



Netzwerk für
Chancengleichheit

DIVERSITY TEAM

energieAG

Gelebte Vielfalt.

Energie AG DEI-Jahresbericht
Mai 2025 – Mai 2026

Diversity, Equity & Inclusion



Wie sich Diversität, Chancengleichheit und Inklusion weiterentwickeln.

Diversity, Equity & Inclusion sind ein wichtiger Bestandteil zukunftsorientierter Unternehmen.

Mit unserem DEI-Jahresbericht machen wir gezielt sichtbar, wie sich Diversität, Chancengleichheit und Inklusion in der Energie AG weiterentwickeln. Seit dem Start unseres DEI-Prozesses im Mai verstehen wir das Thema als kontinuierliche Bewegung. Nicht als Einzelinitiative, sondern als strategische Aufgabe und langfristige Verantwortung für unser Unternehmen. Dieses Magazin blickt auf das DEI-Jahr 25/26 zurück. Es zeigt, welche Schwerpunkte wir gesetzt haben, welche Formate wir etabliert haben und wo wir Strukturen konkret weiterentwickelt haben. DEI ist für uns kein Projekt mit Enddatum. Es ist ein Prozess, der über diesen Zeitraum hinaus wirkt. Dieses Magazin macht sichtbar, was im vergangenen Jahr umgesetzt wurde.

Sandra Brandstetter,
Geschäftsführerin Energie AG Personal-
management GmbH und DEI-Beauftragte

Vielfalt lebt von Perspektiven. Genau diese greifen wir in diesem Bericht auf. Hier finden sich starke Stimmen aus dem Vorstand, → S. 04 und wir geben Einblick in unsere Weiterbildungs- und Reflexionsformate → S. 06. Dank vieler Events → S. 18 konnten wir unseren Zusammenhalt stärken und feiern. Außerdem geben wir Einblicke in unsere tägliche Kultur- & Strukturarbeit → S. 28. Zu guter Letzt: Kommunikation und Sichtbarkeit → S. 36 tragen dazu bei, DEI (Diversity, Equity & Inclusion) in der Energie AG nachhaltig zu fördern und zu stärken.

0 Einleitung	02
1 Weiterbildung & Reflexion	06
2 Events & Veranstaltungen	18
3 Kultur- & Strukturarbeit	28
4 Kommunikation & Sichtbarkeit	36

ZUM ERSTEN MAL TECHNIK

DIVERSITÄT

Begierde für Technik

MÖGLICHKEITEN

Lieblingsmoment

GREEN TECH GIRLS

Was bewegt unseren Vorstand?

Wir haben unsere Vorstandsmitglieder gefragt, welche Momente ihnen im DEI-Prozess besonders gefallen haben und wie sie die Chancen für morgen sehen. Hier sind ihre persönlichen Antworten.

CHANCENGLEICHHEIT!

viele unterschiedliche Perspektiven

DAS IST AUCH MEINE WELT!

NETZWERK FÜR CHANCENGLEICHHEIT

stärken machen

DANKE EUCH ALLE!

Stimmen aus dem Vorstand.



Diversität heißt nichts anderes als Chancengleichheit! Alle müssen dieselben Möglichkeiten und Chancen haben. Unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft. Das muss unser Verständnis und unsere Kultur sein! Daher ist mir das Netzwerk für Chancengleichheit so wichtig. Danke euch allen. Great Job!

CEO Leonhard Schitter

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Leonhard Schitter'.



Mein Lieblingsmoment war der Besuch unserer GreenTechGirls und deren Begeisterung für Technik. Ich wünsche mir viele unterschiedliche Perspektiven, die unser Unternehmen noch stärker machen!

CTO Alexander Kirchner

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Alex Kirchner'.



Ein Lieblingsmoment ist für mich die Vorstellung eines Mädchens, das zum ersten Mal Technik ausprobiert und erkennt: Das ist auch meine Welt! Genau solche Momente wollen wir bei der Energie AG mit den GreenTechGirls schaffen.

CFO Eva Schinkinger

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Eva Schinkinger'.



**„Weiterbildung
und Reflexion geben
mir die Möglichkeit,
innezuhalten und
Dinge aus einem
neuen Blickwinkel
zu betrachten.“**

**Kapitel 1 —
Weiterbildung
und Reflexion**

**Peter Neissl,
Betriebsratsvorsitzender
Tech Services GmbH**

DiversiTeam-Klausur.



Im Mai 2025 kamen wir zur DiversiTeam-Klausur zusammen.

Zwei Tage intensiver Austausch, ehrlicher Rückblick und klarer Blick nach vorne. Wir haben reflektiert, wo wir nach zwei Jahren DEI stehen, welche Erkenntnisse wir gewonnen haben und wie wir unsere Ideen noch wirksamer in konkrete Maßnahmen übersetzen. Gemeinsam mit CEO Leonhard Schitter haben wir darüber gesprochen, was die zunehmende Polarisierung rund um DEI in den USA für uns bedeutet und welche Schlüsse wir für unser Unternehmen daraus ziehen.

Reverse-Mentoring.

PILOTPROJEKT



Generationen verbinden und digitale Kompetenzen gemeinsam stärken.

Mit Reverse Mentoring haben wir ein konzernweites Pilotprojekt gestartet, das Generationen verbindet und digitale Kompetenzen gezielt stärkt. Sechs Tandems sind seit dem Kick-off im November 2025 bis September 2026 im intensiven Austausch. Ein Tandem besteht aus zwei Personen aus unterschiedlichen Generationen. Jüngere Mitarbeitende bringen digitale Perspektiven ein, erfahrene Führungskräfte teilen strategische Erfahrung. Lernen findet bewusst in beide Richtungen statt. Im Fokus stehen Themen wie Künstliche Intelligenz, Social Media und modernes digitales Arbeiten. Reverse Mentoring stärkt bereichsübergreifende Zusammenarbeit und macht digitale Transformation konkret erlebbar.



„Wenn Generationen aus unterschiedlichen Bereichen miteinander sprechen, wird Erfahrung zu Zukunft – und genau dieser Austausch ist für uns beide eine große Bereicherung.“

Sabine Breiteneder, Personalmanagement GmbH,
und Ingo Koch, Umwelt Service GmbH

Die Reverse-Mentoring-
Projektphasen im Überblick.

1

Konzeptionsphase

2

Auswahl der Teilnehmer:innen und Matching

3

Kick-off-Workshop

November 2025

4

Tandemphase 3–5 Meetings alle 4–6 Wochen

WIR
SIND
HIER

5

Abschlussworkshop und Transfer für die Zukunft

September 2026



SEMINAR

Aktive Väter.

Zwölf engagierte Väter nahmen am Seminar „Der Job deines Lebens – So gelingt der Spagat zwischen Vatersein und Beruf“ teil.

„Wie sich Familie und Beruf für Väter gut vereinbaren lassen, hat sich im Seminar im offenen Austausch gezeigt – und gleichzeitig, dass Diversity im Unternehmen aktiv gelebt wird.“

David Waidhofer, Konzernrevision
Vater von zwei Kindern

An dem Tag stand der offene Austausch im Mittelpunkt. Die Teilnehmer sprachen über ihre Erfahrungen im Alltag, über Herausforderungen und über die Frage, wie eine partnerschaftliche Elternschaft gelingen kann.

Diskutiert wurden vor allem die Balance zwischen Beruf und Familie sowie die Vorteile einer aktiven, gleichberechtigten Vaterrolle. Das Seminar bot Raum für ehrliche Gespräche, neue Perspektiven und gegenseitige Unterstützung.

INFO
BOX

Die Österreichische Gebärdensprache ist seit 2005 als Sprache in der Bundesverfassung anerkannt. Sie verfügt über eine eigene Grammatik und ist keine bloße Übersetzung der Lautsprache.

Heute schon gebärdet?

Unser Gebärdensprache-Workshop anlässlich des Tages der Gebärdensprache (23.09.)



Anlässlich des Tages der Gebärdensprache haben wir einen Gebärdensprache-Workshop organisiert. Unter dem Motto „Heute schon gebärdet?“ konnten Kolleg:innen erste Einblicke in die Österreichische Gebärdensprache gewinnen und selbst einfache Begriffe ausprobieren. Im Mittelpunkt stand das Bewusstsein dafür, wie Kommunikation auch ohne Lautsprache gelingen kann und wie wichtig Barrierefreiheit im Arbeitsalltag ist. Der Workshop hat gezeigt, wie schnell Berührungsängste abgebaut werden können, wenn man sich aktiv auf neue Perspektiven einlässt.

ONLINE

Mini-E-Learnings.

Unsere neuen Mini-E-Learnings zu zentralen DEI-Themen sind online gegangen. In kompakten, praxisnahen Modulen geben sie konkrete Impulse für einen bewussten und respektvollen Arbeitsalltag. Zahlreiche Kolleg:innen aus dem gesamten Konzern haben die Module bereits erfolgreich absolviert und sich intensiv mit eigenen Denkmustern, Sprache und Führungsverhalten auseinandergesetzt.

11

Folgende Themen sind verfügbar:

Inklusives Verhalten

Alltagsrassismus vermeiden

Inklusiv führen

Inklusive Meetings gestalten

Geschlecht und Gender Bias

Bias im Bewerbungsgespräch

Bias bei anderen ansprechen



„Die Mini-E-Learnings haben mir geholfen, mein eigenes Handeln im Arbeitsalltag bewusster zu reflektieren und die Zusammenarbeit noch respektvoller zu gestalten.“

Sascha Doppler, Leiter Controlling & Koordinierung, Tech Services GmbH



Die Energiewende braucht positive, neue Perspektiven. Vielfalt ist für uns kein Zusatz, sondern Teil unserer Haltung und Unternehmenskultur. Dazu braucht es uns alle! Sei dabei und werde Diversitäter:in!

**MACH
MIT!**

13



Privilege Walk.

INTERAKTIV

**Neue Blickwinkel
mit dem Privilege
Walk einnehmen.**

Der Privilege Walk ist eine interaktive Übung, die gesellschaftliche Ungleichheiten greifbar macht. Auf persönliche Weise wird spürbar, wie unterschiedlich unsere Ausgangspunkte sind und wie stark Faktoren wie Herkunft, Geschlecht oder Bildung unsere Chancen beeinflussen. Im vergangenen Jahr fanden bei uns genau solche Privilege Walks statt: eine Erfahrung, die berührt, verbindet und dabei hilft, neue Blickwinkel einzunehmen.

**Interesse an einem Privilege
Walk im eigenen Team?
Einfach beim DiversiTeam melden!**

Aktive Gestaltung
braucht Know-how
der Führungskräfte.



Seminar zur Inklusion.

WEITERBILDUNG

15

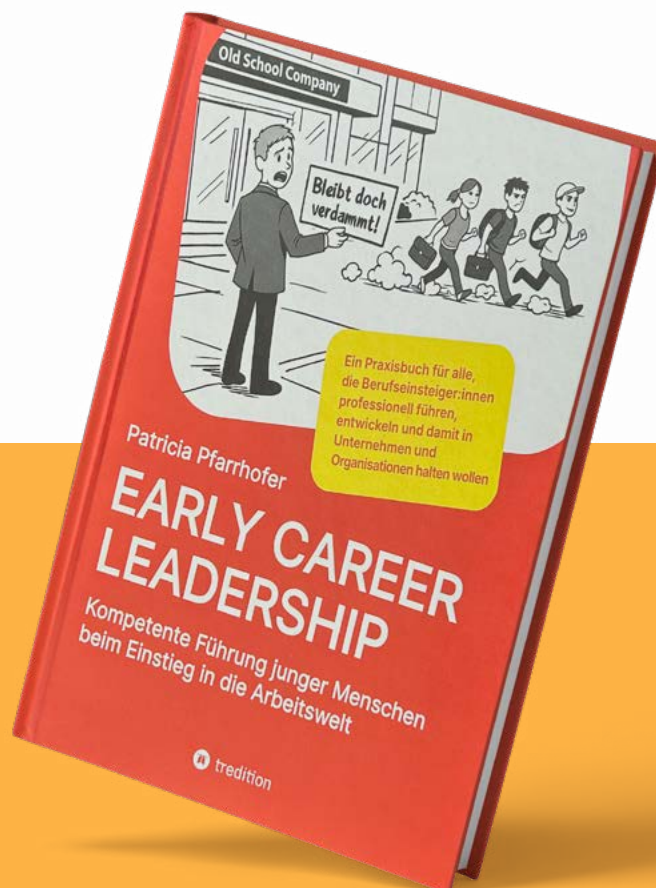
Wir haben zwei Führungskräfteseminare zu zentralen DEI-Themen gemacht: eines rund um das Thema Generationen und eines zum Thema Menschen mit Beeinträchtigung. Denn gute Führung beginnt dort, wo Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern aktiv gestaltet wird.

BUCH
TIPP

Patricia Pfarrhofer
Early Career Leadership

Kompetente Führung junger Menschen
beim Einstieg in die Arbeitswelt.

Tredition Verlag • 264 Seiten • Gebunden





Ein Event des
Netzwerks für
Chancengleichheit.



Generationen im Dialog.



„Ich nehme aus diesem Event ein völlig neues Bild von Generationenvielfalt mit. Was Steffi Burkhardt gezeigt hat, macht deutlich: Unterschiede sind keine Hürde, sondern eine echte Chance.“

Teresa Pachernegg,
Leitung Technisches Management

Zum einjährigen Bestehen lud das Netzwerk für Chancengleichheit zu einem Generationen-Event ins PowerCenter. Rund 120 Kolleg:innen waren vor Ort dabei, viele weitere verfolgten die Veranstaltung per Livestream.

Den inhaltlichen Rahmen setzte Generationenforscherin Steffi Burkhardt mit ihrer Keynote zu Erwartungen, Potenzialen und gelingender Zusammenarbeit über Altersgrenzen hinweg. Auch Oesterreichs Energie brachte die branchenweite Perspektive ein.

Ein besonderes Highlight war die Zusammenarbeit mit dem Kulinarium: Das inklusive Gastronomieunternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten und sorgte an diesem Abend für Bewirtung und Begegnung auf Augenhöhe.

Gemeinsam mit dem Vorstand gaben wir einen Ausblick auf das neue Handlungsfeld Generationen im DiversiTeam und machten deutlich, dass wir das Thema strategisch weiter vorantreiben.



Gemeinsam
sprechen Thomas Wagner
und Marlene Hufnagl über
die Zusammenarbeit der
Generationen.



Interview der Generationen.

In der Energie AG arbeiten Menschen aus fünf unterschiedlichen Generationen zusammen, von den Babyboomern bis zur Generation Alpha. Diese Vielfalt wird in unserer Kampagne besonders greifbar. Stellvertretend dafür stehen Thomas Wagner und Marlene Hufnagl. Thomas steht kurz vor seiner Pensionierung und blickt auf Jahrzehnte an Erfahrung im Unternehmen zurück. Marlene hat gerade ihre Lehre begonnen und startet ihren beruflichen Weg bei uns. Zwei unterschiedliche Lebensphasen, zwei Perspektiven und ein gemeinsamer Arbeitsplatz.

17

Neues Handlungsfeld: Generationen.

Mit dem neuen Handlungsfeld „Generationen“ setzt das DiversiTeam einen klaren Schwerpunkt auf die Vernetzung von Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen. Im Fokus steht der Austausch vielfältiger Erfahrungen, Sichtweisen und Kompetenzen: Lernen voneinander über Lebensphasen hinweg verstehen wir als zentralen Schlüssel für Entwicklung und Zukunftsfähigkeit. Wir schaffen Räume für Dialog und Reflexion, machen Wissen sichtbar und stärken die Zusammenarbeit über Generationen hinweg.

SCHWERPUNKT



Die Beauftragten des neuen Handlungsfelds „Generationen“ sind Stefan Maier, Abteilungsleitung Anlagentechnik & Netzbau, und Zoltan Varga, IT



Kapitel 2 —
Events und
Veranstaltungen

**„Events und
Veranstaltungen
schaffen Räume
für Austausch,
neue Ideen und
Begegnungen.“**

Dominique Reiter,
Konzernkommunikation

Unsere Diversity-Cafés sind kompakte Austauschformate zu unterschiedlichen DEI-Themen. In offener Atmosphäre greifen wir aktuelle Fragestellungen auf und laden alle Interessierten ein, mitzudiskutieren und Perspektiven zu teilen.

TREFFPUNKT

Diversity-Cafés.

1

Den Auftakt machte 2025 ein Diversity-Café der Wertstatt 8 gemeinsam mit der Konzerninnovation. Im Mittelpunkt: das Thema Unconscious Bias. Wir diskutierten, wie unbewusste Denkmuster entstehen und warum Bewusstsein ein entscheidender Schritt zu besseren Entscheidungen ist.

2

Darauf folgte ein Diversity-Café in Kooperation mit IT und Konzernstrategie. Unter dem Titel „Wenn KI- Algorithmen diskriminieren“ setzten wir uns mit der Frage auseinander, wie Bias in digitalen Systemen entstehen und welche Verantwortung Unternehmen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz tragen.

3

Den Abschluss bildete ein Diversity-Café zum Thema Generationen. Gemeinsam mit Expertin Patricia Pfarrhofer warfen wir unter dem Titel „Prägung, Power und Potenzial: Generationen am Arbeitsplatz“ einen Blick auf altersgemischte Zusammenarbeit und diskutierten, was Generationen unterscheidet und verbindet.

19



Beim Diversitec-Netzwerktreffen war die Energie AG Gastgeberin.

Rund 50 Vertreter:innen aus Wirtschaft und Forschung kamen zusammen, um gemeinsam über DEI zu reflektieren. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Vielfalt zur treibenden Kraft für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit wird – mit Keynote, Podiumsdiskussion und intensivem Austausch über DEI als Innovationsmotor.

Weltfrauentag 2026.

8. MÄRZ 2026



Der Weltfrauentag ist für uns mehr als ein symbolischer Termin.

Der 8. März, der Internationale Frauentag, ist ein Tag der Sichtbarkeit, Wertschätzung und Reflexion. Er macht deutlich, wie stark Frauen unsere Gesellschaft, Arbeitswelt und auch unser Unternehmen prägen.

Diesen Anlass nutzten wir auch heuer, um den Kolleginnen im Konzern für ihr tägliches Engagement, ihre Kompetenz und ihren unverzichtbaren Beitrag zu unserem gemeinsamen Erfolg zu danken.

In Linz und Gmunden fand ein gemeinsames Frühstück statt, während die Mitarbeiterinnen an den weiteren Standorten Frühstückspakete erhielten.

In Linz begleiteten CEO Leonhard Schitter und CFO Eva Schinkinger die Veranstaltung, in Gmunden war CTO Alexander Kirchner vor Ort. Alle Außenstellen hatten zudem die Möglichkeit, das Event per Livestream zu verfolgen. Insgesamt waren über 250 Kolleginnen in Linz und Gmunden vor Ort mit dabei.



Gemeinsam lässt es sich leichter entdecken! Die GreenTechGirls 2025 mit CTO Alexander Kirchner und DEI-Beauftragter Sandra Brandstetter.

Töchter der Technik.

21



GreenTechGirls ist unser Förderprogramm für Technikinteressierte.

GreenTechGirls ist unser Förderprogramm für technikinteressierte Töchter unserer Mitarbeitenden sowie Enkelinnen unserer Pensionist:innen. Ziel ist es, frühzeitig für technische Berufe zu begeistern und konkrete Einblicke in die Energiebranche zu ermöglichen. Das Programm umfasst fünf aufeinander abgestimmte Module: Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien und nachhaltige Ernährung, Elektrizität, Windkraft, Digitalisierung. In jedem Modul tauchen die Teilnehmerinnen direkt in die Praxis ein, blicken hinter die Kulissen technischer Bereiche und lernen von Expert:innen. Nach einem erfolgreichen ersten Durchgang ist der zweite bereits gestartet. Rund 50 Mädchen haben in den Durchgängen 2025 und 2026 teilgenommen beziehungsweise nehmen aktuell teil. Wow, oder?



**Wir setzen ein starkes Zeichen für
Chancengleichheit und Genderdiversität,
insbesondere in technischen Berufen.
Ob Bauleiterinnen, Geologinnen oder
Technikerinnen – bei uns sind Frauen in allen
Bereichen des Konzerns erfolgreich tätig.**

Vielfalt in technischen Berufen.

FRAUEN IN DER ENERGIE AG

Ob in Kraftwerken, auf Baustellen oder im Bereich des Reststoffmanagements: Frauen übernehmen bei der Energie AG verantwortungsvolle Aufgaben entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Anlässlich des Internationalen Frauentags rückt unser Konzern erneut Frauen in den Mittelpunkt, die mit ihrem Know-how maßgeblich zur sicheren und nachhaltigen Energieversorgung und zur Kreislaufwirtschaft beitragen.



Margarete Göritzer ist Geologin beim Pumpspeicherkraft- werk Ebensee.

Margarete Göritzer ist seit 2024 als Geologin beim Pumpspeicherkraftwerk in Ebensee tätig. Gemeinsam mit einem externen Fachbüro beobachtet und dokumentiert sie die geologischen Verhältnisse vor Ort und berät bei geologischen, geotechnischen und umweltrelevanten Fragestellungen. Göritzer schätzt an ihrer Arbeit die fachlichen Diskussionen auf hohem technischem Niveau, das gemeinsame Erarbeiten optimaler Lösungen bei anspruchsvollen, technischen Fragestellungen sowie die täglichen neuen Einblicke in Boden und Gestein, die den Baufortschritt kontinuierlich sichtbar machen.

23

Sabine Zerobin ist Expertin für Windenergie in Linz.

Sabine Zerobin ist seit 2024 bei der Energie AG Erzeugung in Linz tätig. Als Expertin für Windenergie ist sie für die Entwicklung und Akquise von Windkraftprojekten verantwortlich. Neben der kaufmännischen Geschäftsführung der bestehenden Windparks ist ein aktueller Schwerpunkt auch die Planung der Erweiterung des Projekts Trautmannsdorf Nord, das Mitte nächsten Jahres in Betrieb gehen soll. An ihrer Tätigkeit gefällt Zerobin besonders die abwechslungsreiche Arbeit und dass kein Tag dem anderen gleicht.





Sarah Pargfrieder ist Servicetechnikerin im Bereich der Wärmeversorgung.

Sarah Pargfrieder ist seit 2020 im Bereich der Wärmeversorgung in Kirchdorf an der Krems tätig. Als Servicetechnikerin im Außendienst übernimmt Pargfrieder die Anlagenbetreuung, Wartung und Reparatur von Heizungs- und Wärme-Contracting-Anlagen sowie PV-Contracting-Anlagen. Besonders schätzt sie an ihrer Tätigkeit das abwechslungsreiche und herausfordernde Aufgabengebiet und das selbstständige Arbeiten.

Claudia Riedl ist Bauleiterin im Bereich Wasserkraft.

Claudia Riedl ist seit 2025 bei der Energie AG Tech Services in der Engineering-Abteilung tätig. Als Bauleiterin im Bereich Wasserkraft ist sie verantwortlich für die Vorbereitung, Abwicklung und Überwachung von Bauprojekten. Ein aktueller Schwerpunkt ist die Bauleitung und örtliche Bauaufsicht für die Sanierungsarbeiten an der Wehranlage des Kraftwerks Traunleiten. Zudem ist sie Teil des Projektteams beim Neubau des Kraftwerks Traunfall – dem drittgrößten Kraftwerk der Energie AG an der Traun – in Roitham. Riedl gefällt an ihrem abwechslungsreichen Job besonders das selbstständige Arbeiten und dass sie mit ihrer Tätigkeit einen für sie persönlich sinnvollen und positiven Beitrag für die Gesellschaft leistet.





Eva Woisetschläger ist Expertin für Qualitäts- und Nachhaltigkeits- management in Linz.

Eva Woisetschläger ist seit 2022 bei der Energie AG Erzeugung im Linzer PowerTower tätig. Woisetschläger ist Ansprechpartnerin für Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement und verantwortet in dieser Funktion die SURE-Zertifizierung von Biomethan. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung der Wärmever-sorgung. Im Rahmen von Audits ist sie zudem regelmäßig bei den Erzeugungsanlagen im Einsatz.

25

Andrea Zarnhofer ist kaufmännisch- technische Spezialistin beim Kraftwerkspark Timelkam.

Andrea Zarnhofer ist seit 2021 beim Kraftwerkspark Timelkam in einem breit gefächerten Zuständigkeitsbereich tätig – vom Einkauf über das Controlling bis zum kaufmännischen Dienst für das Werk Timelkam, das Werk Riedersbach und die CMOÖ. Darüber hinaus ist sie Schriftführerin und Mitglied der Betriebsfeuerwehr, Teil des Umwelt- und Notfallteams, fungiert als Abfallbeauftragte und verantwortet das Magazin mit zwei Mitarbeitenden sowie das Arbeitsstoffmanagement. Besonders gefällt Zarnhofer der vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsalltag, die Kombination aus dem technischen und dem kaufmännischen Bereich sowie die gute Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen am Standort.



Diversity, Equity & Inclusion in Zahlen.



„Nachhaltige Vielfalt bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen und Fortschritte sichtbar zu machen. Unser Ziel ist es, Diversity nicht nur zu fördern, sondern ihre Wirkung klar zu belegen – anhand von Zahlen, Daten und Fakten, die Transparenz und Verbindlichkeit schaffen.“

Sandra Brandstetter,
DEI-Beauftragte

5k

5.182 Mitarbeitende
gehören zur Energie AG
(Geschäftsjahr 2024/25).

3

In drei Ländern sind wir
vertreten: Österreich,
Tschechien und Norditalien.

46

46% der Mitarbeitenden
sind zwischen 30 und 50 Jahre alt,
also fast die Hälfte!

13

13% der Mitarbeitenden sind
unter 30 Jahre alt. Die nächste
Generation klopft schon an.

27

15

Mittlerweile sind 15 – 20% der
gewerblichen Lehrlinge pro Jahr
weiblich. Darauf sind wir sehr stolz.

18

25% Frauenanteil in Führungs-
positionen ist unser Ziel,
aktuell liegen wir bei 18,3 %.*

* Beinhaltet die 2. und 3. Führungsebene. 2. Ebene: Geschäftsführer:innen, Holdingleiter:innen, CZ: Geschäftsführer:innen, Vorstandsvorsitzende/Generaldirektor:innen der Gesellschaften; 3. Ebene: Abteilungsleiter:innen, Geschäftsführer:innen aus Enkelgesellschaften, CZ: Fachdirektor:innen AGs, Betriebsleiter:innen GmbHs).



Kapitel 3 —
Kultur- und
Strukturarbeit

**„Kultur- und Struktur-
arbeit schafft Räume
für Austausch, neue
Ideen und lebendige
Begegnungen.“**

Julia Pies,
Organisations- und
Strategieentwicklung

INTERVIEW

**Zwei Köpfe, ein Team,
so funktioniert geteilte Führung
in der Energie AG.**



**Die Netztechnik
Frankenmarkt** wird
von Gabriele Hutterer
und Manfred Fuchs
gemeinsam geleitet.



Geteilte Führung.

29

In der Energie AG gibt es einige Teams, in denen zwei Führungskräfte gemeinsam Verantwortung übernehmen und damit geteilt führen. Die Führungskräfte, die in diesem Modell arbeiten, haben sich kürzlich zu einem Austausch getroffen, um Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen. Wir haben mit Gabriele Hutterer und Manfred Fuchs von der Netztechnik Frankenmarkt gesprochen. Im Mittelpunkt stand, wie geteilte Führung im Alltag wirkt. Besonders betont wurde, wie wertvoll unterschiedliche Stärken sind und wie sehr Teams davon profitieren.

Was macht geteilte Führung für euch aus?

Manfred: Grundsätzlich ist es keine klassische geteilte Führung, die Führungsverantwortung liegt klar bei Gabriele. Die fachlichen, technischen Aufgaben werden von mir wahrgenommen. Das heißt, die Aufgaben sind geteilt.

Gabriele: Ich bin für kaufmännisch-operative Führung verantwortlich, Manfred übernimmt die

technischen Themen. Ich kann dadurch auch als Teilzeitkraft Führungsverantwortung im technischen Bereich wahrnehmen.

Was ist euer Vorteil als Duo?

Gabriele: Wir kombinieren zwei völlig unterschiedliche Blickwinkel und kommen dadurch zu besseren Lösungen. Jeder hat seine besonderen Fähigkeiten, die er stärkenorientiert nutzen kann.

Manfred: Und obwohl wir getrennte Fachbereiche haben, stimmen wir uns eng ab. Jeder weiß, wofür er verantwortlich ist – und wo der andere die Expertise hat.

Was verändert sich für das Team?

Manfred: Das Team hat zwei Ansprechpartner mit klar definierten Zuständigkeiten. Wir glauben, dass dadurch Entscheidungen auf einer breiteren Basis getroffen werden und die Qualität steigt.

Gabriele: Alle profitieren davon, dass wir als Einheit auftreten und gut abgestimmt sind.

WIKI
LIFE
ZON





31

Die Zukunft braucht offene Räume für alle. Inklusion ist für uns kein Projekt, sondern gelebte Realität. Eine Haltung, die Vielfalt sichtbar macht und wo jede Stimme zählt. Werde jetzt Inklusionsgestalter:in!

Pulse Check.

Wie greifbar ist DEI
unter den Mitarbeitenden?
Wir fragen nach.

UMFRAGE



Der DEI Pulse Check ist unsere regelmäßige, kurze Mitarbeitendenbefragung zu zentralen DEI-Themen. Wir holen damit ein, wie Zusammenarbeit erlebt wird, ob sich Mitarbeitende mit ihren Perspektiven einbringen können und wie unsere Initiativen im Alltag ankommen. Ein Jahr nach dem ersten Pulse Check wurde die Befragung erneut durchgeführt. Insgesamt zeigt sich eine deutlich positivere Entwicklung über mehrere Themen hinweg. Vor allem beim Informationsstand zu DEI und bei der Frage, ob unsere Maßnahmen tatsächlich Wirkung zeigen, sind klare Verbesserungen sichtbar. Ein wichtiger Faktor

dafür waren unsere verstärkten Kommunikationsmaßnahmen. Durch regelmäßige Information und sichtbare Formate ist DEI im Konzern greifbarer geworden. Der Pulse Check ist als regelmäßiges Format etabliert und wird aktuell etwa alle sechs Monate durchgeführt. Bei Bedarf kann er auch in kürzeren Abständen, etwa alle drei Monate, eingesetzt werden, um Entwicklungen noch schneller sichtbar zu machen.

**Interesse an einem
Pulse Check im eigenen Team?
Einfach beim DiversiTeam melden!**

Recruiting Handbook.

INFO
BOX

Das Recruiting Handbook bündelt erstmals alle zentralen Leitlinien, Prozesse und Qualitätsstandards für die Personalauswahl in der Energie AG und schafft damit einen einheitlichen, transparenten Rahmen für alle am Recruiting Beteiligten. Es unterstützt Führungskräfte und Personalmanagement dabei, Entscheidungen strukturiert, fair und nachvollziehbar zu treffen, unbewusste Verzerrungen (aka Unconscious Bias) zu reduzieren und Kandidat:innen eine professionelle, wertschätzende Erfahrung zu bieten. Als praxisnahes Arbeitsinstrument stärkt es die Qualität unserer Besetzungen, beschleunigt Prozesse und trägt dazu bei, die passenden Talente für die Zukunft unseres Unternehmens zu gewinnen und nachhaltig zu binden.

Unconscious Bias – was ist das eigentlich?

Unconscious Bias sind unbewusste Denkmuster, die unsere Wahrnehmung beeinflussen, ohne dass wir es merken. Sie entstehen durch Erfahrungen und gesellschaftliche Prägungen. Ein einfaches Alltagsbeispiel: Eine Person mit ruhiger Art wird automatisch als weniger durchsetzungsstark eingeschätzt. Eine Person mit sehr selbstbewusstem Auftreten wird schneller als kompetent wahrgenommen. Solche Einschätzungen passieren oft in Sekunden. Sich dieser automatischen Bewertungen bewusst zu werden, ist ein wichtiger Schritt hin zu fairen Entscheidungen.

33

Frauen in der Energie AG –
der Podcast der Netz OÖ.

ZUM
POD-
CAST



Hochspannungs-Podcast.

CharlotteENZelsberger spricht in der Hochspannungs-Podcast-Sonderserie „Systemrelevant – Frauen, die unser Stromnetz am Laufen halten“ mit Kolleginnen aus der Netz Oberösterreich über ihren Beruf, ihren Werdegang und ihre ganz persönlichen Wege in die Technik. Starke Stimmen, echte Geschichten. Hört rein!





FUTURE READY

Gemeinsam haben Andreas Loidl und Matthias Pesendorfer einen Kurs beim WIFI zum Thema Barrierefreiheit absolviert.

Barriere? Freiheit!

Gemeinsamer Austausch der Beauftragten für Barrierefreiheit.

Beim gemeinsamen Austausch der Barrierefreiheit-Beauftragten haben wir uns mit dem Thema Barrierefreiheit in der Energie AG beschäftigt: ob im digitalen Bereich, in Gebäuden oder in der alltäglichen Kommunikation. Damit Barrieren frühzeitig erkannt und abgebaut werden können, gibt es im Konzern engagierte Ansprechpersonen, die sich diesem Thema widmen. Unterstützt werden sie von Expert:innen aus Konzernkommunikation, IT und Immobilienmanagement sowie vom DiversiTeam.

Offene Türen für alle! Tausch der Türöffner in der Energie AG.

Auch baulich setzen wir Schritte in Richtung mehr Barrierefreiheit: Im PowerTower wurden die Türöffner angepasst, sodass die Türen nun länger offen bleiben. Denn genau solche Maßnahmen machen den Unterschied und zeigen, dass Inklusion bei uns im Alltag ankommt.

Drei Fragen an Leonie Groiss,
die erste weibliche Lehrlingsausbildnerin
der Energie AG.

Die Erste.

INTERVIEW



35

1. Erste weibliche Lehrlingsausbildnerin der Energie AG – wie fühlt sich das an?

Ich merke es eigentlich erst, wenn mich andere darauf ansprechen. Für mich ist es einfach mein Job, und ich liebe ihn. Aber ja: Es ist etwas Besonderes, und ich hoffe, dass ich damit zeigen kann, dass Ausbildung keine Männerdomäne ist. Wenn ich für Lehrlinge ein Vorbild sein kann, dann ist das das Schönste an dieser Rolle.

2. Was macht die tägliche Arbeit mit den Lehrlingen für dich so besonders?

Kein Tag ist wie der andere. Du begleitest Menschen in einer Phase, in der sie sich wirklich entwickeln, und du siehst das auch. Der Moment, wenn jemand etwas zum ersten Mal alleine schafft und dann stolz auf sich ist: Das ist es, warum ich diesen Job mache.

3. Was möchtest du jungen Frauen mitgeben, die überlegen, in die Technik oder in die Energiebranche zu gehen?

Einfach ausprobieren! Trau dich, auch wenn du denkst, du passt vielleicht nicht ins Bild. Ich hab das auch gedacht und lieg damit komplett falsch. Technik ist kein Geheimclub, du musst nur den ersten Schritt machen. Den Rest lernst du.



Kapitel 4 —
Kommunikation
und Sichtbarkeit

**„Kommunikation
und Sichtbarkeit
geben Themen
den Raum, den sie
im Arbeitsalltag
oft brauchen.“**

Georg Gamsjäger,
Gruppenleiter Wasserkraftwerke

**Starkes Zeichen für
Gleichstellung und nachhaltige
Frauenförderung.**

Auszeichnung und Gütesiegel beim equalitA.

Die Energie AG wurde beim equalitA Award mit dem 1. Platz in der Kategorie „Wirksamkeit in Bezug auf Gleichstellung“ ausgezeichnet und erhielt zusätzlich das Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung. Die Auszeichnung würdigt Unternehmen, die sich nachhaltig und strukturiert für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.



Prämiert wurde insbesondere die Wirksamkeit unseres Engagements in Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden, unter anderem mit unserem Netzwerk für Chancengleichheit. Das Gütesiegel equalitA steht für konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen, für gelebte Gleichstellung und für die langfristige Verankerung dieser Themen im Unternehmen.

37

**Austausch, Einblicke
und neue Perspektiven.**

she:works – 2 Termine und 35 Frauen.

Im Rahmen unserer Kooperation mit she:works durften wir bei zwei Terminen insgesamt mehr als 35 engagierte Frauen in der Energie AG begrüßen. she:works ist eine gemeinnützige Organisation, die Frauen auf ihrem beruflichen Weg begleitet, sie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt und ihnen durch Beratung, Qualifizierung und Empowerment neue Perspektiven eröffnet. Auf dem Programm standen Einblicke in die Energie AG, Informationen zu Green Jobs, Karrierechancen sowie Gespräche mit Kolleg:innen aus unterschiedlichen Bereichen.



Ewald, Timo
und Julian



2007



2025

2012



Gerold
und Michael

2025



Happy Vatertag

KAMPAGNE

Stellvertretend für alle Papas im Konzern
stellten wir auch 2025 wieder einige Väter
und ihre Kinder hier in den Mittelpunkt.

Die Fortsetzung unserer Bilderreihe zeigt, wie sich Väter
und ihre Kinder, die beide in unserem Unternehmen tätig sind,
im Laufe der Jahre verändert haben. Von gemeinsamen
Erlebnissen in der Kindheit zum gemeinsamen Arbeiten im
Konzern erzählen die Bilder von Zusammenhalt, Entwicklung
und gelebter Generationenverbindung.

Norbert
und Jakob



2022



2025

2011



Bernhard
und Manuel

2025



INTERVIEW

Expertin Kristina Köck
teilt spannende Einblicke rund
um das Thema Autismus.

Autismus, was ist das?



Kristina Köck hat viel Erfahrung mit Menschen im Autismus-Spektrum. Als Mitarbeiterin von WORK_aut hat sie Jugendliche und Erwachsene bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt. Heute ist sie PhD-Studentin an der JKU mit Forschungsschwerpunkt Autismus.

1. Was ist Autismus genau?

Autismus ist eine meist genetisch bedingte neurologische Entwicklungsstörung. Das bedeutet, dass das Gehirn von Menschen im Autismus-Spektrum Informationen anders verarbeitet. Man kann sich das wie ein anderes Betriebssystem auf dem PC vorstellen. Es betrifft vor allem die Bereiche, die für soziale Interaktion und die Verarbeitung von Gefühlen verantwortlich sind. Das führt dazu, dass es vielen Menschen im Autismus-Spektrum schwerfällt, ein wechselseitiges Gespräch zu führen und dabei über Mimik und Gestik wichtige Zusatzinformation im Gegenüber zu entnehmen.

2. Was bedeutet Autismus-Spektrum genau?

Früher gab es unterschiedliche Kategorien, um die Ausprägung der Autismus-Spektrum-Störung zu bezeichnen. Vielen ist bestimmt der Begriff des Asperger-Autisten geläufig. Seit einigen Jahren ist man dazu übergegangen, den Begriff der Autismus-Spektrum Störung zu verwenden, um zu zeigen, wie vielfältig die Ausprägungen sein können. Bei manchen Personen betrifft es lediglich Schwierigkeiten in der Kommunikation und im Halten des Blickkontakts während eines Gesprächs. Andere wiederum haben nie gelernt, zu sprechen, und dann gibt es auch Autist:innen, die überdurchschnittlich intelligent sind. Das Spektrum ist also groß, und die Klischees, die durch Filme oder Serien geprägt werden, entsprechen nur einem sehr kleinen Teil den Autist:innen.

3. Welche Stärken bringen autistische Menschen häufig in Teams ein, die oft übersehen werden?

Menschen im Autismus-Spektrum haben oft ein ausgeprägtes analytisches Denken, können sich anhaltend konzentrieren und sind oft sehr ausdauernd bei sich wiederholenden Aufgaben. Zudem haben sie eine ausgeprägte Detailwahrnehmung und ein Mustererkennungsvermögen. Daher sind sie zum Beispiel gute Expert:innen für Qualitätskontrolle, Datenanalyse und Fehlerfindung. Ich habe in einem partizipatorischen Forschungsprojekt gearbeitet, bei dem wir auch Betroffene im Forschungsteam hatten. Mit einem jungen autistischen Kollegen habe ich einmal die Excel-Tabelle mit allen erhobenen Datensätzen durchgesehen, und er hat mir innerhalb von wenigen Sekunden Fehler bei der Dateneingabe aufgezeigt. Er hat so schnell durch die Zeilen gescrollt, da konnte ich selbst nicht einmal mitdenken. Durch eine andere Perspektive auf die Welt sind viele Autist:innen auch sehr kreativ und können innovative, unkonventionelle Lösungen für Probleme finden. Zudem sind sie oft sehr offen und direkt in der Kommunikation, was sie zu loyalen und verlässlichen Personen macht, was jedoch durchaus manchmal etwas irritierend sein kann.

Der Welt-Autismus-Tag am 2. April macht auf die Lebensrealitäten autistischer Menschen aufmerksam und lädt dazu ein, Vorurteile abzubauen und Verständnis zu fördern.

39





Die Zukunft braucht faire Chancen für alle. Equity ist für uns kein Schlagwort, sondern Teil unseres Alltags. Eine Haltung, die unsere Unterschiede anerkennt und gezielt unterstützt, wo es wichtig ist. Mach dich stark für Chancengleichheit!



**ARTEGRA und Netz OÖ –
eine starke Partnerschaft im Alltag.**

Gemeinsam weiterkommen.

In den Kraftwerksanlagen der Erzeugung und den Umspannwerken der Netz Oberösterreich besteht seit vielen Jahren eine enge Zusammenarbeit mit der geschützten Werkstätte ARTEGRA.

Im Rahmen einer Videokooperation mit ARTEGRA haben wir diese Zusammenarbeit sichtbar gemacht. Die Mitarbeitenden sind mit großem Engagement und Professionalität in der Grünraumpflege im Einsatz und sorgen mit Erfahrung, Verlässlichkeit und Sorgfalt für gepflegte Flächen an unseren Standorten.

Geschützte Werkstätten ermöglichen Menschen mit Beeinträchtigung eine sinnvolle Beschäftigung und eröffnen Perspektiven in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt. Gleichzeitig übernehmen wir als Unternehmen Verantwortung für mehr Inklusion und stärken regionale Strukturen.

**Ein Preis für
Engagement.**

Jurypreis: Starke Frauen. Starkes Land.

Die Energie AG wurde mit dem Jurypreis beim Oberösterreichischen Landespreis für ihr Engagement zur Stärkung von Frauen und Chancengleichheit ausgezeichnet. Mit dem Strategieprojekt LOOP schaffen wir eine offenere und vielfältigere Unternehmenskultur – kontinuierlich und mit voller Überzeugung.



So zeigen wir Haltung.

Mit unseren ❶ T-Shirts wird Vielfalt tragbar. Unsere ❷ Popsockets fürs Handy geben Halt und zeigen Haltung. Die ❸ M&Ms DEI-Edition beweist: Vielfalt schmeckt. Und mit unseren ❹ Samen-Konfetti lässt sich ein Stück bunte Zukunft pflanzen.



4

43



2



1

LOOMILAND

In Loomiland wird Inklusion ganz selbstverständlich gelebt – mit Herz, Empathie und einem Platz für alle.



Von klein auf inklusiv.



In unserer betrieblichen Krabbelstube Loomiland gab es eine besondere Situation: Puppe Emil hat sich am Bein verletzt und trägt nun einen Gips. Damit er weiterhin überall mit dabei sein kann, wurde ein kleiner Rollstuhl organisiert. Für die Kinder ist das selbstverständlich. Sie nehmen Rücksicht, kümmern sich um Emil und beziehen ihn in ihr Spiel ein. Ob beim Spielen, Basteln oder Singen, Emil ist Teil der Gruppe. Solche Impulse setzen wir bewusst in unserer Krabbelstube. Kinder lernen früh, dass Unterschiedlichkeit normal ist, dass man aufeinander achtet und niemand ausgeschlossen wird.

Mit Puppe Emil in Interaktion

Monika Schram, Bettina Schmidinger, Jasmin Wintersteller

Zum Tag der Muttersprache zeigen Kolleg:innen in einem Video, wie vielfältig wir sind.

Tag der Muttersprache.

Mit Dialekten, Akzenten und Sprachen, mit denen wir aufgewachsen sind und die ein Teil unserer Identität sind. In der Energie AG arbeiten Menschen aus rund 40 unterschiedlichen Nationen zusammen. Diese Vielfalt spiegelt sich auch sprachlich wider. Weltweit gibt es rund 7.000 Sprachen, und viele davon begegnen uns auch in unserem Arbeitsalltag. Ob Mühlviertlerisch, Tschechisch, Ungarisch oder Dialekte aus dem Salzkammergut, hinter jeder Sprache steht eine persönliche Geschichte. Das Video macht sichtbar, wie selbstverständlich diese Vielfalt Teil unserer Zusammenarbeit ist. Besonders schön war die Resonanz im Intranet: Zahlreiche Kolleg:innen haben den „Tag der Muttersprache“ in ihrer eigenen Muttersprache kommentiert. So wurde aus dem Video ein lebendiger Austausch.



→ ZUM VIDEO



→ ZUM VIDEO



Drei Kollegen im Gespräch – Gedanken an ihr jüngeres Ich.

Mein jüngeres Ich.

Im Rahmen des Männergesundheitsmonats sprechen drei Kollegen aus dem Konzern offen über ihr jüngeres Ich. Sie erzählen im Video, was sie geprägt hat, was sie heute anders machen würden und welche Gedanken sie ihrem jüngeren Ich mitgeben möchten. Es geht um Ehrlichkeit, Selbstreflexion und um Erfahrungen aus der Kindheit. Gleichzeitig sprechen sie darüber, was sie früher gerne gewusst hätten, etwa wie wichtig es ist, über Belastungen zu reden, weniger auf Erwartungen anderer zu hören und die eigene Gesundheit ernst zu nehmen.

3

Das ist der dritte DEI-Jahresbericht der Energie AG, und wir freuen uns schon auf das nächste DEI-Jahr!

4

Die vier Kapitel des DEI-Jahresberichts geben einen Einblick, wie Diversity, Equity & Inclusion innerhalb der Energie AG gelernt und gelebt werden.

6

Sechs Reverse-Mentoring-Teams zeigen, wie sich Generationen verbinden und digitale Kompetenzen stärken lassen.

12

12 Väter nahmen am Seminar „Der Job deines Lebens – So gelingt der Spagat zwischen Vatersein und Beruf“ teil.

7

Sieben neue Mini-E-Learnings zu DEI-Themen sind online. Kompakte Module für einen bewussten und respektvollen Arbeitsalltag.

120

120 Kolleg:innen haben am Generationen-Event teilgenommen und beweisen, dass man viel voneinander lernen kann.

250

Mehr als 250 Teilnehmer:innen haben am gemeinsamen Frühstück zum Weltfrauentag am 8. März teilgenommen.

3

Drei Diversity-Cafés haben stattgefunden und bieten so Raum für Austausch zu vielen DEI-Themen.

1

Die Energie AG wurde mit dem equalitA Award in der Kategorie „Wirksamkeit in Bezug auf Gleichstellung“ ausgezeichnet.

50

Mehr als 50 GreenTechGirls nahmen bzw. nehmen am Förderprogramm teil und sind in Modulen in die Praxis von technischen Berufen eingetaucht.

47

40

In der Energie AG arbeiten Menschen aus rund 40 Nationen. Anlässlich des Tages der Muttersprache zeigen wir diese Vielfalt in einem Video.

35

35 Frauen haben an zwei Terminen von she:works teilgenommen. Dabei ging es um Austausch, Einblicke und neue Perspektiven.

Diversity – das sind wir alle.

Herausgeberin

Energie AG Oberösterreich,
Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz

Verantwortlich für den Inhalt

Sandra Brandstetter

Redaktionsteam

Lisa Schimpl, Katharina Hoflehner
und Sandra Brandstetter

Bildnachweise

Energie AG Oberösterreich
Adobe Stock, Stocksy, Unsplash

Konzept & Gestaltung

clubnord.at

Dieses Projekt wird aus Mitteln der FFG gefördert (www.ffg.at)

