



Frauen stärken die Energiewende!

Für mehr Chancengleichheit in der Energiebranche

Veranstaltungsbericht

2. März 2023

9:00 – 12:00 Uhr, Kuppelsaal der TU Wien

Über die Initiative Equality in Energy Transitions

Die Initiative „Equality in Energy Transitions“ (kurz Equality Initiative) will Frauen in Energieberufen miteinander vernetzen und ihren Informationsaustausch und Wissenstransfer fördern. Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, die Sichtbarkeit von Frauen in Energieberufen zu steigern, Frauen in Führungsrollen zu würdigen und Rollenbilder für junge Frauen aufzuzeigen, um diese für ähnliche Berufe zu inspirieren. Dazu gehören beispielsweise persönliche und digitale Vernetzungsmöglichkeiten sowie ein Botschafter:innen-Programm. Die Equality Initiative ist ein Regierungsnetzwerk im Bereich Energie im Rahmen der Internationalen Energieagentur (IEA) und des Clean Energy Ministerials (CEM). Weitere Infos unter: www.equality-energytransitions.org

Veranstaltungsrückblick

Am 2. März 2023 fand in Wien im Rahmen der österreichischen Begleitaktivitäten der Equality in Energy Transitions Initiative die Veranstaltung „Frauen stärken die Energiewende! – Für mehr Chancengleichheit in der Energiebranche“ statt, welches gemeinsam durch das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) und den Klima- und Energiefonds veranstaltet wurde. Das Event wurde in Kooperation mit der Österreichischen Energieagentur (AEA) und Raffiner Reputation umgesetzt. Insgesamt nahmen über 150 Teilnehmer:innen daran teil. Diese Veranstaltung richtete sich bewusst österreichweit sowohl an Frauen als auch Männer aus der Energiebranche. Im Rahmen des Events wurden neue Zahlen und Daten zum aktuellen Stand der Chancengleichheit in der Energiebranche vorgestellt und auch die Sichtbarkeit von Karrieren von Frauen aus dem Energiebereich gezielt erhöht, um die Karrierechancen von Frauen im Energie- und Innovationsbereich zu unterstützen. Die Veranstaltung war dabei in drei Vorträge, eine anschließende Paneldiskussion sowie ein Themencafé gegliedert.

Nach der Einleitung der Veranstaltung durch die Moderatorin Meike Lauggas, richtete **Lisa Henhofer**, Büroleiterin des Kabinetts der Bundesministerin für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, die Begrüßungsworte an die Teilnehmer:innen.

Anschließend folgte die Key-Note „Die Realität der Gläsernen Decke – Strukturelle Herausforderungen für Frauen in der Wirtschaft“ durch **Katharina Habersbrunner**, Vorständin bei Women Engage for a Common Future. In ihrem Vortrag stellte sie verschiedene genderbezogene statistische Daten vor, wie bspw. die Frauenbeschäftigungsquote, die Teilzeitquote und den Gender Pay Gap, die zeigen, dass hier in Österreich nach wie vor großer Aufholbedarf besteht, da wir in verschiedenen Bereichen schlechter als im EU-Durchschnitt liegen. Anschließend gab Frau Habersbrunner den Teilnehmer:innen einen Einblick in die vorhandenen Barrieren für Frauen in der Wirtschaft, die sich in strukturelle (z. B. Familienpolitik, fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf), institutionelle (z. B. Unternehmenskultur, Rekrutierung, Orientierung von Arbeitsprozessen an der Lebensrealität von Männern) und gesellschaftliche Barrieren (z. B. geschlechterspezifische Stereotype und Rollenbilder, Sozialisationsprozesse) aufgliedern. Abschließend gab sie einen Überblick über verschiedene Gender Instrumente, die dabei helfen können den Anteil von Frauen in der Wirtschaft und in Führungsrollen zu fördern. Diese umfassen eine Vielzahl an möglichen Maßnahmen, von Gender-Budgeting und Gender-Monitoring hin zu Antidiskriminierungs- und Antisexismustrainings, maßgeschneiderten Trainings und der Anwendung genderinklusive Sprache sowie der Erhöhung der Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen. Diese stellen jedoch nur einige ausgewählte Beispiele dar.

Im Anschluss an die Key-Note präsentierten **Julia Himmelsbach** und **Lisa Diamond**, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen des Austrian Institute of Technology (AIT), Ergebnisse aus ihrer aktuellen Studie „Chancengleichheit in der Energiebranche“, die durch den Klima- und Energiefonds beauftragt wurde. Die Ziele der Studie waren die Erhebung von individuellen und strukturellen Aspekten von Chancengleichheit in der Energiebranche sowie die Erarbeitung von praxistauglichen Empfehlungen

zur Verbesserung der Chancengleichheit. Grundlage der Studie war eine thematische Bestandsaufnahme in Form einer umfassenden Dokumentenanalyse (Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte usw.). Laut ihrer Analysen liegt der sichtbare Frauenanteil in der gesamten Energiebranche in Österreich aktuell bei etwa 24 Prozent. Dabei konnte ein signifikanter Zusammenhang mit der Unternehmensgröße festgestellt werden: Je größer ein Unternehmen ist, desto geringer ist der Anteil weiblicher Beschäftigter. Leitende Jobs sind zumeist noch in Männerhand: Im Top-Management sind durchschnittlich nur noch 10 Prozent Frauen vertreten. In einer durchgeführten Unternehmensbefragung zeigten sich deutlich unterschiedliche Geschlechterverteilungen je nach ausgeführter Tätigkeit: Bei kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten ist der Frauenanteil am höchsten (61 Prozent) und bei technisch-manuellen Fachkräften am niedrigsten (4 Prozent). Frauen haben weniger Führungspositionen inne und beziehen daher niedrigere Gehälter. Darüber hinaus wurde untersucht, welche Werte bezüglich Chancengleichheit in der Energiebranche kommuniziert und gelebt werden. Die Verwendung von gendersensibler Sprache wird hier bereits weit verbreitet genutzt. Mitarbeiter:innen der Branche wurden in der Studie auch nach Diskriminierungserfahrungen befragt. Fast jede:r Dritte der befragten Mitarbeiter:innen (32 Prozent) musste bereits Diskriminierungen selbst erfahren, hat Diskriminierung beobachtet oder es wurde von Kolleg:innen über einen Vorfall berichtet, ohne dass man selbst involviert war oder etwas gesehen hat. Besonders häufig kam es zu geschlechtsspezifischen Vorfällen (wie etwa sexuelle Belästigung bei 25 Prozent), gefolgt von altersbezogener Diskriminierung (19 Prozent) und Ungerechtigkeiten aufgrund von Elternschaft und Familienstand (17 Prozent). Besonders häufig findet diskriminierendes Verhalten unmittelbar am Arbeitsplatz (60 Prozent) statt. Abschließend wurden verschiedene exemplarische Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit in den Bereichen Nachwuchsförderung und Rekrutierung, Organisationskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie vorhandener Ausstattung vorgestellt.

Der dritte Vortrag der Veranstaltung wurde von **Kerstin Schilcher**, Senior Expert:in der Österreichischen Energieagentur (AEA), präsentiert. Sie stellte dabei die Equality in Energy Transitions Initiative den Teilnehmer:innen genauer vor. Sie erläuterte den Rahmen, aus dem die Initiative hervorgegangen ist, sowie ihre Zielsetzungen und die verschiedenen Aktivitäten, die die Equality Initiative umsetzt, um Frauen im Energiebereich zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Botschafter:innen-Programm der Initiative, an dem auch vier österreichische Botschafterinnen mitwirken, die durch Frau Schilcher kurz vorgestellt wurden:

- Hemma Bieser, Vorständin von OurPower
- Eva Dvorak, Leiterin der Koordinationsstelle für Energiegemeinschaften
- Michaela Killian, Betriebsleiterin bei Wien Energie
- Valerie Reif, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Florence School of Regulation

Nach den Vorträgen folgte eine Paneldiskussion zum Thema „Empowering women – Was können Unternehmen tun, um die Karrieren von Frauen in der Energiebranche zu fördern?“. Fünf Frauen aus verschiedenen Bereichen der Energiebranche und unterschiedlichen Levels an Führungsverantwortung nahmen an dieser Diskussion teil:

- **Brigitte Bach**, Vorständin der Salzburg AG
- **Hemma Bieser**, Vorständin von OurPower
- **Katharina Habersbrunner**, Vorständin von Women Engage for a Common Future
- **Julia Himmelsbach**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin des AIT
- **Bente Knoll**, Geschäftsführerin im Büro für nachhaltige Kompetenz

Die Panelist:innen sprachen dabei zunächst über die vielen Vorteile, die ein höherer Anteil an Frauen in der Wirtschaft mit sich bringt, wie bspw. gesteigerte Unternehmensleistung, höheres betriebliches Wohlbefinden und auch gesteigerte Innovationsleistung. Es gibt viele Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um Frauen mehr zu fördern, vom Recruiting bis hin zur gendergerechten Sprache. Auf diesem Level werden Maßnahmen auch oft als positiv empfunden und begrüßt. Als besonders herausfordernd zeigt sich dabei den Frauenanteil in Führungspositionen gezielt zu erhöhen, da hier oft noch Widerstand entsteht bzw. Vorbehalte vorhanden sind.

Auch die wichtige Rolle von Frauennetzwerken wurde im Laufe der Diskussion thematisiert. Sie erfüllen wichtige Funktionen, wenn es um die Unterstützung von Frauen geht, da sie dabei helfen ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und auch bei der gegenseitigen Stärkung und Förderung von Frauen einen relevanten Beitrag leisten. Frauennetzwerke helfen auch dabei Frauen eine Stimme zu geben und auch auf gesellschaftlicher Ebene stärker gehört zu werden, da viele gemeinsame Stimmen stets mehr Beachtung finden als einzelne individuelle.

In der Diskussion hat sich klar herausgestellt, dass die Energiewende und die mit ihr im Zusammenhang stehenden Transformationsprozesse bzw. der gesamte europäische Green Deal nicht ohne Gender- und Diversitätsdimension vorstellbar bzw. umsetzbar ist. Hierbei handelt es sich um ein Gemeinschaftsprojekt, bei dem es alle Bürger:innen braucht, nicht nur um mitzugestalten, sondern auch um mitzuentcheiden. Das bedeutet aber auch, dass es notwendig ist sich auf einer strategischen bzw. politischen Ebene Gedanken dazu zu machen, wie diese Transformation aussehen soll. Hierfür wird es notwendig sein auf einer übergeordneten Ebene gemeinsam Maßnahmen und Strategien zu gestalten, über Organisationsgrenzen und Einzelperspektiven hinweg. Auch in diesem Zusammenhang spielen Netzwerke eine sehr wichtige Rolle. Jedenfalls ist es auch hier relevant übergeordnete Ziele zu setzen, dementsprechende Maßnahmen durchzuführen und deren Auswirkung zu evaluieren. Ein damit zusammenhängender Punkt, der diskutiert wurde, war die Möglichkeit auch Konsequenzen für Organisationen, die nicht gendergerecht agieren, in Betracht zu ziehen.

Eine Erhöhung des Frauenanteils führt aber auch zu einer Veränderung der Machtverhältnisse, die oft Ängste in bereits bestehenden Strukturen hervorruft. Es ist daher wichtig sich auch geeignete Verbündete zu suchen, um tiefgreifende Änderungen erreichen zu können.

In der gesellschaftlichen Diskussion wird auch oft über Frauen als homogene Gruppe gesprochen, dies spiegelt jedoch nicht die Realität wider. Sie und ihre Erfahrungen sind vollkommen unterschiedlich. Es gibt Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit körperlichen Einschränkungen usw. Diesen Dimensionen der Diversität wird aktuell im allgemeinen Diskurs jedoch noch wenig Beachtung geschenkt bzw. werden sie teilweise noch tabuisiert.

Nach Abschluss der Paneldiskussion wurden die Teilnehmer:innen bei Speisen und Getränken zum gegenseitigen Austausch und Vernetzen im Rahmen eines Themencafés mit vier inhaltlichen Schwerpunkten und jeweils einer Themenverantwortlichen eingeladen:

1. Diskriminierung am Arbeitsplatz kommt häufig vor (Naghme Altmann-Mavaddat, AEA)
2. Karriere- und Aufstiegschancen für Frauen im Energiesektor (Karina Knaus, AEA)
3. Je technischer, desto weniger Frauen (Eva Dvorak, Koordinationsstelle für Energiegemeinschaften)
4. Stärkung von Frauen in Unternehmen (Caroline Nwafor, Klima- und Energiefonds)

Download von Programm:

https://nachhaltigwirtschaften.at/resources/nw_pdf/Einladung_Frauen_staerken_die_Energiewende_02022023.pdf