

CHANCENGLEICHHEIT IN DER ENERGIEWENDE

Studienergebnisse

Julia Himmelsbach

Lisa Diamond



HINTERGRUND

Motivation



MOTIVATION

- Chancengleichheit für alle Geschlechter als **weltweites Ziel für nachhaltige Entwicklung** (UN Sustainable Development Goal Nr. 5).

MOTIVATION

- Chancengleichheit für alle Geschlechter als **weltweites Ziel für nachhaltige Entwicklung** (UN Sustainable Development Goal Nr. 5).
- **Chancengleichheit in Unternehmen** führt z.B. zu
 - gesteigerter Unternehmensleistung und Produktivität (z.B. Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2011)
 - höherem betrieblichem Wohlbefinden (z.B. Fine, Sojo & Lawford-Smith, 2020)
 - erhöhter Innovationsleistung (z.B. Miller & Triana, 2009).
 - Arbeitgeber:innenattraktivität ein (z.B. Ellmer, Reichel, Naderer 2019).

MOTIVATION

- Chancengleichheit für alle Geschlechter als **weltweites Ziel für nachhaltige Entwicklung** (UN Sustainable Development Goal Nr. 5).
- **Chancengleichheit in Unternehmen** führt z.B. zu
 - gesteigerter Unternehmensleistung und Produktivität (z.B. Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2011)
 - höherem betrieblichem Wohlbefinden (z.B. Fine, Sojo & Lawford-Smith, 2020)
 - erhöhter Innovationsleistung (z.B. Miller & Triana, 2009).
 - Arbeitgeber:innenattraktivität ein (z.B. Ellmer, Reichel, Naderer 2019).
- Von Chancengleichheit **profitieren Mitarbeiter:innen, wirtschaftliche Akteur:innen und die Gesellschaft als Ganzes.**

MOTIVATION

- Chancengleichheit für alle Geschlechter als **weltweites Ziel für nachhaltige Entwicklung** (UN Sustainable Development Goal Nr. 5).
- **Chancengleichheit in Unternehmen** führt z.B. zu
 - gesteigerter Unternehmensleistung und Produktivität (z.B. Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2011)
 - höherem betrieblichem Wohlbefinden (z.B. Fine, Sojo & Lawford-Smith, 2020)
 - erhöhter Innovationsleistung (z.B. Miller & Triana, 2009).
 - Arbeitgeber:innenattraktivität ein (z.B. Ellmer, Reichel, Naderer 2019).
- Von Chancengleichheit **profitieren Mitarbeiter:innen, wirtschaftliche Akteur:innen und die Gesellschaft als Ganzes.**
- Herstellung von Chancengleichheit kann durch verstärkte Innovationsleistung auch **Teil der Lösung der Herausforderungen der Energiewende** sein.

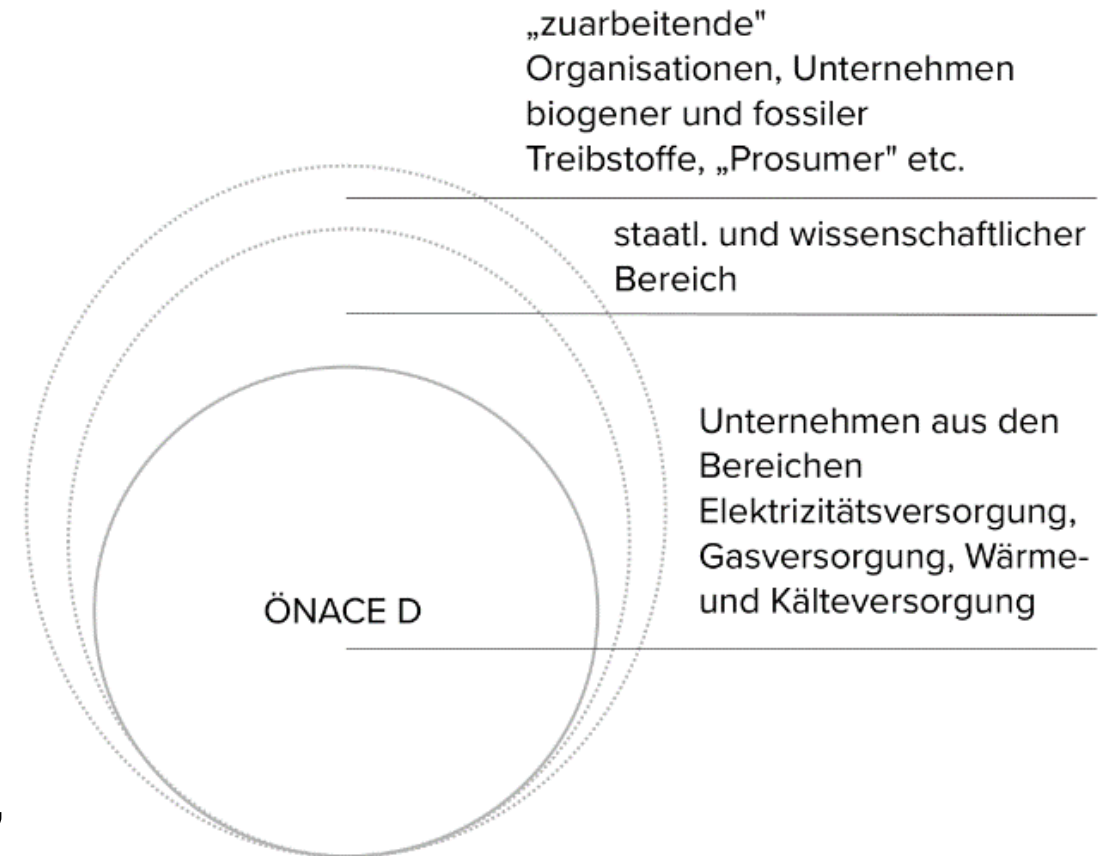
PROJEKTZIELE

1. Erhebung von **individuellen und strukturellen Aspekten von Chancengleichheit** in der Energiebranche mit intersektionaler Perspektive
2. Erarbeitung von **praxistauglichen Empfehlungen** zur Verbesserung der Chancengleichheit unter Involvierung von besonders betroffenen Gruppen, Betriebsrät:innen und Unternehmen
3. Initiativen zur **Vernetzung zentraler Akteur:innen** zur breiten Perspektivenintegration, Ergebnisdissemination und Förderung themenassoziierter Kooperationen

ERARBEITETE DEFINITION ENERGIEBRANCHE

Ergebnis einer umfassenden Recherche und eines Validierungsworkshops

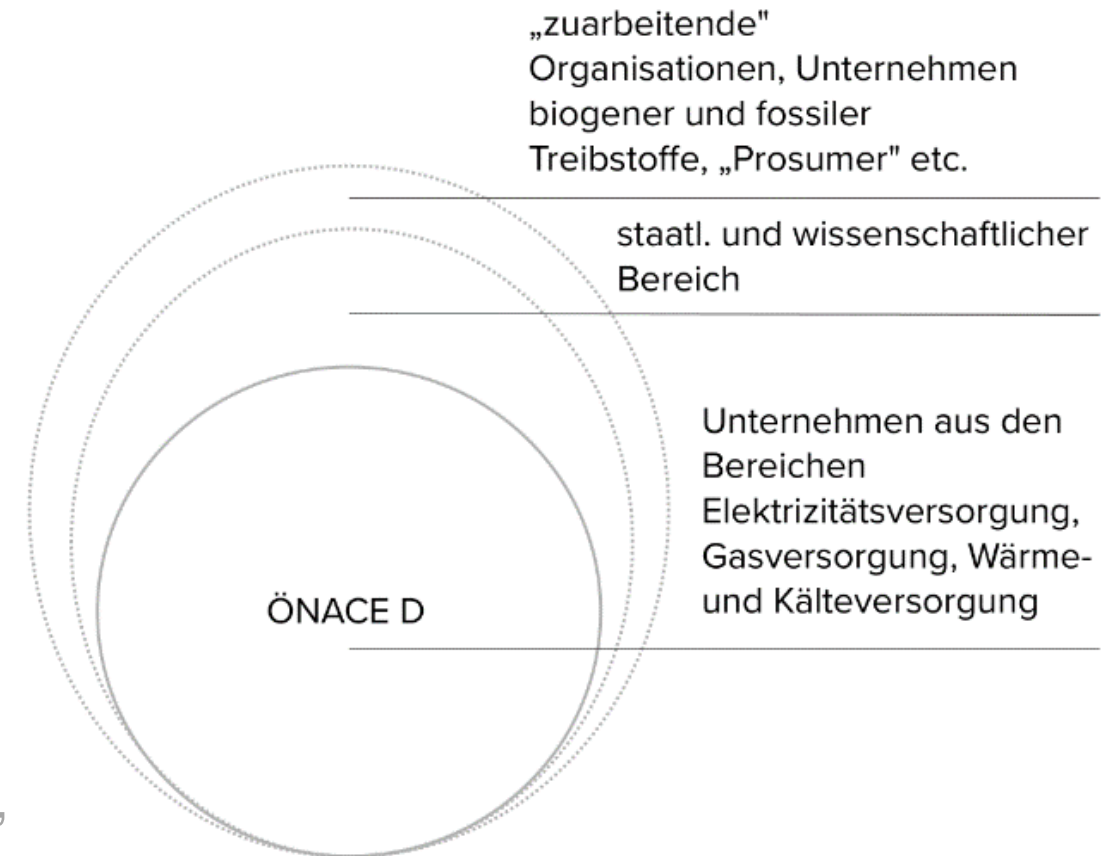
- **Kategorie 1: Wirtschaft und Netze:**
Stromerzeugung und –verkauf, Anlagen- und Komponentenherstellende, Start-Ups
- **Kategorie 2: Interessensvertretungen:**
Verbände, Vereine, Innungen
- **Kategorie 3: Politik/ Öffentliche Verwaltung:**
Bundesbehörden und staatliche Einrichtungen, Agenturen, Kommunale Vereine und Interessensvertretungen
- **Kategorie 4: Wissenschaft:**
Forschungseinrichtungen, Bildungseinrichtungen, Fördergebende



ERARBEITETE DEFINITION ENERGIEBRANCHE

Ergebnis einer umfassenden Recherche und eines Validierungsworkshops

- **Kategorie 1: Wirtschaft und Netze:**
Stromerzeugung und –verkauf, Anlagen- und Komponentenherstellende, Start-Ups
- **Kategorie 2: Interessensvertretungen:**
Verbände, Vereine, Innungen
- **Kategorie 3: Politik/ Öffentliche Verwaltung:**
Bundesbehörden und staatliche Einrichtungen, Agenturen, Kommunale Vereine und Interessensvertretungen
- **Kategorie 4: Wissenschaft:**
Forschungseinrichtungen, Bildungseinrichtungen, Fördergebende



METHODE UND VORGEHENSWEISE

Erhebung zur Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche

- Berichte von 119 Organisationen
- Befragung von Unternehmen mit insg. 12.840 MA (43% der MA, N = 19)
- Befragung von 344 Mitarbeiter:innen

METHODE UND VORGEHENSWEISE

Erhebung zur Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche

- Berichte von 119 Organisationen
- Befragung von Unternehmen mit insg. 12.840 MA (43% der MA, N = 19)
- Befragung von 344 Mitarbeiter:innen



- Kennzahlen und Einblicke in Strukturen der Branche
- Diskriminierungserfahrungen
- Organisationskulturen

METHODE UND VORGEHENSWEISE

Erhebung zur Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche

- Berichte von 119 Organisationen
- Befragung von Unternehmen mit insg. 12.840 MA (43% der MA, N = 19)
- Befragung von 344 Mitarbeiter:innen

Co-Design von Maßnahmen

- Workshops mit Unternehmensvertreter:innen
- Workshops mit Mitarbeiterinnen



- Kennzahlen und Einblicke in Strukturen der Branche
- Diskriminierungserfahrungen
- Organisationskulturen

METHODE UND VORGEHENSWEISE

Erhebung zur Chancen(un)gleichheit in der Energiebranche

- Berichte von 119 Organisationen
- Befragung von Unternehmen mit insg. 12.840 MA (43% der MA, N = 19)
- Befragung von 344 Mitarbeiter:innen

Co-Design von Maßnahmen

- Workshops mit Unternehmensvertreter:innen
- Workshops mit Mitarbeiterinnen



- Kennzahlen und Einblicke in Strukturen der Branche
- Diskriminierungserfahrungen
- Organisationskulturen

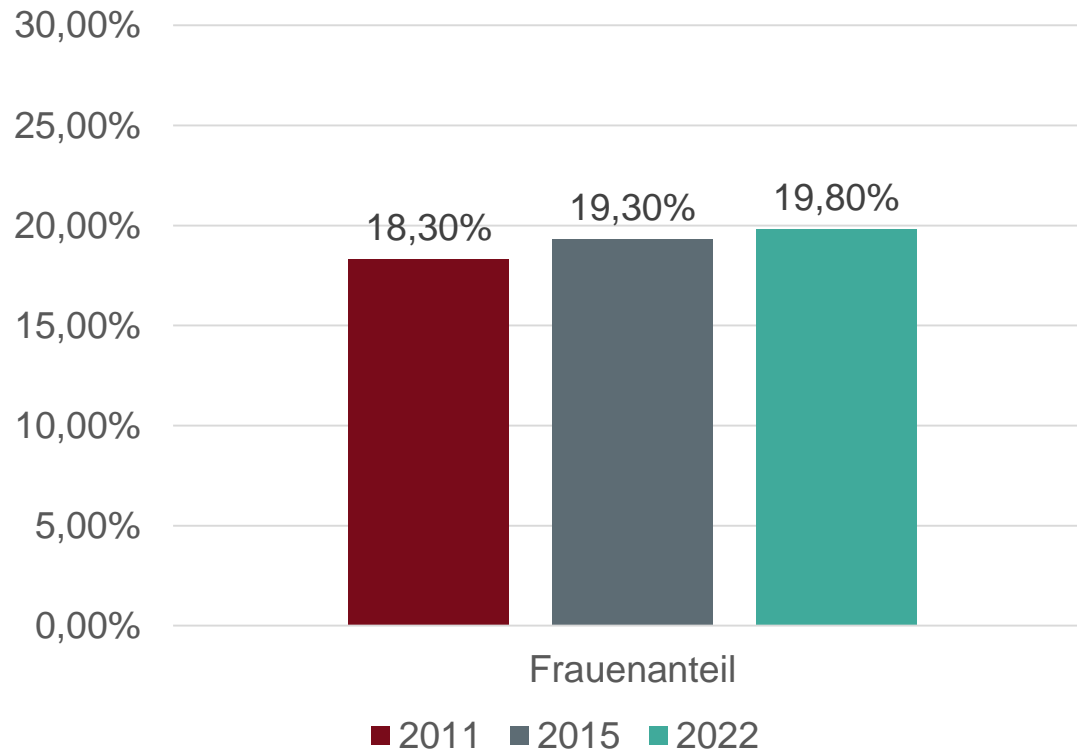
- Umfassende Maßnahmenliste
- Handlungsempfehlungen (FTI-Politik, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Bildungspolitik)

STRUKTURELLE UNGLEICHHEIT

Kennzahlen von Chancen(un)gleichheit

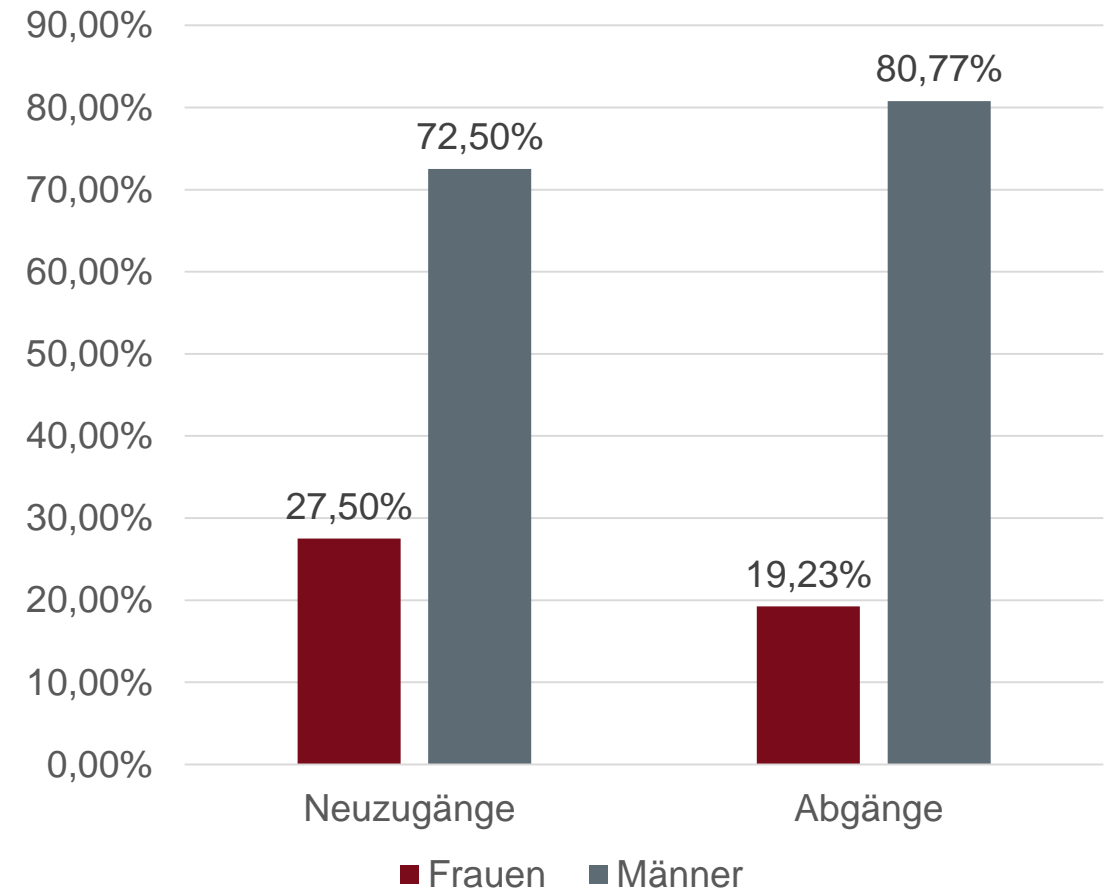


Veränderung Frauenanteil

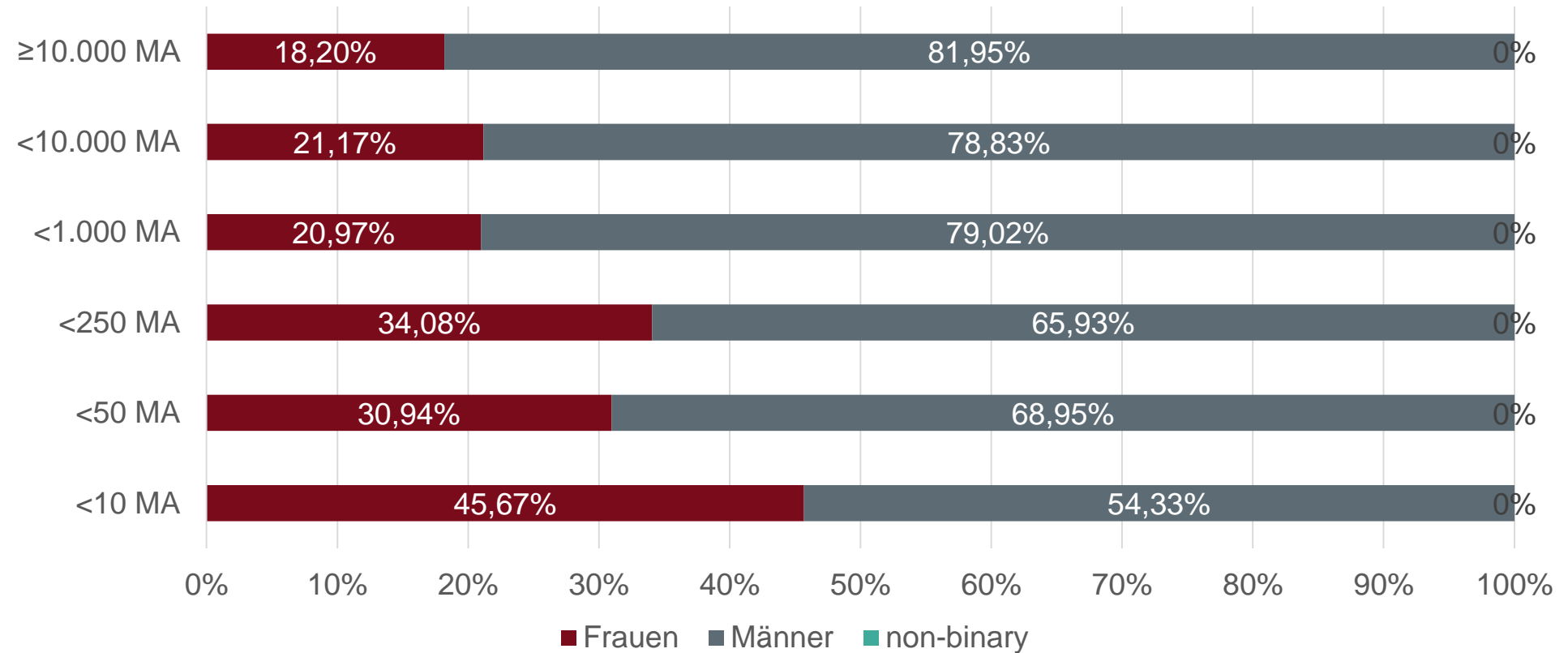


Eurostat 2021: 22,11%; Dokumentenanalyse: 24,34%

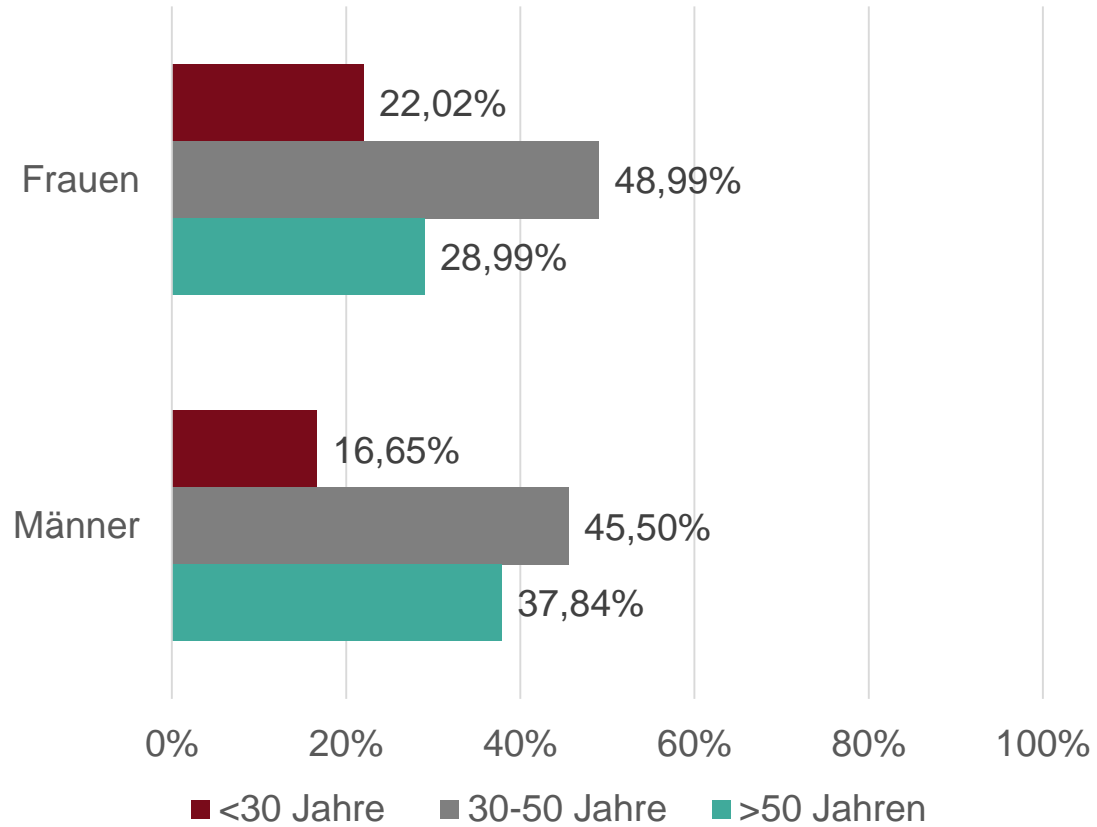
Neuzugänge und Abgänge nach Geschlecht



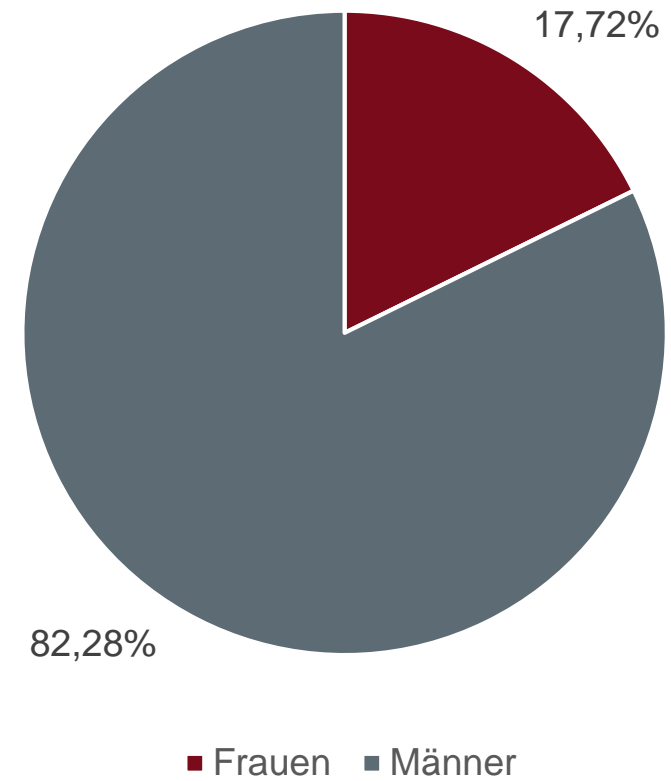
Mitarbeiter:innenanteil nach Unternehmensgröße



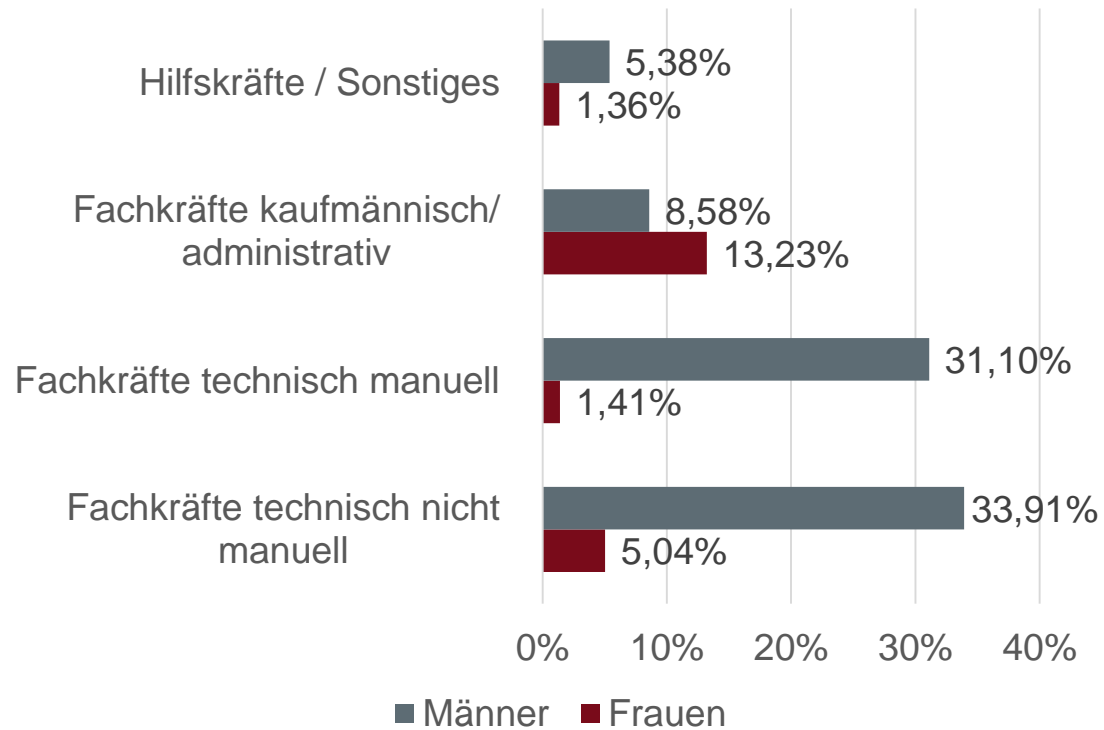
Verteilung nach Alter innerhalb der Geschlechter im Vergleich



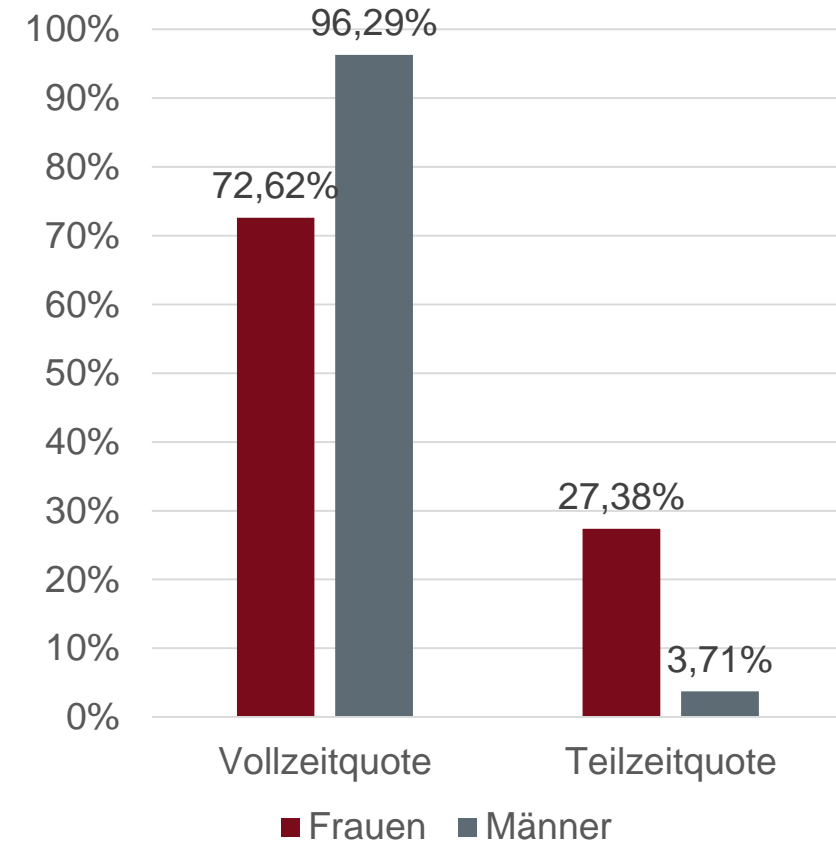
Menschen mit Behinderung nach Geschlecht



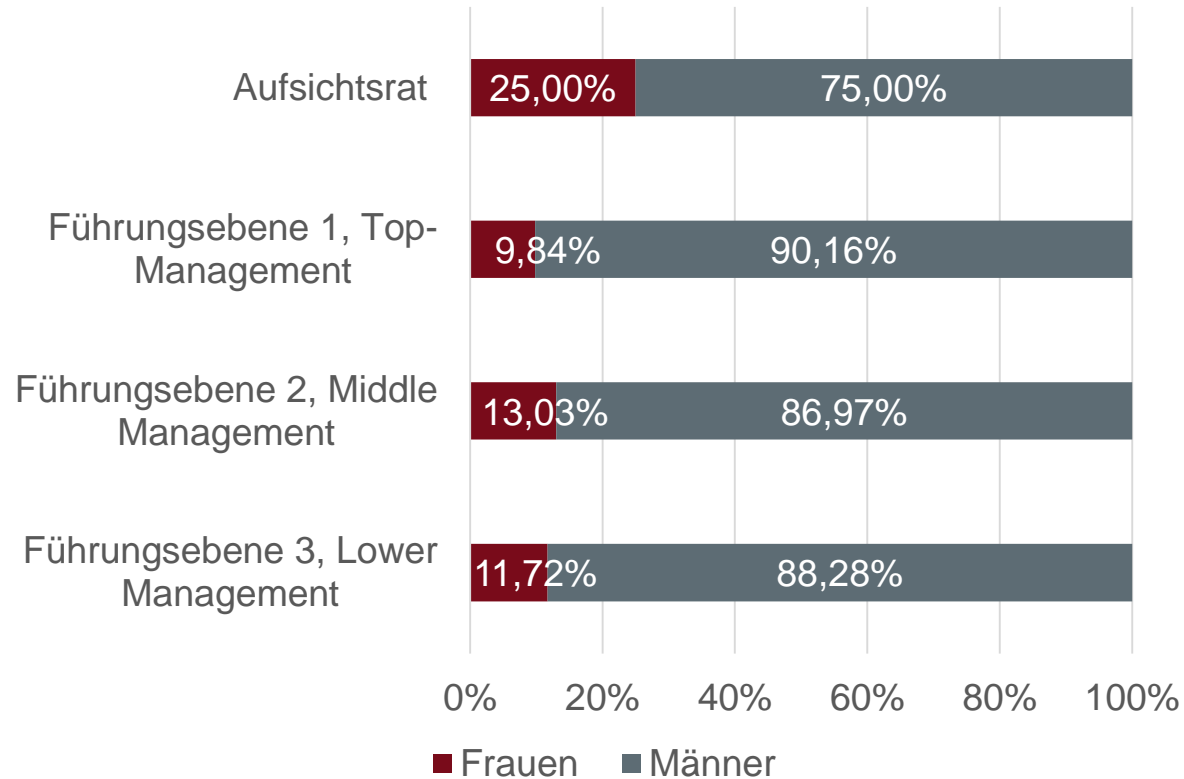
Geschlechterverteilung nach Tätigkeitsprofil



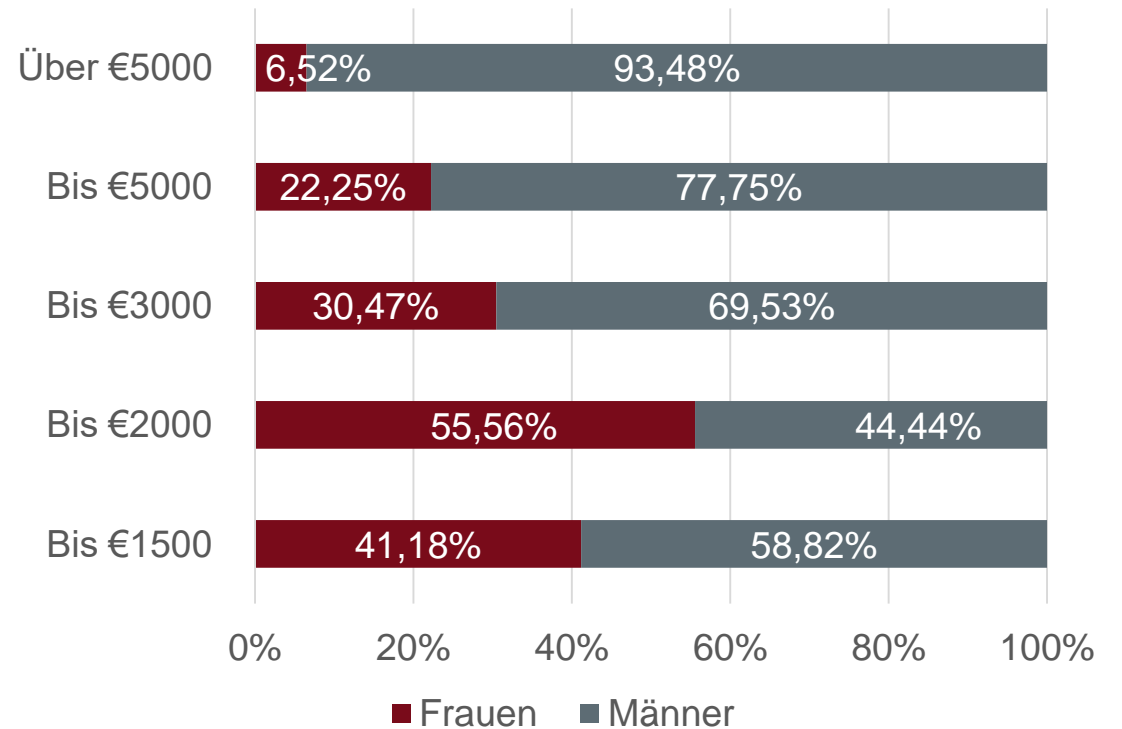
Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Geschlecht



Führungsverantwortung nach Geschlecht



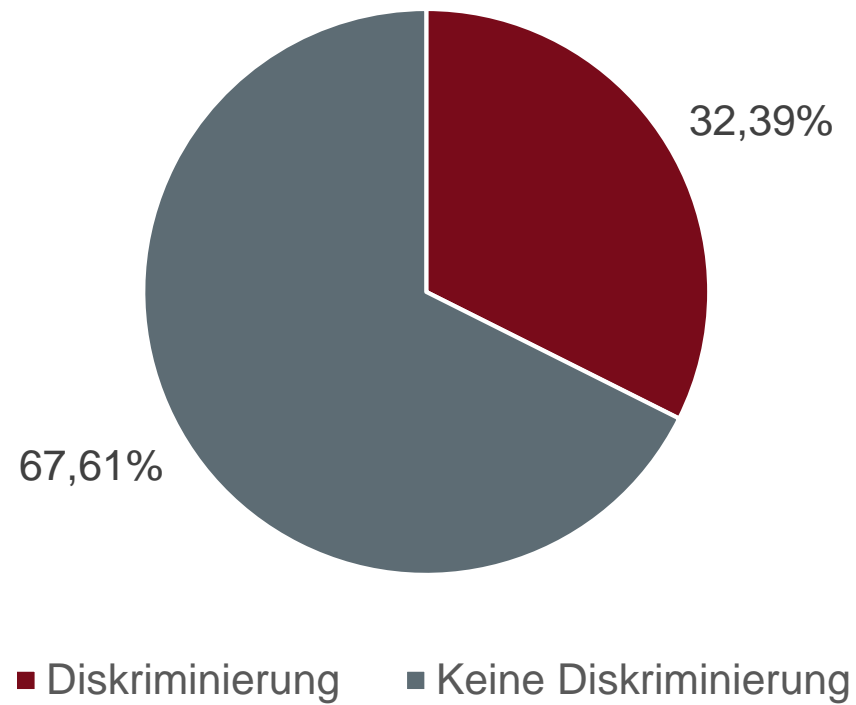
Geschlechtsverhältnis innerhalb der Einkommensklassen



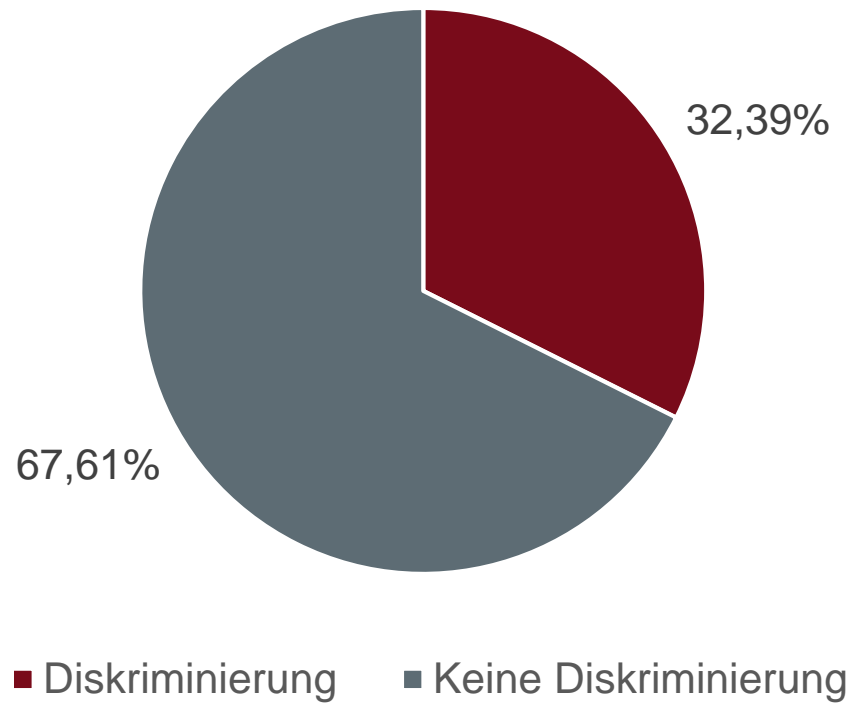
DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN UND ORGANISATIONSKULTUREN



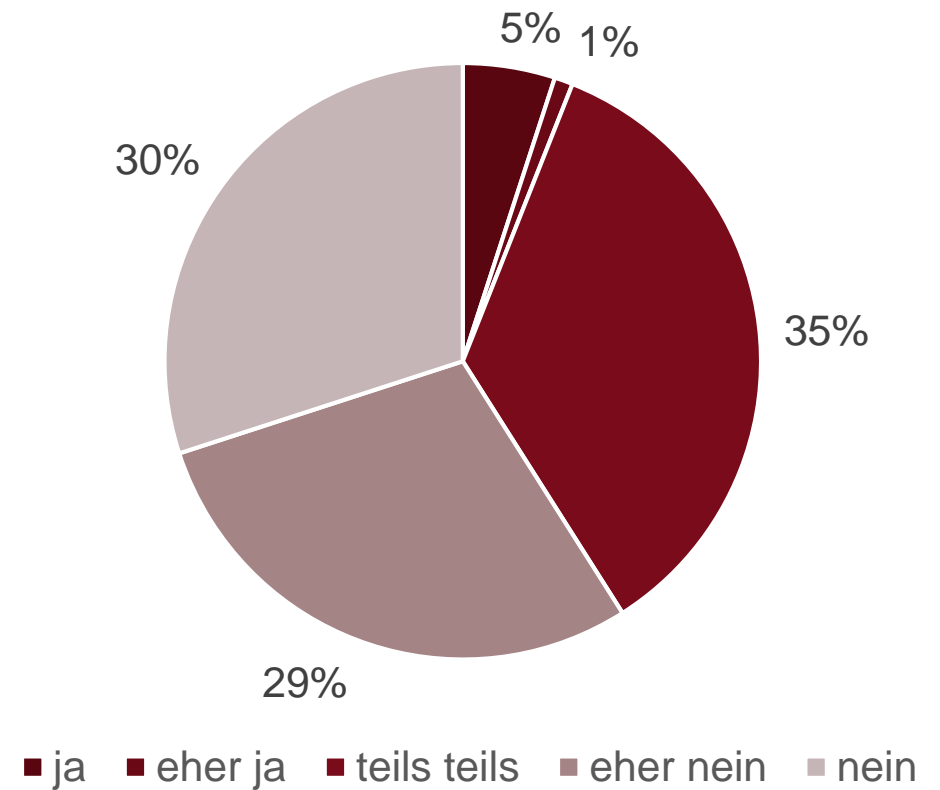
Diskriminierung erlebt, beobachtet oder davon erfahren



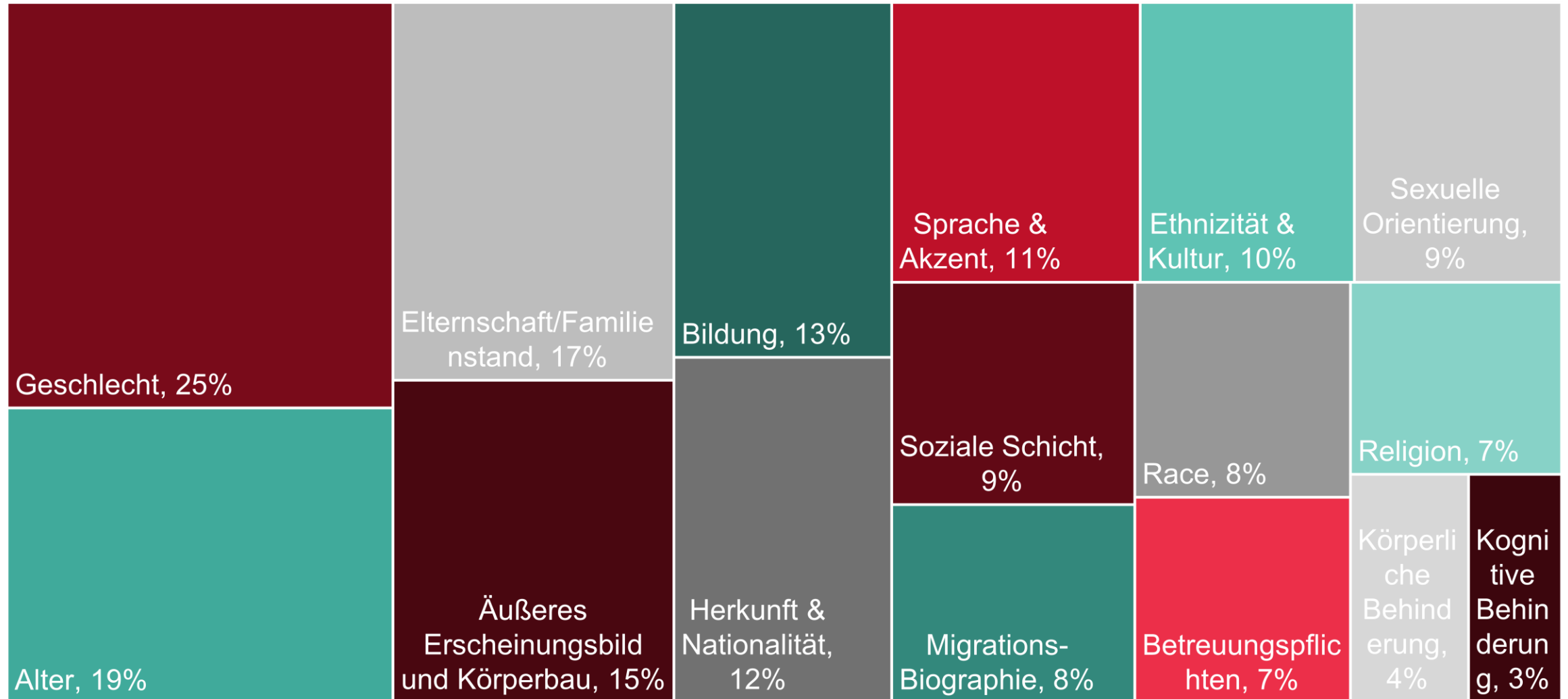
Diskriminierung erlebt, beobachtet oder davon erfahren



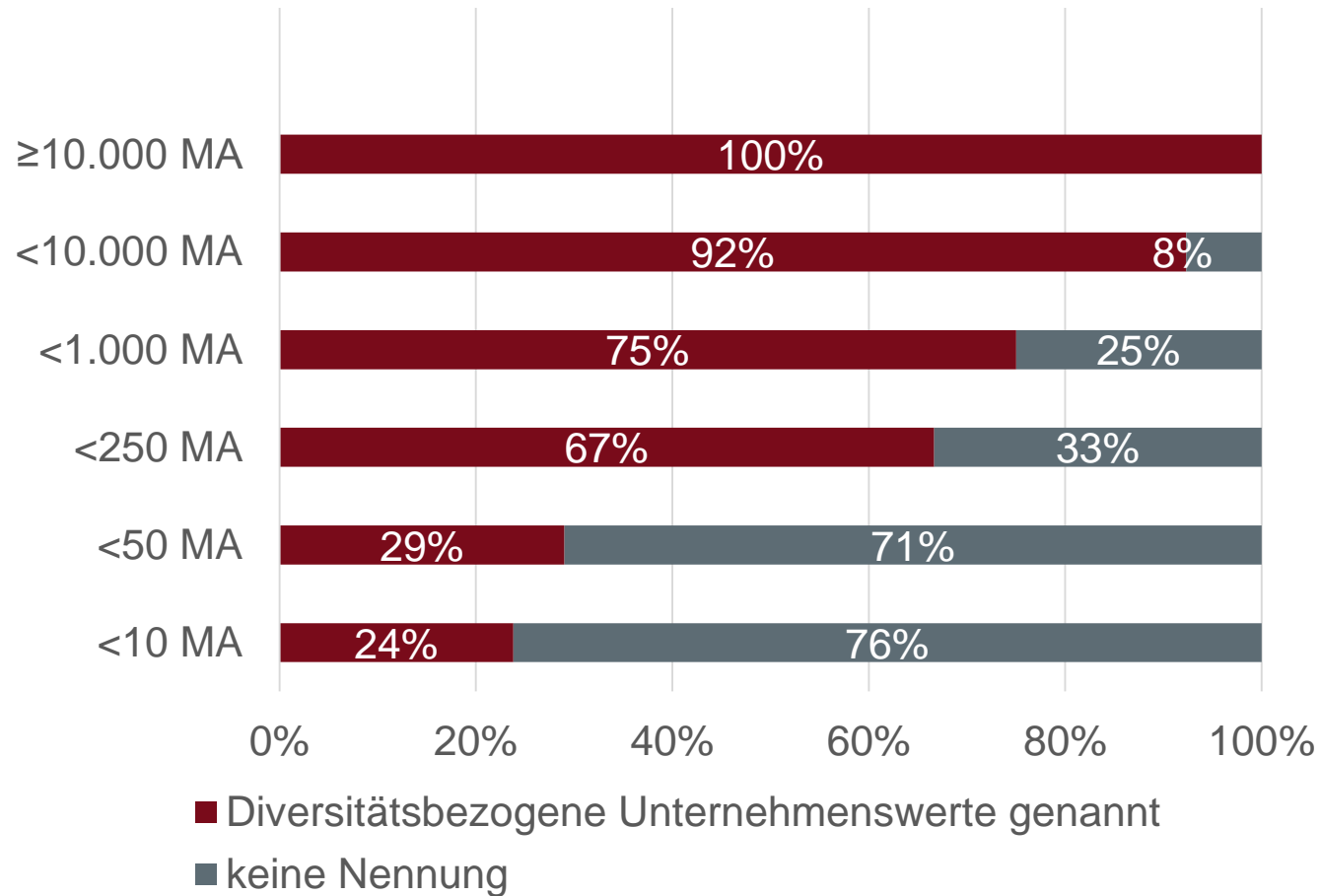
Ist jemand bei Diskriminierung eingeschritten?



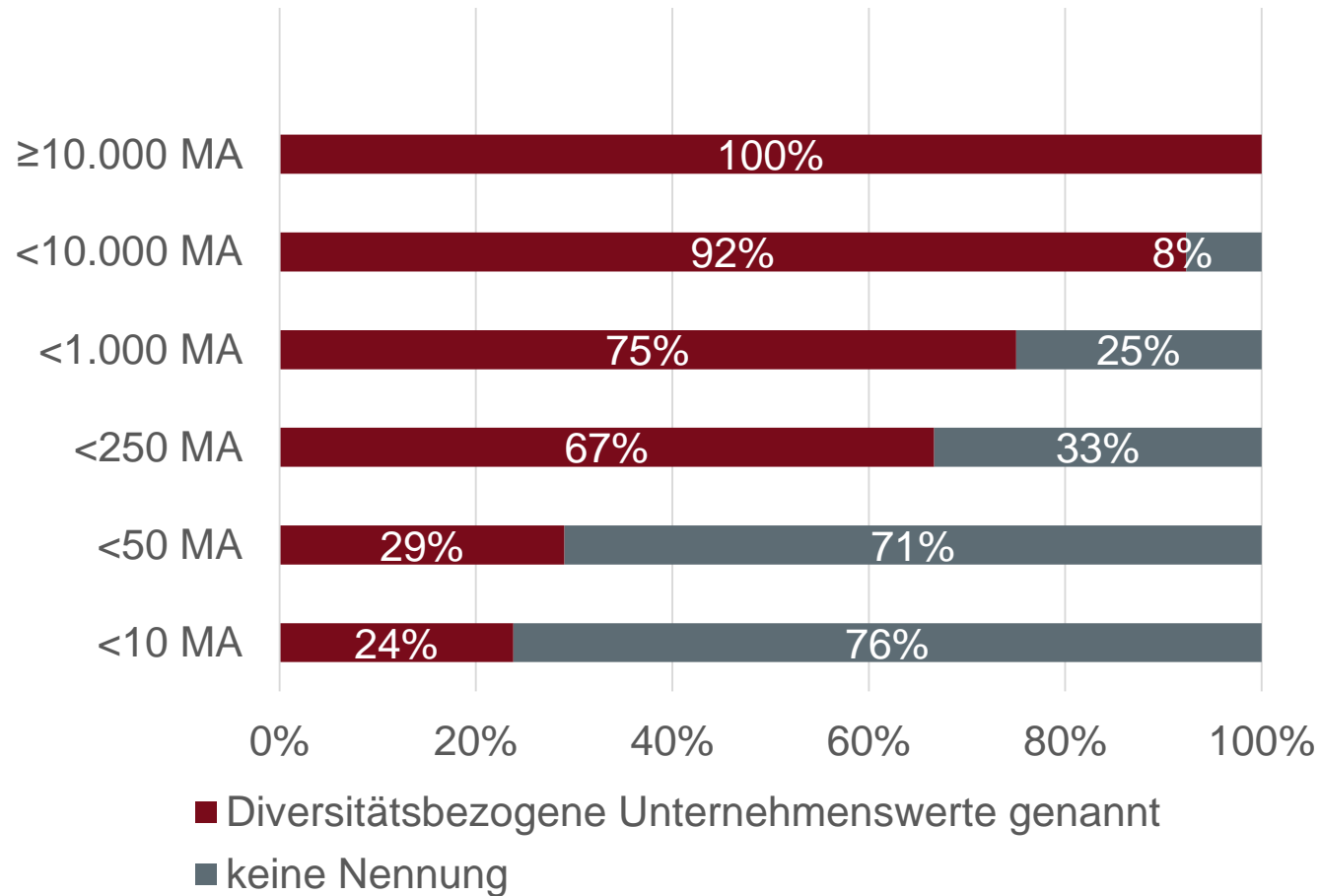
Diskriminierungsformen in der Energiebranche nach Häufigkeit



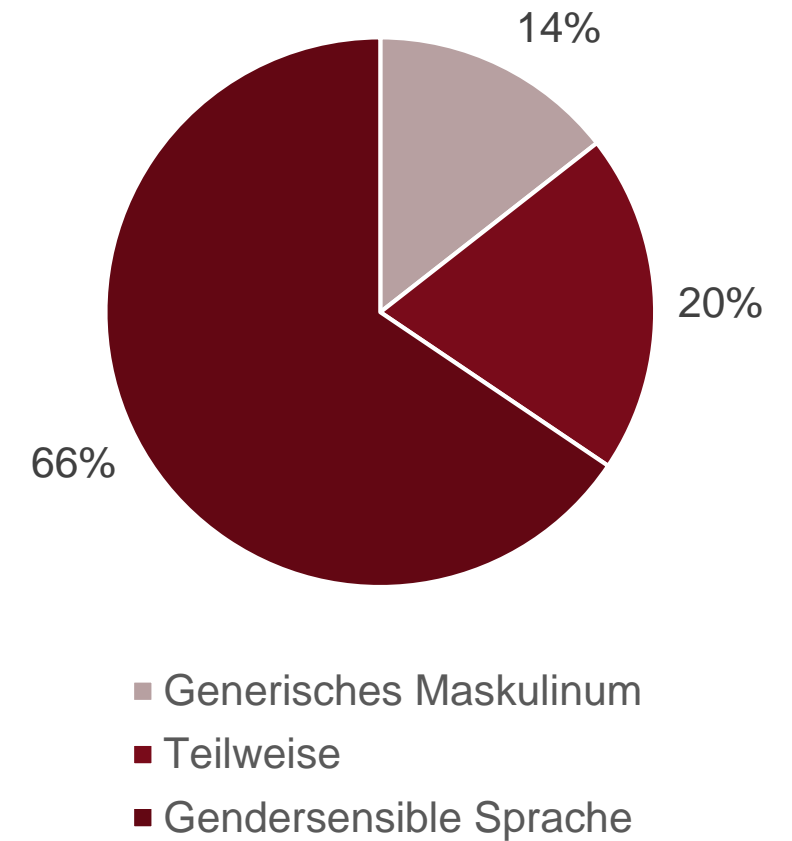
Kommuniziertes Bekenntnis zu Chancengleichheit



Kommuniziertes Bekenntnis zu Chancengleichheit



Verwendung gendersensibler Sprache



EXEMPLARISCHE MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON CHANCENUNGLEICHHEIT



BEREICHE NACHWUCHSFÖRDERUNG UND REKRUTIERUNG

Kompetenz-
vermittlung und
Förderung von
Beginn an

Rekrutierung über
unterschiedliche
Kanäle

Sichtbare weibliche
Role Models

Sprache und
Repräsentation in
Stellenanzeigen

Praktika für
Mädchen,
Frauenstipendien,
etc.

Fairer
Bewerbungsprozess
(Anonymisierung,
mehrere
Bewertungen)

Exemplarische Problembereiche

- Stereotype und Bestätigung klassischer Rollenbilder in Bildung und Gesellschaft
- Biases und Vorurteile in Bewerbungsverfahren

VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND PRIVATLEBEN SOWIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND KARRIERE

Teilzeit und Job
Sharing

Sozialkompetenz
von
Führungskräften
stärken

Flexible
Arbeitsmodelle und
Arbeitsorte

Shared Leadership
Modelle

Flächendeckende
Kinderbetreuungs-
möglichkeiten

Ermöglichung
alternativer
Karrierewege

Exemplarische Problembereiche

- Dominanz unflexibler Vollzeit-Arbeitszeitmodelle mit Anwesenheitskultur
- Mangelnde Wertschätzung und stereotype Wahrnehmungen

ORGANISATIONSKULTUR UND INSTITUTIONALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Normalisierung und
Sichtbarkeit (Role
Models,
Heterogenität)

Konsequent
gendersensible
Sprache und
Richtlinien

Sensibilisierung für
alle
Mitarbeiter:innen,
auf allen Ebenen

Interne Ziele, KPIs
und Meilensteine
zu Gleichstellung
festlegen &
monitoren

Vertrauen (z.B.
Home Office) und
Transparenz (z.B.
Gehälter)

Quotenregelungen
(als politische
Rahmenbedingung
oder intern)

Exemplarische Problembereiche

- Stereotype, starre Strukturen, bestehende geschlossene Netzwerke, Defizitorientierung
- Fehlende Sensibilisierung und fehlende Konsequenz in Maßnahmenumsetzung

AUSSTATTUNG

Berücksichtigung des
Standorts und
Ausstattung für Home
Office

Barrierefreiheit und
Umbaubereitschaft

Für alle verfügbare
und den Bedürfnissen
entsprechend
Sanitäranlagen und
Umkleiden

Inklusive
Arbeitskleidung und
Essensangebote


Exemplarische Problembereiche


- Räumliche und bauliche Infrastruktur, z.B. Zugänglichkeit und Erreichbarkeit
- Fehlende Barrierefreiheit, geschlechterspezifische Privatsphäre, oder für Körperbau geeignete Arbeitskleidung

FAZIT




FAZIT


- 
- Kennzahlen und Einblicke in Strukturen der Branche
 - Diskriminierungserfahrungen
 - Organisationskulturen

- 
- Umfassende Maßnahmenliste
 - Handlungsempfehlungen (FTI-Politik, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Bildungspolitik)


FAZIT

- 
- Kennzahlen und Einblicke in Strukturen der Branche
 - Diskriminierungserfahrungen
 - Organisationskulturen


- Umfassende Maßnahmenliste
- Handlungsempfehlungen (FTI-Politik, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Bildungspolitik)

- 
- Wenige Daten zu Diversität verfügbar
 - Geringer Frauenanteil auf allen Ebenen
 - Chancengleichheitsbestrebungen werden wahrgenommen
 - Vielfältige Diskriminierungserfahrungen

FAZIT

- 
- Kennzahlen und Einblicke in Strukturen der Branche
 - Diskriminierungserfahrungen
 - Organisationskulturen

- Umfassende Maßnahmenliste
- Handlungsempfehlungen (FTI-Politik, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Bildungspolitik)

- 
- Wenige Daten zu Diversität verfügbar
 - Geringer Frauenanteil auf allen Ebenen
 - Chancengleichheitsbestrebungen werden wahrgenommen
 - Vielfältige Diskriminierungserfahrungen

- Partizipativ erarbeitete Maßnahmen auf verschiedene Ebenen

THANK YOU

Julia Himmelsbach & Lisa Diamond

