

Kiara Groneweg, Katharina Habersbrunner

Energiewende = Gerechtigkeitswende

 Ein Blick über den Quotenrand
hin zur feministischen Vision

AUF EINEN BLICK

Erneuerbare und dezentrale Energietechnologien bieten große Potenziale für eine erfolgreiche Energiewende. Die Transformation hin zu einer erneuerbaren und dezentralen Energieversorgung heißt jedoch nicht automatisch, dass das System fairer, geschlechtergerechter und inklusiver wird. Soziodemografische und strukturelle Ungleichheiten wie Einkommen, Bildung, Gesundheit etc. werden auch in „grünere und ökologische“ Systemen weiterbestehen, wenn Politik, Wirtschaft und Gesellschaft diese existierenden Ungleichheiten nicht aktiv angehen und die Erfordernisse wie Wünsche von allen berücksichtigen. Daher braucht es eine geschlechtergerechte und feministische Energiewende, damit die sozial-ökologische Transformation gelingen wird.

EINLEITUNG

Energiesysteme legen fest und gestalten, wer Vorteile von Energietechnologien genießt und wer die entstehenden Kosten und Lasten trägt. Global betrachtet ist die Entscheidungsmacht von Frauen im Energiesektor – wie auch in anderen Sektoren – sowie ihr Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen, die für Klima und Energie relevant sind, eingeschränkt (Clancy/Roehr 2003; Feenstra/Clancy 2020; Petrova/Simcock 2021). Grund dafür sind Genderstereotype und strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wie etwa geringere finanzielle Mittel (beispielsweise allgemeine und energiesektorspezifische Gender-Pay-Gaps) oder die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit (Gender-Care-Gap) (Destatis 2023b; Destatis 2023c). Während Frauen und weiblich-sozialisierte Personen dementsprechend mehrheitlich Sorgearbeit tragen, gehen Männer öfter entlohnter Arbeit nach

oder üben (gemeinschafts-)politische Tätigkeiten aus, die mit Status und/oder Macht verknüpft sind (EIGE 2023). Letztere umfassen Tätigkeiten in politischen Ämtern auf regionaler und nationaler Ebene, ebenso wie ehrenamtliches Engagement in Parteien, Vereinen, politischen Gruppen oder auch Energiegenossenschaften, die zum Ausbau von Netzwerken und somit zur höheren Repräsentanz von Männern in der politischen Sphäre führen. Auswirkungen energiepolitischer Entscheidungen sind demnach genderspezifisch, doch eine entsprechende Reaktion und Berücksichtigung von Genderaspekten spiegeln sich weder im politischen Handeln noch in nationaler Gesetzgebung wider. Grundsätzlich wird Gender-Mainstreaming in vielen Politikbereichen in Deutschland nicht ausreichend umgesetzt, allerdings zeigen Bestrebungen wie die Strategien zur feministischen Außenpolitik und feministischen Entwicklungszusammenarbeit Möglichkeiten für eine sektorübergreifende Bearbeitung von strukturellen Benachteiligungen auf (vgl. auch Auswärtiges Amt 2023). Eine solche Verknüpfung zwischen Energie-, Klima- und Genderpolitik gibt es hingegen noch nicht, trotz der Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit im Grundgesetz und der Verabschiedung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie (BMFSFJ 2021). Hinzukommt, dass die Handlungsmacht von Frauen in der Energiepolitik, aber auch in technischen Berufen, in MINT-Studiengängen, in der Energieforschung sowie im privaten wie öffentlichen Energiesektor u. a. durch ihre Unterrepräsentanz stark eingeschränkt ist (Elsässer et al. 2018; Kemfert/Egerer 2017).

In Zeiten multipler Herausforderungen wie der Postpandemie, geopolitischer Spannungen, der Energiekrise und steigender Inflation bedarf es einer Transformation des Energiesystems zur Etablierung gerechter Strukturen, die das Recht auf Energie ausreichend und ökologisch-nachhaltig gewährleisten. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel hin zur Dezentralität der Energieproduktion für eine mehrheitlich lokale Energieversorgung sowie die Abkehr von einem einseitig technokratischen Framing des Themas Energie hin zur Integration einer sozioökologischen, sozioökonomischen und

genderbewussten Perspektive. Diese Transformation hin zu einer erneuerbaren und dezentralen Energieversorgung heißt nicht automatisch, dass das System fairer, geschlechtergerechter und inklusiver wird. Soziodemografische und strukturelle Ungleichheiten wie Einkommen, Bildung, Gesundheit etc. werden auch in „grünere und ökologische“ Systemen weiterbestehen, wenn Politik, Wirtschaft und Gesellschaft diese existierenden Ungleichheiten nicht adressieren und die Erfordernisse und Wünsche aller Bürger_innen berücksichtigen.

Dieser Transformationsprozess bedarf der Anerkennung von Frauen/FLINTA*¹ als aktive Akteur_innen, nicht nur als Investor_innen, Konsument_innen, sondern auch als Produzent_innen und Prosument_innen von Energie. Eine solche Anerkennung würde dazu beitragen, eine genderspezifische Perspektive in Bezug auf den Energiebedarf zu integrieren, das Bewusstsein für Phänomene wie Energiearmut (von der mehrheitlich Frauen betroffen sind²) zu schärfen und die Gestaltung von Energietechnologien zu beeinflussen. Denn Frauen/FLINTA* sind die größeren Fürsprecher_innen der Energiewende und betätigen sich in dieser Rolle vor Ort als private wie öffentliche Initiator_innen, Prozessgestalter_innen, Multiplikator_innen sowie Konfliktlöser_innen (Kuschan 2020). Dieses langfristige Wirken als Schlüsselakteur_innen ist die Grundvoraussetzung für eine gesamtgesellschaftliche Willensbildung und die Entwicklung einer hohen und positiven Gruppendynamik unter gesellschaftlichen Akteur_innen (Hohmeyer et al. 2017), welche eine Voraussetzung für eine breite Akzeptanz der Energiewende in der Bevölkerung darstellt.

Um die Stellschrauben eines solchen Transformationsprozesses zu identifizieren, ist das Ziel dieses Impulspapiers, einen feministischen Blick auf den deutschen Energiesektor und seine Bestrebungen zur stärkeren Integration von Genderaspekten zu werfen. Dies umfasst die Darstellung historischer Entwicklungen: So wird aufgezeigt, inwiefern die Förderung fossiler Energien sowie der Automobilverkehr in Deutschland historisch mit einem Männlichkeitsverständnis von Stärke und Macht zusammenhängen. Im Abschnitt zum Status quo wird mittels aktueller Zahlen die Repräsentanz von Frauen im Energiesektor diskutiert und erläutert, warum die Stärkung der Frauenquote nicht das einzige Instrument zur Erreichung von Gendergerechtigkeit bleiben kann. Mit der Beschreibung einer Mini-Utopie, einer feministischen Energiegenoss_innenschaft, will dieses Impulspapier Möglichkeiten für eine feministische Energiewende aufzeigen. Um eine solche Utopie zu erreichen, bedarf es Veränderungen in allen gesellschaftlichen Sphären, insbesondere in der Politik und Wirtschaft, weshalb zum Abschluss des Papiers richtungsweisende Handlungsempfehlungen formuliert werden.

STATUS QUO: REPRÄSENTANZ UND ENTSCHEIDUNGSMACHT VON FRAUEN IM ENERGIESEKTOR

Um die ambitionierten Klimaziele der Bundesregierung zu erreichen, ist der Umbau der Energiewirtschaft hin zu einem dezentralen und gerechten System ein wesentlicher Baustein. Damit das gelingt, braucht der Energiesektor soziale und

technologische Innovationen – vor allem im Bereich Klimaschutz und erneuerbare Energien. Voraussetzungen dafür sind Mixed Leadership und Diversität, damit vielfältige Perspektiven und Kompetenzen den Unternehmenserfolg sichern. Es ist nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit und des Zugangs zu Entscheidungsmacht, wenn Frauen auch in der Energiewirtschaft mehr Verantwortung übernehmen. Es ist auch eine Frage des nachhaltigen Erfolgs. Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen an Wert gewinnen und nachhaltig erfolgreicher sind, wenn die Managementebene diverser ist, grundsätzlich mehr Frauen Führungsrollen verantworten und den Ausbau von Geschäftsmodellen maßgeblich prägen (PwC 2022).

Seit August 2021 ist das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) in Kraft. Es erweitert das Erste Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I) von 2015 und soll die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Führungspositionen weiter fördern. Für Aufsichtsrät_innen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und in Körperschaften des öffentlichen Rechts beispielsweise gilt seit 2016 eine verbindliche Quote von 30 Prozent Frauen. Allerdings betrifft dies in der Privatwirtschaft nur Aufsichtsrät_innen von börsennotierten Unternehmen; auch gelten nur Zielgrößen für das Management, welches wesentliche Entscheidungen trifft. Hier ist darauf hinzuweisen, dass sich das FüPoG II auf zwei Geschlechter, Männer und Frauen, bezieht, weshalb andere Geschlechtsidentitäten außen vor gelassen werden.

Wie ist die Situation von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen der Energiewirtschaft? Zahlen zeigen: Die Quote wirkt. Noch sehr langsam, aber stetig wächst der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Energiesektor: 2014 lag er bei zehn Prozent, im Jahr 2018 bei zwölf und im Jahr 2021 bei 15,5 Prozent (PwC 2022). Auch in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten ist der Frauenanteil gestiegen: von elf (2014) auf 19 Prozent (2021) (PwC 2022). Konkreter auf Teilbereiche bezogen, zeigt sich in den Führungsetagen von Stadtwerken beispielsweise im Jahr 2021 ein Anteil von insgesamt 16,1 Prozent (PwC 2022), im Sektor für erneuerbare Energien liegt der Anteil ebenfalls bei 16,1 Prozent im Vergleich zum Jahr 2018 mit elf Prozent. Auch wenn ein Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen erfreulich ist, sind die Zahlen noch sehr gering. Viel mehr noch wird deutlich, dass der Anteil in den Geschäftsführungen von GmbHs sinkt – so mit einem Anteil von acht Prozent im Jahr 2014 auf sieben Prozent im Jahr 2018 und auf sechs Prozent im Jahr 2021 (PwC 2022). Auch ist der Gender-Leadership-Gap (GLG) der Vorstandspositionen mit gut 24 Prozent bei den umsatzstärksten Energieunternehmen vergleichsweise hoch (DIW 2016)³. Hier wird ein Unterschied zwischen Verwaltungs- und Aufsichtsräten auf der einen Seite und Vorstandspositionen und Geschäftsführungen auf der anderen Seite deutlich, der sich damit erklären lässt, dass die Quote von 30 Prozent für Aufsichtsrät_innen verbindlich ist, nicht aber für alle Positionen innerhalb eines Unternehmens.

Wird nicht nur der private Sektor respektive die wirtschaftliche Sphäre des Energiesektors betrachtet, sondern auch die Energiepolitik sowie Wissenschaft zu Energiethematiken, zeigt sich auch in diesen Bereichen ein Anstieg des Frauenanteils. So ist der Anteil in der Energiepolitik und bei

Behörden im Energiesektor von 27 auf 40,5 Prozent, bei den wissenschaftlichen Instituten von 22 auf 28,8 Prozent und bei den Interessensverbänden von 18 auf 24,1 Prozent gestiegen (jeweils 2018 gegenüber 2021). Im für den Energiesektor relevanten Ministerium BMWK lag der Anteil an Frauen in Führungspositionen im Jahr 2022 bei 43 Prozent.

Trotz dieses Anstiegs sind Frauen prozentual in der Energiewirtschaft und in der Energiepolitik unterrepräsentiert, was sich unter anderem auf die geringe Prozentzahl von Frauen in energierelevanten Studiengängen und Berufen zurückführen lässt. So liegt der Frauenanteil in MINT-Fächern oft nicht über 35 Prozent, außer in der Innenarchitektur mit einem Anteil bei 88,2 Prozent im Jahr 2021. Hier variiert der Anteil in den verschiedenen Disziplinen; so wurde der niedrigste Frauenanteil im Jahr 2021 mit 2,2 Prozent im Stahlbau verzeichnet (Destatis 2023a). Daher wird die Mobilisierung von Frauen für energierelevante Berufe und Studiengänge als Schlüsselement zur Beendigung des Fachkräftemangels im Energiesektor betrachtet. Denn insbesondere Genderstereotype im Kindesalter führen zu einem vermehrten Interesse von Jungs in MINT-Fächer, während sich Mädchen eher Sprachen, Gesellschaftsfächern, Sozialem und Kunst zuwenden. Während solche Stereotype als Weg- und Karrierebereiter für Männer wirken, bauen sie für Frauen Barrieren auf, die schwer zu durchbrechen sind. Die bereits benannte ungleiche Verteilung von Sorgearbeit erschwert insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bezug auf Aufstiegschancen, auch wenn einige Energieunternehmen wie die Naturstrom AG bereits mit familienfreundlichen Maßnahmen wie Teilzeitmodellen oder Kinderbetreuung arbeiten (vgl. auch Deutscher Nachhaltigkeitspreis 2014). Zugleich führt die gläserne Decke als Verbildlichung subtiler Barrieren bei Aufstiegsmöglichkeiten dazu, dass Frauen trotz einer exzellenten Ausbildung die aktive Rolle im Energiesektor verwehrt wird. Solche subtilen Barrieren zeigen sich beispielsweise in sexistischen Kommentaren am Arbeitsplatz, männlich-dominantem Redeverhalten in Meetings, geringerer Wertschätzung der Leistung von Frauen oder unterschiedlichen Erwartungshaltungen an verschiedene Geschlechter in Führungspositionen.

Der Anteil von Frauen, wie er zuvor mit Blick auf das FuPoG II und die Positionen in Energiewirtschaft, Energiepolitik und MINT-Fächern umrissen wurde, wird oft als Genderindikator für Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb einer Institution und für eine genderdifferenzierte Repräsentation herangezogen. Denn mit Repräsentation gehen die Fragen einher, inwiefern eine bestimmte soziale oder politische Gruppe innerhalb politischer oder ökonomischer Sphären vertreten ist und inwiefern Personen ihre Stimme und ihre Forderungen in den politischen Diskurs einbringen können. Eine integrierte Genderexpertise in Führungspositionen kann eine zentrale Rolle spielen, um Entscheidungsträger_innen die Grundlage für eine gendergerechte Gestaltung von politischen Maßnahmen oder unternehmerischem Handeln zu liefern. Allerdings ist eine Frauenquote bzw. die erhöhte Repräsentation von unterschiedlichen sozialen Gruppen nur dann wirkungsvoll, wenn strukturelle Veränderungen initiiert, Genderstereotype überwunden und strukturelle Barrieren abgebaut werden. Hier ist insbesondere darauf zu verweisen, dass die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern oder Energiefirmen

nicht zwangsläufig zu mehr Gendergerechtigkeit im Energiesektor oder zu einer Veränderung der Arbeitsatmosphäre führt; insbesondere dann nicht, wenn Frauen sich in bereits existierende patriarchale Strukturen einfügen und männliches Verhalten reproduzieren. So bedarf es für die Durchbrechung der gläsernen Decke eines feministischen Ansatzes, u. a. durch die Schaffung von politischen Rahmenbedingungen sowie durch gezielte Förderprogramme, mehr Transparenz auf Unternehmensseite und eine veränderte Unternehmenskultur (Kemfert/Egerer 2017).

Solche notwendigen Veränderungen sollen im folgenden Verlauf des Papiers ausführlicher beleuchtet werden. Zunächst wird ein kurzer historischer Abriss über den Zusammenhang zwischen Männlichkeit und fossiler Energie in Deutschland gegeben, um zu erläutern, welche Genderstereotype und welche patriarchalen Strukturen transformiert werden müssen.

HISTORISCHER ABRISS

Im Sinne von Cara Daggetts Begriff der Petromaskulinität kann argumentiert werden, dass die Förderung fossiler Energien in Deutschland historisch mit einem Männlichkeitsverständnis von Status und Stärke verbunden ist. Daggett argumentiert, dass der Widerstand gegen Energiewende- und Klimaschutzmaßnahmen eng verknüpft ist mit neuen autoritären Bewegungen, Misogynie, rassistischen Strukturen sowie der Leugnung des Klimawandels. Demnach seien fossile Brennstoffe seit dem neuen Imperialismus des 19. Jahrhunderts zur „metaphorischen, materiellen und soziotechnischen Grundlage westlicher Petrokulturen geworden“ (Daggett 2018).

Gemeinsam mit den USA und Großbritannien trug Deutschland um das Jahr 1900 zu 80 Prozent der weltweiten Kohleproduktion bei (Quaschnig 2021). Steinkohle zählte jahrzehntelang zu den bedeutendsten und am meisten subventionierten Energieträgern in Deutschland, mit eigenen Steinkohlevorkommen besonders im Ruhrgebiet und im Saarland, die die Energieversorgung absicherten und dadurch zur Unabhängigkeit von Energieimporten führten (Burck et al. 2016). Zum einen stand Kohle als Symbol für harte und körperliche männliche Arbeit im Bergbau, bis es zu technologischen Veränderungen ab den 1950ern kam. Ein preußisches Gesetz untersagte Frauen, im Tagebau zu arbeiten, allerdings nahmen sie teils administrative Positionen ein oder ersetzten männliche Arbeitskraft in Kriegszeiten (Kift 2018).

Zum anderen wurden fossile Energien insbesondere mit Blick auf die Autoindustrie zum Symbol deutschen Wohlstands. Die Autoindustrie und individuelle Mobilität sind in Deutschland von kulturellen und emotionalen Bedeutungsmustern geprägt – so wird mit dem Auto ein Gefühl von Flexibilität, Rausch und Geschwindigkeit, Individualität und Macht, gewissermaßen ein Gefühl männlicher Performanz und Potenz assoziiert (Berscheid 2014; Plananska et al. 2023). Dies verdeutlicht sich in Werbekampagnen zur Funktionalität und Schnelligkeit von Autos, in denen Frauen gar sexualisiert und die ausschließlich für den männlichen Konsumenten gestaltet werden. Das Auto bzw. die individuelle Mobilität sind dementsprechend stark mit männlicher Identität und dem Er-

halt einer patriarchalen Wirtschaftsordnung verknüpft (Behrens 2020). Klimaschädliches Verhalten wird statistisch stärker bei Männern verzeichnet, während klimafreundliche Verhaltensweisen wie eine vegane Ernährungsweise oder der Verzicht auf Plastik gar als „weiblich“ konnotiert werden (vgl. Behrens 2020).

Seinen Höhepunkt findet dies im Aufbegehren von konservativen und misogynen Akteur_innen wie der AfD gegen klimaaktivistische Gruppen wie Fridays For Future oder die Letzte Generation, welche das Individualrecht auf das Auto kritisch hinterfragen (Behrens 2020). Eben solche klimaaktivistischen Gruppen werden mehrheitlich von jungen Frauen wie Luisa Neubauer oder Line Niedeggen geleitet; das Interesse von Klima- und Umweltschutz ist bei Frauen ausgeprägter.⁴ Ein solches Engagement von FLINTA* lässt sich u. a. vor dem Hintergrund der Solidarität erläutern: Denn global betrachtet sind Frauen stärker von den Konsequenzen des Klimawandels betroffen, etwa indem sie durch eingeschränkte Land- und Besitzrechte weniger widerstandsfähig gegenüber Naturkatastrophen sind (Niranjan 2022).

Als Reaktion auf die zuvor beschriebene Petromaskulinität kann eine feministische Energiewende wirken, zuvorderst durch die Stärkung von FLINTA* im Bereich der erneuerbaren Energien. Denn feministische Perspektiven im Energiesektor ermöglichen die Hinterfragung von männlicher Dominanz in Energiesystemen, die auf Männer als Konsumenten zugeschnitten sind. Das deutsche Energiesystem hat insbesondere mit Blick auf die Stromversorgung substanzielle und strukturelle Veränderungen vollzogen – seit Einführung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) nimmt der Anteil von erneuerbaren Energien an der Stromerzeugung permanent zu, mit einem Anteil von 6,3 Prozent im Jahr 2000 hin zu einem Anteil von 52 Prozent im Jahr 2023 (Bundesregierung 2023). Diese strukturellen Veränderungen sollten weiter aufgegriffen und nicht nur mit Blick auf die Elektrizitäts-, sondern auch auf die Wärme- und Mobilitätswende mit konkreten und sozialgerechten Maßnahmen angegangen werden. Wie diesbezüglich ein feministischer Ansatz wirken kann, wird im folgenden Abschnitt beleuchtet.

EIN FEMINISTISCHER BLICK AUF DIE ENERGIEWENDE

Ein intersektionales⁵ feministisches Energiesystem geht auch über die (notwendigen, aber zu vereinfachten) Forderungen nach der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen und mehr MINT-Bildungsmöglichkeiten für Mädchen hinaus. Ein feministisches Energiesystem hat kein dichotomes Bild von Frauen grundsätzlich als „gut“ oder „Opfer“ und Männern als „schlecht“ oder „Täter“, es betrachtet unterschiedliche Ausprägungen von Maskulinität(en) und Feminität(en) bzw. erkennt FLINTA* als Akteur_innen, Produzent_innen, Konsument_innen und Prosument_innen von Energie an. Ein intersektionales feministisches Energiesystem berücksichtigt die verschiedenen Genderdimensionen von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, Repräsentanz, Rechte, Zugang zu Ressourcen und Infrastrukturen als strukturelle Barrieren und fordert den Umbau einer patriarchalen Wirtschaftsordnung in allen Sektoren,

insbesondere im Bereich der Energieversorgung. Das heißt, es werden die vorherrschenden, *weißen*, heteropatriarchalen Machtverhältnisse kritisch hinterfragt und eine dezentrale, sozialgerechte Energiewende verfolgt, in der alle Menschen gleiche Stimmen und Rechte haben.

Neben der Reduktion des Gender-Leadership-Gap bedarf es einer gerechten Ressourcenverteilung. Dies beginnt bereits bei der Betrachtung der Erwerbsarbeit⁶ von Frauen/FLINTA* und dem damit einhergehenden Gender-Pension- und Gender-Pay-Gap⁷: Frauen haben weniger Zugang zu finanziellen Ressourcen und damit weniger Möglichkeiten, in Energiesparmaßnahmen (z. B. Renovierungen) zu investieren oder über ihre Energieversorgung zu entscheiden. Die (ökonomische) Benachteiligung von Frauen – von den Ausbildungsmöglichkeiten bis zur Besetzung von Führungspositionen – schränkt Handlungsmöglichkeiten für Frauen in (erneuerbaren) Energiemärkten und in ihrem Alltag ein (WWF 2023). Maßnahmen für mehr Chancengleichheit in der Erwerbsarbeit, beispielsweise in Firmen für erneuerbare Energie, sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice oder ausreichend finanzierte Teilzeitstellen, die eine Kombination aus Erwerbsarbeit und Fürsorge für Kinder und Angehörige ermöglichen. Dies kann in heterosexuellen Paarbeziehungen die gleichmäßige Aufteilung von Fürsorgepflichten ermöglichen. Des Weiteren tragen Netzwerke, Mentoring-Programme und Trainings zur Stärkung von feministischen Perspektiven bei; Beispiele für solche Netzwerke sind Women in Green Hydrogen (WIGH), FeM – das Frauennetzwerk der enviaM-Gruppe oder Frauen in der Energiewende. Normative Selbstverpflichtungen wie die Charta der Vielfalt leiten Unternehmen wie die MVV Energie AG dazu an, ihre Unternehmenskultur kritisch zu beleuchten und sich zielgruppenorientierter und diverser aufzustellen.

Eine gerechte Ressourcenverteilung bedeutet aber auch, nicht zwangsläufig in sogenannte „energy add-ons“ und Energiewachstum zu investieren, sondern ein ökonomisches System zu etablieren, das planetare Grenzen, Rohstoffkonflikte, Machtverhältnisse zwischen globalem Norden und globalem Süden und Bedürfnisse von lokalen Akteur_innen berücksichtigt (Bell et al. 2019). Projekte für erneuerbare Energie sind nicht zwangsläufig gender- oder sozialgerechter, vor allem wenn soziodemografische und strukturelle Ungleichheiten mit Blick auf Einkommen, Bildung und Gesundheit in ökologischen Systemen weiterbestehen und diesen nicht entgegengewirkt wird.

Relevant ist hierbei die Anerkennung der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit⁸ bzw. Care-Arbeit als zentraler Bestandteil der Energiewirtschaft. Nicht nur, weil sich care-bezogene Genderrollen im Energiekonsum widerspiegeln – denn Frauen haben zwar einen deutlich geringeren Gesamtenergiekonsum als Männer, allerdings einen höheren Konsum bezogen auf den Haushalt (UBA 2016; UBA 2018). Bedingt durch den Gender-Care-Gap haben Frauen oft ein höheres (Alters-)Armutsrisiko und somit wiederum weniger ökonomische Teilhabechancen. Care-Arbeit ist essenziell für die Erhaltung der Gesellschaft – durch die Verschränkung unterschiedlicher Sektoren (Soziales, Gender, Energie, Klima) wird in einem feministischen Energiesystem Care-Arbeit wertgeschätzt, das Wohlbefinden der Gemeinschaft vor kapitalisti-

schem Profit priorisiert und dementsprechend das Recht auf Energie und der Grundbedarf von Energie für alle garantiert.

An das Recht auf Energie für alle lässt sich die Planung von Ressourcen und Infrastruktur anknüpfen. Gut geplante und inklusive öffentliche Ressourcen und Infrastrukturen berücksichtigen die unterschiedlichen Rollen und besonderen Bedürfnisse aller Geschlechter und ihre Fähigkeit, die Infrastruktur zu nutzen (Spitzner 2020). In einer männlich dominierten Energie- und Mobilitätspolitik bzw. konkreter in der Städte- und Gebäudeplanung wird die Lebensrealität von Frauen und anderen Geschlechtern ebenso wie anderer sozialer Gruppen maßgeblich vernachlässigt und eine konsolidierte Geschlechterperspektive fehlt (Criado Perez 2019). Mobilitätsmuster und -bedürfnisse sind gemäß der Rollenverteilung in Erwerbsökonomie und Sorgearbeit genderspezifisch. Beispielsweise legen Frauen mehrmals am Tag kurze Strecken für Versorgungsfahrten zurück, nutzen häufiger den ÖPNV oder das Fahrrad (Deutscher Frauenrat 2023). Eine gendergerechte Mobilität würde abseits vom individualisierten Autoverkehr die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensformen und Arten der Bewegung, insbesondere Sorgearbeit, mitdenken; sie würde bezahlbar für alle sein (mit Subventionierung und Ausbau vom ÖPNV), barrierefrei durch den Umbau von Straßen und das Angebot barrierefreier Shuttles sowie die Umverteilung und Umgestaltung von öffentlichen Flächen wie Parkplätzen zu ökologischen und gemeinschaftlich nutzbaren Orten anstreben (LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V. 2022).

Eine sektorübergreifende Energiewende erfordert außerdem den Zugang zu Kapital, Land und Gebäuden. Einkommensschwache, gar von Energiearmut betroffene Gruppen können ohne Wohneigentum, Finanzierungsmöglichkeiten und/oder staatliche Fördermittel nur bedingt ökologische Energiesparmaßnahmen durchführen, beispielsweise die Installation von Wärmepumpen oder suffiziente Renovierungen. Asymmetrien beim Eigentum können zum Ausschluss von FLINTA* ebenso aus dem Prozess der Verhandlungen, Konsultationen und Entschädigung zwischen Betreiber_innen von Energieprojekten und Hauseigentümer_innen führen.

Um auf solche Ausschlüsse zu reagieren, bedarf es der erhöhten Gestaltungs- und Entscheidungsmacht von FLINTA* und Gruppen in marginalisierten Situationen, nicht nur in politischen, energierelevanten Entscheidungsgremien wie Klimaministerien oder Energieausschüssen. Vielmehr noch können partizipative Räume geschaffen werden, die eine demokratische Energiewende ermöglichen, so durch die Initiierung von mehr Bürger_innenenergieprojekten. Indem Energiegemeinschaften von lokalen Akteur_innen geleitet werden und als soziale Akteur_innen agieren, sind sie gut aufgestellt, um geschlechtergerechte Ansätze für weitere lokale Energieprogramme zur Verfügung zu stellen. Die gemeinsame Nutzung von Energie birgt ein enormes Potenzial für fast alle Haushalte, Gemeinschaften für erneuerbare Energien beizutreten und lokal erzeugte Energie zu verbrauchen – somit in die eigene Energieversorgung zu investieren und vom selbst produzierten Strom zu profitieren. Energiegemeinschaften können für stabile Energiepreise sorgen, insbesondere in Krisenzeiten, allerdings müsste dafür in Deutschland der Abbau gesetzlicher Hürden für das Energy Sharing⁹ erfolgen. Derzeit sind Bürger_innenenergiegemeinschaften in Deutschland ebenfalls mehr-

heitlich von Männern mit gutem Einkommen und hohem Bildungsstand dominiert. Einschränkungen sind beispielsweise Zeitarmut bei Menschen mit Familien, bürokratische und sprachliche Hürden für Menschen mit Fluchthintergrund oder Mitgliedsbeiträge für einkommensschwache Menschen.

Wie eine Energiegemeinschaft gerecht und feministisch gestaltet werden könnte, wird im nachstehenden fiktiven Beispiel erläutert.

WIE EINE FEMINISTISCHE UND INKLUSIVE ENERGIEGEMEINSCHAFT GESTALTET WERDEN KANN? SOLIENERGIE 360° – EINE VISION

In München-Ramersdorf kommen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Lebensweisen und Hintergründe zusammen, beispielsweise Noya, 23-jährige Auszubildende, single; Samantha, Sekretärin, Alleinerziehende von einem Kind mit Behinderung; Han, nicht-binäre_r Sachbearbeiter_in, 40 Jahre alt mit Long-Covid; Helmut, ehemaliger Geschäftsführer von Solaris, 72-jähriger Rentner; Amina, Umweltingenieurin, Muslimin, in fester Partner_innenschaft und Mutter von drei Kindern. Gemeinsam entsteht ein bemerkenswertes Projekt zur Planung einer Photovoltaik-Freiflächenanlage im Landkreis München.

Manifest und Gründungsprozess: Die Gründungsmitglieder kommen zusammen, um ein intersektional-feministisches Manifest zu entwerfen. Es wird ein basisdemokratischer Prozess vereinbart, bei dem jede Stimme zählt und bei dem auf Antidiskriminierung, Zugänglichkeit und gegenseitige Fürsorge aufgebaut wird. Für diesen Prozess wird eine feministische Moderation festgelegt, die auf Redeverhalten und Kriterien von Safe(r) Spaces¹⁰ achtet. Der Prozess wird in verschiedenen Sprachen abgehalten, um sicherzustellen, dass niemand ausgeschlossen wird. Auch Kommunikationsmaterialien zur Mobilisierung neuer Mitglieder werden in unterschiedlichen Sprachen wie Englisch, Arabisch und Ukrainisch übersetzt bzw. Informationen durch Illustrationen und leichte Sprache verständlicher vermittelt.

Teilhabe: SoliEnergie 360° achtet darauf, dass alle unabhängig vom ökonomischen Status oder persönlichen Umständen teilnehmen können. Beispielsweise wird Kinderbetreuung während der Treffen angeboten und Mitgliedsgebühren entfallen oder werden nach Solidaritätsprinzip gestaffelt, damit niemand aufgrund finanzieller Hürden ausgeschlossen wird.

Barrierefreiheit: Die Organisation von ersten Gründungs- oder Informationstreffen wie den Solarpartys, die über Balkonmodule informieren, erfolgt inklusiv. Es werden barrierefreie Räume ausgewählt, mit Toiletten für alle Geschlechter, sowie die Erreichbarkeit des Veranstaltungsorts per ÖPNV gewährleistet.

Wissenshierarchien reflektieren: Wissenshierarchien zwischen Menschen mit oder ohne akademischen Hintergrund bzw. zwischen technischen und sozialen Fähigkeiten sollten kritisch reflektiert werden und kein Hindernis für

die gemeinschaftliche Atmosphäre darstellen. Allerdings ist es auch wichtig, die Fähigkeiten der Mitglieder entsprechend einzusetzen. Denn der Genehmigungs- und Planungsprozess von Freiflächenanlagen kann durch Umweltprüfungen, Landnutzungsrechte und rechtliche Aspekte komplex sein. Solche bürokratischen Prozesse erfordern rechtliches Know-how. Für die Mobilisierung von neuen Mitgliedern braucht es Fähigkeiten in Community-Management, Kommunikation und Genderexpertise, während für die technische Planung Techniker_innen gebraucht werden.

Respekt für Vielfalt: Zum einen achtet SoliEnergie 360° auf die Bedürfnisse der Bürger_innen, die im Umkreis der geplanten Freiflächenanlage leben, um die Akzeptanz der Implementierung bzw. der Energiewende zu erhöhen. Zum anderen werden die vielfältigen Lebensumstände der Mitglieder berücksichtigt, insbesondere auch kulturelle und religiöse Weltanschauungen, die im Einklang mit der feministischen Ausrichtung der Energiegemeinschaft stehen. Dies umfasst beispielsweise, dass religiöse Praktiken und Feiertage verschiedener Glaubensrichtungen respektiert und im gemeinsamen Kalender berücksichtigt werden.

Damit eine solche Energiegemeinschaft allerdings keine Utopie bleibt, bedarf es nicht nur des Engagements bereits bestehender Energiegemeinschaften und Bürger*innen, die diesen Prozess gestalten. Politische Rahmenbedingungen wirken wesentlich auf die Partizipation von Bürger_innen in der Energiewende und solchen Projekten ein. Demnach stellt sich die Frage: Durch welche Rahmenbedingungen und Maßnahmen können Politik und Wirtschaft eine feministische Energiewende gestalten und damit die sozial-ökologische Transformation voranbringen?

EMPFEHLUNGEN AN POLITIK UND WIRTSCHAFT

Das Ziel eines demokratischen, gerechten und dezentralen Energiesystems können wir nur durch Maßnahmen erreichen, die soziale, ökologische und ökonomische Aspekte gleichwertig betrachten. Es kristallisieren sich insbesondere zwei Handlungsfelder im Energiesektor heraus, in denen diese Maßnahmen zeitnah und konsequent umgesetzt werden müssen: in der Wirtschaft und der Politik. Zwar kann die Politik allein durch veränderte Rahmenbedingungen keine in der Gesellschaft verfestigten Normen transformieren, für die es tiefgreifende und gesamtgesellschaftliche Bewegungen braucht. Allerdings können (finanzielle) Anreize für die Anpassung von Normen geschaffen werden, die eine feministische Energiewende vorantreiben.

POLITIK

Geschlechtergerechtigkeit ist in Deutschland im Grundgesetz verankert und es wurde eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie (BMFSFJ 2021) verabschiedet. Dennoch gibt es noch keine Verknüpfung zwischen Energie-, Klima- und

Genderpolitik. Daher braucht es in allen Ministerien die geschlechterpolitische Bereitschaft, ökologische, ökonomische und soziale Ziele der Energiewende genderresponsiv zu berücksichtigen. Dies kann politisch und gesetzlich durch folgende Maßnahmen erreicht werden.

Einbeziehung von sozialen und Genderaspekten bei Gesetzen und Richtlinien: Die Einbeziehung von sozialen und Genderaspekten in Gesetzen und Richtlinien spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung nachhaltiger und gerechter Politik. Im Kontext des Klimaschutzgesetzes bietet das Potenzial für genderdifferenzierte Analysen und Daten, um Klimaschutzstrategien und Anpassungsmaßnahmen sozial- und chancengerecht zu gestalten und gut abschätzen zu können, welche Auswirkungen Klimaschutzmaßnahmen haben, da bisher oft spezifische Gruppen stärker belastet wurden: Künftig muss vor allem der Fokus auf die Auswirkungen von Klima- und Energiekrisen auf Kinder, Frauen und sorgetragende Personen berücksichtigt werden, die bei Entscheidungsprozessen zu Klimaanpassung außen vorgelassen werden.

Im Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) wird das Ziel des Ausbaus erneuerbarer Energien bis 2030 auf mindestens 80 Prozent festgelegt. Dezentrale und erneuerbare Energieversorgungsstrukturen, beispielsweise auch umgesetzt durch Energiegemeinschaften, ermöglichen eine stärkere demokratische Partizipation, somit insbesondere auch von FLINTA*. Durch die Integration eines genderspezifischen Aktionsplans in die allgemeinen Bestimmungen könnte das Gesetz feministische Energiegemeinschaften stärken und Möglichkeiten des Energy Sharings fördern. Energy Sharing ist in Deutschland bisher noch nicht umgesetzt und bietet großes Potenzial für geschlechter- und sozialgerechte Energiegemeinschaften, die insgesamt Akzeptanz schaffen und damit die Energiewende beschleunigen können.

Das Gesetz über die Elektrizitäts- und Gasversorgung/Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) verfolgt das Ziel einer sicheren, preisgünstigen, verbraucherfreundlichen und umweltverträglichen leistungsgebundenen Versorgung. Indem das Gesetz die Verbraucher*innenebene adressiert, hat es Potenzial, die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen, insbesondere mit Blick auf Gender, einzubinden. So sollten verbindliche soziale und Genderziele eingeführt werden, die die Energieversorgungsunternehmen dazu verpflichten, energiearme Haushalte zu unterstützen und einen differenzierten Ansatz bei Stromsperrern zu verfolgen.

Das Gebäudeenergiegesetz (GEG) legt Anforderungen an die energetische Qualität von Gebäuden fest. Insbesondere mit Blick auf die Bekämpfung von Energiearmut, von der gerade Frauen betroffen sind, ist eine Genderperspektive notwendig. Umfassendes und energieeffizientes Renovieren und Bauen von Wohnungen und Gebäuden wird als Kernmaßnahme gegen Energiearmut und für die Etablierung einer nachhaltigen und kostengünstigeren Energieversorgung verstanden. Die Berücksichtigung von Genderaspekten im GEG ermöglicht, genderspezifische Bedarfe und Nutzung von Energie zu begreifen, sowie die Erschwinglichkeit von Technologien, Besitz- und Entscheidungsverhältnisse sowie die stark männlich dominierte Handwerksbranche umzustrukturieren.

Kommunikation: Der gesellschaftliche Diskurs über Klimaschutz und Energiewende zeigt, dass hier der Fokus oft auf der technologischen Transformation liegt und soziale und gesellschaftliche Themen, wie z. B. Akzeptanz, Teilhabe, Gestaltungsmöglichkeiten, Befürchtungen etc., zu wenig berücksichtigt werden. Es braucht eine Neudefinition der Energiewende, die über technische Anwendungen und wirtschaftlichen Gewinn hinausgeht und soziale Aspekte und Bedürfnisse aller Bürger_innen berücksichtigt (Tjørring 2016). Die Ministerien und Regierungsinstitutionen müssen zu Vorbildern für eine geschlechtergerechte Kommunikation im Energiebereich, für die Stärkung der Sichtbarkeit und Stimmen von FLINTA* im Diskurs zur Energiewende sein. Es gibt Erfahrung und Instrumente für geschlechtergerechte Kommunikation, die genutzt werden können, z. B. Webinare zu geschlechtergerechter Kommunikation (WECF 2022).

Festlegen von verbindlichen Zielen: Viele Genderpläne sind unverbindlich und werden – wenn überhaupt – isoliert als Maßnahmen umgesetzt. Es braucht die verbindliche Verpflichtung zu geschlechtsspezifischen Aktionsplänen und integrativen Indikatoren (für geschlechtsspezifisches Monitoring und Evaluierung) in jedem energiebezogenen Bereich in Politik und Wirtschaft. Gender-Impact-Assessments überprüfen die Wirkungen von politischen Genderinstrumenten auf Frauen und Männer und alle Gender. Ein Genderbudgeting analysiert geschlechterdifferenziert öffentliche Haushalte und ermöglicht damit eine systematische Analyse, wer von Budget und Maßnahmen profitiert und wer nicht. Vor allem Genderexpertise wird die Politik dabei unterstützen, Genderpläne ambitioniert umzusetzen. Daher braucht es die Stärkung und den Ausbau von Genderexpertise und Erfahrung durch Trainings und Qualifizierungen.

Budget, Finanzierung: Eine geschlechtergerechte Finanzierung, das heißt geschlechtergerechte Verteilung staatlicher Fördermittel im Energiebereich, ist unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche und geschlechtergerechte Energiewende. Es müssten Mittel für den Aufbau von Genderexpertise in den Energieunternehmen und Energiegemeinschaften und deren Dachverbänden bereitgestellt werden.

Besetzung von Gremien und Nutzung von Genderexpertise: Eine geschlechterparitätische Besetzung in klima- und energiepolitischen Gremien unter Einbeziehung von Genderexpertise muss berücksichtigt werden. Dies garantiert, dass Erkenntnisse aus der geschlechterbezogenen Klima- und Energieforschung in die Diskussionen, Studien und Stellungnahmen der Gremien einfließen.

Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten: Geschlechterdifferenzierte Daten als Grundlage für die Umsetzung und Genderinstrumente gibt es noch nicht im ausreichenden Maße. Daher ist eine Datenerhebung mit einer intersektionalen Perspektive (z. B. Alter, Klasse, Geschlechtsidentität) und regelmäßiges Monitoring der Fortschritte (Analyse und Audit von Energieerzeugung, -verteilung und -verbrauch) ein wichtiger Schritt, um eine gute Datengrundlage zu schaffen.

Überprüfung von Steuer-, Finanz-, Arbeits- und Sozialpolitik: Durch die Kombination aus Ehegattensplitting, beitragsfreier Mitversicherung und Minijobs werden Fehlanreize geschaffen, sodass Frauen weniger oder gar nicht erwerbstätig sind. Es bedarf einer Politik, die konsequenter eine egalitäre Arbeitsteilung unterstützt.

WIRTSCHAFT

Unternehmen können als Vorreiter eine gerechte und feministische Energiewende vorantreiben. Die erforderlichen Instrumente und Maßnahmen sind bekannt und werden vereinzelt von Energieunternehmen bereits realisiert.

Schulungen zu Gendergerechtigkeit: Die Vermittlung der Relevanz von Gendergerechtigkeit ist eine wesentliche Grundlage. Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte schaffen das Bewusstsein dafür, die Relevanz von Gendergerechtigkeit aufzuzeigen und konkrete Handlungsmöglichkeiten vorzustellen. Dieses Wissen ist vorhanden, und die Schulungen können in Kooperation mit Genderorganisationen durchgeführt werden.

Zieldefinition im Gleichstellungsplan: Viele Unternehmen haben bereits eine Gender- und Diversity-Politik. Um nachhaltig gendergerechte Strukturen zu etablieren, können Ziele, Indikatoren, entsprechende Ressourcen- und gendersensitive Budgetplanungen in einem „Gleichstellungsplan“ festgelegt werden. Verschiedene Instrumente haben sich bewährt, die nachstehend aufgeführt werden:

- Quoten;
- Mentoring- und Förderungsprogramme für Frauen;
- Austausch in gendersensiblen bzw. feministischen Netzwerken;
- gendergerechte Ausschreibungen und Stellenbesetzungen;
- Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben;
- gendergerechte Unternehmenskommunikation;
- Stellen schaffen für Gleichstellungsbeauftragte bzw. Awareness-Personen;
- gendergerechte Service- und Produktangebote für Kund_innen;
- Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe von FLINTA* in Unternehmen der Energiewirtschaft und Förderung von Frauen in relevanten Ausbildungs- und Studiengängen.

Monitoring, Evaluierung und Anpassung des Gleichstellungsplans: Ein Gleichstellungsplan ist nur so gut wie die wirklich umgesetzten Maßnahmen und das Monitoring dazu. Zur Sicherstellung eines laufenden Gender-Mainstreamings werden die Maßnahmen durch Instrumente gemessen, wie z. B. Gender-Impact-Assessments. Maßnahmen werden als erfolgreich bewertet, wenn hierdurch Genderungerechtigkeiten überwunden werden. Ein solcher Erfolgsfaktor kann durch die Faktoren Repräsentanz, Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Entlohnung, energierelevante Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Zugang zu bezahlbarer sauberer Energie für Kund_innen gemessen werden. Ein kon-

sequentes Monitoring zeigt die Verbesserungsmöglichkeiten und erforderlichen Anpassungen eines Gleichstellungsplans, der dadurch laufend verbessert werden kann.

FAZIT

Das Energiesystem basiert auf jahrhundertealten, fossilen Strukturen, die Ungerechtigkeiten entlang von Geschlechter-, Einkommens- und Ethnizitätsdimensionen weiter reproduzieren, ohne dass sich die meisten Entscheidungstragenden dessen bewusst sind. Daher ist eine systemische und intersektionale Betrachtung, die nicht alle Frauen pauschal als Opfer bzw. vulnerabel und alle Männer als verantwortlich bezeichnet, sondern die Ursachen dieses Machtgefälles analysiert, unerlässlich. Es ist ein geschlechtergerechtes und intersektionales Energiesystem erforderlich, das über die notwendigen, aber zu vereinfachten Forderungen nach mehr Repräsentation von Frauen in Führungspositionen und mehr MINT-Bildungsmöglichkeiten für Mädchen hinausgeht und weitere Dimensionen und strukturelle Ungleichheiten berücksichtigt (Loos 2023). Es wird eine sozialgerechte Energiewende gefordert, in der nicht nur *weiße* männliche Eliten Raum haben, sondern in der die Stimmen von Menschen und Gemeinschaften in marginalisierten Situationen laut werden. Ein geschlechtergerechtes Energiesystem fordert Verteilungs-, Verfahrens- und Anerkennungsgerechtigkeit für alle und berücksichtigt die planetaren Grenzen beim Umbau zu einem dezentralen und erneuerbaren Energiesystem. Das Ziel ist eine sozial und ökologisch gerechte Transformation, an der alle teilhaben können und die Geschlechterungleichheiten, rassistische Strukturen, koloniale Erblasten und ausbeuterische Praktiken des Kapitalismus im Energiesystem und überhaupt beendet.

ENDNOTEN

- 1 FLINTA* steht für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans und agender Personen. Das Akronym FLINTA* umfasst unterschiedliche Genderidentitäten, die von strukturellen Diskriminierungen im Patriarchat betroffen sind. Diese Identitäten haben noch mal jeweils unterschiedliche Lebensrealitäten und Erfahrungen mit Diskriminierung. An vielen Stellen in diesem Text wird sich auf Frauen als eine Kategorie bezogen, was unter anderem mit der begrenzten Datenlage zu tun hat.
- 2 Betroffenheit von Frauen und Genderdimensionen von Energiearmut sind empirisch dargestellt in Birgi et al. (2023).
- 3 Der Gender-Leadership-Gap (GLG) ist ein vom DIW Berlin erstellter Indikator, der den Chancennachteil von Frauen misst, wenn es darum geht, in eine hohe Führungsposition zu kommen.
- 4 Das Interesse und Engagement von Frauen und Männern für Klima- und Umweltschutz wurde empirisch vom Umweltbundesamt 2018 untersucht (vgl. UBA 2018).
- 5 Der Begriff und das Konzept „Intersektionalität“ wurde in den 1990er Jahren von der Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt. Der Begriff kann als analytischer Rahmen genutzt werden, um Ungleichheiten, Hierarchien und Machtverhältnisse zwischen Strukturkategorien wie Geschlecht, Ethnizität oder der sozioökonomischen Position herauszustellen (Lenz 2008: 158). Um solche Machtdynamiken zu analysieren, müssen die verschiedenen Strukturkategorien in Beziehung zueinander gesetzt werden (Lenz 2008: 158).
- 6 Erwerbsökonomie bedeutet Zugang zu bezahlter Erwerbsarbeit, die Berufswahl, Möglichkeit auf Karrierechancen, flexible Arbeitszeiten sowie gerechte und fortlaufende Entlohnung (Spitzner et al. 2020).
- 7 Frauen verdienen im Energiesektor tendenziell neun Prozent weniger als Männer (BMWK 2022).
- 8 Als Sorgearbeit werden Kinderbetreuung, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, das Organisieren des Alltags etc. bezeichnet. Diese sogenannte Reproduktionsarbeit ist weiblich konnotiert und gesellschaftlich notwendig. Gleichzeitig wird sie oftmals nicht entlohnt und vielmehr als selbstverständlich angesehen (Bundeszentrale für politische Bildung o. J.; Beckmann 2016). In Deutschland leisten Frauen im Durchschnitt etwa eineinhalbmals so viel unbezahlte Sorgearbeit wie Männer – der Gender-Care-Gap beträgt demnach im Durchschnitt über die Gesamtbevölkerung gut 50 Prozent (Schäper et al. 2023).
- 9 Eine Potenzialstudie des IÖW in Deutschland zeigt, dass mehr als 90 Prozent der deutschen Haushalte am Energy Sharing teilnehmen könnten und damit Energy Sharing mehr als 35 Prozent zu den erneuerbaren Zielen beitragen könnte. Energy Sharing wird in der Erneuerbare-Energie-Richtlinie der EU beschrieben und hätte bis 2021 bereits in Deutschland in nationales Recht umgesetzt werden müssen.
- 10 Safer Spaces dienen dem Zweck, einen sichereren Raum für den Austausch und das Teilen von Erfahrungen für diejenigen zu schaffen, die von bestimmten Diskriminierungen betroffen sind; so gibt es z. B. queere Safer Spaces oder Safer Spaces für Schwarze Menschen (Khan/Müller 2021). Solche physischen Räume werden beispielsweise bei Veranstaltungen oder innerhalb von politischen Gruppen initiiert, damit sich Betroffene mitteilen können, ohne infrage gestellt zu werden oder Aufklärungsarbeit leisten zu müssen (Khan/Müller 2021). Da kein Raum ganz sicher oder frei von Diskriminierungen ist, wird in manchen Kontexten von Safer statt von Safe Spaces gesprochen (Migrationsrat Berlin 2020).

LITERATURVERZEICHNIS

Auswärtiges Amt 2023: Leitlinien für feministische Außenpolitik: Außenpolitik für alle, [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de) (4.2.2024).

Beckmann, S. 2016: Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-49972-4> (8.4.2024).

Behrensen, M. 2020: Bedrohte Männlichkeit auf einem sterbenden Planeten: Klimawandelleugnung und Misogynie, in: Ethik und Gesellschaft (2), file:///Users/sonke/Downloads/root,+EuG-2-2020-art-6(1).pdf (7.3.2024).

Bell, S. E.; Daggett, C.; Labuski, C. 2020: Toward Feminist Energy Systems: Why Adding Women and Solar Panels Is Not Enough, in: Energy Research & Social Science 68, 101557.

Berscheid, A. L. 2014: Autonome Fahrzeuge und hegemoniale Männlichkeit in der Automobilkultur, in: Femina Politica: Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 23 (2), S. 7–8.

Birgi, O. et al. 2023: Gender and Energy Poverty Facts and Arguments, <https://www.empowermed.eu/wp-content/uploads/2023/08/EmpowerMED-Gender-and-energy-poverty-Factsheet-July2023-FINAL-1.pdf> (29.3.2024).

BMFSFJ 2021: Umsetzungsstand der Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung nach Zielen, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nach-zielen-186048> (22.2.2024).

BMWK 2023: Für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Energiesektor, Schlaglichter 04/2023, https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Infografiken/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2023/04/05-fuer-mehr-geschlechtergerechtigkeit-und-diversitaet-im-energiesektor-download.pdf?__blob=publicationFile&v=6, (26.10.2023).

Bundeszentrale für politische Bildung o. J.: Care-Arbeit, <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/> (8.4.2024).

Burck, J.; Higiro, J.; Ulrich, T.; Zimmermann, H. 2016: Auswirkungen historischer und aktueller Rahmenbedingungen auf den deutschen Energiesektor, <https://www.germanwatch.org/sites/default/files/publication/18244.pdf> (22.2.2024).

Chang, T. Y.; Kajackaite, A. 2019: Battle for the Thermostat: Gender and the Effect of Temperature on Cognitive Performance, in: PloS One 14 (5), e0216362.

Clancy, J.; Feenstra, M. 2019: Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU, Publications Office of the European Union, Brüssel.

Clancy, J.; Roehr, U. 2003: Gender and Energy: Is there a Northern Perspective?, in: Energy for Sustainable Development 7 (3), S. 44–49.

Criado Perez, C. 2019: Invisible Women, London.

Daggett, C. 2018: Petromaskulinität: Fossile Energieträger und autoritäres Begehren, Berlin.

Deutscher Frauenrat 2023: Klimagerechte und soziale Mobilitätswende, <https://www.frauenrat.de/klimagerechte-und-soziale-mobilitaetswende/> (22.2.2024).

Destatis 2023a: 6,5% weniger Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern im Studienjahr 2021, Pressemitteilung Nr. N004 vom 23. Januar 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html (22.2.2024).

Destatis 2023b: Verdienste: Gender Pay Gap, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html (22.2.2024).

Destatis 2023c: Einkommen, Konsum und Lebensbedingungen: Zeitverwendung, https://www.destatis.de/DE/Themen/GesellschaftUmwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html (22.2.2024).

Die Bundesregierung 2023: So läuft der Ausbau der Erneuerbaren Energien in Deutschland: Ein immer größerer Anteil des Stromverbrauchs in Deutschland wird durch Erneuerbare Energien gedeckt: Hier erhalten Sie einen Überblick zum Zubau von Solar- und Windenergie, 7.12.2023, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/ausbau-erneuerbare-energien-2225808#:~:text=Erneuerbare%20Energien%20nehmen%20einen%20immer,Ausbauziele%20sind%20im%20EEG%20festgelegt> (8.12.2023).

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2016: Frauen in hohen Führungspositionen, in: DIW Wochenbericht: Wirtschaft. Politik. Wissenschaft. 37/2016, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.542233.de/16-37.pdf (31.1.2024).

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2023: Women's Triple Role, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1224> (22.2.2024).

Elsäßer, L.; Hense, S.; Schäfer, A. 2018: Government of the People, by the Elite, for the Rich: Unequal Responsiveness in an Unlikely Case (No. 18/5), MPIfG Discussion Paper, Köln.

Feenstra, M.; Clancy, J. 2020: A View from the North: Gender and Energy Poverty in the European Union, in: Engendering the Energy Transition, London, S. 163–187.

Henger, R.; Stockhausen, M. 2022: Energiearmut: Jeder Vierte gibt mehr als zehn Prozent seines Einkommens für Energie aus, Pressemitteilung: Institut der Deutschen Wirtschaft, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/ralph-henger-maximilian-stockhausen-jeder-vierte-haushalt-gibt-mehr-als-zehn-prozent-seines-einkommens-fuer-energie-aus.html#:~:text=Gut%2025%20Prozent%20der%20Deutschen,von%20den%20steigenden%20Energiepreisen%20betroffen> (15.11.2023).

Hohmeyer, O.; Beer, M.; Schirmacher, J.; Bichler, M. 2017: Schlüsselsakteure bewegen kommunalen Klimaschutz: Grundlagenpapier zum theoretischen Hintergrund, http://schluesselakteure.de/wp-content/uploads/2018/05/Leitfaden_Erfolgreicher-kommunaler-Klimaschutz-dank-Schl%C3%BCsselakteuren.pdf (15.1.2024).

International Renewable Energy Agency (IRENA) 2020: Wind Energy: A Gender Perspective, https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Jan/IRENA_Wind_gender_2020.pdf?rev=270b62baad3c40a5b289a4f47eb8c5a9 (22.2.2024).

Plananska, J.; Wüstenhagen, R.; de Bellis, E. 2023: Perceived Lack of Masculinity as a Barrier to Adoption of Electric Cars? An Empirical Investigation of Gender Associations with Low-Carbon Vehicles, in: Travel Behaviour and Society 32, 100593.

Kemfert, C.; Egerer, O. 2017: Frauen sind in Top-Positionen der größten Energie- und Verkehrsunternehmen in Deutschland deutlich unterrepräsentiert, in: DIW Wochenbericht 84 (47), S. 1.070–1.074.

Khan, E.; Müller, C. 2021: Safer Spaces für Schwarze Menschen, People of Colour und Indigenous People schaffen: Reflexionsräume für weiß positionierte Menschen initiieren, Integrationshaus e.V.

Kift, D. 2018: Frauen im Bergbau: Von wegen Männersache, Dagmar Kift im Gespräch mit Dieter Kassel, in Deutschlandfunk Kultur, 2.11.2018, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/frauen-im-bergbau-von-wegen-maennersache-100.html> (8.12.2023).

Kuschan, M. et al. 2020: Frauen.Energie.Wende: Warum wir eine geschlechtergerechte Energiewende brauchen, in: Women Engage for a Common Future, <https://www.wecf.org/de/84729-2/> (22.2.2024).

Lenz, I. 2008: Intersektionalität: Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit, in: Becker, R.; Kortendiek, B.: Handbuch Frauen – und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, S. 158–165.

LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V. 2022: Gerecht mobil: Gendergerechte Mobilität in der Praxis, Februar 2022, https://gerecht-mobil.de/wp-content/uploads/sites/8/2022/05/gerechtmobil_druck.pdf (22.2.2024).

Loos, S. 2023: Feministische Energiewende: Im toten Winkel der Energiewende, statt. Fraunhofer – BLOG, <https://blog.iao.fraunhofer.de/tag/feministische-energiewende/> (22.2.2024).

Migrationsrat Berlin e.V. 2020: Safer Space, Glossar, 2. Oktober 2020, <https://www.migrationsrat.de/glossar/safer-space/> (5.2.2024).

Niranjan, A. 2022: Klimawandel trifft Frauen stärker als Männer, 4.10.2022, in: Deutsche Welle, <https://www.dw.com/de/frauen-klimakrise-st%C3%A4rker-betroffen-maenner-geschlechtergerechtigkeit-klimagerechtigkeit-klimawandel/a-62092939> (5.2.2024).

Petrova, S.; Simcock, N. 2021: Gender and Energy: Domestic Inequities Reconsidered, in: Social & Cultural Geography 22 (6), S. 849–867.

PwC 2022: Frauen in der Energiewirtschaft: Warum die Branche mehr Frauenpower braucht, <https://www.pwc.de/de/energiewirtschaft/frauen-in-der-energiewirtschaft-warum-die-branche-mehr-frauen-power-braucht.pdf> (22.2.2024).

Quaschnig, V. 2021: Erneuerbare Energien und Klimaschutz: Hintergründe–Techniken und Planung–Ökonomie und Ökologie–Energiewende, Berlin.

Schäper, C.; Schrenker, A.; Wrohlich, K. 2023: Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an, in: DIW Wochenbericht 90 (9), S. 99–105.

Smith, K. R. et al. 2013: Energy and Human Health, in: Annual Review of Public Health 34, S. 159–188.

Spitzner, M. et al. 2020: Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik; Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen, Abschlussbericht, Wuppertal Institut.

Spitzner, M., Hummel, D., Stieß, I., Alber, G., & Röhr, U. 2020: Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik; Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen; Abschlussbericht. Dessau-Roßlau: Umweltbundesamt.

Tjørring, L. 2016: We Forgot Half of the Population! The Significance of Gender in Danish Energy Renovation Projects, in: Energy Research & Social Science 22, S. 115–124.

UBA 2016: Repräsentative Erhebung von Pro-Kopf-Verbräuchen natürlicher Ressourcen in Deutschland (nach Bevölkerungsgruppen), Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, ISSN 1862–4804.

UBA 2018: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse (Zwischenbericht), Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, ISSN 1862–4359.

Women in Europe for a Common Future (WECF) 2022: Wie trägt geschlechtergerechte Kommunikation zum Empowerment von Frauen* im RHC-Sektor bei?, <https://www.wecf.org/de/wie-traegt-geschlechtergerechte-kommunikation-zum-empowerment-von-frauen-im-rhc-sektor-bei/> (7.3.2024).

WWF 2023: Women in Wind: A Missing Piece of the EU Offshore Renewable Energy Transition, <https://wwfeu.awsassets.panda.org/downloads/wwf---women-in-wind-the-missing-piece-of-the-eu-offshore-renewable-energy-transition.pdf> (4.1.2024).

AUTORINNEN

Kiara Groneweg: Politikwissenschaftlerin, Ökofeministin und Junior-Projektmanagerin im Energieteam von Women Engage for a Common Future e.V.

Katharina Habersbrunner: Teamleiterin „Energie, Klima und Gender“ bei Women Engage for a Common Future e.V. und Vorständin bei Bündnis Bürgerenergie BBEn.

IMPRESSUM

April 2024

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205

www.fes.de/apb

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich:

Vanessa Kiesel und Sophie Lorraine Senf,
Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Bestellungen/Kontakt:

apb-publikation@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Titelillustration: © Till Lukat

ISBN 978-3-98628-548-7