder:innenbefragung zu Kennzahlen werden im Folgenden branchenweite Aspekte zu Mitarbeiter:innendiversität, wie Geschlecht, Alter und Behinderung, berichtet. Anschließend wird dargelegt, inwieweit anhand der Kennzahlen Chancengleichheit für das Erreichen von Führungspositionen besteht und ob es vergeschlechtlichte Aufteilungen nach Tätigkeitsprofilen gibt. Diese Kennzahlen werden anschließend mit vorangegangenen Erhebungen verglichen.

3.1 Mitarbeiter:innendiversität

Der **Frauenanteil** in der Belegschaft jener an der Stakeholder:innenbefragung beteiligten Organisationen liegt mit 2.542 bei 19,80% der Beschäftigten. Die Dokumentenanalyse, die auf Daten von in Österreich tätigen Organisationen beruht, aber nicht zwischen in Österreich oder im Ausland tätigen Mitarbeiter:innen differenziert, zeigt einen Frauenanteil von 24,34%. Der Frauenanteil in der Energiebranche (Kategorie D der ÖNACE Rev. 2)⁸ ist die einzige der im Projekt erhobenen Kennzahlen, für die zentrale Daten durch Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, verfügbar sind.⁹ Dieser Erhebung entsprechend lag der Frauenanteil in der österreichischen Energiebranche im Jahr 2021 bei 22,11% (siehe Abbildung 7). Für die vorliegende Studie bedeutet dies, dass die Stichprobe der Stakeholder:innenbefragung die Anteile etwas unterschätzt, während die Dokumentenanalyse die Anteile etwas überschätzt, sich jedoch beide Datenquellen der tatsächlichen Verteilungen gut annähern.

Im internationalen Vergleich liegen diese Werte deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil von 27,51% über die gesamten 27 Länder der Europäischen Union.

Weder in der Stakeholder:innenbefragung noch in der Dokumentenanalyse wurden Beschäftigte mit einer als „Inter/Divers/Offen“ kategorisierten Geschlechtsidentität verzeichnet. Entsprechend war in weiterer Folge lediglich eine binäre Auswertung unterschieden nach Frauen und Männern möglich (siehe Abbildung 7). Ein Blick auf den Anteil an Frauen bei Abgängen (19,23%) sowie Neuzugängen (27,5%) in Bezug auf die Gesamtverteilung zeigt einen höheren Zulauf an Frauen gegenüber Männern mit 80,77% Abgängen und 72,5% Neuzugängen (siehe Abbildung 8). Die Abgänge bei Frauen spiegeln dabei die Gesamtverteilung wider. Ein Blick auf die Klein- und Kleinstunternehmen zeigt dieses Muster noch deutlicher mit 66,67% weiblichen Neuzugängen, wobei bei Männern hier die Abgänge (60,00%) die Neuzugänge um fast 30% übertreffen.

Geschlechterverteilung der Beschäftigten nach Eurostat

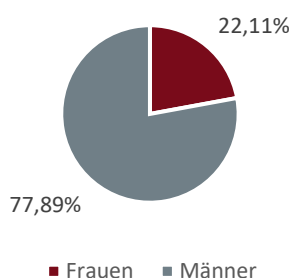


Abbildung 7: Verteilung der Belegschaft nach Geschlecht

Neuzugänge und Abgänge nach Geschlecht

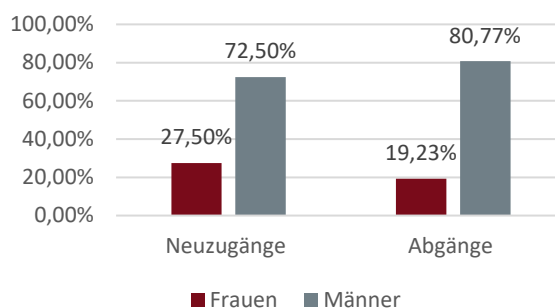


Abbildung 8: Neuzugänge und Abgänge nach Geschlecht (Stakeholder:innenbefragung)

⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902453/KS-RA-07-015-DE.PDF.pdf/680c5819-8a93-4c18-bea6-2e802379df86?t=1414781445000>

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/LFSA_EISN2?lang=de;

Online Datencode: LFSA_EISN2

Die statistische Analyse der Mitarbeiter:innenkennzahlen in verfügbaren Organisationsberichten nach Unternehmensgrößen zeigt, je **größer ein Unternehmen** ist, desto **geringer ist der Frauenanteil** (mittlerer Effekt; $r = -.356$). Abbildung 9 zeigt die durchschnittlichen Mitarbeiter:innenanteile gruppiert nach Unternehmensgröße. Während der Frauenanteil in Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiter:innen noch bei 45% liegt, sind in Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten nur noch rund 21% weiblich. Dasselbe Muster zeigt sich auch in der Unternehmensbefragung, bei der der durchschnittliche Anteil an Frauen in der Belegschaft bei Klein- und Kleinstunternehmen bei 41,32% lag.

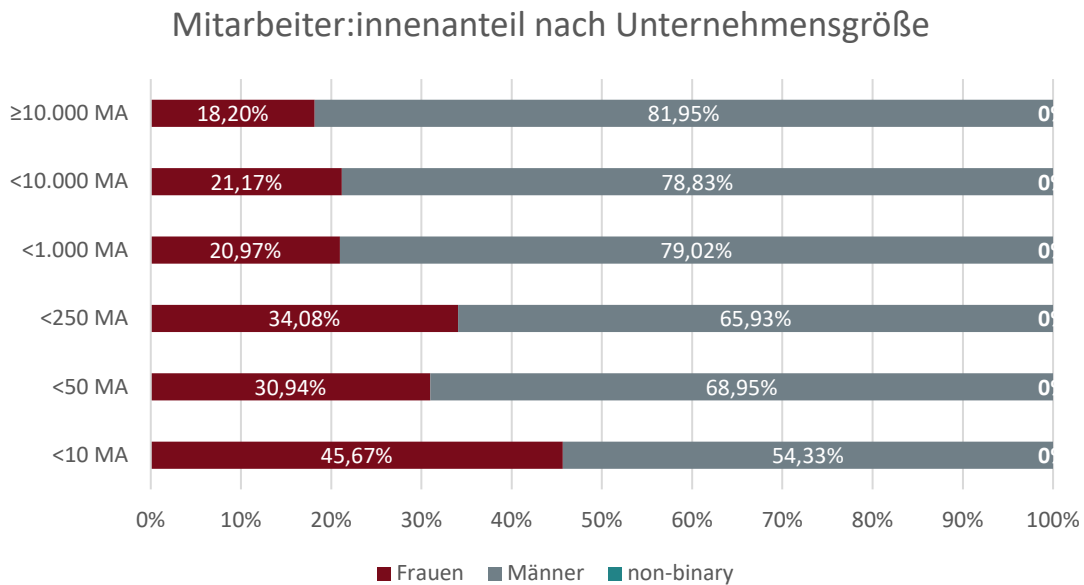


Abbildung 9: Durchschnittliche Mitarbeiter:innenanteile nach Anzahl der Mitarbeiter:innen im Unternehmen

Darüber hinaus zeigen sich signifikante regionale Unterschiede (siehe Abbildung 10 und Tabelle 6), wobei v.a. Wien als Best Practice Region im Sinne einer balancierten Verteilung hervorsticht, gefolgt von Oberösterreich. Besonderer Aufholbedarf besteht im Bundesland Kärnten mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von unter 10%.

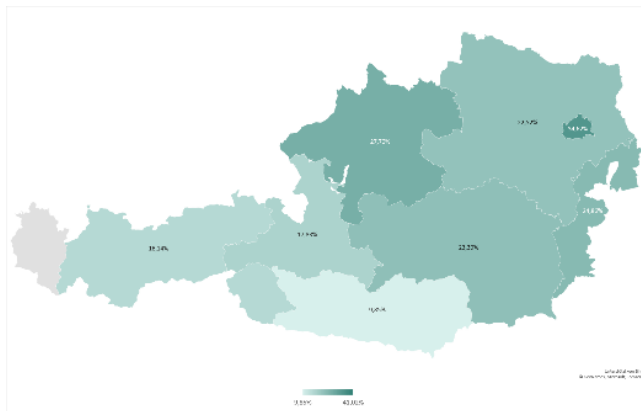


Abbildung 10: Regionale Unterschiede bezüglich des Anteils weiblicher Beschäftigter

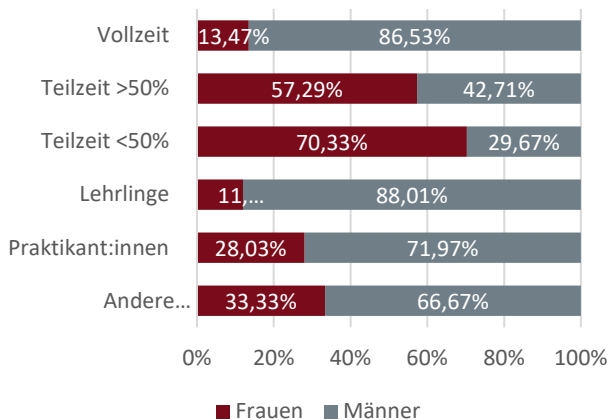
Tabelle 6: Anteil weiblicher Beschäftigter nach Bundesland

Bundesland	Anteil
Österreich (keine Zuordnung zu einem Bundesland möglich)	41,02%
Wien	34,62%
Oberösterreich	27,70%
Burgenland	24,86%
Steiermark	23,30%
Niederösterreich	22,52%
Salzburg	17,83%
Tirol	16,14%
Kärnten	9,85%

Bei den Unterschieden nach Beschäftigungsverhältnissen (siehe Abbildung 11) zeigt sich innerhalb der geschlechtsspezifisch verfügbaren Kennzahlen von insgesamt 5.582 Personen der größte Anteil an weiblicher im Verhältnis zur männlichen Belegschaft im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung**, in dem Frauen sowohl unter als auch über 50% Teilzeit den überwiegenden Anteil darstellen. An dritter Stelle befinden sich punkto Frauenanteil andere Beschäftigungsverhältnisse wie geringfügige Abstellung, freier Dienstvertrag oder Werkvertrag. Im **Vollzeitbereich liegt der Frauenanteil mit 13,47%** unter den 20% aus Gesamtbeschäftigtensicht, am geringsten ist er mit 11,99% im Lehrlingsbereich. Insgesamt liegt die Vollzeitquote von Frauen bei 72,62%,

bei Männern bei 96,29%. Die Situation bei Klein- und Kleinstunternehmen zeigt sich hier ähnlich, allerdings ist der Anteil an Frauen in anderen Beschäftigten mit 100% und Praktikant:innen mit 66,67% in der vorliegenden Stichprobe hier deutlich höher.

Geschlechterverteilung innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen



Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Geschlecht

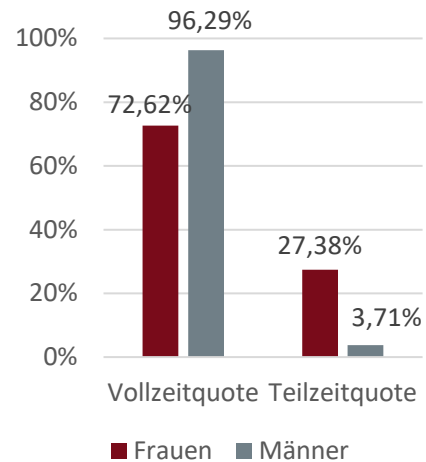


Abbildung 11: Geschlechterverteilung innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen - Abbildung 12: Vollzeit- und Teilzeitanstellungen nach Geschlecht

Eine Aufschlüsselung nach Beschäftigungsverhältnissen findet sich in den Organisationsberichten nicht wieder. Organisationen berichten nach extern fast ausschließlich die Gesamtanzahl an Mitarbeiter:innen, liefern aber keine Angaben zu den tatsächlichen Geschlechtsverhältnissen in Bezug auf Teilzeitanstellungen bzw. Vollzeitäquivalente.

Mit Blick auf die **Altersverteilung** zeigt die Stakeholder:innenbefragung eine ähnliche Verteilung zwischen Frauen und Männern mit der größten Anzahl an Beschäftigten in der Altersgruppe der 30–50-Jährigen und der geringsten Anzahl in der Gruppe an Beschäftigten unter 30 Jahren (siehe Abbildung 13). Unterscheidend lässt sich feststellen, dass die unterschiedlichen Anteile jüngerer und älterer Personen bei Frauen mit 22,02% vs. 28,99% ausgewogener erscheinen, während der Anteil an älteren Personen jenen jüngerer bei Männern mit 37,84% vs. 16,02% deutlich übertrifft. Abbildung 13 zeigt die Verteilung nach Altersgruppen über alle Geschlechter hinweg sowie innerhalb des jeweiligen Geschlechts. Die Altersverteilung in Klein- und Kleinstunternehmen gestaltet sich ähnlich mit einem etwas größeren Anteil zwischen 30 und 50 Jahren (Frauen: 56,86%; Männer: 59,21%).

Verteilung nach Alter innerhalb der Geschlechter im Vergleich

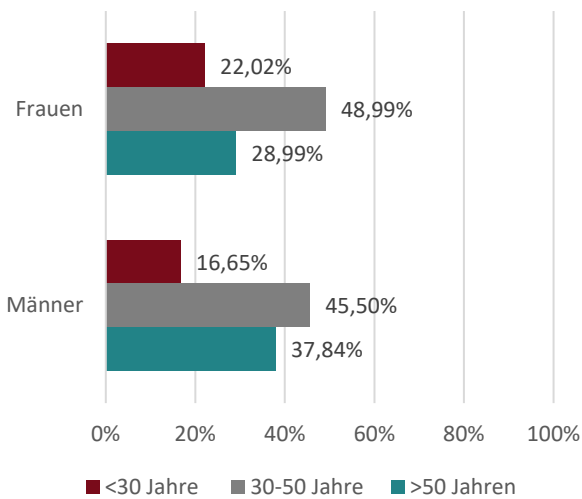


Abbildung 13: Verteilung nach Alter innerhalb der Geschlechter im Vergleich

Beschäftigte nach Geschlecht und Alter

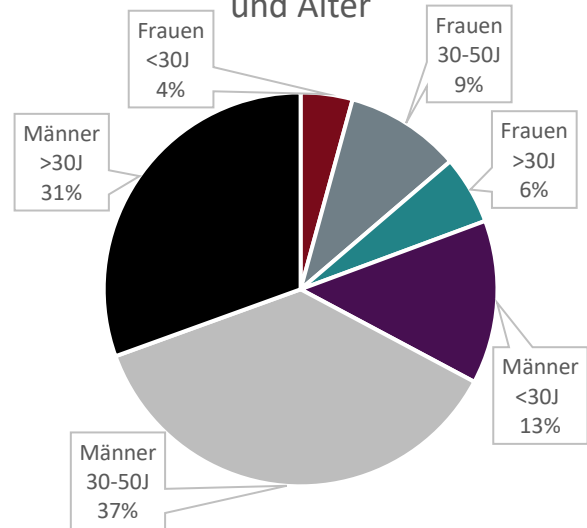


Abbildung 14: Beschäftigte nach Geschlecht und Alter

Zum durchschnittlichen Alter von Mitarbeiter:innen wurden in Summe nur von 8 Organisationen Daten in der Dokumentenanalyse identifiziert. Diese lagen zwischen 36,3 und 46,0 Jahren. Auf eine statistische Analyse musste aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet werden.

Acht der an der Stakeholder:innenbefragung teilnehmenden Unternehmen (42%) gaben an, dass unter ihren Mitarbeiterinnen auch „**Women of Color**“ befinden (Frauen die „nicht weiß“ sind, sondern z.B. Schwarz, Asiatisch, Romnja, etc.), wobei mehrfach angemerkt wurde, dass hierzu keine Kennzahlen geführt werden. Dies zeigt sich auch in der Dokumentenanalyse, in der keine Kennzahlen gefunden werden konnten.

Auch im Hinblick auf physische oder kognitive Behinderungen werden nach extern keine Kennzahlen kommuniziert. Die Stakeholder:innenbefragung zeigt jedoch, dass Organisationen hierzu aber zumindest zum Teil Monitoringmaßnahmen ergreifen: Insgesamt wurden für 220 Beschäftigte (1,7%) als betroffen von physischen (219) oder kognitiven (1) **Behinderungen** angeführt, wobei hier nur für 79 Personen eine Aufschlüsselung nach Geschlecht vorlag. Entsprechend dieser lag der Frauenanteil bei Betroffenen leicht unter jenem in der Gesamtstichprobe (siehe Abbildung 15).

Menschen mit Behinderung nach Geschlecht

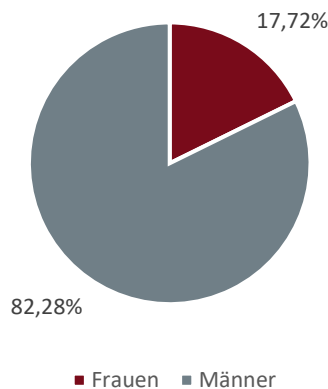


Abbildung 15: Verteilung Menschen mit Behinderung nach Geschlecht

3.2 Führungsverantwortung und Tätigkeitsprofile

Hinsichtlich Führungsverantwortung ist eine Reduktion des Frauenanteils im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft mit nur 9,84% auf höchster Führungsebene deutlich ersichtlich (siehe Abbildung 16). Die Dokumentenanalyse zeigt ein ähnliches Bild: So sind im Durchschnitt nur 9,98% der Führungsebenen weiblich besetzt. Im Aufsichtsrat liegt der Frauenanteil entsprechend der Stakeholder:innenanalyse jedoch mit 25,00% höher, ebenso im Betriebsrat mit 25,42%. Von den nur 24 Führungspositionen in Teilzeit der insgesamt 777 Führungspositionen (entspricht 3,09%) waren 62,50% von Frauen besetzt. Nur 3,09% der Führungspositionen sind Teilzeitstellen, 1,93% davon sind von Frauen besetzt. Bei Klein- und Kleinstunternehmen liegt der Frauenanteil im Führungsbereich mit 50,00% auf 2. und 3., sowie 33,33% auf 1. Führungsebene in der Unternehmensbefragung höher.

Führungsverantwortung nach Geschlecht

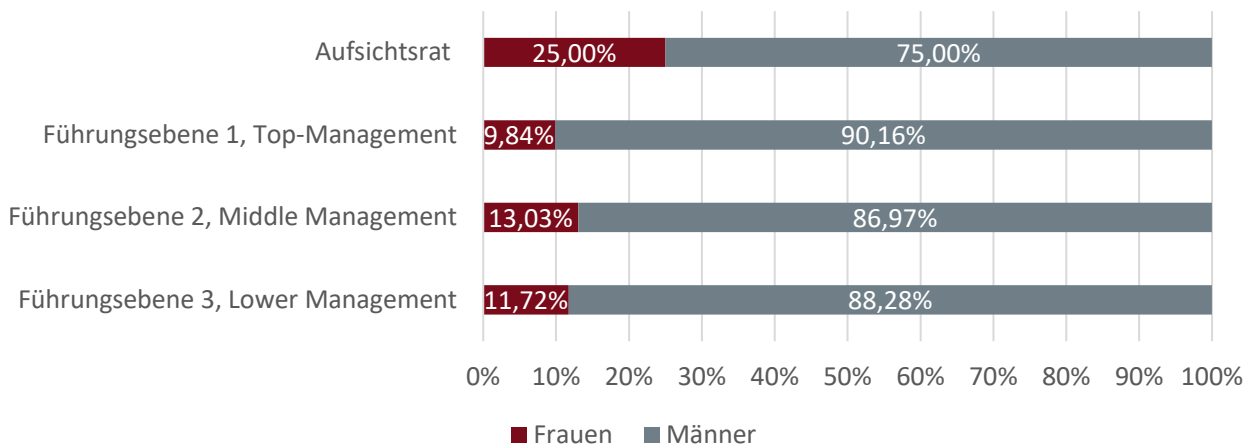


Abbildung 16: Führungsverantwortung nach Geschlecht

Vergleicht man anhand der Dokumentenanalyse den Frauenanteil der ersten Führungsebene inkl. Aufsichtsräte mittels statistischer Tests auf Unterschiede zwischen Unternehmensgrößen oder Bundesländer, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Das bedeutet, dass der Frauenanteil vergleichbar gering ist unabhängig von der Anzahl an Mitarbeiter:innen und regionsunabhängig.

In Bezug auf Tätigkeitsprofil lässt sich im Vergleich zur Gesamtverteilung ein deutlicher Überhang an weiblichem Personal in kaufmännischen und administrativen Bereichen (60,67%) sowie als Hilfskräfte feststellen (siehe Abbildung 17). Der geringste Anteil findet sich mit 4,32% bei manuell tätigen technischen Fachkräften, aber auch bei nicht-manuell tätigen technischen Fachkräften liegen Frauen mit 12,94% unter dem Gesamtstichprobenanteil. Bei Klein- und Kleinstunternehmen liegt der Anteil an kaufmännisch/administrativen Fachkräften mit 69,23% noch etwas höher, jedoch auch der Anteil an technisch-nicht manuellen Fachkräften merkbar höher (31,03%). Im technisch-manuellen Bereich waren Frauen bei diesen Unternehmen dafür gar nicht vertreten (0,00%).

Beschäftigte nach Geschlecht und Tätigkeitsprofil

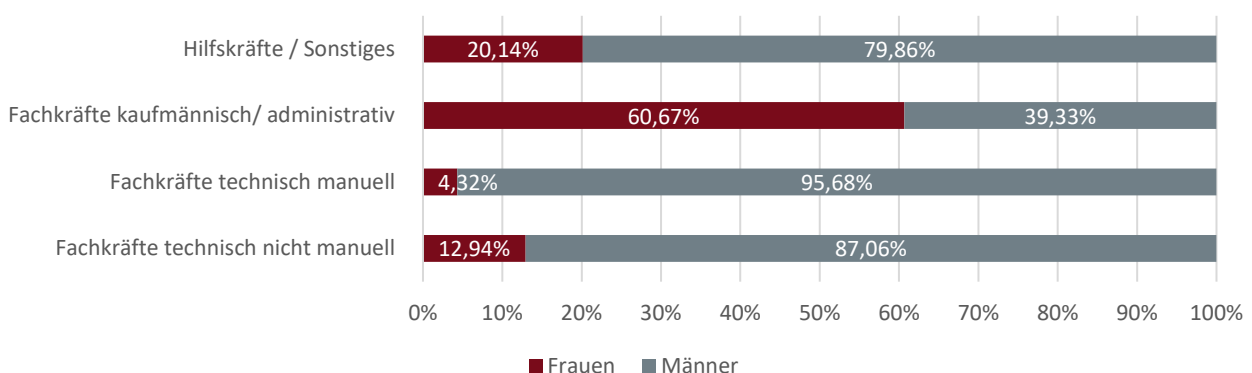


Abbildung 17: Beschäftigte nach Geschlecht und Tätigkeitsprofil

In Bezug auf Bildungsniveau ist der Frauenanteil bei Fachkräften mit Hochschulabschluss mit 25,73% sowie angelernten Kräften und Hilfskräften mit 23,91% am höchsten, während er bei Beschäftigten mit Lehrabschluss oder Matura unter dem Gesamtanteil liegt (siehe Abbildung 18). Bei Klein- und Kleinstunternehmen war der Anteil an Frauen mit Hochschulabschluss mit 48,72% deutlich höher.

Beschäftigte nach höchster abgeschlossener Schulbildung

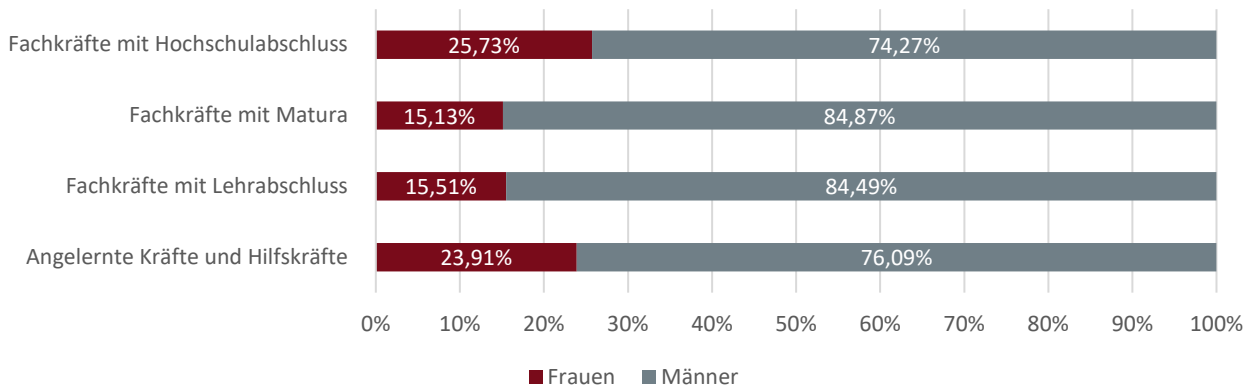


Abbildung 18: Beschäftigte nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Aus Gesamtsicht gesehen verdient der Großteil der Frauen und Männer in der Energiebranche mit 59,31% bzw. 49,63% zwischen €3.000 und €5.000. Im Gehaltsbereich über €5.000 überwiegt der Männeranteil jedoch mit 35,51% deutlich, während im Bereich unter €3.000 der Frauenanteil überwiegt (siehe Abbildung 19). In Bezug auf Geschlechterverhältnis nach Gehaltsstufen ist der Frauenanteil bei den untersten Einkommensklasse bis €2.000 am höchsten und nimmt mit steigendem Einkommen konstant ab. In der höchsten Einkommensklasse über €5.000 sind nur noch 6,52% Frauen vertreten (siehe Abbildung 20). Die Geschlechterverteilung über die Einkommensklassen hinweg gestaltet sich bei Klein- und Kleinstunternehmen zum Teil ausgeglichener – von €1500 bis über €5000 bewegt sich der Frauenanteil zwischen 50% (€1500-2000) und 30% (über €5000), wobei er im Bereich €3000-5000 mit 43,75% auch nahe an der Gleichverteilung liegt. Am geringsten ist er bei diesen Unternehmen mit 25,00% in der Einkommensklasse bis €1500.

Einkommensverteilung innerhalb der Geschlechter

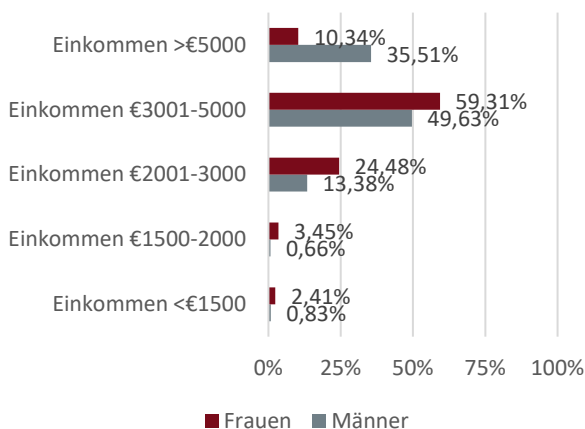


Abbildung 19: Einkommensverteilung innerhalb der Geschlechter

Geschlechterverhältnis innerhalb der Einkommensklassen

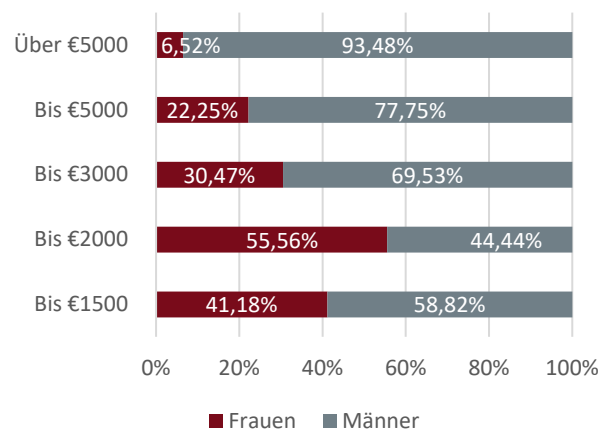


Abbildung 20: Geschlechterverhältnis innerhalb der Einkommensklassen

Die Möglichkeit einer familienbedingten Karenz nahmen unter den verfügbaren Kennzahlen mit 62,96% Frauen und 37,04% Männer war, was eine deutliche Abweichung von der Gesamtverteilung darstellt.

3.3 Veränderungen der Kennzahlen – Vergleiche mit vorangegangenen Erhebungen

Zur Beschreibung von Kennzahlenveränderungen wurden die beiden vorangegangenen Studien der ÖGUT (2011, 2016) herangezogen. Der Blick auf den Frauenanteil in der Energiebranche zeigt hier einen leichten Anstieg von 18,30% in 2011 zu 19,80% in 2022 (siehe Abbildung 21). Die Anzahl der Abgänge von Frauen ist von 2015 auf 2016 leicht angestiegen und entspricht damit dem Gesamtverhältnis, während die Anzahl der Neuzugänge von den bereits über den Frauenanteil liegenden 23,80% auf 27,50% anstieg (siehe Abbildung 22). Damit zeigt sich ein fortlaufender Trend einer Erhöhung des Frauenanteils in der Branche.

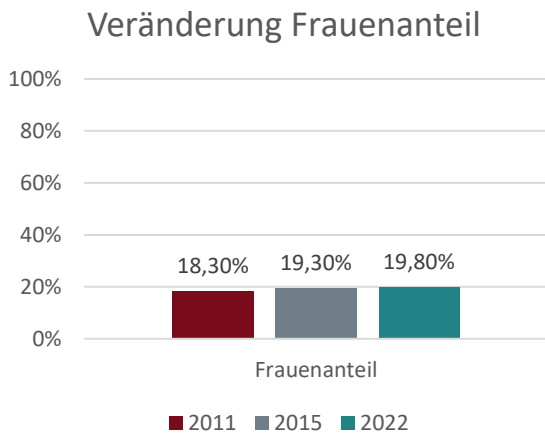


Abbildung 21: Veränderung des Frauenanteils in der Energiebranche

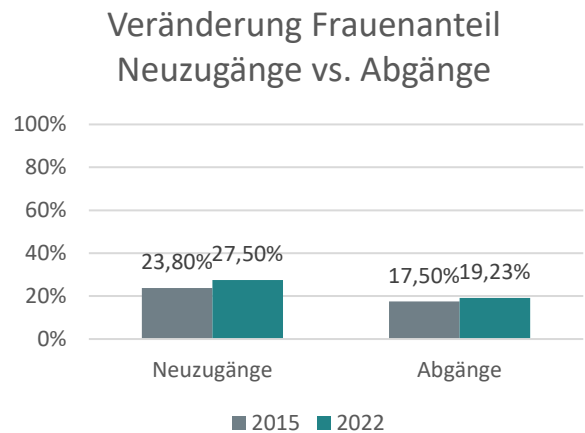


Abbildung 22: Veränderung des Frauenanteils bei Abgängen und Neuzugängen

Die Altersverteilung unter den Mitarbeiterinnen zeigt zwischen 2015 und 2022 nur relativ geringe Veränderungen in Form einer leichten Abnahme in den Alterskategorien unter 30 Jahren auf 20,09% und zwischen 30 und 50 Jahren auch 20,43%, sowie eines leichten Anstieges auf 15,53% unter den älteren Beschäftigten (siehe Abbildung 23). Insgesamt sind Frauen aber weiterhin verstärkt unter den jüngeren Beschäftigten und Beschäftigten mittleren Alters zu finden. Auch in der Gesamtverteilung zeigen sich nur kleine Unterschiede mit einem leichten Anstieg im Bereich der jüngeren und älteren Beschäftigten (auf 17,69% bzw. 36,13%), sowie einer geringen Abnahme in der Gruppe der 30–50-Jährigen auf 46,18% (siehe Abbildung 24). Generell zeigt die Energiebranche damit weiterhin als ein Bereich, in dem überwiegend bereits erfahrene Personen beschäftigt sind.

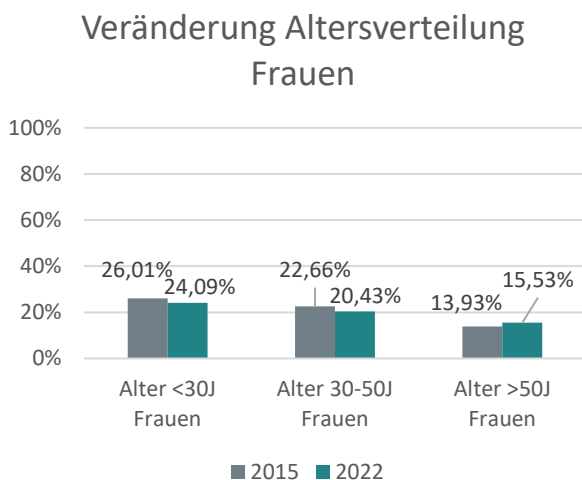


Abbildung 23: Veränderung Altersverteilung Frauen

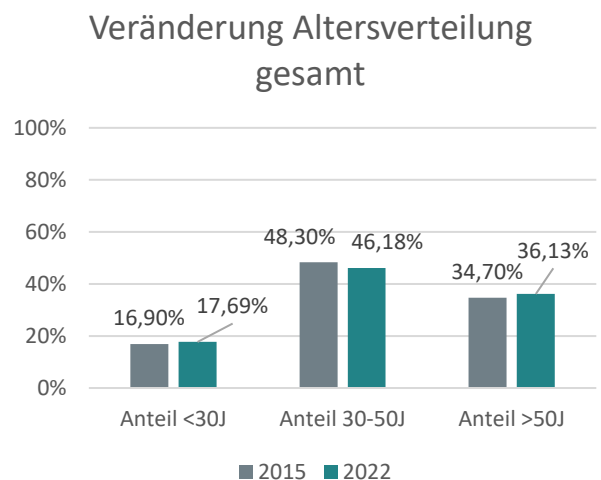


Abbildung 24: Veränderung Altersverteilung gesamt

In Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse hat sich die Vollzeitquote von Frauen in der Energiewirtschaft weiter von 68% im Jahr 2011 auf 73% im Jahr 2022 erhöht (siehe Abbildung 25) und liegt damit deutlich über dem österreichischen Durchschnitt aus dem Jahr 2021 von 50,40%¹⁰. Auch unter der männlichen Belegschaft liegt der Vollzeitanteil von 96% über dem österreichischen Durchschnitt von 88%. Generell liegt der Vollzeitanteil in im Wirtschaftszweig Energieversorgung (Kategorie D nach ÖNACE mit 88,2% sehr hoch und wird nur vom Maschinenbau (Kategorie B) mit 91,8% übertroffen¹¹. Der Blick auf den Frauenanteil in Gremien zeigt einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils im Bereich der Aufsichtsräte (von 6,98% in 2011 auf 25% in 2022) und in Betriebsräten (von 16,84% in 2011 auf 25,42% in 2022) (siehe Abbildung 26). Auch auf der ersten Führungsebene zeigt sich ein Anstieg von 7% in 2011 auf 9,84% in 2022 womit die Energiebranche über dem Durchschnitt von 8,9% der Top 200 österreichischen Unternehmen nach dem Frauenmanagementreport 2022 der Arbeiterkammer liegen¹².

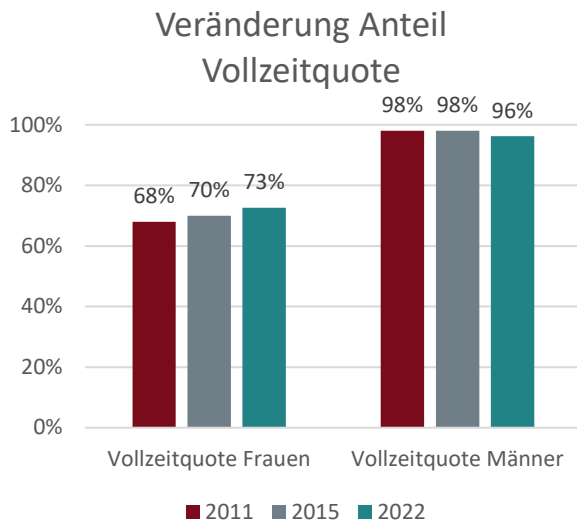


Abbildung 25: Veränderung Anteil Vollzeitquote nach Geschlecht

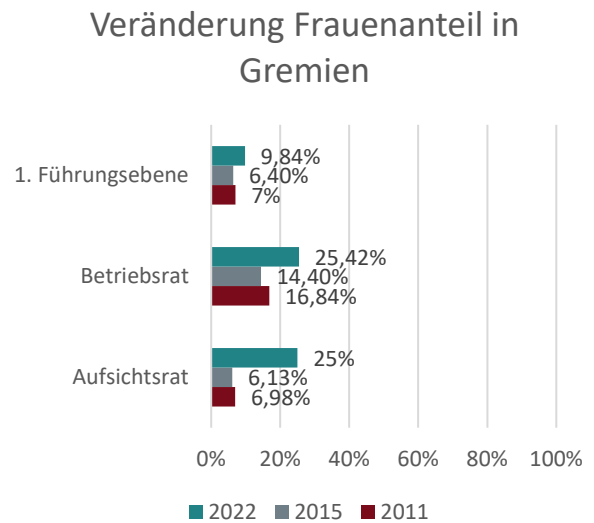


Abbildung 26: Veränderung Frauenanteil in Gremien

¹⁰ <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit>

¹¹ <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Lohnsteuer-2021.pdf>

¹² <https://wien.arbeiterkammer.at/frauenmanagementreport>

4 DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN UND ORGANISATIONSKULTUREN

Diskriminierung bezeichnet ungerechtfertigte Benachteiligungen, Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen aufgrund von Stereotypen und (unbewussten) Vorurteilen. Dies ist häufig mit wahrnehmbaren Merkmalen verbunden, wie etwa Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht oder Behinderung(en), Diskriminierung findet aber auch im Zusammenhang mit nicht unmittelbar wahrnehmbaren Merkmalen statt – wie etwa Religion oder sexuelle Orientierung. Diskriminierungen sind in Systeme sozialer Ungerechtigkeit eingebettet und passieren systematisch. So kann eine Person, die ansonsten privilegiert ist, zwar Beleidigungen aufgrund ihrer Merkmale ausgesetzt sein, Diskriminierung betrifft aber i.d.R. Personen, die zu allgemein benachteiligten („marginalisierten“) sozialen Gruppen gehören.

Im Folgenden wird dargelegt, inwiefern Mitarbeiter:innen in der Energiebranche von diskriminierenden Verhalten und voreingenommenen Behandlungen berichten, auf welche Diversitätsdimensionen sich diese bezogen, wo diese Situationen auftraten. Darüber hinaus werden Aspekte von inklusiven Organisationkulturen, beispielsweise des wahrgenommenen Engagements für Chancengleichheit, kommunizierte Organisationswerte im Bereich Chancengleichheit und sprachliche Repräsentation von verschiedenen Geschlechtsidentitäten. Zudem werden Anzeichen, Ursachen, Betroffene und Akteur:innen im Kontext von Chancen(un)gleichheit aus Mitarbeiter:innen- und Unternehmensvertreter:innen-Sicht dargelegt.

4.1 Diskriminierungserfahrungen

Fast Drittel der befragten Mitarbeiter:innen (32,08%) haben **Diskriminierungen selbst erfahren, beobachtet diese oder ihnen wurde davon berichtet**. 18,55% waren dabei persönlich betroffen, 25,16% haben ein solches Verhalten beobachtet und 16,67% haben durch andere von diskriminierenden Handlungen erfahren. Von Bedeutung ist an dieser Stelle, dass von Diskriminierung aufgrund aller abgefragten Diversitätsdimensionen von den Mitarbeiter:innen berichtet wird. Abbildung 27 zeigt die Verteilung der Diskriminierungsformen auf Diversitätsdimensionen:

Diskriminierungsformen in der Energiebranche nach Häufigkeit

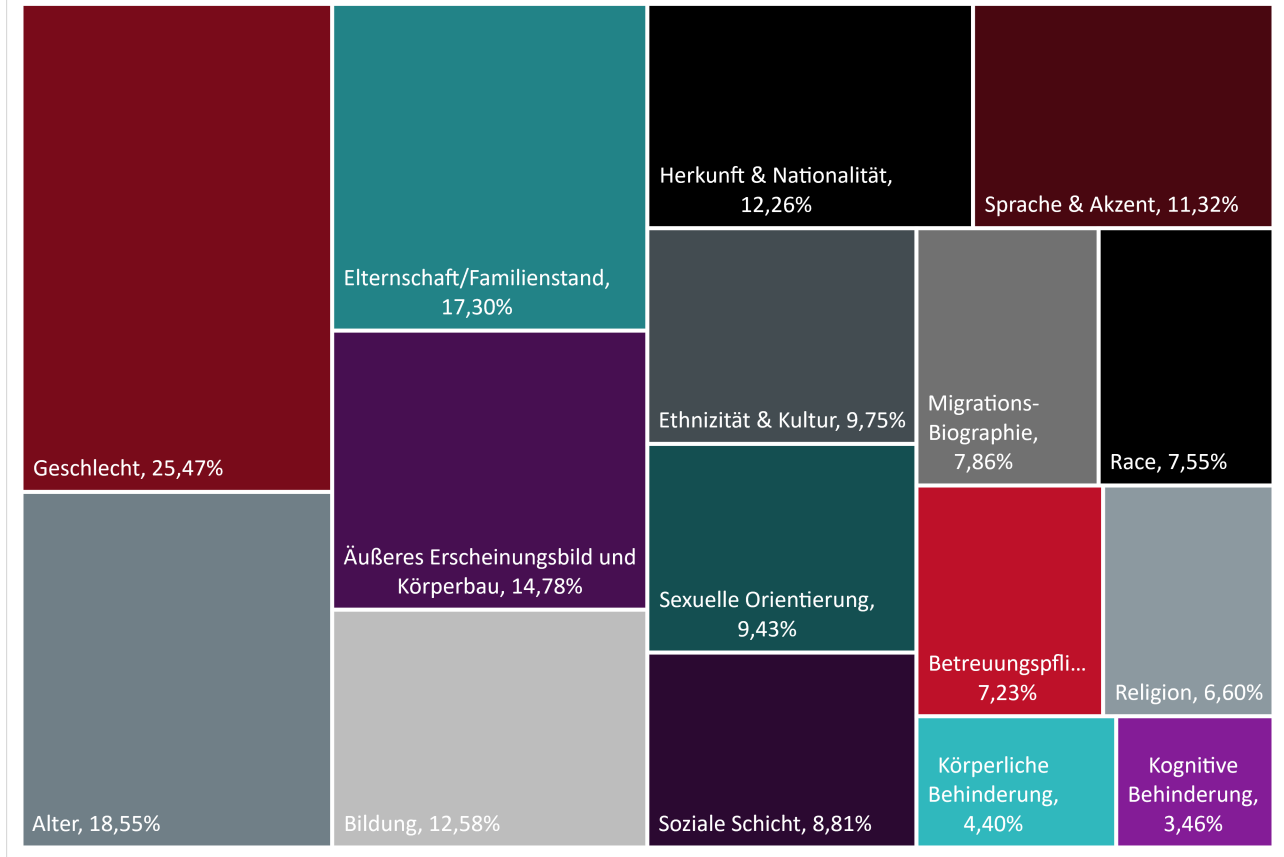


Abbildung 27: Verteilung von erlebter Diskriminierung (n = 318)

Besonders häufig kam es zu geschlechtsspezifischen Vorfällen (25,47%), gefolgt von altersbezogener Diskriminierung (18,55%) und Ungerechtigkeiten aufgrund von Elternschaft und Familienstand (17,30%).

Dieses diskriminierende Verhalten findet besonders häufig **unmittelbar am Arbeitsplatz** statt, gefolgt von Räumlichkeiten am Arbeitsplatz und berufliche Freizeitveranstaltungen. Im Verhältnis seltener wird trotz durch COVID-19-bedingten Schutzmaßnahmen und damit einhergehend häufigere Telearbeit von Diskriminierung über online Kanäle berichtet. Sehr geringes Risiko besteht am Weg zur Arbeit (siehe Abbildung 28/Abbildung 27).

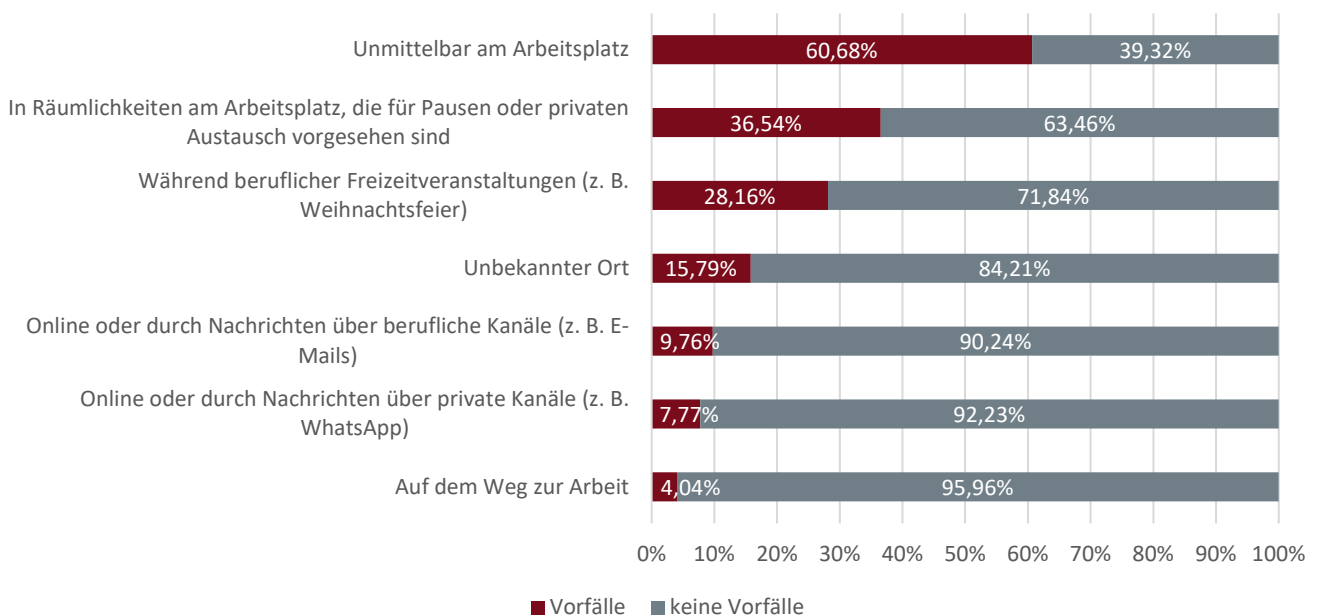


Abbildung 28: Orte der Diskriminierung (n = 241)

Obwohl also in diskriminierenden Situationen potentiell andere Personen dieses Verhalten beobachten können, zeigt die Mitarbeiter:innenbefragung, dass bei Diskriminierungen nur selten jemand einschreitet (siehe Abbildung 29): In nur 6% der berichteten Fälle ist jemand eingeschritten. In 30% der Fälle hat niemand reagiert und in 29% eher niemand. In 35% der Fälle wurde zum Teil interveniert.

Ist jemand gegen die Diskriminierung eingeschritten?

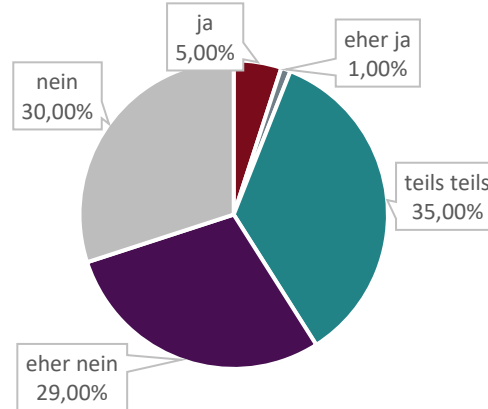
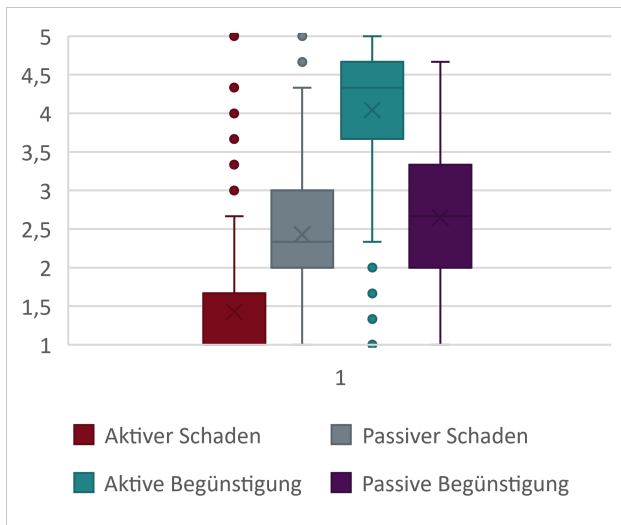


Abbildung 29: Häufigkeit von Einschreiten gegen Diskriminierung (n = 100)

Darüber hinaus, wurde in der Mitarbeiter:innenbefragung erhoben, inwiefern Arbeitnehmer:innen **Erfahrung mit voreingenommenem Verhalten** („Bias Treatment“) machen mussten (siehe Abbildung 30 und Tabelle 7). Dabei zeigt sich, dass aktiver Schaden, z.B. Drohungen, zwar vorkommen, jedoch relativ selten sind. Die Häufigkeit von Erfahrungen mit Behandlungen, die passiven Schaden, z.B. ungefragte Ratschläge, und passive Begünstigung, z.B. vermeiden von Kontakt bei respektvollem Umgang, zufügen, befindet sich im unteren Mittelfeld. Dagegen sind Behandlungen, die Menschen aufgrund von persönlichen Merkmalen aktiv begünstigen, bspw. die Vermittlung des Gefühls, dass jemand willkommen ist, relativ häufig.

Tabelle 7: Mittelwerte von Erfahrungen mit voreingenommenen Behandlungen (5-stufige Skale BIAS-TS; n = 327)



Art der Voreingenommenen Behandlung	Mittelwert	Standard-abweichung
Aktiver Schaden	1,43	0,67
Passiver Schaden	2,43	0,81
Aktive Begünstigung	4,04	0,82
Passive Begünstigung	2,64	0,85

Abbildung 30: Erfahrungen mit voreingenommenem Verhalten

4.2 Organisationskulturen

Obwohl sehr häufig von diskriminierenden Handlungen berichtet und bei Diskriminierungen selten eingeschritten wird, nehmen Mitarbeiter:innen laut der Mitarbeiter:innenumfrage aber tendenziell wahr, dass in ihren Unternehmen Diversität geschätzt wird und daran gearbeitet wird, Diskriminierungen zu beseitigen. Mitarbeiter:innen schätzen das sogenannte „**Diversity Climate**“ durchschnittlich als eher gut ein (M = 3,85, SD = 0,89; siehe Abbildung 31).

Als aktivste Akteur:innen, die sich für Chancengleichheit einsetzen (siehe Abbildung 32), werden Betriebsräte wahrgenommen. In mehr als der Hälfte der Fälle (53,82%) wird von ihnen ein aktiver Einsatz wahrgenommen. Darüber hinaus geben 44,95% der Befragten an, dass auch Mitarbeiter:innen aktiv für Chancengleichheit eintreten. Damit zeigt sich, dass insbesondere bottom-up Engagement eine große Rolle einnimmt. Auf Führungsebene nehmen Mitarbeiter:innen v.a. Engagement der obersten Führungsebene (Top Management) wahr (44,04%), gefolgt von der mittleren Führungsebene, z.B. Abteilungsleiter:innen, (40,67%). Weniger als ein Drittel der Befragten (31,80%) sprechen der untersten Führungsebene (z.B. Teamleiter:innen) einen aktiven Einsatz für Chancengleichheit zu.

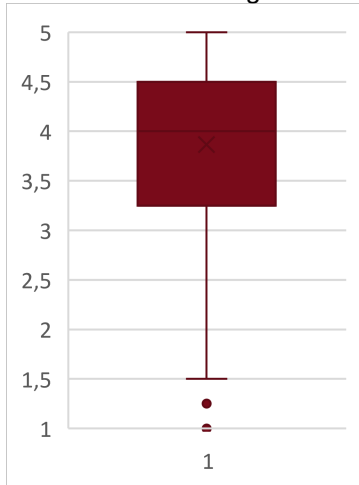


Abbildung 31: Diversity Climate (n = 313)

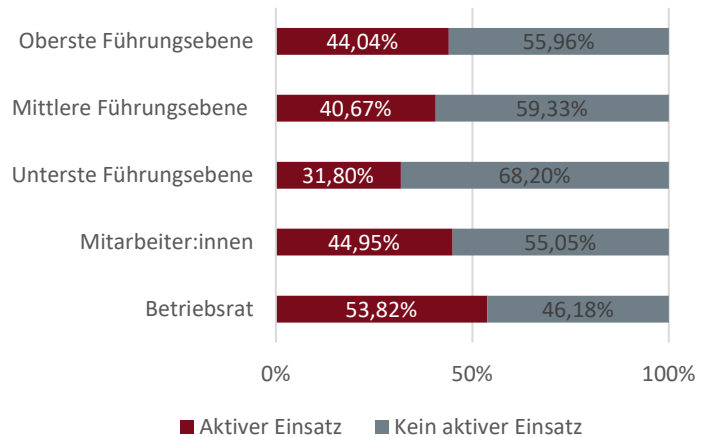


Abbildung 32: Aktiver Einsatz für Chancengleichheit (n=327)

Die Dokumentenanalyse gibt dabei Aufschluss über **nach extern kommunizierte Unternehmenswerte mit Diversitätsbezug**. Dabei konnten von insgesamt 27 Unternehmen Berichte mit expliziten Bekenntnissen zu Chancengleichheit identifiziert werden. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße: Größere Unternehmen bekennen sich eher zu diesen Unternehmenswerten (siehe Abbildung 33). Auch nennen größere Unternehmen signifikant mehr Diversitätsdimensionen im Zusammenhang mit Chancengleichheit ($r = 0,63$). Dabei muss beachtet werden, dass größere Unternehmen häufiger mehr Ressourcen für externe Kommunikation aufwenden sowie detailliertere Berichte der Öffentlichkeit zugänglich machen.

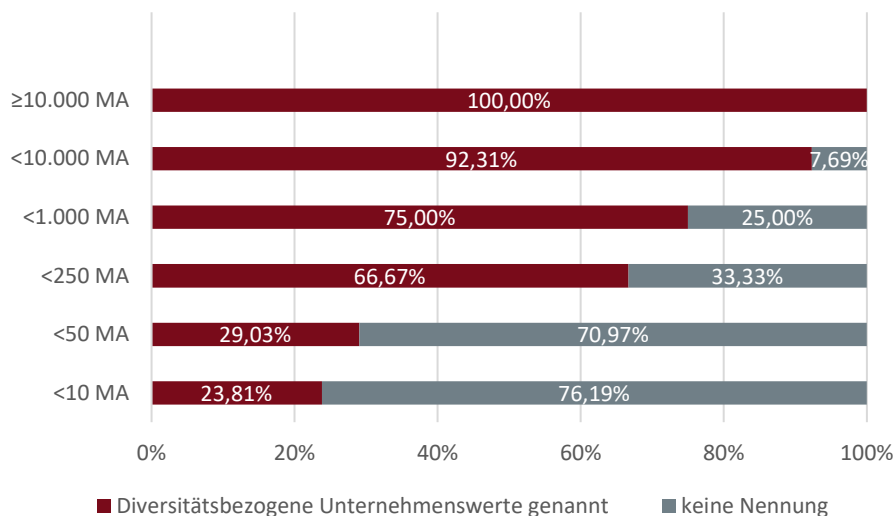


Abbildung 33: Kommuniziertes Bekenntnis von Unternehmen zu Organisationwerten im Bereich Chancengleichheit und Diversität

Darüber hinaus wurde analysiert, zu welchen Diversitätsdimensionen, wie Geschlecht, Alter oder soziale Schicht, Organisationen Bezug nehmen (siehe Abbildung 34). Im Durchschnitt nennen Organisationen nur 1,02 (SD = 1,78) Diversitätsdimensionen, wobei vor allem Geschlecht im Vordergrund steht. Andere Dimensionen werden zumeist vernachlässigt und in nur sehr seltenen Fällen werden mehr als nur eine Dimension

genannt (siehe Abbildung 35). Erneut besteht ein signifikanter Zusammenhang mit der Unternehmensgröße: Alle Dimensionen mit Ausnahme von Kultur, Weltanschauung, Bildung, Familienstand und Herkunft werden häufiger von größeren Unternehmen genannt.

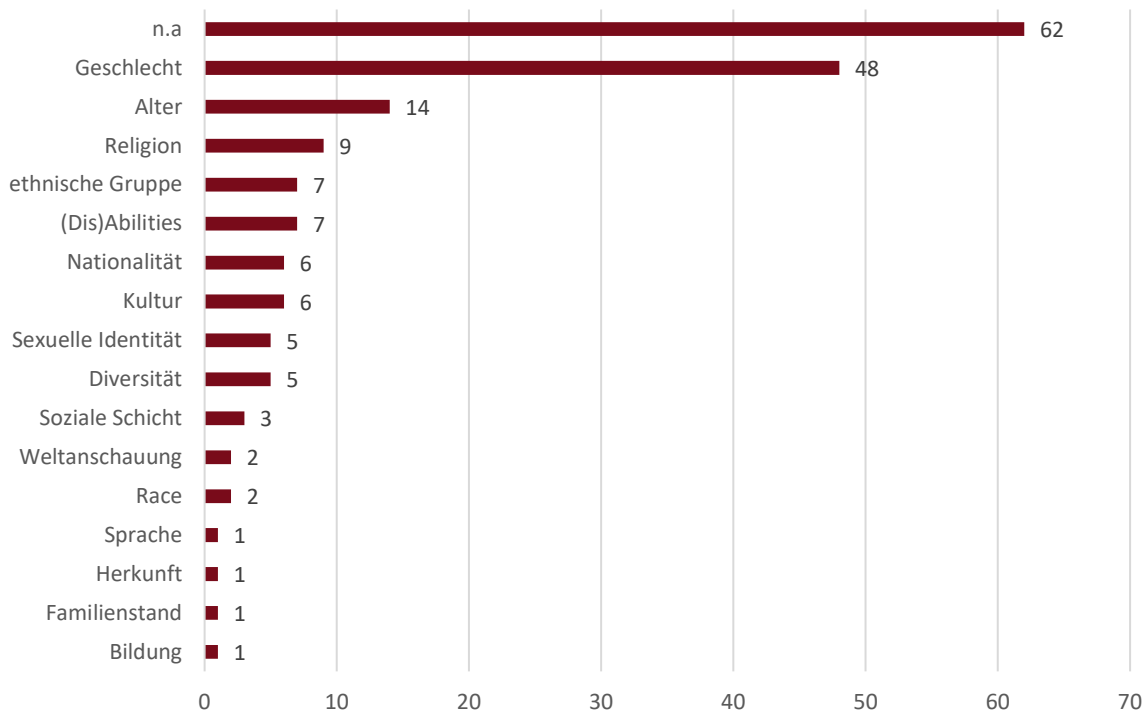


Abbildung 34: Genannte Diversitätsdimensionen in Organisationsberichten

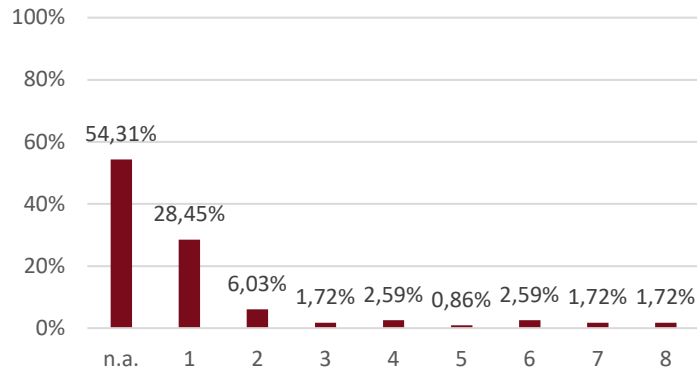


Abbildung 35: Anzahl an genannter Diversitätsdimensionen in Organisationendokumenten

In der Dokumentenanalyse wurde darüber hinaus betrachtet, inwiefern **sprachliche Repräsentation** von Geschlecht in Unternehmen umgesetzt wurde (siehe Abbildung 36). Analysiert wurden in diesem Zusammenhang erneut Unternehmensberichte, aber auch Stellenausschreibungen auf Unternehmenswebsites.

Geschlechtergerechte Sprache spiegelt durch den Sprachgebrauch eine Gleichbehandlung von allen Geschlechtern wider. Es gibt dabei unterschiedliche Formen: Während genderneutrale Sprache das Geschlecht zu neutralisieren versucht (z.B. Lehrkräfte, Lehrende), macht genderinklusive Sprache Geschlechter sichtbar (Lehrerinnen und Lehrer, Lehrer*innen), wobei hier zwischen binären und mehrgeschlechtlichen Formen unterschieden werden kann. Inklusive Sprache bedeutet darüber hinaus, dass stereotype Rollenbilder oder Klischees in der Sprache – auch in der Bildsprache und in Metaphern – vermieden werden und dass Verständlichkeit in den Vordergrund gerückt wird.

Das sogenannte generische Maskulinum, d.h. die Verwendung der männlichen Form (z.B. „Arbeitnehmer“) wird dabei von nur 14,44% der Unternehmen verwendet. Dagegen nutzen 65,56% der Organisationen eine Form der gendersensiblen Sprache, beispielsweise das Binnen-I (z.B. „ArbeitnehmerInnen“), Gender-Asterisk (z.B. „Arbeitnehmer*innen“) oder Gender-Doppelpunkt (z.B. „Arbeitnehmer:innen“). 20% der Organisationen setzen gendersensible Sprache zumindest teilweise ein. Die statistische Auswertung zeigt dabei, dass keine

Unterschiede nach Organisationsgröße bestehen, d.h. dass gendersensible Sprache sowohl bei Großunternehmen, KMUs und Kleinstunternehmen bzw. -organisationen weit verbreitet ist.

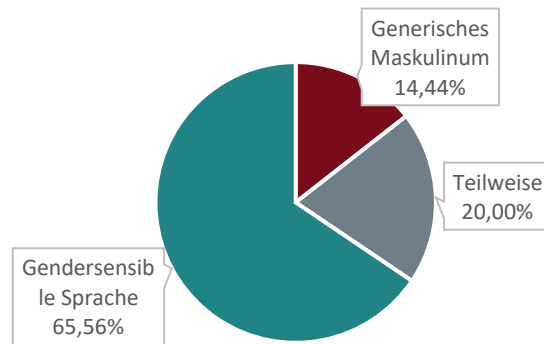


Abbildung 36: Verwendung von gendersensibler Sprache in der externen Unternehmenskommunikation

4.3 Anzeichen, Ursachen und Akteur:innen von Chancenungleichheit

Im Rahmen der zwei Stakeholder:innen-Workshops, jeweils einer mit Mitarbeiter:innen und einer mit Unternehmensvertreter:innen, wurden Rückmeldung zur Kennzeichen von Chancenungleichheit gesammelt und im Sinne einer Dystopie von Chancenungleichheit erörtert. Die Diskussion umfasste die Einschätzungen der Teilnehmenden zu möglichen Anzeichen für bzw. Hintergründen von Chancenungleichheit.

4.3.1 Woran zeigt sich Chancenungleichheit aus Sicht der Mitarbeiter:innen?

Aus Sicht der Mitarbeiter:innen zeigt sich Chancenungleichheit zunächst in einem **Mangel an Wertschätzung** gegenüber weiblichen Mitarbeiter:innen sowie gegen Menschen mit Behinderung auf unterschiedlichen Ebenen. Auf Kompetenzebene fällt dies beispielsweise auf, wenn Beiträge oder Vorschläge von Frauen weniger Beachtung erlangen als jene der männlichen Kollegen (z.B. inhaltliche Inputs in Meetings) oder auch Witze über Kolleg:innen gemacht werden. Auf monetärer Ebene spiegelt sich mangelnde Wertschätzung in entsprechenden Gehaltsunterschieden zu männlichen Mitarbeitern wider (Pay Gap). Damit einher gehen **unterschiedlicher Umgang hinsichtlich Fehlerkultur**, wo eine höhere Fehlererwartung bei Frauen und die Bagatellisierung von Fehlern bei Männern einander gegenüberstehen (Kognitiver Bias). Oftmals steht eine **Defizitorientierung im Vordergrund** anstatt der Auseinandersetzungsbereitschaft mit diversen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen, insbesondere in Bezug auf Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung („Besondere Bedürfnisse“).

Als problematisch werden vorherrschende **Strukturen** angesehen, die auf Machterhaltungstendenzen und mangelnder Veränderungsbereitschaft auf Seiten der **vorrangig männlich besetzten Vorstände** („weiße, able-bodied Männer“) fußen. Top-Down Entscheidungen, welche oft durch ein männlich dominiertes Management erfolgen, prägen Vorgehens- und Arbeitsweisen wesentlich. In der Arbeitsverteilung im Allgemeinen wird **Führung als männlich dominiert** angesehen, während **Care-Tätigkeiten eher von weiblichen Mitarbeiter:innen** vollrichtet wird. Dahingehend werden **homogene Arbeitsgruppen** im Allgemeinen als potenzielle Indikatoren für Chancenungleichheit genannt. Einerseits wird das Modell der **Vollzeitanstellung erwartet**, andererseits werden bei der Festlegung von Vorgehensweisen und Mechanismen die Kapazitäten von weiblichen – ggf. wegen Care-Tätigkeiten in Teilzeit befindliche – Mitarbeiter:innen unzureichend berücksichtigt (z.B. Nachmittagstermine für Mitarbeiter:innen mit Kinderbetreuungspflichten).

Anzeichen für Chancenungleichheit im Sinne mangelnder Wertschätzung drücken sich laut Mitarbeiter:innen auch über fehlende inklusive **Sprache** aus. Diverse Gruppen werden nicht angesprochen bzw. begnügt man sich in der Sprache mit der Reduktion einer Person auf eine soziale Kategorie, wie beispielsweise eine Behinderung (z.B. „der Blinde“). Mit solchen Bezeichnungen steht nicht der Mensch, sondern die Behinderung im Vordergrund.

Als weitere Negativbeispiele im Umgang mit Diversität in Unternehmen werden „**Pink Washing**“ bzw. „**Feminist Washing**“¹³ genannt, also PR-Strategien, die die vermeintliche Identifizierung mit Queeren oder feministischen Bewegung vorgeben, um im Sinne des Employer Branding fortschrittlich zu wirken, welche aber in der tatsächlichen Unternehmensstruktur und -kultur nicht umgesetzt bzw. gelebt wird. Als weiterer Problem-bereich ist das Übergehen von Verpflichtungen hinsichtlich der **Einstellung spezieller Personengruppen** (z.B. Behinderteneinstellungsgesetz) genannt. Außerdem fehle es an gelebter Differenzierung von Gruppen/ Diversität, was mit **fehlender Berücksichtigung der Heterogenität** und der unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeit oder an die Umgebung einhergeht. Weiters werden **stereotypisierende Haltungen und Vorurteile** (z.B. Menschen mit Behinderungen werden als arm dargestellt). Während Emotionalität von Frauen negativ ausgelegt werden, wird Männern eher Ehrgeiz und Zielstrebigkeit zugeschrieben.

Ebenso zeigt sich Chancenungleichheit in der **räumlichen und baulichen Infrastruktur** wie z.B. das Nichtvorhandensein eines Betriebskindergartens, Zugang oder fehlende bauliche Maßnahmen wie z.B. Lift.

4.3.2 Woran zeigt sich Chancenungleichheit aus Sicht der Unternehmen?

Aus Sicht der Unternehmensvertreter:innen besteht eine Ungleichheit im **Zugang zu Bildung** und in ungleichen Voraussetzungen, Bildungschancen wahrzunehmen. Werden solcherlei Ungleichheiten nicht ausgeglichen, wird **Armut** als Folge von Chancenungleichheit genannt. **Ungleiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten** und Zugang zu Schulung können zudem zur Ungleichheit in Unternehmen beitragen.

Anzeichen für Ungleichheiten zeigen sich im **Pay Gap**, in der **Besetzung von Führungspositionen**, sowie in Begünstigungen bei durch politische Einflüsse und Beziehungen erlangten Positionen oder Vorteilen.

Den Unternehmensvertreter:innen zufolge besteht ein Risiko im **Bewerbungsprozess**, wenn Bewerbungen bestimmter Personengruppen von Seiten der Personalabteilung / HR nicht zur weiteren Begutachtung eingeschlossen bzw. vorab ausgefiltert werden.

Starre und unflexible Beschäftigungsmodelle sind nicht ausreichend auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Bewerber:innen ausgerichtet (z.B. familienfreundliche Angebote wie Teilzeit).

Punkte Unternehmenskultur werden einige Stile und Strukturen genannt, die Ungleichheit begünstigen und verstärken können: Dazu zählen der ungleiche **Zugang zu Information** bzw. ein **hohes Ausmaß an Kontrolle** bezüglich der Weitergabe von Informationen. Auch hier werden **Vorurteile und stereotype Haltungen** genannt („Schubladendenken“), wobei Männern die Eignung zur Ausübung von technischen Berufen und Frauen eher zu Sekretariatspositionen bzw. Tätigkeiten im Back Office Bereich zugeschrieben werden.

Als wichtiger Aspekt der Firmenkultur gilt der **Umgang mit Fehlern oder bestimmten Themen** (z.B. Gehalt, Wechsel von Führungspositionen). **Intransparenz** über die geltenden Vergütungsmodi und Prozesse bzw. Tabuisierung mit Kolleg:innen über Gehaltsfragen zu sprechen, kann Ungleichheit begünstigen (z.B. Boni nur für gewisse Mitarbeiter:innen). Diesbezüglich fehlt es an Regelungen und Prozessen, die Chancengleichheit fördern. Werden wichtige Themen oder Fehler nicht angesprochen bzw. vertuscht, kann sich auch eine Art „Angstkultur“ ausbilden.

4.3.3 Wahrgenommene Gründe für Chancenungleichheit

Ursprünge von Chancenungleichheit liegen in den **Wertesystemen einer Gesellschaft** (Weltbilder), welche, **beeinflusst von Religionen und traditionalistischen Rollenbildern** (Kinderfürsorge als Frauenthema) die soziale Rollenverteilung in der Arbeitswelt maßgeblich mitprägen. Dem **Bildungsbereich** wird eine zentrale Rolle beigemessen, da Segregation im Sinne der Bestätigung solcher Rollenbilder bereits vom Kindergartenalter (Narrative, Bildsprachen: Darstellung von Geschlechterrollen) an passiert und sich durch die Bildungswege zieht.

¹³ Pink Washing steht für PR- und Marketing Strategien über welche Unternehmen ihre Auseinandersetzung mit LGBTQIA+ oder feministischen Themen sichtbar machen, um sich ein diversitätsfreundliches Image zu schaffen, ohne sich aber tatsächlich für diese Communities einzusetzen oder zu solidarisieren, was ein ernsthaftes Engagement zur Verbesserung bestehender Probleme für der Betroffenen bedeuten müsste. Der Begriff wird analog zu Green Washing eingesetzt, der für den Versuch steht, ein Unternehmen mit einem generellen, umweltbewussten Image zu versehen, das tatsächliche Interesse im Unternehmen an Umweltthemen aber eher vorgetäuscht ist.

Neben potenziell benachteiligenden Unterschieden im **Zugang zu Bildung** als systemisches Problem betonen Unternehmer:innen als Einschränkung von außen die **politischen Rahmenbedingungen** wie beispielsweise die Kinder- und Betreuungssituation (keine Krippe ganztags, fehlende Kindergartenplätze für Ein- bis Zweijährige).

Innerhalb des Unternehmens liegt die Weiterführung **versteifter, hierarchisch organisierten Organisationsstrukturen** dem Streben nach **Machterhalt** auf Management- und Entscheidungsträger:innen-Seite zugrunde, bestärkt durch geringe Veränderungsbereitschaft (Komfortzone), den Erhalt etablierter Netzwerke und einer Kultur der Intransparenz nach außen. Auffallend ist auch der **fehlende Konsens zu Diversitätsthemen auf Management Seite**, was dazu führt, dass Betroffene nicht involviert werden, ihre Ideen und Bedürfnisse einzubringen, und sich Chancenungleichheit weiter fortzuschreibt.

Unternehmensvertreter:innen sprechen gar von einer **Tabuhaltung** dem Thema gegenüber, welche durch Vorurteile und stereotypische Haltungen in der Gesellschaft genährt wird.

Schließlich wird ein Ursprung im Bereich HR, Onboarding und Personalentwicklung genannt, der sich in einem **Mangel an Austausch (Wissenstransfer)** zwischen älteren und jüngeren bzw. zwischen länger beschäftigten und neuen Mitarbeiter:innen im Unternehmen widerspiegelt.

Von Unternehmensvertreter:innen werden schließlich **bias-lastige Auswahl- und Recommender Systeme (KI)** erwähnt. Sowohl unbeabsichtigt mangelhafte Datenqualität und Parametrisierung als Voreinstellung in der KI als auch bewusste Beeinflussung der KI könnten potenziell dazu beitragen, dass bestimmte Kandidat:innen nicht in der näheren Auswahl aufscheinen.

4.3.4 Akteur:innen von Chancenungleichheit

Von Chancenungleichheit Betroffene sind einerseits **Personen, die Care-Tätigkeiten ausüben bzw. in einer Familienstruktur** leben und Aufsichtspflichten zu erfüllen haben; wobei sich dies v.a. auf Frauen bezieht („Teilzeit bei Männern wird teilweise positiv angesehen“).

Weiters werden **Frauen nach längeren Abwesenheiten bzw. im Berufswiedereinstieg** (z.B. Mutterkarenz) als benachteiligt angesehen. **Frauen mit Migrationshintergrund** sowie **Frauen mit Behinderungen** sind weiters stärker von Diskriminierung betroffen; einerseits gefährdet durch Gewalterfahrungen in der Arbeit, andererseits benachteiligt durch schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt.

Schließlich trifft Chancenungleichheit **Personen ab 50 Jahren**, bzw. jene Mitarbeiter:innen, die **wenige Jahre vor der Pensionierung** stehen.

Neben Alter und Geschlecht werden explizit die Dimensionen **Körpergröße, Herkunft** („bestimmte Nationalitäten“), **Religion, sexuelle Orientierung** sowie **politische Gesinnung** (Parteizugehörigkeit) genannt.

Als eine zentrale Akteurin wird die **Politik (Ministerial- und Kommunalebene)** genannt. Einerseits trägt die Politik in ihrer Rolle bei der Vergabe von Projektfördergeldern maßgeblich an der Ausrichtung und Formulierung von Ausschreibungen bei. Andererseits wird gefordert, dass diese Mechanismen etablieren, mithilfe derer sich die Einhaltung der Auflagen und Kriterien von Fördervorhaben systematisch überprüfen lassen, während Nichteinhaltung von Auflagen und Kriterien mit entsprechenden Konsequenzen für die Fördernehmer:innen verbunden sein sollten.

Innerhalb des Unternehmens nehmen **CEOs bzw. Führungskräfte und Aufsichtsräte** eine wichtige Rolle ein. Neben den **Betriebsräten und Diversity Management**, die Themen und Probleme aufzeigen und in den Mittelpunkt rücken können, zählen die **Mitarbeiter:innen** selbst zu den wesentlichen Akteur:innen („Was wird gelebt, wird über das Gehalt geredet? Firmenkultur kann sich mit kritischer Masse schnell ändern – bottom up“). Weiter sind zu nennen **die Personalabteilungen / HR / Recruiting** bzw. Personen, die in Bewerbungsprozesse eingebunden sind.

5 MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT

Im Folgenden werden die Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit in der Energiebranche, die von Stakeholder*innen in der Unternehmensbefragung bewertet sowie in Co-Design-Workshops mit Stakeholder*innen und Mitarbeiter*innen erarbeitet wurden, beschrieben und diskutiert. Dabei wird auf bislang gesetzte Prioritäten durch Unternehmen sowie auf Barrieren zur Umsetzung von Maßnahmen aus Perspektive von Unternehmen: und Mitarbeiter:innen eingegangen. Anschließend werden die Ergebnisse der Co-Design-Workshops mit beiden Gruppen dargelegt. Die identifizierten Maßnahmen umfassen die Bereiche Rekrutierung, berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt, Organisationskulturen, Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik, Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben und Ausstattung.

5.1 Prioritätensetzung von Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit aus Unternehmensperspektive

Gefragt nach der Wichtigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit in unterschiedlichen Bereichen in der Energiebranche, wurden von Unternehmensvertreter:innen alle Maßnahmen als wichtig angeführt, jene zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4,47 (89,47%) von 5 (=sehr wichtig) als besonders ausschlaggebend empfunden und auch am häufigsten umgesetzt⁴ (siehe Abbildung 37). Ein ähnliches Muster in Bezug auf wahrgenommene Wichtigkeit zeigt sich bei Klein- und Kleinstunternehmen, hier sind keine auffälligen Unterschiede hervorzuheben.

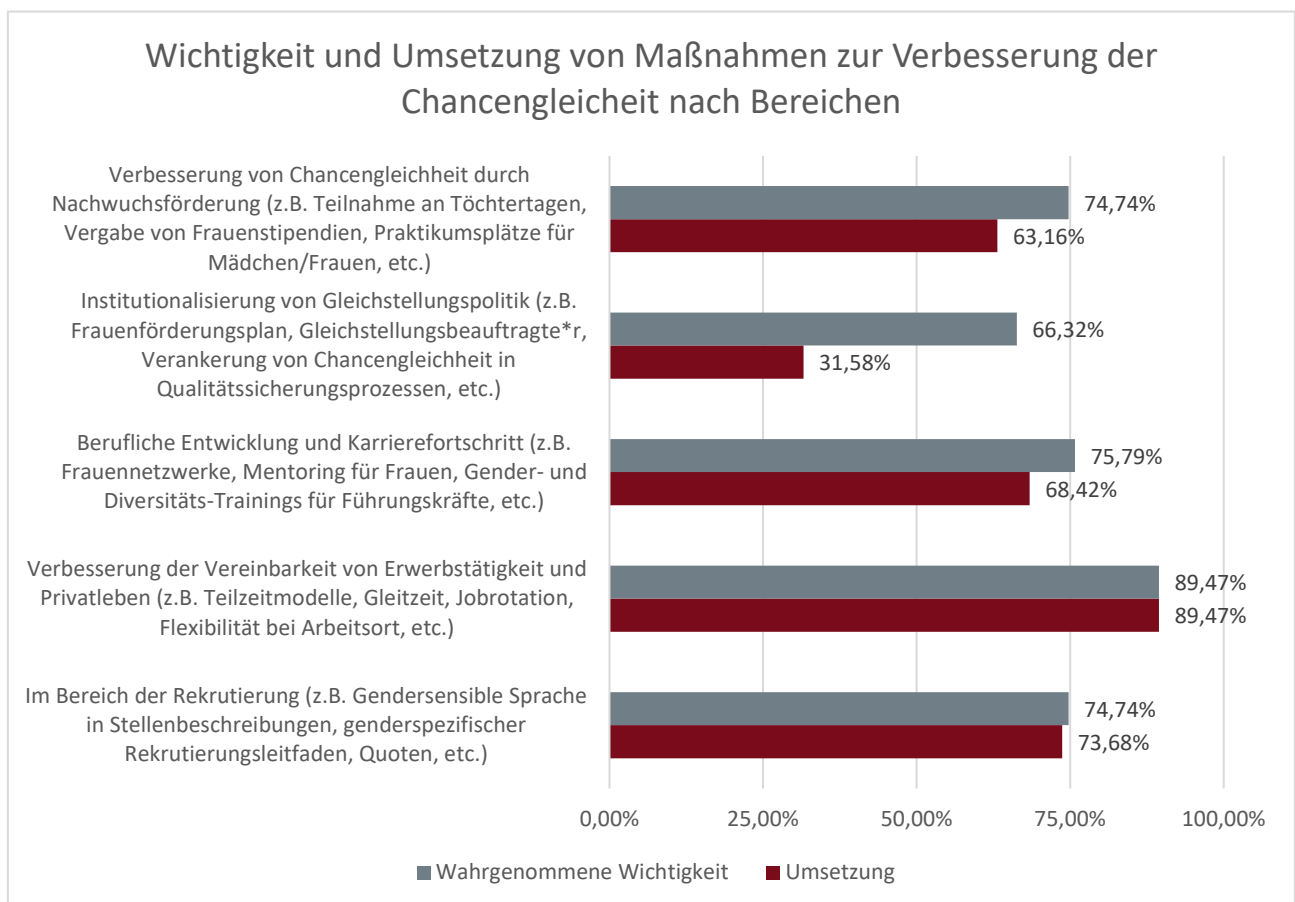


Abbildung 37: Wahrgenommene Wichtigkeit und Umsetzung von Maßnahmen

Verglichen mit dem durchschnittlichen Grad wahrgenommener Relevanz zeigt sich die größte Diskrepanz bei Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik, die mit vergleichsweise geringen 31,58% umgesetzt werden. In allen anderen Bereichen werden Maßnahmeneinsätze von 63,16% (Nachwuchsförderung)

bis 89,47% (Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben) angegeben wobei bei „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben“ sowie „Rekrutierung“ wahrgenommene Wichtigkeit und Umsetzung sehr ähnlich angegeben wurden. Der Erfolgsgrad wird von den Teilnehmenden mit 68,42% als gut eingestuft.

In Hinblick auf gezieltes Monitoring und gesetzte Maßnahmen nach sozialen Kategorien ist Geschlecht mit 52,63% bzw. 47,37% die am häufigsten adressierte Kategorie (siehe Abbildung 38). Für physische und mentale Behinderungen finden eher Maßnahmen als Monitoring statt, während dies bei Alter umgekehrt ist. Soziale Schicht wird in beiderlei Hinsicht kaum berücksichtigt und ethnische Zugehörigkeit bzw. *race* gar nicht. Sowohl Monitoring als auch kategorienspezifische Maßnahmen werden von Klein- und Kleinstunternehmen deutlich seltener angegeben (max. 10,53%). *Race* wird auch hier nicht miterfasst oder adressiert.

Monitoring und Maßnahmen nach sozialen Kategorien

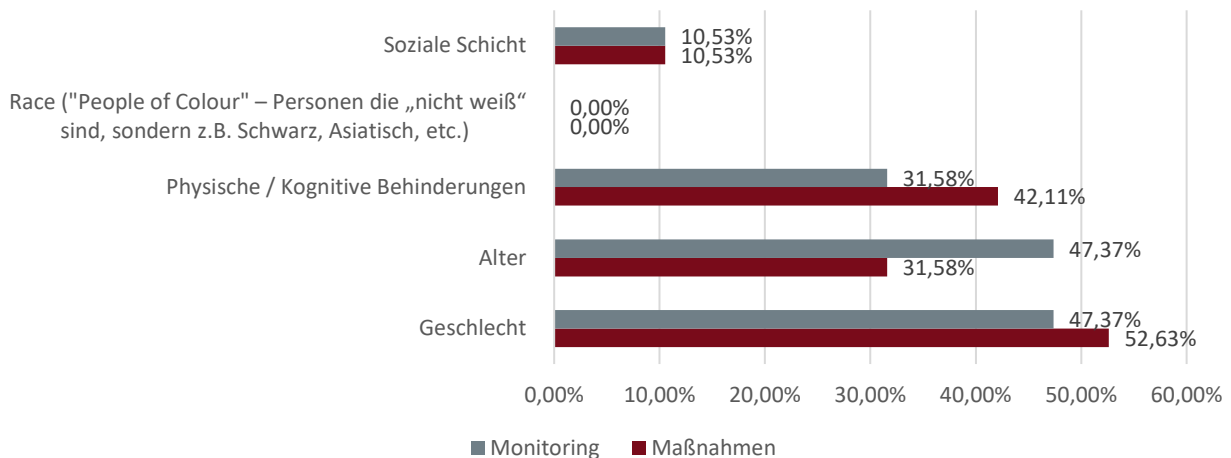


Abbildung 38: Monitoring und Maßnahmen nach sozialen Kategorien

In Klein- und Kleinstunternehmen werden Geschlechter etwas seltener thematisiert (Frauen 70,00%, Männer 60,00%, Inter/Divers/Offen 51,43%; Transgender 30,00%, Nichtbinär 25,00%). Eigene Stellen bzw. Organisationseinheiten zu Diversität wurden von 52,63% der Teilnehmenden angegeben, die Wahrnehmung von Chancengleichheit im Organisationskontext als wichtiges und förderwürdiges Thema lag bei durchschnittlich 76,84% in der Gesamtstichprobe und bei 70,00% bei den Klein- und Kleinstunternehmen.

Offen nach besonders erfolgsversprechenden Maßnahmen gefragt wurden insbesondere **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben** wie flexible Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsort und Teilzeit-Führungspositionen genannt. Mehrfach betont wurden auch **Maßnahmen rund um gezielte Karriereförderung bzw. Anerkennung im Job** wie gezieltes Karrieremanagement, gezieltes wertschätzendes und lobendes Feedback sowie positive Selbstwahrnehmung im Team fördern und automatische Gehaltsanpassungen. Weiters genannt wurden Maßnahmen im Bereich von **Nachwuchsförderung** (Bewerbung technischer Berufe in Schulen, Schnuppertage und Praktika für Mädchen) und **Recruiting** (z.B. Quoten und chancengleiche Prozessgestaltung im Verfahren sowie in Entscheidungsgremien), sowie **Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmenskultur** wie Gendertrainings für Führungskräfte und gendersensible Sprache und Bildsprache zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik. Mit Blick auf **politische Rahmenbedingungen** wurde die Zielerreichung von Quoten als Teil der leistungsorientierten Vergütung erwähnt.

5.2 Barrieren für Chancengleichheit und Maßnahmenumsetzung

Im Rahmen der **Unternehmensbefragung** wurden als **zentrale Barrieren** für Chancengleichheit die **Unternehmenskultur** betreffende Aspekte und **traditionelle Rollenbilder** und damit zusammenhängend geringe Diversität am Arbeitsmarkt genannt. In Bezug auf ersteres wurde mehrfach der Männerdomänen-Charakter der Energiebranche, der über gewachsene Strukturen und Männerbündnisse bzw. -netzwerke erhalten wird und in dem Frauenförderung nicht als Gleichsetzung, sondern Bevorzugung verstanden wird. Auch ein potenziell abschreckender Charakter der vorliegenden Männerdominanz wird in diesem Zusammenhang genannt.

In Bezug auf traditionelle Rollenbilder und fehlenden weiblichen Nachwuchs werden fehlende Vorbilder, unzureichende Repräsentation in Schulen, unzureichendes frühes Heranführen von Mädchen an Technik, fehlende Attraktivität der Ausbildung für Mädchen und infolge eingeschränkter Verfügbarkeit erwähnt. Als weiters wahrgenommene Barrieren wurden die **eingeschränkte Verfügbarkeit von Frauen** aufgrund von Karenzen und Betreuungspflichten sowie **eine vermeintlich eingeschränkte Eignung** von Frauen für die körperlich harte und teils risikoreiche Arbeit angeführt.

Auch die Teilnehmer:innen der **Mitarbeiter:innenbefragung** nannten eine Reihe an Barrieren für Chancengleichheit. Allen voran wurden bauliche Gegebenheiten bei körperlichen Behinderungen genannt, gefolgt von unterschiedlichen Barrieren, die die sozialen Kategorien Geschlecht, Karenz und Elternschaft, Alter und Sprache sowie Kultur und Migration betreffen. *Tabelle 8* gibt einen Überblick über die genannten Kategorien.

Tabelle 8. Barrieren zur Chancengleichheit (Mitarbeiter:innenbefragung)

Kategorie	Anzahl
Behinderungen (Mangel an Barrierefreiheit, Gefahren)	18
Geschlecht	14
Karenz, Elternschaft & Teilzeit	12
Alter	8
Sprache	5
Kultur & Migration	5
Vorhandensein (vieler) Barrieren	4
Führungspositionen	2
Religion & Politik	1
Gesamt	69

Für Personen mit **Behinderungen** wird durch **mangelnde Barrierefreiheit bzw. Gefahrenpotentiale am Standort** die Chancengleichheit eingeschränkt bzw. verhindert. Während dies größtenteils kritisch angemerkt wird (z.B. „Chancengleichheit bei Menschen mit Behinderung sehe ich persönlich keine. Oftmals scheitert es schon bei der Gebäude- bzw. Büroeinrichtung (Stichwort Barrierefreiheit)“), bei der sich auch ein gewisser Pragmatismus beobachten lässt: „Ja für Personen mit Behinderungen, durch bauliche Gegebenheiten. Das ist jedoch auch klar, da es sich bei vielen Bauwerken um alte Gebäude handelt.“

Geschlecht wird aus unterschiedlichen Gründen als Barriere empfunden. So beobachten die befragten Mitarbeiter:innen eine Bevorzugung männlicher Bewerber, mangelndes Vertrauen in die Fähigkeiten von Frauen, eine geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen, sowie insgesamt ein patriarchales System, in dem „Macht, Ordnung und Werte (...) in der Führungsebene von Männern bestimmt [werden]“. In zwei Fällen fühlen sich Männer durch Frauenförderung benachteiligt.

Damit eng zusammen hängt die Wahrnehmung von **Karenz, Elternschaft und Teilzeit** als Barriere für Chancengleichheit. Teilzeit und Karenz wirkt sich insbesondere auf die Chancen von Frauen negativ aus; vor allem die Rückkehr aus der Karenz gestaltet sich als schwierig, etwa durch einen Mangel an adäquaten Jobs zum Wiedereinstieg oder Kritik bei der Wahrnehmung von Betreuungspflichten. Eltern – insbesondere Frauen – müssen sich „mühsam den Weg zurückkämpfen, ernst genommen zu werden“. Darüber hinaus spielen fehlende Kinderbetreuung, Exklusion durch Meetings, die am Abend angesetzt werden, und eine Abkehr vom Homeoffice ebenfalls eine Rolle.

„Ja, Barrieren gibt es. Vor allem wenn man als Frau Kinder bekommt und 2 Jahre in Karenz geht, weil man seine Kinder in den wichtigsten ersten 2 Jahren selber erziehen möchte, wird Frau nach Wiedereinstieg nur geduldet und als Teilzeitkraft als für nicht voll abgewertet. Dabei muss man immer wieder betonen – [ist] auch in anderen Unternehmen so – dass Teilzeitkräfte mehr leisten und effektiver arbeiten.“

Eine weitere Kategorie, die mit Barrieren zur Chancengleichheit in Verbindung steht, ist das **Alter**, oft auch in Verschränkung mit Geschlecht bzw. mit der Bewilligung von Weiterbildungswünschen. **Sprache** kann eben-

falls als Barriere wirken „(...) da bei vielen Dingen auf Deutsch als Sprache gepocht wird, da viele nicht Englisch sprechen können oder wollen. Zwar ist Deutsch die Amtssprache aber gerade für das Finden von qualifizierten Personen aus dem Bereich der IT wäre Englisch wünschenswert“.

Nicht nur gute Deutschkenntnisse werden als Muss wahrgenommen, sondern auch eine Exklusion bzw. Benachteiligung im mündlichen Informationsaustausch durch die Verwendung von Dialekt/Mundart. **Kultureller Hintergrund sowie Migrationshintergrund** können ebenfalls als Barrieren wirken, etwa durch einen Mangel an Offenheit oder in Form von Sprachbarrieren.

Schließlich wurden von Mitarbeiter:innen das bloße Vorhandensein von Barrieren (ohne dieser genauer zu spezifizieren) erwähnt, sowie politische und religiöse Diskriminierung und ein Mangel an Chancengleichheit bei Führungspositionen.

Die von **Unternehmen** genannten Barrieren spiegeln sich in den Gründen, die als **dem Greifen von Maßnahmen im Weg stehend** genannt wurden. Hier wurde wiederum **Unternehmenskultur** mit Widerstand von Führungskräften, fehlende Konsequenz in der Umsetzung der Maßnahmen, Umgangston, und oberflächliches Erfüllen über „Quotenfrauen“, denen eventuell (noch) die Eignung fehlt, beschrieben. Auch die **Kommunikation veraltender Rollenbilder** (auch in Elternhaus und Schulen) bzw. **fehlende Vorbilder** wurden angeführt. Auch die **politischen Rahmenbedingungen** wurden als erschwerend kritisiert, z.B. durch die aktuellen Karenzmodelle, fehlende staatliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, fehlende Vorgaben und Medien und Politik, die gendersensible Sprache selbst nicht umsetzen.

Ähnlich sind die von den **Mitarbeiter:innen** genannten Gründe: auch hier sind es vor allem die Unternehmenskultur und die vorherrschenden Werte und Normen, die als Hindernisse für Chancengleichheit wirken, gefolgt von Pay Gap und mangelnder Transparenz sowie Stereotypen und Rollenerwartungen.

Tabelle 9. Gründe für Barrieren zur Chancengleichheit (Mitarbeiter:innenbefragung)

Kategorie	Anzahl
Unternehmenskultur, Werte & Normen	23
Pay Gap & mangelnde Transparenz	10
Stereotype & Rollenerwartungen	8
Rekrutierung & HR	6
Teilzeit & Mehrstunden	5
Behinderungen (bauliche Gegebenheiten, körperliche Anforderungen, Mangel an Barrierefreiheit)	4
Sonstige	9
Gesamtergebnis	53

In Hinblick auf die **Unternehmenskultur** wirkt das Vorhandensein von Seilschaften, Männernetzwerken sowie politischer Einflussnahme als Hindernis für Chancengleichheit. Maskuline Wertvorstellungen und Kriterien erschweren die Teilnahme von Frauen, zudem führt eine konservative Unternehmenskultur zur Benachteiligung von Frauen, da diese gewissen Rollenvorstellungen und Stereotypen entspricht und auch bestimmte Arbeitsmodelle bevorzugt werden. Dies wirkt sich negativ auf Frauen auf, die häufiger in Teilzeit arbeiten und denen wenig Akzeptanz für Belastungen neben dem Beruf – wie etwa Kinderbetreuung oder Pflege – entgegengebracht wird. Zudem sind Frauen weniger sichtbar, werden oft unterschätzt und ihre Leistungen werden nicht anerkannt. Ein weiterer Grund sind der **Pay Gap** und **mangelnde Transparenz** in Bezug auf Gehälter.

Ein weiterer Grund sind **Stereotype und starre Rollenerwartungen**, die sowohl in den Köpfen der Mitarbeiter:innen als auch auf Führungsebene festsitzen. Insbesondere bezieht sich dies auf Frauen über 30 Jahren und die Möglichkeit einer Karenzierung; aber auch Witze oder herabwürdigende Äußerungen über weibliche Mitarbeiter:innen wurden erwähnt. Insofern sind Maßnahmen zur einem Wandel des Mindsets zu setzen.

Im Bereich der **Rekrutierung und HR** beobachten Mitarbeiter:innen eine Bevorzugung männlicher Bewerber, insbesondere bei der Besetzung von Managementpositionen, während Frauen vor allem schlecht bezahlte oder administrative Posten besetzen. Im Zusammenhang damit steht auch ein Vorherrschen konservativer Werte (z.B. Bevorzugung von Vollzeit- über Teilzeitkräften durch die „Kopf-Planung“ in der Personalplanung).

Durch **Teilzeitarbeit** werden Frauen, insbesondere nach der Karenzrückkehr, strukturell benachteiligt und ihre Aufstiegschancen limitiert, insbesondere wenn dies mit dem Mangel an Bereitschaft zum Leisten von Mehrstunden in Verbindung steht.

„In der Praxis ist es jedoch schon so, dass v.a. Frauenkarrieren durch Karenzzeiten oft nicht den Verlauf nehmen, der sich bei männlichen Kollegen zeigt. Auch Teilzeitkräfte sind fast ausschließlich weiblich. Das verhindert den Aufstieg in höhere Managementebenen bzw. leitende Positionen. Arbeitsmodelle wie z.B. Shared Leadership gibt es leider nicht, die aber durchaus zur Lösung des Problems beitragen können.“

Für **Personen mit Behinderungen** sind es vor allem ein Mangel an Barrierefreiheit sowie fehlende Flexibilität (z.B. bezüglich Homeoffice), die als Gründe für Barrieren genannt werden.

Sonstige Gründe liegen etwa bei der fehlenden Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen durch Führungspersonen, einen Mangel an Frauen in MINT-Berufen, sowie die Nichtbeachtung von Diversitätskategorien wie Herkunft und *race*. Fehlende Kinderbetreuung, gesellschaftliche Strukturen, sowie das Beamtentum, das Posten auf Lebenszeit besetzt, wurden ebenfalls genannt.

5.3 Maßnahmen, Strategien und verantwortliche Akteur:innen

Im Folgenden werden die Maßnahmen, die sowohl von Unternehmensvertreter:innen als auch von Mitarbeiter:innen in den Unternehmen im Zuge der Workshops erarbeitet wurden, beschrieben. Querschnittsthemen sowie Diskrepanzen zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich der Maßnahmenpriorisierung werden anschließend diskutiert. Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Ebenen, die Effekte bzw. Anzeichen von Ungleichheiten, die Betroffenen sowie die erarbeiteten Maßnahmen bzw. Strategien und die dafür verantwortlichen Akteur:innen.

Tabelle 10. Übersicht der Co-Design Workshopergebnisse

Ebene	Exemplarische Problembe- reiche	Maßnahmen/Strategien	Akteur:innen (Umsetzung der Maßnahmen)
Im Bereich der Rekrutierung	Familienunfreundliche Angebote; Vollzeiterwartung	Angebot unterschiedlicher Arbeitsmodelle (Teilzeit, Homeoffice/Telearbeit)	Unternehmen
	Geringe Diversität in Führungspositionen; Diskriminierung von Personen (Ausfilterung von Bewerbungen); Biased Filter- / Recommender Systeme (KI)	Transparente, begründete Entscheidungen im Bewerbungsprozess	Unternehmen, HR
	Diskriminierung von Personen (Ausfilterung von Bewerbungen)	Anonymisierung des Bewerbungsprozesses	Unternehmen, HR
	Mangelnde Ansprache diverser Gruppen; Pink Washing	Ansprache potentieller Bewerber:innen über unterschiedliche Kanäle (Töchertage, unterschiedliche Schultypen)	Unternehmen, HR
	Mangelnde Ansprache diverser Gruppen; Pink Washing	Sprache, Repräsentation und Role Models	Unternehmen, HR
	Fokussierung / Reduktion auf soziale Kategorien	Aktive Entgegenwirkung von Bias und Stereotypen	Unternehmen, HR
Im Bereich berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt	Mangel an Wertschätzung; Fehlerkultur; maskuline Normen	Sozialkompetenz von Führungskräften stärken, Shared Leadership	Unternehmen
	Zugang zu Bildung, Weiterbildung; maskuline Karriere-normen; Stereotype	Ermöglichung alternativer Karriere- wege	Unternehmen
	Verteilung Care-Arbeit vs. Führung; Stereotype	Weiterbildung und Karriereentwicklung	Politik, Unternehmen
Im Bereich der Organisationskultur	Pay Gap, Unterschiede in der Vergütung (Boni)	Gelebte Transparenz (Offenlegung von Gehältern)	Unternehmen

	Mangel an Wertschätzung; Fehlerkultur; Sexismus, Narrative, fehlende inklusive Sprache	Kommunikation und Sprache	Unternehmen, Mitarbeiter:innen
	Geringe Diversität in Führungspositionen; Mangel an Wertschätzung; Fehlerkultur; homogene Arbeitsgruppen	Normalisierung und Sichtbarkeit (Role Models, Preise, Heterogenität)	Unternehmen
	Geringe Diversität in Führungspositionen; Kontrolle; starre Strukturen	Role Models auf Führungsebene und empowernde Führungsstile	Unternehmen
	Mangel an Wertschätzung; Stereotype	Sensibilisierung für alle Mitarbeiter:innen, auf allen Ebenen	Unternehmen
	homogene Arbeitsgruppen; Defizitorientierung	Inklusion durch die Ermöglichung von Partizipation und Teilnahme (partizipative Maßnahmen, barrierefreie Veranstaltungen, Ansprache vieler Gruppen durch Employer Branding)	Unternehmen
	Fehlerkultur	Vertrauen seitens Führung (z.B. bei Homeoffice)	Unternehmen
	Stereotype	Vielfalt an Initiativen	Unternehmen
zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik	Fehlen von Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	Verbesserung der regionalen Rahmenbedingungen (z.B. einheitliche Standards in der Freizeitassistenz, Kinderbetreuung)	Politik
	Geringe Diversität in Führungspositionen; Diskriminierung von Personen	Erweiterung von Ausbildungsmöglichkeiten und Programmen durch Bildungspolitik	Politik
	Verteilung Care-Arbeit	Förderung von Vätern	Unternehmen, Politik
	Pink Washing	Sensibilisierungsmaßnahmen auf allen Ebenen	Unternehmen
zur Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung	Stereotype und Bestätigung klassischer Rollenbilder in der Bildung	Kompetenzvermittlung und Förderung von Beginn an (z.B. MINT-Kindergärten), Sensibilisierung in der Lehrer:innenausbildung	Politik
	Geringe Diversität in Führungspositionen; Diskriminierung von Personen	Quoten für Programme	Politik, Unternehmen
	Diskriminierung von Personen (Ausfilterung von Bewerbungen)	Faire Bewerbungsprozesse (Anonymisierung, mehrere Bewertungen)	Unternehmen
zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben	Starre Arbeitszeitmodelle (Vollzeit)	Teilzeit und Job Sharing (Teilzeitmodelle, flexible Umgestaltung der Elternteilzeit, auch für Führungskräfte)	Unternehmen
	Familienunfreundliche Angebote; starre Arbeitsmodelle (Vollzeit)	Flexible Arbeitsmodelle & gelebte Gleitzeit unter Rücksichtnahme auf alle Mitarbeiter:innen	Unternehmen
	Unflexible Arbeitszeitmodelle	Homeoffice und flexible Zeiten	Unternehmen
	Fehlende Bedürfnisorientierung	Karenzierungen und Freistellungen	Politik, Unternehmen
	Familienunfreundliche Arbeitsorganisation (z.B. Meetingzeiten am Nachmittag)	Verbesserung der Kinderbetreuung durch flächendeckende Betreuungsmöglichkeiten	Politik, Unternehmen
im Bereich der Ausstattung (Räume; Infrastruktur)	Räumliche und bauliche Infrastruktur, z.B. Zugänglichkeit und Erreichbarkeit	Berücksichtigung des Standorts	Unternehmen
	Räumliche und bauliche Infrastruktur, z.B. Fehlen eines Lifts	Zugänglichkeit am Standort (Accessibility), Barrierefreiheit und Umbaubereitschaft	Unternehmen

	Räumliche und bauliche Infrastruktur	Sicherheit (z.B. Mehrsinneprinzip für Alarmanlagen)	Unternehmen
	Fehlende Barrierefreiheit, geschlechterspezifische Privatsphäre, Verfügbarkeit für nicht-binäre oder Trans*-Personen	Getrennte und den Bedürfnissen entsprechend Sanitäranlagen und Umkleiden	Unternehmen
	Private leistbare und den Vorschriften entsprechende Home Office Ausstattung	Ausstattung im Homeoffice	Unternehmen
	Anforderungen an Arbeitskleidung; Stereotype	Inklusive Kleidungs Vorschriften (religiöse Kleidung, einengende Kleidervorschriften, Arbeitskleidung für verschiedene Größen, Gewicht, etc.)	Unternehmen
	Kulturelle und individuelle Bedürfnisse	Inklusive Essensangebote (religiöse Diäten, Berücksichtigung von Bedürfnissen von Mitarbeiter:innen in Teilzeit)	Unternehmen
Weitere Ebenen	Tabuisierung; Angstkultur	Aktiv werden (Vorfälle melden und bekannt machen)	Unternehmen, Mitarbeiter:innen
		Miteinbeziehen der gesellschaftlichen Ebene	
	Pink Washing	Konsequenz von Maßnahmen (z.B. Beibehaltung, Vermeidung von pink/rainbow washing)	Unternehmen
		Berücksichtigung der Handlungsspielräume und Handlungsmacht	Unternehmen

Die genauere Betrachtung der in Tabelle 10 gelisteten Gegenüberstellung von den in den Workshops gesammelten Anzeichen von Ungleichheit (Effekten) mit den erarbeiteten Maßnahmen seitens der Mitarbeiter:innen und Unternehmensvertreter:innen zeigt die Abdeckung zwischen Effekten und Maßnahmen auf fast allen Ebenen (Rekrutierung, berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt, Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben). Einzig im Bereich der Ausstattung (Räume; Infrastruktur) wurden schließlich mehr Maßnahmen überlegt, als in der Dystopie reflektiert wurden.

5.3.1 Maßnahmen im Bereich der Rekrutierung

Maßnahmen im Bereich der Rekrutierung reichen von der Steigerung der Attraktivität von Ausschreibungen zur Gestaltung des Bewerbungsprozesses bis hin zur Präsentation des Unternehmens an potenzielle Bewerber:innen. Durch das Anbieten verschiedener **Arbeitsmodelle** wie Teilzeit und Homeoffice/Telearbeit können Ausschreibungen bereits inklusiver gestaltet werden. Um **transparente, begründete Entscheidungen** zu ermöglichen, müssen Bewerbungsprozesse argumentierbar sein – auch für Führungspositionen. Anstatt individuellen Entscheidungen sollten Gruppen oder Gremien eingesetzt werden. Zudem sind Rechtfertigungen bzw. Begründungen bei Ablehnung wichtig. Im Bewerbungsprozess kann durch **Anonymisierung** und den Ausschluss von sozialen Kategorien für mehr Chancengleichheit gesorgt werden. **Bias und Stereotypen kann aktiv entgegengewirkt** werden, indem Bias berücksichtigt wird und das „Risiko“ von Karenz auch bei männlichen Bewerbern mitgedacht wird.

Eine weitere Maßnahme ist die gezielte **Ansprache potentieller Bewerber:innen** über unterschiedliche Kanäle wie Töchtertage, über die etablierten Kanäle wie HTLs hinaus und in verschiedenen Schulstufen. Dieser Punkt ist für Repräsentant:innen der Unternehmen wichtig, jedoch nicht für Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus kann **durch Sprache, Repräsentation und Role Models** die Chancengleichheit im Bereich der Rekrutierung ebenfalls erhöht werden – etwa durch inklusive Sprache und Formulierungen, durch die unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden, sowie durch Employer Branding.

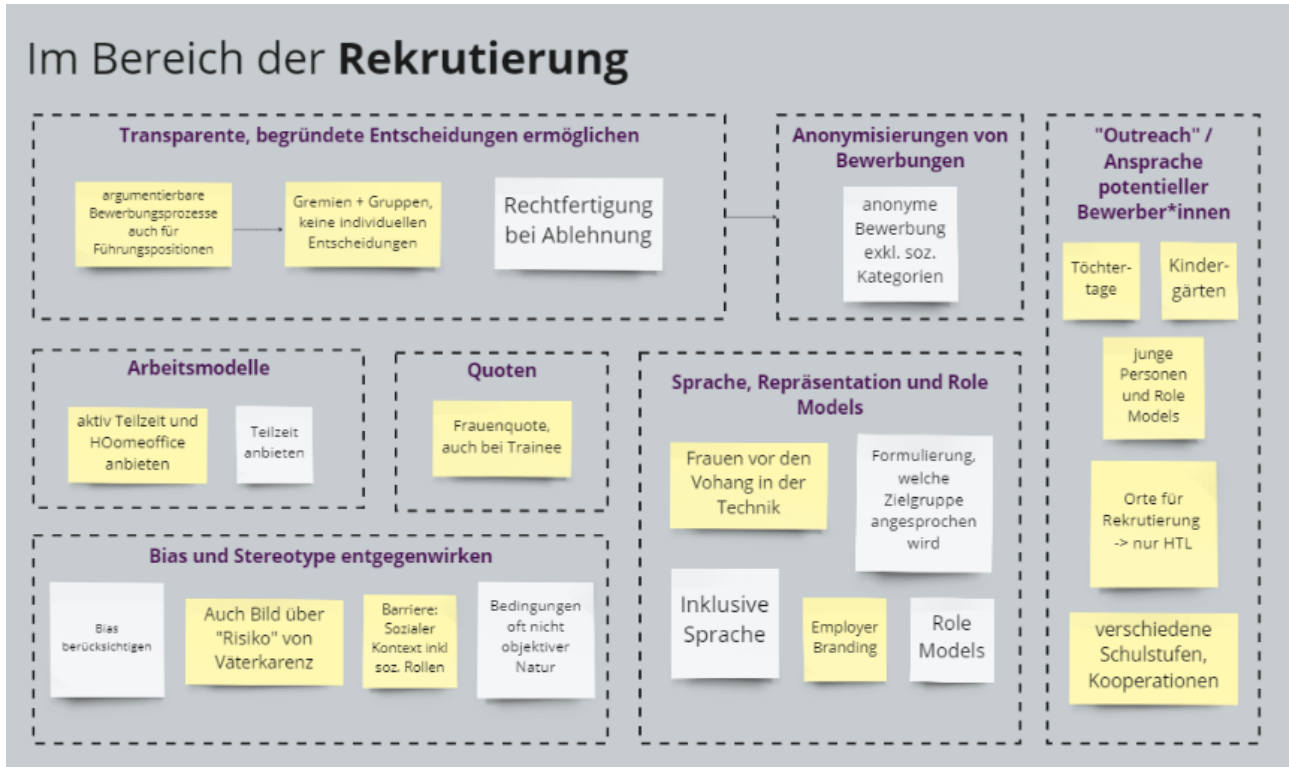


Abbildung 39: Maßnahmen im Bereich der Rekrutierung (gelb = Unternehmensvertreter:innen, weiß = Mitarbeiter:innen)

5.3.2 Maßnahmen im Bereich Berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt

Im Bereich der beruflichen Entwicklung und des Karrierefortschritts wurden drei konkrete Maßnahmenbereiche erarbeitet. Die Sozialkompetenz von **Führungskräften** sollte gestärkt werden. Zudem wurde Shared Leadership genannt. Eine weitere Maßnahme sind **Weiterbildung und Karriereentwicklung**, etwa durch AMS-Programme zu Frauen in der Technik, aber auch durch Weiterbildungsmöglichkeiten, die von der Politik unterstützt werden sollten. Die Bekundung von Eigeninteressen sollte dabei ebenfalls ermöglicht werden. Durch das Schaffen von Anreizen zu **alternativen Karrierewegen**, die Möglichkeiten abseits vom Aufstieg zur Führungskraft, d.h. mit Fokus auf inhaltliche Expertise, beinhalten, kann Chancengleichheit ebenfalls gesteigert werden. Wichtig ist dabei, dass die monetären Anreize adäquat gestaltet werden.

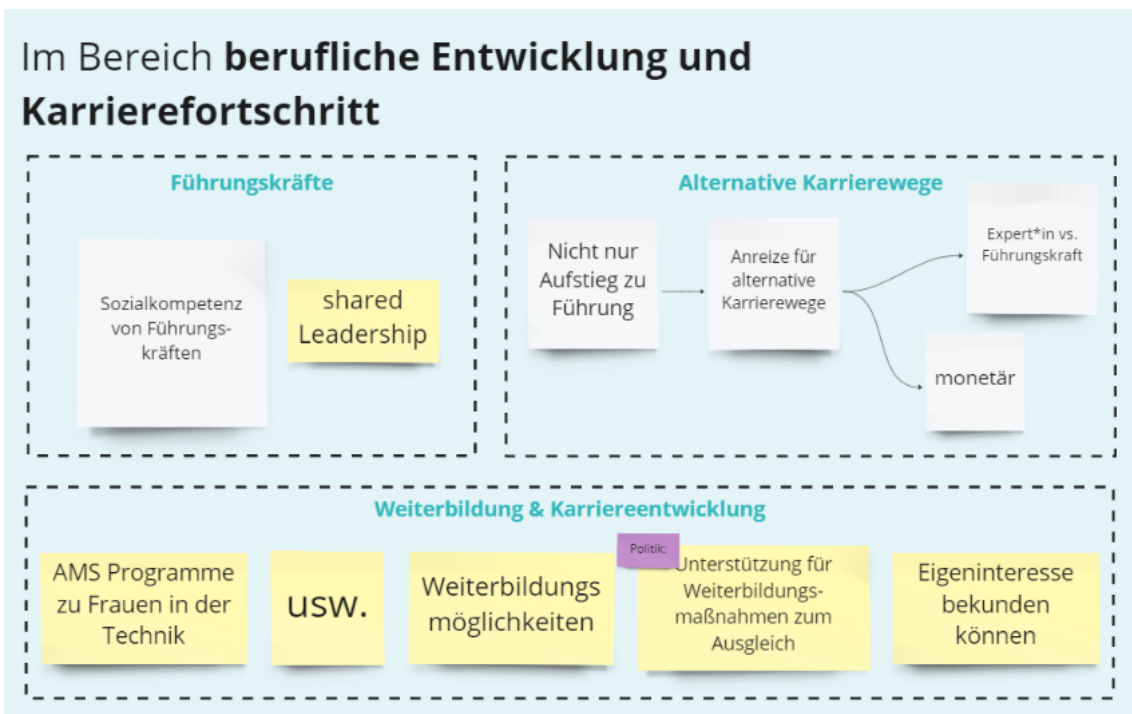


Abbildung 40: Maßnahmen im Bereich Berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt

5.3.3 Maßnahmen im Bereich der Organisationskultur

Im Bereich der Unternehmenskultur wurden verschiedenste Maßnahmen erarbeitet. Dies beinhaltet zum einen gelebte Maßnahmen wie **Vertrauen** (z.B. bzgl. Homeoffice) durch Führung und (die Förderung von) **Transparenz**, etwa durch die Offenlegung von Gehältern. **Kommunikation und Sprache** spielen dabei eine wichtige Rolle – sowohl intern als auch in der Unternehmenskommunikation. Multiplikator:innen sind dabei ebenfalls relevant. Diese Maßnahmen stehen auch in Zusammenhang mit **Normalisierung und Sichtbarkeit**. Hier geht es etwa darum, keine „all male Panels“ zu besetzen, nicht nur in der Kommunikation nach außen, sondern auch da, wo es extern nicht sichtbar ist, z.B. in internen Besprechungen. Auch männliche Role Models in Teilzeit sind wichtig für die Normalisierung. Eine andere Maßnahme in diesem Bereich sind Preise, wobei Diversität keine Sonderkategorie sein sollte, sondern vielmehr integraler Bestandteil der Beurteilungskriterien. **Role Models auf Führungsebene** – z.B. eine Führungskraft im Rollstuhl – sind eine wichtige Maßnahme für Empowerment.

Zum anderen sind Maßnahmen wie **Sensibilisierung** – für alle Mitarbeiter:innen – sowie Awareness Workshops auf allen Ebenen wichtig. **Inklusion durch die Ermöglichung von Partizipation und Teilnahme** kann durch unterschiedliche Aktivitäten erreicht werden: partizipative Maßnahmen tragen dazu bei, partizipative Entscheidungen zu treffen und die Durchsetzung von Rechten durch Mitarbeiter:innen zu fördern. Veranstaltungen – sowohl intern als auch extern – sollten durch Barrierefreiheit zum Denken anregen. Das Employer Branding sollte ebenfalls inklusiv sein und viele Gruppen ansprechen. Durch eine **Vielfalt an Initiativen** und die Inklusion bzw. der Fokus auf verschiedene Gruppen (z.B. LGBTQIA+, Disability, verschiedene ethnische Gruppen, etc.) kann Chancengleichheit ebenfalls erhöht werden. Schließlich ist **Freiwilligkeit** ein wichtiger Aspekt: Überzeugungsarbeit sollte nicht als Zwang empfunden werden, da sie sonst zu Reaktanz führt. Vielmehr sollte der Nutzen aufgezeigt werden, auch für Nicht-Betroffene. Auf der anderen Seite sind spezifische Schulungen als verpflichtend denkbar, z.B. bezüglich sexueller Übergriffe. In der Kommunikation sollte diese Freiwilligkeit berücksichtigt werden.

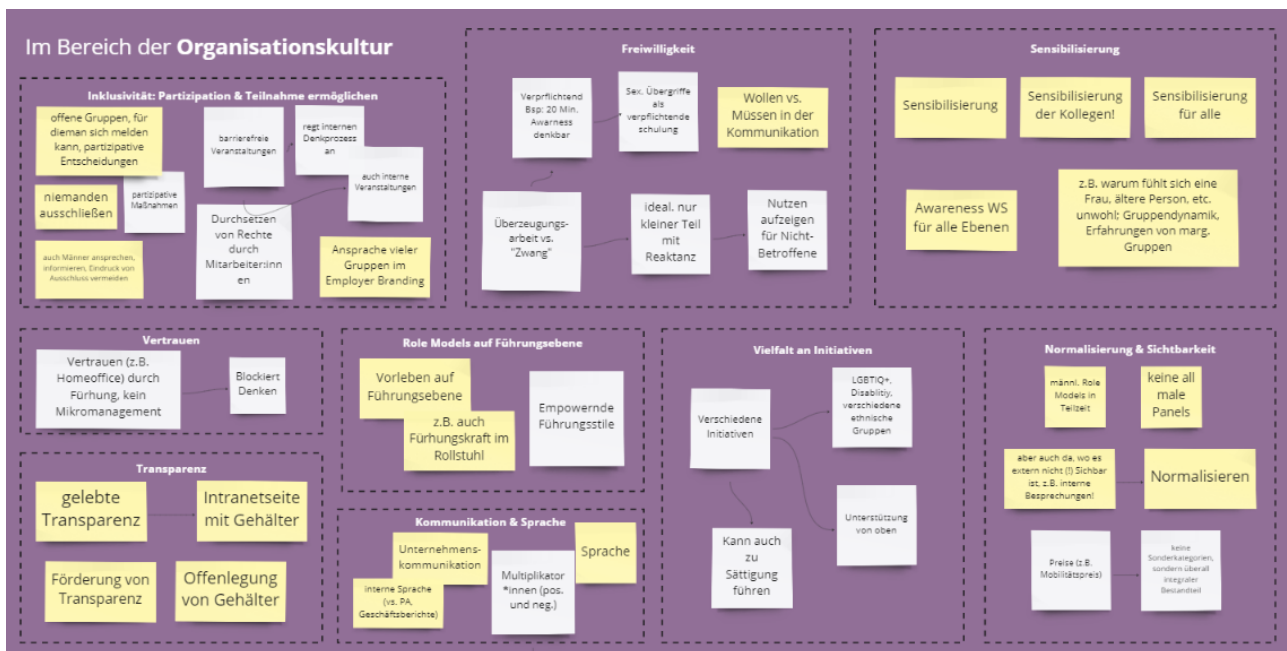


Abbildung 41: Maßnahmen im Bereich Organisationskultur

5.3.4 Maßnahmen zur Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

Um Gleichstellungspolitik zu institutionalisieren, wurden fünf Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen erarbeitet. Erstens bedarf es einer **Verbesserung der regionalen Rahmenbedingungen**. Dies beinhaltet insbesondere die Kinderbetreuung, aber auch die Schaffung einheitlicher Standards für die Freizeitassistenz. Zweitens sollte durch **Bildungspolitik** Ausbildungsmöglichkeiten und Programme erweitert werden sowie Gleichstellung im Bildungssystem verbessert werden. Drittens, durch die **Förderung der Väterkarenz** kann das Mindset von Vätern positiv beeinflusst werden. Auch Teilzeit für Väter kann durch rechtliche Gleichstellung attraktiver gestaltet werden. Schließlich sollten viertens **Sensibilisierungsmaßnahmen auf allen Ebenen** in den Unternehmen selbst stattfinden, etwa durch Awareness Workshops nicht nur an Mitarbeiter:innen sondern auch an Human Resources, Führungskräfte und CMC richten.

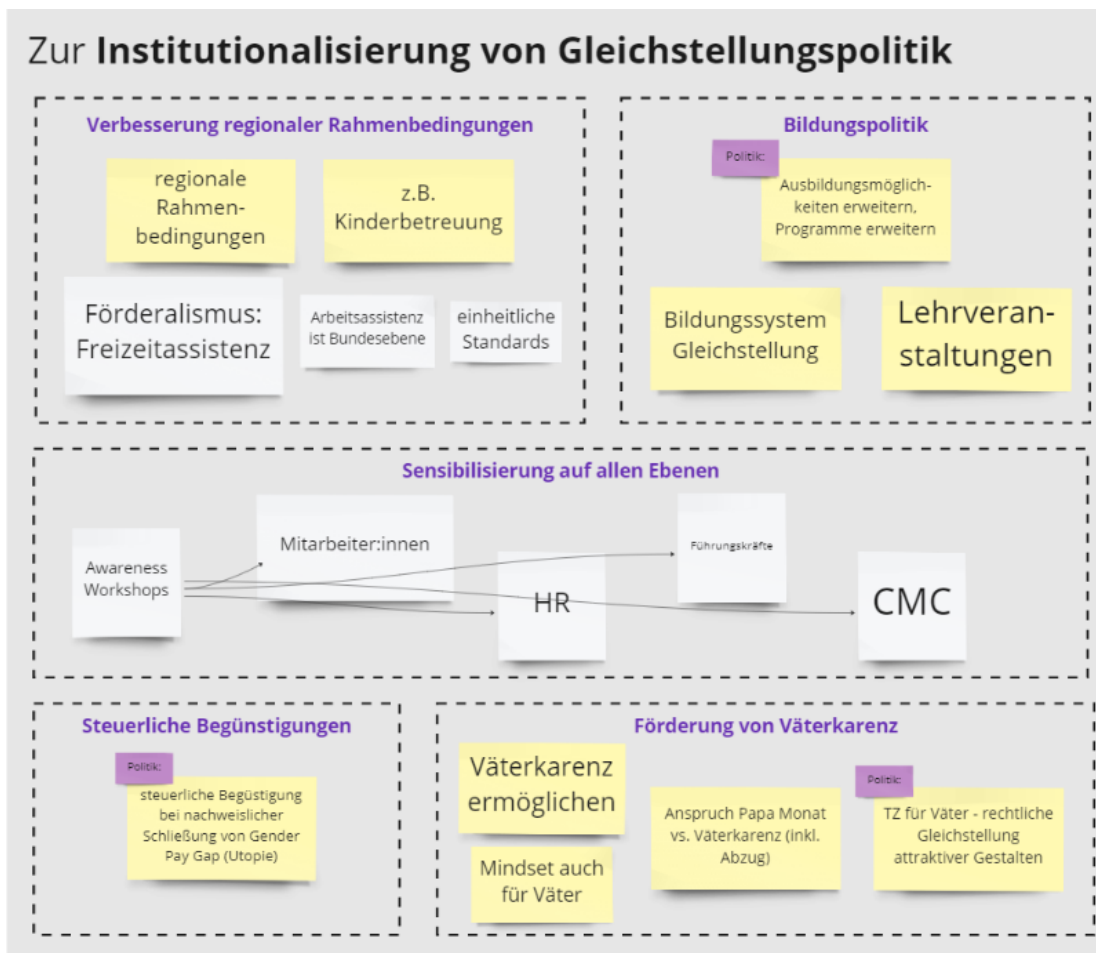


Abbildung 42: Maßnahmen im Bereich Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

5.3.5 Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung

Chancengleichheit kann durch drei Maßnahmen in der Nachwuchsförderung an drei Ebenen ansetzen. Durch **Kompetenzvermittlung und Förderung von Beginn an** können Rollenbilder aufgebrochen werden. Dies beinhaltet etwa die Unterstützung von MINT-Kindergärten sowie die Sensibilisierung in der Lehrer:innenausbildung, damit die notwendigen Kompetenzen zur Technikvermittlung gefördert werden. Für Programme sind **Quoten** ein gutes Mittel. Im Rahmen der Bewerbung sind **faire Bewerbungsprozesse** durch Anonymisierung und mehrere Bewertungen eine adäquate Maßnahme.

Zur Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung

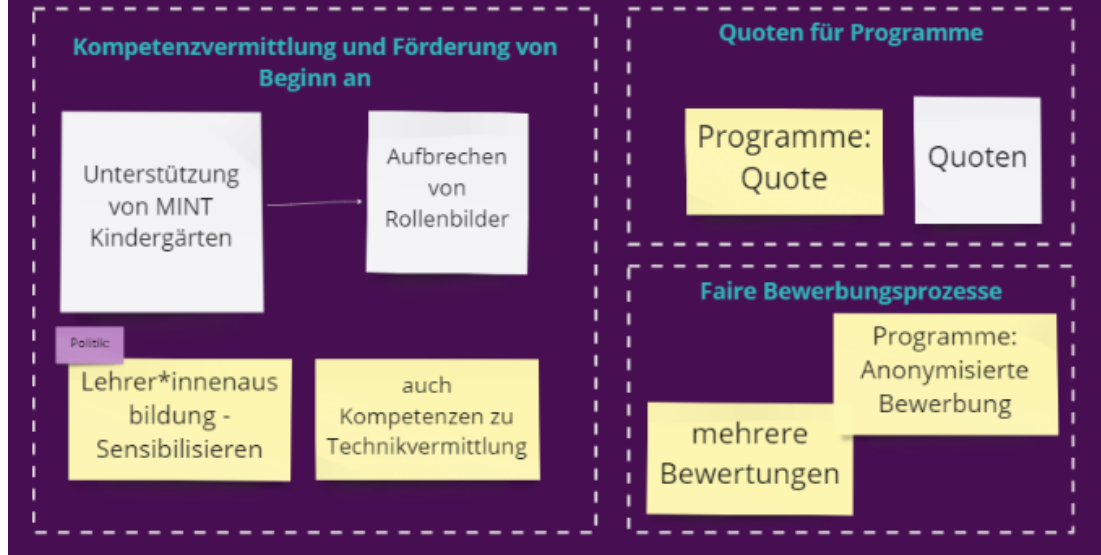


Abbildung 43: Maßnahmen im Bereich Verbesserung von Chancengleichheit durch Nachwuchsförderung

5.3.6 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

Durch die Workshops wurden fünf Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben erarbeitet. Teilzeit und Job Sharing, Homeoffice, flexible Arbeitsgestaltung, Karenzierungen und Freistellungen sowie Kinderbetreuung und Care Work. **Teilzeit und Job Sharing** beinhalten zum einen Teilzeitmodelle, die etwa eine flexible Umgestaltung der Elternteilzeit – auch bei Erkrankungen – ermöglicht. Voraussetzung ist das Vertrauen der Arbeitgeber:innen. Teilzeitmodelle sollten dabei auch für Führungskräfte möglich sein. Zum anderen wurde Job Sharing genannt, sowohl für mittleres Management als auch für „Top-Jobs“. Gute Kommunikation ist dabei Grundvoraussetzung.

Eine weitere Maßnahme ist die Ermöglichung von **Homeoffice**, was häufig auch in Kombination mit Teilzeitmodellen genannt wurde. Durch flexible – aber vertretbare – Zeiten („gelebte Gleitzeit“) können etwa Menschen mit chronischen Erkrankungen, die die Anfahrt als Anstrengung erleben, oder Eltern profitieren. Wichtig ist die Rücksichtnahme auf die Mitarbeiter:innen, d.h. dass etwa Meetings in Kernzeiten gelegt werden, und dass keine Doppelbelastung entsteht. Während diese Aspekte von Mitarbeiter:innen genannt wurden, fokussierten Unternehmensvertreter:innen auf ehrliche Angebote an jedem Tag.

In eine ähnliche Richtung gehen **flexible Arbeitsmodelle**, die etwa längere Pausen ermöglichen oder aufgaben- und ergebnisorientiert fokussiert sind, statt die Arbeitsleistung über Arbeitszeit zu messen. Insbesondere Unternehmensvertreter:innen legten zudem einen Schwerpunkt auf **Kinderbetreuung und Care Work**, insbesondere auf das Schaffen von flächendeckenden, ganztägigen Betreuungsmöglichkeiten von Kindern jeden Alters, aber auch Betreuungsmöglichkeiten für älteren Menschen, sowie Ferienbetreuung inklusive Hinweisen. Mitarbeiter:innen legten Fokus dagegen auf **Karenzierungen und Freistellungen**, etwa die Möglichkeit von Freistellungen ohne Rechtfertigung (wie etwa Pflegeurlaub), ein Karenzmanagement sowie Flexibilität durch Karenzvertretungen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

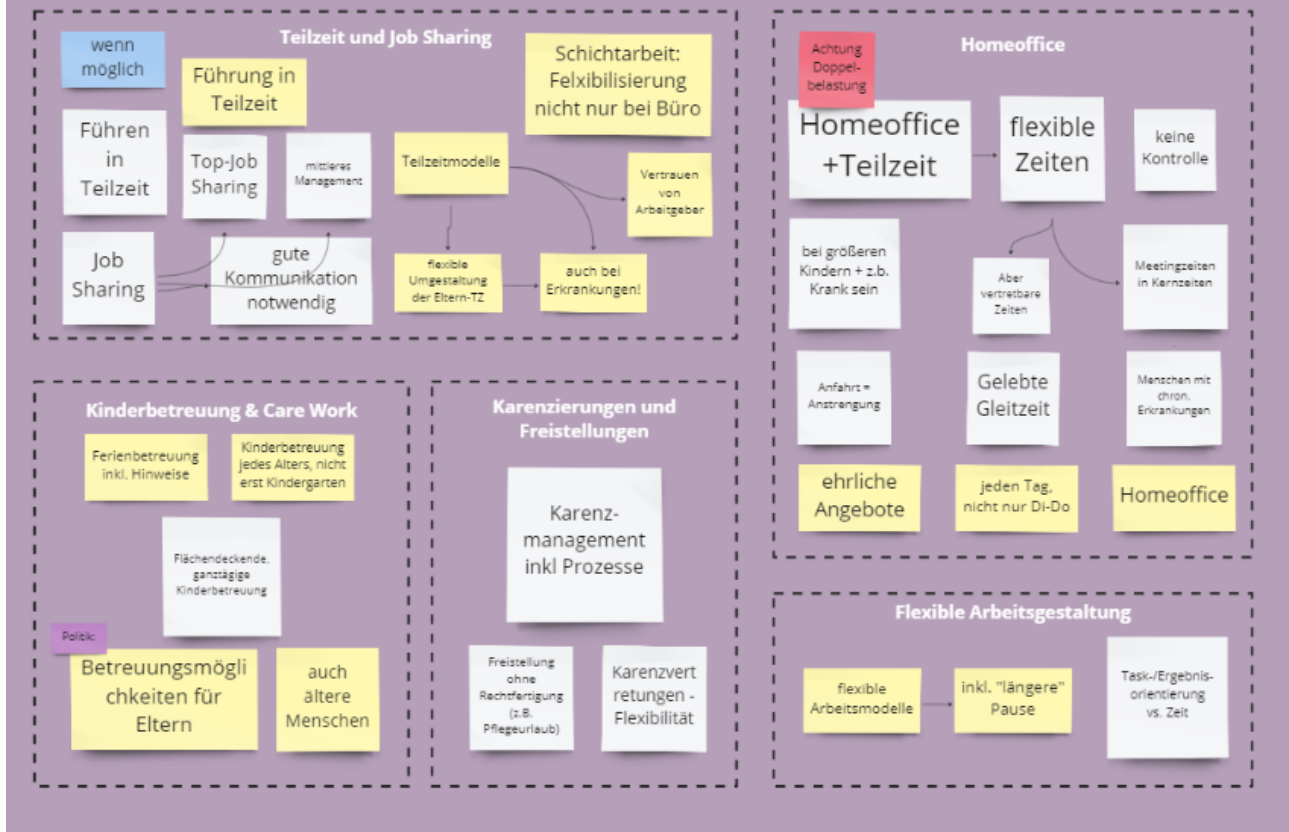


Abbildung 44: Maßnahmen im Bereich Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

5.3.7 Maßnahmen im Bereich der Ausstattung

Im Bereich der Ausstattung wurden unterschiedlichste Maßnahmen identifiziert, die Chancengleichheit erhöhen bzw. ermöglichen. Diese reichen vom Standort und dessen Zugänglichkeit bis hin zu Kleidung und Essen. So ist der **Standort** wichtig, weil Homeoffice nicht für alle Personen ideal ist, etwa Eltern mit Kindern. Shared Offices sind dabei eine gute Möglichkeit. Am Standort selbst ist die **Zugänglichkeit** ein wichtiges Thema, etwa die Erreichbarkeit der Klingel für Rollstuhlflächen und Accessibility Tools im Allgemeinen, aber auch die Bereitschaft zur Barrierefreiheit und zur Umbaubereitschaft – ohne Schuldzuschreibungen. Im Zusammenhang damit war Unternehmensmitarbeiter:innen auch das Thema **Sicherheit** wichtig, etwa durch Alarmanalgen, die dem Mehrsinneprinzip folgen, oder Glastüren, die für Personen mit Seheinschränkung markiert sind – solche Maßnahmen sind nicht nur für Personen mit Einschränkungen bzw. Behinderungen hilfreich, sondern für alle angenehm. **Sanitäranlagen und Umkleiden** sind ein weiterer Maßnahmenbereich: Neben geschlechterspezifischen, getrennten Umkleiden wie auch WCs sollten auch Sanitäranlagen, die für alle Geschlechter verfügbar sind, vorhanden sein. Darüber hinaus braucht es rollstuhlgerechte Sanitäranlagen inkl. durch Beschriftungen erkennbarer Barrierefreiheit.

Für Unternehmensvertreter:innen war zudem die **Ausstattung im Homeoffice** ein wichtiger Punkt: dies betrifft zum einen die ergonomische Ausstattung im Homeoffice, zum anderen aber auch die EDV-Infrastruktur im Unternehmen (z.B. Laptop vs. Stand-PC). Die Ausstattung im Homeoffice wird als Aufgabe des:der Arbeitgeber:in verstanden – von Unternehmensvertreter:innen – und sollte berücksichtigen, dass Arbeitnehmer:innen über unterschiedliche Einkommen, Wohnsituationen etc. verfügen. Darüber hinaus betonten Unternehmensvertreter:innen die Berücksichtigung von **Kleidung**. Dies beinhaltet zum einen religiöse Kleidung und womöglich einengende Kleidungs Vorschriften innerhalb einer binären Geschlechternorm. Zu anderen bedeutet dies aber auch das Vorhandensein von Arbeitskleidung für unterschiedliche Größen, Gewicht, etc. Beim Thema **Essen** sollte etwa Rücksicht auf religiöse Diäten genommen werden. Mitarbeiter:innen in Teilzeit können zudem von Infrastrukturmaßnahmen wie dem Vorhandensein von Mikrowellen profitieren, weil sie so weniger Zeit als durch eine Mittagspause in der Kantine verlieren.

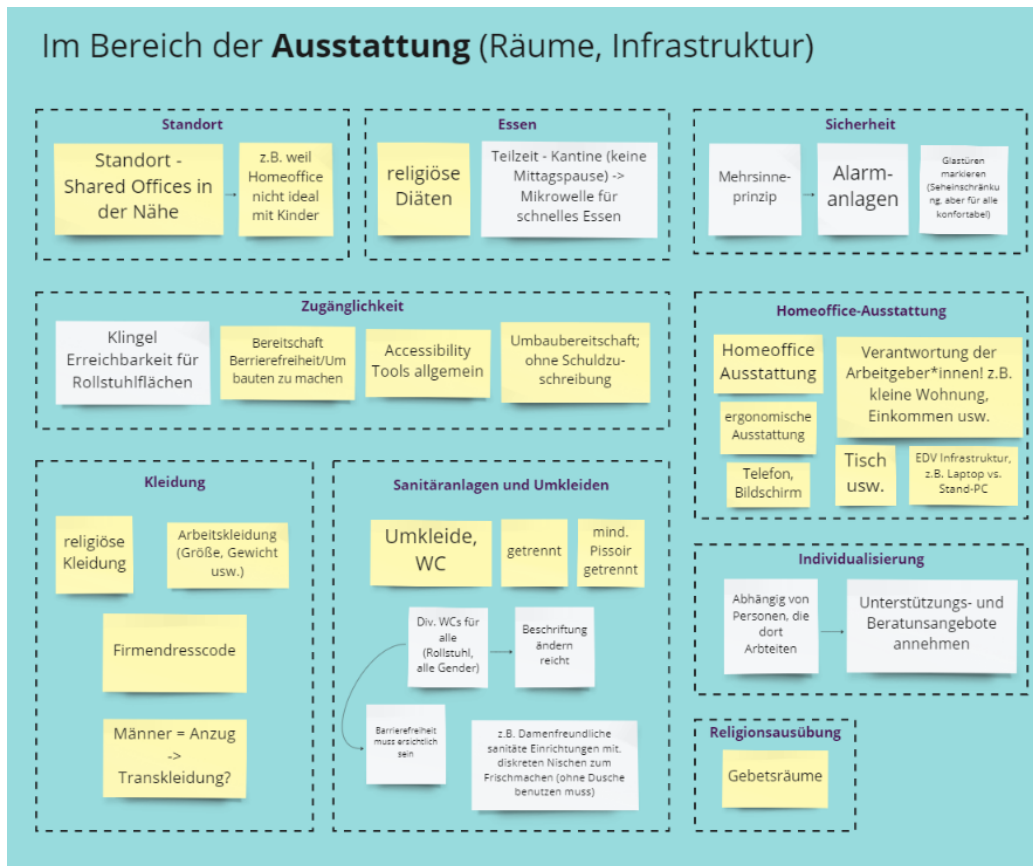


Abbildung 45: Maßnahmen im Bereich Ausstattung

5.3.8 Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen, die genannt wurden, beinhalten **aktiv werden**, indem Vorfälle gemeldet und bekannt gemacht werden, sowie das Aufbrechen alter Muster. Zudem sollte Diversity ein positiver Teil des Selbstverständnisses werden und Benefits klar kommuniziert werden. Dies ist eng verbunden mit dem Miteinbeziehen der **gesellschaftlichen Ebene**, um auf eine offene Gesellschaft hinzuarbeiten. Wichtig war Unternehmensvertreter:innen auch die **Konsequenz der Maßnahmen**, d.h. die Beibehaltung von Maßnahmen und die Vermeidung von pink bzw. rainbow washing. Mitarbeiter:innen betonten dagegen **Handlungsspielräume und Handlungsmacht**, um Personen dort abzuholen, wo sie sind.

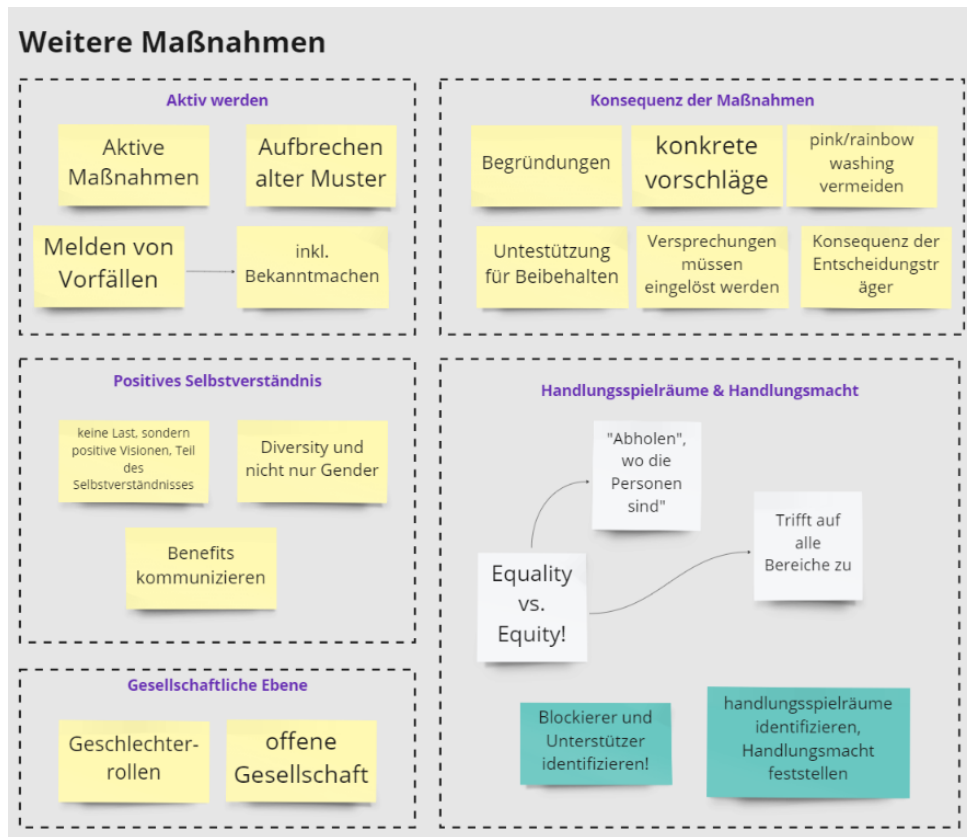


Abbildung 46: Sonstige Maßnahmen im Bereich Ausstattung

5.3.9 Querschnittsthemen

Darüber hinaus sind einige Querschnittsthemen erkennbar. Zum einen ist die Erhöhung der Barrierefreiheit und Diversität sowie die Steigerung der Chancengleichheit eine Maßnahme, die Unternehmen sowie Mitarbeiter:innen grundsätzlich zugutekommt, Wohlbefinden steigern kann und die Stimmung im Unternehmen verbessern kann. Die Erhöhung der Flexibilität am Arbeitsplatz, sei es durch Teilzeit, Homeoffice oder verbesserte Betreuungsangebote, ist ebenfalls ein Thema, dass sich durch unterschiedliche Bereiche zieht und insgesamt die Chancengleichheit steigert. Schließlich wurde neben Geschlechtsidentität, Ethnizität und Behinderung Religion als eine relevante Kategorie genannt, bei der durch einfache Maßnahmen – wie etwa Kleidervorschriften, die religiöse Kleidung zulassen – die Chancengleichheit gesteigert werden kann.

5.3.10 Besondere Unterschiede

Im Bereich der Rekrutierung sind sich beide Gruppen größtenteils einig, jedoch war Outreach nur für Unternehmensvertreter:innen relevant. Interessant sind die Diskrepanzen im Bereich der beruflichen Entwicklung und des **Karrierefortschritts**: Während Unternehmensvertreter:innen den Fokus auf Weiterbildung und Karriereentwicklung legen, etwa durch Weiterbildungsmöglichkeiten, legen Mitarbeiter:innen Wert auf alternative Karrierewege.

Im Bereich der **Organisationskultur** schlugen Unternehmensvertreter:innen insgesamt mehr Maßnahmen vor. Transparenz und Sensibilisierung sind Maßnahmen, die ausschließlich von Unternehmensvertreter:innen genannt wurden, während Mitarbeiter:innen die Freiwilligkeit der Maßnahmen betonten sowie eine Vielfalt an Initiativen wünschten. Vertrauen wurde ebenfalls ausschließlich von Mitarbeiter:innen genannt.

In Hinblick auf die **Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik** sind ebenfalls interessante Unterschiede erkennbar: Mitarbeiter:innen betonten die Notwendigkeit der Sensibilisierung auf allen Ebenen, während Unternehmensvertreter:innen Bildungspolitik, Förderung von Vätern und steuerliche Begünstigungen nannten. Im Bereich der Nachwuchsförderung betonten Unternehmensvertreter:innen faire Bewerbungsprozess, die anderen Maßnahmen wurden von beiden Gruppen gleichermaßen diskutiert.

Zur Verbesserung der **Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben** ist Mitarbeiter:innen vor allem Home Office bzw. Telearbeit sowie Karenzierung und Freistellungen möglich. Dagegen betonten Unternehmensvertreter:innen vor allem Kinderbetreuung und Care Work. Im Bereich der Ausstattung schließlich lag der Fokus von Unternehmensvertreter:innen auf dem Standort an sich und dessen Zugänglichkeit, der Home Office-Ausstattung sowie der Kleidung. Für Mitarbeiter:innen war dagegen Sicherheit und Individualisierung wichtig.

6 WEITERFÜHRENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Für die Förderung der Chancengleichheit im Zuge der Energiewende können auf Basis der Ergebnisse der Analysen und der Stakeholder:innen-Workshops weiterführende Handlungsempfehlungen formuliert werden. Aus den Forschungsergebnissen werden drei Ebenen erkennbar, an denen Maßnahmen und Strategien gesetzt werden: auf der gesellschaftlichen, der politischen und der Unternehmensebene. Damit zusammen hängt auch die Frage nach der Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen. Während die gesellschaftliche Ebene den Rahmen bildet und auf soziale Ungleichheiten verweist, können auf der Unternehmensebene gezielt Maßnahmen – wie etwa das Sichtbarmachen von Role Models, das Schaffen flexibler Arbeitszeiten und das Setzen konkreter Ziele zu Chancengleichheit, sowie konsequentes Monitoring der Umsetzung von Maßnahmen – gesetzt werden, die zur Förderung der Chancengleichheit beitragen und damit auch auf die gesellschaftliche Ebene rückwirken. Auf politischer Ebene umfassen Handlungsempfehlungen die FTI-Politik und orientieren sich an den Kernaufgaben des KLIEN, adressieren aber auch darüberhinausgehende Bereiche und im Besonderen die Arbeits- und Sozialpolitik sowie die Bildungspolitik.

Auf **Unternehmensebene** lassen sich folgende Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit feststellen, wobei ein besonderes Augenmerk auf Maßnahmen zu legen ist, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben fördern sowie in Verbindung mit Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik positiv auf Organisationskulturen einwirken:

- Im Bereich der **Rekrutierung** kann Chancengleichheit durch das Angebot unterschiedlicher Arbeitsmodelle sowie Verbesserungen im Rekrutierungsprozess selbst (geschlechtersensible Formulierung von Stellenanzeigen ohne implizite Stereotypisierungen, Anonymisierung, transparente Entscheidungen, aktive Entgegenwirkung von Bias und Stereotypen durch divers besetzte Entscheidungsgremien) erhöht werden. Zudem können weibliche Bewerberinnen über unterschiedliche Kanäle angesprochen und durch Sprache, Repräsentation und Role Models die Sichtbarkeit von Frauen in der Energiebranche erhöht werden.
- Im Bereich der **beruflichen Entwicklung und Karrierefortschritt** sind nicht nur Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften – insbesondere auch auf mittlerer und unterer Führungsebene – zu setzen, sondern die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter:innen für den Karrierefortschritt aber auch alternative Karrieremöglichkeiten zu ermöglichen. Mehrfach erwähnt wurde zudem gezielte Karriereentwicklung mit Frauen in Mitarbeiter:innengesprächen, bei der die konkrete Verinnerlichung von Stärken und Erfolgen unterstützt wird.
- Im Bereich der **Organisationskultur** ist es besonders wichtig, Maßnahmen zu setzen, was auch durch die Ergebnisse der Mitarbeiter:innen-Befragung unterstrichen wird. Auf Führungsebene beinhalten diese das Schaffen einer Vertrauenskultur, empowernde Führungsstile und die Sichtbarmachung von Role Models. Kommunikation und eine inklusive Sprache sind ebenso wirksame Mittel wie Normalisierung und Sichtbarkeit. Sensibilisierung und Schulungen sind auf allen Ebenen durchzuführen, wie auch das Angebot einer Vielfalt an Initiativen sowie der Förderung von Partizipation und Inklusion, etwa durch barrierefreie Veranstaltungen. Wichtig ist hier auch Bewusstseins-schaffung, um Erkennen von und aktives Einschreiten bei Diskriminierung zu fördern, von dem in der Mitarbeiter:innenbefragung nur selten berichtet wurde, obwohl diskriminierendes Verhalten vor allem unmittelbar am Arbeitsplatz sowie in Räumlichkeiten am Arbeitsplatz oder in beruflichen Freizeitveranstaltungen stattfindet. Eine weitere wirksame Maßnahme ist schließlich gelebte Transparenz, etwa durch die Offenlegung und automatische Anpassung von Gehältern und die Anpassung von Kommunikationswegen.
- Zur **Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik** können Unternehmen beitragen, indem sie konsequent in interner und externer Kommunikation auf gendersensible Sprache achten, interne Richtlinien erlassen und Handbücher zur Verfügung stellen, sowie Zielsysteme, KPIs, und Belohnungssystemen anpassen. Gemeinsam mit der konkreten Formulierung von Veränderungszielen, dafür umzusetzenden Schritten und zu erreichenden Meilensteinen kann so über institutionalisierende Maßnahmen eine Veränderung von Organisationskultur aktiv gefördert werden.

- Zur Förderung der **Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben** sind flexible Arbeitsmodelle und Jobsharing effektive Maßnahmen. Darüber hinaus sind Homeoffice, Karenzierungen und Freistellungen sowie, wo möglich, Betreuungsmöglichkeiten im Unternehmen zu fördern. Auch die gezielte Förderung von Vätern und Elternteilzeit bei Vätern kann der Vollzeitkultur in der Energiebranche entgegenwirken und Chancengleichheit fördern.
- Im Bereich der **Ausstattung** sind die Zugänglichkeit am Standort, Barrierefreiheit und Umbaubereitschaft zu nennen. Zudem sind Sanitäranlagen und Umkleiden den Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Auch die Ausstattung für das Homeoffice ist von Unternehmensseite bereitzustellen und Arbeitskleidung ist für unterschiedliche Körperformen und -größen anzubieten, die auch übliche Frauengrößen einschließen. Auch die Standortwahl wirkt sich auf Chancengleichheit aus, da insbesondere für Teilzeitkräfte lange Pendelzeiten eine Barriere darstellen können.
- Schlussendlich ist zu betonen, dass für den Erfolg Maßnahmen konsistent und auf allen Unternehmensebenen umgesetzt werden müssen. Hier kann wie bereits angesprochen ein entsprechendes Monitoring über konkrete Zielsetzungen hilfreich sein. Zudem ist die Gefahr von **Pink bzw. Rainbow Washing** zu beachten und in die entsprechenden Monitoringprozesse miteinzubeziehen.

Für die **FTI-Politik** gibt es folgende Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit:

- Bei der direkten Förderung von F&E-Projekten ist nicht nur auf den **Anteil von Frauen und**, sondern auch auf die **Zusammensetzung der Teams im Hinblick auf ihre Diversität und geschlechtsspezifische Rollen** zu achten. Dabei geht es um die Frage, welche Position Personen im Projekt einnehmen und ob durch das Projekt die berufliche Entwicklung und Nachwuchsförderung möglich wird. Die Berücksichtigung von spezifischen Anforderungen, etwa Homeoffice, Teilzeitmodelle, aber auch die Erhöhung der Sichtbarkeit durch Förderung von heterogenen Gruppenzusammensetzungen spielen dabei ebenfalls eine Rolle.
- Bei der Förderung von F&E-Projekten ist auch die **Errichtung von Infrastrukturen und Ausstattung, die die Chancengleichheit erhöhen**, als **förderungsfähige Position (Kosten)** anzurechnen. Damit können auch wichtige nachhaltige Impulse für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gesetzt werden (z.B. Förderung von baulichen Veränderungen, die Zugang und Barrierefreiheit verbessern).
- **Förderung von spezifischen Projekten, welche die Gleichstellung aller Geschlechter im Fokus haben.** Wenngleich im Rahmen von Förderungsprojekten der F&E-Charakter im Vordergrund steht, sind Projekte, die Gleichstellungsmaßnahmen zum wesentlichen Inhalt haben, vor einem gesellschaftspolitischen Hintergrund zu fördern. Projekte, die darauf abzielen, die Gleichstellungspolitik in Organisationen zu fördern, neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, Kennzahlensysteme zu implementieren, Mentoringprogramme zu entwickeln oder Rekrutierungsprozesse zu verändern, sollten im Rahmen spezifischer Ausschreibungen durch den KLIEN gefördert werden. Derartige Maßnahmen tragen direkt und indirekt dazu bei, das **Innovationsökosystem und die Transformation der Wirtschaft** zu fördern. Die Adressat:innenkreis, der durch den KLIEN hier angesprochen werden, wird dadurch erweitert und geht über die klassischen Akteur:innen wie Unternehmen, Forschungsorganisationen und Universitäten hinaus und umfasst auch NGO, Dienstleister:innen, Interessensverbände, soziale Unternehmen und dgl. mehr.
- Auch für die **langfristige Angleichung von gesellschaftlichen Rollenerwartungen an die Geschlechter** innerhalb von Innovationsprozessen im Allgemeinen und speziell im Bereich neuer Geschäftsmodelle kann die FTI-Förderung gestalterisch tätig werden. Durch spezifische Maßnahmen, die auf Vernetzung, Innovationsfähigkeit und damit einhergehende Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen abzielen, soll die Chancengleichheit in der Energiewirtschaft unterstützt werden.
- In diesem Zusammenhang kann auch auf die **Notwendigkeit der Förderung von Green Startups** verwiesen werden, die besonderes Potential im Bereich der Energiewende haben und die überproportional häufig von Frauen gegründet werden.

- Unternehmen sind darüber hinaus auch zunehmend mit der Frage und tlw. Notwendigkeit konfrontiert (Bsp. EU Taxonomy, ESG-Reporting, Nachhaltigkeitsberichte), über ihre **Aktivitäten im Zusammenhang mit ökologischen und sozialen Zielsetzungen** zu berichten. Auch hier kann der KLIEN als aktiver Akteur das Bewusstsein schärfen und Informationen nachfragen.
- Parallel zu den genannten Handlungsempfehlungen kommt die Förderung von F&E-Projekten, deren Fokus über eine reine Geschlechterperspektive (und ein binäres Geschlechterverständnis) hinausgeht, die also **weitere Diversitätskategorien – in ihrer Verzahnung – berücksichtigen**.
- Darüber hinaus ist durch **Bewusstseinsbildung**, insbesondere durch eine kontinuierliche Erfassung relevanter Kennzahlen, eine umfassende Förderung der Chancengleichheit möglich.

Handlungsempfehlungen für die **Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Bildungspolitik**:

- Die große **Nachfrage nach Arbeitskräften im Zusammenhang mit der Energiewende** birgt neuartige Chancen für Frauen und nicht-binäre Personen. Auch hier kann der KLIEN ansetzen, um seine Rolle als Pionier bei der Gestaltung der Energiewende wahrzunehmen. Der KLIEN sollte sich aktiv in Projekte einbringen, bei denen es um die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften und des Arbeitsmarkts geht und **gemeinsam mit Sozialpartnern und Bildungsinstitutionen neue Initiativen lancieren**.
- Um **traditionellen Rollen- und Berufsbildern entgegenzuwirken**, braucht es gut ausgebildete Fachkräfte im Bereich der Energiewende und hier ergeben sich Chancen für Frauen. Gleichzeitig kann die allgemein höhere Anforderung an technische und IT-Kompetenzen und die Nachfrage nach Jobs technischen Bereichen Frauen strukturell benachteiligen, da dieser Bereich heute stark männerdominiert ist bzw. vermutlich auch in Zukunft sein wird. Hier sind neben Maßnahmen im Rekrutierungsprozess insbesondere **sozial- und bildungspolitische Maßnahmen** zu setzen, um Frauen bereits frühzeitig im Verlauf der Aus- und Weiterbildung für technische Berufe (relevant für die Energiewende) zu begeistern. Quoten für entsprechende Programme sind dabei eine Möglichkeit, um die Potentiale von Frauen, insbesondere mit Expertise im Bereich Energiewende, IT und mit unternehmerischen Skills, zu fördern. Darüber hinaus ist die Etablierung fairer Bewerbungsprozesse, z.B. durch Anonymisierung, zu fördern. Im Allgemeinen sind Systemkompetenz, Inter- und Transdisziplinarität sowie die Kombination von unterschiedlichen Kompetenzen und Zugängen wichtige Anforderungen für viele Berufe, die eine höhere Qualifizierung erfordern.
- Weiters ist die **Zusammenarbeit aller betroffenen Stakeholder:innen** (Sozialpartner:innen, Mobilitätsbetriebe, Arbeitnehmer:innen, Bildungsträger:innen, technische Innovator:innen) für die **Bedarfsbestimmung neuer Berufsbilder und damit neuer oder geänderter Bildungsangebote** für die Energiewende mit Fokus auf der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen zu fördern, wofür der KLIEN ein relevanter Partner ist.
- In Hinblick auf die Schiefelage zwischen Männern und Frauen in technischen Berufen und in der Energiewirtschaft sollten **bildungspolitische Maßnahmen** gesetzt werden, um **Frauen bzw. Mädchen bereits frühzeitig für technische Berufe zu begeistern**. Hier ist insbesondere ein **Umdenken in der Unterrichtspraxis** notwendig, die mitunter immer noch von stereotypen Geschlechterrollen ausgeht und entsprechend zu wenig individualisierte und differenzierte Förderung der Schüler:innen anbietet. Hierbei spielen Pädagog:innen eine wichtige Rolle, die im Rahmen der Aus- und Weiterbildung entsprechend vorbereitet und sensibilisiert werden sollten. Weiters sollten bereits bestehende Initiativen FIT (Frauen in Technische Berufe), MINT-Gütesiegel, M.U.T (Mut zur Technik) oder Girls Day u.ä. entsprechend gefördert, weitergeführt und ausgebaut werden.
- **Gesellschaftliche Zuschreibungen über geschlechtsspezifische (Nicht-)Kompetenzen** unterliegen einem Wandel, der gezielt unterstützt und vorangetrieben werden muss. Insbesondere die **Sichtbarmachung positiver Rollenvorbilder**, die Frauen erfolgreich im Bereich der Energiewende zeigen, sollte in der Öffentlichkeit vorangetrieben sowie von Unternehmen eingefordert werden. Damit kann

der KLIENTEN diejenigen gesellschaftlichen und kulturellen Faktoren mitgestalten, die zu Rollenerwartungen an die Geschlechter beitragen, die einer Chancengleichheit zuträglich sind.

- Darüber hinaus sind die Verbesserung bzw. der **Ausbau der Kinderbetreuung** sowie die **Verbesserung der regionalen Rahmenbedingungen** (z.B. einheitliche Standards in der Freizeitassistenz) wichtig, um die notwendigen Möglichkeiten zu schaffen, Chancengleichheit in der Energiebranche zu erhöhen.

7 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Das Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ hatte zum Ziel, strukturelle und individuelle Aspekte der Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche zu untersuchen und darauf aufbauend Maßnahmen vorzuschlagen. Mittels Dokumentenanalyse und Organisationsberichten, Befragungen von Unternehmensvertreter:innen und Mitarbeiter:innen sowie in Workshops mit Arbeitnehmer:innen und Unternehmensvertreter:innen wurden Aspekte der (Un-)Gleichheit sowie Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit identifiziert.

Die Dokumentenanalyse zeigt, dass **öffentlich auffindbare Berichte wenig etabliert** sind. Wenn Kennzahlen berichtet werden, dann beziehen sich diese vorwiegend auf Frauenanteile in der Belegschaft, wobei meist nur Personen und kaum Vollzeitäquivalente und Teilzeitstatistiken dargelegt werden. Darüber hinaus werden selten weitere Diversitätsdimensionen oder Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen beachtet. Auch etablierte Indikatoren, wie z.B. der Glass Ceiling Index, der die Unterrepräsentation von Frauen oder anderen Gruppen in Führungsebenen zeigt, finden kaum Anwendung. Darüber hinaus fehlt es an einschlägigen Monitoring-Maßnahmen sowie an konkreten Zielwerten, zu deren Erreichung sich Organisationen bekennen und die auch nach außen kommuniziert werden. Für die Zukunft wird relevant, hier nicht nur auf Frauen einzugehen, sondern auch auf Personen, die sich als inter/divers/offen definieren, sowie auch andere Dimensionen der Chancengleichheit, wie Menschen mit Behinderung oder Alter(n) zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse liefern ein Bild zur aktuellen Lage in Bezug auf Chancen(un)gleichheit in der Branche unter Beachtung von vergeschlechtlichten Karrierechancen und relevanter systemischer Aspekte. Dabei fällt auf, dass den Unternehmen bislang **keine Daten für nicht-binäre Personen** vorliegen. Diese zu erheben wird Aufgabe zukünftiger Forschungsprojekte sein, die beispielsweise über eine repräsentative Befragung von Mitarbeiter:innen sowohl queere Identitäten und auch Femität und Maskulinität in der Energiebranche untersucht. Darüber hinaus kann eine solche repräsentative Umfrage Aufschluss über den Anteil von verschiedenen ethnischen Gruppen und deren Positionen geben. Auch hier ist sind organisationsinterne Monitorings bisher keine geeignete Datenquelle, da Organisationen aufgrund der historischen Belastung hinsichtlich Monitoring von ethnischen Gruppenzugehörigen i.d.R. auf diese verzichten.

Die aus den erhobenen Daten gewonnenen Erkenntnisse zu relevanten strukturellen Aspekten zeigen eine **Unterrepräsentation von Frauen in der Energiebranche**. Der österreichische Frauenanteil von 22,11% zeigt zwar einen kleinen, aber kontinuierlichen Anstieg in den letzten zehn Jahren, liegt damit aber noch immer deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil von 27,51% in der Europäischen Union. Dieser Anteil ist signifikant niedriger bei größeren Unternehmen, was dadurch erklärbar ist, dass Frauen häufiger in administrativen Bereichen tätig sind und deren verhältnismäßiger Anteil in kleinen Unternehmen häufig höher ist. Insgesamt ist mit 62,9% der Großteil der Frauen in der Energiebranche im administrativen Bereich tätig, nur 30,65% weisen ein technisches Tätigkeitsprofil (vorwiegend nicht-manuell) auf. Darüber hinaus nimmt der Frauenanteil in den Führungsebenen ab und liegt im Top-Management nur noch bei durchschnittlich 9,84%. Diese Verteilung ist unabhängig von Unternehmensgrößen.

Damit einhergehend zeigt die Analyse der Gehälter, dass Frauen vermehrt in unteren Gehaltsklassen vertreten sind. So liegt der Anteil an Frauen in der höchsten erfassten Einkommensklasse mit 6,52% unter dem prozentuellen Anteil, mit dem sie auf erster Führungsebene vertreten sind, was auf einen Pay Gap hindeutet. Unternehmensinterne und branchenweite Analysen bezüglich des Gender Pay Gaps sollten hier vertiefende Einblicke geben und auch untersuchen, ob weitere soziale Gruppen betroffen sind. Unternehmensspezifische und branchenweite regelmäßige Monitoringmaßnahmen sollten implementiert werden, die sowohl geschlechterspezifische Verteilungen im Hinblick auf Repräsentationen auf unterschiedlicher Karriereebene, Tätigkeitsbereiche und Einkommen betrachten, aber auch andere soziale Gruppen, wie Behinderungen und Alter, systematisch beachten und auch auf diversitätsbasierte Unterschiede innerhalb sozialer Gruppen (z.B. ältere Frauen, Frauen mit Behinderung) eingehen.

Im Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ wurde darauf Wert gelegt, dass Organisationen aus allen Bundesländern und verschiedenster Größe involviert und adressiert werden. **Großes Potential für weiterführende Aktivitäten liegt aber v.a. im Bereich Kleinst- und Kleinunternehmen**, die bereits einen im Vergleich höheren Frauenanteil aufweisen und durch gezielte Sensibilisierungs- und Unterstützungsmaßnahmen als wichtige Akteure zur systematischen Förderung von Chancengleichheit gewonnen werden können. Zu

diesen konnten erste Daten generiert werden. Zukünftige wissenschaftliche und Umsetzungsprojekte sollten weiterhin auf diese Dimension achten.

Die Analyse von Unternehmenskulturen zeigt, dass Diversität und Gleichbehandlung als Organisationswerte nach außen getragen werden und symbolischen Wert erfahren, aber veraltete Rollenbilder und starre Strukturen ein Hindernis darstellen. Unternehmensvertreter:innen nehmen Maßnahmen als wichtig wahr und v.a. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Beruf werden häufig angeführt. Dennoch liegt die Vollzeitquote in der Energiebranche mit 88% sehr hoch und bei Frauen mit 72,62% deutlich über dem österreichischen Durchschnitt von 50,40%, eine Situation die Frauen den Zugang zur Energiebranche erschwert. Entsprechend sollten auch hier die Maßnahmen noch ausgebaut werden um auch Personen in Teilzeit den (Wieder-)Einstieg sowie beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Mitarbeiter:innen nehmen das Engagement von Führungskräfte tendenziell auch wahr, jedoch kommt es trotzdem **noch häufig zu diskriminierenden Handlungen**. Fast Drittel der befragten Mitarbeiter:innen haben Diskriminierungen selbst erfahren, beobachtet oder ihnen wurde davon berichtet. Es ist zwar davon auszugehen, dass insbesondere sensibilisierte Personen an der Umfrage teilnahmen, jedoch ist dieser Wert auch vor diesem Hintergrund als hoch einzustufen. Obwohl durch COVID-19 bedingte Schutzmaßnahmen auch in der Energiebranche von einem Anstieg von Telearbeit auszugehen ist, haben sich Diskriminierungen nicht zu Online-Kanäle verlagert: Sie finden noch immer vorwiegend am Arbeitsplatz oder in Pausenräumlichkeiten statt.

Besonders häufig erfolgte Diskriminierung unter Bezugnahme auf das Geschlecht der betroffenen Person, gefolgt von altersbezogener Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund von Elternschaft und Familienstand. Es muss hierbei betont werden, dass für alle, insgesamt 16 abgefragten Diversitätsdimensionen diskriminierende Erfahrungen bei Mitarbeiter:innen bekannt sind. Dennoch berücksichtigen Aktivitäten von Unternehmen vorwiegend das Geschlecht von Mitarbeiter:innen ab und kaum andere Diversitätsdimensionen, wie Alter, Behinderung oder *Race*. Auch hier gilt es, eine breitere Perspektive einzunehmen.

Die **sprachliche Repräsentation von Geschlecht dagegen erfährt einen hohen (symbolischen) Wert**. Ein Großteil der Organisationen wendet unabhängig von ihrer Größe eine Form der geschlechtersensiblen Sprache in ihrer externen Kommunikation an. Zukünftige Forschungsprojekte sollten hier zusätzlich interne Kommunikation, die Art der gendersensiblen Sprache, visuelle Kommunikation und auch Sprachbilder, wie Metaphern, und inhaltliche Ebenen, wie stereotypisierende Beschreibungen, in den Blick nehmen.

Der aus den Co-Design Workshops abgeleitete **Empfehlungs- und Maßnahmenkatalog** vereint schließlich Bottom-Up und Top-Down Perspektiven. Maßnahmen sind auf gesellschaftlicher, politischer und Unternehmensebene notwendig, wobei diese Ebenen interagieren. Auf politischer Ebene und als längerfristige Maßnahme sollten Handlungen bereits im Bereich der Nachwuchsförderung über die Etablierung neuer Rollenbilder durch Kompetenzvermittlung und frühzeitiger Förderung bei Kindern gesetzt werden (z.B. MINT-Kindergarten). Damit einhergehend bedarf es in der Lehrer:innenausbildung entsprechender Awareness und Sensibilisierungsmaßnahmen für das Thema Diversität und Vermeidung von stereotyper Rollenbildvermittlung.

Um die Diversität im Unternehmen zu steigern, braucht zur Ansprache diverser Bewerber:innen die Bereitschaft zur Barrierefreiheit und Umbaubereitschaft am Standort, betreffend Zugänglichkeit der Räumlichkeiten und Handhabung technischer Tools und Einrichtungen, einerseits über diverse Sanitäreinrichtungen (für alle Geschlechter, rollstuhlgerecht), andererseits die Berücksichtigung der Diversität von Mitarbeiter:innen hinsichtlich Einkommen und Wohnsituation bei der Ausstattung im Homeoffice (Arbeitsplatzeinrichtung). Im Bereich der Rekrutierung braucht es die Ansprache diverser Gruppen in Bezug auf die Sprache, Repräsentation und Role Models. Andererseits sollten Bewerbungsprozesse und Einstellungsentscheidungen sollten fair und transparent ablaufen wie z.B. über Anonymisierung und des Prinzips mehrerer Bewertungen. Das Anbieten unterschiedlicher Arbeitsmodelle kann für Personen mit Care-Tätigkeiten sowie für Personen mit Behinderung die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben positiv beeinflussen: Teilzeit und Job Sharing, Homeoffice, flexible Arbeitsgestaltung, Karenz und Freistellungen sowie Kinderbetreuung und Care Work. Analog dazu sollten Maßnahmen gesetzt werden, die zur Schaffung von flächendeckenden, ganztägigen (Ferien-)Betreuungsmöglichkeiten von Kindern jeden Alters, aber auch Betreuungsmöglichkeiten für älteren Menschen beitragen. Schließlich sollte die Förderung der Väterkarenz mitunter durch ein etabliertes Karenzmanagement sowie Flexibilität durch Karenzvertretungen vorangetrieben werden.

Als wichtiger Aspekt für die Förderung von Chancengleichheit hat sich Sozialkompetenz auf Seiten von Führungskräften herauskristallisiert, die auch eine gezielte Bildung einer Wertschätzungs- anstatt einer Defizitkultur miteinschließt. Sozialkompetenz-Trainings für Führungskräfte auf allen Führungsebenen können hier an-

setzen, mit ihrer Vorbildfunktion eine wertschätzende Arbeitsumgebung begünstigen und Organisationskulturen nachhaltig zum Positiven verändern. Auch Institutionalisierungsmaßnahmen wie konkrete intern und extern kommunizierte Zielsetzungen zur Förderung von Chancengleichheit und ein konsequentes diesbezügliches Monitoring können hier wichtige Beiträge leisten.

Weiters können Informations- und Bewusstseinsbildungsangebote wie z.B. Diversity Awareness Workshops für Mitarbeiter:innen eingesetzt werden, um gelebte Diversität im Arbeitsalltag zu fördern. Diese Maßnahmen sowie jene für die berufliche Entwicklung und Karrierefortschritt sollten sich insgesamt gut in den jeweiligen Arbeitsalltag der Mitarbeiter:innen integrieren lassen können.

Zukünftige Forschungsprojekte und auch Ansätze für Maßnahmen sollten darüber hinaus auch das **Schulsystem** in den Blick nehmen. Hier können sowohl Studien zur Wahrnehmung von Chancenungleichheit in der Energiebranche als auch Maßnahmen durch Unternehmen, Politik oder Schulen dazu beitragen, auch einen längerfristigen Wandel zu unterstützen. Darüber hinaus braucht es gezielte **FTI-politische, arbeitsmarkt- und Sozial- sowie bildungspolitische Maßnahmen**. „Chancengleichheit in der Energiewende“ konnte hier nur erste Denkanstöße bereitstellen.

Im Bereich der Maßnahmen sollten **zukünftige Projekte vermehrt Barrieren und Widerstände in den Blick nehmen**. Untersuchung zu Herausforderungen bei der Einführung und Umsetzung von konkreten Maßnahmen sowie dem Umgang mit Widerständen können wichtige Impulse für die Maßnahmengenerierung setzen. Es braucht dabei sowohl Aufmerksamkeit für positive Betrachtungsweisen und Mehrwert von Diversität als auch für negative Aspekte, wie der Bekämpfung von Diskriminierungen oder dem Prozess des Eingestehens von eigenen Privilegien, Stereotype und Vorurteile, die der Umsetzung von Chancengleichheit im Wege stehen. In diesem Kontext ist auch die gezielte **Entwicklung von Engagement-Maßnahmen für den Einsatz in Unternehmen** zur Förderung von Chancengleichheit ein vielversprechender Ansatzpunkt. Zentral ist dabei ein Adressieren persönlicher Werte (z.B. besseres Arbeitsklima, besserer Zugang zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Fairness, verbesserte Leistung als Team, etc.) mit zielgruppenspezifischen Rahmungen, um Motivation zu fördern und Reaktanz abzuschwächen, handlungsanleitende Unterstützung zu bieten, um bestehende Handlungsmacht zu unterstreichen, und erzielte Erfolge auch intern als gemeinsam Erreichtes zu kommunizieren. Hier ist auch das Einschreiten bei Diskriminierungsvorfällen, welches sich im Rahmen dieses Projekts als stark verbesserungswürdig gezeigt hat, als zivilcouragiertes Handlungsziel gezielt zu nennen und zu unterstützen. Zudem sollten kontextuelle Barrieren für den persönlichen Einsatz herausgearbeitet und adressiert werden, Hilfestellungen für die Änderung hinderlicher Gewohnheiten erarbeitet werden, und Personen mit firmeninterner Vorbildwirkung als Role Models verstärkt eingebunden und so als Mittelspersonen gewonnen werden. Alle diese Schritte können dabei helfen **firmenintern und branchenweit neue soziale Normen** zu etablieren und so nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit fördern.

Schließlich empfehlen wir sowohl für einzelne Unternehmen als auch im Hinblick auf branchenweite Untersuchungen die **Umsetzung von partizipativen Methoden**. Sowohl aus Sicht der sozialen Verantwortung als auch um die Akzeptanz und Wirksamkeit von Förderungen von Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit sicherzustellen sind diese essenziell. Im Projekt „Chancengleichheit in der Energiewende“ hatten wir zum Ziel, nicht nur *über*, sondern *mit* benachteiligten Gruppen Maßnahmen zu definieren. An dieser Stelle müssen wir auch dokumentieren, dass wir uns selbst in vielen Aspekten als Teil einer privilegierten Gruppe sehen: Zwar sind die meisten Personen aus dem Projektteam weiblich, zum Teil auch Eltern mit Betreuungsverantwortung, jedoch leben wir beispielsweise alle mit dem uns bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht („cis“), sind *weiß*, und haben keine Behinderungen. Unsere Perspektive auf das Thema Chancengleichheit ist auch durch diese soziale, oft privilegierte Position geprägt. Wir möchten daher dazu einladen, auch einen kritischen Blick auf unsere Ergebnisse, darin enthaltene Leerstellen und Anknüpfungspunkte zu werfen.

Mit unseren Ergebnissen hoffen wir, durch vertiefende Einblicke zum Stand der Chancengleichheit in der Energiebranche sowohl Aspekte der sozialen Gerechtigkeit wie auch zum Nutzen von Innovationspotentialen zur Bewältigung der Energiewende zu unterstützen.

8 QUELLENVERZEICHNIS

- Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley, K., & White, C. S. (2008). Perceived diversity and organizational performance. *Employee Relations*, 30(1), 20-33.
- Auswärtiges Amt, Referat 410, Energie- und Rohstoffaußenpolitik, Berlin (2015): Who is who der Energiewende in Deutschland. Ansprechpartner in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft [energiewendewhoiswho.pdf \(energypartnership-tunisia.org\)](#) (abgerufen am 16.09.2022)
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Christiansen L., Huidan L., Pereira J., Topalova P., Turk R. (2016) Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe. IMF Working Paper WP/16/50.
- Ellmer, M., Reichel, A., Naderer, S. (2019). „#Australia in the morning, #Thailand by midday, #America in the afternoon“. Global mobility in MNC employer branding messages on Facebook. *International Journal of Manpower*
- Fine, C., Sojo, V., & Lawford-Smith, H. (2020). Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 36–72. <https://doi.org/10.1111/sipr.12064>
- Friedl, Larissa (2019): Prosumer als Stakeholder in der Energiewirtschaft. Ein empirischer Beitrag zum Wandel am Energiemarkt. Masterarbeit, Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Systemwissenschaften, Innovations- und Nachhaltigkeitsforschung <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/4651369?originalFilename=true> (abgerufen am 16.09.2022)
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H., Raver, J. L., & Schneider, B. (2005). Discrimination in organizations: An organizational-level systems perspective. *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, 104.
- Hausner, B., Purker, L., Sturm, T., Veigl, A., & Steinlechner, M. (2016). Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche. Endbericht. Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik ÖGUT. Wien.
- Hofer, Peter; Scheelhaase, Janina; Wolff, Heimfried (1998): Nachhaltige Entwicklung im Energiesektor? Erste deutsche Branchenanalyse zum Leitbild von Rio
- Hoobler, J. M., Masterson, C. R., Nkomo, S. M., & Michel, E. J. (2018). The Business Case for Women Leaders: Meta-Analysis, Research Critique, and Path Forward. *Journal of Management*, 44(6), 2473–2499. <https://doi.org/10.1177/0149206316628643>
- Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas, S. (2011). Diversity at the Workplace: Whom Does It Benefit? *De Economist*, 159, 223-255.
- Miller, T., & Triana, M. D. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity-firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46(5), 755-786. doi: 10.1111/j.1467-6486.2009.00839.
- Pugh, S. D., Dietz, J., Brief, A. P., & Wiley, J. W. (2008). Looking inside and out: The impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1422–1428. <https://doi.org/10.1037/a0012696>.
- Sibley CG. The BIAS-Treatment Scale (BIAS-TS): a measure of the subjective experience of active and passive harm and facilitation. *J Pers Assess* (2011) 93(3):300–15. doi: 10.1080/00223891.2011.559389)
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006). Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms. *International Journal of Productivity*, (78715), 1–39.
- Stegmann, S. (2011). Engaging with Diversity of Social Units. A Social Identity Perspective on Diversity in Organizations. Unveröffentlichte Dissertation, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- Wotha B. (2013): Urban Governance and Gender Aware Planning. IN: Sachnez de Madariaga, I. & M. Roberts (Eds): Fair Shared Cities. The Impact of Gender Planning in Europe. Ashgate, Farnham 2013. 91-106
- Zalengera, Collen, Blanchard, Richard E., Eames, Philip C., Juma, Alnord M., Chitawo, Maxon L., Gondwe Kondwani T. (2014): Overview of the Malawi energy situation and A PESTLE analysis for sustainable development of renewable energy. *Renew Sustain Energy Rev*, 38 (2014), 335-347.

9 ANHANG: GLOSSAR UND WICHTIGE BEGRIFFE

Accessibility und Barrierefreiheit

Accessibility oder Barrierefreiheit bezeichnet die uneingeschränkte Zugänglichkeit der Umwelt, wie die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten oder die Nutzung von Technologien oder anderen Geräten oder Anlagen, ohne fremde Hilfe und ohne Erschwernisse. Barrierefreiheit ermöglicht allen Menschen Teilhabe, da sie so Infrastruktur und Services nutzen können und allgemein Inklusion gefördert wird. Neben baulichen Maßnahmen können zu diesem Zweck technische Hilfsmittel, wie etwa Screenreader, eingesetzt werden. Darüber hinaus ist es auch möglich, beispielsweise Informationen in einfacher Sprache anzubieten. Maßnahmen zur Erhöhung von Barrierefreiheit richten sich zumeist an Menschen mit Behinderung(en), jedoch profitieren auch Menschen ohne Behinderungen davon.

Ageism

Ageism oder Altersdiskriminierung bezeichnet die bewusste oder unbewusste Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Alters. So sind beispielsweise ältere Menschen häufig negativen Vorurteilen ausgesetzt, wie der Annahme, dass ihre geistigen Fähigkeiten nachlassen würden oder sie nicht mit Technologien umgehen könnten.

Behinderung

Unter Behinderung versteht man keine Krankheit, sondern vielmehr eine dauerhafte und gravierende Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Teilnahme und Teilhabe einer Person. Diese Beeinträchtigung hängt mit einer körperlichen, seelischen oder geistigen Schädigung zusammen, sie entsteht jedoch aus der Wechselwirkung mit umweltbedingten und gesellschaftlichen Barrieren. Durch Accessibility und Barrierefreiheit können diese Barrieren verringert werden.

Care Arbeit

Care Arbeit bezeichnet die in der Regel unbezahlte und dadurch unsichtbare Reproduktions- und Hausarbeit, die zumeist von Frauen geleistet wird. Sie umfasst etwa Kinderbetreuung und -erziehung, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen oder familiäre Unterstützung. Diese meist unbezahlte Arbeit wirkt sich zum einen als Doppel- bzw. Mehrfachbelastung, aber auch nachteilig auf die Karriere und Arbeitsmarktsituation aus.

Cis

Cis-Menschen identifizieren sich mit dem ihnen bei der Geburt – meist anhand von körperlichen Geschlechtsmerkmalen – zugewiesenen Geschlecht. Zum Beispiel wurde ein Cis-Mann bei der Geburt als Mann identifiziert und lebt auch jetzt als Mann. Die Übereinstimmung von Geschlecht und Identität bezieht sich nicht auf die sexuelle Orientierung einer Person.

Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet ungerechtfertigte Benachteiligungen, Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen aufgrund von Stereotypen und (unbewussten) Vorurteilen. Dies ist häufig mit wahrnehmbaren Merkmalen verbunden, wie etwa Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht oder Behinderung(en), Diskriminierung findet aber auch im Zusammenhang mit nicht unmittelbar wahrnehmbaren Merkmalen statt – wie etwa Religion oder sexuelle Orientierung.

Diversitätsdimensionen

Diversitätsdimensionen umfassen soziale Kategorien wie Gender, Alter, Bildung, Ethnie, Religion usw., die mit sozialer (Un-)Gleichheit verbunden sind. Diese (Un-)Gleichheit ist historisch gewachsen und daher verbunden mit einem spezifischen Kontext. Das bedeutet, dass in verschiedenen Gesellschaften auch verschiedene soziale Kategorien relevant sind und unterschiedliche Auswirkungen haben. Diese Diversitätsdimensionen beeinflussen maßgeblich, wie Menschen leben und wahrgenommen werden. Diese Dimensionen sind miteinander verwoben (siehe „Intersektionalität“).

Diversity Climate

Unter Diversity Climate wird die Wahrnehmung der in einer Organisation vorherrschende Intensität an Barrieren, Bevorzugungen und Benachteiligungen verstanden. Es beschreibt also die Wahrgenommene Diversität und Chancengleichheit innerhalb einer Organisation und kann über den Diversitätsklimaindex erfasst werden.

Doing Gender

Doing Gender bezeichnet einen Ansatz, der die Geschlechteridentität als ein Ergebnis performativer Zuschreibungen auffasst. Das heißt, dass die Geschlechtszugehörigkeit und -identität einer Person durch Handlungen und alltägliche Interaktionen signalisiert wird und nicht ein natürlich gegebenes Personenmerkmal ist – Geschlecht wird im Alltag aktiv her- und dargestellt. Entsprechend wird die Geschlechteridentität auch vom biologischen Geschlecht unterschieden (siehe Geschlecht, Gender und Sex).

Drittes Geschlecht

Mit dem „dritten Geschlecht“ ist meistens eine Geschlechtsoption neben „weiblich“ und „männlich“ gemeint, zumeist in der Form von „inter“, „divers“, „offen“, oder durch keine Angabe. Diese Option ist in Österreich gesetzlich verankert. Österreich folgt damit dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), dass die selbstbestimmte Wahl der Geschlechteridentität ein fundamentales Menschenrecht ist. Dadurch wird anerkannt, dass sich nicht alle Geschlechteridentitäten in das binäre Geschlechtersystem einordnen lassen (siehe Non-binary).

Equality und Equity

Equality und Equity werden oft nicht trennscharf eingesetzt, es handelt sich jedoch um unterschiedliche Konzepte, die nicht synonym verwendet werden können. Equality (Gleichberechtigung) bezeichnet die formale und rechtliche Gleichstellung von unterschiedlichen Personen und Gruppen sowie die Bereitstellung derselben Ressourcen oder Möglichkeiten, während Equity die echte Gleichstellung aller Individuen und Gruppen meint. Daher ist im Zusammenhang mit Equity oft von Chancengleichheit die Rede: jeder Mensch soll die gleichen Chancen haben und nicht aufgrund sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder anderer Kriterien benachteiligt werden. Equity zielt daher auch auf die Fairness und Gleichheit hinsichtlich der Ergebnisse ab.

Gender Budgeting

Seit 2009 ist das sogenannte Gender Budgeting als Teil der Gender Mainstreaming-Strategie in der österreichischen Rechtsordnung verankert. Demnach sind gemäß Art. 13 Abs. 3 B-VG Bund, Länder und Gemeinden verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung anzustreben.

Gendergerechte Sprache und inklusive Sprache

Geschlechtergerechte Sprache spiegelt durch den Sprachgebrauch eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen bzw. von allen Geschlechtern wider. Es gibt dabei unterschiedliche Formen: während genderneutrale Sprache das Geschlecht zu neutralisieren versucht (z.B. Lehrkräfte, Lehrende), macht genderinklusive Sprache Geschlechter sichtbar (Lehrerinnen und Lehrer, Lehrer*innen), wobei hier zwischen binären und mehrgeschlechtlichen Formen unterschieden werden kann. Inklusive Sprache bedeutet darüber hinaus, dass stereotype Rollenbilder oder Klischees in der Sprache – auch in der Bildsprache und in Metaphern – vermieden werden und dass Verständlichkeit in den Vordergrund gerückt wird.

Gender Mainstreaming und Diversity Management

Unter Gender Mainstreaming versteht man eine Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter, in der die Interessen aller Geschlechter berücksichtigt werden. Gender Mainstreaming ist daher von Frauenpolitik zu unterscheiden. In Österreich wird auf nationaler Ebene eine Gender Mainstreaming-Strategie umgesetzt. Diversity Management ist eine Maßnahme im Personalmanagement, die sich auf personelle und soziale Vielfalt innerhalb eines Unternehmens richtet. Die Vielfalt der Mitarbeiter*innen – festgestellt anhand unterschiedlicher Kriterien wie etwa Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, etc. – wird dabei zum Vorteil des Unternehmens genutzt und geht damit über die Vermeidung von Diskriminierung hinaus.

Gender Pay Gap

Der Eurostat-Indikator „Gender Pay Gap“ zeigt die Unterschiede im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für verschiedene Geschlechter. Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle zeigt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen. Der Indikator wird in Form von Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern angegeben. Neuere Versionen bzw. Adaptionen berücksichtigen auch eine dritte Geschlechtsoption.

Geschlecht, Gender und Sex

Das Geschlecht von Menschen besteht aus vielen verschiedenen Facetten. Während in Bezug auf körperliche Dimensionen, wie beispielsweise primäre und sekundäre Geschlechtsmerkmale, Hormone, geschlechterspezifische Krankheitssymptome, zumeist mit „Sex“ referenziert wird, wird „Gender“ dann verwendet, wenn es um soziale Aspekte geht. Damit sind beispielsweise „typische“ Kleidung, Berufe oder Verhaltensweisen gemeint. Diese Aspekte werden im Verlauf des Lebens gelernt und haben einen gesellschaftlichen Ursprung.

Geschlechternormen und -rollen

Unter Geschlechterrollen versteht man Verhaltensweisen, die für ein bestimmtes Geschlecht als typisch oder akzeptabel gelten. Es handelt sich daher um Erwartungshaltungen an das Verhalten von Individuen, die mit der zugeschriebenen Geschlechteridentität einhergehen – wie etwa die Vorstellung, dass sich Frauen um die Kinder und den Haushalt kümmern,

während Männern die finanzielle Versorgung der Familie zufällt. Geschlechternormen sind die dahinterliegenden Standards und Erwartungen, nach denen sich dieses Verhalten richten soll. Insbesondere für nicht-binäre Personen, aber auch für Cis-Menschen können Geschlechternormen und -rollen schädlich wirken. Zudem kann das nicht-Entsprechen von Geschlechternormen zu Diskriminierung führen.

Gläserne Decke

Die „gläserne Decke“ bzw. „glass ceiling“ ist eine Metapher für Barrieren in Bezug auf Aufstiegschancen von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen. Der sogenannte „Glass Ceiling Index“ zeigt die Unterrepräsentation von Frauen oder anderen Gruppen in Führungsebenen. Er wird insbesondere im Hochschulbereich eingesetzt. Der (Gender) Glass Ceiling Index wird berechnet, indem der Frauenanteil in einer Organisation zum Verhältnis des Frauenanteils in Führungspositionen gesetzt wird.

Heteronormativität

Heteronormativität bezeichnet das gesellschaftliche Wertesystem bzw. die Weltanschauung, die einer binären Geschlechterlogik folgt und heterosexuellen Beziehungen als Norm ansieht. Andere Form der Sexualität, andere Geschlechtsidentitäten und Geschlechterrollen werden dadurch ausgeschlossen oder als „nicht normal“ beschrieben.

Inter

Als intergeschlechtlich bzw. intersexuell werden Menschen bezeichnet, deren körperliche Geschlechtsmerkmale keine binäre Geschlechterzuordnung als eindeutig männlich oder weiblich zulassen. Durch die Möglichkeit der Angabe des dritten Geschlechts fällt der Zwang weg, invasive oder hormonelle Eingriffe durchzuführen, die häufig medizinisch nicht notwendig sind, um eine binäre Geschlechterzuordnung zu ermöglichen. Intergeschlechtlichkeit kann schon bei der Geburt sichtbar sein oder erst später erkennbar werden. Die Geschlechtsidentität von intergeschlechtlichen Personen ist variabel: sie können sich als weiblich, männlich, nicht-binär oder inter* identifizieren.

Intersektionalität

Der Begriff Intersektionalität bezeichnet sogenannte „Kreuzungen“ („intersections“) von Diskriminierungsformen und Diversität (siehe „Diversitätsdimensionen“). Dabei werden soziale Kategorien nicht als getrennt voneinander betrachtet, sondern in ihrem spezifischen Zusammenspiel. Das ermöglicht es, der Komplexität von sozialen Identitäten gerecht zu werden und auch Unterschiede innerhalb von Gruppen zu betrachten: So sind beispielsweise ältere Frauen oder Women of Color mit anderen Herausforderungen im Berufsleben konfrontiert als jüngere Frauen oder *weiße* Frauen. Durch die Kombinationen entstehen ganz eigene, spezifische Formen von Diskriminierungen oder Privilegien. Intersektionale Ansätze sind nicht nur ein Analysezugang, sondern auch eng verbunden mit dem Anliegen, für soziale Gerechtigkeit einzutreten.

LGBTQIA+

LGBTQIA+ steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Inter, Asexuell, das Plus steht als Platzhalter für weitere Geschlechtsidentitäten. Es handelt sich damit um eine Kurzform, die alle Geschlechter, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen miteinschließt, die von der binären und heterosexuellen Norm abweichen.

Non-binary

Non-binary oder nicht-binär bezeichnet Geschlechteridentitäten, die sich nicht ausschließlich als männlich oder weiblich identifizieren und sich daher nicht in ein zweigeschlechtliches System einordnen lassen. Dabei gibt es ein Spektrum an nicht-binären Geschlechteridentitäten, von genderfluiden über ungeschlechtlichen oder neutralen bis hin zu Personen, die ihre Geschlechtsidentität nicht genauer benennen wollen. Wichtig ist, dass sich die Geschlechteridentität nicht aus bestimmten körperlichen Merkmalen, sondern aus dem Geschlechtsempfinden einer Person ergibt.

Pink Washing, Feminist bzw. Purple Washing

Pink Washing steht für PR- und Marketing Strategien über welche Unternehmen ihre Auseinandersetzung mit LGBTQIA+ oder feministischen Themen sichtbar machen, um sich ein diversitätsfreundliches Image zu schaffen, ohne sich aber tatsächlich für diese Communities einzusetzen oder zu solidarisieren, was ein ernsthaftes Engagement zur Verbesserung bestehender Probleme für der Betroffenen bedeuten müsste. Der Begriff wird analog zu Green Washing eingesetzt, der für den Versuch steht, ein Unternehmen mit einem generellen, umweltbewussten Image zu versehen, das tatsächliche Interesse im Unternehmen an Umweltthemen aber eher vorgetäuscht ist.

Privilegien

Privilegien sind Vorteile und Zugang zu (gesellschaftlichen) Ressourcen, die einzelne Personen oder Personengruppen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung haben. Privilegien haben unterschiedliche Formen: sie können sich körperlich manifestieren, etwa durch Geschlecht, Hautfarbe oder Gesundheit, sich aber auch sozial, etwa durch Bildung und sozioökonomischen Status, oder durch andere Merkmale ergeben. Privilegien können sich auf unterschiedliche Weise ausdrücken und reichen von nicht-erfahrener Diskriminierung zu besserer Bezahlung oder bevorzugter Behandlung. Häufig sind sich privilegierte Menschen ihrer Vorteile nicht bewusst. Ein Beispiel dafür ist etwa, dass *weiße* Menschen im Alltag als „normal“ wahrgenommen werden und sich so nicht mit stereotypen Zuschreibungen und diskriminierendem Verhalten konfrontiert sehen.

Queer

Queer ist eine Bezeichnung für Geschlechteridentitäten, die nicht heterosexuell oder nicht-cisgender sind. Es ist daher eine Bezeichnung für Personen, die sich durch ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität von der gesellschaftlichen Heteronormativität abgrenzen. Zudem wird der Begriff verwendet, um Bewegungen, Handlungen und Dinge zu bezeichnen, die mit queeren Menschen in Verbindung stehen (z.B. queere Szene). Ursprünglich ein abwertender Begriff („seltsam“, „eigenartig“, „sonderbar“), insbesondere für homosexuelle Personen, hat sich die queere Community die Bezeichnung wieder angeeignet und so aufgewertet.

Race

Der deutsche Begriff „Rasse“ entspricht – abgesehen von seiner schweren historischen Belastung im Kontext der „Rasentheorie“ – nicht dem Konzept „Race“. Anders als der deutsche Begriff wird damit nicht eine biologische Kategorie beschrieben, sondern das Zusammenspiel u.a. biologischer, sozialer und kulturell konstruierter Dimensionen. Die jeweilige Ausprägung geht einher mit zugeschriebenen physischen Merkmalen wie Hautfarbe oder Gesichtszügen, allgemeinen sozialen Ähnlichkeiten und der Bildung von Gruppierungen, einschließlich der Selbstidentifikation von Individuen. Während Persons of Color verschiedene Rassismuserfahrungen teilen, geht *Weiß*-Sein mit Privilegien einher. Um zu verdeutlichen, dass es sich nicht um biologische Eigenschaften, sondern Zuschreibungen handelt, wird beispielsweise Schwarz häufig großgeschrieben (z.B. „Schwarze Frau“) und *weiß* kursiv gesetzt (z.B. „*weiße* Frau“).

Sexualisierte Gewalt

Als sexualisierte Gewalt werden Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung oder Einwilligungsfähigkeit des*der Betroffenen bezeichnet; das heißt, jede sexuelle Handlung, die gegen den Willen einer Person erfolgt. Dabei kann es sich sowohl um psychische als auch physische Gewalt handeln. Sexualisierte Gewalt ist nicht das Resultat unkontrollierbarer sexueller Triebe, vielmehr ist sie ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs.

Strukturelle Ungleichheit

Strukturelle oder soziale Ungleichheit bezeichnet Ungleichheiten, die überindividuell mit bestimmten Gruppenmerkmalen wie etwa soziale Herkunft, ethnische oder kulturelle Zuschreibungen, oder Geschlechteridentität, verbunden sind und sich aus gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder kulturellen Strukturen und Bedingungen ergeben. Materielle und immaterielle Ressourcen sind in einer Gesellschaft ungleich verteilt, etwa durch Normen, und erschweren dadurch die Teilhabe bestimmter sozialer Gruppen oder Individuen.

Trans*

Im Gegensatz zu Cis-Menschen (siehe Cis) identifizieren sich Trans-Personen nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Zum Beispiel kann eine Person, die mit Vulva, Vagina und Uterus geboren wurde, sich als männlich identifizieren. Trans* schließt aber auch Geschlechteridentitäten außerhalb der binären Norm ein (siehe Non-binary). Transgeschlechtlichkeit ist unabhängig von der sexuellen Orientierung und sexuellen Identität einer Person.

Unconscious Bias

Mit Unconscious Bias werden unbewusste kognitive Verzerrungen bezeichnet, die beispielsweise aufgrund von Stereotypen auftreten. Unter Stereotypen versteht man Vorannahmen über Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Menschen aufgrund der Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen, z.B. Frauen oder ältere Menschen (siehe Diversitätsdimensionen). Vorurteile sind Stereotypen, die mit Meinungen verknüpft und (ab)wertend sind, wie beispielsweise die Annahme, Frauen seien weniger geeignet für technische Berufe. Wenn aufgrund von Stereotypen oder Vorurteile Schlüsse gezogen werden und es daher zu einer unbewussten Voreingenommenheit kommt, spricht man von einem „Unconscious Bias“. Da alle Menschen Vorurteile haben, muss diesem gezielt entgegengewirkt werden.

AIT AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY GMBH

Giefinggasse 2, 1210 Vienna, Austria

www.ait.ac.at

Julia Himmelsbach
Scientist
Experience Contexts and Tools
Center for Technology Experience
+43 50550- 4536
julia.himmelsbach@ait.ac.at

Tanja Tötzer
Senior Expert Advisor
Center for Energy
Digital Resilient Cities Center
+43 50550-4548
tanja.toetzer@ait.ac.at

Beatrix Wepner
Scientist
Innovation & Industrial Dynamics
Innovation Systems & Policy
+43 664 8157892
beatrix.wepner@ait.ac.at