

# CHANCEN UND POTENTIALE VON FRAUEN IN EINER GREEN & SMART REGION

Eine Vorstudie für Niederösterreich

Endbericht

erstellt von Michaela Hickersberger & Martin Hosner

Wien, im Oktober 2023



Plattform für  
Bioökonomie



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



## Inhalt

Abstract.....	3
Abbildungsverzeichnis .....	4
Tabellenverzeichnis.....	4
1. Einleitung.....	5
1.1 Auftrag und Ziel der Vorstudie .....	5
1.2 Ablauf der Arbeiten.....	5
2. Literaturrecherche .....	6
2.1 Definition: Was ist green & smart? .....	6
2.2 Quantifizierung des Potenzials für Niederösterreich.....	7
2.3 Empfehlungen aus der Literatur .....	11
3 Expertise-Interviews.....	14
3.1 Vorgehensweise .....	14
3.2 Ergebnisse .....	14
4. Workshops .....	24
4.1 Vorgehensweise .....	24
4.2 Industrieviertel-Workshop .....	24
4.3 Waldviertel-Workshop .....	27
4.4 Mostviertel-Workshop .....	31
4.5 Weinviertel-Workshop .....	33
5 Workshop-Synthese .....	38
5.1 Unternehmen .....	38
5.2 Politik .....	42
5.3 ecoplus .....	43
6. Feedbackgespräche .....	44
6.1 Handlungsempfehlungen an die Politik .....	44
6.2 Handlungsempfehlungen an Unternehmen.....	49
6.3 Handlungsempfehlungen an die ecoplus als Katalysatorin & Vermittlerin.....	52
Literaturverzeichnis .....	53

## Abstract

Auf Basis einer Literatursichtung zu „green & smart business“ wurde aufgrund einer fehlenden allgemein akzeptierten Definition eine vorläufige Arbeitsdefinition für die vorliegende Vorstudie zugrundegelegt. In diesem Rahmen und in diesem Stadium erscheint ein möglichst umfassender Ansatz zielführend. Mit „green“ und „smart“ sind im Folgenden jene Berufe und Geschäftsfelder, die in unmittelbarem Zusammenhang mit wissensbasierten servicebasierten bzw. produktionstechnischen Veränderungen wirtschaftlicher Abläufe stehen, die das Ziel haben, Klima und Umwelt zu schützen sowie einer speziellen Qualifizierung bedürfen und eine Digitalisierungskomponente aufweisen.

Für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Politik, für Unternehmen und die Auftraggeberin – die ecoplus – wurden Expertiseinterviews durchgeführt. In der Folge wurden die Ergebnisse dieser Interviews in 4 Stakeholder-Workshops zur Diskussion gestellt. Die aus diesem Prozess gesammelten Handlungsempfehlungen wurden geclustert und in ihrer Gesamtheit Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern im höheren Verwaltungsdienst in Niederösterreich vorgelegt und in Feedbackgesprächen von diesen evaluiert. Daraus ergeben sich konkrete Handlungsempfehlungen in folgenden Bereichen:

- Strategische Planung & Rahmenbedingungen der green & smart Transformation
- Regionalentwicklung
- Förderungen & Finanzierung
- Bildung
- Weiterbildung und Qualifizierungen
- Umschulungen & Einbindung in den Arbeitsmarkt
- Potenzialanalysen für Mitarbeitenden und Unternehmen
- Rollenbilder
- Gleichbehandlungs-Instrumente
- Mobilität
- Kinder- und Altenbetreuung
- Arbeitszeitregelungen
- Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation
- Unternehmens- und Stakeholder-Kooperationen

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätigkeitsquote von Frauen (15-64 Jahre) in verschiedenen Regionen Österreichs .....	8
Abbildung 2: Anteil der Teilzeit-Beschäftigten an den unselbstständig erwerbstätigen Männern in Österreich .....	9
Abbildung 3: Anteil der Teilzeit-Beschäftigten an den unselbstständig erwerbstätigen Frauen in Österreich .....	9
Abbildung 4: Beschäftigte & Arbeitskräftebedarf in der Ö-Umweltwirtschaft.....	10
Abbildung 5: Workshop Industrieviertel, Bild 1 .....	24
Abbildung 6: Workshop Industrieviertel, Bild 2 .....	25
Abbildung 7: Workshop Industrieviertel, Bild 3 .....	25
Abbildung 8: Workshop Industrieviertel, Bild 4+5 .....	26
Abbildung 9: Workshop Industrieviertel, Bild 6 .....	26
Abbildung 10: Workshop Waldviertel, Bild 1 .....	27
Abbildung 11: Workshop Waldviertel, Bild 2 .....	27
Abbildung 12: Workshop Waldviertel, Bild 3 .....	28
Abbildung 13: Workshop Waldviertel, Bild 4 .....	28
Abbildung 14: Workshop Waldviertel, Bild 5 .....	29
Abbildung 15: Workshop Waldviertel, Bild 6 .....	30
Abbildung 16: Workshop Waldviertel, Bild 7+8 .....	30
Abbildung 17: Workshop Mostviertel, Bild 1.....	31
Abbildung 18: Workshop Mostviertel, Bild 2.....	31
Abbildung 19: Workshop Mostviertel, Bild 2+3 .....	32
Abbildung 20: Workshop Mostviertel, Bild 4+5 .....	32
Abbildung 21: Workshop Mostviertel, Bild 6.....	33
Abbildung 22: Workshop Weinviertel, Bild 1.....	33
Abbildung 23: Workshop Weinviertel, Bild 2.....	34
Abbildung 24: Workshop Weinviertel, Bild 3.....	34
Abbildung 25: Workshop Weinviertel, Bild 3+4 .....	35
Abbildung 26: Workshop Weinviertel, Bild 5+6+7 .....	36
Abbildung 27: Workshop Weinviertel, Bild 8+9 .....	36
Abbildung 28: Workshop Weinviertel, Bild 10.....	37

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte in der Umweltwirtschaft in Niederösterreich nach ÖNACE-Abschnitten .....	11
--	----

# 1 Einleitung

## 1.1 Auftrag und Ziel der Vorstudie

Von März bis Oktober 2023 arbeitete das Ökosoziale Forum (ÖSF Österreich & Europa in Kooperation mit ÖSF NÖ) im Auftrag der ecoplus an der vorliegenden Vorstudie, um die Chancen und Potenziale für Frauen in Niederösterreich im Zuge der green & smart Transformation sichtbar zu machen. Diese Vorstudie soll als Basis für künftige Maßnahmen zur Förderung der Integration von Frauen in die Bioökonomie und Kreislaufwirtschaft dienen. Die Ergebnisse dieser Vorstudie sollen genutzt werden, um geeignete Maßnahmenbündel zu entwickeln und umzusetzen, die die Transformation von Niederösterreich in eine Vorzeigeregion für „green & smart business“ beschleunigen werden.

## 1.2 Ablauf der Arbeiten

Auf Basis einer vorab gesondert durchgeführten Literatursichtung wurden Leitfäden für Expertiseinterviews erstellt. Die Interviews mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung dienten als erste Sichtung der notwendigen Maßnahmen, um die Transformation von Niederösterreich in eine Vorzeigeregion für „green & smart business“ zu beschleunigen. Die Ergebnisse der Expertiseinterviews waren Basis für vier Multi-Stakeholder-Co-Creation-Workshops in den Landesvierteln mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung (Unternehmen, Regionalberatung, Schülerinnen und Schüler, Studierende, Standortentwicklung). Aus diesen wurden im nächsten Schritt vom Auftragnehmer Empfehlungen für verschiedene Stakeholdergruppen (Unternehmen, die ecoplus und die Politik) abgeleitet und in Feedbackgesprächen mit Verantwortlichen in der Landesverwaltung diskutiert.

## 2 Literaturrecherche

### 2.1 Definition: Was ist green & smart?

In der Literatur besteht weitgehend Konsens, dass die notwendige Ökologisierung der Wirtschaft tiefgreifende Transformationsprozesse anstoßen und auch den Arbeitsmarkt weitgehend verändern wird. Auch die digitale Transformation hat und wird weiterhin fast alle Berufe und Branchen verändern. Diese beiden Phänomene sind miteinander verbunden und beeinflussen sich wechselseitig (OECD, 2023). Dabei werden nicht nur „green & smart jobs“ geschaffen bzw. neue „green & smart occupations“ etabliert, sondern vermehrt auch „green & smart skills“ in bereits etablierten Berufen nachgefragt.

Für die Definition von „green & smart business“ bzw. „green & smart jobs“ werden in der Literatur sehr viele verschiedene Ansätze zugrundegelegt. Bislang gibt es aber keine eindeutige bzw. allgemeingültige Definition (was auch von den interviewten ExpertInnen als problematisch eingestuft wird siehe Kapitel 3). Auch die OECD kritisiert das Fehlen einer allgemeingültigen Definition von green Jobs, da es die Analyse der Auswirkungen der Transformation auf die Arbeitsmärkte behindert. Vor allem erschwert dies die Einschätzung geografische Verteilung green Jobs innerhalb der Länder und die sozioökonomischen Auswirkungen auf die verschiedenen Arten von ArbeitnehmerInnen in den Regionen und letztlich damit auch die Politikgestaltung (OECD, 2023).

Die UNO definiert green Jobs als Arbeitsplätze in Sektoren, die wesentlich zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Umweltqualität und zur Minimierung der Abfallentstehung und Umweltverschmutzung beitragen. Die ILO definiert green Jobs als „decent“ Jobs in sämtlichen Wirtschaftsbereichen von der Landwirtschaft über Industrie, Dienstleistungen und Verwaltung, die zur Erhaltung, Wiederherstellung und Verbesserung der Umweltqualität beitragen. Es geht also nicht nur darum, die Umweltauswirkungen von Unternehmen und Wirtschaftssektoren zu verringern, indem die Energie-, Rohstoff- und Wassereffizienz verbessert, die Produktion und Prozesse dekarbonisiert und die Treibhausgasemissionen gesenkt werden, sondern auch darum, dass die Arbeitsplätze produktiv sind und ein faires Einkommen bieten (OECD, 2023).

Das European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) sieht green Skills als Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in einer nachhaltigen und ressourceneffizienten Gesellschaft zu leben, sie zu entwickeln und zu unterstützen (OECD, 2023).

Das WIFO unterscheidet drei Gruppen von green Occupations (Julia Bock-Schappelwein (WIFO), März 2023):

- **„green increased demand occupations“:** Die Ökologisierung der Wirtschaft bewirkt eine steigende Beschäftigungsnachfrage in einem bestehenden Beruf. Damit einher gehen kann auch eine Änderung des Arbeitskontextes, wiewohl sich die Anforderungen an die Arbeitskräfte nicht wesentlich verändern.
- **„green enhanced skills occupations“:** Die Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft führen zu einer signifikanten Veränderung der Arbeitsanforderungen in

einem bestehenden Beruf. Diese können, müssen aber nicht in einer steigenden Beschäftigungsnachfrage münden.

- **„green new and emerging occupations“**: Die Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft lassen neue Berufe entstehen, die entweder gänzlich neu sind oder sich aus bestehenden Berufen ableiten

Entsprechend der unterschiedlichen Definitionen legen die Studien auch sehr verschiedene Operationalisierungen von green & smart „occupations/jobs/skills“ vor und kommen zu unterschiedlichen Zahlen hinsichtlich der aktuell in diesem Bereich Beschäftigten wie auch zu den künftig benötigten ArbeitnehmerInnen. Unabhängig vom gewählten Ansatz kommen verschiedene Studien zu dem Schluss, dass die fehlenden qualifizierten Arbeitskräfte das größte Hindernis für die Transformation bzw. für die aktuellen Dekarbonisierungsbestrebungen sind.

Für die vorliegende Untersuchung haben wir aus methodischen Gründen eine enge Arbeitsdefinition von green (& smart) Jobs gewählt:

*„Green & smart Jobs umfassen im Folgenden jene Berufe und Geschäftsfelder, die in unmittelbarem Zusammenhang mit wissensbasierten servicebasierten bzw. produktionstechnischen Veränderungen wirtschaftlicher Abläufe stehen, die das Ziel haben, Klima und Umwelt zu schützen. Die meisten dieser Jobs haben auch eine Digitalisierungskomponente. Aus praktischen Überlegungen werden Jobs, die nicht green, aber smart sind, hier nicht mitbehandelt. Ein Fokus liegt hier auf Jobs, die eine bestimmte akademische Vorbildung bzw. Lehrberufe mit spezieller Qualifizierung umfassen und die – angelehnt an die ILO-Definition – produktiv sind und ein faires Einkommen bieten.“*

## 2.2 Quantifizierung des Potenzials für Niederösterreich

In allen OECD-Ländern und -Regionen sind 72 % der – nach OECD-Definition – green Jobs von Männern besetzt. Auffallend ist, dass es kein OECD-Land und keine OECD-Region gibt, in der Frauen gleichmäßig in green Jobs vertreten sind, obwohl die baltischen Staaten dem am nächsten kommen. Am anderen Ende des Spektrums steht Österreich, wo die Wahrscheinlichkeit, dass Männer green Jobs besetzen, viermal höher ist als bei Frauen. In den OECD-Ländern ist im Alter von 15 Jahren die Wahrscheinlichkeit, in einem green Job zu arbeiten, bei Buben bereits doppelt (21%) so hoch als bei Mädchen (10 %) (OECD, 2023).

Im Durchschnitt sind in Österreich rund 20,8 % der Beschäftigten in Berufen tätig, die eine erhebliche Menge an umweltfreundlichen Aufgaben beinhalten und zur Erfüllung von Umweltzielen beitragen (green Jobs). Dieser Anteil liegt um 3,2 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt von 17,6 %. Die Bandbreite dieser Zahlen erstreckt sich von 19,5 % in Westösterreich bis zu 21,9 % in Ostösterreich. Im Zeitraum von 2011 bis 2021 haben alle Regionen Österreichs eine Zunahme des Anteils an green Jobs innerhalb ihrer erwerbstätigen Bevölkerung registriert. Innerhalb der OECD gibt es erhebliche Unterschiede in der ökologischen Ausrichtung der regionalen Arbeitsmärkte. Regionen an der Spitze weisen Anteile an green Jobs von etwa 30 % auf, während in den am niedrigsten eingestuften Regionen green Jobs weniger als 10 % der Beschäftigung

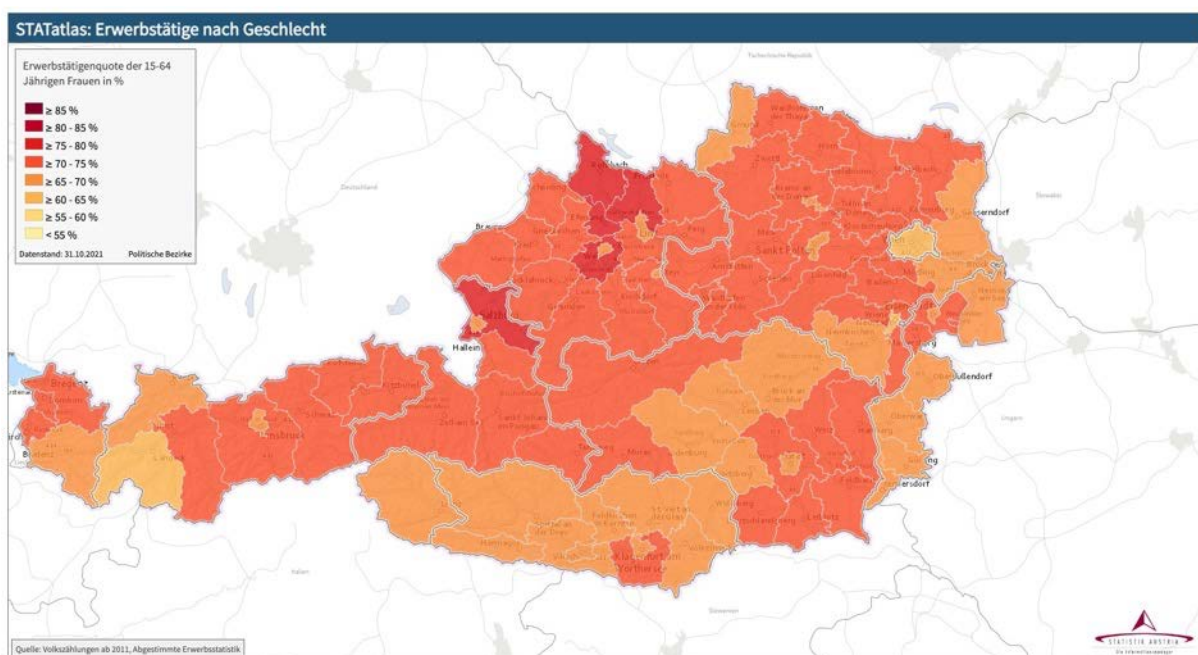


darstellen. Im Vergleich zu anderen OECD-Ländern sind die regionalen Differenzen bei green Jobs in Österreich relativ gering (OECD, 2023).

Frauen sind in green Jobs drastisch unterrepräsentiert. Im Durchschnitt stellen Frauen in den OECD-Ländern weniger als ein Drittel (28,3 %) der Beschäftigten in green Jobs dar. In Österreich ist der Frauenanteil sogar noch geringer, hier machen Frauen nur 23,5 % der Beschäftigten in green Jobs aus. Ostösterreich ist die Region, die mit 28,8 % der von Frauen besetzten green Jobs am nächsten an der Geschlechterparität liegt. Im Vergleich dazu machen Frauen in Südösterreich nur 18,5 % der green Jobs aus (OECD, 2023).

Blickt man auf die Erwerbstätigenquote, zeigt sich schnell, dass das Potenzial für den Arbeitsmarkt vor allem bei den Frauen liegt:

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote von Frauen (15-64 Jahre) in verschiedenen Regionen Österreichs



Quelle: Statistik Austria, 2023

In Niederösterreich liegt die Erwerbstätigenquote bei Frauen zwischen 64 (Wiener Neustadt) und 74 (Scheibbs) Prozent. Jene der Männer zwischen 70 (Krems Stadt) und 82 (Scheibbs) Prozent. Auch bezüglich der Teilzeitquote gibt es große (regionale) Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Niederösterreich:



Abbildung 2: Anteil der Teilzeit-Beschäftigten an den unselbstständig erwerbstätigen Männern in Österreich

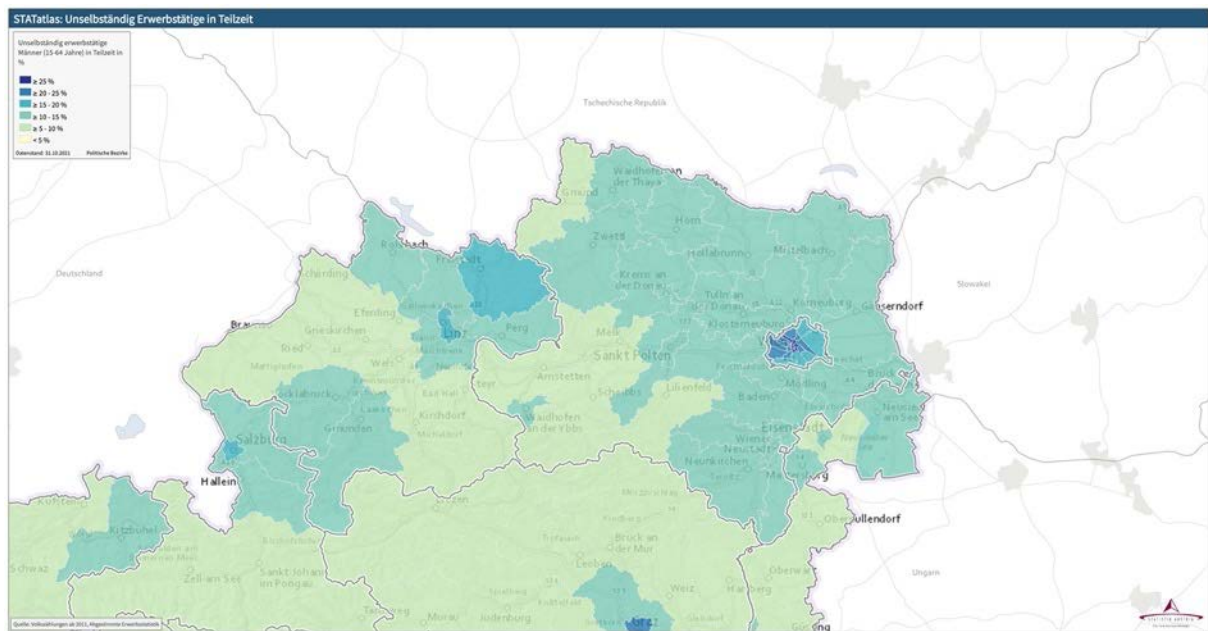
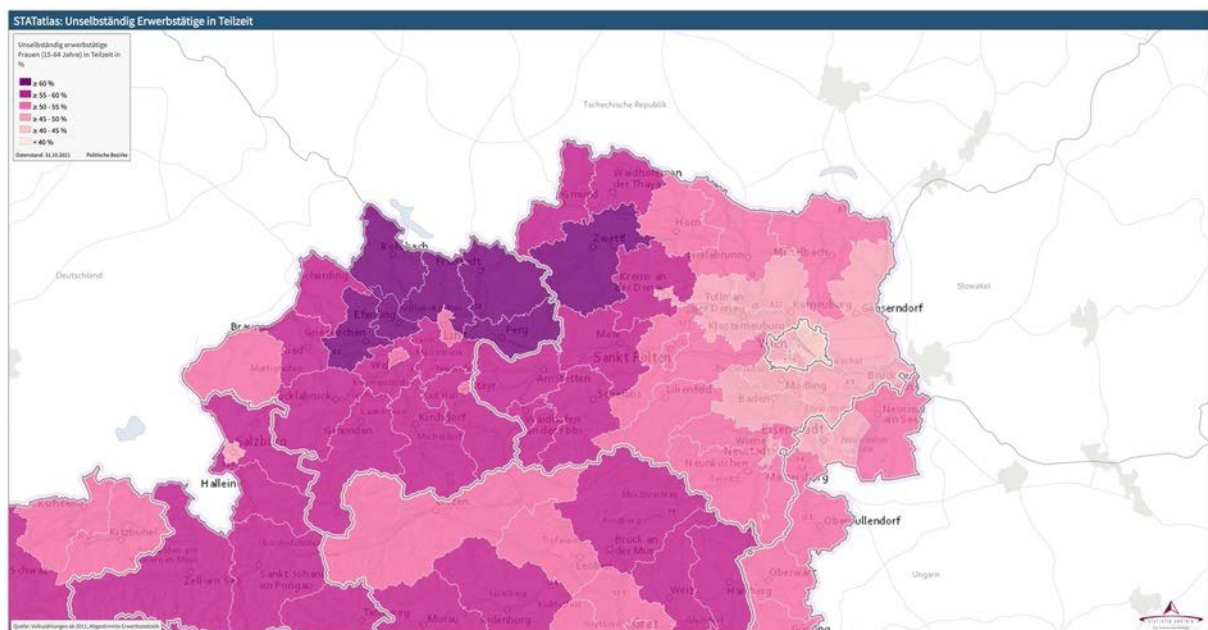
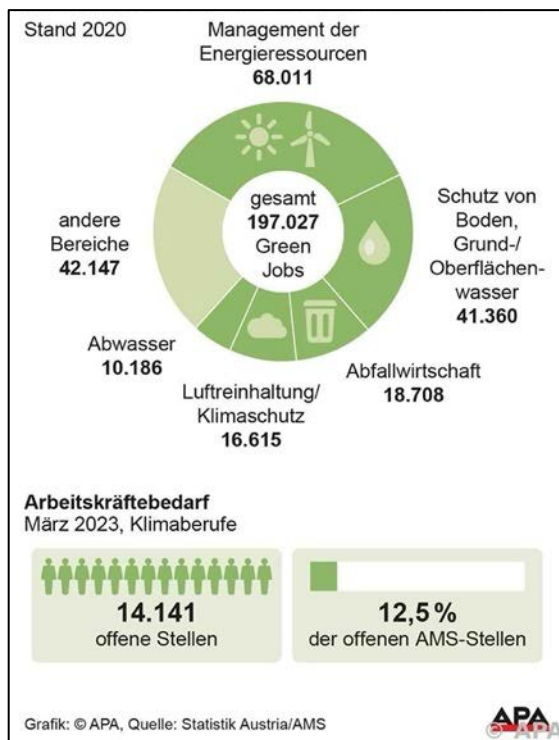


Abbildung 3: Anteil der Teilzeit-Beschäftigten an den unselbstständig erwerbstätigen Frauen in Österreich



Das noch vorhandene Arbeitskräftepotenzial wäre vor allem in Berufen der Umweltwirtschaft gut eingesetzt, damit die green Transformation gelingen kann. Konservative Expertenschätzungen gehen davon aus, dass bis 2030 rund 100.000 Personen zusätzlich benötigt werden, die green Jobs nachgehen (Goers et al., 2020). Alleine im März 2023 gab es mehr als 14.100 offene Stellen im Bereich der Klimaberufe. Diese machten damit ein Achtel aller offenen Stellen des AMS aus.

Abbildung 4: Beschäftigte & Arbeitskräftebedarf in der Ö-Umweltwirtschaft



Im Jahr 2020 waren in Umweltberufen insgesamt 197.027 Personen (Vollzeiteinheiten) tätig, wobei 41.360 im Bereich des Schutzes und der Sanierung von Boden, Grund- und Oberflächenwasser beschäftigt waren. 33.532 Personen arbeiteten im Bereich der Wärme- und Energieeinsparung, während 32.694 Personen im Bereich der Erneuerbaren Energien tätig waren. Die Abfallwirtschaft beschäftigte 18.708 Umweltbeschäftigte, und im Bereich der Luftreinhaltung und des Klimaschutzes waren es 16.615 Personen.

Tabelle 1: Beschäftigte in der Umweltwirtschaft in Niederösterreich nach ÖNACE-Abschnitten

ÖNACE Abschnitt	Bezeichnung	Umweltbeschäftigte insgesamt
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	12.194
C	Herstellung von Waren	5.772
D	Energieversorgung	1.029
E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	4.636
F	Bau	4.453
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	113
I	Beherbergung und Gastronomie	141
J, M	Information und Kommunikation; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2.570
N, P	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; Erziehung und Unterricht	1.786
R, S	Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	144
Sektor Staat		99
<b>SUMME</b>		<b>32.937</b>

Quelle: Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung, im Auftrag der Bundesländer und des BMK. Erstellt am 18. Jänner 2023.

In Niederösterreich waren 2020 rund 33.000 Personen laut Umweltgesamtrechnung in Berufen der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung beschäftigt – Tendenz steigend (Statistik Austria, 2023) (ÖGUT, 2019). Diese erwirtschafteten einen umweltbezogene Bruttowertschöpfung in Höhe von 2,5 Milliarden Euro. Das sind rund 15 % der gesamtösterreichischen umweltbezogenen Bruttowertschöpfung (16,67 Milliarden Euro) im Jahre 2020.

Dem Flächenbundesland Niederösterreich kommt also in der green & smart Transformation eine wichtige Rolle zu, das Arbeitskräftepotenzial zu heben und vorhandene natürliche Ressourcen zu nutzen. Vor allem bei Frauen ergeben sich hier noch nicht genutzte Reserven, die durch das Setzen der richtigen Maßnahmen, aktiviert werden müssen.

### 2.3 Empfehlungen aus der Literatur

Die aktuelle wissenschaftliche Literatur widmet sich diversen Aspekten der green & smart Transformation. In Bezug auf sozial-ökologische Nachhaltigkeit spielt die Gender-Kategorie eine zentrale Rolle (ÖGUT, 2019). Einerseits ist die Einbeziehung von Frauen eine Voraussetzung für einen tiefgreifenden Wandel. Andererseits besteht die Gefahr, dass ökologische Nachhaltigkeit bestehende Ungleichheiten verstärken könnte. Frauen, die in der green & smart Wirtschaft stark unterrepräsentiert sind, müssen durch speziell an ihre Bedürfnisse angepasste Maßnahmen gefördert werden.

Um sicherzustellen, dass Frauen vollständig von der Transformation zu einer nachhaltigeren und umweltfreundlicheren Wirtschaft profitieren können, ist ein umfassender und vielschichtiger Ansatz notwendig. Dieser Ansatz sollte verschiedene Strategien und Maßnahmen beinhalten, die die Bedürfnisse und die Stärkung von Frauen und Mädchen priorisieren. Dazu gehört die Integration einer Geschlechterperspektive in die gesamte green & smart Transformation, das aktive Auseinandersetzen mit den Hindernissen, die Frauen daran hindern, von dieser Transformation zu profitieren, und das Bereitstellen von Unterstützung und Möglichkeiten für Frauen, um im aufkommenden Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein (CARE, 2022).

Ein entscheidender Aspekt dieses Ansatzes ist die Anerkennung und das Verständnis der Geschlechterungleichheiten, denen Frauen im Zusammenhang mit dem Klimawandel und Umweltfragen gegenüberstehen. Dieses Verständnis sollte die Entwicklung von gezielten Maßnahmen und Politiken informieren, die speziell diese Geschlechterunterschiede ansprechen. Darüber hinaus ist es unerlässlich, in die Qualifizierung und Ausbildung von Frauen und Mädchen für green Jobs zu investieren. Dies ermöglicht es ihnen, das notwendige Wissen und die Fähigkeiten zu erwerben, um an der green & smart economy teilzunehmen (Cedefop, 2021). Es ist wichtig anzuerkennen, dass viele dieser neuen green Jobs spezialisierte Fähigkeiten erfordern können, die Frauen oft in Sektoren benachteiligen können, die traditionell von Männern dominiert werden. Daher sollten Anstrengungen unternommen werden, um alle Hindernisse zu beseitigen, die Frauen daran hindern, in diesen Sektoren einzutreten und aufzusteigen.

Zusätzlich sollte Unterstützung für Frauen bereitgestellt werden, die Gefahr laufen, ihre Arbeitsplätze aufgrund der green & smart Transformation zu verlieren. Dies könnte die Bereitstellung von Umschulungsprogrammen oder Unterstützung bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten im green & smart Sektor beinhalten. Es ist entscheidend sicherzustellen, dass sozialer Schutz und Sicherheitsnetze vorhanden sind, um diverse Gruppen von Arbeitnehmerinnen während dieser Transformation zu unterstützen.

Schließlich ist es unerlässlich, eine geschlechtergerechte green & smart Transformation zu fördern, die dazu beiträgt, die Geschlechterlücken in der Arbeitswelt zu schließen. Dies kann erreicht werden, indem maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme und Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden, die speziell auf Frauen abzielen und ihnen zugutekommen. Indem Maßnahmen, die Frauen und Mädchen zugutekommen, priorisiert werden, können wir sicherstellen, dass sie aktive Teilnehmerinnen und Nutznießerinnen der Transformation sind. Handlungsempfehlungen sind beispielsweise:

- Unterstützung von Unternehmerinnen (IUCN, 2021): Es könnten spezielle Fonds und Subventionen für von Frauen geführte (nachhaltige) Unternehmen bereitgestellt werden. Darüber hinaus könnten Mentoring-Programme eingeführt werden, die erfahrene Unternehmerinnen mit Neulingen in Verbindung bringen. Networking-Veranstaltungen können Frauen auch dabei helfen, wertvolle Kontakte zu knüpfen und Geschäftsmöglichkeiten zu entdecken.
- Inklusive Arbeitsplätze fördern (Götz, 2019): Unternehmen könnten dazu ermutigt werden, frauenfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen, die flexible Arbeitszeiten,

Mutterschutzregelungen, gerechte Bezahlung und Chancengleichheit fördern. Darüber hinaus könnten Unternehmen dazu ermutigt werden, Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien zu fördern.

- Einfluss auf Politik (Jeffs, 2022): Es ist wichtig, auf politischer Ebene für Veränderungen einzutreten, die Frauen in der green & smart economy unterstützen. Dazu könnten Lobbyarbeit, die Teilnahme an öffentlichen Anhörungen und Konsultationen sowie das Einbringen von Vorschlägen und Empfehlungen für politische Maßnahmen gehören.
- Netzwerke aufbauen: (Setiawan & Wismayanti, 2023) Die Gründung und Unterstützung von Netzwerken und Gemeinschaften, die sich auf Frauen in der konzentrieren, können wertvolle Unterstützung und Ressourcen bieten. Solche Netzwerke könnten auch Mentoring-Programme und Informationsaustausch beinhalten.
- Technologie nutzen (Irmatova & Ilhomovna, 2023): Digitale Technologien können genutzt werden, um Frauen Zugang zu Informationen, Ressourcen und Netzwerken zu ermöglichen. Dies könnte Online-Kurse, virtuelle Mentoring-Programme, Online-Netzwerkplattformen und Zugang zu digitalen Ressourcen beinhalten.
- Bewusstsein schaffen: Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen können dazu beitragen, das Bewusstsein für die Rolle und die Möglichkeiten von Frauen in der green & smart transformation zu erhöhen. Dies könnte Medienkampagnen, Veranstaltungen, Workshops und andere öffentlichkeitswirksame Aktivitäten beinhalten.
- Forschung und Datenerhebung: Es ist essenziell, Daten und Informationen zu sammeln, um ein besseres Verständnis für die Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen zu erhalten. Diese Daten können dann genutzt werden, um effektive Strategien und Programme zu entwickeln und zu implementieren. Die Erhebungen soll vor allem auf belastbare quantitative Daten abstellen, da qualitative Befragungen zur Zufriedenheit (Schröder, 2023) tatsächliche Ungleichheiten verschleiern und tradierte Rollen perpetuieren können.

## 3 Expertise-Interviews

### 3.1 Vorgehensweise

Zur Exploration in die praktischen Aspekte der Thematik in Niederösterreich wurden elf leitfadengestützte Expertiseinterviews durchgeführt. Die Auswahl der Expertinnen und Experten erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber. Die Expertinnen und Experten repräsentieren verschiedene Bereiche (Bildung, Unternehmen, Arbeitsmarkt, Regionalberatung, Wissenschaft) und sind alle in Niederösterreich (in vier verschiedenen Landesvierteln) verortet. Es wurden neun Frauen und drei Männer von Ende März bis Mitte Mai 2023 in Videocalls einzeln interviewt (bei einem Interview waren zwei Interviewte beim Gespräch beteiligt). Die Gespräche dauerten jeweils von 30 Minuten bis zu knapp einer Stunde. Insgesamt wurden 15 Expertinnen und Experten um ein Gespräch gebeten, drei Personen lehnten ab, eine Person konnte nicht erreicht werden. Die Interviewpartnerinnen und -partner wurden zu den Potenzialen, Hindernissen und Chancen von Frauen in einer smart & green Transformation in Niederösterreich befragt und gebeten, aufgrund ihrer Fachexpertise Empfehlungen auszusprechen. Diese Top-down-Perspektive der Fachexpertinnen und Fachexperten diente im Anschluss als Grundlage für die inhaltliche Strukturierung der Stakeholderworkshops in den vier Landesvierteln (siehe Kapitel 4.1).

### 3.2 Ergebnisse

Die Interviews wurden stichwortartig protokolliert und die genannten Aspekte additiv zusammengeführt, um ein möglichst breites Bild zu erhalten. Anschließend wurden die Ergebnisse in Themenbereiche geclustert (dieser Prozessschritt ist im Folgenden dokumentiert). Um die Weiterarbeit in den Workshops besser strukturieren zu können, wurden die Empfehlungen als Stichworte in einem weiteren Schritt zusammengeführt (siehe Abbildung 1).

#### 3.2.1 Herausforderungen

Die Interviewpartnerinnen und -partner wurden gefragt, wo sie die größten Hindernisse sehen, die einer gelungenen green & smart Transformation in Niederösterreich derzeit im Wege stehen. Ein Mix aus sozio-kulturellen und strukturell-wirtschaftlichen Faktoren sowie Bildungs- und Mobilitätsaspekte erschweren den Wandel:

- Strukturelle und wirtschaftliche Faktoren
  - Unzureichende Rahmenbedingungen und mangelnde Transparenz bei ESG-Bewertungen erschweren die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken und die Förderung von Gleichstellung.
  - Kapitalintensive Prozesse und fehlende finanzielle Mittel stellen Hindernisse für die green & smart Transformation dar, insbesondere in ländlichen Regionen.
  - Die erschwerte Zugänglichkeit zu nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen, wie zum Beispiel teurere nachhaltige Konsumgüter, erschwert die Umsetzung einer nachhaltigen Lebensweise.



- Es fehlen ausreichende Förderungen und Anreize für nachhaltige Investments, die dazu beitragen könnten, die green & smart Transformation zu beschleunigen.
- In Niederösterreich mangelt es teilweise an Infrastruktur (Glasfaser, regionale Co-Working-Spaces) und Beratungsmöglichkeiten (vor allem bei KMUs), die Unternehmen und Einzelpersonen unterstützen könnten, nachhaltigere Entscheidungen zu treffen und sich stärker vernetzen.
- Sozio-kulturelle Faktoren
  - Die bestehende Geschlechterungleichheit und die traditionelle Rollenverteilung in Niederösterreich erschweren die Teilhabe von Frauen an der green & smart Transformation.
  - Es besteht ein mangelndes Bewusstsein und Informationsfluss rund um das Thema green & smart unter Frauen, wodurch sie sich passiver verhalten und weniger aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft teilnehmen.
  - In vielen Gemeinden wird das Thema nicht ausreichend angenommen und manche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister halten noch an historischen Familienbildern fest, in denen Frauen vor allem für die Kinderbetreuung zuständig sind.
- Bildungs- und Mobilitätsaspekte:
  - Die Förderung von Bildung und Gleichstellung ist entscheidend, um Frauen stärker in den Transformationsprozess einzubinden und eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.
  - Die Komplexität des Themas und der Mangel an Informationen erschweren es vielen Menschen, insbesondere Frauen, die Bedeutung der Transformation für ihr Leben zu erkennen und sich aktiv daran zu beteiligen.
  - Mobilitätsprobleme im ländlichen Raum, wie eingeschränkte öffentliche Verkehrsmittel und fehlende Anbindung der letzten Meile, kombiniert mit unzureichender Kinderbetreuung und regionalen Bindungen von Frauen, stellen Hindernisse für die Teilnahme von Frauen an der green & smart Transformation dar.

### 3.2.2 Chancen

Zusätzlich wurden die Expertinnen und Experten gebeten, jene Chancen einzuschätzen, die eine gelungene green & smart Transformation für Niederösterreich mit sich bringt. Dafür wurden Potenziale für 1. Unternehmen, 2. Mitarbeitende und 3. speziell Frauen abgefragt.

#### Chancen für Unternehmen

- Wirtschaftliche Chancen:
  - Wettbewerbsvorteile und Kosteneffizienz: Ressourcenschonende Maßnahmen und erneuerbare Energien können zu Kosteneinsparungen und betriebswirtschaftlichem Erfolg führen.



- Neue Arbeitsplätze und Potenziale: Die Transformation schafft neue green Jobs in verschiedenen Branchen und Hierarchieebenen, besonders in Produktion und erneuerbaren Energien.
  - Entwicklungspotenzial für ländliche Regionen: Diversifizierung, insbesondere in der Landwirtschaft, und Investitionen in Infrastruktur bieten Chancen für regionale Wirtschaft und Arbeitsmärkte.
  - Unterstützung für KMUs: Beratung und Hilfe bei der Einführung neuer Technologien und Geschäftsmodelle können kleinen und mittleren Unternehmen helfen, von der Transformation zu profitieren.
- Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber:
    - Attraktivität für junge Arbeitskräfte: Unternehmen, die sich an der Transformation beteiligen, können sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber positionieren und junge, qualifizierte Arbeitskräfte anziehen.
    - Mehrwert für Mitarbeitende: Unternehmen, die den Transformationsprozess erfolgreich nutzen, können diesen Mehrwert auf ihre Mitarbeitenden übertragen und sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber positionieren.
- First-Mover-Advantage:
    - Anpassung an den Wandel: Alle Branchen sind von digitalen und grünen Innovationen betroffen, daher ist es wichtig, sich frühzeitig damit auseinanderzusetzen und Technologien sinnvoll einzusetzen. Das kann zu einem First-Mover-Advantage führen.

### Chancen für Mitarbeitende

- Arbeitsbedingungen und Entlohnung:
  - Bessere Verdienstmöglichkeiten: green Jobs bieten oft höhere Einkommenschancen und Arbeitsplatzsicherheit.
  - Regionale Jobs und Flexibilität: Die Transformation schafft regionale Arbeitsplätze, die es Mitarbeitenden ermöglichen, näher bei ihrer Familie zu arbeiten und Pendelzeiten zu reduzieren.
  - Sinnstiftendes Arbeiten: Die green & smarte Ausrichtung ermöglicht Arbeitnehmenden, einen Beitrag zur Umwelt und Gesellschaft zu leisten und dadurch mehr Erfüllung in ihrem Beruf zu finden.
- Flexibilität und Work-Life-Balance:
  - Teilzeit- und Homeoffice-Möglichkeiten: Die Verlagerung hin zu flexibleren Arbeitsmodellen ermöglicht Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Weiterbildung und berufliche Entwicklung:
  - Lebensbegleitendes Lernen: Die kontinuierliche Weiterbildung und Anpassung an neue Technologien und Arbeitsweisen eröffnet Mitarbeitenden neue berufliche Möglichkeiten.
- Soziale Infrastruktur:

- Ausbau der sozialen Infrastruktur: Um Care-Tätigkeiten gerecht aufzuteilen und die Vorteile von flexiblen Arbeitsmodellen zu nutzen, sind Investitionen in Kinderbetreuung und Betreuung für ältere Menschen erforderlich. Gelingt das im Zuge der green & smart Transformation, bietet sich hier die Chance, ein großes Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen.

### Potenziale für Frauen

- Arbeitsmöglichkeiten und Flexibilität:
  - Regionale Jobs: Die Transformation schafft lokale Arbeitsplätze und ermöglicht Frauen, in ihrer Region oder im Homeoffice zu arbeiten, anstatt pendeln zu müssen.
  - Höhere Lebensqualität: Durch die Möglichkeit, im ländlichen Raum zu arbeiten und sinnvolle Jobs zu haben, können Frauen ihre Lebensqualität verbessern und Wohnstandortentscheidungen besser treffen.
- Gehälter, Beschäftigung und Gleichstellung:
  - Verbesserung der Beschäftigungsquote, Gehälter und Arbeitsplatzsicherheit: Die Transformation bietet Chancen für Frauen, in besser bezahlten und sichereren Jobs zu arbeiten, wodurch der Gender-Pay-Gap verringert werden kann.
  - Gleichstellung der Geschlechter: Die Transformation ist ein geschlechterneutrales Thema, das sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen betrifft und ihnen ähnliche Vorteile bietet.
- Fähigkeiten und Branchenpotenzial:
  - Empathie als wichtiger Skills: Frauen bringen oft empathische Fähigkeiten mit, die in der Transformation wertvoll sind und neue Arbeitspotenziale freisetzen können.
  - Veränderungen in der Energiebranche: Frauen haben einen anderen Zugang zu Energiethemen und können in diesem Bereich neue Lösungsansätze und Arbeitsmöglichkeiten finden.
  -
- Nachhaltiger Konsum und Haushaltsentscheidungen:
  - Nachhaltiger Konsum: Da Frauen einen Großteil der Kaufentscheidungen treffen, können sie einen bedeutenden Beitrag zur Förderung nachhaltiger Produkte und einer green & smart Transformation im Haushaltsbereich leisten.
- Landwirtschaft und ländliches Engagement:
  - Engagement im ländlichen Raum: Frauen spielen eine wichtige Rolle in der biologischen Landwirtschaft und bei der Umstellung von Betrieben auf nachhaltige Praktiken. Sie schaffen Arbeitsmöglichkeiten für sich und andere und vermitteln ihr Wissen an die Gemeinschaft.

### Was ermöglicht das Ausschöpfen dieser Potenziale?

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
  - Verbesserung der Kinderbetreuung: Eine bessere Betreuungsinfrastruktur kann Frauen helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

- Arbeitszeitflexibilisierung: Flexiblere Arbeitszeitmodelle ermöglichen es Frauen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.
  - Kinderbetreuung am Arbeitsort: Die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten in der Nähe des Arbeitsplatzes kann Frauen den Zugang zu regionalen Jobs erleichtern.
  - Neue Arbeitszeitmodelle und bessere Aufteilung der Familienarbeit: Unternehmen sollten für beide Geschlechter flexible Arbeitszeitmodelle und Karenzmöglichkeiten bieten, um eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit zu fördern.
- Information, Bildung und Bewusstseinsbildung:
    - Frühe Information und Bewusstseinsbildung: Durch Informationsvermittlung und Sensibilisierung von jungen Frauen und Mädchen für Chancen in diesem Bereich kann Interesse und Engagement gefördert werden.
    - Lebensbegleitendes Lernen: Durch kontinuierliche Weiterbildung können Frauen ihre Potenziale in verschiedenen Bereichen besser ausschöpfen.
    - Bewusstseinsarbeit und Aufklärung: Junge Menschen sollten über die Chancen und Vorteile technischer Berufe im Vergleich zu traditionellen Berufen informiert werden.
- Infrastruktur und Technologie:
    - Digitale Infrastruktur und smarte Technologien: Der Ausbau von Glasfaserleitungen und der Einsatz digitaler Technologien können Frauen helfen, Zeit bei der Care-Arbeit zu sparen und ihre Arbeit effizienter zu gestalten.
    - Ausbau regionaler Infrastruktur und Verbesserung des öffentlichen Verkehrs: Die Schaffung regionaler Arbeitszentren und die Verbesserung der Taktung und Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann Frauen den Zugang zu Arbeitsplätzen in ihrer Region erleichtern.
- Einbindung und Teilhabe:
    - Bessere Einbindung von Frauen: Frauen sollten durch gezielte Workshops, Incentives und Informationsveranstaltungen besser in die Transformation einbezogen werden.

### 3.2.3 Empfehlungen

In den Interviews wurden Empfehlungen für die 1. Politik, 2. Unternehmern, 3. Schülerinnen, Schüler und Studierende sowie Lehrlinge, 4. Umschulungswillige sowie 5. weitere Stakeholder abgefragt, um Frauen zu ermöglichen, ihre Potenziale in der green & smart Transformation auszuschöpfen.

#### Empfehlungen an die Politik

Die an die Politik adressierten Empfehlungen können insgesamt in folgende Themenbereiche zusammengefasst bzw. diesen zugeordnet werden.

- Diskurs & Kommunikation:

- Es soll eine Definition von green & smart Jobs vorgelegt und dann durchgängig verwendet werden.
- Tradierte Rollenbilder und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist ein großes Hindernis in der Frauenbeschäftigung und vor allem in den MINT-Fächern. Hier soll durch Kommunikation und Initiativen (Väterkarenz) gegengesteuert werden.
- Die politischen Diskurse sollen für Frauen geöffnet werden.
- Wissensaufbau:
  - Es soll eine soziale Technikfolgenabschätzung der green & smart Transformation vorgelegt werden, um potenziell negative Folgen zu minimieren und Ängste abzubauen.
- Infrastruktur:
 

Es muss für Frauen die Möglichkeit zur Ganztagsarbeit geben, dazu braucht es die entsprechende Infrastruktur, die dies unterstützt:

  - Glasfaserverfügbarkeit
  - Mobilität/Verkehr: Die „letzte Meile“ zu überwinden ist vor allem für die Frauen wichtig. Hier ist die Lokalpolitik gefordert.
  - Ganztags- und ganzjährig geöffnete (qualitativ hochwertige) Kinder- und Altenbetreuung
- Förderlandschaft:
  - Frauen sollen speziell gefördert werden: durch Frauenquoten, Incentives für Firmen, die hohen Frauenanteil aufweisen, v. a. in den MINT-Fächern.
  - Für die Inanspruchnahme einer Potenzialanalyse (Arbeitsmarkt, Mitarbeitende ...) als externe Dienstleistung soll Unternehmen eine 100-%-Förderung gewährt werden.
- Bildung:
  - Kinderbetreuung sollte frühkindliche Bildung sein und am Arbeitsort stattfinden. Vereinsgeführte Kinder-Betreuungsbetriebe dürfen vom Land nicht vergessen werden.
  - Eine geschlechtersensible Bildung soll schon im Kindergarten beginnen und spielerischen Zugang zu Naturwissenschaften für Mädchen und Buben fördern.
  - Bildungsdirektionen müssen Berufsorientierung in den Lehrplan bringen.
  - Umschulungen sollen besser gefördert werden.

### Empfehlungen an Unternehmen

Die an die Unternehmen adressierten Empfehlungen können insgesamt in folgende Themenbereiche zusammengefasst bzw. diesen zugeordnet werden.

- Work/Life-Balance:
  - Mobilität ist häufig für Frauen ein schwieriges Thema (wenn nur ein Familienauto zur Verfügung steht). Unternehmen können mit durchdachten Mobilitätskonzepten Frauen unterstützen und dadurch für diese längere Arbeitszeiten ermöglichen.

- Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice können Frauen längere Arbeitszeiten ermöglichen.
  - Die unterschiedlichen Bedürfnisse von Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen sollen mitberücksichtigt werden.
  - Betriebskindergärten (mit guten Öffnungszeiten) können Frauen längere Arbeitszeiten ermöglichen.
  - Eine betriebliche Gesundheitsvorsorge, die die aktuellen Herausforderungen berücksichtigt und Erkrankungen vorbeugt, kann Ausfälle und Krankheiten vermeiden helfen.
- Unternehmenskultur:
    - Rollenklischees sollen auch in Unternehmen abgebaut werden und eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung als Teil der Unternehmenskultur etablieren.
    - Generell auf allen Ebenen 50 % der Jobs für Männer und 50 % für Frauen anzustreben, kann diese Kultur zeigen.
    - Karenzzeiten sollen auch für Männer ermöglicht werden.
    - Die Kinderbetreuung durch Männer soll ermöglicht bzw. gefördert werden.
    - Mitarbeitende sollen motiviert werden, sich auf Themen einzulassen, die nicht den üblichen Rollenbildern entsprechen.
- Rekrutierung & Unternehmensweiterentwicklung :
    - Sich als Unternehmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu machen („Employer branding“) ist für den Wettbewerb um gute Mitarbeitende wichtig.
    - Eine Potenzialanalyse durchzuführen (um die Suche nach neuen Märkten, Mitarbeitenden zu unterstützen) ist anzuraten.
    - Kooperation mit Ausbildungsstätten (Jobangebote offensiv kommunizieren) hilft frühzeitig geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für offene Stellen zu finden.
    - Mentoringprogramme und Stipendien für Frauen können ebenfalls der Positionierung als Arbeitgeberin und Arbeitgeber entgegenkommen.
    - Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende sind anzuraten. Spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen können helfen, die Potenziale zu heben. In-House-Schulungen zur Weiterbildung sollen angeboten werden.

### Empfehlungen an den Bildungsbereich

Die Expertinnen und Experten wurden gefragt, was sie Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden und Lehrlingen empfehlen. Die Antworten richteten sich aber durchgängig an die Bildungspolitik und nicht an die Angesprochenen selbst. Als einzige Empfehlung an diese lässt sich indirekt vor allem für Frauen und Mädchen ableiten, MINT-Berufe anzustreben und die Chancen in den Branchen zu sehen und zu nutzen.

- Berufsorientierung:
  - Berufsorientierung soll in den Lehrplänen der Schulen schon ab dem Alter von ca. 12 Jahren verankert werden. Das richtet sich an die Bildungsdirektionen.
  - Schnupperangebote nutzen
  - Kooperation mit Unternehmen und Lehrwerkstätten etablieren

- Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung berufs-/wirtschaftsbezogener ausrichten (HTL-, HAK- sollten alle 2-3 Jahre verpflichtend eine Woche in verschiedenen Betrieben schnuppern), Pädagogik-Weiterbildung
- Ein Teil der Schulzeit in Berufsbildenden (höheren) Schulen soll auch in Betrieben absolviert werden können (Beispiel Tschechien).
- Motivation:
  - Kampagne für Mädchen, in MINT-Fächer zu gehen, lancieren.
  - Frauen in die Erstellung der Curricula einbinden, um das Angebot auch für Frauen attraktiver zu machen.
  - Spielerischen Zugang zu MINT-Fächern schon im Kindergarten etablieren, um das Selbstbewusstsein von Frauen in diesen Bereichen zu fördern.
- Förderung:
  - Spezielle Stipendien für Frauen in MINT-Fächern anbieten.

### Empfehlungen an den Arbeitsmarkt & die Weiterbildung

Die Expertinnen und Experten wurden gefragt, was sie Menschen, die sich umschulen lassen wollen, Arbeitslosen und Arbeitskräften für den Bereich der Weiterbildung empfehlen. Die Antworten richteten sich aber durchgängig an Arbeitsmarktpolitik Organisationsstrukturen in der Weiterbildung und nicht an die Angesprochenen selbst.

- Motivation:
  - Die Arbeitslosen sollen emotional abgeholt werden. Ausgangspunkt dafür ist die Frage, warum sind sie arbeitslos. Dort soll dann angesetzt werden.
  - Die Chancen in neuen Berufsfeldern müssen aufgezeigt werden, sodass die Menschen die Chancen sehen, die eine Umschulung in Richtung green & smart technology bringt: höheres Gehalt, höhere Jobsicherheit...
  - Arbeitslose müssen begleitet werden, es geht darum, Ängste abzubauen. Auch im Arbeitsprozess Stehenden muss die Angst vor Künstlicher Intelligenz (KI) bzw. vor einem Jobverlust durch KI genommen werden. Dies kann durch das Erwerben von Kompetenzen in Zusammenhang mit KI geschehen, die Menschen sollen den Algorithmus verstehen lernen.
  - Gegebenenfalls müsste über positiven Druck nachgedacht werden.
  - Auch für den Bereich Qualifizierung und Weiterbildung für im Arbeitsprozess stehende Menschen, müsse man die Betroffenen motivieren.
- Qualifizierung/Weiterbildung:
  - Überbetriebliche Weiterbildung muss durch die öffentliche Hand gefördert werden. Die betriebliche Weiterbildung soll in Unternehmen stattfinden. Diese beiden Schienen müssen Hand in Hand gehen.
  - (Weiter-)Bildung soll in kleinen Schritten angeboten werden (Zertifikatslehrgang als „Einstiegsdroge“).
  - Konstante Weiterbildungen sollen etabliert werden.
- Gesetzliche Rahmenbedingung:
  - Eine Jobgarantie nach Umschulung könnte die Bereitschaft zu Umschulung erhöhen.

- Steuerliche Vorteile könnten die Bereitschaft zu Umschulung erhöhen.
- Steuerliche Vorteile sollten Überstunden attraktiver machen und Pensionistinnen und Pensionisten motivieren weiterzuarbeiten.
- Die Chance auf eine Fachausbildung soll auch für Über-50-Jährige gegeben sein. Finanzielle Verpflichtungen sollen keine Umschulung verhindern. Ein Kreditmodell soll dafür etabliert werden.
- Die Möglichkeiten zum Job-Sharing sollten ausgebaut werden.
- Die Akademisierung für manche Berufe muss in Frage gestellt werden. Manche Menschen wollen mehr Praxisbezug und wären gut geeignet einen Beruf auszuüben, haben aber Bedenken, eine akademische Ausbildung zu machen.
- Berufsschulen sollen aufgewertet werden.
- Es sollten Arbeitsmöglichkeiten für eingeschränkt vermittelbare Arbeitslose gefördert werden.
- Ein sozialer Arbeitsmarkt sollte etabliert werden, um Menschen nicht in der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu „parken“.

### Empfehlungen an weitere Stakeholdergruppen

Die Expertinnen und Experten wurden gefragt, welche weiteren Stakeholdergruppen in die Pflicht genommen werden sollen.

- Bildungseinrichtungen:
  - Automatisierung soll als Chance begriffen werden.
- Sozialpartner:
  - Automatisierung soll nicht als Jobkiller dargestellt werden. Wir brauchen sie, weil viele Arbeitskräfte wegfallen werden.
- Industrie und KMUs:
  - Bei einer Auftragsvergabe soll auf regionale Betriebe zugegriffen werden.
  - Jobsharing muss als Möglichkeit gesehen werden.
- Gesellschaft & Medien:
  - Bewusstseinsbildung ist wichtig, Gesellschaft & Medien müssen das Bekenntnis zur Transformation mittragen.
- Vereine:
  - Bei Neubau oder Renovierung von Clubräumen soll auf erneuerbare Energie umgestellt werden.
  - Bei Anreise zu Turnieren öffentliche Verkehrsmittel nutzen oder Fahrgemeinschaften bilden.
- Wissenschaft & Forschung:
  - Je größer der Anteil der Grundlagenforschung, desto größer die Innovationskraft, gemeinsame Forschung mit Mitunternehmen fördern durch FFG-, WWTF-Projekte
- Netzwerkorganisationen:
  - Sie sollen Informationen weitergeben und für die Thematik sensibilisieren.



- Regionen:
  - Finanzmittel der EU sollen abgeholt werden: ESF (Europäischer Sozialfonds); JTF (Just Transformation Fund): in NÖ erfüllen 2 Regionen (Wr. Neustadt + Amstetten) die Kriterien; EFRE (Arbeitsmarkt + Wirtschaftsmarkt) eine entsprechende Beratungsschiene wurde in NÖ mit März aufgesetzt.
  - Die Region hat die Chance, diese Berufsfelder zu propagieren und Leuchtturmprojekte zu schaffen.
- Schnittstellen
  - Die Schnittstellen zwischen den unterschiedlichen Player (Schulen, AMS, Regionalmanagement, Unternehmen) müssen besser verzahnt werden.
- Initiativen
  - Co-Working für Frauen mit angeschlossener Kleinkindbetreuung schaffen, lange Betreuungszeiten und wenige Schließtage sind dabei ganz wichtig,

#### Vorbilder für Frauenbeschäftigung

- Bioenergy 2020 in Wieselburg (K1 Zentrum im Bereich green & smart Transformation)
- Brandtner Green Solutions (Entsorgungsunternehmen, arbeiten mit KI, auch Frauenbeschäftigung wichtig)
- WEB-Windenergie
- Sonnentor (Bereich Nachhaltigkeit & Frauen)
- Welser Profile
- Tischlerei Schrenk Vitis, (beeinträchtigte Personen)
- ASMA Weitra Industriebetrieb (Familienfreundlicher Preis)
- NÖ Versorgungskasse, (sind gut bei den ESG-Rating und sehr selbstkritisch, entwickeln sich laufend weiter)
- Viele Industrieunternehmen in NÖ sind durchwegs sehr gut aufgestellt.
- Energieversorger
- Ecoplus (macht auch viel bei Vernetzung und Etablierung einer „start-up culture“)
- Betriebe im Gesundheitsbereich (Kurahäuser)
- Betriebe im Pflegebereich ein Thema
- Betriebe im Tourismusbereich
- Frau IDA, Co-Working Space in Zwettl mit angeschlossener Kinderbetreuung

## 4 Workshops

### 4.1 Vorgehensweise

Die Ergebnisse der Expertiseinterviews wurden in vier Co-Creation-Workshops in den vier Landesvierteln weiterbearbeitet. Dazu wurden die Empfehlungen in acht Themenbereiche geclustert und stichwortartig aufgeführt. Diese wurden dem Plenum präsentiert und in weiterer Folge diskutiert. Das konkrete Workshop-Design wurde von Region zu Region angepasst und weiterentwickelt. Die spezifische Vorgehensweise für die einzelnen Workshops kann im Laufe dieses Kapitels anhand der Kurzbeschreibungen und Ergebnis-Fotoprotokolle näher nachvollzogen werden.

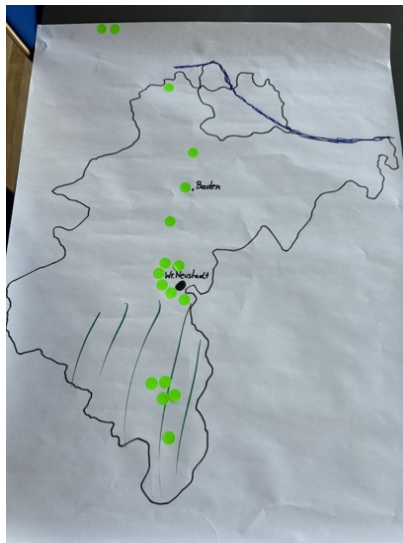
### 4.2 Industrieviertel-Workshop

Abbildung 5: Workshop Industrieviertel, Bild 1



Der Workshop fand am 24. Mai 2023 im TFZ in Wiener Neustadt statt. Es arbeiteten zwölf Personen – neun Frauen und drei Männer mit diversen beruflichen und familiären Hintergründen an diesem dreistündigen Workshop mit (zwei Teilnehmende konnten nicht bis zum Ende bleiben). Bemerkenswert an diesem Workshop war die vergleichsweise hohe Zahl von Unternehmerinnen, die ihre Perspektive als Arbeitgeberin (Mutter, Großmutter etc.) einbrachten. Die Teilnehmenden verorteten sich räumlich folgendermaßen (Mehrfachnennungen waren möglich):

Abbildung 6: Workshop Industrieviertel, Bild 2



Die geclusterten Handlungsfelder aus den Expertiseinterviews wurden von den Workshop-Teilnehmenden um folgende Punkte ergänzt. Zusätzlich wurde auch eine gesellschaftliche Metaebene eingezogen. In diesem Workshop war ein Schwerpunkt der Debatte in der Ergänzung der Handlungsfelder, die im Plenum engagiert diskutiert wurden.

Abbildung 7: Workshop Industrieviertel, Bild 3

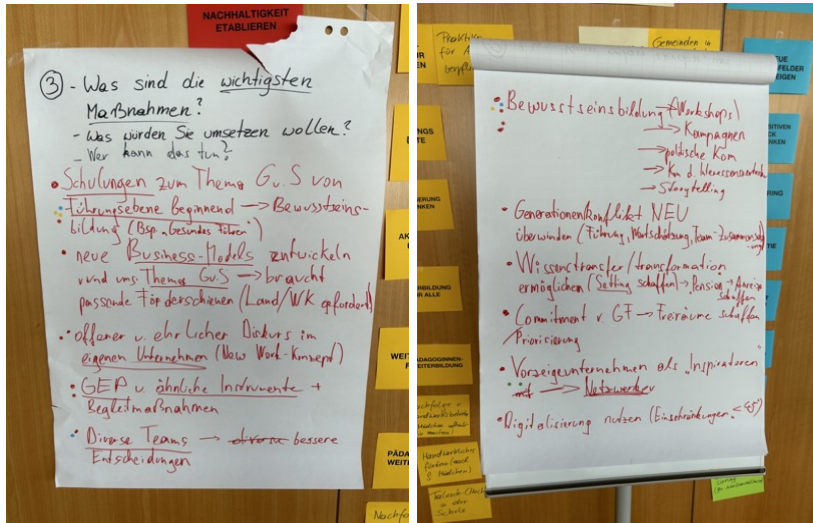


Als am wichtigsten für die Region wurden die Bereiche Unternehmenskultur und (Weiter-)bildung priorisiert. Diese wurden im weiteren Workshopverlauf näher bearbeitet. Die Fragen waren dabei:

- Was sind für die Kleingruppe die wichtigsten Maßnahmen im Themenbereich?
- Wenn Sie sich etwas wünschen dürfen, was würden Sie in der Region umsetzen?
- Wer kann dies tun?

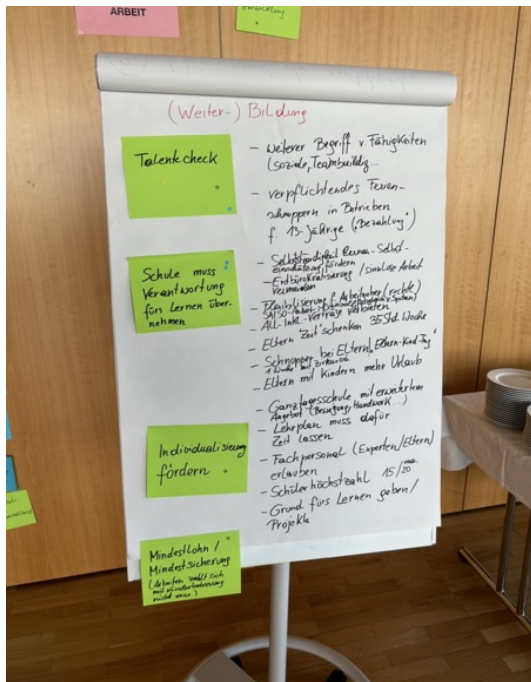
# Unternehmenskultur

Abbildung 8: Workshop Industrieviertel, Bild 4+5



## (Weiter-)bildung

Abbildung 9: Workshop Industrieviertel, Bild 6





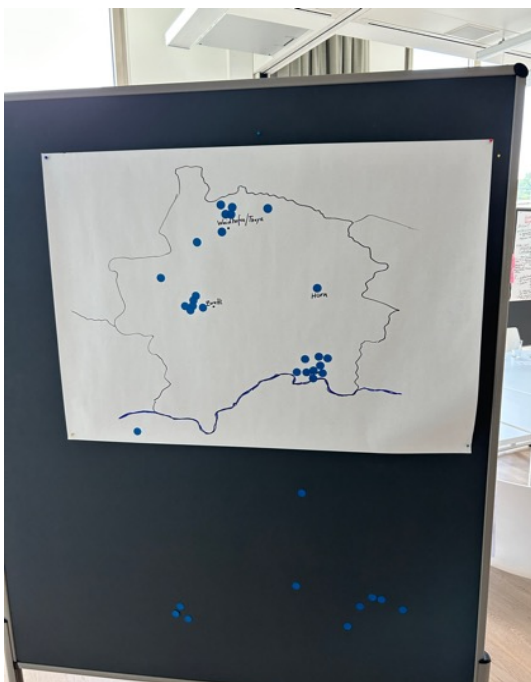
### 4.3 Waldviertel-Workshop

Abbildung 10: Workshop Waldviertel, Bild 1



Am zweiten Workshop der Vorstudie am 30.05.2023 in der Skylounge der Kremser Karl-Landsteiner-Universität nahmen zehn Frauen und fünf Männer teil. Neben Regional- und KEM-Managerinnen und -Manager setzte sich der Teilnehmerkreis vor allem aus Schülerinnen und Schülern bzw. Studierenden zusammen, die genau zwischen dem Abschluss des Bildungs- und am Beginn des Karriereweges stehen. Ihre Inputs, lieferten wertvolle Einblicke, welche Rahmenbedingungen es braucht, um Jobs der green & smart Transformation für junge Menschen zu attraktiveren. Auf der Waldviertel-Karte verorteten sich die TeilnehmerInnen wie folgt:

Abbildung 11: Workshop Waldviertel, Bild 2





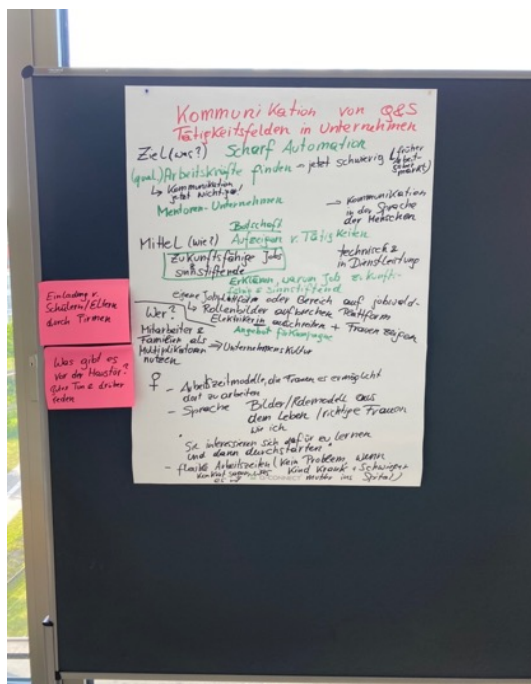
weiterarbeitete unterteilte sich die Gruppe „(Weiter-)Bildung“ ein weiteres Mal, um zwei Maßnahmen getrennt voneinander zu analysieren. Die Bearbeitung erfolgte anhand folgender Fragestellungen:

- Ziel: Was soll erreicht werden?
- Mittel: Wie kann das passieren?
- Akteurinnen und Akteure: Wer kann das machen?
- Frauen: Wie wirkt sich die Maßnahme auf den Abbau von Geschlechterungleichheiten aus?

### Gruppe „Finanzierung & Zusammenarbeit“

Maßnahme: Kommunikation von green & smart Tätigkeitsfeldern in Unternehmen stärken

Abbildung 14: Workshop Waldviertel, Bild 5

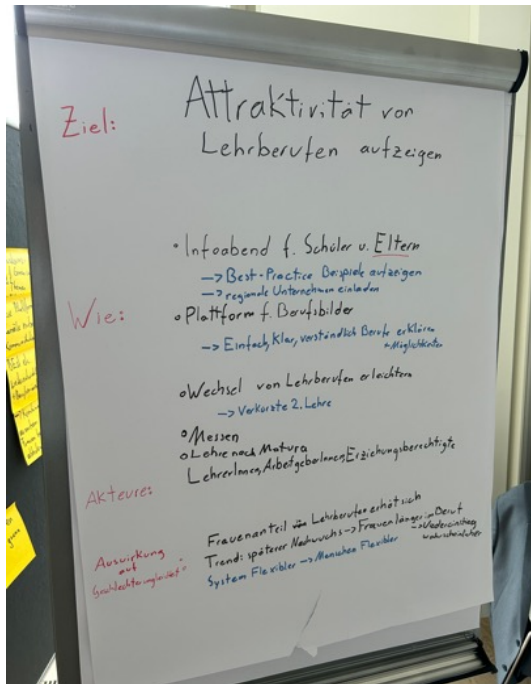




## Gruppe „(Weiter-)Bildung I

Maßnahme: Attraktivität von Lehrberufen aufzeigen

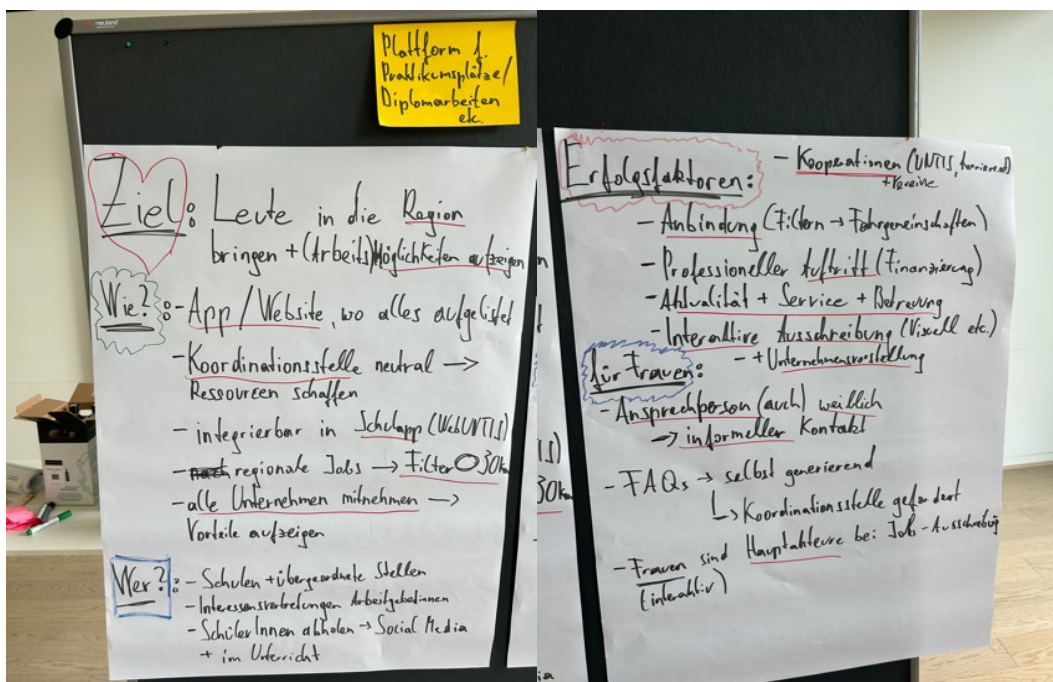
Abbildung 15: Workshop Waldviertel, Bild 6



## Gruppe „(Weiter-)Bildung II

Maßnahme: Digitale Plattform (App) für Praktika/Diplomarbeiten/Ferialjobs etc.

Abbildung 16: Workshop Waldviertel, Bild 7+8



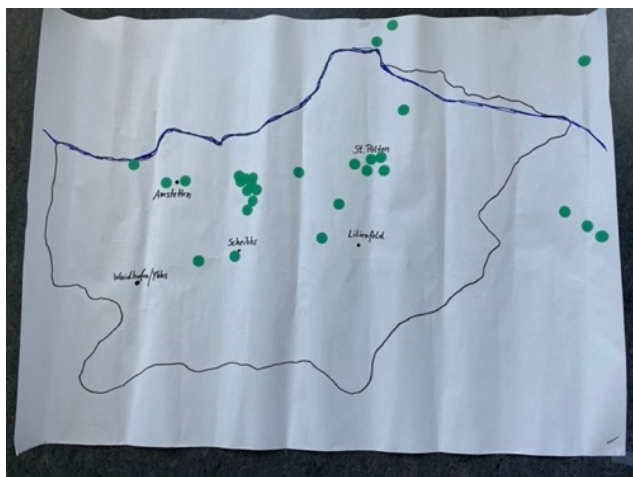
## 4.4 Mostviertel-Workshop

Abbildung 17: Workshop Mostviertel, Bild 1



Der Workshop fand am 14. Juni 2023 im NV-Forum der Messe Wieselburg statt. Es arbeiteten zwölf Personen – acht Frauen und vier in diesem dreistündigen Workshop mit. Drei Personen befinden sich noch in Ausbildung, darüber hinaus lag ein Schwergewicht bei den Teilnehmenden dieses Workshops bei Menschen, die sich beruflich für die Vernetzung und Beratung in der Region engagieren. Die Teilnehmenden verorteten sich räumlich folgendermaßen (Mehrfachnennungen waren möglich):

Abbildung 18: Workshop Mostviertel, Bild 2



Den Teilnehmenden des Workshops wurden die Themenfelder der in den Expertiseinterviews angesprochenen Maßnahmen präsentiert, aber diesmal nur cursorisch erklärt, um die Diskussionen anschließend offener gestalten zu können. Auch diesmal wurde der Plenumsteil bewusst kurz gehalten, um Zeit für die thematische Diskussion zu haben.

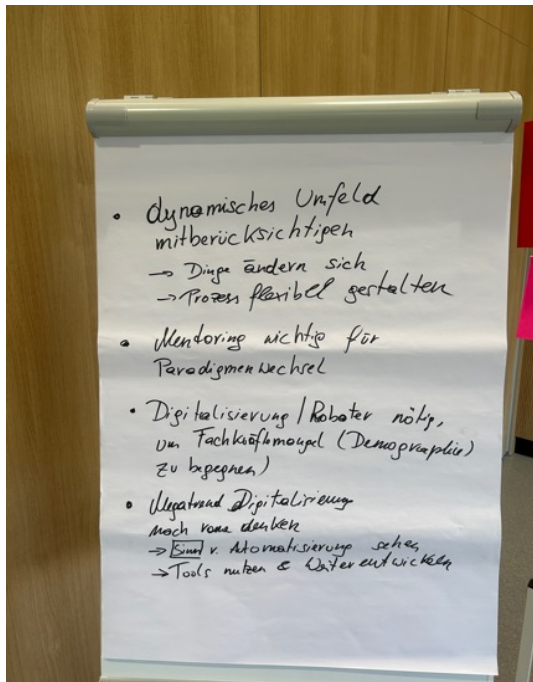
Die Teilnehmenden bewerteten wieder die Wichtigkeit der Themenfelder, wobei (Weiter-)Bildung wieder am meisten Punkte (4) erhielt. Da mehrere Themenfelder gleichwertig dahinter platziert waren (2), wurde das Thema Arbeitsmarkt für die zweite Kleingruppe





In der Abschlussdiskussion wurden noch folgende Themen als wichtig für den Endbericht gesehen.

Abbildung 21: Workshop Mostviertel, Bild 6



## 4.5 Weinviertel-Workshop

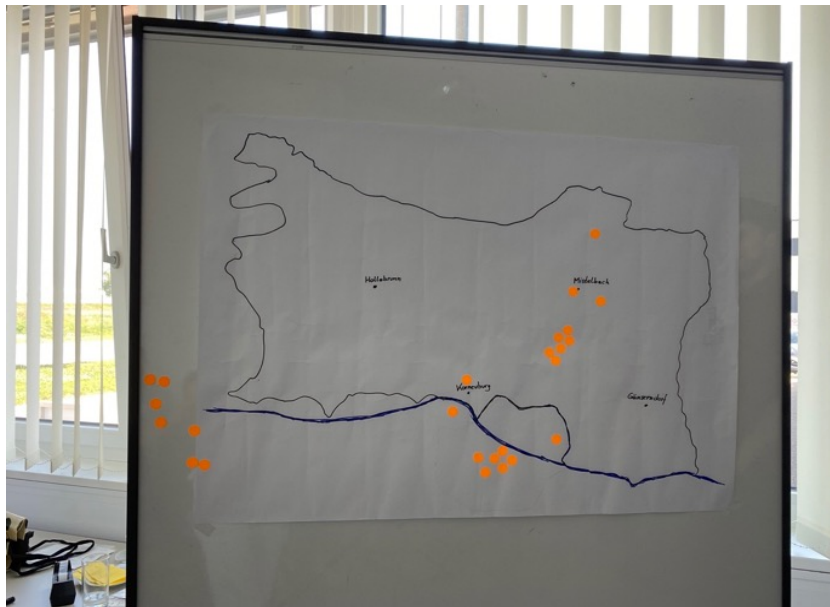
Abbildung 22: Workshop Weinviertel, Bild 1



Den Abschluss der Workshop-Phase des Projektes bildete das Weinviertel. Im EcoCenter Wolkersdorf fand am 16. Juni 2023 der letzte der vier Workshops statt. Daran nahmen insgesamt zehn Personen teil – vier Männer und sechs Frauen. Fünf Personen konnten der Standort- bzw. Regionalentwicklung zugeordnet werden. Außerdem wurde auch die

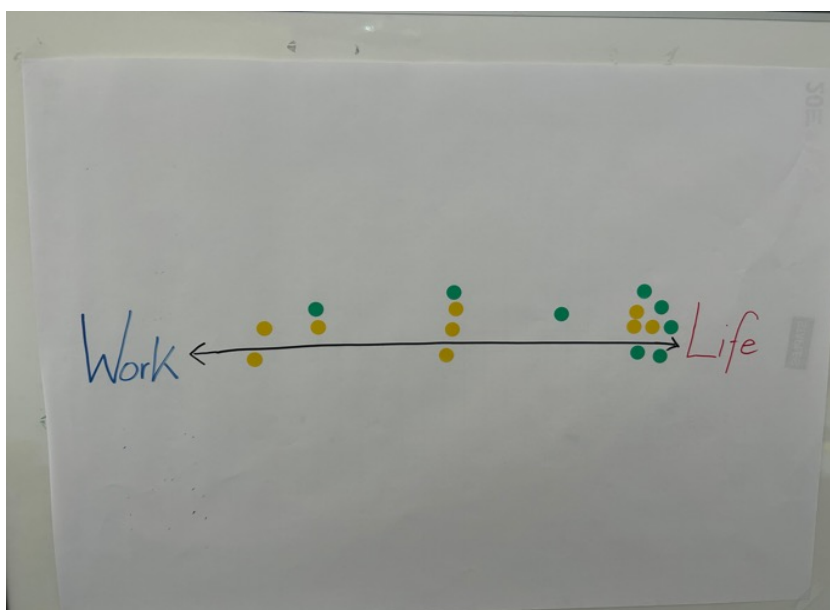
Perspektive der Unternehmen (KMUs) abgebildet. Die Teilnehmenden hatten folgende lokale Backgrounds:

Abbildung 23: Workshop Weinviertel, Bild 2



Auch bei diesem Workshop, wurde das Workshop-Design wieder adaptiert, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Die Ergebnisse der Expertiseinterviews wurden vorgestellt, indem die Moderatorin und der Moderator kurz Revue passieren ließen, was in den Vorgängerworkshops ausarbeitet wurde. Im selben Atemzug wurde auch erklärt und kurz diskutiert, welche Hebelthemen in der Workshop-Phase noch zu kurz kamen und welche speziell fürs Weinviertel interessant wären. So wurden die Teilnehmenden gebeten, sich farblich auf einer Work-Life-Achse zu verorten, wobei GELB den Status-Quo und GRÜN die Wunschsituation darstellen sollte:

Abbildung 24: Workshop Weinviertel, Bild 3

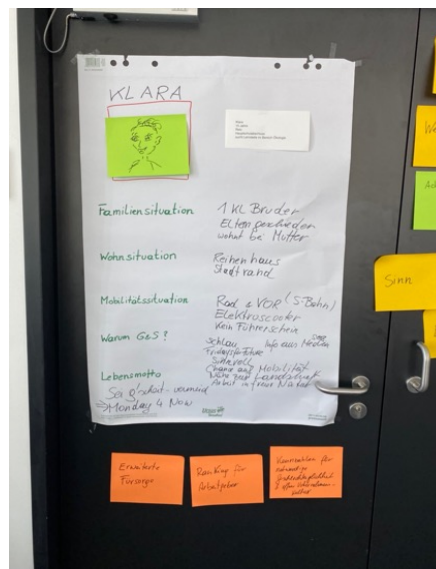
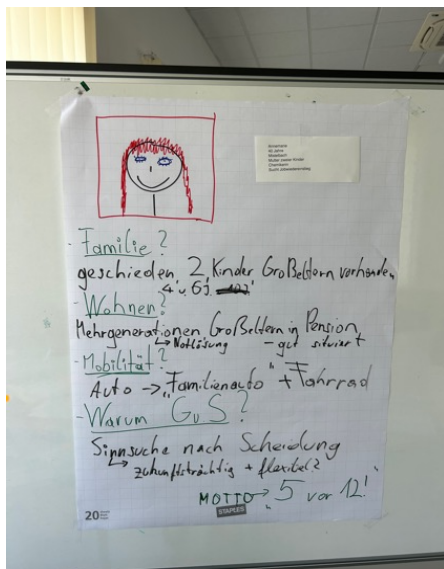


In einem weiteren Schritt ging es darum, jene Faktoren in einer Plenumsdiskussion zu erörtern, die ausschlaggebend sind, um die Wunschsituation zu erreichen. Danach ging es in zwei Kleingruppen, die jeweils von einem Moderator betreut wurden, um diese vorher identifizierten Faktoren weiter zu bearbeiten. Dazu mussten die beiden Gruppen aus fünf Beispielpersonen jeweils eine auswählen, die dann näher mit Attributen beschrieben wurde. So wurde sichergestellt, dass sich die Teilnehmenden in „ihre“ Person hineinversetzen konnten:

Gruppe „Annemarie“

Gruppe „Klara“

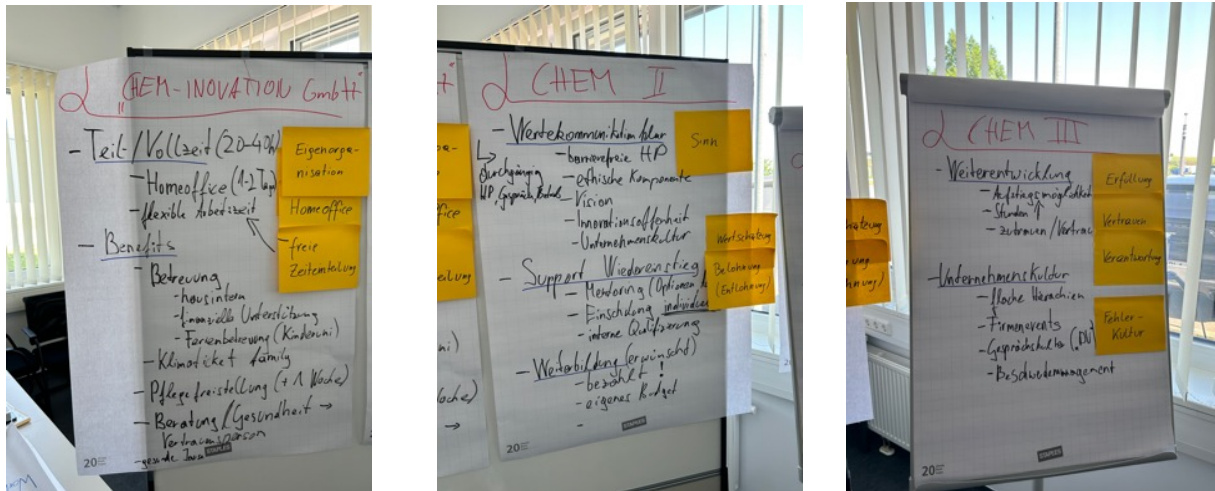
Abbildung 25: Workshop Weinviertel, Bild 3+4



Beide Beispiel-Personen vereinte der Wunsch, sich beruflich im G&S-Bereich (neu) zu orientieren. Die Teilnehmenden wurden daher gebeten, sich Gedanken zu machen, was ein Unternehmen in einem arbeitnehmergetriebenen Arbeitsmarkt bieten muss, um qualifizierte Arbeitskräfte bzw. Lehrlinge zu bekommen. Ein Bedürfnis-Matching zwischen Arbeitnehmerin und Unternehmen fand somit statt, wodurch konkrete Maßnahmen abgeleitet werden konnten, die sich auch in den vorher definierten Faktoren zur Verbesserung der Work-Life-Balance wiederfanden:

## Gruppe „Annemarie“ – Unternehmen: „CHEM – Innovation GmbH“

Abbildung 26: Workshop Weinviertel, Bild 5+6+7



## Gruppe „Klara“ – Unternehmen ESAROM

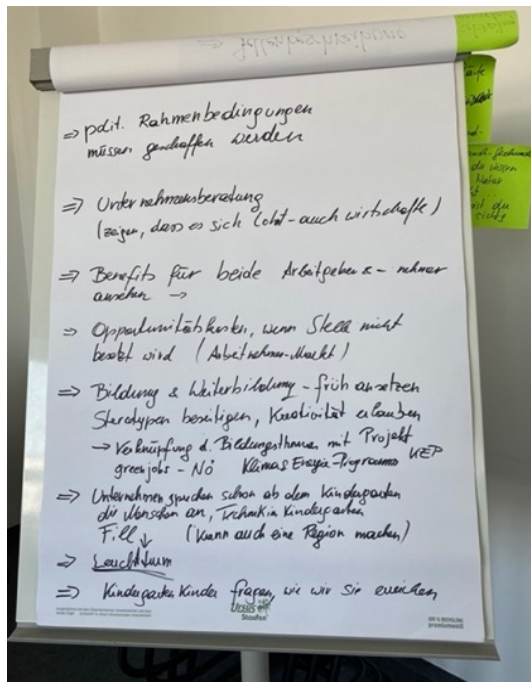
Abbildung 27: Workshop Weinviertel, Bild 8+9



Nach der Präsentation der beiden Gruppenarbeiten wurden in der Abschlussdiskussion noch folgende Themen als wichtig für den Endbericht gesehen:



Abbildung 28: Workshop Weinviertel, Bild 10



## 5 Workshop-Synthese

Die Ergebnisse aus den vier regionalen Workshops werden in diesem Teil des Berichts zusammengeführt. Dafür wurden Handlungsempfehlungen für drei Stakeholdergruppen synthetisiert. Im vorliegenden Fall sind naturgemäß weitere Stakeholdergruppen wichtig. Aufgrund der Fragestellung und der Zielsetzung dieser Vorstudie werden im Folgenden jedoch im Konkreten folgende drei Akteursgruppen adressiert:

1. Unternehmen
2. Politik
3. ecoplus

Hierbei ist anzumerken, dass Faktoren wie die Unternehmensgröße oder die Politikebene selbstverständlich berücksichtigt werden müssen, wenn es darum geht, die Empfehlungen umzusetzen. Diese müssen daher den vorhandenen Rahmenbedingungen angepasst und kontextbezogen angewandt werden.

### 5.1 Unternehmen

Die Unternehmen nehmen in der green & smart Transformation in Niederösterreich eine entscheidende Rolle ein. Die Transformation wird von den Unternehmen der Branche(n) auf den Boden gebracht. Aktuell sehen sich die im Projekt beteiligten Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden konfrontiert. Hier kann auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden.

- Kurzfristig:  
Es sollten sich Jobausschreibungen mehr an der Zielgruppe orientieren:
  - weniger technische Begriffe für die Jobbeschreibung verwenden, an der Lebenswelt der potenziellen BewerberInnen anknüpfen („Sie suchen eine Aufgabe in der Natur...“)
  - Kanäle der Ausschreibung die der Zielgruppe entsprechen, Insta, Tiktok, Youtube,
  - Rolemodels aus dem echten Leben verwenden und auch in der Bildsprache der Zielgruppe bleiben
  - Speziell wenn Frauen angesprochen werden sollen, immer auch einen weiblichen Kontakt angeben und eine gendergerechte Sprache verwenden (bsp.: Elektrikerin auch ausschreiben).

Viele Menschen in der jeweiligen Region kennen oft die Unternehmen der Branche(n) nicht bzw. haben keine genaue Vorstellung hinsichtlich Unternehmensgegenstand, -philosophie und potenzieller Arbeitsmöglichkeiten. Hier wäre es v. a. für Betriebe in ländlichen Gebieten empfehlenswert, sich laufend über verschiedene Kanäle und mit verschiedenen Initiativen in der Region zu positionieren.

- Mittelfristig:  
Durch Initiativen in der Region kann die Zusammenarbeit mit künftigen potenziellen Mitarbeitenden schon frühzeitig initiiert werden.

- Zusammenarbeit mit Schulen verstärken: Praktikumsplätze ausschreiben und bewerben, Diplomarbeitsthemen ausschreiben und kommunizieren, Firma in Schulen der Region präsentieren, Klassen in den Betrieb einladen, Führungen
- Stipendienprogramme, um Studierende frühzeitig an das Unternehmen zu binden
- Schnuppertage für Kinder: Kinder der Mitarbeitenden lernen Beruf der Eltern kennen, auch Besuche in/durch Kindergärten und Schulen können – pädagogisch aufbereitet – das Image und die Bekanntheit des Unternehmens steigern

Wichtige Botschafterinnen und Botschafter für die Unternehmenspositionierung sind dabei die eigenen Mitarbeitenden und deren Familien, die es gilt, als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu nutzen. Dies gelingt umso besser, je sinnstiftender und arbeitnehmerinnen- und arbeitnehmerfreundlich die Arbeitsplätze sind. Darüber hinaus können Mitarbeitende besser gehalten werden.

- Längerfristig:
  - Durch Schulungen und Kommunikation nach innen und außen wird das Unternehmen positioniert – als Teil der green & smart Transformation und als attraktive Arbeitgeberin bzw. attraktiver Arbeitgeber. Dies sollte keine reine Kommunikationsinitiative sein, sondern in eine entsprechende wertschätzende Unternehmenskultur eingebettet sein.
  - Sinnstiftung: Vermitteln, dass Arbeiten im Unternehmen zu green & smart Transformation beiträgt; durch Schulungen zum Thema green & smart für alle Hierarchieebenen (beginnend bei Führungsebene),
  - G&S-Kampagnen in interner Unternehmenskommunikation (Storytelling)
  - Gleichbehandlungs-Instrumente (GEP) verankern
  - Weiterbildungs- und Qualifizierungen anbieten
  - Aktives betriebsinternes Mentoring für neue Mitarbeiterinnen
  - Benefits für Eltern durch Homeoffice-Möglichkeiten, zusätzliche Angebote wie Kinderbetreuung (ggf. auch nur in den Ferien), Wiedereinstiegsgespräche, Karenzberatung für beide Elternteile, zusätzliche Urlaubswochen
  - Mobilitätslösungen wie Mitfahrbörse oder Shuttle für die letzte Meile, flexible Beginnzeiten angepasst an Öffizzeiten

Diese konkreten Handlungsempfehlungen können wie folgt in den jeweiligen Prozessen eines Unternehmens implementiert werden:

### Positionierung

Unternehmen in Niederösterreich stehen vor der wichtigen Aufgabe, sich optimal für die green & smart Transformation zu positionieren. Dies beginnt mit der Unternehmenskultur, in welcher Gleichbehandlungsinstrumente, wie der **Gender Equality Plan (GEP)**, fest verankert sein sollten. Durch die Bildung **diverser Teams** und den Aufbau **flacher Hierarchien** kann ein inklusives und dynamisches Arbeitsumfeld geschaffen werden, das Innovationen fördert und die Transformation unterstützt. Die **Sinnstiftung** spielt ebenfalls eine zentrale Rolle in der Positionierung der Unternehmen. Hierbei sollten sie klar kommunizieren, dass ihre Arbeit einen wertvollen Beitrag zur green & smart Transformation leistet. Dies kann Mitarbeitende motivieren und ein Gefühl der

Zusammengehörigkeit stärken. Darüber hinaus sollte die Kommunikation sowohl intern als auch extern gezielt verbessert werden. Hierzu zählt beispielsweise die Schaffung einer **barrierefreien Homepage** und die Nutzung von **gendergerechter Sprache**, um die Zugänglichkeit und Inklusivität zu fördern. Ein weiterer Fokus sollte auf **Bildern und visuellen Inhalten** liegen, um die Botschaften des Unternehmens effektiv zu kommunizieren. Insgesamt können diese Maßnahmen niederösterreichischen Unternehmen helfen, eine starke und sichtbare Position in der green & smart Transformation einzunehmen, ihre Attraktivität für potenzielle Mitarbeitende zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

### Recruiting

Im Bereich des Recruitings sollten niederösterreichische Unternehmen mehrere Ansatzpunkte beachten. Bei der Ausschreibung von Jobs sollte auf eine weniger technische und mehr **alltagsnahe Sprache** geachtet werden, um eine größere Bandbreite potenzieller Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. Unternehmen sollten **gezielt die Kommunikationskanäle** nutzen, die von ihrer Zielgruppe bevorzugt werden, wie zum Beispiel Instagram, TikTok und YouTube. In der Ausschreibung sollte auch der **Sinn** und der Beitrag der Arbeit zur green & smart Transformation klar hervorgehoben werden. Es wäre ebenfalls hilfreich, sowohl einen **männlichen** als **auch einen weiblichen Kontakt** für die Jobausschreibung anzugeben und **reale Rolemodels** aus dem Unternehmen in den Vordergrund zu rücken. **Mobilitätslösungen** können ebenfalls ein wichtiger Faktor sein, um die Zugänglichkeit zu erhöhen.

Beim Erstkontakt mit potenziellen Mitarbeitenden profitieren Unternehmen von einer aktiven und engagierten Herangehensweise. Eine **Kooperation mit Schulen** weckt frühzeitig das Interesse von Schülerinnen und Schülern und ermöglicht ihnen einen Einblick in das Unternehmen, sei es durch **Betriebsbesuche** oder **Messen** direkt in den Schulen. Einen weiteren Schritt in Richtung Transparenz und Zugänglichkeit stellt die Einrichtung von **Schnupperangeboten** und **Workshops** in den Unternehmensräumlichkeiten dar. Indem **Familien als Multiplikatoren** einbezogen werden, etwa indem Eltern ihre Kinder zur Arbeit mitbringen, erreichen Unternehmen eine breitere Zielgruppe. Zusätzliches Engagement in Form von **Kindergartenworkshops** oder einer „**Kinderuni**“ in der Ferienzeit spiegelt nicht nur das soziale Engagement des Unternehmens wider, sondern fördert auch die Neugier und das Interesse der nächsten Generation. Die Unterstützung von **Diplomarbeiten** und die Vergabe von **Stipendien** ziehen insbesondere Studierende an und stärken die Bindung zum Unternehmen. Durch diese vielfältigen Maßnahmen schaffen Unternehmen ein inklusiveres und attraktiveres Arbeitsumfeld und sprechen ein breiteres Spektrum an Talenten an.

### Laufender Betrieb

Unternehmen in Niederösterreich können im laufenden Betrieb diverse Maßnahmen setzen, um sich auf die green & smart Transformation vorzubereiten und ihren Mitarbeitenden ein unterstützendes und anregendes Arbeitsumfeld zu bieten.

Flexibles Arbeiten wird immer mehr zu einer Erwartung moderner Arbeitskräfte. Unternehmen können diese Erwartung erfüllen, indem sie **flexible Arbeitsmodelle** anbieten, wie die Möglichkeit, **Arbeitsstunden aufzustocken**, eine **freie Zeiteinteilung**,

**Homeoffice**-Möglichkeiten und eine **Anpassung** der **Arbeitszeit** an die (Bus-)Anbindung. Diese Flexibilität kann die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden erhöhen und zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen.

Materielle Anreize können ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, um Mitarbeitende zu motivieren und zu binden. Diese könnten **Incentives** und **Boni**, eine **nachhaltige Kantine**, **Sportmöglichkeiten** im Unternehmen, das Angebot eines **Klimatickets** für die Familie, **Shuttledienste** oder eine Mitfahrbörse, **zusätzliche Urlaubswochen** oder Pflegefreistellungen für Eltern, **Betriebskindergärten**, **Betreuungsangebote** für Kinder im Unternehmen, **After-Work**-Veranstaltungen und ein **individuelles Weiterbildungsbudget** umfassen. Dieses Budget könnte auch für persönliche Entwicklungsangebote oder Zeitmanagement-Workshops genutzt werden.

Zusätzlich zu den materiellen Anreizen sind auch immaterielle Anreize wichtig. Dazu zählen **interne Beratungsangebote** zu Themen wie Elternzeit, Gesundheit und Qualifizierung, ein effektives **Beschwerdemanagement** und regelmäßige **Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden**. In diesen Gesprächen sollten Aufstiegsmöglichkeiten und Entwicklungspotenziale klar kommuniziert werden. Solche Maßnahmen können dazu beitragen, das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern und ein positives Arbeitsklima zu fördern.

### Onboarding & Offboarding

Im Bereich des Onboardings und Offboardings gibt es mehrere Aspekte, die Unternehmen in Niederösterreich beachten sollten, um die green & smart Transformation erfolgreich zu gestalten.

Beim Jobeinstieg oder Wiedereinstieg ist es wichtig, neue Mitarbeitende durch ein **Buddy- oder Mentoringssystem** zu unterstützen. Eine vertrauensvolle Person im Unternehmen kann den neuen Mitarbeitenden helfen, sich schneller und besser im Unternehmen zu orientieren und einzuleben. Darüber hinaus sollten **Aufstiegsmöglichkeiten**, inklusive der finanziellen Perspektiven, klar aufgezeigt werden. Dies motiviert und gibt den Mitarbeitenden eine klare Vorstellung von ihren Karrieremöglichkeiten. Besonders bei einem Wiedereinstieg nach einer Pause, zum Beispiel nach einer Elternzeit, sollte eine individuelle Einschulung und interne Qualifizierung angeboten werden, um den **Wiedereinstieg** zu **erleichtern** und den Mitarbeitenden zu zeigen, dass sie wertgeschätzt werden.

Im Rahmen des Offboardings oder einer Berufspause sollte ein klarer Prozess für werdende Eltern etabliert werden. Dieser Prozess sollte Gespräche über die bevorstehende **Elternzeit** und den geplanten Wiedereinstieg beinhalten, um Unsicherheiten zu minimieren und eine reibungslose Transformation zu ermöglichen. Auch sollte es Anreize geben, die es Personen ermöglichen, kurz vor oder während der **Pension weiterhin aktiv** zu sein. Dies könnte zum Beispiel durch Teilzeitmodelle, **Beratungstätigkeiten** oder **Mentoringrollen** realisiert werden. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, die Mitarbeitendenbindung zu stärken und das Know-how im Unternehmen zu halten.

## 5.2 Politik

Die Rahmenbedingungen, die Frauen eine stärkere Partizipation in der green & smart Transformation in Niederösterreich ermöglicht, werden von der Politik und Gesellschaft gesetzt. Traditionelle Rollenbilder und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Sorgearbeit verhindern nicht nur eine stärkere Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt, sondern auch in den für die green & smart Transformation relevanten Branchen im Besonderen. Auch wenn die Möglichkeiten und der rechtliche Zugang zumeist für Frauen und Männer gleichermaßen möglich ist, hinkt die gesellschaftliche Praxis immer noch hinterher.

- Regionale und Landesebene
  - Angebot für Kinderbetreuung schaffen und auch die Tagesmütter-Förderung ermöglichen
  - Unterstützung alternativer Fördermöglichkeiten für die Fälle, in denen die Förderung von anderen Politikebenen nicht greift (Crowd-Funding für Leuchtturmprojekte in der Region) und aktive Kommunikation dieser Projekte
  - Neue Förderschienen für neue Business-Models im G&S-Bereich einrichten
  - Bei Berufs- und Studienmessen verstärkten Fokus auf Berufseinsteigende richten und in die Regionen bringen
- Bundesebene
  - Im Schulbereich könnte der Berufseinstieg früher vorbereitet werden und rechtliche Hürden abgebaut werden
    - Verpflichtendes Ferienschnuppern in Betrieben für 13-Jährige auch gegen Bezahlung
    - Ganztagschulen mit erweitertem Angebot (schaffen Handwerk, Bewegung etc.) etablieren
    - Externes Fachpersonal (Expertinnen und Experten/Eltern) in die Schulen bringen
    - Talentecheck an Schulen einführen (soziale Fähigkeiten, Teamwork...)
    - Curricula auf green & smart-Inhalte anpassen (Themen in Unterricht integrieren)
  - Mehr Kompetenz-Orientierung in der Schule anstatt Anhäufung von reinem (lexikalischen) Wissen
    - Lernen anhand von „Projekten“ und nicht nur anhand von Büchern
    - Selbstständigkeit + Selbsteinschätzung lernen
  - Lehrberufe attraktivieren & Bildungskarrieren öffnen
    - Wertschätzung erhöhen (Imagekampagne)
    - Anforderungen für Berufe überdenken
    - Akademisierungstendenz für manche Berufe überdenken
  - Arbeitszeit
    - rechtlich mehr Flexibilisierung ermöglichen (bei Krankheit des Kindes und um Spitzen auszugleichen)
    - All-In-Verträge verbieten, um Kinderbetreuung zu erleichtern
- EU
  - Finanzierung erleichtern durch die Vereinfachung der Fördercalls



### 5.3 ecoplus

Die *ecoplus*. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH ist die Agentur des Landes Niederösterreich und soll einerseits Unternehmen unterstützen, in der green & smart Transformation in Niederösterreich aktiv zu werden bzw. die vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen. Andererseits stellt die *ecoplus* die Verbindung der Unternehmen zur Politik her und kann hier als Katalysatorin und Vermittlerin fungieren. In diesem Sinn wird der *ecoplus* empfohlen, die Betriebe folgendermaßen zu unterstützen.

- Finanzierung: Viele Unternehmen wünschen sich hinsichtlich Förderungen und Finanzierung Unterstützung. Hier eine Anlaufstelle für allgemeine Fragen aufzubauen oder eine FAQ-Abfrage anzubieten, könnte den Betrieben helfen, besser die vorhandenen Finanzierungsmöglichkeiten auszuschöpfen.
- Hinsichtlich der oben angesprochenen Empfehlungen für Unternehmen könnte die *ecoplus* diese kommunizieren und mit Beispielen versehen, allen Betrieben zugänglich machen
- Um die identifizierten Notwendigkeiten bzw. Empfehlungen an die Politik zu kommunizieren, wäre eine Kampagne mit Verbündeten empfehlenswert. Auch wenn sich politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen nicht kurzfristig ändern lassen, könnte ein gesellschaftlichen Klima unterstützt werden, das das Bewusstsein bei allen Stakeholdern schärft.

## 6 Feedbackgespräche

In den Feedbackgesprächen wurden die in den Expertinnen- bzw. Experteninterviews sowie in den Workshops gesammelten Empfehlungen mit Verantwortlichen bzw. Repräsentantinnen und Repräsentanten der Landesverwaltung diskutiert. Die Grundfragen der Gespräche waren dabei jeweils:

- Ist die betreffende Maßnahme Ihrer Meinung nach sinnvoll?
- Gibt es bereits Elemente/Aspekte, die diese Maßnahme umsetzen?

Im Oktober 2023 wurden fünf Feedbackgespräche online durchgeführt. Den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern wurde im Vorfeld eine Liste mit allen Handlungsempfehlungen zugesandt und jene Empfehlungen besonders gekennzeichnet, die speziell in die Zuständigkeit bzw. Expertise der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner fallen. Diese wurden bei den 32 bis 43 Minuten dauernden Gesprächen thematisiert (die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner konnten aber auch alle anderen Maßnahmen kommentieren). An den Feedbackgesprächen nahm jeweils ein Vertreter der ecoplus und ein bzw. zwei Personen (insgesamt 5 Frauen und 2 Männer) aus der Landesverwaltung sowie der Interviewer bzw. in Interviewerin (Ökosoziales Forum) teil.

Im Folgenden finden sich die Einschätzungen, Bewertungen und Kommentare der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner (in Kursivschrift) zu den vorgelegten Handlungsempfehlungen (die Reihenfolge entspricht einer Clusterung, die vor der Übermittlung erstellt wurde).

### 6.1 Handlungsempfehlungen an die Politik

#### Regionalentwicklung

- Soziale Technikfolgenabschätzung der green & smart Transformation erstellen

*FEEDBACK: Mit dem Thema hat sich die Abteilung der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners noch gar nicht beschäftigt, wird aber jedenfalls als relevant betrachtet. Die Arbeitskräfte-Verfügbarkeit ist eine dringliche Herausforderung für Unternehmen, sich also den Faktor Mensch genauer anzusehen, ist wesentlich.*

#### Förderungen & Finanzierung

- Neue Förderschienen für neue green & smart Business-Models einrichten und Beratung anbieten
- Unterstützung alternativer Fördermöglichkeiten für jene Fälle, in denen die Förderung von anderen Politikebenen nicht greift (Crowd-Funding für Leuchtturmprojekte in der Region) sowie aktive Kommunikation dieser Projekte
- Bei Förderungen von Vereinen diese motivieren, bei Investitionen und Umbauten, auf erneuerbare Energien umzustellen und regionale Unternehmen zu beauftragen

#### Rollenbilder

- Tradieren Rollenbildern durch Kommunikation und Initiativen (Väterkarenz) gegensteuern
- In politischen Diskursen gezielt Frauen zu Wort kommen lassen – Perspektiven von Frauen einbeziehen

## Bildung

- Bei Berufs- und Studienmessen verstärkten Fokus auf Berufseinstieg richten und in die Regionen bringen
- Frauenförderung: Frauenquoten, Stipendien, Incentives und Motivation für MINT-Ausbildungen
- Umschulungen/Überbetriebliche Weiterbildungen besser fördern

## Kinder- und Altenbetreuung

- Angebot (ganztags- und ganzjährig geöffnete, qualitativ hochwertige) Kinder- und Altenbetreuung schaffen bzw. verbessern

*FEEDBACK: Die demographische Entwicklung stellt uns vor Herausforderungen, insbesondere da „soziale“ Berufe oft negativ konnotiert sind. Ein Hauptproblem ist, dass noch nicht alle dieses Berufsfeld als ultimative Querschnittsmaterie erkennen. Beispielsweise sind einige Bürgermeisterinnen und Bürgermeister noch nicht bereit, sich zu vernetzen, um ein adäquates Angebot zu schaffen. Es mangelt an Vernetzung zwischen Gemeinden, öffentlichen Institutionen und politischen Ebenen. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, gemeinsam flexible Lösungen zu finden, die sowohl die Bedürfnisse der Kinder als auch die der Eltern berücksichtigen, um so ein ganzheitliches Angebot zu schaffen.*

- Tagesmütter/Tagesväter-Förderung ermöglichen

*FEEDBACK: Laut der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners wäre ein Ausbildungsangebot (öffentlich finanziert) für Tagesmütter und Tagesväter wünschenswert. Es sollte kein Widerspruch zwischen öffentlicher Kleinkinder-Betreuung und Tagesmutter- bzw. Tagesvater-Tätigkeit bestehen. Der Trend zur Selbstständigkeit, gestiegene Ausbildungsanforderungen und bürokratische Hürden stellen jedoch große Hemmschwellen dar. Private Kinderbetreuungsgruppen haben inzwischen einen öffentlichen Status und erhalten Förderungen, was zu unterschiedlichen Erwartungen an öffentliche und private Betreuungsangebote führt. Auch die Idee, Großeltern verstärkt im pädagogischen Bereich auszubilden, wurde angesprochen.*

- Kinderbetreuung am Arbeitsort ermöglichen und unterstützen

*FEEDBACK: Regional gesehen haben einige Unternehmen bereits vor einiger Zeit auch Kinderbetreuung angeboten, doch mit dem Aufkommen von Covid-19 und der Verschiebung ins Homeoffice hat sich die Lage verändert. Die Unplanbarkeit, wenn Kinder ins Unternehmen müssen, während die Eltern zu Hause arbeiten, stellt eine Herausforderung dar.*

- Co-Working Spaces (mit Kinderbetreuung) in den Gemeinden schaffen

*FEEDBACK: Nach Einschätzung der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners ist das Interesse an Co-Working-Spaces und damit verbundener Kinderbetreuung generell gesunken, da viele Arbeitnehmende das Homeoffice gerne nutzen und/oder Kinder bei den Großeltern untergebracht sind.*

## Strategische Planung & Rahmenbedingungen der green & smart Transformation

- Definition von green & smart Jobs vorlegen und durchgängig auf allen Ebenen und in allen Bereichen verwenden

*FEEDBACK: Es liegen sehr unterschiedliche Definitionen vor. Als sehr brauchbar wird die Definition des BMK bzw. jene auf <https://www.greenjobs-noe.at/> eingeschätzt, die nicht auf spezielle Wirtschaftsbereiche abzielt. APA Science hat auch eine solche Definition vorgelegt. Aktuell erfolgt in der Arbeit die Orientierung bezüglich green an der Taxonomie, bezüglich smart gilt als hausgemachtes Commitment: Es wird gefördert, was digital ist.*

*Eine einheitliche Definition wäre für die Arbeit der Landesverwaltung und v.a. für das Förderregime enorm wichtig, um sich bei Projekten gegenüber Prüfbehörden (EU, Ö) abzusichern. Über die Frage, wer diese Definition vorlegen soll, waren sich die Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartner nicht einig. Wünschenswert wäre eine EU-Regelung. Schneller vorgelegt werden könnte sie vom Bund. Diese Definition sollte spezifischer als die ÖNACE-Kategorien sein. Eine Berufsliste ist wünschenswert, die dann EU-weit bzw. österreichweit gilt.*

- Glasfaserverfügbarkeit + Anschluss gewährleisten

*FEEDBACK: Seit Jahren ist der flächendeckende Glasfaserausbau die Priorität 1 des Landes. Niederösterreich hat eine eigene Glasfasergesellschaft, die nÖGIG (Niederösterreichische Glasfaserinfrastruktur GmbH). Erschwerend wirkt, dass der Markt rein privatwirtschaftlich geregelt ist. Die Geschwindigkeit der Entwicklung hängt von den Bundescalls ab. Bis 2023 soll der weitaus größte Teil des Niederösterreichs abgedeckt sein.*

- Übernahme der Kosten für die Dienstleistung der Potenzialanalyse ausweiten

*FEEDBACK: Die Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners sieht diesbezüglich keinen Bedarf über das bereits verfügbare Angebot der Technologie- und InnovationsPartner (TIP) und der WKO hinaus.*

## Bildung

- Im Schulbereich früher auf den Berufseinstieg vorbereiten und rechtliche Hürden fürs Schnuppern und für die Kooperation mit Unternehmen abbauen
  - Ferienschnuppern in Betrieben auch für Unter-15-Jährige gegen kleine (finanzielle) Anerkennung ermöglichen
  - Externes Fachpersonal (ExpertInnen/Eltern) in die Schulen bringen
  - Curricula auf die Anforderungen der green & smart Transformation anpassen (Inhalte/Themen in den Unterricht praxisnah integrieren)
- Umfassende Berufsorientierung in den Lehrplan einbauen

*FEEDBACK: Die Förderung von Initiativen zur frühzeitigen Berufsvorbereitung und zur Überwindung rechtlicher Barrieren für Schnupperaktivitäten sowie Kooperationen mit Unternehmen erfährt breite Unterstützung. Es herrscht ein Defizit an Verständnis unter Jugendlichen in Bezug auf green Jobs. Die primäre Herausforderung liegt in der adäquaten Integration dieses Themas in den schulischen Kontext. Schnupperaktivitäten vor dem 15. Lebensjahr müssen in die betrieblichen Abläufe integrierbar sein und den Sicherheitsbestimmungen entsprechen, wofür Schulausflüge oder Tage der offenen Tür einen geeigneteren Rahmen bieten könnten.*

*Ressourcen für Schulen bereitzustellen ist insbesondere für kleinere Betriebe eine Herausforderung. Die Integration von green & smart in die Curricula und die verstärkte Inklusion von Menschen aus der Praxis ist essenziell, um die ökonomische Bildung in den Lehrplänen zu intensivieren. Berufsorientierung sollte interdisziplinär und obligatorisch behandelt werden. Ein „Pop-Up-Bus“ könnte an Schulstandorten eingesetzt werden, um Ressourcen zu bündeln und die Effizienz zu steigern.*

- Mehr Kompetenz-Orientierung in der Schule anstatt Anhäufung von reinem (lexikalischen) Wissen
  - Ganztagschulen mit erweitertem Angebot schaffen (Handwerk, Bewegung etc.) etablieren
  - Talente-Check an Schulen einführen (soziale Fähigkeiten, Teamwork...)
  - Lernen anhand von „Projekten“ und nicht nur anhand von Büchern
  - Selbstständigkeit + Selbsteinschätzung lernen

*FEEDBACK: Das Umdenken hin zu einer stärkeren Kompetenzorientierung und weniger lexikalischem Wissen wird positiv bewertet, insbesondere im Kontext von Ganztagesangeboten, da hierdurch Lehrpersonen entlastet werden. Bestehende Talente-Check-Projekte könnten genutzt und um green & smart-Kategorien erweitert werden, um das Interesse der Schülerinnen und Schüler zu evaluieren. Projektbasiertes Lernen und Selbsteinschätzung sind hochgradig erwünscht. Lehrkräfte benötigen spezifische Fortbildungsangebote zu diesem Thema sowie die Möglichkeit, verpflichtende Betriebspraktika zu absolvieren, vorausgesetzt, die Unternehmen sind kooperativ. Die Tendenz zur Akademisierung sollte reflektiert werden, da eine berufliche Ausbildung äquivalent bewertet werden sollte.*

- Rollenklischees im Bildungsbereich abbauen
  - Geschlechtersensible Bildung und spielerischer Zugang zu MINT-Fächern schon im Kindergarten
  - Frauen in die Erstellung der Curricula für MINT-Fächer stärker einbinden
  - Girls Days-Angebote ausbauen
- Lehrberufe attraktivieren & Bildungskarrieren öffnen
  - Wertschätzung für Lehrberufe erhöhen (Imagekampagne)
  - Berufsschulen aufwerten
  - Fortbildung für Lehrkräfte in HAKs und HTLs berufs-/wirtschaftsbezogener ausrichten durch verpflichtende Betriebspraktika alle 2–3 Jahre für 7 Tage
- Akademisierungstendenz für manche Berufe überdenken

## Arbeitszeitregelungen

- rechtlich mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten ermöglichen (z.B. bei Krankheit des Kindes und um Spitzen auszugleichen)
- All-In-Verträge verbieten, um Kinderbetreuung zu erleichtern
- Überstunden steuerlich attraktivieren
- Ganztagsarbeit für Frauen unterstützen

#### Umschulungen & Einbindung in den Arbeitsmarkt

- Arbeitslose emotional abholen (Angst vor Entwicklung der green & smart Transformation nehmen, Chancen der green & smart Transformation aufzeigen und Arbeitslose beim Jobeinstieg begleiten)

*FEEDBACK: Hier ist v.a. das AMS zuständig. Qualifizierungsprojekte zeigen, dass das schon gemacht und gut angenommen wird. Eine allgemein anerkannte Berufsliste wäre auch für diesen Aspekt hilfreich.*

- Jobgarantie nach Umschulung

*FEEDBACK: Der Gedanke ist gut, in der Praxis wird das als sehr schwierig eingestuft. Hier muss jedenfalls die Arbeitsgeberseite miteingebunden werden.*

- Arbeitsmöglichkeiten für eingeschränkt vermittelbare Arbeitslose fördern

*FEEDBACK: Hier wird mit Projekten seitens des AMS und des Landes, wie z. B. der MAG - Menschen und Arbeit GmbH schon viel gemacht, um die Arbeitsfähigkeit zu steigern und viele Personen mit multiplen Problemlagen abzuholen – auch im green-Jobs-Bereich. Die Qualifizierung in den Just-Transition-Fonds-Bereichen ist schon ein wichtiger Fokus und da passiert viel Beratung und Unterstützung von Unternehmen.*

- Pensionistinnen und Pensionisten zum Weiterarbeiten motivieren (Weiterarbeit steuerlich attraktivieren)

*FEEDBACK: Das ist eine Notwendigkeit angesichts der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, Pensionistinnen und Pensionisten arbeiten zu lassen, wenn sie das möchten, aber auch Arbeitslose oder Karenzgeldbeziehende frühzeitig wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn möglich, ist sinnvoll. Wir brauchen diese Menschen und ihre Erfahrungen. Freiwilligkeit und Motivation sind hier wichtig. Menschen müssen wertgeschätzt werden und sollen auch in anderen Bereichen arbeiten können. Ein Lehrer kann später auch in anderen Bereichen (Qualifizierung o. Ä.) tätig sein, auch stundenweise. Steuerliche Anreize sind jedenfalls auch wichtig*

#### EU-Ebene

- Finanzierungen für die green & smart Transformation erleichtern durch die Vereinfachung der Fördercalls



## 6.2 Handlungsempfehlungen an Unternehmen

### Kurzfristig

- Jobausschreibungen an der Zielgruppe orientieren:
  - weniger technische Begriffe für die Jobbeschreibung verwenden und an der Lebenswelt der potenziellen Bewerbenden anknüpfen („Sie suchen eine Aufgabe in der Natur...“)
  - Kanäle der Ausschreibung wählen, die der Zielgruppe entsprechen, Instagram, Tiktok, Youtube,
  - Rolemodels aus dem „echten Leben“ verwenden und in der Bildsprache bei der Zielgruppe bleiben
  - Speziell wenn Frauen angesprochen werden sollen, immer auch einen weiblichen Kontakt angeben und gendergerechte Sprache verwenden

*FEEDBACK: Diese Empfehlung ist zu unterstützen. Eine klare und eindeutige Sprache wäre in der Kommunikation anzuraten und die ist so zu wählen, dass es die Sprache ist, in der die Menschen der Zielgruppe reden. Dabei ist zu beachten, dass sich Sprache auch verändert. Bei der Generation Z ist die Kommunikation über Social Media sinnvoll.*

- flexible Beginnzeiten ermöglichen, die an die Zeiten des ÖPNV angepasst sind
- Frauenkarrieren im Unternehmen zeigen bei Außenauftritten (Jobmessen) und Kommunikation (Website, Flyer)

### Mittelfristig

- Zusammenarbeit mit künftigen potenziellen Mitarbeitenden schon frühzeitig initiieren, Multiplikationsfaktor Kinder und Jugendliche nutzen
  - Stipendienprogramme und Mentoringprogramme anbieten, um Studierende frühzeitig an das Unternehmen zu binden
  - Zusammenarbeit mit Schulen und Lehrwerkstätten verstärken:
    - Schnupperangebote und Praktikumsplätze ausschreiben und bewerben
    - Diplomarbeitsthemen ausschreiben und kommunizieren
    - Firma in Schulen der Region präsentieren
    - Führungen für Klassen im eigenen Betrieb ermöglichen
    - Schnuppertage für Kinder: Kinder lernen Beruf der Eltern kennen
  - Für Kindergärten – pädagogisch aufbereitetes Material/Angebot erstellen – das Image und die Bekanntheit des Unternehmens steigern

*FEEDBACK: Die Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartner halten die frühzeitige Bindung von Schülerinnen und Schülern an Universitäten und FHs sowie von Studierenden an Unternehmen sie binden für wichtig. Es ist zwar mit einem großen Aufwand verbunden, zahlt sich aber aus. Es wäre ideal, vor Ort die Unternehmen herzuzeigen und nicht nur im Klassenzimmer. Junge Menschen müssen verstärkt sehen, welche Berufe es gibt und wie diese aussehen. Die Menschen sollen ein Gefühl für die Jobs und für eigene Interesse bekommen. Um den Aufwand zu reduzieren, ist eine organisatorische Unterstützung anzudenken, möglicherweise durch eine zentrale Online-Plattform zur Koordination.*

Die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Kindergärten, Ausbildungsstätten und Unternehmen funktioniert schon gut. Es gibt viele Messen und Plattformen, die innerhalb der Landesviertel vernetzen. Wichtig wäre, die vorhandenen Initiativen besser zu bündeln. Dies muss in Zusammenarbeit mit AMS, AK und WKO gemacht werden. Kindergärten sollten mit Gegenständen und Anschauungsmaterial ausgestattet werden, um „MINT-Ecken“ zu schaffen. Die Bereitstellung digitaler, interaktiver Materialien ist skalierbar und könnte eine effizientere Lösung darstellen, als die Entsendung von Mitarbeitenden in verschiedene Schulen.

Das Modell der studentischen Mitarbeitenden erscheint äußerst attraktiv und könnte bei entsprechender rechtlicher Flexibilität in den laufenden Betrieb integriert werden. Mobilitätskonzepte sind essenziell, um Mitarbeitende an den Standort zu bringen.

Positive Erfahrungen bietet das „Top Ten“-Programm des Landes, bei dem die künftigen Praktikantinnen und Praktikanten in Assessment-Centers ausgewählt werden und über ein normales Praktikum hinaus intensiv betreut werden. Aktuell sind die Praktikantinnen und Praktikanten im Programm aber schlecht bezahlt (€ 500). Eine Bezahlung von € 1.000 oder € 1.200 würde die entsprechende Wertschätzung widerspiegeln. Sinnstiftung ist wichtig, aber Geld sollte gerade auch für junge Menschen nicht unterschätzt werden.

- Durchdachte Mobilitätskonzepte (letzte Meile) etablieren (ggf. in Zusammenarbeit mit benachbarten Unternehmen)
  - Mobilitätslösungen wie Mitfahrbörse
  - Shuttle für die letzte Meile anbieten

*FEEDBACK:* Mitfahrbörsen sind bei fixen Arbeitszeiten sinnvoll. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten oder im Notfall (Kinder sind vom Kindergarten abzuholen, weil sie krank sind etc.), ist damit aber oft nicht die notwendige Spontaneität möglich. Für Shuttletransport gilt Ähnliches. Sinnvoll wäre am Bahnhof Betriebsfahrräder für die Mitarbeitenden in Unternehmen zur Verfügung zu stellen, auf die mit Schlüssel zugegriffen werden kann. Es ist nicht immer nur die letzte Meile ein Problem, sondern die gesamte Fahrstrecke muss gesehen werden.

- Flexible Arbeitszeitmodelle

*FEEDBACK:* Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen werben heute die Firmen schon in den Stellenausschreibungen. Die Generation Z will Privatleben und Beruf in Einklang bringen, viel mehr als die Generationen davor. Die Beratung in Unternehmen – für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Übergangsphasen der Karenz (davor, währenddessen und danach), um keine Nachteile zu haben, funktioniert schon sehr gut.

- Job-Sharing etablieren

*FEEDBACK:* Job-Sharing hat zwei Seiten. Kann positiv für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, muss es aber nicht, wie an der Prekarisierung im Wissenschaftsbereich zu sehen ist.

- Homeoffice-Möglichkeiten ausbauen
- Benefits für Eltern anbieten
  - Homeoffice-Möglichkeiten
  - Kinderbetreuung (Betriebskindergärten oder Betreuung ggf. auch nur in den Ferien)

- Wiedereinstiegsgespräche
- Karenzberatung für beide Elternteile; Karenzzeiten/Kinderbetreuung auch für Männer fördern
- zusätzliche Urlaubswoche
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge (ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen)
- In-House-Weiterbildungen (ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen)

### Längerfristig

- Unternehmenskultur etablieren, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzt und zur green & smart Transformation beiträgt:
  - Sinnstiftung vermitteln
  - Beitrag zur green & smart Transformation durch Schulungen für alle Hierarchieebenen (beginnend bei Führungsebene) und durch Kampagnen in interner Unternehmenskommunikation (Storytelling) sichtbar machen
  - Potenzialanalyse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchführen
  - Aktives betriebsinternes Mentoring für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

*FEEDBACK: Eine Motivation speziell für Frauen wäre, wenn tatsächlich auf allen Ebenen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht und aktiv kommuniziert wird. Außerdem müsste in der Öffentlichkeitsarbeit Frauen als Zielgruppe speziell angesprochen werden, weil diese sich oft an Männern orientiert.*

*Die Gesprächspartnerin bzw. der Gesprächspartner empfiehlt, die Erkenntnisse der Umweltpsychologie stärker zu berücksichtigen, um Verhaltensänderungen einzuleiten.*

*Wenn es um die Arbeitskräfteverfügbarkeit von Frauen geht, ist die Attraktivierung der Arbeitsplätze (Zeit, Familie...) ein Thema. Die Frage ist, wie ich mein Unternehmen für Frauen interessant mache. Da gibt es aktuell noch nichts Entsprechendes. Die Auszeichnung TRIGOS zeigt diesbezüglich durchwegs spannende Unternehmen. Ein gezieltes Angebot der WKO oder Landes ist der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners nicht bekannt. Das wäre aber spannend. Im Bildungsbereich gibt es da schon viel. Für KMUs besteht noch Handlungsbedarf.*

*Die Wertschätzung sollte unabhängig von der green & smart Transformation gesehen werden. Im Land wurde vor einigen Jahren eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt, bei der es um Gesundheit und Werte ging. Das ist der richtige Ansatz, weil werde von „unten“ gelebt werden müssen und nicht einfach durch die oberen Hierarchieebenen vorgegeben werden können. Die Mitarbeitenden Einschätzungen und künftigen Zukunftsvisionen zu fragen, ist eine wichtige Wertschätzung, muss aber von „oben“ mitgetragen werden. Gesundheitsmaßnahmen sind ein wichtiger Faktor bei der Mitarbeiterbindung.*

*Sinnstiftung ist im Bereich der green & smart Business viel einfacher als vielen in anderen Bereichen.*

*Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten nicht allein gelassen werden, daher ist in der Anfangsphase im Unternehmen Homeoffice nicht unbedingt förderlich. Dies alles macht aber keinen Unterschied bei der Bindung von Frauen und Männern.*

- Gleichbehandlungs-Instrumente (GEP) verankern und auf allen Hierarchie-Ebenen ausgewogenes Geschlechterverhältnis fördern

*FEEDBACK: Gleichbehandlung ist Teil des Nachhaltigkeitsreportings und -Managements und insofern werden indirekt Gleichbehandlungs-Instrumente unterstützt. Bei der Motivation von Unternehmen ist es zielführender für die Sache, Initiativen für Gleichbehandlung nicht an dem Thema an sich selbst aufzuhängen, sondern betriebswirtschaftliche Aspekte, Kosten und Personalplanung in den Fokus zu rücken. Da entsteht weniger Widerstand und der Sache ist mehr gedient.*

- Weiterbildungs- und Qualifizierungen konstant anbieten und fördern (auch für Über-50-Jährige)
- Potenzialanalyse am Arbeitsmarkt durchführen

*FEEDBACK: Der demographische Wandel zeichnet sich schon lange ab. Potenzialanalysen von Unternehmen hinsichtlich der Arbeitskräfte werden von der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners als sinnvoll erachtet. Die großen Unternehmen tun dies bereits. Bei den KMUs gibt es hierbei noch Bedarf.*

- Finanzmittel der EU abholen

*FEEDBACK: Diesbezüglich benötigen viele Unternehmen mehr Beratung – das könnte von ecoplus und der WKO übernommen werden – analog zur Gründungsberatung könnten für alle Workshops oder Einzelberatungen angeboten und eventuell gefördert werden, für jene, die das möchten.*

### 6.3 Handlungsempfehlungen an die ecoplus als Katalysatorin & Vermittlerin

- Finanzierung: Viele Unternehmen wünschen sich hinsichtlich Förderungen und Finanzierung Unterstützung -> Anlaufstelle für allgemeine Fragen aufbauen oder eine FAQ-Abfrage anbieten, könnte den Betrieben helfen, besser die vorhandenen Finanzierungsmöglichkeiten auszuschöpfen
- Informationen zur green & smart Transformation weitergeben und für die Thematik sensibilisieren
- Empfehlungen für Unternehmen kommunizieren und mit Beispielen versehen, allen Betrieben zugänglich machen
- Notwendigkeiten bzw. Empfehlungen an die Politik zu kommunizieren und Kampagne mit Verbündeten durchführen

## Literaturverzeichnis

- ÖGUT. (2019). *Gender & sozial-ökologische Transformation*. Wien.
- CARE. (2022). *Making the Green Transition Work for Women: Unlocking Gender-just Economic Opportunities in the Era of Crisis Recovery*.
- Cedefop. (2021). *The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario*. Luxembourg.
- Götz, H. (2019). Frauenfreundliche Arbeitskontexte. In Sackmann, *Führung und ihre Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Irmatova, A. B., & Ilhomovna, A. M. (2023). Impact of Digital Technologies on Women's Employment. *Internet of Things, Smart Spaces, and Next Generation Networks and Systems*, (S. 290-298).
- IUCN. (August 2021). *Strategies to help rural women protect forests*. Von IUCN: <https://www.iucn.org/news/forests/202108/strategies-help-rural-women-protect-forests> abgerufen
- Jeffs, N. (Januar 2022). *Why women's leadership is key to climate action*. Von China Dialogue: <https://chinadialogue.net/en/climate/why-womens-leadership-is-key-to-climate-action/#:~:text=Unfortunately%2C%20women%20continue%20to%20face,meet%20the%20needs%20of%20communities> abgerufen
- Julia Bock-Schappelwein (WIFO), A. E. (März 2023). *Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit?* Wien; [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=70822&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=70822&mime_type=application/pdf): Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- OECD. (2023). *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*. Paris, <https://doi.org/10.1787/21db61c1-en>: OECD Publishing.
- Schröder, M. (August 2023). „Lasst doch die erwachsenen Menschen leben, wie sie wollen“. (J. Hierländer, Interviewer, & D. Presse, Herausgeber)
- Setiawan, H. H., & Wismayanti, Y. F. (2023). Chapter 12 - The green economy to support women's empowerment: social work approach for climate change adaptation toward sustainability development. In *Climate Change, Community Response and Resilience* (S. 225-240). Elsevier.
- Statistik Austria. (Oktober 2023). *STATatlas*. Von Statistik Austria: [https://www.statistik.at/atlas/?mapid=them\\_bevoelkerung\\_erwerb&layerid=layer1&sublayerid=sublayer0&languageid=0&bbox=-58655,5121496,3463562,6841023,6](https://www.statistik.at/atlas/?mapid=them_bevoelkerung_erwerb&layerid=layer1&sublayerid=sublayer0&languageid=0&bbox=-58655,5121496,3463562,6841023,6) abgerufen
- Statistik Austria. (Oktober 2023). *Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung*. Von Statistik Austria: <https://www.statistik.at/statistiken/energie-und-umwelt/umwelt/umweltorientierte-produktion-und-dienstleistung> abgerufen