

Mapping der Strategien und Gesetze im Bereich der deutschen Gender- und Energiepolitik

DELIVERABLE 1.2 BERICHT ÜBER DIE BESTANDSAUFNAHME
DER NATIONALEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIEN IM
ENERGIESEKTOR
WOMEN ENGAGE FOR A COMMON FUTURE E.V.





Titel: D1.2 Bericht über die Bestandsaufnahme der nationalen Gleichstellungsstrategien im Energiesektor

WP-Führer: DOOR

Version: Final

Datum: Oktober 2023 (Englische Version), März 2023 (Deutsche Version)

Autor*innen: Women Engage for a Common Future e.V. (WECF): Marta Ferdebar, Kiara Groneweg

WICHTIGER HINWEIS: Die Vervielfältigung des Inhalts oder von Teilen des Inhalts ist mit Genehmigung der Autor*innen und unter der Voraussetzung gestattet, dass die Quelle angegeben wird.

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis.....	iv
1. Einleitung	1
2. Methodik.....	2
3. Gleichstellungspolitische Initiativen in Deutschland	4
3.1 Umsetzung der internationalen Gender-Rahmenwerke	5
3.2 Ausgewählte nationale Gesetze und Strategien zur Gleichstellung.....	7
4. Energiepolitische Maßnahmen auf nationaler Ebene.....	11
5. Gender-Aspekte und die Repräsentation von Frauen in der Energiepolitik	15
6. Gender-Aspekte und die Repräsentation von Frauen in Energiefirmen	20
7. Gender-Aspekte und die Repräsentation von Frauen in energiebezogener Bildung und Wissenschaft	24
8. Schlussfolgerung & Empfehlungen.....	27
9. Bibliographie.....	30
ANHANG	34
Anhang 1: Liste der befragten Interessensvertreter*innen	34
Anhang 2: Liste der mit MAXQDA analysierten energiepolitischen Dokumente	35

TABELLEN

TABELLE N° 1: Anteil an Frauen in ausgewählten Bundesministerien in Deutschland.....	20
TABELLE N° 2: Anteil an Frauen in verschiedenen Teilsektoren des deutschen Energiesektors im Jahr 2021	21
TABELLE N° 3: Anteil an Frauen in verschiedenen Positionen in Energieunternehmen im Jahr 2021	21
TABELLE N° 4: Hochschulabsolvent*innen in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik, Ingenieur*innenwesen, Fertigung und Bauwesen in Deutschland	25

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMUV	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CEDAW	UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau/UN-Frauenrechtskonvention
EEG	Erneuerbare-Energien-Gesetz
EGS	Energieeffizienzstrategie für Gebäude
EEWärmeG	Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz
EnEV	Energieeinsparverordnung
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
EnWg	Energiewirtschaftsgesetz
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
GEG	Gebäudeenergiegesetz
KWKG	Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz
FD	Fehlende Daten
IC	Istanbul-Konvention
NAP	Nationaler Aktionsplan
NGO	Non-Governmental Organisation
NECP	Nationaler Energie- und Klimaplan
SDG	Ziele für nachhaltige Entwicklung
UN	Vereinte Nationen
FLINTA	Frauen, Lesben, Inter, Nicht-binär, Trans, Agender

1. Einleitung

Um den Ausstoß von Treibhausgasen zu mindern, die Energieeffizienz zu steigern, den Einsatz erneuerbarer Energien zu fördern und eine gerechte Energiewende zu ermöglichen, werden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen und Energiegesetze auf globaler, nationaler und regionaler Ebene entwickelt. Nach wie vor werden die Energie-, Gender und Sozialpolitik von einer männlichen Sichtweise dominiert, die die Perspektive und die spezifischen Erfahrungen von Frauen und anderen Geschlechtern als Produzent*innen, Verbraucher*innen und Prosument*innen von Energie sowie Entscheidungsträger*innen, Investor*innen und Nutzer*innen von Energiesystemen außer Acht lässt. Traditionell ist der Energiesektor sowohl hinsichtlich der technischen als auch der politischen Sphäre männerdominiert. Hier lässt sich unterstreichen, dass jede neue Maßnahme oder jedes neue Gesetz, das auf einem solchen patriarchalen Modell basiert, genderspezifische Ungleichheiten reproduzieren oder gar verschärfen wird.

Aus diesem Grund bedarf es einer gendergerechten Perspektive innerhalb politischer Entscheidungsprozesse, somit der Berücksichtigung der spezifischen Erfahrungen verschiedener Geschlechteridentitäten, insbesondere von Frauen bzw. FLINTA.

Eines der Hauptziele des Projekts *Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector* (EUWES) ist es, Bewusstsein zur Schnittstelle von Gender- und Energiethemen zu schaffen, die Möglichkeiten für eine aktive Beteiligung von Frauen zu fördern und dazu beizutragen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Management- und Führungspositionen im Energiesektor zu verringern. In einem ersten Schritt strebt EUWES an, Barrieren, die zur Unterrepräsentation von Frauen im Energiesektor führen, durch eine umfassende Multilevel-Analyse und das Mapping nationaler Strategien, Programme und Gesetze zu identifizieren.

Um diesen Prozess zu leiten, Methoden zu erläutern und einheitliche Vorlagen für alle Partner*innen bereitzustellen, wurde eine Mapping-Methodik (siehe EUWES-Bericht [1.1 Mapping Methodology](#)) entwickelt. In Anlehnung an diese Methodik beabsichtigt die vorliegende Analyse D1.2 *Bestandsaufnahme der nationalen Gleichstellungsstrategien im Energiesektor*, den Status Quo von Gender-Aspekten in der Energiepolitik, Energiewirtschaft und Bildung zu Energiethemen herauszuarbeiten.

Kapitel 3 und 4 liefern einen Überblick über aktuelle Bestrebungen Deutschlands im Bereich Gleichstellung auf der einen Seite und Energiepolitik auf nationaler Ebene auf der anderen Seite.

In Kapitel 5 werden Aspekte einer detaillierten Gender-Analyse ausgewählter Energiestrategien- und Gesetze sowie Ergebnisse aus den Interviews mit politischen Entscheidungsträger*innen vorgestellt.

In den Kapiteln 6 und 7 werden die wichtigsten Ergebnisse der Sekundärforschung zum Thema Gender in der Energiewirtschaft und in Energiestudiengängen sowie Erkenntnisse aus Interviews mit Interessenvertreter*innen aus Energieunternehmen und akademischen Einrichtungen dargestellt.

Der vorliegende Bericht dient als Ausgangspunkt für die Entwicklung gezielter Empfehlungen für Gender Mainstreaming im Energiesektor auf nationaler und EU-Ebene.



Da die anderen EUWES-Projektpartner*innen einen ähnlichen Mapping-Prozess durchgeführt haben, sind 3 weitere Berichte für die Projektländer Kroatien, Slowenien und Spanien verfügbar.

2. Methodik

In Anlehnung an EUWES Deliverable D1.1 wurde ein gendergerechter (Forschungs-)Standpunkt eingenommen, um die Geschlechter- und Energiepolitik in Deutschland zu mappen und zu analysieren. Dies bedeutet, das Konzept der Gendergerechtigkeit, das auf den drei Dimensionen Anerkennung, Redistribution und Repräsentation (*recognition, redistribution and representation*) basiert, auf den Mapping-Prozess¹ zu übertragen. Die folgenden Fragen leiteten die Analyse:

- **Wie fördern die nationalen und föderalen Strategien in Deutschland Gendergerechtigkeit?**
- **Welche Maßnahmen gewährleisten die Chancengleichheit für Frauen im Energiesektor, insbesondere in Führungspositionen?**
- **Gehen die Strategien und Maßnahmen darüber hinaus und behandeln Aspekte der Repräsentation, Rechte und Redistribution von einem gendergerechten Standpunkt aus?**
- **Auf welche Barrieren stoßen Frauen (oder FLINTA), wenn es um ihre Vertretung in den politischen, wirtschaftlichen und akademischen Sphären des Energiesektors geht?**

Mit einem theoretischen Ansatz, der Gendergerechtigkeit in den Fokus nimmt, wurden die in [Kapitel 4.2 von D1.1](#) herausgearbeiteten Gender-Aspekte und -indikatoren genutzt, um mittels einer Sekundärforschung nach geeigneten Dokumenten, Statistiken bzw. weiteren Daten zu suchen.

Es wurden zwei parallele Prozesse eingeleitet: **1) die Identifizierung und Auswahl relevanter Programme, Gesetze und Strategien, 2) die Verwendung der Stakeholder-Mapping-Methode und einer Stakeholder-Excel-Vorlage (siehe Anhang I und II von D1.1), um die**

¹ Mit Bezug zu Nancy Fraser kann Gendergerechtigkeit als ein mehrdimensionaler Ansatz betrachtet werden, der Aspekte der Anerkennung, Redistribution und Repräsentation behandelt. Anerkennung bezieht sich auf die Akzeptanz verschiedener sozialer Gruppen und die Stärkung von Gemeinschaften und sozialem Vertrauen durch offene Kommunikation und Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven. Mit anderen Worten: Gegenseitige Anerkennung würde bedeuten, bestehende genderspezifische Hierarchien zu hinterfragen, Geschlechterstereotype aufzubrechen und neue Normen und Werte zu schaffen. Darüber hinaus berücksichtigt eine gendergerechte Perspektive unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, unterschiedliche Formen von Männlichkeit und Weiblichkeit und Ausübung von Gender-Rollen. Im Energiesektor bedeutet dies u.A. die Anerkennung von Frauen als Akteurinnen von Wandel, wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt. Es meint auch, innerhalb der Politik und im Wirtschaftssektor Räume zu schaffen, in denen Menschen in den Dialog miteinander treten und dabei die Stimmen von Menschen in marginalisierten Situationen, darunter auch Frauen, gehört werden. Siehe: Fraser, N. (2007). Feminist Politics in the Age of Recognition: A Two-Dimensional Approach to Gender Justice, in: Studies in Social Justice, 1:1, 23-35.

Interessensvertreter*innen für halbstrukturierte Interviews zu priorisieren.

Prozess 1) bezieht sich auf politische Maßnahmen und Strategien, die von öffentlichen Institutionen, wie Regierungsinstitutionen, entwickelt und umgesetzt werden. Die Recherche wurde durch Kriterien wie den Zeitrahmen (zwischen 2005 und 2023) und die Form der politischen Maßnahme (rechtlich-bindend, normativ, strategisch, programmatisch) für die Analyse ausgewählt. Bei der Zuordnung der Gesetze, Strategien und Programme standen nationale Gesetze an erster Stelle der Suchhierarchie, gefolgt von regionalen Gesetzen und anschließend Strategiedokumenten. Sekundäre Informationen wurden aus Stellungnahmen und Informationspapieren von öffentlichen Behörden sowie aus akademischer und grauer Literatur herangezogen. Im Mapping-Prozess wurden die Ziele der Programme, Strategien und Gesetze sowie die Barrieren und Widersprüche hinsichtlich ihrer Implementierung herausgearbeitet. Des Weiteren wurden Stärken und Schwächen bewertet sowie neue Policy-Ansätze und Möglichkeiten für Advocacy-Arbeit aufgezeigt². Hierfür wurden vorher festgelegte Bewertungskriterien angewandt und die Such- und Analyseergebnisse in einer [Excel-Tabelle für die Policy Analysis](#) zusammengefasst (siehe auch ANHANG zu D1.1).

Die Kapitel 3 und 4 geben einen Überblick über diese Ergebnisse, d.h. einen Überblick über die verschiedenen gleichstellungspolitischen Initiativen einerseits und die Energiepolitik auf nationaler Ebene andererseits.

Einige energiepolitische Maßnahmen in Form von schriftlichen Dokumenten wurden mit Hilfe von MAXQDA, einer Software zur qualitativen Datenanalyse, tiefergehend beleuchtet. Die Dokumente wurden in die Software hochgeladen und dann kodiert, indem Schlüsselwörter wie „Frauen“, „Mädchen“, „Geschlecht“, „Gender“, „sozial“, „Gleichheit“, „Gender Mainstreaming“, „Armut“, „Förderung“, „Empowerment“ oder „Rechte“ genutzt wurden.

Die Sekundärforschung wurde auf Statistiken, wissenschaftliche Publikationen oder journalistische Artikel ausgeweitet, um quantitative Daten über Frauen, die im Energiesektor arbeiten, Frauen, die MINT-Fächer studieren, und Frauen in den höchsten Bundesbehörden zu sammeln. Diese Zahlen sind in den Tabellen 1 bis 4 in den Kapiteln 5 bis 7 dargestellt.

In Schritt bzw. Prozess 2) wurden die Stufen 1 bis 3 des Stakeholder-Mapping-Prozesses (siehe [D1.1](#)) angewendet. In Stufe 1 wurden die Stakeholder und ihre notwendigen Kontaktinformationen mittels Recherche und unter Berücksichtigung bereits bestehender Kontaktlisten von WECF ermittelt. Ziel war es, Stakeholder für vier Hauptgruppen zu finden – politische Entscheidungsträger*innen, Vertreter*innen aus dem Privatsektor/Energieunternehmen, Vertreter*innen aus der Zivilgesellschaft und aus der Wissenschaft. In Stufe 2 wurde die Relevanz der Stakeholder auf Grundlage ihrer Erfahrungen, Perspektiven und Werte anhand der Power-Interest Matrix von A.L.Mendelow³ eingeschätzt. Für jede Gruppe wurden zwei bis drei Interessenvertreter*innen ausgewählt und

² Siehe auch: Bardach, E. (2011). A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving, vierte Auflage. Washington DC: CQ Press College.

³ Mendelow, A. L. (1981). Environmental Scanning-The Impact of the Stakeholder Concept. ICIS 1981 Proceedings. 20, unter: <http://aisel.aisnet.org/icis1981/20> (zuletzt aufgerufen am 14.6.2023).

kontaktiert. So wurden zwischen August und September 2023 neun Interviews durchgeführt, die online über Zoom oder Microsoft Teams stattfanden. Für jede*n Interviewpartner*in wurde ein Leitfaden mit Fragen erstellt und entsprechend ihres*seines Hintergrundes spezifiziert. Um ethischen Forschungsstandards zu folgen, wurde jeder*m Interviewpartner*in eine Einverständniserklärung zugeschickt. Entsprechend einer feministischen Forschungsethik wurde besonderer Wert darauf gelegt, Vorannahmen zu reduzieren, die Perspektive der Interviewpartner*innen zu verstehen, ihnen aufmerksam zuzuhören und von ihnen zu lernen. Hier sollte hervorgehoben werden, dass die Auswahl der Interviewpartner*innen von der Subjektivität der Forscher*innen und den ihnen zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Mitteln beeinflusst wurde. Daher sind die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse *ein* Ausschnitt einer Bestandsaufnahme und (inter-)subjektiven Forschungsperspektive, die immer einer Kontextualisierung bedürfen. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend mit der Software MAXQDA analysiert. Mittels einer in [D1.1, Kapitel 4.4.2](#) entworfenen Liste wurden Gender-Codes festgelegt, um die relevanten Textstellen aus den Dokumenten zu identifizieren. Diese Gender-Codes wurden auf abduktive Weise überprüft und ergänzt, um zu gewährleisten, dass die Dokumente detailliert gescreent und analysiert werden. Die Liste der befragten Interessensvertreter*innen befindet sich im [ANHANG](#).

3. Gleichstellungspolitische Initiativen in Deutschland

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland wird auf legislativer Ebene durch einige zentrale Gesetze abgedeckt. Hier bezieht sich *Gleichstellung* von Frauen und Männern nicht nur auf die Berücksichtigung verschiedener Geschlechter durch das öffentliche Recht bzw. aus rechtlicher Sicht, sondern auch auf das Schaffen persönlicher und beruflicher Möglichkeiten zweier Geschlechter⁴. An dieser Stelle lässt sich unterstreichen, dass die Gleichstellung der Geschlechter zwar gesetzlich verankert ist (*de jure*), dass es allerdings an ihrer tatsächlichen und allumfassenden Umsetzung mangelt, respektive, dass eine *de facto*-Gleichstellung noch nicht erreicht ist und gewissermaßen noch nicht alle gesellschaftlichen Sphären durchdrungen hat. Auch bezog sich die deutsche Gleichstellungspolitik in der Vergangenheit hauptsächlich auf zwei Geschlechter, Frauen und Männer, und entwickelt sich erst schrittweise hin zu einer umfassenden Einbeziehung und Berücksichtigung anderer Geschlechtsidentitäten. Ein zentrales Gesetz zur Gewährleistung der Rechte von LGBTIQA*-Personen ist das in Kapitel 3.2 vorgestellte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wesentliche Meilensteine für die Berücksichtigung der LGBTIQA*-Community waren die Beschlüsse zur *Ehe für alle*, die es homosexuellen und queeren Parn seit 2017 ermöglicht, zu heiraten. Seit 2018 ist zudem die Möglichkeit, sich im deutschen Geburtenregister als "divers" eintragen zu lassen, rechtlich festgelegt.

⁴ Klammer, U. (2019). Gleichstellungspolitik: wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Kortendiek, B.; Riegraf, B. & Sabisch, K. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, S.983-992.

Artikel 3 (2) des *Grundgesetzes* fordert den Staat auf, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen⁵. Auf der Grundlage des Grundgesetzes sind in allen 16 Bundesländern Deutschlands zahlreiche Landesgleichstellungsgesetze erlassen worden⁶.

Die deutsche Gleichstellungspolitik agiert also auf verschiedenen Ebenen, der nationalen und der regionalen. Darüber hinaus hat sich Deutschland in mehreren internationalen Initiativen engagiert, die im nächsten Kapitel kurz vorgestellt werden.

3.1 Umsetzung der internationalen Gender-Rahmenwerke

Die deutsche Politik ist eingebettet in internationale Abkommen, Initiativen und rechtliche Rahmenwerke auf europäischer und internationaler Ebene.

UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

CEDAW ist das führende internationale Instrument der Vereinten Nationen (UN) zum Schutz der Menschenrechte von Frauen⁷. Deutschland (Bundesrepublik Deutschland, BRD) hat CEDAW 1985 ratifiziert. Es hat sich verpflichtet, alle vier Jahre einen Bericht vorzulegen, um den Status quo der deutschen Gleichstellungspolitik zu bewerten; seit 1985 hat Deutschland neun Berichte vorgelegt. Im Neunten Periodischen Bericht zur CEDAW, der von der Bundesregierung unter Beteiligung der Bundesländer im Jahr 2021 herausgegeben wurde, werden "[...] intersectionality, diversity and overlapping forms of discrimination as key concerns of gender equality policy"⁸ genannt. Dieser neunte Bericht würdigt die Fortschritte der deutschen Gleichstellungspolitik, beziehend auf eine Reihe von Studien und Analysen, die gar aus einer intersektional-feministischen Perspektive vorgenommen wurden, z.B. *The Road to Equal Pay for Women and Men – Facts, Causes, Measures (2020), brochure published by the BMFSFJ, 5⁹*. Der Bericht bietet einen detaillierten Überblick über verschiedene genderspezifische Maßnahmen, z.B. in Bezug auf Geschlechterstereotype, Frauen, Frieden und Sicherheit (WPS), genderspezifische Gewalt gegen Frauen, Bildung und die Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben.

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, Istanbul-Konvention (IC)

Die Istanbul-Konvention ist das erste rechtsverbindliche Abkommen, das einen umfassenden rechtlichen Rahmen und eine Methodik zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen festlegt, wobei der Schwerpunkt auf der Prävention von häuslichem Missbrauch, der Unterstützung der Überlebenden und

⁵ Ebd.

⁶ Ebd.

⁷ Ebd.

⁸ UN (2023a). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/DEU/9, 9th periodic report, 1. März 2023.

⁹ CEDAW/C/DEU/9

der Bestrafung der Täter*innen liegt¹⁰. Diese vier Hauptziele umfassen eine breite Palette von Bestimmungen, einschließlich rechtlicher und praktischer Maßnahmen, die darauf abzielen, spürbare Veränderungen in den nationalen Reaktionen auf Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu bewirken¹¹. Deutschland war eines der ersten Länder, welche die IC unterzeichnet haben und hat eine wichtige Rolle bei den Diskussionen und dem Inkrafttreten des Übereinkommens im Jahr 2018 gespielt¹². Es fehlt jedoch eine einheitliche Definition von Gewalt oder Subarten von Gewalt sowie eine nationale Strategie, die die Unterschiede in der Betroffenheit verschiedener Gruppen berücksichtigt. Die Verantwortlichen für die Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland sind zu der Bewusstwerdung darüber angehalten, dass sich systemische und institutionelle Faktoren von Diskriminierung unterschiedlich auf Menschen auswirken und dass der Staat in der Verantwortung ist, diese Hürden durch eine intersektional-feministische Weise abzubauen¹³.

Unsere Welt transformieren: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Die Agenda 2030 ist eine Resolution der Vereinten Nationen, die 2015 in Deutschland ratifiziert wurde. Für die Implementierung des Nachhaltigen Entwicklungsziels 5 (SDG 5) hat die Bundesregierung 140 Millionen Euro für den Zeitraum zwischen 2019 und 2023 gesichert¹⁴. Das Nachhaltige Entwicklungsziel 5 (SDG 5) strebt an, gleiche Rechte und Chancen für Frauen und Mädchen zu etablieren und diese zu stärken, damit sie frei von Diskriminierung und Gewalt leben können, einschließlich Diskriminierung am Arbeitsplatz¹⁵. Es wurden Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen, darunter das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (u.a. durch verbindliche Geschlechterquoten), ebenso wie das Entgelttransparenzgesetz¹⁶. Darüber hinaus verfolgt Deutschland seit 2014 mit der Querschnittsstrategie „Gender Equality in German Development Policy“ einen dreigleisigen Ansatz: 1) Gender Mainstreaming, d.h. die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle entwicklungspolitisch-relevanten Initiativen und Programme, 2) Spezifische Programme zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen und zur Förderung von Frauenrechten, 3) Integration von Frauenrechten in entwicklungspolitische Dialoge mit

¹⁰ Rat der Europäischen Union (o.J.). Key facts about the Istanbul Convention, unter: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/key-facts> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹¹ GREVIO (2022). Comments submitted by Germany on GREVIO's final report on the implementation of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, unter: <https://rm.coe.int/germany-comments-to-the-grevio-report/1680a86939> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹² Lembke, U. (2017). Statute on the Ratification of the Istanbul Convention, unter: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4313-germany-statute-on-the-ratification-of-the-istanbul-convention-pdf-134-kb> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹³ DaMigra (2023). Finally, the Istanbul Convention applies without reservation! Now on to full implementation – if not now, then when?, unter: <https://www.damigra.de/en/meldungen/endlich-gilt-die-istanbul-konvention-vorbehaltlos-nun-auf-zur-vollstaendigen-umsetzung-wenn-nicht-jetzt-wann-dann/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹⁴ Die Bundesregierung (2021). Report on the implementation of the 2030 Agenda for sustainable development, unter: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/279522021_VNR_Report_Germany.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹⁵ UN (2023b). Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls, unter: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹⁶ Die Bundesregierung (2021).



Partner*innenländern¹⁷.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für die Umsetzung der Resolution 1325 des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen (UNSCR)

Der NAP ist ein politisches Instrument, das Schritte zur Unterstützung der Umsetzung der UN-Resolution 1325 beschreibt, die 2013 in Deutschland in Kraft getreten ist¹⁸. Bislang gab es drei NAPs, von denen der dritte Aktionsplan für den Zeitraum 2021-2024 aufgesetzt wurde¹⁹. Mit dem NAP²⁰ definiert die Bundesregierung erstmals einen rechts-verbindlichen Rahmen für deutsche Institutionen und Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte. Die Bundesregierung konstatiert in dem dritten NAP, dass Unternehmen Menschenrechte mit der gebotenen Sorgfalt entlang ihrer gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette prüfen müssen²¹. Das Ziel ist klar: Die Bundesregierung will mit ihrem NAP dazu beitragen, die weltweite Menschenrechtssituation zu verbessern und der Globalisierung eine soziale Komponente im Sinne der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zu geben. Sechs Bereiche wurden als Prioritäten im NAP 3 festgelegt: Krisenprävention, Partizipation, Schutz und Unterstützung, Aufbau von Kapazitäten bzw. Fähigkeiten von Frauen, humanitäre Hilfe, Krisenmanagement, der Wiederaufbau und das Vorantreiben der Agenda für Frauen, Frieden und Sicherheit (WPS) sowie eine bessere Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen, die an der Umsetzung des NAP mitwirken²². Im Vergleich zu den ersten beiden NAPs verfügt der NAP 3 über eine umfangreichere Überwachungs- und Evaluierungsstruktur, die die Durchführung der Aktivitäten ausreichend bewerten kann²³.

3.2 Ausgewählte nationale Gesetze und Strategien zur Gleichstellung

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG I)

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG I) ist am 1. Mai 2015 in Kraft getreten, mit dem vorrangigen Ziel, die Repräsentanz von Frauen in

¹⁷ Ebd.

¹⁸ Agency for Business and Economic Development (o.J.). Questions and Answers about the NAP, unter: <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/questions-and-answers-about-the-nap/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

¹⁹ Women's International League of Peace and Freedom (o.J.). Germany, unter: <http://1325naps.peacewomen.org/index.php/germany/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

²⁰ National Action Plans on Business and Human Rights (o.J.). Gender & women's rights, unter: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

²¹ Auswärtiges Amt (2021). The German Federal Government's Action Plan for the Women, Peace and Security Agenda 2021 to 2024, unter: <http://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2021/04/aktionsplan-1325-2021-2024-en-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

²² Women's International League of Peace and Freedom (o.J.).

²³ Auswärtiges Amt (2021).



Führungspositionen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor zu erhöhen²⁴. Das zugrunde liegende Ziel war es, das in Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes verankerte Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung legt das Gesetz eine Quote von mindestens 30% für den Aufsichtsrat fest, sodass freie Stellen mit Mitgliedern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt werden müssen²⁵. Folglich sind Unternehmen verpflichtet, in ihrem jährlichen Lagebericht und ihres „Corporate Governance Statement“ offenzulegen, ob die 30%-Quote für den Aufsichtsrat erfüllt wurde, respektive im Falle der Nichterfüllung eine Erklärung abzugeben²⁶. Bis zum August 2022 wurden die Ziele des FÜPoG I weitgehend erreicht, indem der Frauenanteil in den DAX40-Unternehmen bei 34,9% liegt²⁷. In der Privatwirtschaft mangelt es allerdings trotzdem oft an einer kohärenten und breitflächigen Umsetzung, da die Unternehmen das Ziel für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten häufig bei „0%“ ansetzten²⁸. Eine bemerkenswerte Einschränkung des FÜPoG I ist das Fehlen festgelegter Sanktionen für die Unternehmen, die den Anreiz für eine Befolgung des Gesetzes liefern würden. Außerdem könnte die Quote in eine FLINTA-Quote geändert werden, die auch Geschlechter einschließt, die nicht in ein binäres Konzept von Männern/Frauen fallen.

Zweites Führungspositionen-Gesetz (FÜPoG II)

Das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FÜPoG II) aus dem Jahr 2022 baut auf den Regelungen des FÜPoG I auf und erweitert diese. Das FÜPoG II zielt darauf ab, die Wirksamkeit des ursprünglichen Gesetzes zu erhöhen und seine Unzulänglichkeiten zu beheben, insbesondere hinsichtlich von freiwilligen Quoten (in hochrangigen Führungs- und Aufsichtsgremien)²⁹. Ein entscheidender Fortschritt des FÜPoG II ist die Festlegung einer Mindestbeteiligung für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen³⁰. Nach dem FÜPoG II müssen Vorstände von börsennotierten Unternehmen und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung, die aus mehr als drei Mitgliedern bestehen, mindestens eine Frau enthalten³¹, geltend ab dem 1. August 2022³². Trotz des zuvor beschriebenen

²⁴ Bundesanzeiger Verlag (2015). Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl115s0642.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

²⁵ Covington (2022). FÜPoG II - The gender quota on the Executive Board, unter: <https://www.cov.com/en/news-and-insights/insights/2022/07/fupog-ii--the-gender-quota-on-the-executive-board> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

²⁶ Bittmann, B. & Völkerding, L. M. (2022). Frauen in Führungspositionen – mehr als nur gute Vorsätze fürs neue Jahr, unter <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/frauen-in-fuehrungspositionen-mehr-als-nur-gute-vorsaetze-fuers-neue-jahr/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

²⁷ Covington (2022).

²⁸ Ebd.

²⁹ Jakovou, N. (o.J.): Second Act on Equal Participation of Men and Women in Management Positions (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FÜPoG II), unter: <https://www2.deloitte.com/dl/en/pages/legal/articles/frauenquote-fuehrungspositionen-gesetz-2.html> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

³⁰ Bundesanzeiger Verlag (2021). Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s3311.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

³¹ Bittmann, B. & Völkerding, L. M. (2022).

³² Covington (2022).

Anstiegs des Frauenanteils in DAX-Vorständen und der Bestrebungen der deutschen Regierung hinsichtlich einer Regulierung der Repräsentation von Frauen, liegt Deutschland im EU-weiten Vergleich zurück. Im Juni 2022 einigten sich der Europäische Rat und das EU-Parlament auf die Einführung von Geschlechterquoten in den Führungsgremien börsennotierter Unternehmen³³. Diese Quoten werden ab 2026 in Kraft treten, wobei die Schwellenwerte für geschäftsführende und nicht geschäftsführende Leitungsorgane auf 33% bzw. 40% festgelegt werden³⁴. Das FÜPoG II betrifft ausschließlich 70 große Unternehmen Deutschlands, von denen erwartet wird, als Vorbild gegenüber kleineren Unternehmen zu agieren³⁵.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Jahr 2006 wurden mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vier EU-Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt, nämlich die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EG) bzw. die „Gender-Richtlinie“ (2002/73), die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG) und die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)³⁶. Vorrangiges Ziel des AGG ist es, Diskriminierungen basierend auf der Ethnizität, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer körperlichen oder geistigen Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und zu verhindern, insbesondere im Bereich von Beschäftigung und Beruf³⁷. Das AGG umreißt rechtliche Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung, die sich auf den Arbeitsplatz und den zivilrechtlichen Kontext erstrecken. Nach den Richtlinien werden folgende Aspekte behandelt: Schutzmaßnahmen und Verantwortlichkeiten des*der Arbeitgeber*in bei der Bekämpfung von Diskriminierung sowie Ansprüche der Arbeitnehmer*innen (wie das Recht, eine Beschwerde einzureichen und das Recht, bestimmte Aufgaben abzulehnen) sowie ihre Rechtsmittel bei Diskriminierungsverstößen (Entschädigung und Schadensersatz)³⁸. Den Arbeitgeber*innen steht es frei, die Maßnahmen zu wählen, die sie zur Erfüllung dieser Verpflichtung für notwendig erachten, d.h. die Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und die Schulung der Mitarbeiter*innen³⁹. Einige politische Lücken

³³ Ebd.

³⁴ Ebd.

³⁵ Ebd.

³⁶ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). Guide to the General Equal Treatment Act, unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Richtlinien der Europäischen Union. Zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union vier Gleichbehandlungsrichtlinien, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umsetzt. Im Jahr 2022 folgte die sogenannte Caregiver-Richtlinie. Abrufbar unter: [Antidiskriminierungsstelle - Richtlinien der Europäischen Union](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/richtlinien_der_europaeischen_union.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen am 12.03.2024).

³⁷ Deutscher Bundestag (2017a). Public opinion on the German Act on Equal Treatment, unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/531940/24f6ccbf76572769f545059f4b20c51a/WD-2-130-16-pdf-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

³⁸ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).

³⁹ Gibson, D. & Crutcher LLP (2006). German Parliament Passes General Equal Treatment Act, Which Will Have a Considerable Impact on German Employment Practice, unter: <https://www.gibsondunn.com/german-parliament-passes-general-equal-treatment-act-which-will-have-a-considerable-impact-on-german-employment-practice/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).



bleiben bestehen: Die zweimonatige Frist für die Einreichung von Klagen sollte verlängert werden, Antidiskriminierungsorganisationen- und gruppen⁴⁰ und sollten die Möglichkeit erhalten, Klagen vor Gericht einzureichen, und sexuelle Belästigung sollte auch außerhalb des Arbeitsplatzes ausdrücklich verboten werden⁴¹. Darüber hinaus sollte ein einklagbares Recht geschaffen werden, um die Einführung geeigneter Vorkehrungen und Verfahren für die barrierefreie Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.

Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG)

Das Gesetz zur Transparenz von Entgeltstrukturen wurde 2017 in Kraft gesetzt und schafft eine endgültige Rechtsgrundlage für die Verwirklichung der Lohngleichheit auf der Grundlage ähnlicher Arbeit und gleichen Werts für zwei Geschlechter⁴². Es ermutigt Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, Betriebe und Tarifparteien, sich im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben und der möglichen Maßnahmen für die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen einzusetzen⁴³. Das Gesetz führt Transparenz ein, indem es drei grundlegende Komponenten festlegt: 1) das Recht des Einzelnen auf Informationen über Gehälter, 2) Verfahren zur Bewertung und Sicherstellung einer gerechten Entlohnung am Arbeitsplatz und 3) die Einführung einer Berichterstattung über Gleichstellung und gleiches Entgelt⁴⁴. Aufgrund der weit verbreiteten Tarifverträge in großen Unternehmen sind Lohnunterschiede jedoch weniger wahrscheinlich, sodass die Auswirkungen auf die Bekämpfung ungleicher Bezahlung in kleinen und mittleren Unternehmen begrenzt sind. Das Recht der Arbeitnehmer*innen, Informationen über die Gehälter ihrer Kolleg*innen anzufordern, ist zwar ein Schritt zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, ermöglicht aber keine Vergleiche zwischen den Gehältern verschiedener Arbeitsstufen oder zwischen Personen desselben Geschlechts⁴⁵. Das Gesetz verbietet strikt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei allen Lohnbestandteilen und -bedingungen, wenn die Arbeit gleichwertig ist bzw. der gleichen Stufe zugeordnet wird. Das Entgelttransparenzgesetz ergänzt das deutsche Antidiskriminierungsgesetz

⁴⁰ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dient als unabhängige Anlaufstelle für Personen, die Diskriminierung erfahren haben. Diese Stelle, die im deutschen Gleichbehandlungsgesetz und in den EU-Vorschriften zur Gleichbehandlung ausführlich beschrieben ist, bietet Personen, die diskriminiert wurden und Unterstützung benötigen, Beratung an. Gemäß dem Gesetz ist die Antidiskriminierungsstelle jedoch nicht befugt, unabhängige Untersuchungen zu Diskriminierungsvorwürfen durchzuführen oder rechtsverbindliche Entscheidungen zu treffen. Sie kann auch keine Prozesse anregen oder in Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Diskriminierung als Zeug*in auszusagen; **siehe** Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).

⁴¹ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).

⁴² Pfaffenberger, B. (o.J.). Pay Transparency in Germany: The Company's Size is Decisive, unter: <https://www.primerus.com/international-business-articles/pay-transparency-in-germany-the-companys-size-is-decisive.htm> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

⁴³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Das Entgelttransparenzgesetz, unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117322/c9ef7c4bbe4822e644c94821b09aa88f/das-entgelttransparenzgesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

⁴⁴ IHK Pfalz (2019). Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen in Kraft, unter: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/lohn-und-gehalt/entgelttransparenzgesetz-3811220> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

⁴⁵ Pfaffenberger, B. (o.J.).



(AGG) von 2006, das alle Formen der Diskriminierung abdeckt⁴⁶. Das Entgelttransparenzgesetz sieht jedoch keine kollektiven Maßnahmen zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung vor. Auch wenn die Etablierung des Rechts auf Informationen für das Individuum als positiv bewertet werden kann, können individuelle rechtliche Schritte, die Frauen einleiten, zu beruflichen Vergeltungsmaßnahmen führen. Das Verfahren zur Überprüfung des Arbeitsentgelts ist freiwillig – und in der Vergangenheit haben freiwillige Bemühungen zu keinen nennenswerten Ergebnissen geführt⁴⁷. Um wirksamer zu sein, sollte das Gesetz alle Arbeitgeber*innen einbeziehen und nicht nur diejenigen mit 200 oder 500 Beschäftigten. Schwachstellen des Gesetzes zeigen sich darüber hinaus darin, dass ein System für kollektive Handlungen bzw. für das Organizing von Gewerkschaften fehlt und dass Kompensationsmaßnahmen nicht verpflichtend überprüft werden müssen. Kritiker*innen beurteilten das Gesetz als zu bürokratisch und unzureichend hinsichtlich des Ziels, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu erweitern⁴⁸. Die deutsche Regierung hofft, dass große Unternehmen, die vom Gesetz betroffen sind, als Vorbild für kleinere Unternehmen agieren, damit letztere Informationen über Löhne freiwillig offenlegen.

4. Energiepolitische Maßnahmen auf nationaler Ebene

Erneuerbare-Energien-Gesetz, EEG

Das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), das im Jahr 2000 eingeführt wurde, galt als Erfolgsbeispiel für effiziente Energiepolitik, da es Stabilität für Investitionen bot und den Weg für erneuerbare Energien in Deutschland ebnete⁴⁹. Sein Hauptziel war es, aufstrebende Technologien wie Wind- und Solarenergie durch eine einheitliche Preisgestaltung und eine Abnahmegarantie zu unterstützen⁵⁰. Nach einem einfachen Prinzip konnten im Rahmen des EEG feste Einspeisevergütungen für Energieerzeuger festgelegt werden⁵¹. Somit wurde Betreiber*innen von Windkraft- oder Solaranlagen eine Garantie für die Einspeisung der Energie in das öffentliche Netz und ein fester Satz für jede Kilowattstunde erneuerbarer Energie, die über einen Zeitraum von 20 Jahren produziert wurde,

⁴⁶ BMFSFJ (2017).

⁴⁷ Deutscher Bundestag (2017b). Geplantes Entgelttransparenzgesetz differenziert beurteilt, unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw10-pa-familie-494286> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

⁴⁸ Reinsch, M. (2017). Nur die Hälfte der Frauen profitiert, unter <https://www.fr.de/wirtschaft/haelfte-frauen-profitiert-11063796.html> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

⁴⁹ LBBW (o.J.). Energiegesetze. Leitplanken auf dem Weg zur Energiewende, unter: [Leitplanken auf dem Weg zur Energiewende \(lbbw.de\)](https://www.lbbw.de/leitplanken-auf-dem-weg-zur-energiewende) (zuletzt aufgerufen am 1.8.2023).

⁵⁰ Energy Transition. The Global Energy Transition Wiki (o.J.). Renewable Energy Act (EEG), unter: <https://wiki.energytransition.org/the-book/policies-for-clean-energy/renewable-energy-act-eeq/> (zuletzt aufgerufen am 14.03.2024).

⁵¹ Appunn, K. (2021). What's new in Germany's Renewable Energy Act 2021, unter: <https://www.cleanenergywire.org/news/breakthrough-germanys-renewables-law-reform-wind-and-solar-capacity-grow-faster> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

angeboten⁵². Mehrere Staaten haben sich in ihrer Gesetzesformulierung an das EEG angelehnt und an ihren eigenen nationalen Kontext angepasst. In Deutschland ist der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien unter dem Einfluss des EEG von 5,4 Prozent im Jahr 1999 auf mehr als 40,3 Prozent im Jahr 2017 gestiegen⁵³. Um die Ziele des Pariser Abkommens zu erfüllen und eine stabile Planungs- und Investitionslandschaft für Erneuerbare-Energien-Projekte zu erhalten, muss das Erneuerbare-Energien-Gesetz beibehalten werden⁵⁴.

Gebäudeenergiegesetz, GEG

Das Gebäudeenergiegesetz (GEG) von 2020 umreißt die Energiestandards für Gebäude. Es ersetzt und vereint die Energieeinsparverordnung (EnEV), das Energieeinsparungsgesetz (EnEG) und das Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz (EEWärmeG)⁵⁵. Über die Raumheizung und -kühlung hinaus wird das Energiegleichgewicht von Gebäuden berechnet, indem Aspekte wie die Warmwassererzeugung, der Betrieb von Lüftungsanlagen und der für den Betrieb von Geräten wie Wärmepumpen, Heizkesseln und Reglern erforderliche Strom berücksichtigt werden⁵⁶. Das Kernziel des Gebäudeenergiegesetzes ist die Rationalisierung der Energiesparvorschriften für Gebäude und die Erleichterung bürokratischer Prozesse, die die Angleichung, Überarbeitung und Vereinfachung von EnEV und EEWärmeG beinhalten⁵⁷. Mit dem GEG soll ein konsolidiertes, standardisiertes und synchronisiertes Regelwerk für neue und bestehende Strukturen sowie für den Einsatz erneuerbarer Energien zum Heizen und Kühlen von Gebäuden geschaffen werden⁵⁸. Zahlreiche Unternehmen werden verpflichtet sein, ihre Strategien und Statistiken offenzulegen. Allerdings fehlt eine gewisse Klarheit über das Gesetzgebungsverfahren, insbesondere hinsichtlich der Definition des Begriffs „Unternehmen“ und welche Unternehmen unter das Gesetz fallen.

Energieeffizienzstrategie für Gebäude, EGS

Die Energieeffizienzstrategie für Gebäude skizziert einen umfassenden Plan für den Energiesektor, der Strom, Wärme und Energieeffizienz kombiniert, um einen kohärenten Rahmen für die Umstellung des Gebäudesektors auf saubere Energie zu schaffen⁵⁹. Da auf Gebäude etwa 35 Prozent des

⁵² Bundesverband WindEnergie (o.J.). Renewable Energy Act (EEG), unter: <https://www.wind-energie.de/english/policy/rea/> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁵³ Ebd.

⁵⁴ Ebd.

⁵⁵ Climate Change Laws of the World (2020). Buildings Energy Act (GEG), unter: https://climate-laws.org/document/buildings-energy-act-geg_ec47 (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁵⁶ Ichiyangi, E. (2022). Germany Strengthens Energy Efficiency in the Building Sector in the Wake of Ukraine Crisis, unter: <https://www.renewable-ei.org/en/activities/column/REupdate/20220721.php> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

⁵⁷ Bundesministerium des Innern und für Heimat (o.J.). The new Buildings Energy Act, unter: <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/building-housing/building/energy-efficient-construction-renovation/buildings-energy-act/buildings-energy-act-node.html> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023); Climate Change Laws of the World (2020).

⁵⁸ Beuth Verlag (o.J.). Energy efficiency in buildings, unter: <https://www.beuth.de/en/topics-offers/energy-efficiency> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁵⁹ BMWK (2015). Energieeffizienzstrategie für Gebäude, unter:

Endenergieverbrauchs und etwa ein Drittel der Treibhausgasemissionen in Deutschland entfallen, spielt der Gebäudesektor eine zentrale Rolle bei der Erreichung der energie- und klimapolitischen Ziele. Mit dem Ziel, bis 2022 aus der Kernenergie auszusteigen und die Treibhausgasemissionen bis 2050 um 80 bis 95 Prozent zu senken, unterstreicht die deutsche Regierung ihr Engagement, den Gebäudesektor bis 2050 nahezu klimaneutral zu machen⁶⁰. Dies zeigt sich in der Unterstützung von Initiativen für erneuerbare Energien, Nah- und Fernwärmesysteme auf Basis erneuerbarer Energien und in der Einrichtung der Energy Transition Buildings Platform im Jahr 2014, die Diskussionen und Maßnahmen im Einklang mit vereinbarten Leitprinzipien begünstigt. Die Energieeffizienzstrategie schlägt vor, Energieberatungen als eine koordinierte nationale Dienstleistung anzubieten, die von regionalen Akteur*innen umgesetzt wird⁶¹. Sie sieht auch standardisierte und leicht verständliche Richtlinien für energieeffiziente Sanierungen und Renovierungsfahrpläne für Gebäudeeigentümer*innen vor. Obwohl Nichtwohngebäude erheblich zum Gesamtenergieverbrauch des Bausektors beitragen, wird ihnen trotz geplanter Effizienzverbesserungen oft weniger Aufmerksamkeit geschenkt⁶². In Anbetracht der Tatsache, dass etwa 35% des gesamten Endenergieverbrauchs auf den Heizungs- und Warmwasserbedarf in den Haushalten entfallen, gibt es ein erhebliches Potenzial für Energieeinsparungen⁶³. Um zu klären, wie die Ziele der Bundesregierung, insbesondere das Erreichen nahezu klimaneutraler Gebäude bis 2050, realisiert werden können, muss die Energieeffizienzstrategie für Gebäude im Nationalen Aktionsplan Energieeffizienz (NAPE) weiter ausgebaut und verfeinert werden⁶⁴. Dazu sollten die derzeitigen finanziellen Anreize erweitert, steuerliche Anreize eingeführt sowie präzise und stabile langfristige Finanzierungsmechanismen geschaffen werden. So ist beispielsweise das Energiespar-Contracting eine geeignete Lösung, um Finanzierungs- und Investitionsfragen bei Sanierungsprojekten zu klären⁶⁵.

Energiewirtschaftsgesetz, EnWG

Das Energiewirtschaftsgesetz (EnWG), das auch als Gesetz zur Regelung der Elektrizitäts- und Gasversorgung bezeichnet wird, umfasst die grundlegenden Prinzipien des Energietransportrechts. Ursprünglich 1935 erlassen, wurde das Gesetz 2005 durch eine Neufassung ersetzt, der weitere Änderungen folgten⁶⁶. Die Umsetzung des EnWG fällt in die Zuständigkeit der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen (Bnetza)⁶⁷. Vorrangiges Ziel des Gesetzes

<https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/energy-efficiency-strategy-for-buildings.html> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023.)

⁶⁰ Ebd.

⁶¹ Ebd.

⁶² Deutsche Energie-Agentur (dena) (o.J.). Pooling competencies for energy efficiency, unter: <https://www.dena.de/themen-projekte/energieeffizienz/gebäude/energiepolitik-gebäude/positionen/> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁶³ BMWK (2015).

⁶⁴ Deutsche Energie-Agentur (o.J.).

⁶⁵ Ebd.

⁶⁶ Vattenfall (o.J.). Energiewirtschaftsgesetz: EnWG, unter: <https://www.vattenfall.de/glossar/energiewirtschaftsgesetz> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁶⁷ Bayerisches Landesamt für Umwelt (2023). EnWG – Energiewirtschaftsgesetz, unter: https://www.umweltpakt.bayern.de/energie_klima/recht/bund/404/enwg-energiewirtschaftsgesetz (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

ist es, die leitungsgebundene Versorgung der Bevölkerung mit Strom, Gas und Wasserstoff – zunehmend aus erneuerbaren Energien – sicher, preiswert, verbraucher*innennah, effizient, umweltverträglich und treibhausgasneutral zu gestalten⁶⁸. Wichtig ist, dass sich das Gesetz ausschließlich auf die Versorgung mit Strom, Erdgas und Biogas bezieht, da diese Energieträger über die Netze zu den Verbraucher*innen transportiert werden, mit Ausnahme von Erdöl und Flüssiggas⁶⁹. Das Gesetz bedient sich verschiedener Strategien, um seine Ziele zu erreichen, darunter die Genehmigungs- und Meldevoraussetzungen, die Beschränkung der freien Preisbildung, die Trennung der Eigentumsverhältnisse und die Interventionsbefugnis der Bundesnetzagentur⁷⁰. Bevorzugt sollte das EnWG innovative Stadtteilversorgungen automatisch als Kundenanlagen anerkennen, welche kostengünstige Stromtarife, erneuerbare Energien und überdurchschnittliche Energieeffizienz kombinieren⁷¹. Die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsakteur*innen und den öffentlichen regionalen Behörden ist unerlässlich, damit der Energiesektor sowohl auf wirtschaftlicher als auch politischer Ebene verwaltet werden kann. In allen Fragen der Energieversorgung bedarf es staatlichen und gesellschaftlichen Einflusses, damit die Energiewirtschaft unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und ohne negative Wettbewerbsauswirkungen gefördert werden kann⁷².

Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz, KWKG

Das Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz aus dem Jahr 2002 unterstützt die Einführung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK-Anlagen) sowie die dazugehörigen Kälte- und Wärmenetze und Speichersysteme⁷³. Mit einer jährlichen Zuweisung von 1,5 Milliarden Euro zielt dieses Gesetz darauf ab, die CO₂-Emissionen zu senken, die Integration von in KWK erzeugtem Strom in das deutsche Stromnetz zu erhöhen und die Energieeffizienz zu verbessern. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Energieproduktion von KWK-Anlagen zu erhöhen, das Wachstum der Brennstoffzellenindustrie zu fördern und die Installation und den Ausbau von Wärme- und Kältenetzen finanziell zu unterstützen⁷⁴. Im Laufe der Jahre hat die deutsche Regierung dieses Gesetz mehrfach überarbeitet, unter anderem 2009, 2016 und 2023. Infolge der Änderungen von 2008 und 2009 stieg der Anteil hocheffizienter KWK-Anlagen an der Strom- und Wärmeerzeugung (mit einem Primärenergieeinsatz von mehr als 90%) von 12% auf 25%⁷⁵. In vielen Fällen ist nach Berechnungen des KWKG die Nutzung des Stroms vor Ort für Betreiber*innen von Mini-KWK-Anlagen ökonomisch vielversprechender als die Einspeisung in das

⁶⁸ BMWK (2022). Energiewirtschaftsgesetz (EnWG), unter: <https://www.erneuerbare-energien.de/EE/Redaktion/DE/Standardartikel/energiewirtschaftsgesetz.html> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023.)

⁶⁹ Vattenfall (o.J.).

⁷⁰ Ebd.

⁷¹ ASUE (o.J.a). Energiewirtschaftsgesetz (EnWG), unter: https://asue.de/gesetze_verordnungen/enwg (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁷² EnArgus (o.J.). Energiewirtschaftsgesetz, unter: https://www.enargus.de/pub/bscw.cgi/d3330-2/*/*Energiewirtschaftsgesetz.html?op=Wiki.getwiki (zuletzt aufgerufen unter 22.8.2023).

⁷³ Climate Change Laws of the World (o.J.). Combined Heat and Power Act (KWKG), unter: https://climate-laws.org/documents/combined-heat-and-power-act-kwkg_d48b (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

⁷⁴ Ebd.

⁷⁵ Ebd.

allgemeine Versorgungsnetz nach den Vorschriften des EEG⁷⁶.

5. Gender-Aspekte und die Repräsentation von Frauen in der Energiepolitik

Detaillierte Gender-Analyse der Energiepolitik

Zuvor wurde ein Überblick über vergangene und aktuelle Gender- und Energiegesetze und -Strategien geschaffen. Relevant ist die Frage, inwieweit auf nationaler Ebene eine Verschränkung beider Themenbereiche – Gender und Energie – erfolgt und inwieweit Geschlechterdimensionen in der Energiepolitik berücksichtigt werden. Diese Frage wird im folgenden Kapitel tiefergehend analysiert und diskutiert. Wie bereits in Kapitel 2 erwähnt, stützt sich diese Diskussion auf die Analyse verschiedener Energiegesetze (unter Anwendung von Gender Codes und Nutzung der Software MAXQDA), auf die Ergebnisse der Desktop-Recherche (Ermittlung aktueller Zahlen und Statistiken) sowie auf die Ergebnisse der Stakeholder-Interviews.

In den Energiegesetzen **GEG**, **EEG** und **EnWG** sowie in der **Energieeffizienzstrategie für Gebäude (EGS)** werden keine spezifischen Gender-Aspekte erwähnt. Die von MAXQDA durchgeführte lexikalische Suche ergab, dass in keinem der entsprechenden Dokumente ein bestimmtes Geschlecht (d.h. Frauen) oder Gender Mainstreaming erwähnt werden. Ebenso wird nicht auf einzelne feministische Subthemen eingegangen, wie beispielweise Care-Arbeit oder Elternschaft.

Einige Dokumente richten sich jedoch an Bürger*innen oder Verbraucher*innen; die **Energieeffizienzstrategie für Gebäude** verwendet eine genderspezifische Sprache, die sich an *Bürger* und *Bürgerinnen* richtet. An dieser Stelle ist anzumerken, dass es sich bei dem EGS-Dokument um einen anderen Dokumententyp handelt: Es ist kein geschriebenes Gesetz, sondern eine Strategie, also eine Reihe von Zielen, die die deutsche Regierung vorschlägt, um einen klimaneutralen Energieverbrauch anzustreben und Energieeffizienzmaßnahmen umzusetzen. In dem **EGS-Dokument** wird erwähnt, dass die Strategie eine wesentliche soziale Funktion erfüllt, indem sie Bürger*innen bei einer aktiven Teilhabe an der Energiewende unterstützt. Außerdem wird hervorgehoben, dass soziale Faktoren wie das Lebensumfeld, Stadt-Land-Unterschiede und die demographische Entwicklung bei der Planung des Energieverbrauchs berücksichtigt werden sollten. Hier kann davon ausgegangen werden, dass der Aspekt der demografischen Entwicklung auch Faktoren wie Gender, Alter oder ethnische Zugehörigkeit einschließt, diese Faktoren werden allerdings in der EGS nicht ausdrücklich erwähnt.

⁷⁶ ASUE (o.J.b). Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz (KWKG), unter: https://asue.de/gesetze_verordnungen/kwkg (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Darüber hinaus strebt die **EGS** eine zielgruppenspezifische Kommunikation an, damit Verbraucher*innen bundesweit über erneuerbare Energien und Themen der Energiewende informiert werden, z.B. zu Energielabeln. Die Regierung hält dies für notwendig, damit die Verbraucher*innen energiesparende Maßnahmen ergreifen. Festhalten lässt sich also, dass die **EGS** die Rolle der Bürger*innen als Verbraucher*innen berücksichtigt und Maßnahmen formuliert, damit der Zugang und die Finanzierbarkeit von Erneuerbaren Energien als essenzielles Menschenrecht garantiert werden kann. Hier könnte allerdings noch vertiefend auf Partizipationsmöglichkeiten, beispielsweise auf die Vorteile von Energiegemeinschaften, eingegangen werden.

Ausbaufähig ist die **EGS** auch hinsichtlich der Auswahl der Zielgruppen – denn die Gelegenheit wird verpasst, genderspezifische Unterschiede beim Energieverbrauch in Haushalten zu berücksichtigen. Sozioökonomische Faktoren werden in der **EGS** nur teilweise erwähnt – Energiearmut wird nicht als spezifischer Begriff verwendet. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass einkommensschwache Haushalte stärker von der CO₂-Bepreisung betroffen sind und dass die höheren Einkommen, die der Staat durch die CO₂-Bepreisung erzielt, dazu verwendet werden sollten, die Energieausgaben von Bürger*innen zu senken.

Das **EEG** enthält ein Kapitel über Bürger*innenenergie, das die Beteiligung der Bürger*innen an der Energiewende fördert und besondere Vergünstigungen für Bürger*innenenergieprojekte (z.B. Mieter*innenstromzuschlag) hervorhebt. Es ist geplant, eine verpflichtende Beteiligung von Bürger*innen und Kommunen für Stromprojekte aus erneuerbaren Energien vorzusehen, aber dies ist noch nicht genehmigt und umgesetzt. Auf der Ebene der Landkreise gibt es verpflichtende Beteiligungsmodelle, z.B. in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen.

Die jüngsten Novellierungsentwürfe des **EnWG** und des **GEG** berücksichtigen keine sozialen Aspekte, die für diese Analyse relevant sind. In der EnWG-Novelle heißt es sogar, dass sie nicht darauf abzielt, gleichstellungspolitische Änderungen am Gesetz vorzuschlagen, sondern lediglich eine Umstrukturierung des Gesetzes vorzunehmen.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass Sozial- und Gendergerechtigkeits-Aspekte in der strategischen Ausrichtung der Energiepolitik Deutschlands nur peripher berücksichtigt werden, so in der **EGS**. Im rechtsbindenden Text, in Energiegesetzen, werden abgesehen vom **EEG**, das sich mit Bürger*innenenergie befasst, weder genderspezifische noch soziale Aspekte behandelt.

Einblicke aus Interviews mit Interessensvertreter*innen

Die zuvor angeführte Beobachtung, dass Gender-Aspekte nicht in Energiegesetzen oder -strategien Deutschlands integriert sind, deckt sich mit Aussagen einiger Interessensvertreter*innen, die von WECF im August und September 2023 interviewt wurden. Ein*e befragte*r Repräsentant*in der NGO GenderCC führte gründliche Gender-Analysen und Recherchen hinsichtlich der Energiegesetze durch und erwähnte, dass der Gender-Energie-Nexus auf politischer Ebene gänzlich vernachlässigt werde

(1977).

Ein*e Bundestagsabgeordnete*r von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN erläuterte, dass der Energiesektor ein hervorragendes Potenzial für Gender-Budgeting-Maßnahmen auf der einen Seite und Unterstützung der Bürger*innenenergie auf der anderen Seite böte, da 50% der Energieanlagen in öffentlicher Hand sind (I2). Die Umsetzung von Gender-Maßnahmen in Gesetze könnte das Engagement der Bürger*innen, insbesondere von Frauen, stärken und die dezentrale Energiewende diversifizieren (I2).

Der*dieselbe Bundestagsabgeordnete und der*die Vertreter*in der NGO Germanwatch betonten, dass Deutschland eine Genderperspektive in Klima- und Energiepolitik eher auf internationaler statt auf nationaler Ebene fördere. So hat Deutschland in Übereinstimmung mit dem Beschluss 3/CP.25 zu Gender und Klimawandel und der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC) nationale Gender Focal Points gewählt. Darüber hinaus haben das Auswärtige Amt (AA) und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) einen Auftakt für die Integration feministischer Perspektiven auf institutioneller Ebene geliefert; doch sind diese Strategien auf die internationale Zusammenarbeit ausgerichtet und nicht auf die nationale oder föderale Politik der Bundesrepublik oder gar auf die Veränderung interner ministerieller Strukturen. Das AA und das BMZ sind die beiden der insgesamt 16 Bundesministerien, die bei Gender-Themen am weitesten fortgeschritten sind. Im Gegensatz dazu ist für die nationale oder föderale Geschlechterpolitik, d.h. für das Finanzministerium oder den Bundeshaushalt, keine Gender-Budgeting-Strategie geplant.

Die internationalen Klimastrategien zielen darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter in den nationalen Energie- und Klimaplänen (NECP) kohärenter umzusetzen. Wie die*der Vertreter*in von Germanwatch hervorhob, hat Deutschland es jedoch versäumt, seine NECP-Aktualisierung für 2023 vorzulegen. Der NECP sowie die Energiestrategien im Rahmen des Europäischen Green Deals werden von einigen Interessensvertreter*innen allgemein als vielversprechend für die Integration von Gender-Aspekten angesehen (I2; I8). Dazu und um sicherzustellen, dass Gender-Aspekte von Anfang an in politischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden, müsste die Zivilgesellschaft in einen Dialogprozess über solche Aktualisierungen oder Aktionspläne eingebunden werden. Außerdem müsste die Finanzierung für die Einbeziehung der Zivilgesellschaft sichergestellt werden (I8; I9).

Einige der befragten Akteur*innen nannten Gründe für die Vernachlässigung von Gender-Aspekten in der Energiepolitik, so seien Konflikte innerhalb der derzeitigen regierenden Koalition ein Grund: BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gelten teilweise als feministische Partei bzw. als eine Partei, die sich für Gender-Themen einsetzt, während einige konservative Parteien Gender nicht als diskussionswürdig erachten (I2). Diese Diskrepanzen führen zu Konflikten im politischen Diskurs, die sogar so weit gehen, dass feministische Politiker*innen einen Gender Backlash erleben. Der Gender Backlash bezieht sich

⁷⁷ Eine Liste der befragten Interessensvertreter*innen bzw. eine Liste ihrer Organisationen finden Sie in ANHANG 1. Die Abkürzung "I" steht für „Interview“.

auf einen Rückschritt in der Geschlechterpolitik: Während Gender seit der Vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking 1995 als wichtiges Konzept in der internationalen Politik gilt und seitdem immer mehr institutionalisiert wurde, erleben staatliche und nichtstaatliche Akteur*innen, die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter anstreben, sowohl auf internationaler als auch auf nationaler Ebene einen Backlash. Dies hängt vor allem mit dem Aufstieg rechtspopulistischer Parteien in mehreren EU-Staaten zusammen.

Aus der Sicht einer*s Landtagsabgeordneten aus Baden-Württemberg sind die aktuellen Bestrebungen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf eine stärkere Repräsentation von Frauen in Parlamenten, Räten und Gremien auf kommunaler, Landes- und Bundesebene ausgerichtet (I1). Beide befragten Politiker*innen betonten, dass Frauenquoten oder Mentoring-Programme die Mobilisierung von Frauen für politische Positionen, z.B. in energiebezogenen Gremien, unterstützen können (I1; I2). BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sind für Quoten in ihren Vorständen und Kandidat*innenlisten bekannt – sie nutzen dieses Instrument schon seit mehreren Jahren, um die Geschlechterparität zu fördern.

An dieser Stelle muss hervorgehoben werden, dass für den vorliegenden Bericht ausschließlich parteipolitische Vertreter*innen der Partei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN befragt wurden und somit nicht die Vielfalt der deutschen Parteienlandschaft abgedeckt wird. Dies führt zwangsläufig zu einer subjektiven und verengten Sichtweise auf die aktuellen Bestrebungen der politischen Entscheidungsträger*innen zur Gleichstellung und zur Einbeziehung von Gender-Instrumenten in ihre tägliche politische Arbeit.

Im folgenden Absatz wird der Anteil von Frauen in energiebezogenen Ministerien dargestellt. Aber wie die*der Vertreter*in von Germanwatch betonte, würde das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit nicht nur bedeuten, Frauen an den Tisch zu bringen, sondern auch die patriarchalen Strukturen des Energiesektors zu verändern (I8).

Prozentualer Anteil an Frauen in energiebezogenen Ministerien

Es gibt mehrere (Unter-)Ausschüsse und Arbeitsgruppen in den Parlamenten auf Bundes- und Landesebene. Zur Eingrenzung soll an dieser Stelle auf den Anteil an Frauen in einigen wichtigen Ministerien eingegangen werden, da diese Teil der Regierung, also der Exekutive, sind.

Wie bereits erwähnt, ist Deutschland in 16 Bundesländer aufgeteilt, von denen jedes seine eigene Landesregierung hat. Außerdem gibt es 24 Bundesbehörden, darunter 16 Bundesministerien, Bundesbeauftragte, das Bundespräsidialamt, das Bundeskriminalamt (BKA) und der Bundesnachrichtendienst (BND). Der Gesamtanteil der Frauen in diesen 24 obersten Bundesbehörden Deutschlands lag im Jahr 2022 bei 55% (einschließlich der Beamt*innen, Richter*innen, Angestellten

und Auszubildenden, die entweder in Vollzeit, Teilzeit oder in Elternzeit beschäftigt sind)⁷⁸. Das bedeutet, dass in den obersten Bundesbehörden mehr Frauen als Männer beschäftigt waren, während keine der Behörden nicht-binäre oder andere Geschlechtsidentitäten aufführte⁷⁹. An dieser Stelle sei jedoch angemerkt, dass zwei der deutschen Bundestagsabgeordneten für die Legislaturperiode zwischen 2021 und 2025, beide für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, trans Frauen sind, die sich auch in der Queer-Politik engagieren.

Wie in Tabelle 1 aufgelistet, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Vergleich zu den anderen Ministerien den höchsten Frauenanteil – was nicht überrascht, da die meisten Einrichtungen, die sich mit Frauenforschung oder Frauenpolitik beschäftigen, von Frauen geleitet werden. Der Gesamtanteil von Frauen in Führungspositionen, unter Berücksichtigung aller Ministerien, liegt bei 41%⁸⁰. Bemerkenswert ist hier, dass das AA unter diesem Durchschnitt liegt, da nur 30% aller Führungspositionen von Frauen besetzt sind. Dies ist vor allem vor dem zuvor dargelegten Hintergrund bemerkenswert, dass das AA eine feministische Außenpolitik verfolgt.

Hierfür lassen sich folgende zwei Erklärungen anführen: Einerseits konzentriert sich Deutschland, wie von den Stakeholdern im Interview erwähnt (siehe Unterkapitel zuvor), eher auf Gender-Aspekte auf internationaler Ebene und in der Außenpolitik als auf die Veränderung interner Strukturen. Andererseits sind die Zahl der beschäftigten Frauen oder der Frauen in Führungspositionen bzw. eine etablierte Frauenquote nicht automatisch ein Garant für eine feministische oder geschlechterbewusste Perspektive. Repräsentation geht darüber hinaus, Frauen an den Tisch zu bringen oder ihnen einen Platz in einer Podiumsdiskussion zu sichern. Da die Förderung von Frauen noch nicht zu einer geschlechtergerechten Politik führt, sollte die Geschlechterparität in (energiebezogenen) politischen Positionen mehr sein als nur ein Hinweis auf Zahlen⁸¹. Was die Vertretung von Frauen (und FLINTA) in energiebezogenen Ministerien angeht, so muss diese Zahl im Zusammenhang mit der Politik, die ein Ministerium verfolgt, interpretiert werden. Eine vollumfassende Repräsentation würde bedeuten, Frauen nicht in bestehende patriarchalische Strukturen zu integrieren, sondern gemeinsam mit ihnen strukturelle Veränderungen zu initiieren, systemische Barrieren und Genderstereotype abzubauen und somit zu einer Umgestaltung des Energiesektors beizutragen.

⁷⁸ Meißner, Christian (2023). Gleichstellungsindex 2022. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. In: Statistisches Bundesamt, 2023.

⁷⁹ Ebd.; hier ist anzumerken, dass es bei den gesammelten Daten auf ein binäres Gender-Konzept zurückgegriffen wurde oder dass es keine Angaben zu weiteren Geschlechtsidentitäten gab.

⁸⁰ Ebd.

⁸¹ Siehe auch D1.1 Mapping Methodology und Fraser, N. (2007). Feminist Politics in the Age of Recognition: A Two-Dimensional Approach to Gender Justice, in: Studies in Social Justice, 1:1, 23-35.

TABELLE N° 1: Anteil an Frauen in ausgewählten Bundesministerien in Deutschland

	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten	Anteil von Frauen in Führungspositionen
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)	56% 50% der Mitarbeiter*innen in deutschen Auslandsvertretungen (z.B. bei Entwicklungsbanken, IO, EU, Botschaften) sind Frauen	51% (2022)
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)	52% (2020)	43% (2022)
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ	73% (2022)	64% (2022)
Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF	Fehlende Daten (FD)	53 % (2022)
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS	FD	42% (2022)
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, BMUV	FD	46% (2022)

Quellen: Meißner, Christian (2023). Gleichstellungsindex 2022. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. In: Statistisches Bundesamt, 2023; BMZ (o.J.): Vielfalt im BMZ, [Vielfalt im BMZ | BMZ](#) (zuletzt aufgerufen am 30.10.2023).

6. Gender-Aspekte und die Repräsentation von Frauen in Energiefirmen

In den letzten Jahren wurden einige Studien über genderspezifische Aspekte und die Repräsentation von Frauen im Energiesektor bzw. in Energieunternehmen durchgeführt⁸². Die meisten dieser Studien zeigen, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Energiesektor mit weniger als 30 % weltweit ähnlich hoch ist. In Deutschland liegt der Anteil der Frauen im Energiesektor im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren unter dem Durchschnitt⁸³. Wie in Tabelle 2 zu sehen ist, war der Frauenanteil in

⁸² PwC (2021). Frauen in der Energiewirtschaft, unter [frauen-in-der-energiewirtschaft-warum-die-branche-mehr-frauen-power-braucht.pdf](#) (pwc.de) (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023); International Renewable Energy Agency (2019). Renewable Energy. A Gender Perspektive, [Renewable Energy A Gender Perspective \(irena.org\)](#) https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf?rev=bed1c40882e54e4da21002e3e1939e3d (zuletzt aufgerufen am 14.03.2024).

BMWK (2023). Für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Energiesektor, [BMWK - Für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Energiesektor](#) (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023).

⁸³ BMWK (2023).

Unternehmen der erneuerbaren Energien im Jahr 2021 etwas höher als in Unternehmen zur Förderung fossiler Energien.

Nach Angaben von PwC liegt der Gesamtanteil von Frauen in Führungspositionen im deutschen Energiesektor bei 15,5%, wie aus Tabelle 3 hervorgeht. Der höchste Frauenanteil, nämlich 19%, ist in Verwaltungs- und/oder Beiratsfunktionen zu verzeichnen. Diese Zahl stimmt mit der Beobachtung überein, dass Frauen im Energiesektor eher administrative als technische Positionen einnehmen. Gesetze wie das FÜPoG II scheinen dazu beizutragen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen, insbesondere im Bereich der Verwaltung und Administration stetig steigt⁸⁴.

Was das **geschlechtsspezifische Lohngefälle, den Gender Pay Gap betrifft**, so verdienen Frauen im Energiesektor tendenziell 9% weniger als Männer⁸⁵.

Diese Zahlen sind jedoch nicht für das Jahr 2023 aktualisiert; sie könnten eine Stichprobe sein und zeigen nur eine Schätzung des aktuellen Status Quo.

TABELLE N° 2: Anteil an Frauen in verschiedenen Teilsektoren des deutschen Energiesektors im Jahr 2021

	Frauen	Männer/Sonstige
Öl und Gas	22%	78%
Windenergie	21%	79%
Erneuerbare Energien insgesamt	32%	68%
PV	40%	60%

Quelle: Irena Online Solar PV Survey, angepasst in BMWK (2023), [BMWK - Für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Energiesektor \(zuletzt aufgerufen am 26.10.2023\)](#).

TABELLE N° 3: Anteil an Frauen in verschiedenen Positionen in Energieunternehmen im Jahr 2021

Positionen	Anteil an Frauen	Anteil an Männern
Führungspositionen, im Allgemeinen	15,5%	83,5%
Vorstand	9%	91%
Geschäftsführung	6,5%	94%
Aufsichts- und Verwaltungsrat	19%	81%
Prokura	14%	86%

Quelle: PwC (2021). Frauen in der Energiewirtschaft, [frauen-in-der-energiewirtschaft-warum-die-branche-mehr-frauen-power-braucht.pdf](#) (zuletzt aufgerufen am 04. November 2023).

⁸⁴ PwC (2021).

⁸⁵ BMWK (2023).

Um auf die Unterrepräsentation von Frauen in Energieunternehmen, insbesondere im Teilsektor der erneuerbaren Energien, zu reagieren, verstärken Ministerien wie das BMWK Programme zur Beteiligung von Frauen. So hat das BMWK zusammen mit dem Global Women's Network for the Energy Transition (GWNEN) und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) das Mentoring-Programm „Energising Women to Advance the Energy Transition“ sowie die Kommunikationskampagne „Women Energize Women“⁸⁶ umgesetzt. Darüber hinaus haben sich die G7-Energieminister*innen 2018 und dann erneut 2022 verpflichtet, auf gleiche Bezahlung und Chancengleichheit für Männer und Frauen hinzuarbeiten und Frauen in Führungspositionen im Energiesektor bis 2030 zu stärken⁸⁷.

Wie schon bei den Gender-Aspekten mit Blick auf die politische Sphäre des Energiesektors zu beobachten war, befassen sich zentrale Studien und Daten über den Energiesektor mit einem binären Konzept von Geschlecht, das sich auf Frauen und Männer konzentriert. Über die Rolle anderer Gender-Identitäten oder intersektionale Aspekte, wie die Berücksichtigung von LGBTIQA+ im Energiesektor, wird nur peripher berichtet.

Über die Desk-Recherche hinausgehend, liefern allerdings die Interviews mit Interessensvertreter*innen von Energieunternehmen tiefere Informationen und Eindrücke hinsichtlich solcher intersektionaler Aspekte, die im folgenden Unterkapitel diskutiert werden.

Einblicke aus Interviews mit Interessensvertreter*innen

Drei Interessensvertreter*innen aus verschiedenen Energieunternehmen, N-ERGIE, Siemens Energy und Bremerbau wurden befragt, um Einblicke in die Position von Frauen und gender-responsive Maßnahmen in ihrem jeweiligen Unternehmen zu geben.

Hinsichtlich des Frauenanteils in ihrem Unternehmen haben die Befragten ähnliche Beobachtungen geschildert, die sich mit den Statistiken des vorherigen Unterkapitels decken. Bei N-ERGIE ist der Frauenanteil relativ niedrig, insbesondere auf der Führungsebene (I4). Bei Siemens Energy sind 2 von 12 Führungspositionen von Frauen besetzt, während bei Bremerbau Frauen derzeit keine Führungspositionen innehaben (I5).

Im Allgemeinen scheinen sich die größeren Energieunternehmen der Gleichstellung der Geschlechter bewusst zu sein. So versuchen beispielsweise N-ERGIE und Siemens Energy, Menschen mit verschiedenen Gender-Identitäten und unterschiedlichen Biographien, insbesondere durch Stellenbeschreibungen, zu erreichen (I4; I5). Bremerbau bietet regelmäßig

⁸⁶ BMWK (2023).

⁸⁷ Ebd.

Kommunikationsschulungen für seine Mitarbeiter*innen an, die teilweise auch gender-sensible Kommunikation beinhalten (I3).

Hervorheben lässt sich die Ambivalenz in den Meinungen der Stakeholder zum weiteren Gender Mainstreaming in ihren Unternehmen: Auf der einen Seite antworteten zwei Befragte, dass ihr Unternehmen bereits eine Kultur der Wertschätzung erreicht habe. So ist das Unternehmen N-ERGIE davon geprägt, dass viele seiner Mitarbeiter*innen bereits Jahrzehnte im Unternehmen angestellt sind und dadurch eine angenehme, kollegiale Arbeitsatmosphäre auf Augenhöhe entstanden sei. Siemens Energy zeige auch eine große Offenheit für Vielfalt und Gleichberechtigung, so die*der befragte Vertreter*in (I4). Darüber hinaus führen die Quotenregelungen (siehe Erläuterungen zu **FüPoG I** und **FüPoG II**) dazu, dass Frauen mit einem beruflichen Hintergrund im MINT-Bereich sehr gute Chancen haben, eine Stelle in einem Energieunternehmen zu bekommen. Auch ermöglichen N-ERGIE und Bremerbau Elternzeit-Modelle, die es Eltern ermöglichen, ihre berufliche Karriere mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren (I3; I4). Des Weiteren können das **FüPoG I und II** sowie das **Entgelttransparenzgesetz** Frauen bei der Verringerung des **Gender Pay Gap** unterstützen⁸⁸.

Andererseits betonte ein*e Befragte*r, dass gender-stereotypes Verhalten oder Vorurteile darin fortbestehen könnten, dass Mitarbeiter(*innen) gelegentlich sexistische Witze machten.

Dies deutet bereits auf unsichtbare Barrieren hin, die Frauen an der Ausübung einer Tätigkeit im Energiesektor hindern – obwohl Quoten, Antidiskriminierungsrichtlinien oder Gleichstellungsprogramme wichtige Schritte und gar essenziell sind, um ein Energieunternehmen in ein geschlechtergerechteres Unternehmen zu verwandeln, können eine männlich-dominante Arbeitsatmosphäre und Gender-Stereotype weiterhin fortbestehen.

Die*der Vertreter*in von N-ERGIE betonte, dass eine breitere Mobilisierung für die Energiewende unabdingbar sei; derzeit konzentrierte sich das Unternehmen auf die Vielfalt (I4). So hat N-ERGIE beispielsweise die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet und am *Christopher-Street-Day* teilgenommen. Solche Initiativen sind eine Möglichkeit, auf den Fachkräftemangel zu reagieren bzw. auf sinkende Arbeitnehmer*innenzahlen durch den Eintritt vieler älterer Mitarbeiter*innen in die Rente. Eine weitere rechtliche Strategie, um auf den Fachkräftemangel zu reagieren, ist das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** (auch in I2 erwähnt).

Zwei Interviewpartner*innen erwähnten jedoch, dass die Unterrepräsentation von Frauen nicht auf fehlende Strukturen in Energieunternehmen, sondern auf das Bildungssystem zurückzuführen sei (I4; I5). Einer*m Interviewpartner*in zufolge sollte der Unterricht in Grund- und weiterführenden Schulen darauf ausgerichtet sein, Mädchen bei der Entfaltung ihres Interesses an technischen Bereichen zu unterstützen, vor allem wenn ihre Freund*innen sich für andere Bereiche wie Kunst oder Sprachen

⁸⁸ Eine*r der zum Thema Gleichstellungspolitik befragten Politiker*innen erläuterte, dass sie*er dieses Gesetz u.a. deshalb nicht für wirksam hält, da es Frauen Mut abverlangte, von ihm Gebrauch zu machen und Informationen über Gehälter einzuholen. Gar könne eine solche Nachfrage negative Konsequenzen für Frauen und ihre Anerkennung am Arbeitsplatz mit sich bringen.

TABELLE N° 4: Hochschulabsolvent*innen in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik, Ingenieur*innenwesen, Fertigung und Bauwesen in Deutschland

	Frauen	Männer	Andere Geschlechtsidentitäten
Absolvent*innen: Master oder gleichwertiger Abschluss in Naturwissenschaften, Mathe, Informatik, Ingenieur*innenwesen, Fertigung und Bauwesen (Stichprobe: 1000 Personen, 20-29 Jahre)	5.3	9.5	-
Absolvent*innen mit Dokortitel in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik, Ingenieurwesen, Fertigung, Bauwesen (Stichprobe: 1000 Personen, 25-34 Jahre)	0.9	1.6	-

Quelle: Eurostat - EDUC_UOE_GRAD04,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD04_custom_6593673/default/table?lang=en&page=time:2021

Ausgewähltes Jahr: 2021

Zeitliche Häufigkeit: Jährlich

Maßeinheit: Pro tausend Einwohner*innen

Mehrere Universitäten haben spezielle Programme, um Frauen durch Mentoring-Programme, MINT-Tage in Schulen oder Tage der offenen Tür für ihr Studium zu mobilisieren. Eine Universität in Mülheim an der Ruhr hat mit dem Frauenstudiengang Maschinenbau einen ausschließlich für Frauen zugänglichen Studiengang geschaffen, in dem Frauen in den ersten vier Semestern unter sich studieren und in den höheren Semestern gemeinsam mit Männern⁹². Es soll Frauen ermöglichen, in einer Arbeitsatmosphäre zu studieren, in der sie nicht mit gender-spezifischer Diskriminierung, Genderstereotypen oder gar sexistischen Äußerungen konfrontiert werden.

Einblicke aus Interviews mit Interessensvertreter*innen

Zwei Befragte aus akademischen Einrichtungen berichteten von ihren Erfahrungen mit Programmen, die auf die Stärkung von Frauen und ihren Fähigkeiten ausgerichtet sind.

Die Renewables Academy AG (RENAC) führte beispielsweise ein erfolgreiches Programm zum

⁹² Hochschule Ruhr West (o.J.): <https://www.hochschule-ruhr-west.de/studium-lehre/studienangebot/bachelor/frauenstudiengang-maschinenbau/> (zuletzt aufgerufen am 23.10.2023).

Empowerment von Frauen durch, das auf Mentoring, Netzwerken und Capacity-Building im Bereich von Energieeffizienz-Technologien, Energiepolitik und Energiewirtschaft abzielte (16). Nach Ablauf des Projekts konzentrierte sich die RENAC nicht weiter auf die Einbeziehung von Gender-Aspekten in ihre Arbeit oder auf spezielle Programme zur Stärkung der Kapazitäten von Frauen (ebd.). Im Fokus der Programme von RENAC stehen weniger individuelle Biografien (mit Blick auf Geschlecht, Alter, usw.), allerdings ist RENAC zum einen international ausgerichtet und erreicht Studierende aus unterschiedlichen Ländern. Zum anderen versucht RENAC, die individuellen Potenziale der Studierenden herauszuarbeiten, insbesondere mit Blick auf ihre Lernziele, den beruflichen Hintergrund und die Fähigkeiten (ebd.).

Der*die andere Interviewpartner*in berichtete über die Best Practices eines Projekts namens *FIT in MINT: Frauen.Innovation.Technik*. Dieses Projekt zielte darauf ab, Frauen – derzeit arbeitslos und hauptsächlich Mütter – durch ein Weiterbildungsprogramm zu stärken (17). Zielgruppe waren insbesondere Frauen, die beim Arbeitsamt gemeldet waren und einen offiziellen Bildungsgutschein erhielten. Dies ermöglichte Frauen, die zuvor einen anderen Beruf ausgeübt hatten, eine Umschulung oder eine Fortbildung zu Energiethemen (ebd.).

Laut den beiden Befragten ist im öffentlichen Diskurs eine Ambivalenz bezüglich der Integration von Gender-Aspekten in MINT-Fächern wahrnehmbar: Einerseits scheint der Bedarf an Programmen zur Förderung von Frauen insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels hoch. Andererseits wird die Notwendigkeit von Gender oder von spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen von Dozent*innen und von Studierenden nicht als solche priorisiert. Denn aus Perspektive eine*r Interviewpartner*in verspürten viele Student*innen von MINT-Studiengängen nicht den Drang sich zu feministischen Themen zu organisieren und ihren eigenen Studiengang geschlechtergerechter zu gestalten (17). Der*die Interviewpartner*in berichtete von einem Generationenunterschied hinsichtlich dieser Selbstorganisation – während sie*er selbst jahrzehntelang an der Mobilisierung von Frauen und dem Aufbau von Netzwerken innerhalb technischer Bereiche beteiligt war, zeige sich unter deren eigenen Studentinnen teils ein Desinteresse oder der Fokus liege nicht auf Frauen als einer Zielgruppe, sondern auf queerfeministischen Anliegen, bspw. die Integration verschiedener Geschlechter, trans oder nicht-binärer Personen (ebd.). Das Desinteresse an der Selbstorganisation lässt sich u.a. damit erläutern, dass Studentinnen möglicherweise keine zusätzliche (Frei-)Zeit für Gender-Themen aufwenden wollen. Auch betrachten einige Frauen frauenspezifische Programme oder Veranstaltungen gar als positive Diskriminierung, so, dass ihnen Expertise oder Kompetenz abgesprochen würde und sie nicht gleichwertig wie Männer behandelt würden (ebd.).

Bisher sind genderspezifische Themen und deren Notwendigkeit weitestgehend in den MINT-Curricula von weiterführenden Schulen und Hochschulen vernachlässigt worden, die soziale Dimension ist kein wesentlicher Bestandteil aktueller Lehrpläne in Deutschland. In seltenen Fällen werden Module über Energiewirtschaft oder Energiepolitik in technische Studiengänge aufgenommen, aber es fehlt an einem kohärenten Gender Mainstreaming im MINT-Bereich oder interdisziplinären Ansätzen in Bildung und Wissenschaft zu Energie.

8. Schlussfolgerung & Empfehlungen

Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten und Gender-Mainstreaming in politischen, wirtschaftlichen und akademischen Sphären des Energiesektors in Deutschland ist noch sehr ausbaufähig.

In allen Sphären wird die Repräsentation von Frauen von Institutionen und entscheidenden Akteur*innen berücksichtigt, vor allem durch die Steigerung des Frauenanteils in verschiedenen politischen oder wirtschaftlichen Positionen. Gesetze wie das **FüPoG I und II** sowie das **Entgelttransparenzgesetz** sind Versuche, das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in der (Energie-)Wirtschaft zu regulieren, welche sich somit auch auf Energieunternehmen auswirken. Das **FüPoG II** kann als ein erfolgreiches Instrument beurteilt werden, welches den Anteil an Frauen in Führungspositionen gestärkt bzw. beeinflusst hat.

Die Annahmen über die Barrieren, welche die Repräsentation von Frauen im Energiesektor verhindern (auch in [D1.1 Mapping Methodology](#) erwähnt), wurden in den Interviews mit den von WECF interviewten Interessensvertreter*innen unterstrichen. So ist die ungleiche Verteilung von Sorge-Arbeit, somit die Betreuung von Kindern oder älteren Familienmitgliedern, ein Grund für das **geschlechtsspezifische Lohngefälle, den Gender Pay Gap**, im Energiesektor. Alle Stakeholder wiesen auf eine männliche Dominanz, respektive die androzentrische Perspektive in MINT-Fächern und auf genderspezifische Stereotype hinsichtlich dieser Fächer – Stereotype, die bereits im Kindesalter geformt werden – hin. Solche Stereotype ziehen sich durch unterschiedliche gesellschaftliche Sphären und spiegeln sich im Energiesektor beispielsweise in einer chauvinistischen Arbeitsatmosphäre oder in der Unterschätzung der eigenen technischen Fähigkeiten und Interessen von Mädchen und Frauen wider. Solche unsichtbaren und gleichzeitig subtilen Hindernisse sollten vor dem Hintergrund der Tatsache betrachtet werden, dass bereits viel getan wird, um die Repräsentation von Frauen im Energiesektor formell bzw. durch institutionelle Maßnahmen zu stärken. So sind Unternehmen beispielsweise verpflichtet, Geschlechterquoten festzulegen, große Unternehmen verfolgen Gleichstellungsmaßnahmen wie Antidiskriminierungsrichtlinien, Schulen organisieren Girls' Days und MINT-Fächer an Universitäten streben Mentoring-Programme, Tage der offenen Tür oder Studiengänge nur für Frauen an.

Dies führt jedoch zur Kernaussage der Analyse: Genderungerechtigkeiten müssen an ihren Wurzeln gezogen und patriarchale Strukturen in geschlechtergerechte umgewandelt werden, indem feministische Perspektiven und Gender Mainstreaming in alle gesellschaftlichen Sphären durchdringen, angefangen beim Gender Mainstreaming in der Energiepolitik. Ein Schritt wäre, die soziale und genderspezifische Dimension auf die Energiepolitik anzuwenden, sodass nicht nur primär technische und wirtschaftliche Aspekte von Energie behandelt werden.

Eine **erste Empfehlung** hierfür ist die Anerkennung der verschiedenen Geschlechter in unterschiedlichen Rollen innerhalb des Energiesektors, nicht nur als Angestellte, Führungskräfte oder

politische Entscheidungsträger*innen, sondern auch als Verbraucher*innen und Prosument*innen. Dies würde dazu beitragen, eine genderspezifische Perspektive in Bezug auf die Nutzung von Energie/den Energiekonsum zu integrieren, das Bewusstsein für Phänomene wie Energiearmut zu schärfen und die Gestaltung von Energietechnologien zu beeinflussen. Infolgedessen kann dies die Akzeptanz der Energiewende erhöhen und mehr Bürger*innen mobilisieren, sich aktiv an der Energiewende zu beteiligen.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass politische Entscheidungsträger*innen zur Generierung gender-disaggregierter Daten zum Gender-Energie-Nexus anregen sollten, insbesondere in Bezug auf intersektionale Aspekte (Alter, Ethnizität, sozioökonomischer Status und Gesundheit). Der vorliegende Bericht hat herausgestellt, dass bisher kaum Daten über nicht-binäre Geschlechter oder andere Geschlechtsidentitäten sowie über die Rolle von Diversität und Intersektionalität im Energiesektor existieren. Außerdem ist eine sektorübergreifende Strategie erforderlich, die geschlechts- und energiebezogene Sektoren wie den Mobilitäts- und Gebäudesektor sowie die Sozial-, Pflege- und Wohlfahrtspolitik einbezieht. Dies würde eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Bundesministerien und eine Synchronisierung der Politiken (d.h. des BMSFSJ und BMWK) erfordern.

Eine **zweite Empfehlung für politische Entscheidungsträger*innen** ist die Einbeziehung der Zivilgesellschaft, insbesondere von Organisationen im Bereich Gender und Frauenrechte, in Entscheidungsprozesse über Energie- und Klimapolitik wie zum NECP. Der kontinuierliche Austausch mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen über neue Strategien stellt sicher, dass möglichst vielfältige Perspektiven einfließen können, zumal zivilgesellschaftliche Akteur*innen eng mit den von Diskriminierung am meisten betroffenen Menschen zusammenarbeiten.

Eine **dritte Empfehlung, die sich an Führungskräfte in Energieunternehmen richtet**, ist die Durchführung eines regelmäßigen Gender-Self-Assessments, also die Überprüfung der Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen. Wie die Interviews mit den Interessensvertreter*innen und die Sekundärforschung zeigten, setzen viele Unternehmen bereits Strategien um, die gesetzlichen Anforderungen (wie zum FÜPoG I und II) entsprechen. Um jedoch die subtilen Barrieren abzubauen, sind Schulungen zur gendergerechten Kommunikation und zum diskriminierungsfreien Arbeitsklima (d.h. feministische Moderation, Awareness-Personen, Safer Spaces) erforderlich, um einladende Strukturen für alle Geschlechter zu schaffen. Wie in den Interviews mit den Stakeholdern erwähnt, fehlt es den Energieunternehmen außerdem an Schulungen zu Diversität und Intersektionalität, d.h. um bspw. Konflikten auf Basis kultureller Unterschiede oder zwischen Menschen mit unterschiedlichen politischen Positionen vorzubeugen.

Eine **vierte Empfehlung, die sich an Bildungseinrichtungen richtet**, ist die Integration von Modulen zu Gender- und sozialen Aspekten in die Lehrpläne für energiebezogene Studiengänge (vor allem mit Blick auf MINT-Fächer). Dies ermöglicht, die gesellschaftliche Bedeutung von Gender und Feminismus in einem akademischen Kontext breiter und interdisziplinär zu diskutieren. Auch wird die Arbeit an einer diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsatmosphäre für eine breitere Studierendenschaft geöffnet,

sodass das Engagement zu Gender-Themen nicht ausschließlich in der Freizeit stattfindet und nicht nur von Menschen, die bereits von (genderspezifischer) Diskriminierung betroffen sind, organisiert wird. Außerdem müssen die akademischen Institute enger mit den weiterführenden Schulen zusammenarbeiten, um alle Geschlechter über energiebezogene Disziplinen zu informieren. Die bereits bestehenden Programme wie Tage der offenen Tür, Girls' Days/FLINTA Days sowie Sommerakademien könnten verstärkt werden. Aber auch Lehrer*innen sollten in der Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und in der Stärkung des MINT-Potenzials bei allen Kindern geschult werden. Antidiskriminierung und Gender-Bewusstsein müssten noch stärker in Lehramtsstudiengänge und Didaktik integriert werden, um angehende Lehrer*innen zu schulen.

Der vorliegende Bericht D1.2 bildet in Kombination mit drei weiteren Berichten der Partner*innen aus den Staaten Kroatien, Slowenien und Spanien die Grundlage für die laufenden Aktivitäten des Projekts EUWES. Auf Basis der durchgeführten Analysen können gezielt Schulungen für verschiedene Interessensvertreter*innen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Bildung konzeptualisiert sowie politische Empfehlungen für das Gender Mainstreaming in diesen Bereichen formuliert werden. Darüber hinaus werden Schulungen für FLINTA und Mädchen entwickelt, die entweder bereits im Energiesektor tätig sind und ihr Netzwerk ausbauen wollen oder die eine Karriere im Energiesektor anstreben.

9. Bibliographie

Agency for Business and Economic Development (o.J.). Questions and Answers about the NAP, unter: <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/questions-and-answers-about-the-nap/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Appunn, K. (2021). What's new in Germany's Renewable Energy Act 2021, unter: <https://www.cleanenergywire.org/news/breakthrough-germanys-renewables-law-reform-wind-and-solar-capacity-grow-faster> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

ASUE (o.J.a). Energiewirtschaftsgesetz (EnWG), unter: https://asue.de/gesetze_verordnungen/enwg (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

ASUE (o.J.b). Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz (KWKG), unter: https://asue.de/gesetze_verordnungen/kwkg (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Auswärtiges Amt (2021). The German Federal Government's Action Plan for the Women, Peace and Security Agenda 2021 to 2024, unter: <http://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2021/04/aktionsplan-1325-2021-2024-en-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Bardach, E. (2011). A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving, vierte Auflage. Washington DC: CQ Press College.

Bayerisches Landesamt für Umwelt (2023). EnWG – Energiewirtschaftsgesetz, unter: https://www.umweltpakt.bayern.de/energie_klima/recht/bund/404/enwg-energiewirtschaftsgesetz (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Beuth Verlag (o.J.). Energy efficiency in buildings, unter: <https://www.beuth.de/en/topics-offers/energy-efficiency> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Das Entgelttransparenz, unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117322/c9ef7c4bbe4822e644c94821b09aa88f/das-entgelttransparenzgesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Bundesministerium des Innern und für Heimat (o.J.). The new Buildings Energy Act, unter: <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/building-housing/building/energy-efficient-construction-renovation/buildings-energy-act/buildings-energy-act-node.html> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimapolitik (2015). Energieeffizienzstrategie für Gebäude, unter: <https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/energy-efficiency-strategy-for-buildings.html> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023.)

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2022). Energiewirtschaftsgesetz (EnWG), unter: <https://www.erneuerbare-energien.de/EE/Redaktion/DE/Standardartikel/energiewirtschaftsgesetz.html> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023.)

BMWK (2023). Für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Energiesektor, [BMWK - Für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Energiesektor](#) (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023).

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (o.J.). Vielfalt im BMZ, unter: [Vielfalt im BMZ | BMZ](#) (zuletzt aufgerufen am 30.10.2023).

Bittmann, B. & Völkerding, L. M. (2022). Frauen in Führungspositionen – mehr als nur gute Vorsätze fürs neue Jahr, unter <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/frauen-in-fuehrungspositionen-mehr-als-nur-gute-vorsaetze-fuers-neue-jahr/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Brugger, Fritz et al. (2023). Analysing Sustainability Reports Using Machine Learning, unter: servicesswitzerland.ch/application/files/8316/8129/0720/ReportDVSJan2023_AnalysingSustainabilityReportsUsin_gML.pdf. (zuletzt aufgerufen am 8.6.2023).

Bundesanzeiger Verlag (2015). Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl115s0642.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Bundesanzeiger Verlag (2021). Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl121s3311.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Bundesverband WindEnergie (o.J.). Renewable Energy Act (EEG), unter: <https://www.wind-energie.de/english/policy/rea/> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Climate Change Laws of the World (o.J.). Combined Heat and Power Act (KWKG), unter: https://climate-laws.org/documents/combined-heat-and-power-act-kwkg_d48b (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Climate Change Laws of the World (2020). Buildings Energy Act (GEG), unter: https://climate-laws.org/document/buildings-energy-act-geg_ec47 (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). Guide to the General Equal Treatment Act, unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Richtlinien der Europäischen Union. Zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union vier Gleichbehandlungsrichtlinien, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umsetzt. Im Jahr 2022 folgte die sogenannte Caregiver-Richtlinie. Abrufbar unter: [Antidiskriminierungsstelle - Richtlinien der Europäischen Union](#) (zuletzt aufgerufen am 12.03.2024).

Die Bundesregierung (2021). Report on the implementation of the 2030 Agenda for sustainable development, unter: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/279522021_VNR_Report_Germany.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Eurostat (2021). Graduates in tertiary education, in science, math., computing, engineering, manufacturing, construction, by sex - per 1000 of population aged 20-29, unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD04_custom_6593673/default/table?lang=en&page=time:2021 (zuletzt aufgerufen am 14.03.2024).

Rat der Europäischen Union (o.J.). Key facts about the Istanbul Convention, unter: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/key-facts> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Covington (2022). FüpOG II - The gender quota on the Executive Board, unter: <https://www.cov.com/en/news-and-insights/insights/2022/07/fupog-ii--the-gender-quota-on-the-executive-board> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

DaMigra (2023). Finally, the Istanbul Convention applies without reservation! Now on to full implementation – if not now, then when?, unter: <https://www.damigra.de/en/meldungen/endlich-gilt-die-istanbul-konvention-vorbehaltslos-nun-auf-zur-vollstaendigen-umsetzung-wenn-nicht-jetzt-wann-dann/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Deutscher Bundestag (2017a). Public opinion on the German Act on Equal Treatment, unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/531940/24f6ccb76572769f545059f4b20c51a/WD-2-130-16-pdf-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Deutscher Bundestag (2017b). Geplantes Entgelttransparenzgesetz differenziert beurteilt, unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw10-pa-familie-494286> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Deutsche Energie-Agentur (dena) (o.J.). Pooling competencies for energy efficiency, unter: <https://www.dena.de/themen-projekte/energieeffizienz/gebäude/energiepolitik-gebäude/positionen/> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

EnArgus (o.J.). Energiewirtschaftsgesetz, unter: https://www.enargus.de/pub/bscw.cgi/d3330-2/*/*Energiewirtschaftsgesetz.html?op=Wiki.getwiki (zuletzt aufgerufen unter 22.8.2023).

Energy Transition. The Global Energy Transition Wiki (o.J.). Renewable Energy Act (EEG), unter: <https://wiki.energytransition.org/the-book/policies-for-clean-energy/renewable-energy-act-eeq/> (zuletzt aufgerufen am 14.03.2024).

Fraser, N. (2007). Feminist Politics in the Age of Recognition: A Two-Dimensional Approach to Gender Justice, in: Studies in Social Justice, 1:1, 23-35.

Gibson, D. & Crutcher LLP (2006). German Parliament Passes General Equal Treatment Act, Which Will Have a

Considerable Impact on German Employment Practice, unter: <https://www.gibsondunn.com/german-parliament-passes-general-equal-treatment-act-which-will-have-a-considerable-impact-on-german-employment-practice/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

GREVIO (2022). Comments submitted by Germany on GREVIO's final report on the implementation of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, unter: <https://rm.coe.int/germany-comments-to-the-grevio-report/1680a86939> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Hochschule Ruhr West (o.J.): Frauenstudiengang Maschinenbau, unter: <https://www.hochschule-ruhr-west.de/studium-lehre/studienangebot/bachelor/frauenstudiengang-maschinenbau/> (zuletzt aufgerufen am 23.10.2023).

Ichiyanagi, E. (2022). Germany Strengthens Energy Efficiency in the Building Sector in the Wake of Ukraine Crisis, unter: <https://www.renewable-ei.org/en/activities/column/REupdate/20220721.php> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

IHK Pfalz (2019). Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen in Kraft, unter: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/lohn-und-gehalt/entgelttransparenzgesetz-3811220> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

International Renewable Energy Agency (2019). Renewable Energy. A Gender Perspektive, Renewable Energy A Gender Perspective (irena.org) https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf?rev=bed1c40882e54e4da21002e3e1939e3d (zuletzt aufgerufen am 14.03.2024).

Jakovou, N. (o.J.): Second Act on Equal Participation of Men and Women in Management Positions (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II), unter: <https://www2.deloitte.com/dl/en/pages/legal/articles/frauenquote-fuehrungspositionen-gesetz-2.html> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Klammer, U. (2019). Gleichstellungspolitik: wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Kortendiek, B.; Riegraf, B. & Sabisch, K. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, S.983-992.

LBBW (o.J.). Energiegesetze. Leitplanken auf dem Weg zur Energiewende, unter: [Energiegesetze: Leitplanken auf dem Weg zur Energiewende \(lbbw.de\)](https://www.lbbw.de/energiegesetze-leitplanken-auf-dem-weg-zur-energiewende) (zuletzt aufgerufen am 1.8.2023).

Lembke, U. (2017). Statute on the Ratification of the Istanbul Convention, unter: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4313-germany-statute-on-the-ratification-of-the-istanbul-convention-pdf-134-kb> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Mendelow, A. L. (1981). Environmental Scanning-The Impact of the Stakeholder Concept. ICIS 1981 Proceedings. 20, unter: <http://aisel.aisnet.org/icis1981/20> (zuletzt aufgerufen am 14.6.2023).

Meißner, Christian (2023). Gleichstellungsindex 2022. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. In: Statistisches Bundesamt, 2023.

National Action Plans on Business and Human Rights (o.J.). Gender & women's rights, unter: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Pfaffenberger, B. (o.J.). Pay Transparency in Germany: The Company's Size is Decisive, unter: <https://www.primerus.com/international-business-articles/pay-transparency-in-germany-the-companys-size-is-decisive.htm> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

PwC (2021). Frauen in der Energiewirtschaft, unter [frauen-in-der-energiewirtschaft-warum-die-branche-mehr-frauen-power-braucht.pdf](https://www.pwc.de/de/energie/frauen-in-der-energiewirtschaft-warum-die-branche-mehr-frauen-power-braucht.pdf) (pwc.de) (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023).

Reinsch, M. (2017). Nur die Hälfte der Frauen profitiert, unter <https://www.fr.de/wirtschaft/haelfte-frauen-profitiert-11063796.html> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

UN (2023a). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/DEU/9, 9th periodic report, 1. März 2023.

UN (2023b). Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls, unter: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Women's International League of Peace and Freedom (o.J.). Germany, unter: <http://1325naps.peacewomen.org/index.php/germany/> (zuletzt aufgerufen am 23.8.2023).

Vattenfall (o.J.). Energiewirtschaftsgesetz: EnWG, unter:
<https://www.vattenfall.de/glossar/energiewirtschaftsgesetz> (zuletzt aufgerufen am 22.8.2023).

ANHANG

Anhang 1: Liste der befragten Interessensvertreter*innen

Interview Nummer	Stakeholder-Gruppe	Organisation
I1	Politische Entscheidungsträger*innen	Abgeordnete*r des Landtags von Baden-Württemberg, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
I2	Politische Entscheidungsträger*innen	Mitglied des Deutschen Bundestages, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
I3	Privater Energiesektor	Bremerbau
I4	Privater Energiesektor	N-ERGIE
I5	Privater Energiesektor	Siemens Energy
I6	Bildungseinrichtungen	Renewables Academy AG (RENAC)
I7	Bildungseinrichtungen	HSB Hochschule Bremen
I8	Zivilgesellschaft/NGO	Germanwatch
I9	Zivilgesellschaft/NGO	GenderCC

Anhang 2: Liste der mit MAXQDA analysierten energiepolitischen Dokumente

	Name des Dokuments	Link zum Dokument	Institution
1	Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Energiewirtschaftsrechts an gewerkschaftsrechtliche Vorgaben und zur Änderung weiterer energierechtlicher Vorschriften (EnWG)	Deutscher Bundestag Drucksache 20/7310 Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Energiewirtschaftsrechts an unionsrechtliche Vorgaben und zur Änderung weiterer energierechtlicher Vorschriften	Deutscher Bundestag
2	Energieeffizienzstrategie für Gebäude 2050 (EGS)	BMWK - Energieeffizienzstrategie 2050	BMWK
3	Gesetz zur Vereinheitlichung des Energieeinsparrechts für Gebäude und zur Änderung weiterer Gesetze (GEG)	Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 37 (geg-info.de)	Deutscher Bundestag
4	Gesetz für den Ausbau erneuerbarer Energien (Erneuerbare-Energien-Gesetz - EEG 2023)	EEG 2023 - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis (gesetze-im-internet.de)	Bundesministerium der Justiz, BMJ



EUWES