

Transformation ist weiblich

**Geschlechterperspektiven auf die
Dekarbonisierung in Niedersachsen**



**Siegerinnenbeiträge
des Essaywettbewerbs
2024**

IMPRESSUM

Herausgeber*innen:

Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit
c/o Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH
Baringstraße 8, 30159 Hannover
www.nachhaltigkeitsallianz.de

und

Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen
Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover
www.niedersachsen.dgb.de

Alle Rechte vorbehalten.

Autorinnen der Beiträge und Vorschlag zur Zitation

Heiting, Nina (2024): „Keine Mauerblümchen: Frauen als Change Agents für eine gelungene Energiewende sichtbar machen!“. In: Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit und DGB Niedersachsen (Hg.): *Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die Dekarbonisierung in Niedersachsen*. Hannover, S. 10–17.

Kümper, Julia; Nurković, Ermana (2024): „Transformation muss intersektional feministisch sein! Warum ein kommunaler Transformationsprozess für alle, mit allen und von allen gestaltet werden muss.“ In: Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit und DGB Niedersachsen (Hg.): *Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die Dekarbonisierung in Niedersachsen*. Hannover, S. 18–29.

TRANSFORMATION IST WEIBLICH – GESCHLECHTERPERSPEKTIVEN
AUF DIE DEKARBONISIERUNG IN NIEDERSACHSEN.

SIEGERINNENBEITRÄGE DES ESSAYWETTBEWERBS 2024

Wissenschaftliche Begleitung

Dr. Petra Köster für das Netzwerk der Kooperationsstellen
Hochschulen – Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen

Jury des Wettbewerbs und Auswahl der Beiträge

Dr. Mithra-Christin Hajati (Nds. Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz), Dr. Petra Köster (Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften Hannover/ Hildesheim), Kristin Reimers (Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit) und Merle Mangels (DGB Niedersachsen)

Dank

Ein großer Dank gilt allen einsendenden Autor*innen, den Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften Niedersachsen – Bremen für die wissenschaftliche Begleitung des gesamten Wettbewerbs, Dr. Mithra-Christin Hajati aus dem nds. Umweltministerium für die Mitarbeit in der Jury und der Staatssekretärin Anka Dobsław für die Übernahme der Schirmherrschaft des Wettbewerbs.

Fotos

Jan Blachura, blachura | photography

Gestaltung und Satz, Titel-Illustration:

kerstin thiem grafik design, Hannover

INHALT

- 1 VORWORT** von Merle Mangels und Kristin Reimers, Ausrichterinnen des Essaywettbewerbs „Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die Dekarbonisierung in Niedersachsen“ **SEITE 4**
- 2 GRUSSWORT** von Anka Dobsław, Staatssekretärin im Niedersächsischen Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz **SEITE 5**
- 3 GEWERKSCHAFTLICHER IMPULS** von Ute Neumann, Gewerkschaftssekretärin der IGBCE **SEITE 6**
- 4 NINA HEITING:** Keine Mauerblümchen: Frauen als Change Agents für eine gelungene Energiewende sichtbar machen! **SEITE 10**
- 5 JULIA KÜMPER UND ERMANA NURKOVIĆ:** Transformation muss intersektional feministisch sein! Warum ein kommunaler Transformationsprozess für alle, mit allen und von allen gestaltet werden muss. **SEITE 18**

VORWORT DER AUSRICHTERINNEN DES ESSAYWETTBEWERBS „TRANSFORMATION IST WEIBLICH – GESCHLECHTERPERSPEKTIVEN AUF DIE DEKARBONISIERUNG IN NIEDERSACHSEN“

Durch die sozial-ökologische Transformation erfährt die Arbeitswelt einen umfassenden Wandel. Umfangreiche klimapolitische Maßnahmen zur Dekarbonisierung verändern Produktionsprozesse, Berufsbilder und -anforderungen. Ein Wandel, mit dem wir uns als Gewerkschaften und als Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit intensiv beschäftigen.

Doch obwohl technische und regulatorische Aspekte bspw. der Energiewende gut erforscht sind, gibt es nur wenige Untersuchungen zu den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten. Darüber hinaus fehlt es an einer geschlechtsspezifischen Perspektive auf Dekarbonisierung, Klimawandel, Arbeitswelt und Teilhabe.

Wir wissen, dass die Klimakrise Geschlechterungleichheiten auf Grundlage stereotyper Geschlechterrollen und struktureller Diskriminierung verstärkt. Gleichzeitig erleben Frauen nach wie vor weitreichende Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Sie verdienen weniger und arbeiten häufiger unter schlechten Arbeitsbedingungen. Welche geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkteffekte lassen sich also im Zuge der veränderten Produktion, Berufsbilder und -anforderungen beobachten? Und wie können Teilhabe und soziale Absicherung implementiert werden, um gleiche Verwirklichungschancen zu ermöglichen? Wie ist die Situation in Niedersachsen?

Bei großen gesellschaftlichen Umwälzungen wie der Transformation geht es zwangsläufig auch um die faire Verteilung von Zeit, Geld und Macht. Dimensionen, die zwingend eine feministische Perspektive brauchen. Denn nur, wenn Transformations-, Umwelt- und Klimapolitik mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit verbunden werden, umgeht man die Gefahr, bestehende Ungleichheiten weiter zu verstärken.

Vor dem Hintergrund dieser großen Herausforderungen bei gleichzeitig großen Wissenslücken haben wir den Essaywettbewerb „Transformation ist weiblich – Geschlechterperspektiven auf die

Dekarbonisierung in Niedersachsen“ ins Leben gerufen. Nachwuchswissenschaftler*innen und Studierende waren aufgefordert, Essays zum Thema einzureichen.

In einem „Call for Papers“ haben wir 1.) danach gefragt, welche Rolle geschlechtsspezifische Aspekte im Zuge von Dekarbonisierungsprozessen am niedersächsischen Arbeitsmarkt spielen und/ oder wie sie sich auswirken. Wir haben 2.) gefragt, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen Klimaschutzmaßnahmen in Niedersachsen speziell auf das (Erwerbs-)Leben und die Alltagsroutinen von Frauen hat. Und wir haben 3.) gefragt, wie sich die Beteiligung, Mitbestimmung und/ oder Förderung von Frauen in politischen und betrieblichen Transformationsprojekten in Niedersachsen gestaltet.

Dabei war klar, dass diese Fragen nicht vollumfänglich beantwortet werden können. Ziel war es, mit dem Wettbewerb andere zum Nachdenken anzuregen, erste Einblicke in offene Fragen zu gewinnen und neue Ideen und Perspektiven zum Thema zu werben.

Das Ergebnis waren vielfältige und interessante Einsendungen, von denen wir in einer Preisverleihung im Juni 2024 zwei Beiträge prämiert haben. Wir freuen uns, Ihnen und Euch diese beiden Essays in der vorliegenden Broschüre vorstellen zu können.

Die Vorschläge der Autorinnen sollen als Anstoß dienen, gemeinsam in ein Umdenken zu kommen – um die ökologische Transformation aktiv und geschlechtergerecht zu gestalten. In diesem Sinne wünschen wir viel Spaß beim Lesen!

Kristin Reimers

Merle Mangels

*Niedersachsen Allianz für
Nachhaltigkeit*

DGB Niedersachsen

**GRUSSWORT VON ANKA DOBSLAW,
STAATSEKRETÄRIN IM NIEDERSÄCHSISCHEN MINISTERIUM
FÜR UMWELT, ENERGIE UND KLIMASCHUTZ**

Der Schutz unseres Klimas und leider auch immer mehr die Anpassung an die bereits durch den Klimawandel hervorgerufenen Veränderungen zählen zweifelsohne zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Wir stehen vor einem strukturellen Wandel, wie er in so kurzer Zeit noch nie zu bewältigen war. Es bedarf nicht weniger als einer vollständigen Transformation eines noch immer größtenteils auf fossilen Energieträgern beruhenden Wirtschaftsmodells in weniger als zwei Jahrzehnten.

Für einen solchen Wandel brauchen wir neue Technologien, neue Finanzierungs- und Geschäftsmodelle, neue Ideen, Kreativität und Weitsicht. Und wir brauchen zwingend eine gleichberechtigte Teilhabe bei der Gestaltung der Transformation. Wie groß die Differenzen immer noch sind, zeigt ein Blick auf die Arbeitsmarktzahlen in den für die Transformation zentralen Bereichen: In Deutschland sind gemäß Statistischem Bundesamt nur 10,8 % der Erwerbstätigen in Handwerksberufen weiblich. In zentralen Bereichen der Industrie, etwa im Anlagen- und Maschinenbau, arbeiten nur zu 15,3 % Frauen. Dabei ist das berufliche Qualifikationsniveau von Frauen inzwischen auf dem gleichen Stand wie das der Männer. In der akademischen Bildung haben Frauen gegenüber Männern sogar zum Teil die Nase vorn.

Die Unterrepräsentanz in den innovationstreibenden akademischen Berufen im MINT-Bereich hat Auswirkungen: Auf der einen Seite wird das Potenzial von Frauen in wichtigen Bereichen bisher nicht hinreichend genutzt. Durch die Abwesenheit von Frauen wird Transformation gleichzeitig ausschließlich aus männlicher Sicht gedacht, geplant und dann auch umgesetzt.

Obwohl bekannt ist, dass Frauen stärker von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen sind, ist ihre berufliche Rolle bei der sozial-ökologischen Transformation bisher wenig beleuchtet. Der Essaywettbewerb „Transformation ist weiblich“ des DGB und der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit hat sich erstmalig in Niedersachsen genau dieser Thematik gewidmet. Gerne habe ich daher die Schirmherrschaft für den Wettbewerb übernommen.



Anka Dobslaw

Staatssekretärin im Niedersächsischen Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz

„MEHR ALS ÖKO UND VEGAN“ – FRAUEN UND DEKARBONISIERUNG IN NIEDERSACHSEN



VON UTE NEUMANN,
GEWERKSCHAFTSSEKRETÄRIN DER IGBCE

„Mehr als öko und vegan – Frauen und Dekarbonisierung in Niedersachsen“. Bei diesem Titel werden sich einige jetzt vielleicht fragen, warum hier mit so einem Klischee von Frauen angefangen wird – zurecht werden sich sicherlich Widerstände regen. Doch woher kommen die Widerstände? Dem möchte ich einen Moment nachgehen.

Ich betreue derzeit 30 verschiedene Betriebe bei der IGBCE im Bezirk Hannover und unterhalte mich regelmäßig mit den Leuten in den Betrieben. Wenn ich da auftauche und auf Leute treffe, die mich noch nicht kennen, werde ich regelmäßig gefragt, ob ich Veganerin bin. Das Thema „Auto“ wird vermieden. Sobald ich einen Kollegen dabei habe, ändert sich das. Jetzt kann vom letzten wundervoll gegrillten Steak berichtet und über die ständigen Staus auf der A2 gesprochen werden. Kurz: Die Kolleg*innen sehen mich als junge Frau und denken

sofort „öko und vegan“. Das ändert sich nach einer Weile, das Klischee bleibt aber Teil meines Arbeitsalltags – so wie bei vielen anderen auch. Womit hängt das jetzt zusammen?

Zum einen werden politische Themenfelder nach wie vor in sogenannte *weiche* und *harte* Themen eingeteilt. *Weiche* Themen sind Soziales, Gleichstellung von Frauen, Jugendarbeit, Bildung, Gesundheit und für die längste Zeit Umwelt. *Harte* Themen sind dann Wirtschaft, Finanzen, Sicherheit und Justiz. Die weichen Themen werden meistens mit Frauen und/ oder mit „Schwäche“ in Verbindung gebracht. Das sind Themen, die angeblich keinen Gewinn erwirtschaften, auch wenn inzwischen hinlänglich bekannt ist, dass das eine ohne das andere nicht funktionieren würde. Die harten Themen werden meistens mit Männern und Stärke assoziiert, auch wenn inzwischen hinlänglich bekannt ist, dass das eine ohne das andere nicht funktionieren würde. Diese Einteilung in weiche und harte Themen ist also grober Unfug. Allen Männern, die meinen, Gleichstellung von Frauen sei ein weiches Thema, entgegne ich gern: „Dann kürzen wir dein Gehalt doch mal um 18 % oder bereinigt um 6 % und dann schauen wir mal, wie weich du das dann noch findest.“

Auch Umweltschutz wurde und wird teilweise immer noch als weiches Thema und damit als Frauenthema angesehen. Und genau das prägt seit Jahrzehnten den Umgang mit Umweltschutz bzw. Bekämpfung des Klimawandels. Weiche Themen sind meistens die „Zusatzleistungen“, über die man reden kann, wenn es der Wirtschaft gut geht und die man sich „leisten können muss“. Bei dieser Betrachtungsweise wird dann außen vorgelassen, dass das eine ohne das andere nicht funktioniert. Insofern ist es wenig überraschend, dass die Mehrheit der Klimawandelleugner*innen eben Männer sind. Männer, deren Männerbild auf Härte und Stärke basiert. Die Geschlechterthematik ist zutiefst mit den Diskussionen um Transformation, Dekarbonisierung und Klimawandel verknüpft, insbesondere weil wir es seit Jahrzehnten so gemacht haben. Wer welche Meinung tatsächlich

vertritt, scheint nebensächlich zu sein. Es gibt eben nur noch das eine oder das andere, das Männliche oder das Weibliche, öko und vegan oder normal. Unsere Gesellschaft und Politik muss solche Abwertungen und Einteilungen immer wieder hinterfragen und andere Entscheidungsgrundlagen dafür schaffen, was wichtig ist.

Die Dekarbonisierung in Niedersachsen ist bereits im vollen Gange und verändert dabei Berufsbilder. Bestimmte Technologien, bspw. bei der Herstellung von Zement und Stahl oder auch von Hygieneprodukten wandeln sich und so zum Teil eben auch die Berufsbilder. Weshalb das jetzt besonders für Frauen relevant ist?

Schauen wir uns die Geschichte von Berufen an, so lassen sich zwei Muster erkennen: Erstens, ab dem Moment, ab dem „gutes Geld“ mit einer Tätigkeit zu verdienen ist, wird es ein Männerberuf. Und zweitens, ab dem Moment, ab dem viele Frauen diesen Beruf ausüben, erfährt er eine Abwertung und wird entsprechend schlechter bezahlt. Ich möchte dafür ein paar Beispiele aus der Geschichte heranziehen, um zu verdeutlichen, was ich meine. Pilot ist heutzutage eine klassische Männerdomäne, denn laut der International Society of Women Airline Pilots sind nur ca. 5,8 % Pilotinnen. Als Flugzeuge noch nicht massentauglich waren und Pilot*in damit noch keinen Beruf darstellte, wurden Flugzeuge vor allem von Frauen bedient – damals mit der Begründung, dass die Pedale ähnlich denen eines Webstuhls seien. Auch Informatik und Medizin waren klare Frauendomänen, bevor sie zum Beruf wurden. In der Informatik arbeiten derzeit ca. 18 % Frauen. In der Medizin lag der Frauenanteil viele Jahre bei 15–25 % und ist inzwischen wieder auf 45 % gestiegen. In den Leitungspositionen sind es aber nach wie vor nur 12 %. Umgekehrt konnten wir bspw. die Abwertung des Berufs des Sekretärs beobachten, als dieser immer mehr von Frauen ausgeübt wurde. Ein Relikt der ursprünglichen Bedeutung lässt sich noch in Bezeichnungen wie Generalsekretär wiederfinden. Der Beruf des Lehrers hat ebenso immens an Status eingebüßt, seit er überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

Aktuell befinden wir uns in einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt, der zwangsläufig mit veränderten Berufsbildern einhergehen wird. Wir müssen aber gemeinsam darauf achten, dass sich diese Geschichten nicht wiederholen. Einzelne Berufe oder noch entstehende Berufe sollen weder Frauen verdrängen, noch sollen Berufe abgewertet werden, weil der Frauenanteil steigt. Das müssen wir als Gewerkschaften bei den Tarifverträgen, die Unternehmen bei Stellenausschreibungen und Einstellungen und die Politik bei allem beachten.

Meine ersten beiden Punkte sind sehr wichtig und zugleich doch allgemein und eher übergeordnet. Worauf sollte aus gewerkschaftlicher Sicht bei der Dekarbonisierung in Niedersachsen noch geachtet werden, um alle Geschlechter an diesem grundlegenden Wandel zu beteiligen?

Erstens gehören Frauen an *jeden* Tisch, an dem Entscheidungen getroffen werden. Seit sich der Begriff „sozial-ökologische Transformation“ etabliert hat und es zunehmend um die Wirtschaft geht, sitzen immer weniger Frauen mit am Entscheidungstisch. Frauen müssen in den Aufsichtsräten, als Betriebsrätinnen und erst recht in der Politik mitmischen können.

Zweitens müssen Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass Frauen auch überall mit am Tisch sitzen *können*. Damit ist selbstverständlich nicht gemeint, dass Frauen mehr Teilzeitarbeit ermöglicht werden sollte, im Gegenteil, wir müssen an dem Verständnis von Vollzeit drehen. Und zwar so, dass Beruf, Familie und Ehrenamt für alle vereinbar wird.

Drittens müssen Frauen bei Weiterbildungen stärker berücksichtigt werden. Aktuell ist es noch so, dass Frauen weniger gefördert werden, also weniger an Weiterbildungen und wenn an kürzeren Weiterbildungen teilnehmen. Das muss sich ändern! Ein Schlüssel könnte nicht nur hier das Sicherstellen von Kinderbetreuung sein.

Viertens müssen sexuelle Übergriffe und Sexismus konsequent besprochen und geahndet werden.

Nach wie vor ist sexualisierte Gewalt der stärkste Unterdrückungsmechanismus gegen Frauen. Denn die Konsequenzen von sexualisierter Gewalt können enorme, langanhaltende Auswirkungen haben. Unternehmen und Betriebsrät*innen müssen Betriebsvereinbarungen schließen und eine „täterunfreundliche“ Kultur im Betrieb schaffen. Die Politik muss Gleiches für unsere Gesellschaft tun. Wenn Vergewaltigungsfantasien über Greta Thunberg, Anna-Lena Baerbock oder Luisa Neubauer verbreitet und beklatscht werden, muss eingegriffen werden, egal ob im Betrieb oder im Sportverein.

Fünftens sollte Künstliche Intelligenz aus einer digitalen und realen Welt lernen, die die Lebenswirklichkeit von Frauen und anderen schlechter gestellten Gruppen in unserer Gesellschaft genauso beinhaltet wie die der Männer. KI wird bei der Dekarbonisierung, also Umstellung unserer Wirtschaft eingesetzt werden, kann aber nur sinnvolle Berechnungen und Prognosen abgeben, wenn sie auch mit den Informationen gespeist wurde, die wirklich alle betreffen. Es existiert aber in allen Bereichen der Wissenschaft ein sogenannter Gender Data Gap. Das bedeutet, dass wir oft die Informationen zu Frauen und über Frauen gar nicht haben, weil eben vieles von und an Männern erprobt wird. Als Beispiel sei hier das Auto genannt.



Meine letzten fünf Punkte werden den meisten hier bekannt vorkommen und ja, sie sind die gleiche Leier, die Frauen in der Arbeitswelt seit den 70ern erzählen. Sie sind aber aktueller denn je. Bei jeder Krise der Gesellschaft, bei jedem Wandel der Arbeitswelt oder jedes Mal, wenn die Ressourcen knapper werden, fallen Frauen hinten runter. Dann ist das Wohlergehen von Frauen Luxus, die Gesundheit von Frauen eine Nebensache und die Beteiligung von Frauen nur etwas, was zusätzlich Zeit kostet. Genau deshalb kommt es beim aktuellen Wandel unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft darauf an, genau diese Punkte immer wieder zu betonen, stark zu machen und einzufordern. Und lasst uns dabei nicht vergessen: Aller bestehenden Benachteiligung zum Trotz haben Frauen so viel Vermögen wie noch nie. Sie sind mächtiger denn je zuvor. Und sie sind vernetzter denn je zuvor. Kurz, liebe Kolleginnen, wir lassen uns nicht (mehr) verdrängen, sondern bleiben standhaft!



1. PLATZ DES ESSAYWETTBEWERBS „TRANSFORMATION IST WEIBLICH – GESCHLECHTERPERSPEKTIVEN AUF DIE DEKARBONISIERUNG IN NIEDERSACHSEN“

KEINE MAUERBLÜMCHEN: FRAUEN ALS CHANGE AGENTS FÜR EINE GELUNGENE ENERGIEWENDE SICHTBAR MACHEN!

VON NINA HEITING

ABSTRACT

Studien belegen, dass Frauen umweltorientierter sind als Männer. Sie werden als Change Agents für die Energiewende dringend gebraucht, allerdings gibt es kaum empirische Belege für ihre Beteiligung, einziger Bezugspunkt ist die Unterrepräsentation von Frauen im MINT-Bereich. Die Rolle von Frauen in der Transformation bedarf mehr Sichtbarkeit. Durch ein geschlechtsspezifisches Monitoring können Handlungsbedarfe identifiziert, Frauenbeteiligung erhöht und die Energiewende beschleunigt werden.

KEINE MAUERBLÜMCHEN: FRAUEN ALS CHANGE AGENTS FÜR EINE GELUNGENE ENERGIEWENDE SICHTBAR MACHEN!

Die Dekarbonisierung stellt die niedersächsische Energiewirtschaft vor ein Transformationsproblem. Zwei Herausforderungen sind dabei besonders kritisch: Der Zeitdruck, bis 2040 vollständig klimaneutral zu sein (Mohnen et al. 2022), und der Mangel an Fachkräften. Weltweit ist der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften in der Energiewirtschaft bis 2050 von jetzt 11 Millionen Beschäftigten auf 42 Millionen prognostiziert (IRENA 2020). Und auch im niedersächsischen Energiesektor können vergleichbare Bedarfe und Entwicklungen abgeleitet werden (Fachkräfteinitiative Niedersachsen 2023).

Ein Ansatz zur Lösung stellt eine stärkere Frauenbeteiligung dar (IRENA 2020). Über die Hälfte der Bevölkerung in Niedersachsen, in Deutschland und weltweit ist weiblich. Frauen sind schon lange nicht mehr „Nice-to-have“ in einer männerdominierten Energiebranche. Sie werden unabdingbar gebraucht, um die Energiewirtschaft in Zeiten des demografischen Wandels überhaupt nachhaltig überlebensfähig zu halten. Sie aktiv für Berufe mit Energiebezug zu begeistern, in den verschiedensten Feldern auszubilden und zu beschäftigen, ist deshalb relevant (GWNET 2019). Allerdings kommt Frauen eine noch viel bedeutsamere Schlüsselrolle in der Energiewende zuteil als ihr bloßes Arbeitskraftpotenzial.

Bisherige Forschung macht deutlich, dass Frauen die zunehmenden Klimaveränderungen ernster nehmen. Eine erste quantitative Untersuchung dazu führten Zelezny et al. (2000) durch. Sie analysierten anhand von sechs Studien, die über einen Zeitraum von zehn Jahren publiziert worden waren, wie sich die Einstellungen von Männern und Frauen zur Umwelt unterscheidet. Vier von sechs Studien zeigten, dass Frauen einen signifikant größeren Wert auf Umweltbelange legten als Männer und sich zudem auch stärker dafür engagierten. Im Falle einer Unternehmensgründung implementieren sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen verstärkt Ziele innerhalb ihres Geschäftsmodells, die einen Beitrag zu den Zielen der Green Economy leisten (Tenner & Hörisch 2021). Ähnliche Ergebnisse finden auch Hechavarria et al. (2012), welche aufzeigen, dass Gründerinnen eher einen Fokus auf Nachhaltigkeit legen als ihre männlichen Kollegen. Weitere empirische Studien unter anderem von Hörisch et al. (2017) deuten auf einen positiven signifikanten Effekt von Frauen auf ein nachhaltigkeitsorientiertes Gründungsverhalten hin. Wieso wird Frauen mit ihrem Potenzial als Change Agents der Dekarbonisierung noch nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt, obwohl sie die besten Voraussetzungen dazu mitbringen, die Energiewende zu beschleunigen?

Der Grund scheint eine vergleichsweise einseitige Betrachtung der Maßnahmen der Energiewende zu



sein, die zwar schon im Namen den Bedarf eines Wandels deutlich macht, jedoch eine Transformation ohne tatsächliche Veränderungen zu sein scheint. Maßnahmen zur Umsetzung differenzieren sich nicht vom Paradigma des neoklassischen Mainstreams (Söllner 1997): Der Fokus liegt auf der Suche und dem Abwägen von insbesondere technischen und ökologischen Alternativen, welche in das jetzige Konstrukt aus Wirtschaft und Gesellschaft hineinpassen. Eine neue Betrachtungsweise ähnlich einem radikalen Umdenken hin zu neuen Strukturen, Beteiligungsstrategien und Transformationsrollen lässt sich trotz des zu erwartenden riesigen Potenzials einer ernstgemeinten Energiewende – und den erwartbar hohen Kosten im Falle eines Scheiterns dieser Transformation – derzeit nicht erkennen. Die Realität, auch in Niedersachsen, zeigt, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt der Energiewirtschaft unterrepräsentiert und in ihrer Schlüsselrolle als Change Agents weitestgehend übersehen werden (Fachkräfteinitiative Niedersachsen 2023, IRENA 2020). Die Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH (KEAN) stellt laut dem niedersächsischen Energiewendebericht von 2022 die zentrale Anlauf- und Kompetenzstelle für Maßnahmen zur Energiewende in Niedersachsen dar (KEAN 2024a). Eine Beispielschlagwortrecherche auf der Webseite der KEAN zeigt, dass es null Treffer für die Schlagworte *Female Empowerment*, *Feminismus*, *Klimagerechtigkeit*

und *Change Agents* gibt. Ein einziger Treffer ist beim Suchbegriff *Frauen* zu finden: ein Verweis auf diesen Essaywettbewerb. Ein kleiner Tropfen auf den heißen Stein in der Wüste von mangelnder Aufklärung und Informationsmöglichkeit. Denn genau das wird gebraucht: Frauen und ihre Bedeutung als Change Agents für eine gelingende Energiewende sichtbar machen.

Wo sind Frauen zu finden und zu sehen, die ihre Rolle als vollwertige Akteurinnen innerhalb der Energiewirtschaft präsentieren? Hat Niedersachsen überhaupt role models in diesem Sektor, die als Vorbilder dienen können?

Eine intensive Recherche in den Datenbanken des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Statista und der Agentur für Arbeit hat ergeben, dass es für die Energiebranche kaum geschlechtsbezogene Daten gibt. Diese Tatsache ist bedenklich, denn „die Lieferung notwendiger Daten [dient dem Zweck] [...] energiepolitischer Entscheidungen von Bundes- und Landesbehörden [...]“. So schreibt es das Landesamt für Statistik Niedersachsen auf der eigenen Webseite (LSN 2024).

Eine Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) aus dem Jahr 2022 bietet eine erste Grundlage. Die Autor*innen zeigen auf, dass in den nördlichen

CHANGE AGENTS

SIND PERSONEN, DIE VERÄNDERUNGEN ZU EINER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG ANSTOSSEN UND VORANTREIBEN. (KRISTOF 2017)

Bundesländern Deutschlands (inklusive Niedersachsen) der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und in Unternehmensführung der Energiewirtschaft bei 18 Prozent liegt (Elert et al. 2022). Im Vorstand von großen Energieversorgern wie E.ON SE (1:4 Männer) und der RWE AG (1:2 Männer) sind Frauen vertreten, in Relation zu den männlichen Kollegen aber vergleichsweise seltener (E.ON SE 2024, RWE AG 2024; Stand: April 2024). Ein Positivbeispiel ist in der niedersächsischen Landeshauptstadt Hannover zu finden: Dr. Susanna Zapreva hat bis 2023 acht Jahre lang den kommunalen Energieversorger energcity AG geführt und maßgeblich zur Energie- und Wärmewende in Hannover beigetragen (Clausen & Fichter 2023). Dass sich der Frauenanteil im Vorstand von E.ON SE (2:3 Männer) inzwischen verändert hat, sollte ebenso erwähnt werden. Ab dem 01. Juli 2024 übernimmt Aurélie Alemany die Position als weibliches Vorstandsmitglied neben Marc Hansmann und Dirk Schulte (Energcity AG 2024).

Laut Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V. (BDEW) waren im Jahr 2022 in etwa 23.398 Beschäftigte im Energiesektor in Niedersachsen tätig (BDEW 2022). Da Niedersachsens Minister für Umwelt, Energie und Klimaschutz Christian Meyer zur Vorstellung des Energiewendebereichs 2022 sagte, dass „Niedersachsen [...] das Energiewendeland Nummer 1 in Deutschland [sei]“ (MU 2022), und damit einen hohen Anteil an Arbeitsplätzen im Energiesektor der nördlichen Bundesländer hat, besteht eine große Datenlücke, wie hoch der Anteil von Frauen in diesem Bereich tatsächlich ist und welche Rolle bzw. Funktion ihnen zuteil kommt. Unter der Prämisse, dass Frauen durch ihre stärker ausgeprägte Umweltorientierung an entscheidenden Transformationsrollen nachvollziehbar beteiligt sein sollten, ist diese Feststellung bedenklich. Unabhängig von einzelnen Personen, die als Vorbilder dienen, könnten Zahlen und Daten die Beteiligung von Frauen im

Energiesektor erfassen und ihre Transformationsbedeutung als Change Agents zumindest quantitativ sichtbar machen.

Diese einfache Plausibilisierung allein zeigt den Mangel an konkreten Daten und den daher dringenden Bedarf nach Aufklärung exemplarisch auf. Um nicht nur die gewünschte Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, sondern gleichzeitig auch die Beschleunigung der Energiewende anzustoßen, bedarf es einer Verständnisgrundlage. Eine Basis, welche die Schlüsselrolle von Frauen als Change Agents für die Energiewende anerkennt und ihnen Chancen zur verstärkten Teilhabe bietet. Ein Monitoring mit angemessenen Indikatoren stellt eine Option dar, momentane Defizite wissenschaftlich fundiert transparent zu machen und Argumente zu liefern, wie Frauen erfolgreicher als Change Agents beteiligt werden können.

Das Monitoring könnte, angelehnt an die UN Women Campaign (UN Women 2024), welche sich der Gleichstellung der Geschlechter und dem Empowerment von Frauen widmet, als Teil einer Kampagne der niedersächsischen Landesregierung für eine erfolgreiche Energiewende ins Leben gerufen werden, mit dem Ziel, weibliche Transformationsrollen in der Energiewende zu analysieren, zu verstehen und sichtbar zu machen. Vorteile eines regelmäßigen Monitorings wären folgende:

1. Aufklärungsarbeit zur Schlüsselrolle von Frauen in der Dekarbonisierung

Zur Erklärung, warum aufgrund der stärkeren Umweltorientierung und eines im Durchschnitt höheren Engagements (Zelezny et al. 2000, Clausen 2004, Hechavarria et al. 2012, Hörisch et al. 2017, Tenner & Hörisch 2021) Frauen in verschiedenen Transformationsrollen in Form von (unter anderem) Führungskräften, Unternehmerinnen, Gründerinnen und Wissenschaftlerinnen u. a. für eine Transformation der Energiewirtschaft gebraucht werden.

2. Transparenz über Mangel an weiblichen Change Agents

Aufzeigen momentaner Defizite durch eine geringe weibliche Teilhabe, die eine Beschleunigung der Energiewende verhindern.

3. Verbesserung der Entscheidungsfindung

Eine transparente Datengrundlage zu Frauen in Transformationsrollen liefert das Potenzial, Handlungsbedarfe zu erkennen und diese zu verbessern.

4. Vorbilder und Best Practices vorbringen

Die Sichtbarkeit von weiblichen Change Agents in der Energiewende ermöglicht die Orientierung an einer Vielzahl von Vorbildern, welche die Teilhabe von anderen Frauen in Transformationsrollen fördern kann. Ebenso können Best Practices als Vorlage für andere (Bundes-)Länder dienen.

5. Karrieremöglichkeiten in der Energiewende aufzeigen

Klar definierte Karrieremöglichkeiten in der Energiewende, welche insbesondere die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Frauen berücksichtigen und anerkennen, können der Attraktivität der Branche zugutekommen.

6. Daten für Forschung bereitstellen

Ein dauerhaftes Sammeln und Bereitstellen von öffentlich zugänglichen Daten kann zu Forschungszwecken genutzt werden, um zur Schließung vorhandener Forschungslücken in Bereichen der Energie- und Geschlechterforschung beizutragen.

Um das Monitoring so erfolgreich wie möglich zu implementieren, bedarf es einer Bestandsaufnahme in Form einer wissenschaftlichen Studie. Auf diese Weise soll ermittelt werden, welche Indikatoren notwendig sind, um die Transformationsrolle von Frauen als Change Agents in Niedersachsen zu erfassen, Potenziale einer stärkeren Beteiligung zu erkennen, zu formulieren und zu kommunizieren. Es soll der Frage nachgegangen werden, welche Daten dauerhaft erhoben werden müssen, mit welchem Aufwand dieser Prozess verbunden ist und welche Rahmenbedingungen inklusive Akteur*innenstruktur benötigt werden, um dem Ziel der Kampagne nachzukommen. Auch soll diskutiert werden, in welche Strukturen das Monitoring eingebunden werden kann. Da sich die Kampagne an den 17 Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen orientieren sollte (BMUV 2024), besteht der Vorschlag der Autorin, deskriptive Indikatoren in das Indikatorenset der niedersächsischen Nachhaltigkeitsstrategie (LSN 2024) im *Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie* zu integrieren. Die Wahl von Ziel 7 begründet sich dadurch, dass in der Kampagne explizit die Bedeutung von Frauen als Change Agents innerhalb der Energiewende im Fokus steht.

Ein mögliches Portfolio könnte so aussehen:

- **Frauenanteil in Führungspositionen in Energieunternehmen**
- **Anteil von Gründerinnen in Startups mit Bezug zu regenerativen Energien**
- **Frauenanteil in Klima- und Energieagenturen**
- **Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Professorinnen in der Energieforschung**
- **Anteil Auszubildende, Studentinnen und Doktorandinnen mit MINT-Studium und/oder Fachrichtung Energie**
- **Frauenanteil nach Art der Tätigkeit und Beschäftigungsfeld in der Energiewirtschaft**
- **Geschlechtsspezifische Verteilung von Fördermitteln im Energiebereich**
- **Rahmenbedingungen der Arbeitgebenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**



Für die Umsetzung des Monitorings bedarf es einer festgelegten Strategie, die den Erfolg des Projekts sicherstellt. Kritische Faktoren für die Implementierung stellen personelle Mittel und die Finanzierung durch das Land Niedersachsen dar. Voraussetzung dafür ist eine grundlegende politische Entscheidung für Geschlechtergerechtigkeit und die Bereitschaft, zukunftsfähig investieren zu wollen. Der Status Quo zeigt einen mangelnden Fokus auf weibliche Transformationsrollen in der Fördermittellandschaft. Staatliche Förderkredite im Bereich des Energiesektors konzentrieren sich beispielsweise auf Technologien, Energie- und Ressourceneffizienz oder die Hauseigentümer*innen als wichtige Stakeholder der Energiewende ohne Bezug oder Betonung einer stärkeren Frauenbeteiligung (vgl. u.a. BMWK 2024a). Jedoch lassen sich Potenziale bei Fördervorhaben zur Förderung von Regionalen Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt (RIKA) finden. Diese Projekte umfassen Maßnahmen wie Qualifizierung, Coaching, Unterstützung bei Unternehmensgründungen und Netzwerkarbeit (BMWK 2024b). Eine weitere Fördermöglichkeit könnte im Vorhaben der Klimabildung liegen. Diese richtet sich an junge Menschen und wie sie sich, gleichwohl wie Change Agents, in Zukunft wirkungsorientiert in gesellschaftliche und nachhaltige Gestaltungsprozesse einbringen können. So erhalten insbesondere junge Frauen die Chance, neue Karrieremöglichkei-

ten und Berufsoptionen kennenzulernen. Klimabildung „[...] ist ein zentraler Schlüssel zum Gelingen einer umfassenden Transformation der Gesellschaft in Richtung Nachhaltigkeit“ (Nachreiner et al. 2019). In Niedersachsen unterstützen mehrere Förderprogramme klimabildende Vorhaben, darunter die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU), die Deutsche KlimaStiftung, die Allianz Umweltstiftung und die Deutsche Postcode Lotterie (KEAN 2024b).

Da das Monitoring zur Kommunikation von weiblichen Transformationsrollen der niedersächsischen Landesregierung angedacht ist, wäre eine Ansiedlung an der Stabsstelle „Transformation der Wirtschaft“ im niedersächsischen Wirtschaftsministerium passend. Eine kooperative Zusammenarbeit wäre mit der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) eingeführten Kommunikationsmaßnahme „Women Energize Women“ zum weltweiten Empowerment von Frauen im Energiesektor (ebd. 2024), der Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen (KEAN) (ebd. 2024) und dem Energie-Forschungszentrum Niedersachsen (EFZN) vorstellbar (ebd. 2024).

FAZIT

In dem im Jahr 2022 veröffentlichten Buch „Earth for All: Ein Survivalguide für unseren Planeten“, welches zum 50-jährigen Jubiläum von „Die Grenzen des Wachstums“, des ersten Berichts des Club of Rome verfasst wurde (Dixson-Declève et al. 2022), werden insgesamt fünf gleichwertige Handlungsfelder genannt. Einem davon (*Energie*) schenken wir bereits unsere Aufmerksamkeit. Ein anderes Handlungsfeld des Berichts, *die Gleichstellung von Frau und Mann*, scheint noch immer unsichtbar auf der Roadmap für eine gelungene gesellschaftliche Transformation zu sein und betrifft damit auch die Energiewende. Um diese jedoch zu schaffen, braucht es eine zügige Veränderung und dies insbesondere durch das Erkennen der Schlüsselrolle von Frauen als Change Agents. Zum Erreichen dieses Zustands, bedarf es eines Wandels innerhalb der Gesellschaft, der über die klar fachlich und technisch definierten Handlungsfelder der Energiewende hinausgeht. Eine stärkere Beteiligung von Frauen, die im Durchschnitt eine höhere Wertschätzung für Umwelt- und Klimabelange haben als Männer, kann zu einer Beschleunigung der Dekarbonisierung und einer gesteigerten Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt führen.

Für eine Verständnisgrundlage über momentane Defizite kann ein Monitoring einen wichtigen Beitrag leisten. Eingebettet als Kampagne der Stabsstelle „Transformation der Wirtschaft“ des niedersächsischen Wirtschaftsministeriums in Zusammenarbeit mit dem niedersächsischen

Umweltministerium unter der Schirmherrschaft der niedersächsischen Landesregierung, soll die Rolle von Frauen in der Transformation als Treiberin der Energiewende wissenschaftlich fundiert untersucht werden. So können Argumente für alle Interessenvertreter*innen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft geliefert werden, wie die Transformation der Energiewirtschaft durch Frauen in Form von Change Agents verbessert werden kann. Ebenso trägt das Sammeln und Bereitstellen von geschlechtsspezifischen Daten zur Schließung von bestehenden Forschungslücken in der Energie- und Geschlechterforschung bei. Ein interdisziplinärer Ansatz spiegelt nicht nur die Komplexität der Realität wider, sondern nimmt darüber hinaus Bezug auf mehrere SDGs (BMUV 2024), darunter *Ziel 5: Gleichstellung der Geschlechter*. Ein geschlechtsspezifisches Monitoring soll die Bedeutung von Frauen als Change Agents für eine gelungene Energiewende sichtbar machen und bisher ungenutzte Handlungspotenziale aufzeigen. Auf diese Weise wird mehr Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt erzielt. Eine stärkere Beteiligung von Frauen dient auch dem Zweck von *Ziel 10: Weniger Ungleichheit* und kann anderen (Bundes-) Ländern als Vorbild dienen. Ein Monitoring kann weiterhin zu *Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie* einen Beitrag leisten. Durch die aktive Beteiligung von den durchschnittlich umweltbewussteren und -engagierteren Frauen als Change Agents werden optimale Voraussetzungen für die Beschleunigung der Energiewende geschaffen.

LITERATURVERZEICHNIS

BDEW (2022). Energiewirtschaft in Niedersachsen. Verfügbar unter: <https://www.bdew.de/energie/karten-der-energiewirtschaft/niedersachsen/#:~:text=Mehr%20als%20200.000%20Besch%C3%A4ftigte%20arbeiten,der%20Energie%2D%20und%20Wasserversorger%20Deutschlands> (Abruf: 25. April 2024)

BMUV (2024). 17 Nachhaltigkeitsziele – SDGs. Verfügbar unter: <https://www.bmuv.de/WS5613> (Abruf: 30. April 2024)

BMWK (2024a). Förderung von Klimaschutz und Energieeffizienz bei Unternehmen, bei öffentlichen Trägern und Kultureinrichtungen (Richtlinie „Klimaschutz und Energieeffizienz“). Verfügbar unter: <https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Land/Niedersachsen/klimaschutz-und-energieeffizienz.html> (Abruf: 30. April 2024)

BMWK (2024b). Förderung von Regionalen Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt (RIKA). Verfügbar unter: <https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Land/Niedersachsen/foerderung-frauen-am-arbeitsmarkt-rika.html> (Abruf: 30. April 2024)

Clausen, J. (2004). Umsteuern oder Neugründen? Die Realisierung ökologischer Produktpolitik in Unternehmen. Universität Bremen (S. 134-169)

Clausen, J. & Fichter, K. (2023). Der Kohleausstieg in Hannover. Erkenntnisse aus dem Umbau des Wärmeversorgungssystems in der Landeshauptstadt Hannover 2019 bis 2022. Berlin: Borderstep Institut (online)

Dixon-Declevé, S., Gaffney, O., Ghosh, J., Randers, J., Rockstrom, J., & Stoknes, P. E. (2022). Earth for All: a survival guide for humanity. New Society Publishers (S. 93–106 und S. 127–144)

Elert, N., Ebner, A., Janssen, C. (2022). Frauen in der Energiewirtschaft: Warum die Branche mehr „Frauen-Power“ braucht. PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (online)

Enercity AG (2024). Vorstand. Verfügbar unter: <https://www.enercity.de/konzern/management> (Abruf: 30. April 2024)

Energie-Forschungszentrum Niedersachsen (2024). EFZN. Verfügbar unter: <https://www.efzn.de/> (Abruf: 30. April 2024)

E.ON SE (2024). Vorstand. Verfügbar unter: <https://www.eon.com/de/ueber-uns/management.html> (Abruf: 30. April 2024)

Fachkräfteinitiative Niedersachsen (2023). Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022–2027. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, Hannover (online)

GWNET (2019). Women for Sustainable Energy: Strategies to Foster Women's Talent for Transformational Change. Global Women's Network for the Energy Transition (S. 25–44)

Hechavarria, D. M., Imgram, A., Justo, R. & Terjesen, S. (2012). Are women more likely to pursue social and environmental entrepreneurship? In: Hughes, K. D. & Jennings, J. E. (Hrsg.). Global Women's Entrepreneurship Research (S. 135–151), DOI: <https://doi.org/10.4337/9781849804752>

Hörisch, J., Kollat, J. & Brieger, S.A. (2017). What influences environmental entrepreneurship? A multilevel analysis of the determinants of entrepreneurs' environmental orientation. Small Business Economics, 48 (S. 47–69), DOI: <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9765-2>

IRENA (2020). Measuring the socio-economics of transition: Focus on jobs. International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi (online)

KEAN (2024a). Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen. Verfügbar unter: <https://www.klimaschutz-niedersachsen.de/service/Ueber-uns/die-kean.php> (Abruf: 30. April 2024)

KEAN (2024b). Förderangebote im Bereich Klimabildung. Verfügbar unter: <https://www.klimaschutz-niedersachsen.de/foerderprogramme/bildungstraeger/index.php> (Abruf: 30. April 2024)

Kristof, K. (2017). Change Agents in gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. Reiner Mann, J.-L., Behr, F. (Hrsg.), Die Experimentaltstadt, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden (S. 165–179), DOI: 10.1007/978-3-658-14981-9_9

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2024). Nachhaltigkeitsstrategie für Niedersachsen. Verfügbar unter: https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/datenangebote/monitorings_analysen/nachhaltigkeitsstrategie/nachhaltigkeitsstrategie-fuer-niedersachsen-145155.html

LSN (2024). Energie in Niedersachsen. Verfügbar unter: <https://www.statistik.niedersachsen.de/energie-niedersachsen/energie-in-niedersachsen-225939.html> (Abruf: 25. April 2024)

Mohnen, L., Thomsen, S. L., Weiß, D., Ingwersen, K., Gulden, V. (2022). Transformationsstudie zur Dekarbonisierung der niedersächsischen Wirtschaft – Eine explorative Untersuchung zu Wissensstand und Handlungsmöglichkeiten der Transformation in Niedersachsen. Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit: Hannover (S. 4–18)

Nachreiner, M., Laufer, D., Belakhdar, T., Koch, U., Oeschger, A. (2019). Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung – zielgruppenorientiert und wirkungsorientiert! Dessau-Rosslau: Umweltbundesamt (S. 5)

Nds. Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz [MU] (2022). Energiewendebericht 2022. Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz

RWE AG (2024). Der Vorstand der RWE AG. Verfügbar unter: <https://www.rwe.com/investor-relations/corporate-governance/vorstand-und-aufsichtsrat/> (Abruf: 30. April 2024)

Söllner, F. (1997). Die ökologische Ökonomie: Ein neuer Ansatz zur Lösung der Umweltproblematik, Wirtschaftsdienst, Nomos, Baden-Baden, Vol. 77, Iss. 7 (S. 423–428)

Tenner, I., & Hörisch, J. (2021). Diversity matters: The influence of gender diversity on the environmental orientation of entrepreneurial ventures. Journal of Business Economics 91, S. 1005–1023, DOI: <https://doi.org/10.1007/s11573-020-01026-5>

UN Women (2024). About UN Women. Verfügbar unter: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women#:~:text=UN%20Women%20is%20the%20United,on%20meeting%20their%20needs%20worldwide> (Abruf: 25. April 2024)

Women Energize Women (2024). Women Energize Women. Verfügbar unter: <https://www.womenenergize.org/> (Abruf: 30. April 2024)

Zelezny, L. & Chua, P. & Aldrich, C. (2000). New Ways of Thinking about Environmentalism: Elaborating on Gender Differences in Environmentalism. Journal of Social Issues. 56 (S. 443–457), DOI: 10.1111/0022-4537.00177



2. PLATZ DES ESSAYWETTBEWERBS „TRANSFORMATION IST WEIBLICH – GESCHLECHTERPERSPEKTIVEN AUF DIE DEKARBONISIERUNG IN NIEDERSACHSEN“

TRANSFORMATION MUSS INTERSEKTIONAL FEMINISTISCH SEIN!

VON JULIA KÜMPER UND ERMANA NURKOVIĆ

WARUM EIN KOMMUNALER TRANSFORMA- TIONSPROZESS FÜR ALLE, MIT ALLEN UND VON ALLEN GESTAL- TET WERDEN MUSS.

EINLEITUNG

*Die Dekarbonisierung anhand von Geschlechterperspektiven und aus der kommunalen Perspektive statt rein wirtschaftlich zu betrachten, steht im Mittelpunkt des vorliegenden Essays. Basierend auf drei Annahmen und anhand von drei feministischen Kernforderungen an die Dekarbonisierung als eine Dimension der Transformation wird mit dem Konzept „Safer Spaces“ ein Lösungsangebot gemacht. Die theoretische Einordnung wird ergänzt durch ein kommunales Praxisbeispiel für die Gestaltung von Safer Spaces, um Dekarbonisierung – und somit eine lebenswerte Zukunft in Sicherheit – möglich zu machen. Es wird verdeutlicht, dass Transformation nicht wartet, sondern bereits gestartet ist und nun in die Breite getragen werden muss, um innerhalb einer Kommune diese positiv gestalten zu können. Denn ohne Zivilgesellschaft wird die gesamtgesellschaftliche Transformation – und explizit auch die Transformation der Wirtschaft – nicht gelingen. Deshalb hat die Region Hannover das Transformationsbüro eingerichtet und spiegelt das Konzept der Safer Spaces in seiner Arbeit wider. Die Kommunen sind die politische Ebene, die wie ein Seismograf gesellschaftliche Veränderungen direkt erfährt: Beispielsweise Diskursverschiebungen, erhöhte Gewaltbereitschaft gegenüber Mitarbeitenden der Verwaltung und Kommunalpolitiker*innen, zivilgesellschaftliche Initiativen vor Ort für und gegen Windkraft etc. Es ist entscheidend, dass sie diese Veränderungen mit Impulsen begleiten. Impulse, die eine kritische Masse von Menschen befähigen, zu einer Bewegung zu werden, die Transformation mitgestaltet und dadurch erst ermöglicht.*

RELEVANZ VON TRANSFORMATION UND „DEKARBONISIERUNG“

Den politischen Gestaltungsbedarf und somit Impulse zu der vor uns liegenden – oder bereits stattfindenden – Transformation, hat auch das Land Niedersachsen erkannt:

„Niedersachsen soll bis 2045 klimaneutral werden. Das gibt das Niedersächsische Klimagesetz (NKli-maG) vor. Der niedersächsischen Wirtschaft kommt hierbei eine herausragende Bedeutung zu. Die Betriebe und der gesamte Wirtschaftsstandort müssen sich gleichermaßen ökologisch, ökonomisch und sozial weiterentwickeln, um den gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein – und zugleich Wertschöpfung und Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern.“¹

So beschreibt das Niedersächsische Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz den Inhalt des Transformationsprozesses in Bezug auf die Dekarbonisierung, welches nach der letzten Novellierung bereits 2040 erreicht werden soll.

Neben der Dekarbonisierung als eine Form von Transformation wollen wir den Blick zunächst weiten, denn Transformation ist ein großes Wort. Doch was steckt dahinter und inwiefern haben Kommunen und ihre Verwaltungen überhaupt etwas damit zu tun? Es wird doch im vorherigen Zitat von Wirtschaft gesprochen? Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang Geschlecht? Welche Dimensionen verbergen sich hinter der Debatte um Transformation? Ist die Transformation ein Vorhaben, welches zu groß für den kommunalen Kontext ist? Und diese Komplexität wollen wir jetzt auch noch durch feministische Aspekte erhöhen??

Fangen wir zunächst mit etwas Grundlegendem an: Transformation (und somit auch die Dekarbonisierung) muss gewollt sein. Und zwar: für alle, mit allen und von allen. Dies scheint auf den ersten Blick ein utopischer Ansatz zu sein. Aber bereits

dieser Essayaufruf ist ein weiterer Schritt, diese Forderung zu erfüllen. Die Autorinnen schreiben diesen Essay aus ihrer Perspektive als heterosexuelle Cis-Frauen, weshalb es wünschenswert wäre, weitere intersektionale Perspektiven in die Diskussion einzubinden. Außerdem werden in diesem Essay offene Fragen gestellt und auch stehen gelassen, um nicht direkt auf alles eine Antwort zu geben, sondern zu akzeptieren, dass Raum für Diskussion und Diskurs möglich ist. Eben für alle, mit allen und von allen. Genauso wie es auch für die Transformation in der gelebten Praxis gilt. Es sind noch nicht Antworten auf alle Fragen bekannt, jedoch das Ziel: Dekarbonisierung. Der Weg dahin wird ein gesamtgesellschaftlicher Aushandlungsprozess sein. Genau dieser Aushandlungsprozess bedarf nicht nur weiblicher Perspektiven, sondern einer feministischen Grundhaltung. Handlungsleitend für die Autorinnen ist der intersektionale Feminismus. Dieser wurde insbesondere geprägt durch den Schwarzen Feminismus und geht auf die Veröffentlichung von Kimberlé Crenshaw: „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex“ im Jahre 1989 zurück. In diesem erklärt sie, welche Auswirkungen Mehrfach-Diskriminierungen auf Schwarze Frauen haben. Der intersektionale Feminismus verfolgt das Ziel, eine umfassende Gerechtigkeit durchzusetzen und richtet sich dementsprechend gegen jede Art von Diskriminierung.

Im Folgenden formulieren die Autorinnen zunächst drei Annahmen, als Basis des Verständnisses von Transformation und der Bedeutung der Kommune darin. Daraus folgend werden drei Forderungen aus intersektional feministischer Perspektive zur Transformation „Dekarbonisierung“ aufgestellt. Anschließend folgt eine theoretische Betrachtung von „Safer Spaces“, die die Umsetzung der drei Forderungen zur Dekarbonisierung im Verwaltungsalltag ermöglichen. Anhand eines Praxisbeispiels wird diese Möglichkeit veranschaulicht.

¹ Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (2022).

DIE DREI ANNAHMEN

1 TRANSFORMATION WIRD AUF KOMMUNALER EBENE IN ALLTAGSPRAKTIKEN ÜBERFÜHRT.

Transformation ist unbequem, anstrengend und sie erfordert viel Mut sowie Reflexion. Aber wer begreift, dass nur mit fundamentalen Veränderungen und einem Umdenken in vielen Bereichen – gerade auch alltäglichen, zum Beispiel: wie komme ich zur Arbeit? – die Zukunftsfähigkeit von Kommunen auch in Niedersachsen gewährleistet werden kann, handelt nachhaltiger und verantwortungsbewusster in der alltäglichen Praxis. Doch welches Potenzial steckt in Niedersachsen? Als Flächenland sind die Wege in diesem Bundesland weit, vor Ort sind die Kommunen sehr aktiv. Hier spiegelt sich die erste zugrundeliegende Annahme dieses Essays wider: Strategien, Gesetzgebung und Richtlinien werden von der Europa-, Bundes- und Landesebene (mit)geprägt. In der Kommune mit all ihren Tätigkeiten werden diese interpretiert, ergänzt, in Verwaltungsprozessen abgebildet und direkt vor Ort umgesetzt. Die Autorinnen beobachten in ihrem Arbeitsalltag, dass sich Alltagspraktiken in

der Verwaltung häufig zu Ritualen entwickeln, die Handlungssicherheit bieten, aber nicht reflektiert werden. Die Praxeologie aus der konstruktivistischen Kulturtheorie ermöglicht es, die Relevanz der Mitarbeitenden in den Kommunen für den Transformationsprozess zu betonen. Denn nach Reckwitz prägen gesellschaftliche Praktiken die Handlungen von Subjekten [also Mitarbeitenden in den Kommunen] vor und werden von diesen verinnerlicht. Sie können aber durch den individuellen Vollzug verändert werden.² Wenn Transformation also gelingen soll, müssen die Mitarbeitenden unterstützt und befähigt werden, diese eingepprägten sozialen Praktiken zu verlernen und neue Praktiken wiederum zu erlernen. Die Überspitzung in der Formulierung, dass Alltagspraktiken in Verwaltung den Anschein von Ritualen erwecken, lässt erkennen, welche große Veränderung auf individueller Ebene nötig ist, damit Transformation gelingen kann.



² vgl. Reckwitz (2003).

2 FESTHALTEN AN ALLTAGSPRAKTIKEN IST IN VERWALTUNGEN BESONDERS AUSGEPRÄGT.

Anpassung und Reaktion auf neue Wirklichkeiten, wie z. B. die Notwendigkeit der Dekarbonisierung, ist in der Verfasstheit der Verwaltung zunächst nicht vorgesehen. Verwaltungshandeln ist ausgelegt auf Verwalten und Ausführen von Aufgaben des Staates, die sich zum Beispiel in rechtlichen Ansprüchen von Bürger*innen widerspiegeln. Dadurch ergibt sich für die Transformation ein herausforderndes Paradox: Kommunen sind die Ebene der Verwaltung, denen wie zuvor bereits dargestellt eine große Verantwortung im Rahmen der Transformation zukommt, die aber gleichermaßen geprägt ist durch jahrzehntealte Strukturen, die traditionell nicht auf Veränderung und Flexibilität angelegt sind. Diese gehen auf Ideen eines preußischen Beamten im Jahr 1807 zurück und beinhalten Elemente davon, die immer noch Anwendung finden, wie beispielsweise das Verwaltungsdokument „Vermerk“. ³ Hier zeigen sich unterschiedliche Funktionslogiken, wie Verwaltungen bereits jetzt arbeiten: Zum einen rituell, insbesondere zur Herstellung von Handlungssicherheit bzgl. rechtlicher Grundlagen, zum anderen agil und schnell, z. B. in Notfallsituationen oder in neu gestaltenden hybriden Arbeitswelten innerhalb der Kommune. Zwar wäre alles beim Alten zu belassen schlicht der einfachere Weg, aber für die Dekarbonisierung ist es eine notwendige Bedingung, diese Paradoxie aufzulösen. Eine aktive Gestaltung der Transformation bedeutet, in Unsicherheit zu handeln und als Kommune die Aufgabe anzuerkennen, gemeinsam

mit den Bürger*innen den Weg hin zur Dekarbonisierung zu gestalten. Diese Unsicherheit lässt sich nicht mit starren Prozessen auflösen. Agiles Agieren ist gefragt. Und gleichzeitig muss Kommune auch Prozesse zur rechtlichen Ausübung ihrer Verwaltungsvorgaben vorhalten. Es braucht also Rituale und Praktiken ebenso wie agiles Arbeiten. Idealerweise beinhalten die Rituale und Praktiken Gelegenheiten, ihre eigene Sinnhaftigkeit regelmäßig zu reflektieren und gegebenenfalls anzupassen. Diese Gleichzeitigkeit bedarf zunächst einer sprachlichen Schärfung: Abwehrende Sätze wie „Ich transformiere den ganzen Tag“ sind in Unternehmen und auch Verwaltungen nicht selten, wenn zum Ausdruck gebracht werden möchte, dass man entsprechend des Alltagshandelns notwendige Veränderungen vornimmt. Gemeint sind hiermit aber beispielsweise Anpassungen von Sachbearbeitungsentscheidungen entsprechend einer neuen Verordnung. Diese (rechtlich) notwendigen, alltägliche Veränderungen sind jedoch nicht gleich Transformation. An diesem Punkt ist Mut zur Selbstreflexion geboten, denn Transformation ist mehr als eine Veränderung. Es ist nicht die Anwendung neuer rechtlicher Vorgaben auf oder in bestehenden Prozessen. Es ist das radikale Hinterfragen bestehender Prozesse und Denkmuster und damit verbundene Routinen und Alltagspraktiken. Transformation, wenn sie erfolgreich ist, überwindet das paradoxe Verhältnis zwischen Ritual und neuen Realitäten.



3

TRANSFORMATION GELINGT NUR IN KOOPERATION ZWISCHEN KOMMUNE UND ZIVILGESELLSCHAFT.

Transformation als inklusives Gestaltungsprogramm wird nur funktionieren, wenn aus vergangenen Transformationsprozessen gelernt wird. Dafür bedarf es eines festen Selbstverständnisses für Kommunen zur Gestaltung der Transformation. Nur wenn es gelingt, einen Transformationsprozess auf den Weg zu bringen, der zeitgemäß ist, werden die gewünschten Erfolge sichtbar werden. Das Selbstverständnis der Kommune muss also die Pluralität in der Gesellschaft, sowie die eigene Rolle als Verwaltungseinheit, aber auch als Aushandlungsmoderation verinnerlicht haben. Die Aufgabe der Aushandlungsmoderation wird noch einmal im Abschnitt Safer Spaces verdeutlicht. An dieser Stelle relevant ist jedoch, dass die Kommune dieses Selbstverständnis hat: verwaltend und gestaltend tätig zu sein. Für die Kooperation zwischen Kommune und Zivilgesellschaft ist wichtig, zu unterscheiden, in welcher Rolle und Funktion die handelnden Akteur*innen gerade agieren: als Mitarbeitende der Kommune oder als Mitglied der Zivilgesellschaft. Durch gestaltendes Handeln, basierend auf dem kommunalen Selbstverwaltungsrecht, kann Kommune intensiv mit der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, diese finanzieren und dadurch versuchen, zu beeinflussen. Gleichzeitig können Beamt*innen und Angestellte der Verwaltung auch in der Zivilgesellschaft aktiv sein. Dies erlaubt, auch mit Blick auf die noch folgende Definition von „Safer Spaces“, die Möglichkeit, eine normative Beschreibung von Zivilgesellschaft festzulegen ⁴ und somit eine Abgrenzung (vgl. Kernelement im Abschnitt „Safer Spaces“) zu vollziehen. Die bewusste Reflexion der Aufgaben von Kommune und Zivilgesellschaft schafft neue Beziehungen zwischen diesen beiden. Nach Habermas ist „Zivilgesellschaft sowohl Ort gesellschaftlich-politischer Meinungs- und Identitätsbildung wie auch Transmissionsriemen zwischen gesellschaftlichen Interessen und Politik“ ⁵. Im Rahmen der Transformation kann sich die Kommune durch ihr parteipolitisches Neutralitätsgebot diesem Ort annähern und bewusst eine impulsgebende Funktion einnehmen sowie Schnittstelle zwischen verschiedenen Orten innerhalb der Zivilgesellschaft sein.

Uwe Schneidewind, Bürgermeister der Stadt Wuppertal, bringt in seinem 2024 erschienen Buch auf den Punkt, wie Kommune Transformation verstehen sollte: Sie „verdichtet ökologische, technologische, ökonomische, sozial- und kulturwissenschaftliche Erkenntnisse zu einem Hoffung gebenden Gestaltungsprogramm“ ⁶. Somit zeigt sich: Transformation ist eine Chance – für mehr Nachhaltigkeit, Vielfalt und Gerechtigkeit. Basierend auf den oben dargestellten Annahmen, dass die Überführung von Transformation auf kommunaler Ebene erfolgt sowie Transformation nur in Kooperation zwischen Kommune und Zivilgesellschaft gelingt, haben Kommunen eine Pflicht, Transformation aktiv zu gestalten. Es braucht das Einüben und Aushandeln neuer Rituale und Alltagspraktiken auf kommunaler Ebene, durch die institutionell verankert die Anpassung an neue Wirklichkeiten möglich sein muss. Diese Wirklichkeiten betreffen die gesamte Gesellschaft, weshalb die Kommune eine wichtige Funktion einnimmt, jedoch nicht alleine aktiv wird, denn Transformation kann nur gemeinsam gelingen.

vorherige Seite S. 22:

³ vgl. Hildebrandt (2017).

diese Seite:

⁴ Durch die Entfaltung von zivilen Tugenden wird idealerweise das Ziel einer demokratischen Gesellschaft verfolgt, vgl. Klein (2001).

⁵ vgl. Zimmer (2021).

⁶ Schneidewind (2019), S. 10.

DREI FEMINISTISCHE FORDERUNGEN

Dekarbonisierung als ein Aspekt von Transformation erfolgt in einem bestehenden System aus Wirtschaft, Staat und Gesellschaftsform. Insbesondere die enge Verknüpfung zwischen Kapitalismus und Patriarchat wird bereits in der feministischen Ökonomie ausgiebig diskutiert.⁷ Relevant für die Dekarbonisierung ist, dass Implikationen der Erwerbsarbeitswelt (z.B. der Weg zur Erwerbsarbeit) auf die Gestaltung von Lebensräumen bisher häufig nicht berücksichtigt werden. Die nach dem Zweiten Weltkrieg entstandenen Stadt- und Verkehrsplanungen hatten beispielsweise vor allem zum Ziel, den Weg von Männern zur Erwerbsarbeit effizient zu ermöglichen. Raum für Erholung und praktikable Gehweggestaltung für Kinderwagen oder Rollstühle waren sekundär.⁸ Die Lebenswelt von Männern wurde und wird also viel stärker berücksichtigt als die von Frauen und Kindern, die von Menschen ohne Einschränkungen viel stärker als die von Menschen mit (mobilitäts-) Einschränkungen. Schlicht, weil erwerbstätige Männer ohne Sorgeverantwortung die Planung übernommen haben.

Die Transformationen der Vergangenheit waren geprägt von asymmetrischen Machtverhältnissen,

wie das vorherige Beispiel aufzeigt. Um diesen Fehler nicht zu wiederholen, ist eine intersektionale Perspektive auf Dekarbonisierung notwendig:

„Eine intersektionale feministische Herangehensweise an die heutigen Krisen hilft uns, die Chance zu ergreifen, bessere, stärkere, belastbare und gleichberechtigte Gesellschaften wiederaufzubauen.“⁹

Um diese Herangehensweise zu erfüllen, müssen wir alle Menschen (und nicht nur die Männer) in den Mittelpunkt stellen. Wie also kann ein Mensch an der Transformation partizipieren und diese aktiv mitgestalten? Wie gibt man Menschen genug Sicherheit, sie selbst zu sein und ihre Perspektiven in die Transformation einzubringen? Wir müssen Orte der Sicherheit schaffen, Orte physischer und insbesondere psychischer Sicherheit. Die folgenden drei Kernforderungen an Transformation sollen hierfür das Fundament legen. Wenn diese Forderungen erfüllt sind, können Menschen die Transformation gestalten und ihre zur Verfügung stehende Energie in die Aushandlungsprozesse geben, und zwar ohne oder zumindest mit geringeren Reibungsverlusten durch Zugangsbarrieren und Rollenerwartungen.



⁷ vgl. Haidinger et al. (2019).

⁸ vgl. Endler (2021), S. 44f.

⁹ UN Women (2020).

Folgeseite S. 25:

¹⁰ UN Women (2020).

¹¹ Das Pseudonym von Gloria Jean Watkins wird grundsätzlich kleingeschrieben, weil sie dadurch den Inhalt ihrer Texte in den Vordergrund und weg von ihrer Person lenken wollte (vgl. Suhrkamp 2024).

¹² vgl. bell hooks (2022), S.90.

1

FORDERUNG I: TRANSFORMATION FÜR ALLE!

Die Wiederholung systemischer Ausgrenzung muss bei der Dekarbonisierung der Wirtschaft und damit einer veränderten Gesellschaft – idealerweise wäre dies von Beginn an der Fall – während des gesamten Transformationsprozesses aktiv reflektiert werden. Sonst wird das Ziel einer ökonomisch, ökologisch und sozial gleichgestellten Gesellschaft nicht erreicht. Eine erste Kernforderung lautet daher: Nicht die Menschen in ihren Vielfaltsdimensionen benötigen Förderung, sondern das bestehende (Wirtschafts-)System braucht Förderung, um endlich und erstmalig Gleichstellung aller Menschen zu ermöglichen und die Dekarbonisierung sozial-ökologisch gerecht zu gestalten. Das wiederum erfordert einen progressiven Perspektivwechsel: Weg von einem defizitären Menschenbild und einem Wert des Menschen, der sich nur über seinen*ihren Beitrag zum Kapitalismus definiert, hin zu einer gelungenen Transformation und lebenswerten Gesellschaft. Die Dekarbonisierung der Wirtschaft ist nicht mehr das Ziel, sondern ein Werkzeug bzw. die Voraussetzung für ein erfülltes Leben. Auch hier ist die Einbindung der intersektional-feministischen Perspektive unabdingbar, denn diese erkennt an, dass die Entstehung jetziger Herausforderungen in der Vergangenheit begonnen hat und sich diese weiter fortsetzen werden, wenn wir sie nicht aktiv in die Gestaltung von Transformation miteinbeziehen.

„Eine intersektionale Herangehensweise bedeutet auch, die historischen Kontexte, in die Probleme eingebettet sind, zu erkennen. Lange Vorgeschichten von Gewalt und systematischer Diskriminierung haben tiefe Ungerechtigkeiten geschaffen, die einige Menschen von vornherein benachteiligen. Diese Ungleichheiten überschneiden sich gegenseitig, wie zum Beispiel Armut, Kastensysteme, Rassismus und Sexismus, und sie verweigern Menschen ihre Rechte und Chancengleichheit. Die Auswirkungen erstrecken sich über Generationen hinweg.“¹⁰

2

FORDERUNG II: TRANSFORMATION MIT ALLEN!

Eine Transformation „mit allen“ bedeutet, dass Entscheidungen in Bezug auf Transformation nicht hegemonial getroffen werden, also es keine Macht-symmetrie zwischen den beteiligten Menschen gibt und alle Perspektiven einbezogen werden. Die Gestaltung der Transformation muss ermöglichen, dass Menschen sie selbst sein und ihr Leben nach den eigenen Vorstellungen gestalten können, also auch eine Pluralität von Lebensentwürfen diskriminierungsfrei während und nach der Transformation möglich ist. Die aus dieser Vielfalt gewonnenen Meinungen und Perspektiven einbringen zu können, ohne sozialen Erwartungen – und damit vermeintlicher Anerkennung – entsprechen zu wollen und zu müssen, ist eine Transformation „mit allen“. Die sozialen Erwartungen sind häufig verknüpft mit Rollenzuschreibungen und den damit verbundenen Definitionen von Beziehungen (z. B. Liebe), die durch Kapitalismus und das Patriarchat über Jahrzehnte und Jahrhunderte geprägt sind.

Laut bell hooks¹¹ wird das, was wir oft als Liebe betrachten, häufig nur als das Erfüllen gesellschaftlicher Rollenerwartungen verstanden. Dabei werden Fürsorgearbeit und Abhängigkeit fälschlicherweise als Liebe interpretiert. Wahre Liebe hingegen sollte ein Handeln sein, das sowohl das eigene Recht als auch das des Anderen auf Freiheit und die bestmögliche Entfaltung seiner Potenziale fördert. Die patriarchale Ordnung hingegen begünstigt eher Kontrolle und Machtausübung zwischen den Menschen.¹² Im Sinne von bell hooks wäre dies für Dekarbonisierung immer wieder als Reflex einzuüben und zu fragen: Dienen diese Entscheidung, Veränderung und Entwicklung dazu, dass ein Mensch „Macht über“ einen anderen Menschen erhält, verfestigt oder verliert? Ziel der Dekarbonisierung muss es sein, dass „Macht über“ nicht mehr existiert. Erst dann haben wir eine gleichberechtigte und gleichgestellte Gesellschaft erreicht. Bisherige Partizipations- und Teilhabeprozesse sind geprägt durch ein Sprechen übereinander statt miteinander.

3

FORDERUNG III: TRANSFORMATION VON ALLEN!

Die hierfür zugrundeliegende Frage lautet: Wer erhält Zugang zu Entscheidungsträger*innen und was wird als relevante Perspektive von diesen Entscheidungsträger*innen anerkannt? Wie genau die Verknüpfung zwischen Kapitalismus und der Einflussnahme auf Entscheidungen aussieht, haben Steinhaus et al. herausgearbeitet:

„Die Superreichen haben durch ihre Unternehmensbeteiligung großen Einfluss auf die Politik, oft direkten Zugang zum Kanzleramt und die Ministerpräsident:innen. Sie können teure Kampagnen finanzieren, die oft die wahren Absenderinteressen verdecken, indem sie durch diverse Lobbyorganisationen lanciert werden.“¹³

Die Einbindung aller Vielfaltsperspektiven ist nur dann möglich, wenn wir zunächst anerkennen, dass diese soeben zitierte Form von Partizipation wirksam ist. Denn nur dann können wir reflektieren, wie diese Partizipation zur Beteiligung verändert und vergrößert werden kann. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass sich multiple Vielfaltsdimensionen gegenseitig bedingen.

Eine weitere Barriere der Partizipation ergibt sich aus einem lange eingeübten Habitus: Was kompliziert klingt, muss schlaun sein! Perspektiven dürfen nicht aufgrund fehlender Fachwörter oder Ähnlichem herabgewürdigt werden. Dekarbonisierung ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen – kein rein technisches. Der Zugang zu Wissenschaft, Politik und Machtpositionen ist geprägt durch Gatekeeping. Durch bewusste und unbewusste Biases werden *weiße*¹⁴ Männer bevorzugt und ihre Perspektiven in Diskursen am lautesten gehört. Entsprechende Gaps in der Forschung existieren und sind wiederum durch Pionier*innenarbeit erforscht und offengelegt worden.¹⁵ Insbesondere die feministische Staats- und Demokratietheorie hat bereits in den 1970er Jahren und verstärkt seit Beginn der 1990er Jahre auf den Zusammenhang zwischen Geschlecht und politischer Machtposition hingewiesen. Hervorzuheben sind an dieser Stelle die konkreten theoretischen Überlegungen, die Maskulinität westlich-bürgerlicher Staaten herausarbeiten.¹⁶ Ein Lösen vom Duktus, der auf

durch Männer geprägten Strukturen basiert, ist notwendig. Stattdessen müssen die alltagsrealistischen Perspektiven aller Menschen im Mittelpunkt stehen. Wichtig ist es hierbei, faktenbasiert zu arbeiten. Wissenschaftliche Erkenntnisse sind Grundlage des Handelns, aber wenn die Frage lautet, welche Auswirkungen Dekarbonisierung auf z. B. Frauen hat, sollten diese konkret angesprochen werden und nicht – salopp formuliert – Männer darüber diskutieren, wie sie sich theoretisch die Auswirkungen vorstellen.

Diese drei Kernforderungen – für alle, mit allen, von allen – wirken utopisch und stoßen aus inklusionstheoretischer Perspektive an Grenzen. Dobusch fasst bisherige Erkenntnisse zur Inklusionsforschung zusammen, nämlich, dass Unternehmen im Kapitalismus „unconditional inclusion“¹⁷ – der Mensch ohne Rollenerwartung kann er*sie selbst sein – nie erreichen werden. Aus ihrer Sicht ist es unabdingbar anzuerkennen, dass Inklusion auch immer Exklusion konstituiert. Denn nur dann ist es möglich, die Legitimität bestimmter Formen der Grenzziehung und ihre inkludierenden und exkludierenden Folgen zu diskutieren.¹⁸ Die utopische Vorstellung für alle, mit allen, von allen, kann also eine Annäherung an die Wirklichkeit erfahren, wenn wir Grenzziehungen zwischen inklusiven und exklusiven Räumen innerhalb der Transformation ermöglichen und somit sicherstellen, dass jeder Mensch Inklusion in spezifischen Räumen erfährt. Im Folgenden wird aufgezeigt, weshalb sich dafür das Konzept von „Safer Spaces“ eignet.

¹³ Steinhaus et al. (2023), S. 141.

¹⁴ Im Kontext von Rassismus spiegeln die Begriffe Schwarz und *weiß* unterschiedliche Privilegien und Machtverhältnisse wider, sowie gesellschaftliche Erfahrungen mit Diskriminierung und den Zugang zu Ressourcen. Obwohl sie als soziale Konstrukte angesehen werden, haben sie dennoch eine starke Wirkung. Daher nutzen viele Autor*innen in wissenschaftlichen Diskursen über Rassismus diese Begriffe und heben die Konstruktion durch Großschreibung (Schwarz/ of Color) und Kleinschreibung in Kursivschrift (*weiß*) hervor. Die Begriffe werden als politische Positionen betrachtet. Eine ausführliche Diskussion zu diesem Ansatz findet sich bei Eggers et al. 2006, S. 13.

¹⁵ vgl. Criado-Perez (2020).

¹⁶ vgl. Sauer (2018), S. 178.

¹⁷ Dobusch (2021), S. 380.

¹⁸ vgl. ebd.

„SAFER SPACES“

Grundsätzlich sieht das Konzept „Safer Space“ fünf Kernelemente vor:

1. Grenzziehung
2. Asynchrone Kommunikation
3. (Re)Produktion eines positiven Menschenbilds
4. die Umkehr von Machtasymmetrien
5. Entschuldigungsangebot und deren -annahme

Diese können beliebig, gleichzeitig oder nacheinander folgen und beinhalten keine Priorisierung. Außerdem haben „Safer Spaces“ immer auch eine räumliche Komponente: Also ein Ort, in dem eine Gruppe von Menschen eine konkrete Definition von Handlungsformen vornimmt.

Eine genauere Betrachtung des Safer Space in der gelebten Praxis zeigt, dass er in der Mehrzahl auftritt, d. h. als Safer Spaces. Genauer werden unterschiedliche Safer Spaces als Teile verschiedener organisationaler Praktiken wie z. B. täglich stattfindenden Team-Meetings oder wöchentlich stattfindenden Social Hours konstruiert, ausgelegt

und reinterpretiert. Wir betrachten Safer Spaces daher als ein multiples Konstrukt, welches unterschiedliche Formen und Gestalten annehmen kann in Abhängigkeit von den jeweils gelebten Praktiken in der Organisation. Wie in der Abbildung 1 dargestellt, verändern sich Safer Spaces (a) und die dazugehörigen Konsequenzen (b) im Zeitablauf.¹⁹

Die sozial gerecht gestaltete Transformation erfordert viele und parallel existierende „Safer Spaces“, innerhalb derer an dem Ziel der Dekarbonisierung gearbeitet wird. Aus c), dem Zeitverlauf der organisationalen Praxis, wird der Zeitverlauf gesellschaftlicher Praxis. Das Konzept aus dem Organisationskontext wird nun auf ein komplexeres System angewandt. Deshalb ist sicherzustellen, dass ausreichend „Safer Spaces“ innerhalb der Transformation existieren, um alle Personengruppen und ihre Vielfaltsdimensionen einzubinden. Transformation, die für alle, von allen und mit allen gestaltet wird, sind also die fluiden, zeitlich nacheinander und parallel mehrfach nebeneinander existierenden „Safer Spaces“ aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, wie z. B. Wirtschaft, Soziales und Verwaltung. Damit ein umfänglicher

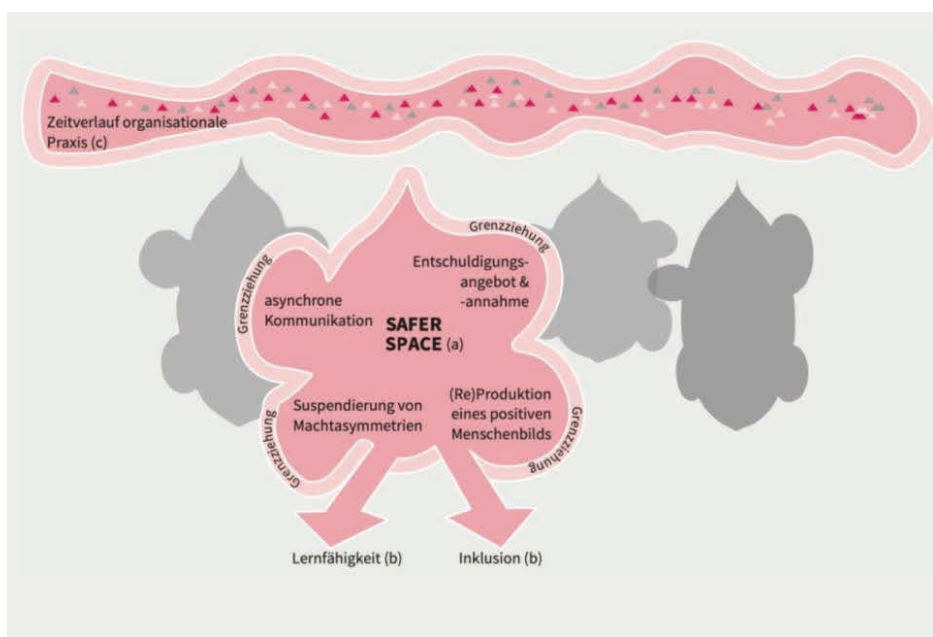


Abbildung 1: „Safer Spaces“ im Zeitverlauf (Quelle: Kümper et al. 2022)

¹⁹ siehe auch Kümper et al. (2022), S. 31ff.

Aushandlungsprozess zu einer neuen Wirklichkeit – der dekarbonisierten Gesellschaft – möglich ist, braucht es Schnittstellen und Austausch zwischen den einzelnen „Safer Spaces“ sowie die Berücksichtigung und kontinuierliche Reflexion bestehender Machtungleichheiten in den jeweiligen Räumen.

Für die Region Hannover nimmt das Transformationsbüro diese Verantwortung an und gestaltet in der Region Hannover den Austausch zwischen verschiedenen „Safer Spaces“ und identifiziert sowie initiiert fehlende „Safer Spaces“. Dabei sind neben Ethik und Wissenschaft gerade auch die Bereiche Teilhabe und Gleichstellung Elemente des Fundaments des kommunalen Transformationsprozesses für die Region. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Forderungen: für alle, von allen, mit allen. Bisherige, einzelne gute Entwicklungen innerhalb der Verwaltung bekommen somit eine Reflexionsfläche. Außerdem wird durch die Kommunalverwaltung gezielt gesteuert und sichergestellt, dass ausreichend „Safer Spaces“ vorhanden sind. Ein erstes Format, welches eingeführt wurde, schafft neue „Safer Spaces“: Der Chancendialog Transformation. Anhand verschiedener Themenschwerpunkte werden Räume geschaffen, um Transformationsschwerpunkte einer Kommunalverwaltung, z. B. Wirtschaft und Arbeit mit dem Schwerpunkt „Green Economy“, zu diskutieren sowie kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zu entwickeln, um Transformation aktiv und verlässlich zu gestalten. Dadurch sind diese Einzelveranstaltungen bereits eine erste soziale Praxis, in der sich „Safer Spaces“ auf kommunaler Ebene manifestieren. Durch regionale Unterschiede haben Kommunen als Verwaltungseinheit eine weitere herausfordernde und gewinnbringende Aufgabe: Sie kennen die lokalen Spezifika und haben einen Wissensvorsprung, welche „Safer Spaces“ bereits existieren und welche noch eingerichtet werden müssen. Allerdings bedarf es hier einer Reflexionsfähigkeit der handelnden Personen, die möglicherweise in Weiterbildungen und Sensibilisierungswshops eine erste Unterstützung erfahren könnten.

Durch die Kombination aus der konstruktivistischen Kulturtheorie über soziale Praktiken, den feministischen Forderungen und dem Konzept der „Safer Spaces“ wurde deutlich, warum Kommunen relevante Akteur*innen in der Dekarbonisierung sind. Durch ihre parteipolitische Neutralität sowie regional und geographisch vergleichsweise kleineren Räume sind sie in der Lage, die Teilhabebarrrieren an der Transformation zu senken und in den direkten Austausch mit den Menschen vor Ort zu gehen. Allen, die dies als Utopie beschreiben, sei Teresa Bücken empfohlen:

„Wenn Ideen für gesellschaftliche Veränderungen als Utopie bezeichnet werden, ist das ein Versuch, ihnen das Politische zu entreißen und diejenigen, die sie formulieren, als Träumer_innen zu delegitimieren. Indem Utopien als etwas Unerreichbares, zu Großes und weit in der Zukunft Liegendes interpretiert werden, gefährden sie die Machtverhältnisse nicht. [...] Starre Gesellschaftssysteme hingegen führen immer zu Ausgrenzung und Unterdrückung, selbst wenn sie auf Gleichberechtigung ausgerichtet sind.“²⁰

Denn letztendlich ist Transformation die Veränderung sozialer Praktiken. Wie genau diese Veränderung der sozialen Praktiken aussehen wird, um die Dekarbonisierung zu erreichen, bleibt noch offen. Wichtig ist, die Rahmenbedingungen für die Transformation strukturell so festzulegen, dass sie für alle, von allen und mit allen gestaltet wird.

²⁰ Bücken (2023), S. 327

LITERATURVERZEICHNIS

Bücker, Teresa (2023): Alle Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit, Ullstein Hardcover.

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert, btb Verlag.

Dobusch, Laura (2021): The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations. in: Gender Work Organ; 28, S.379–396.

Eggers, Maureen M.; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy. Mythen, Masken und Subjekte (2006): Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast Verlag.

Endler, Rebekka (2021): Das Patriarchat der Dinge, Dumont Verlag.

Haidinger, Bettina; Käthe Knittler (2019): Feministische Ökonomie: Eine Einführung. 3., aktualisierte Auflage, Mandelbaum Verlag.

hooks, bell (2022): Feminismus für alle, 2. Auflage, Unrast Verlag.

Klein, Ansgar (2001): Der Diskurs der Zivilgesellschaft. Politische Kontexte und demokratietheoretische Bezüge der neueren Begriffsverwendung, Opladen 2001, S. 20f.

Kümper, Julia; Stanske, Sarah; Wenzel, Matthias (2022): „Safer Spaces: Lernfähigkeit Und Inklusion Gestalten Und Fördern.“ in: Zeitschrift Führung + Organisation, ZfO 91.1, S.31–34.

Reckwitz, Andreas (2003): „Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken / Basic Elements of a Theory of Social Practices: Eine sozialtheoretische Perspektive / A Perspective in Social Theory“. *Zeitschrift für Soziologie*, vol. 32, no. 4, S. 282–301.

Sauer, Birgit (2018): Feminismus und Staat. in: Voigt, Rüdiger (Hrsg.): Handbuch Staat, Springer VS Wiesbaden , S.177-178.

Schneidewind, Uwe (2019): Die Große Transformation. Eine Einführung in die Kunst gesellschaftlichen Wandels. 4. Auflage, S. Fischer Verlag.

Steinhaus, Helena; Cornelsen, Claudia (2023): Es braucht nicht viel. Wie wir unseren Sozialstaat demokratisch, fair & armutsfest machen, S. Fischer Verlag.

VERZEICHNIS DER ONLINE-QUELLEN:

Hildebrandt, Jens (2017): Geschichte der kommunalen Selbstverwaltung, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/kommunalpolitik-333/257298/geschichte-der-kommunalen-selbstverwaltung/>, abgerufen am 06.10.2024.

Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (2022): Studie zur Dekarbonisierung der niedersächsischen Wirtschaft, <https://www.umwelt.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/pressemitteilungen/pi-135-transformationsstudie-215127.html>, abgerufen am 08.04.2024.

Suhrkamp (2024): <https://www.suhrkamp.de/person/bell-hooks-p-16993>, abgerufen am 14.04.2024.

UN Women (2020): <https://unwomen.de/intersektionaler-feminismus/>, abgerufen am 08.04.2024.

Zimmer, Annette (2021): Zivilgesellschaft, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/511485/zivilgesellschaft/>, abgerufen am 06.10.2024.





Herausgeber:



Kooperationspartner:

