



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

TEN/705

Energie: Frauen als gleichberechtigte Akteure im 21. Jahrhundert

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Energie: Frauen als gleichberechtigte Akteure im 21. Jahrhundert
(Initiativstellungnahme)

Berichterstatterin: **Laure BATUT**

Mitberichterstatterin: **Evangelia KEKELEKI**

Beschluss des Plenums	20/02/2020
Rechtsgrundlage	Artikel 32 Absatz 2 der Geschäftsordnung Initiativstellungnahme
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Verkehr, Energie, Infrastrukturen, Informationsgesellschaft
Annahme in der Fachgruppe	23/07/2020
Verabschiedung auf der Plenartagung	18/09/2020
Plenartagung Nr.	554
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	208/4/2

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) empfiehlt der Kommission, alle Entscheidungsgremien dazu anzuhalten,

- 1.1 **die Voraussetzungen für den Zugang zu Energie für alle zu schaffen**, die Energiearmut zu verringern sowie qualitative und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten mit geeigneten Indikatoren zu erheben;
- 1.2 das geltende Recht im Bereich Gleichstellung zu **stärken** und sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene durchzusetzen;
- 1.3 **für eine auf die Geschlechtergleichstellung ausgerichtete Politik in Energieberufen zu sorgen**, denn „Women’s talents matter!“;
- 1.4 **gleiche Ausbildungsbedingungen in Energieberufen in den Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene zu schaffen und ein „Europakolleg für MINT-Fächer“ einzurichten**;
- 1.4.1 **die Mitgliedstaaten aufzufordern, für Grundschul Kinder „Little Polytechnics Schools“ zu entwickeln, um sie mit den MINT-Fächern vertraut zu machen**;
- 1.5 **für Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt in der Energiewirtschaft zu sorgen, indem**
 - 1.5.1 **die Daten zu allen Bereichen der Energiewirtschaft**, einschließlich derjenigen zu erneuerbaren Energien und Energiearmut, **nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden**; Chancen für Frauen ausgelotet werden, wobei jedoch zu verhindern ist, dass die Energiewende und der digitale Wandel zu Fallen für die Karriere und Entlohnung von Frauen werden;
 - 1.5.2 **verbindliche Maßnahmen zur Transparenz von Löhnen und Gehältern ergriffen werden**, da dies die Voraussetzung für eine echte Entgeltgleichheit auf allen Ebenen ist;
 - 1.5.3 für eine **gleichberechtigte Vertretung** von Frauen in Leitungsorganen von Unternehmen gesorgt wird;
- 1.6 überall in Europa den **sozialen Dialog und Tarifverträge** zur Gleichstellung in Unternehmen der Energiewirtschaft **auszubauen**;
- 1.7 **bei den Frauen selbst durch entsprechende Modelle einen Einstellungswandel zu fördern und ein Netz von „Energie-Europa-Teams“ einzurichten**;
- 1.8 **bei Männern einen Einstellungswandel zu bewirken und das Bildungsangebot für Führungspersonal zu ändern.**

2. Einführung: Frauen in der Energiewirtschaft

- 2.1 **Gleichheit** ist ein Grundwert der EU, ein Grundrecht und ein Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte. Sie gehört zu den UN-Nachhaltigkeitszielen. In Artikel 8 AEUV ist sie als Querschnittsklausel verankert, die die Basis für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allen Politikbereichen bildet.
- 2.2 Im Jahr 2020, in dem der 25. Jahrestag der Erklärung von Beijing¹ begangen wird, ist die EU bestrebt, die Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen durch eine neue Strategie zu fördern. In jüngster Zeit wurden zahlreiche Dokumente zu diesem Thema verfasst, **die der EWSA weder ab- noch umschreiben will**, deren Schlussfolgerungen er jedoch unterstützt. Das gilt beispielsweise für die auf Ersuchen des FEMM-Ausschusses für das Europäische Parlament erstellte Studie zur Rolle der Frauen in der Energiewende², die jüngste Mitteilung der Kommission über die Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2020-2025³ (COM(2020) 152 final) und die Studien des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)⁴.
- 2.3 **Die Kommission vertritt folgende Auffassung:** „In der Wirtschaft, in der Politik und in der Gesellschaft als Ganzes können wir unser volles Potenzial nur entfalten, wenn wir unsere Kompetenzen und Vielfalt vollumfänglich zum Einsatz bringen. Gleichstellung schafft mehr Arbeitsplätze und fördert die Produktivität – ein Potenzial, das wir angesichts des ökologischen und digitalen Wandels sowie unserer demografischen Herausforderungen nutzen müssen.“

In diesem Abschnitt werden **alle Herausforderungen** für die Energiewirtschaft genannt: Potenzial und Produktivität, Beschäftigungsfähigkeit und damit Qualifikationen und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gleichstellung der Geschlechter, Demografie sowie die tiefgreifenden Änderungen durch die Energiewende und den digitalen Wandel.

- 2.4 Die **Beschäftigungsquote von Frauen** war vor den Folgen der COVID-19-Krise höher als je zuvor in der EU, aber viele Frauen stoßen bei dem Zugang zum und dem Verbleib auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor auf Hindernisse. Die Frage „Wo bleiben die Frauen?“ wird zunehmend zum Gemeinplatz in allen Tätigkeitsbereichen, was einen Fortschritt gegenüber früher darstellt, als es nur sarkastisch hieß: „Ach ja, Frauen?“. Das bedeutet aber nicht, dass die in der Arbeitswelt bestehende Kluft zwischen Männern und Frauen überwunden ist. Wie viele Branchen mit einer gewissen technischen Dimension hinkt auch die Energiewirtschaft in der Paritätsfrage hinterher: der Anteil der dort beschäftigten Frauen dürfte in Europa

1 <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

2 „Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU“ (Frauen, Geschlechtergleichstellung und Energiewende in der EU), Studie im Auftrag des FEMM-Ausschusses (Mai 2019)
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf).

3 [COM\(2020\) 152 final](#), 5.3.2020, „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“.

4 EIGE, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Vilnius, „Gender and Energy“ (Geschlecht und Energie).

durchschnittlich bei nur 22 % liegen. Das gilt beispielsweise für Kroatien⁵. Daten zu erneuerbaren Energien sollten auch nach Geschlecht erhoben werden.

- 2.5 **Der Energiesektor ist ein sehr großes Wirtschaftssegment** und betrifft Rohstoffe, Fertigerzeugnisse und Dienstleistungen, schließt Bergbau, Produktion, Vermarktung, Transport und Vertrieb, Diplomatie, physische und geopolitische Sicherheit ein und gewährleistet so die Nutzung von Kohle, Holz, Erdöl, Gas, Atomkraft, Wind, Sonnenenergie, Wasser usw., um Bürgern, Verbrauchern und Unternehmen den Zugang zu Strom, Heizung und unabhängigen Verkehrsmitteln zu sichern. Die Besonderheit dieses Segments ist seine grundlegende Hebelwirkung für andere Wirtschaftssektoren. Es braucht alle Talente.
- 2.6 **Die Energiewirtschaft ist in all ihren Dimensionen stark von Geschlechterstereotypen geprägt** und männerdominiert, was sowohl im privaten als auch im öffentlichen Energiesektor zu großen beruflichen Ungleichgewichten zwischen Frauen und Männern führt, ohne dass überall tatsächlich der Wille besteht, die gesamte Wertschöpfungskette zu „gendern“.⁶
- 2.7 **Die Zahl der weiblichen Führungskräfte** in der Energiewirtschaft ist sehr gering. Bereits 2012 ging aus einer EIGE-Studie hervor, dass in 64 % der 295 in Deutschland, Spanien und Schweden ansässigen Unternehmen dieses Sektors keine Frauen in der Führungsebene vertreten waren. Bei den erneuerbaren Energien und im Erdölsektor war die Lage besser und in den nördlichen Ländern geringfügig besser, aber in allen Mitgliedstaaten fehlte es im Bereich der Energietechnologien an weiblichen Führungskräften. 2019 gibt das Geschlechtergefälle in der Energiewirtschaft nach wie vor Anlass zur Sorge (51,9 Indexpunkte⁷), obwohl das EIGE darauf hinweist, dass fast alle Mitgliedstaaten in den letzten Jahren Fortschritte erzielt haben.

3. **Allgemeine Bemerkungen: Die Kluft muss verringert werden**

- 3.1 Zur Beschleunigung des Wandels müssen gleichzeitig Maßnahmen in unterschiedlichen Bereichen ergriffen und die verschiedenen Arten der Kluft überwunden werden, die in einem Wirkungszusammenhang stehen.

3.2 **Die Kluft beim Zugang zu Energie**

- 3.2.1 Es steht außer Zweifel, dass der Umbau des Energiesystems nicht nur eine technische, sondern auch eine zutiefst soziale Frage ist. In diesem Zusammenhang muss dem Zugang aller zu Energie besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. In der Europäischen Union gibt es immer noch Haushalte, die aufgrund fehlender Anbindung an das Energienetz oder aufgrund ihrer Armut Schwierigkeiten beim Zugang zu Energie⁸ haben. In erster Linie leiden darunter die

⁵ Kroatisches Amt für Statistik, Energiesektor (ohne Ölindustrie), https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm.

⁶ UN-Nachhaltigkeitsziele 5, 7 und 8; Joy Clancy, Universität Twente, „Give women a chance: engendering the energy supply chain“ (Eine Chance für Frauen: die Energieversorgungskette gendern).

⁷ EIGE, „Gender Equality Index“ (Gleichstellungsindex der Europäischen Union).

⁸ [ABl. C 341 vom 21.11.2013, S. 21.](#)

Frauen, die für das Haushalten mit der Energie verantwortlich sind und für sich und ihre Kinder oft die schwierige Entscheidung treffen müssen, zu heizen oder zu essen („heat or eat“). Die Energiepolitik befasst sich nicht mit den Problemen der Verteilung der Zuständigkeiten in den Haushalten. Deshalb sollte Energiearmut aus der Geschlechterperspektive betrachtet werden (siehe EWSA-Stellungnahme „Universeller Zugang zu menschenwürdigem, nachhaltigem und langfristig erschwinglichem Wohnraum“ (TEN/707), Berichterstatter: Raymond Hencks, Juli 2020). Der fehlende Zugang zu Energie führt auch dazu, dass die entsprechenden Haushalte keinen digitalen Zugang haben, was ihr Leben erheblich erschwert und wodurch sie von ihrem sozialen Umfeld, der Arbeitswelt sowie Bildung und Kultur abgeschnitten sind. Zum fehlenden Zugang zu Energie kommt so die digitale Kluft, die mitunter noch durch die Generationslücke verschlimmert wird. Es gilt, alle Aspekte des Problems zu erkennen und dem am stärksten benachteiligten Geschlecht gezielt Rechnung zu tragen.

3.2.2 Die Erhebung qualitativer Daten über die Energienutzung in Privathaushalten würde ein genaueres Bild von ihrer tatsächlichen Armut vermitteln, die mit einem ganzheitlichen Ansatz angegangen werden muss. Abgesehen von einem Sozialtarif für Energie ist die Überwindung der Energiearmut mit der Städtepolitik, der Wohnungspolitik, dem Zugang zur Beschäftigung, dem Lohnniveau und den Verkaufspraktiken von Unternehmen an Endverbraucher verknüpft. Laut OECD-Studien sehen Frauen als Verbraucher die nachhaltige Entwicklung als wichtig an. Aufgrund ihrer Aufgaben im Haushalt und ihrer Zuständigkeit für Erziehung und Sensibilisierung für die vernünftige Energienutzung und für Recycling sind sie Schlüsselakteure für die Änderung von Verhaltensmustern.⁹

3.3 Die politische Kluft

3.3.1 Die **europäische Energiepolitik** beruht auf fünf eng miteinander verknüpften Dimensionen:

- Versorgungssicherheit,
- vollständig integrierter Markt;
- Energieeffizienz zur Verringerung der Nachfrage;
- Dekarbonisierung der Wirtschaft;
- Forschung und Innovation für Wettbewerbsfähigkeit.

Um all dies zu erreichen will die Kommission:

- den Wandel durch sichere Übergänge antizipieren;
- die Mobilität fördern;
- die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern;
- die Datenqualität verbessern;
- die Qualifikationen ausbauen.

⁹ Siehe EWSA-Informationsbericht „Bewertung der Europäischen Energieunion – Die soziale und gesellschaftliche Dimension der Energiewende“, Berichterstatter: Christophe Quarez, Juli 2020.

- 3.3.2 Die **Stellung der Frau** als solche wird nie betrachtet, obwohl sie in dieser Branche geschwächt ist und Frauen im Krisenfall, unabhängig von der Art der Krise, immer zu den ersten gehören, die entlassen werden. Die politische Kluft lässt sich ohne spezifische Maßnahmen zugunsten der Frauen in jedem einzelnen Aktionsbereich nicht verringern, zumal dies zu den UN-Nachhaltigkeitszielen gehört.¹⁰
- 3.3.3 Der EWSA betont, dass die Geschlechterperspektive bei in der Energiewirtschaft konzipierten politischen Maßnahmen von Anfang an zu wenig berücksichtigt wird. Die vom EIGE in seiner Veröffentlichung „Gender and Energy“¹¹ entwickelte **Methodik** „Define, Plan, Act, Check“ sollte als Empfehlung für die Regierungen der Mitgliedstaaten, Managementeinrichtungen für den Energiesektor und Energieunternehmen weite Verbreitung finden.
- 3.3.4 Wie das EIGE vertritt der EWSA die Auffassung, dass die Geschlechterperspektive **in allen Phasen der Energiepolitik** berücksichtigt werden kann. Nach der Situationsanalyse, der Konsultation der Interessenträger und der Prüfung der Haushaltsplanung sollte die Umsetzungsphase mit der Sensibilisierung und dem Ausbau der Kapazitäten und damit auch der Qualifikationen beginnen; mit Hilfe eines „gender toolkit“, eines (über das RP7 finanzierten) Ausbildungsmoduls zum Thema Energie, wurde die Bedeutung des Geschlechts im Energiesektor und die Art und Weise aufgezeigt, in der die Forschung in diesem Bereich davon betroffen sein kann¹²; schließlich müssen die politischen Maßnahmen und Programme nach ihrer Umsetzung bewertet werden. Der EWSA begrüßt die von der Kommission in ihrer jüngsten Mitteilung zur Gleichstellung bekräftigte Absicht, darauf hinzuarbeiten.

3.4 Die Kluft auf dem Arbeitsmarkt

3.4.1 Beschäftigung

- 3.4.1.1 In Frankreich rühmt sich die staatliche Elektrizitätsgesellschaft EDF, dass 25 % ihrer Mitarbeiter und 27 % der Mitglieder der Geschäftsleitung Frauen sind. Dabei ist im französischen Recht eine Frauenquote von 40 % vorgesehen. Das Unternehmen hat jedoch eine digitale Kampagne zur Ideenfindung gestartet, bei der es darum geht, rund um das Thema „Frauen in der Industrie“¹³ zu diskutieren, sich zu orientieren, zu überzeugen, zu fördern und die Industrie entsprechend zu entwickeln. In der gegenwärtigen Situation **mobilisieren sich die Frauen häufig selbst**, um sich Gehör zu verschaffen. So haben 2018 in Spanien 57 Verbände aus der Energiewirtschaft ein gemeinsames Manifest „En Energía, NO sin Mujeres“¹⁴ (NEIN zu einem Energiesektor ohne Frauen) veröffentlicht, in dem sie weibliche Sachverständige im öffentlichen Bereich fordern, um die Energiewende nachhaltiger und gerechter zu gestalten. Die Europäische Kommission bekräftigt, dass es „Aufgabe der Union [ist], bei all ihren [...]

10 http://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What_we_do/Topics/Women_and_Youth/Guide_on_Gender_Mainstreaming_ECC.pdf.

11 Siehe <http://eurogender.eige.europa.eu>: Gender Mainstreaming Platform > Policy Areas > Energy, S. 10 (2016).

12 http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/download/YW2009_GenderToolKit_field4_Energy_001.pdf.

13 <https://www.edfpulseandyou.fr/autres-themes/industrie-feminin/>.

14 [#EnEnergiaNoSinMujeres](#) von 57 spanischen Verbänden unterzeichnetes Manifest.

Tätigkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern“ und damit Aufgabe aller Mitgliedstaaten, da sie im Gleichstellungsindex durchschnittlich nur 67,4 von 100 Punkten erreichten. Auch in Österreich haben Energieversorgungsunternehmen, häufig in Zusammenarbeit mit Gymnasien und Hochschulen, Programme erarbeitet, um das Interesse der Frauen zu wecken.¹⁵

3.4.1.2 In der **Atomindustrie** wird die Ausgrenzung der Frauen in gewisser Weise als legitim angesehen, da es in den entsprechenden wissenschaftlichen und technischen Berufen nach wie vor nur wenige Frauen gibt. Der Anteil der Frauen in der französischen Behörde für Atomenergie und alternative Energien (CEA) nimmt nur langsam zu: 2018 machten sie 33,8 % des gesamten Personalbestands aus, gegenüber 30 % im Jahr 2008; 30,3 % des Führungspersonals (26,5 % der wissenschaftlichen Führungskräfte) und 39,4 % des sonstigen Personals.

3.4.1.3 Frauen sind in der **Öl- und Gasindustrie** nach wie vor unterrepräsentiert. Sie machen nur 20 % der Beschäftigten, 17 % der Führungskräfte und 1 % der Führungsspitze von Unternehmen aus.¹⁶ Allmählich werden sie als „unerschlossene Reserve“ wahrgenommen, und die Geschlechtervielfalt könnte eines Tages in technischen Berufen ein Plus in puncto Kreativität und eine Lösung für die Generationslücke und die demografische Kluft sein. Es ist wichtig, sich von hartnäckigen Stereotypen zu lösen, damit die Arbeitsplätze ausgewogener unter den Geschlechtern verteilt werden können. Dabei sind nach wie vor die Frauen am Zug, die sich erst einmal für eine technische Ausbildung entscheiden müssen.

3.4.1.4 Frauen im Energiesektor unterliegen ebenso wie andere Arbeitnehmer unterschiedlichen Status. Sie werden auch geringer entlohnt als Männer und können leichter entlassen werden. In der EU sind sie weiterhin dadurch benachteiligt, dass sich die Gesellschaft für die Ausführung nicht professioneller sozialer und emotionaler Funktionen (Betreuung von Kindern, älteren Menschen usw.) immer noch auf die private Zeit von Frauen stützt.

3.4.2 Qualifikationen

3.4.2.1 In der EU gibt es nach wie vor einen territorialen Faktor und sozialen Druck, durch die Mädchen der Zugang zur Hochschulbildung verwehrt wird. In ländlichen Gebieten Südeuropas herrscht in bestimmten Bevölkerungsgruppen immer noch die Auffassung, dass Mädchen ins Haus gehören. Berufe in der Energiewirtschaft sind für sie als digitale Analphabetinnen definitiv unerreichbar, wodurch der Gesellschaft insgesamt Kompetenzen verloren gehen.

3.4.2.2 Alles beginnt mit **Ausbildung und Qualifikationen**. Laut EIGE besteht zwischen Studenten und Studentinnen weiterhin eine horizontale Segregation. Jungen entscheiden sich eher für Naturwissenschaften, während Mädchen selbst mit einem naturwissenschaftlichen Abschluss einige Jahre später keine technischen Berufe ausüben. Der Berufseinstieg kann problematisch

¹⁵ Siehe Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT), „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche“, Studie für das einschlägige österreichische Ministerium, Oktober 2016.

¹⁶ Auf dem Weltölkongress 2017 in Istanbul aus einer Studie der Boston Consulting Group (BCG) angeführte Zahlen.

sein: „Während meines Ingenieurstudiums wurde ich wie die anderen behandelt, aber als ich anfang zu arbeiten, hat sich alles geändert. Beim Bau des Kraftwerks war nicht davon ausgegangen worden, dass eines Tages Frauen dort arbeiten würden, weshalb es weder Strahlenschutzanzüge noch Umkleideräume für Frauen gab“¹⁷, beschreibt eine Frau die Situation in einem Kernkraftwerk zu Beginn ihrer Berufslaufbahn. Viele haben derartige Erfahrungen gemacht. Obwohl 2017 in Kroatien 60 % der Masterabschlüsse und 55 % der Dokortitel in Naturwissenschaften auf Frauen entfielen, stießen diese in Berufen im Energiesektor nach wie vor an eine gläserne Decke, so dass ihre Präsenz in Führungspositionen allgemein zwischen 13 und 16 % und in börsennotierten Unternehmen bei 19 % lag.

3.4.2.3 Da der Frauenanteil in französischen Ingenieurschulen unter 30 % liegt, ist es schwierig, in der französischen Strom- und Gasindustrie (IEG)¹⁸ für Geschlechterdurchmischung zu sorgen. 2017 waren im rein technischen Bereich dieser Branche nur 14 % Frauen vertreten, während sie im Handels- und Dienstleistungsbereich die Mehrheit stellen! Worin besteht der Mehrwert der Frauen? Geht es darum, dass sie sozial, menschlich sowie in der Lage sind, Unterlagen abzuheften und Kaffee zu kochen, oder dass sie als Technikerinnen, Ingenieurinnen und Forscherinnen arbeiten? Frauen brauchen echte Chancengleichheit für den Berufseinstieg in die Energiewirtschaft und die Anerkennung ihrer Fähigkeiten, um dort zu bleiben und beruflich voranzukommen. In Spanien wurde festgestellt, dass sich ein Teil der Frauen trotz entsprechender Öffnungsmaßnahmen nicht für technische Bereiche entscheidet.¹⁹ Das Vorurteil, dass die Fächer Mathematik und Physik Jungen vorbehalten sind, muss mit Beginn der Grundschule durch die Lehrplangestaltung, die Einstellung der Lehrkräfte und die Sensibilisierung der Eltern ausgemerzt werden, damit sich das Selbstbild der Frauen ändert. Es gibt inspirierende Beispiele: In Polen werden Kinder (Mädchen und Jungen) im Grundschulalter im Rahmen des Projekts „Little Polytechnics for Children“ mit technischen Fächern vertraut gemacht, um der Angst vor MINT-Fächern vorzubeugen.

3.5 Laufbahnen und Gehälter

3.5.1 Für Frauen ist es nicht immer einfach, in diesen anspruchsvollen Berufen ein zufriedenstellendes Gleichgewicht zwischen Familien- und Berufsleben zu erreichen. Aufgrund mangelnder Vorbilder verzichten sie manchmal von sich aus darauf. Sie brauchen die Solidarität von Patinnen, Mentorinnen und herausragenden Frauen, die ihnen den Weg weisen und ihr Vertrauen stärken. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Personalverantwortlichen in den Unternehmen dieser Branche durch Schulungen darauf vorbereitet werden sollten, Arbeitsplatz und berufliche Laufbahn aller, Männer wie Frauen, einfühlsam und findig zu handhaben, damit bisher als außergewöhnlich angesehenen Laufbahnen normal werden. In Kroatien errichteten Frauen 2019 ein Netzwerk nach dem Vorbild der internationalen Kooperationsgemeinschaft CIGRE²⁰, um sich bei der Entwicklung ihrer Karriere im Energiesektor gegenseitig zu

17 <https://www.iaea.org/newscenter/news/women-in-the-nuclear-field-share-their-stories-at-international-womens-day-event>.

18 IEG: Industries Électriques et Gazières.

19 Initiative „Steel women“.

20 <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-engineering>.

unterstützen. Nach Ansicht des EWSA gilt es, mit der Einführung von Quoten für die paritätische Besetzung der Leitungsorgane von Unternehmen ein Signal zu setzen.

3.5.2 Wenn Frauen ausgehend von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in der Energiewirtschaft eine berufliche Laufbahn einschlagen wollen, stehen sie sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor immer noch vor zu großen unternehmensinternen Hindernissen. Die Kommission spricht sich dafür aus, dass alle „ihr Leben frei gestalten können“, völlig gleichberechtigt. Sie muss zusätzliche Mittel für Frauen in einem Sektor bereitstellen, in dem körperliche Kraft nicht mehr ausschlaggebend, aber weiterhin ein Richtwert für das Können ist. Die Gleichstellung muss anhand qualitativer Indikatoren zu den Karrierechancen und – bei gleicher Qualifikation und gleichem Rang – anhand des jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsniveaus gemessen werden können. Dieses beinhaltet das Grundentgelt und die Zuschläge. Der EWSA unterstützt in diesem Zusammenhang uneingeschränkt die Ziele der Globalen Koalition für Entgeltgleichheit (Equal Pay International Coalition)²¹. Er empfiehlt, verbindliche Maßnahmen zur Transparenz von Löhnen und Gehältern einzuführen, da dies die Voraussetzung für eine echte Entgeltgleichheit ist.

3.6 Die Rolle des sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene

Der EWSA ist der Auffassung, dass die getroffenen Vereinbarungen in die Branchen- und Unternehmenspolitik einbezogen werden sollten.

3.6.1 Tarifverträge und -vereinbarungen

Der soziale Dialog spielt bei der Entwicklung angemessener Arbeitsbedingungen und der Gewährleistung von Arbeits- und Beschäftigungssicherheit für Frauen im Energiesektor eine entscheidende Rolle. Die Strom- und Gasindustrie in Frankreich hat mit den Gewerkschaften eine Branchenvereinbarung mit einer Laufzeit von vier Jahren unterzeichnet, die alle Bereiche umfasst, in denen Fortschritte auf dem Weg zur beruflichen Gleichstellung erzielt werden müssen.²² Die französische Atomenergiebehörde CEA hat eine Betriebsvereinbarung. Solche von den Sozialpartnern vereinbarten Maßnahmen sollten in allen Mitgliedstaaten Bestandteil der Tarifverträge sein, damit sie in vollem Umfang rechtlich durchsetzbar sind.

3.6.2 Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR) – nicht zwingendes Recht

Das Unternehmen Electricité de France (EDF) hat 2018 mit seinen Gewerkschaften eine CSR-Vereinbarung unterzeichnet, mit der auf allen Ebenen des Unternehmens die Geschlechterdurchmischung gewährleistet werden soll, und sich verpflichtet, weibliche Führungskräfte auf Schlüsselpositionen zu befördern. Grundlage dafür ist die Steigerung der Attraktivität der technischen Berufe für junge Frauen und die Wahrung der Chancengleichheit der in dem Konzern tätigen Frauen und Männern während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn.

²¹ <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>; [ABl. C 110 vom 22.3.2019, S. 26](#); [ABl. C 262 vom 25.7.2018, S. 101](#).

²² <https://sgeieg.fr/actualites/accord-relatif-a-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2019-2023>

Das ist eine schöne Verpflichtung, die aber rechtlich nicht zwingend ist und deren Umsetzung ständige Wachsamkeit, insbesondere seitens der Frauen erfordert, um auf die erforderliche Rechtskonformität zu achten.

4. Die Energiewende – Chance oder Gefahr für Frauen?

- 4.1 Die Umstellung auf eine **Niedrigemissions-Wirtschaft** verändert die Produktionsmuster in Richtung kleinerer Unternehmen und kurzer Versorgungsketten, wobei ein neues Gleichgewicht zwischen fossilen bzw. nuklearen und erneuerbaren Energieträgern entsteht. „Intelligente“ Gebäude, die Energie speichern können, Smart Grids (intelligente Netze) usw. nutzen Technik, modernste Informationstechnologien und künstliche Intelligenz. In der Zeit hoher Ölpreise vor der COVID-19-Krise bestand in von Frauen geführten Unternehmen die Tendenz, in erneuerbare Energien zu investieren und Umweltgefahren Rechnung zu tragen.²³ Ihre Erwerbsquote im Energiesektor nahm zu, auch wenn sie im Ingenieurwesen noch niedrig war (28 % laut IRENA). Die Destabilisierung der Energiemärkte aufgrund des durch die Krise bedingten Wertverlusts CO₂-intensiver Energie könnte diesen Trend beeinträchtigen.
- 4.2 Nach Ansicht der Energiewirtschaft werden für die neuen, weniger „schweren“ Aktivitäten dringend Vielfalt, innovative Kompetenzen und Profile benötigt, die so weit wie möglich die Gesellschaft als Ganzes repräsentieren. Die Gesellschaft muss sich die Umstellungen – die Energiewende schöpft aus dem digitalen Wandel – mit ihren Chancen und vor allem ihren Kosten in Form von Arbeitsplätzen und Umstrukturierungen anerkanntermaßen zu eigen machen.²⁴ Ebenso anerkanntermaßen werden dafür Frauen gebraucht, die hier jedoch noch nicht sehr zahlreich vertreten sind.
- 4.3 Im Bereich der erneuerbaren Energien wurden noch keine allgemeinen Laufbahnprofile entwickelt. Der EWSA möchte vor zwei Versuchungen warnen:
- 1) im Sektor der erneuerbaren Energien eine **umgekehrte Ungleichheit** mit mehr Frauen als Männern zu schaffen;
 - 2) mit Hilfe der Energiewende und des digitalen Wandels in einem Sektor mit zu vielen weiblichen Arbeitskräften **Niedriglohnfallen** und **Karrierefällen** für Frauen zu schaffen, für die es keine Möglichkeiten für einen beruflichen Wechsel mehr gibt, um ihre Karriere in den traditionellen Energiesektoren voranzutreiben.

Einmal mehr plädiert der EWSA dafür, Branchen- und Unternehmensvereinbarungen zur Gleichstellung in das durchsetzbare Vertragsrecht aufzunehmen.

²³ <https://escholarship.org/>.

²⁴ Dieser mitten in der COVID-19-Krise geschriebene Absatz wird möglicherweise nach der Krise nicht mehr von Bedeutung sein.

5. **Besondere Bemerkungen**

- 5.1 In der alternden europäischen Gesellschaft, die durch die Talente anderer Handelsmächte unter großem Konkurrenzdruck steht, **sein Potenzial auszuschöpfen, ist eine individuelle und kollektive Herausforderung.** Männer und Frauen müssen in einem stärker horizontalen energiepolitischen Kontext, in dem Plattformen und Netze genutzt werden, sehr unterschiedliche Kompetenzen kombinieren. Dadurch haben sich die Managementmethoden geändert. Aber digitalen Analphabetismus gibt es nach wie vor, und es müssen Anstrengungen unternommen werden, um ihn in der gesamten Union zu beseitigen. Die jetzt anstehende Arbeit erfolgt im Rahmen bereits bestehender Rechte. Sie muss rasch Ergebnisse zeitigen, denn „Women’s talents matter!“
- 5.2 **Wo ist Selbstverwirklichung möglich?** Frauen würden das Angebot an verfügbaren Kompetenzen erweitern; Vielfalt ist ein Schlüsselement der Wettbewerbsfähigkeit.²⁵ Haben künstlichen Intelligenz oder die Nutzung von Big Data ein Geschlecht? Dieser Bereich ist weitgehend offen, nicht alle seine Anwendungen sind bekannt, und für die internationale Wettbewerbsfähigkeit Europas ist er sowohl für Frauen als auch für Männer unverzichtbar. Frauen sollten entsprechend ausgebildet und ermutigt werden, diesen Sektor zu besetzen, indem an Sekundarschulen und Standorten gegenüber Mädchen für Energieberufe in ihrem Anwendungsbereich geworben wird.
- 5.3 **Frauen Energie und Mittel an die Hand geben, Entscheidungen zu treffen.** In kleinen wie großen Unternehmen ist zunehmend Ethik gefordert. Auch zu diesem Zweck wird gerne auf Frauen zurückgegriffen, weil die sich entwickelnden Strukturen, die auf dezentrale Systeme der Energieerzeugung ausgerichtet sind, die Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsprozessen tendenziell verbessern sollen. Damit wird anerkannt, dass Frauen andere Beweggründe als Männer haben und persönliche Kompetenzen für den Geschäftsbetrieb von Bedeutung sind. Nach Ansicht des EWSA kann sich diese Anerkennung positiv auswirken, aber auch eine Falle sein, die die Beibehaltung des Status quo ante begünstigt. Die Frauen müssen wachsam bleiben. Gleichheit ist auf jeden Fall ein Recht, das sich in ihrer beruflichen Laufbahn und in ihren Bezügen zeigen muss, und zwar unabhängig von Krisensituationen oder demografischen Problemen.
- 5.4 **Einrichtung eines „Europakollegs für MINT-Fächer“ nach dem Vorbild von Brügge, jedoch mit variablen Quoten**

Der EWSA ersucht die Kommission nachdrücklich, so bald wie möglich in Brüssel ein Postgraduiertenkolleg mit der Bezeichnung „Europakolleg für MINT-Fächer“²⁶ einzurichten, das bei seiner Eröffnung einen Studiengang „Energie“ mit einer Studentinnenquote von 80 % mit dem Ziel anbietet, nach einigen Jahren die Parität zu erreichen. Er schlägt vor, nicht so lange zu warten, bis sich ein Team mit der Hartnäckigkeit von Madriaga, Churchill, Spaak und

²⁵ Cercle InterElles.

²⁶ Auf Englisch „European College of STEM“ (STEM: Sciences, Technologies, Engineering and Mathematics), siehe „Energie, l’Europe en réseaux“ (Energie, ein vernetztes Europa), Michel Derdevet, Dozent am IEP Paris.

De Gasperi findet, die die Idee für das Europakolleg Brügge hatten, sondern den Vorschlag so bald wie möglich dem Rat zu unterbreiten.

- 5.4.1 Wie beim Europakolleg Brügge würden die Mitgliedstaaten die erste Auswahl der Studierenden treffen und die Finanzierung ihres Studiums durch Stipendien sicherstellen, was den Rat nicht daran hindern würde, der Exzellenzhochschule einen Verwaltungshaushalt zu gewähren. Die dort angebotenen Ausbildungen sollten fast ausschließlich dem Erwerb von Kenntnissen und Know-how dienen, die für die Tätigkeiten im Rahmen der MINT-Fächer charakteristisch sind, und zwar mit angewandten Studiengängen und potenziell multidisziplinär ausgerichteten Studienordnungen, von denen eine dem Thema „Energie“ gewidmet wäre.

Dieses Vorzeigekolleg würde der EU ein Image „entgenderter“ Exzellenz von Energieberufen sowie den nationalen Hochschulen einen europäischen Mehrwert verleihen und könnte somit als Vorbild und wichtiger Hebel für die stärkere Vertretung von Frauen in Energieberufen und das Zusammenbringen aller Arten von Talenten fungieren.

- 5.4.2 Wie das Europakolleg mit einem Standort in Brügge und einem in Natolin (Polen) sollte auch das Europakolleg für MINT-Fächer mehrere Standorte in der Union haben und mit bereits auf europäischer Ebene bestehenden Strukturen wie Wissenschaftsclustern vernetzt zusammenarbeiten, wie z. B. mit der NGO Euro-CASE²⁷, in der die nationalen Akademien für Ingenieurwissenschaften, angewandte Wissenschaften und Technologie aus 21 europäischen Ländern zusammengeschlossen sind, oder dem europäischen Innovations- und Technologieinstitut EIT-InnoEnergy²⁸, das Teil des Programms „Horizont 2020“ ist, sich für die Förderung von Innovation, Unternehmertum und Bildung in den Bereichen Energiewende und nachhaltige Energien einsetzt und Akademiker, Unternehmer und Forschungsinstitute²⁹ im Rahmen der gesamten Wertschöpfungskette zusammenbringt.

- 5.4.3 In Verbindung mit ihrem offenen Datenportal³⁰, von dem kostenlos wiederverwendbare Daten abgerufen werden können, würde die EU so über ein leistungsfähiges und beneidenswertes Instrument verfügen, das Frauen und Männer einbindet und Möglichkeiten für den beruflichen Wechsel in die Industrie und Forschungszentren bietet. Alle Exzellenzzentren sind für die Regionen, in denen sie angesiedelt sind, ein Gewinn. Durch den europäischen Mehrwert steigt dieser Gewinn noch zusätzlich.

²⁷ Europäischer Rat für angewandte Wissenschaften und Technik (European Council of Applied Sciences, Technologies and Engineering), www.euro-case.org; <https://www.euro-case.org/reinhard-huttl-president-of-euro-case/>.

²⁸ EIT-InnoEnergy, innoenergy.com.

²⁹ Siehe „Energie, l'Europe en réseaux“ (Energie, ein vernetztes Europa), Michel Derdevet, Dozent am IEP Paris sowie Generalsekretär (2013-2019) und Vorstandsmitglied von ENEDIS.

³⁰ data.europa.eu: Offenes Datenportal der EU.

5.5 Entwicklung von „Energie-Europa-Teams“

Verbände³¹ arbeiten bereits aktiv daran, die Einstellung junger Frauen dahingehend zu ändern, dass sie sich selbst in Energieberufen sehen. Weibliche Führungskräfte der Branche kommen zusammen und organisieren Aktionen für Gymnasiastinnen und Studentinnen, um ihre Berufe sowie die gesamte Palette der Energieberufe vorzustellen. In Polen wurden mit dem Versuch „Girl at the Polytechnic“³² sehr gute Ergebnisse erzielt. Ziel war es, Frauen zu ermutigen, technische Gymnasien zu besuchen, und durch verschiedene Aktionen, insbesondere Tage der offenen Tür in den entsprechenden Bildungseinrichtungen, mit Stereotypen aufzuräumen. Der EWSA hält es für äußerst wichtig, diesen Ansatz durch einen direkten Austausch auf europäischer Ebene durch „Energie-Europa-Teams“ zu systematisieren. Bei der Einführung des Euro haben Freiwilligenteams unter der Verantwortung der lokalen Vertretungen der Kommission in allen Mitgliedstaaten die Bürgerinnen und Bürger ehrenamtlich über die durch die einheitliche Währung zu erwartenden Veränderungen informiert.

- 5.5.1 In ähnlicher Weise könnten „Energie-Europa-Teams“ den Studentinnen erläutern, wie Forschung, Technologie, Versorgung, transeuropäische Netze, Preisgestaltung, Regulierungssysteme, Energiemärkte und alle damit verbundenen Arbeitsplätze funktionieren.
- 5.5.2 In diesen Teams, die Schülerinnen und Studentinnen den Ingenieur- und den Technikerberuf näherbringen und für diese gewinnen sollen, sollten Frauen vertreten sein, die als Vorbilder fungieren und beweisen, dass diese (eher als „männlich“ angesehenen) Berufe für Mädchen zugänglich sind.
- 5.5.3 In der Arbeitswelt könnten diese Teams für den Austausch bewährter Verfahren sorgen sowie die Möglichkeiten für einen beruflichen Wechsel und den Austausch mit anderen Netzen und Verbänden in der Union fördern. Auch Männer engagieren sich. Sie sind insbesondere als Mentoren und Paten tätig. Aber Frauen haben hier als Rollenmodell mehr Einfluss. Es könnte ein europäisches Frauennetzwerk eingerichtet werden, das Teil eines durch die EU geförderten Projekts wäre und als Bindeglied zum Europakolleg für MINT-Fächer fungierte.

³¹ Énergies de femmes pour EDF; women4energy.eu (InnoEnergy/EIT, unter der Leitung der Steinbeis 2i GmbH); ellesbougent.com; <http://www.interelles.com/colloques-interelles/actes-complets-du-colloque-2019>: Konferenz „L'IA a-t-elle un sexe?“ (Hat KI ein Geschlecht?).

³² 2007 gestartetes Programm, durch das der Anteil der Mädchen in den betreffenden polytechnischen Lehreinrichtungen von 30,6 % auf 36 % stieg; <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiet-na-politechnikach2019.pdf>.

5.6 Die bereits eingeleitete Entwicklung sollte auf Ebene der europäischen Organe und Einrichtungen weiter verstärkt werden, indem der Frauenanteil erhöht wird, bis in den Energieregulierungsbehörden die Parität erreicht ist.³³

Brüssel, den 18. September 2020

Luca JAHIER

Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

³³ Siehe EWSA-Stellungnahme „Gleichstellungsstrategie“ (SOC/633), Berichtsteratterin: Giulia Barbucci, Mitberichtsteratterin: Indrė Vareikytė, Juli 2020 (noch nicht im ABl. veröffentlicht).