

Human- und Sozialkapital der Vorstände von Bürgerenergie- genossenschaften

Ergebnisse einer Online-Befragung

**Institute for International Research on Sustainable
Management and Renewable Energy (ISR)**

Prof. Dr. Carsten Herbes und Benedikt Rilling

23.03.2018

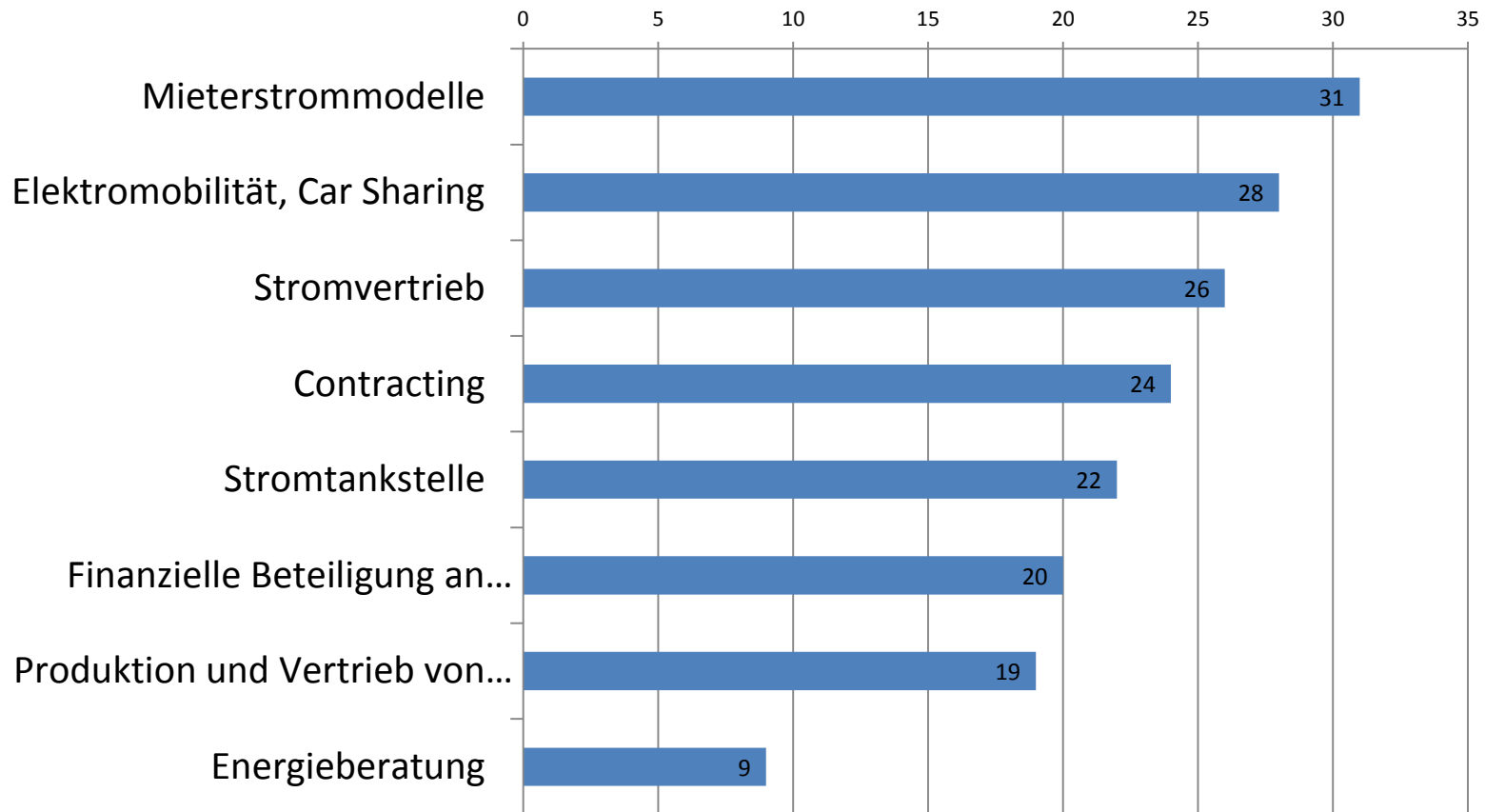
Hintergrund

- Boom der Bürgerenergiegenossenschaften (BEGen) vor allem auf Basis des Geschäftsmodells PV-Einspeisung bis ca. 2013 (Kahla et al. 2017)
- Starke Beschränkungen des traditionellen Geschäftsmodells durch verschiedene Änderungen des EEG; BEGen suchen nach neuen Geschäftsmodellen
- BEG-Vorstände nehmen mangelnde Qualifikationen, Zeitmangel und zusätzliche Risiken als Barrieren bei der Umsetzung neuer Geschäftsmodelle wahr (Ergebnisse Projekt BENERKON)

Forschungsfragen

- Wer sind die Vorstände deutscher BEGen (demographische Merkmale)?
- Wie wird das Vorstandsamt ausgeübt (Hauptamt vs. Ehrenamt)?
- Wie qualifiziert sind die Vorstände, insbesondere für die Umsetzung neuer Geschäftsmodelle? Wo gibt es Lücken?
- Wie gut vernetzt sind die Vorstände? Können Netzwerke die Lücken ausgleichen?
- Als wie gut schätzen die Vorstände selbst die Qualifikationen der Gremien ein?
- Welche Unterstützungen gibt es für die Vorstände?

Geplante Änderung / Ergänzung des Geschäftsmodells



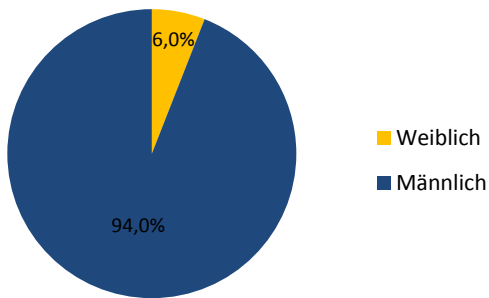
Anzahl der Nennungen,
Mehrfachauswahlen möglich

n = 72 BEGen

44% der BEGen (n = 121) planen aktuell eine Änderung oder Ergänzung des Geschäftsmodells (nach Angaben mind. eines Vorstands)

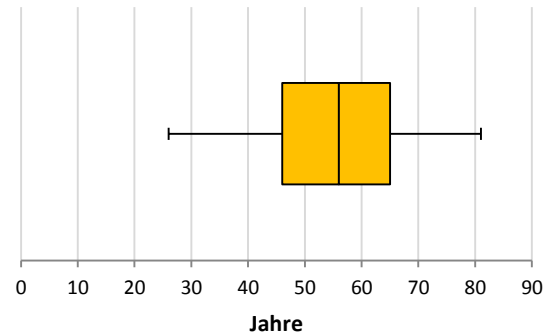
Überblick auf Ebene der Einzelvorstände: Soziodemographie

Geschlecht



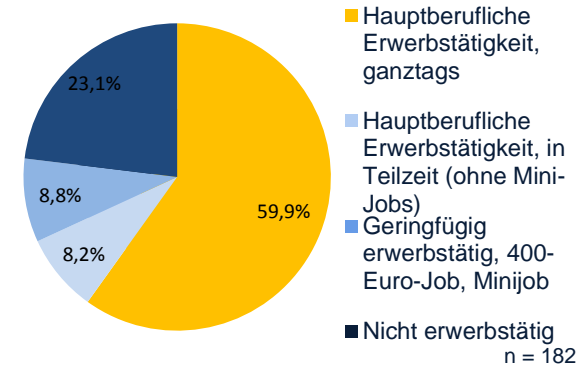
n = 168

Alter



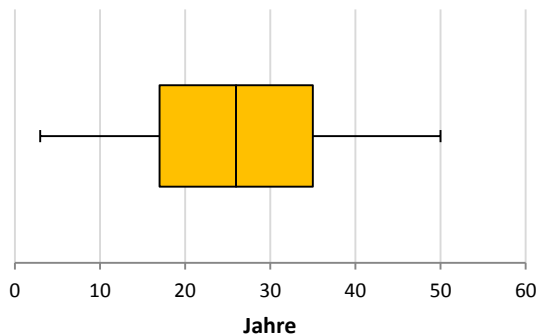
n = 165

Erwerbssituation



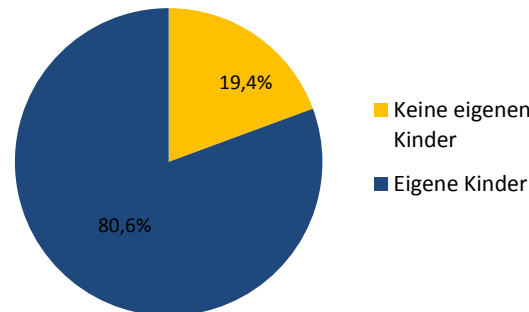
n = 182

Dauer Berufserfahrung



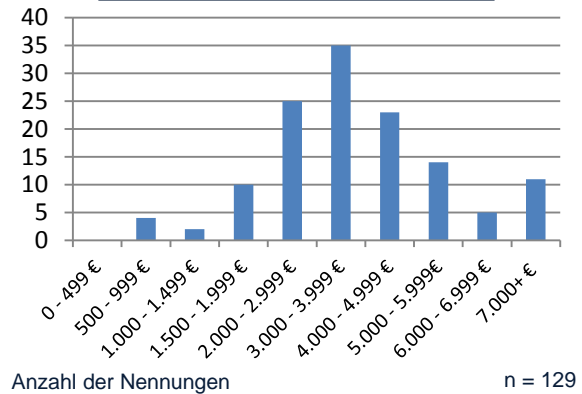
n = 176

Kinder



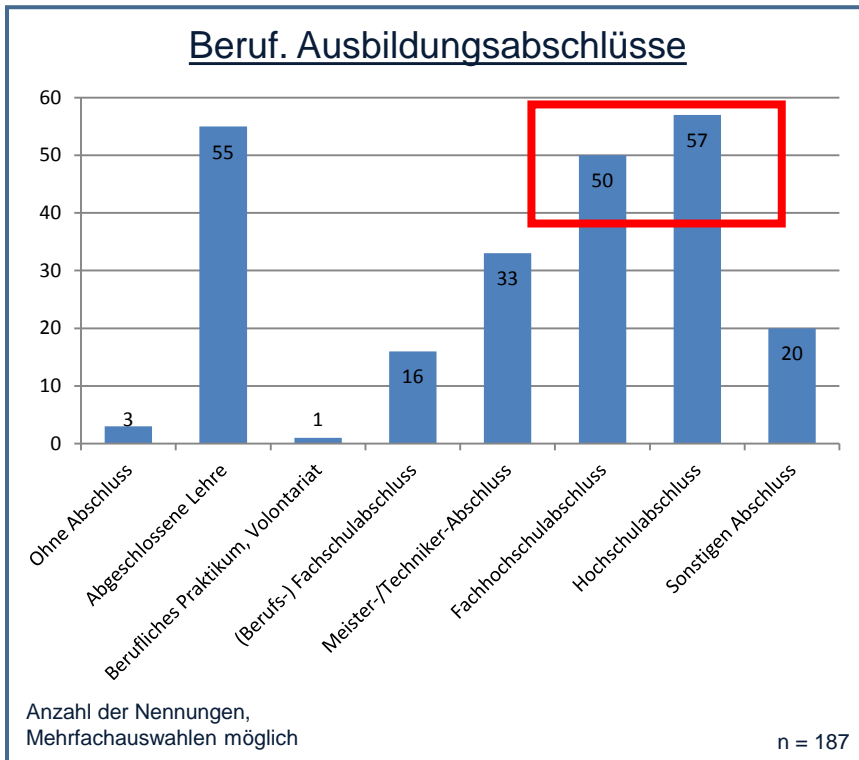
n = 160

Pers. Netto-Einkommen

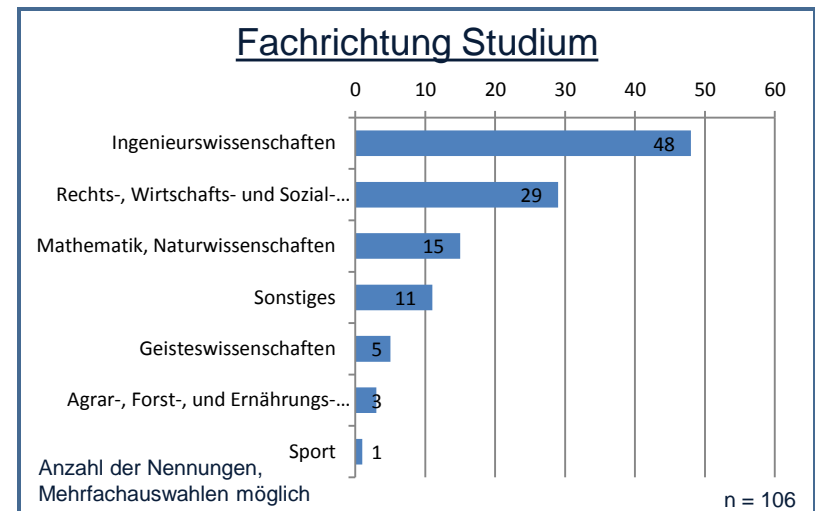
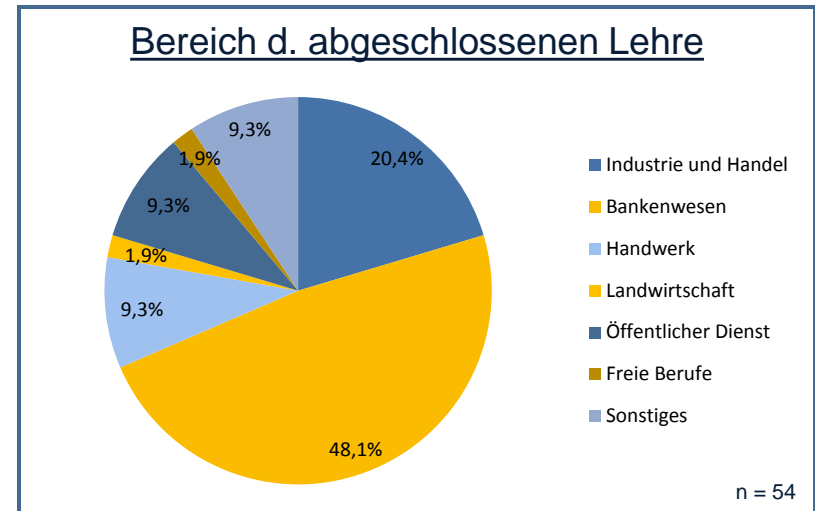


n = 129

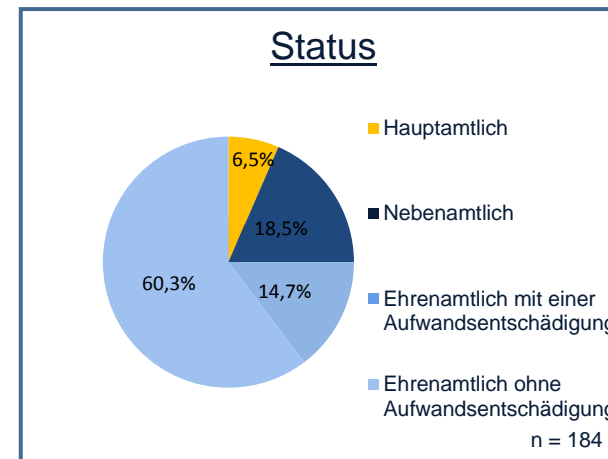
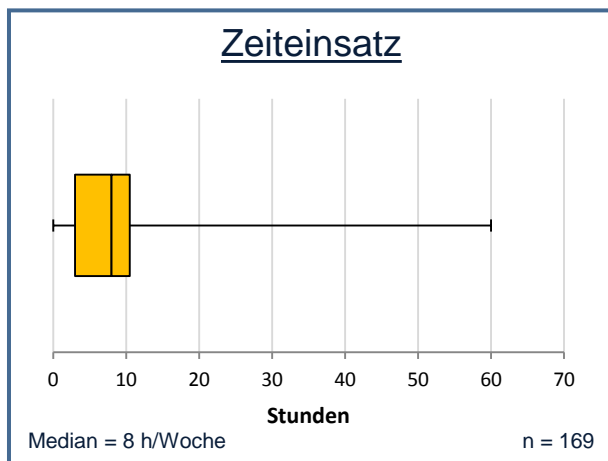
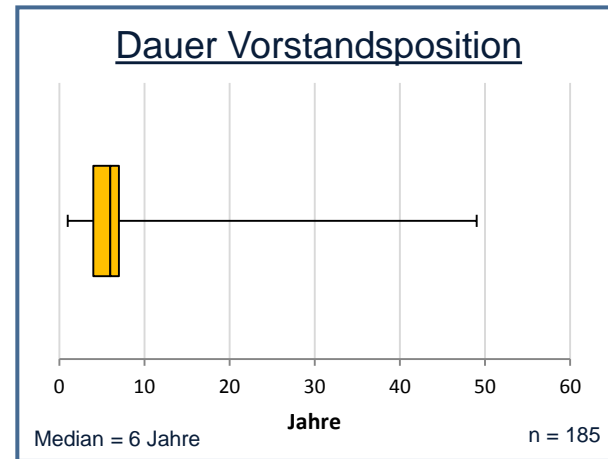
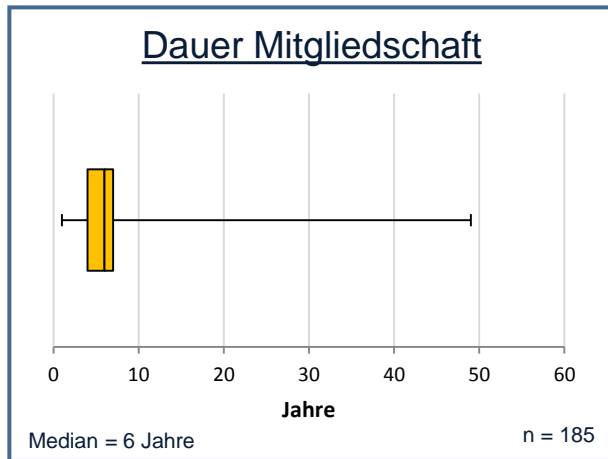
Bildungsabschlüsse auf Ebene der Einzelvorstände



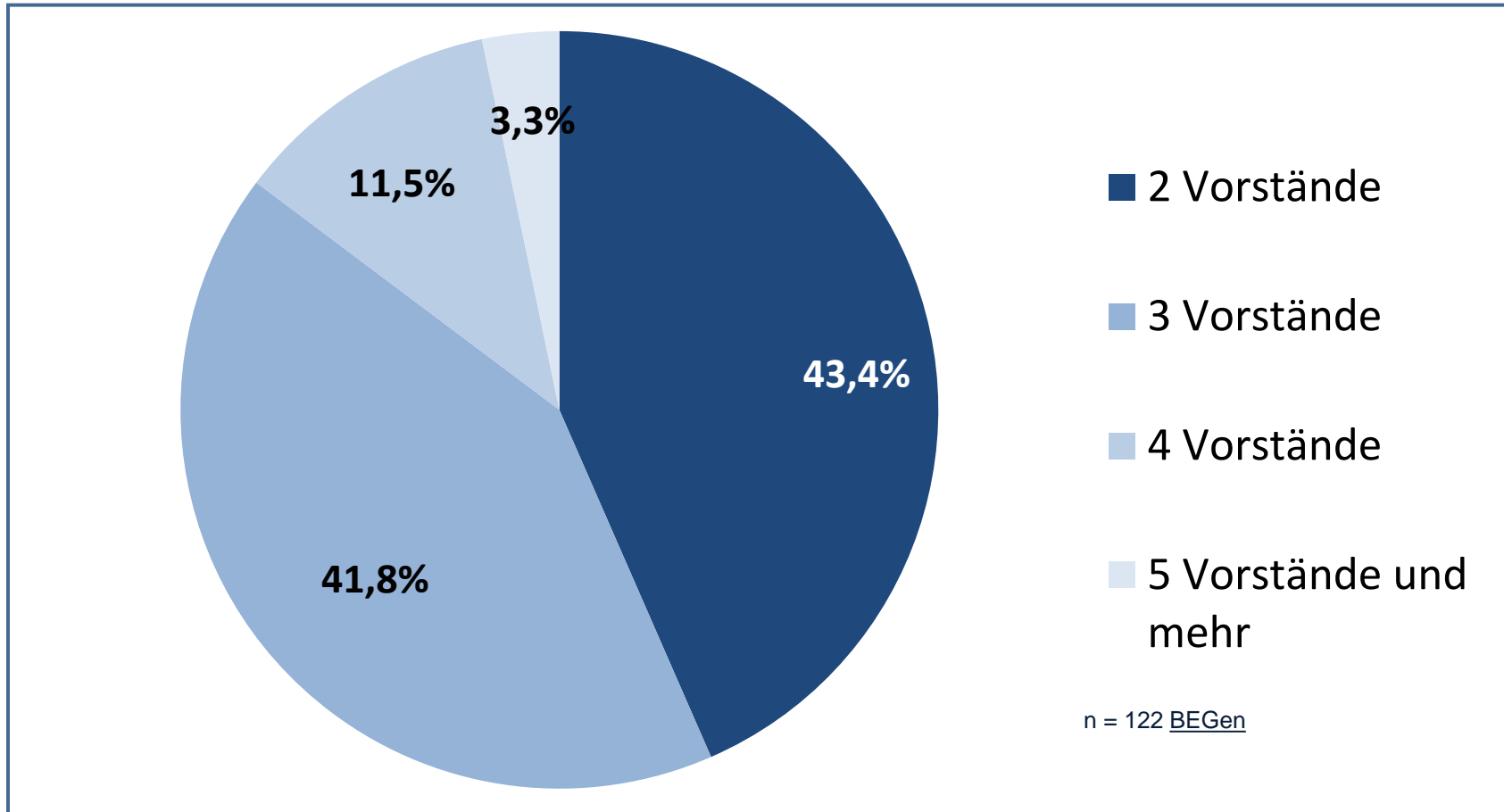
Ca. 60% haben einen Hochschulabschluss



Tätigkeiten in der BEG



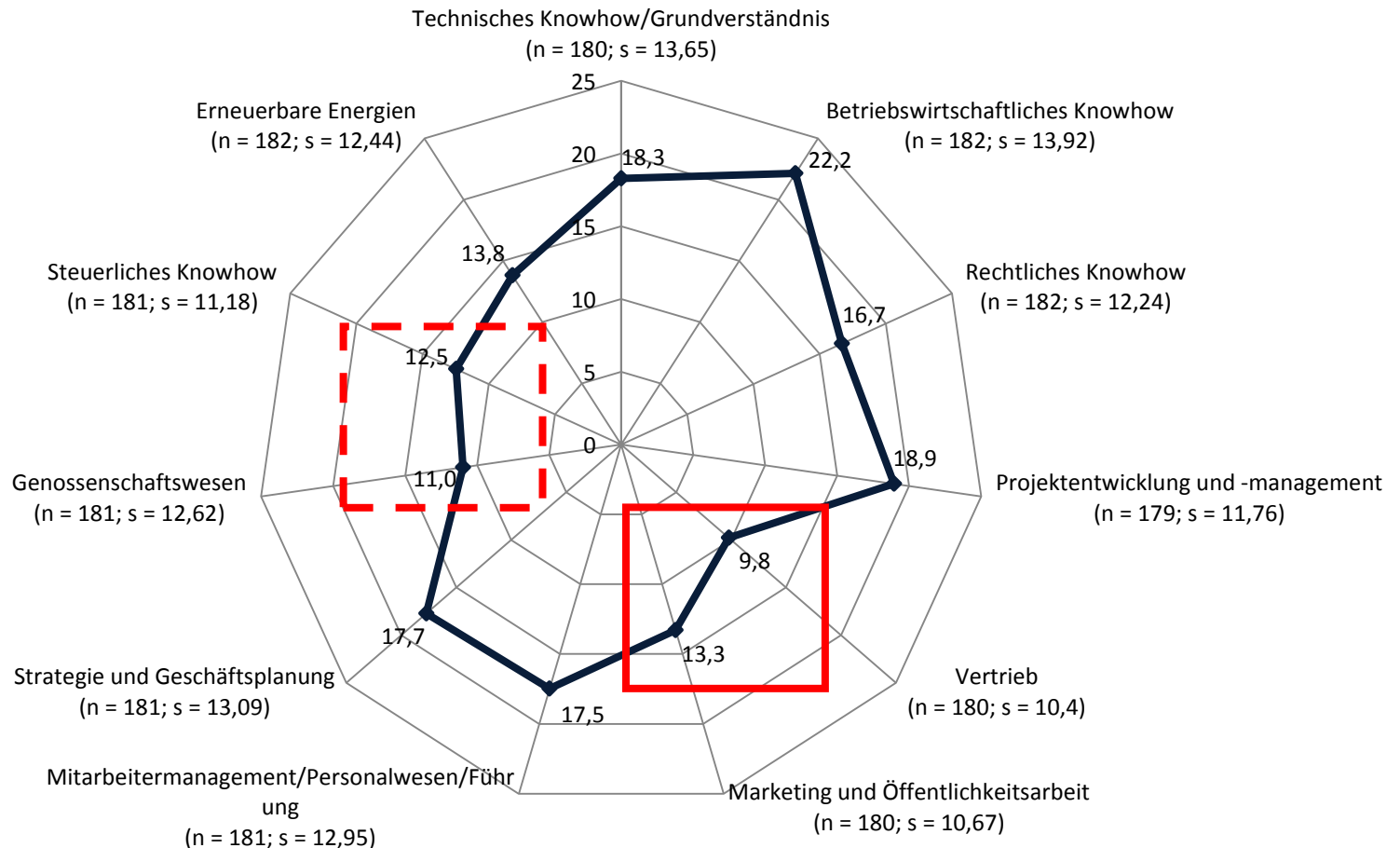
Gesamtvorstand: Anzahl Mitglieder



Durchschnittlich **2,77** Vorstände je BEG

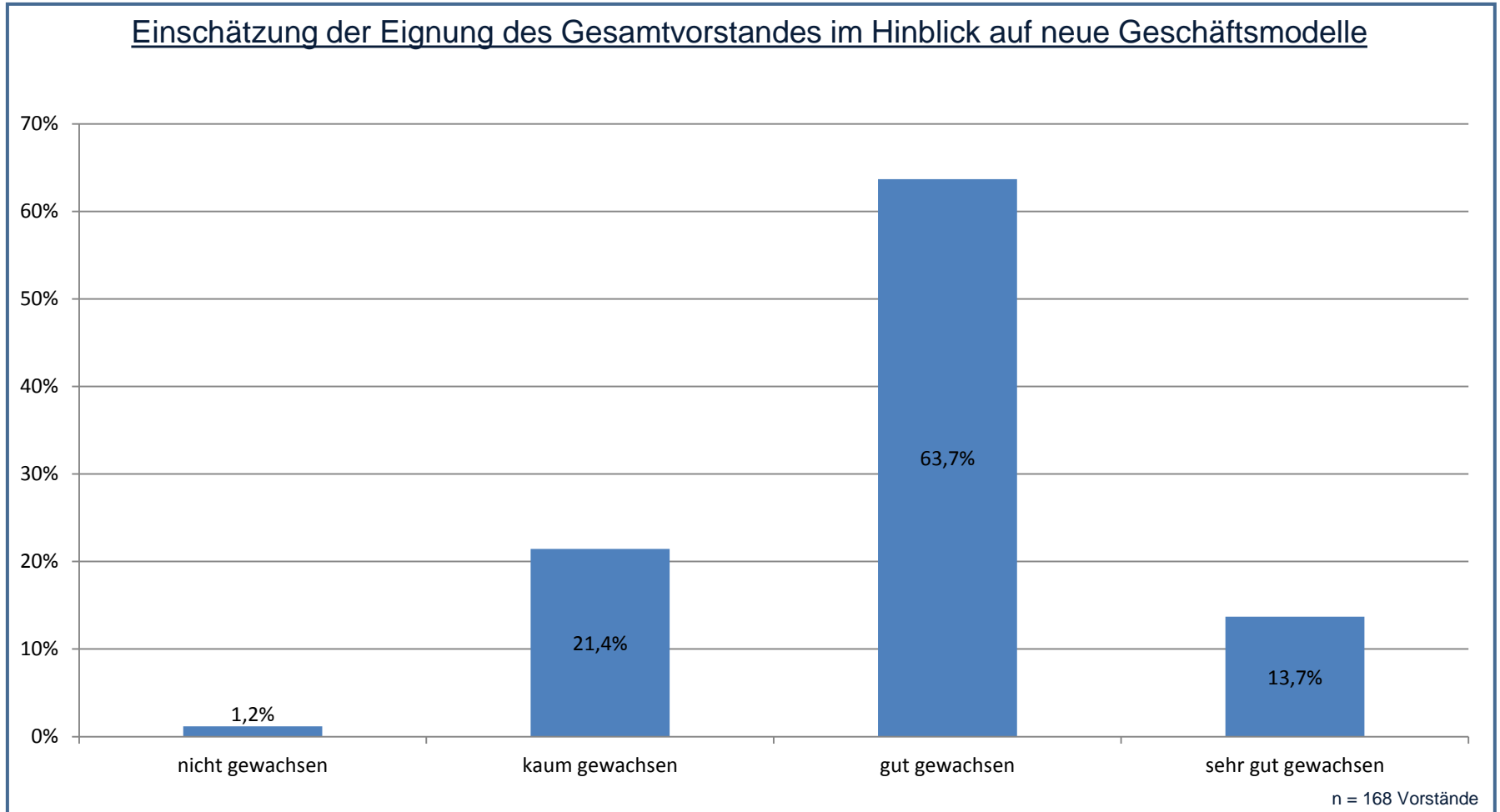
Humankapital: Verteilung auf Anforderungsbereiche

Durchschnittlicher Humankapital-Score (alle Vorstände)



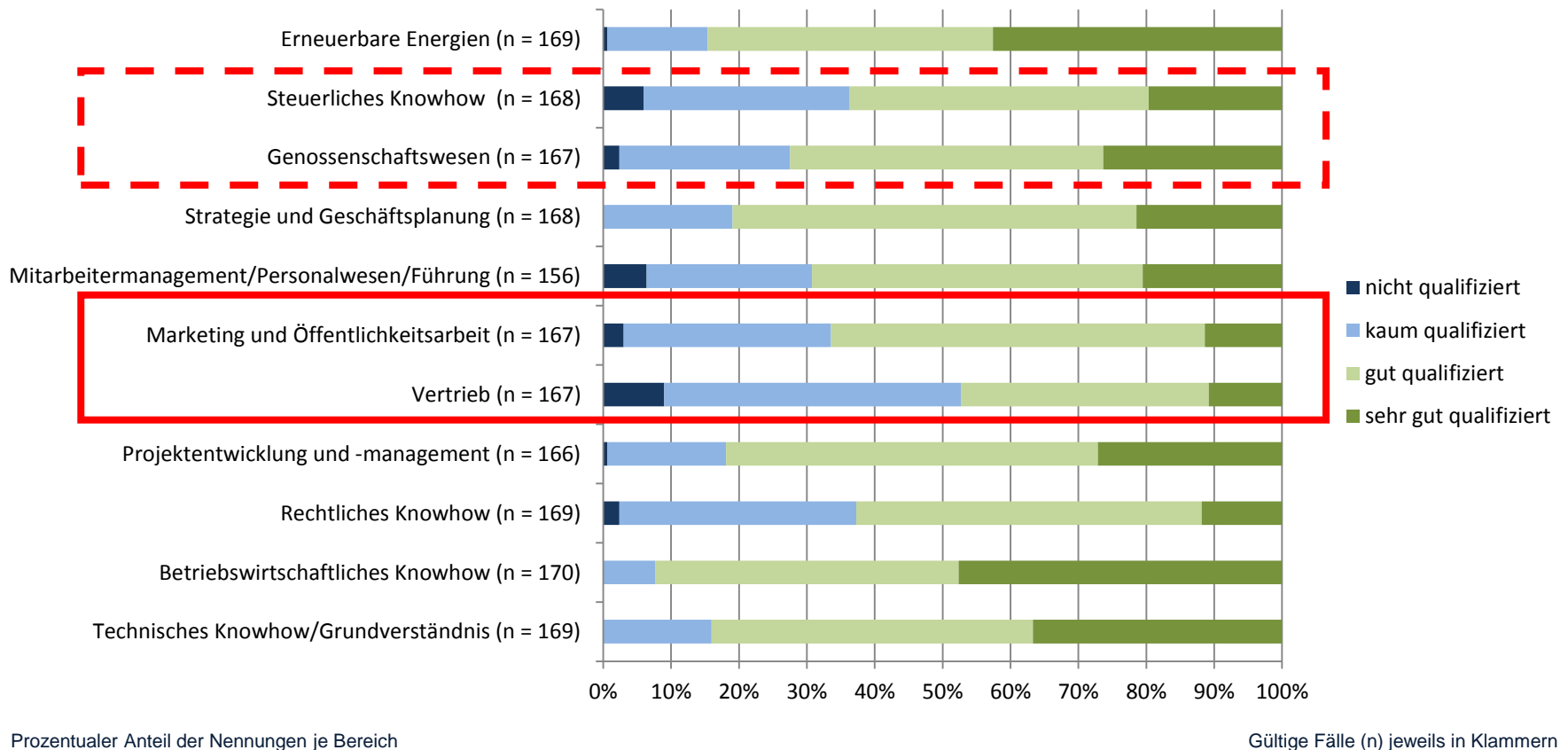
Gültige Fälle und Standardabweichungen in Klammern

Einschätzung der Qualifikationen (1)



Einschätzung der Qualifikationen (2)

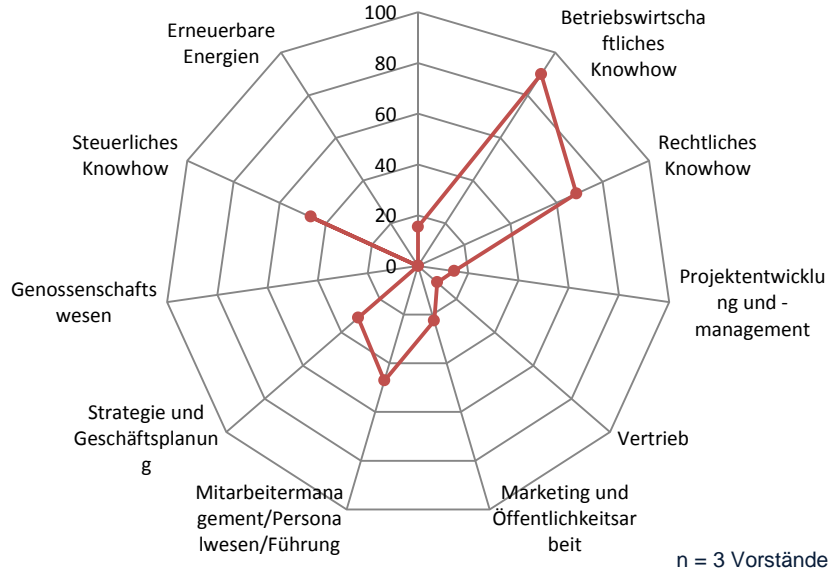
Einschätzung der Qualifikation des Gesamtvorstandes in verschiedenen Anforderungs-Bereichen



Humankapital: Beispielverteilungen für Komplett-Vorstände

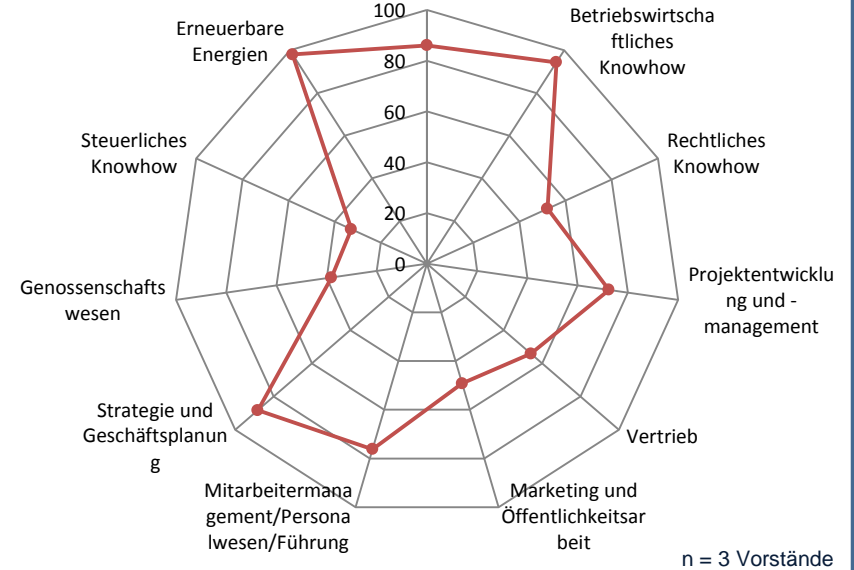
Bsp. 1

Technisches
Knowhow/Grund
verständnis



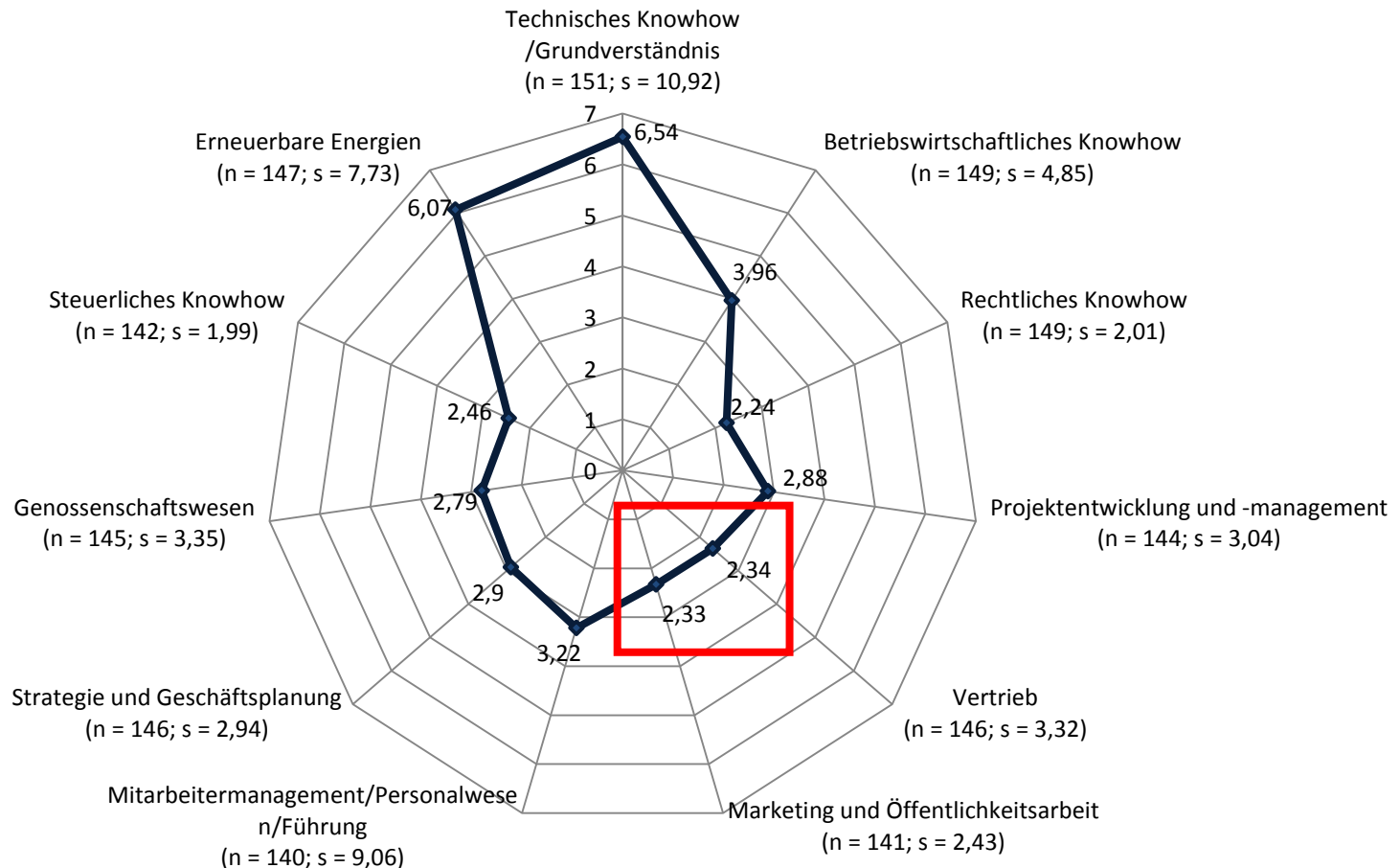
Bsp. 2

Technisches
Knowhow/Grund
verständnis



Netzwerke: Verteilung auf Anforderungsbereiche

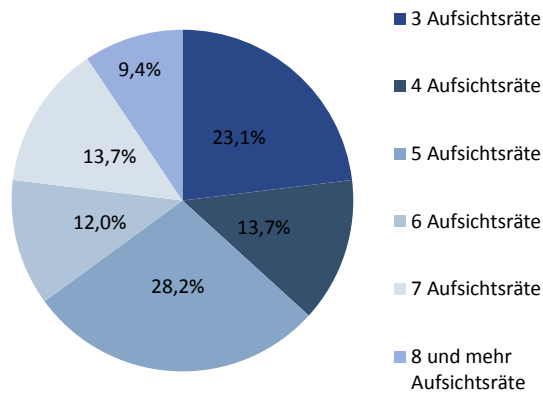
Durchschnittliche Anzahl d. Kontakte (alle Vorstände)



Gültige Fälle und Standardabweichungen in Klammern

Unterstützung durch andere Gremien

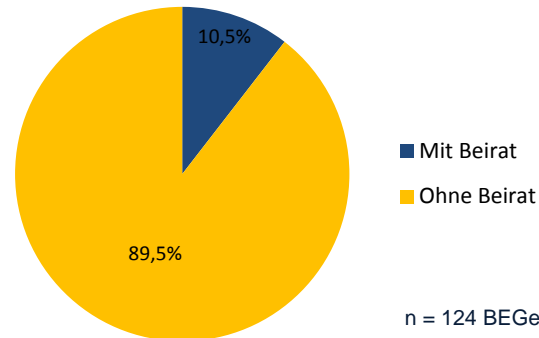
Aufsichtsrat (Größe)



Durchschnittlich **5,26**
Aufsichtsräte je BEG

n = 117 BEGen

Beirat

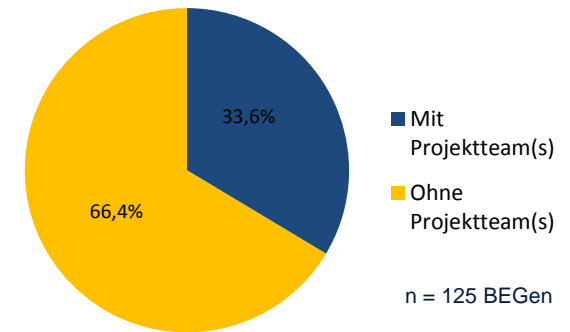


n = 124 BEGen

Zweck:

- Beratung
- Unterstützung
- Vernetzung nach außen
- Projektentwicklung und –realisierung
- Vorbereitung auf eigenes Amt im Vorstand oder Aufsichtsrat

Projektteam(s)



n = 125 BEGen

Zweck:

- Technologiespezifische Unterstützung
- Marketing/Öffentlichkeitsarbeit / Vertrieb
- Unterstützung des laufenden Betriebs (administrativ)

Fazit (1/2)

- Knapp die Hälfte der BEGen plant neue Geschäftsmodelle, vor allem Vertrieb von Energie und Dienstleistungen
- Vorstände sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung über-durchschnittlich alt, gebildet, einkommensstark und politisch engagiert
- Das Humankapitalprofil weist Lücken vor allem bei Marketing und Vertrieb auf, dies sind auch unbeliebte Bereiche

Fazit (2/2)

- Die Qualifikationen in unterschiedlichen Anforderungsbereichen werden generell als gut eingeschätzt, bis auf Marketing & Vertrieb. Insgesamt sehen sich die Vorstände den neuen Geschäftsmodellen gewachsen
- Lücken werden nicht durch komplementäre Netzwerke geschlossen
- Vorstände arbeiten meist (60%) ehrenamtlich ohne Bezahlung und setzen einen Arbeitstag pro Woche für die BEG ein
- Nur eine Minderheit wird durch Beiräte und Arbeitsgruppen unterstützt