



Hanne May war Chefredakteurin eines Regenerativmagazins. Sie hat als Energieexpertin für eine internationale Kommunikationsagentur gearbeitet und das Netzwerk Women of Wind Energy mitgegründet. Heute ist sie Kommunikationsleiterin bei der Deutschen Energie-Agentur (Dena).

Foto: Nicole Weinhold

„Quoten in Aufsichtsräten“

Hanne May und Christine Lins über Frauen in der Regenerativbranche

NICOLE WEINHOLD

Christine Lins hat das Global Women's Network for the Energy Transition mitgegründet, Hanne May das Netzwerk Women of Wind Energy. Sie wünschen sich einen größeren Frauenanteil in den oberen Management-Ebenen in Erneuerbaren-Firmen.

Was sind für Ihre Arbeit derzeit große Energiewende-Themen?

» **Hanne May:** Die zentrale Frage ist, was wir heute tun müssen, um die 2030-Ziele zu erreichen. Dazu müssen wir in diesem Jahr wichtige Weichen stellen. Deutschland will 2019 erstmals ein Klimaschutz-

gesetz verabschieden. Wie muss das aussehen? Es soll eine neue Energieeffizienzstrategie geben. Was sind hier die wichtigsten Leitplanken? Dass bei der Mobilität mehr passieren muss, ist allen klar. Aber wie erhöhen wir schnell und effizient das Tempo? Wo müssen wir unbedingt ansetzen? Mobilität, Wärmemarkt, Gebäudesektor – das sind zentrale Handlungsfelder für die 2030-Ziele.

Im World Energy Outlook (WEO) heißt es, politische Gesetzgebung sei der entscheidende Faktor für Erfolg.

» **Christine Lins:** Ganz klar. Die politischen Rahmenbedingungen entscheiden, in welche Richtung sich Energiesysteme entwickeln. Die Energiewende zu erneuerbaren Energieträgern und Energieeffizienz schreitet weltweit zügig voran, jedoch haben wir in vielen Ländern nach wie vor einen starken Fokus auf den Stromsektor. Die Notwendigkeit, die Sektoren zu koppeln, ist ein sehr großes Thema. Der WEO zeigt auf, dass es zu großen Herausforderungen für den Stromsektor führt, wenn wir den gesamten Wärmebedarf über Strom abwickeln. Gerade im Verkehrsbereich mit den Dieserverboten merkt man aber auch, dass das keine leichte Debatte ist, die viel mit der Industrie und Verbrauchern zu tun hat.

» **Hanne May:** Wer nach Frankreich schaut, wo wegen steigender Benzinpreise demonstriert wird, merkt, welches Konfliktpotenzial dieses Thema birgt.

Frauen gelten als die besseren Konflikt-schlichter. Woran liegt es eigentlich, dass Frauen in der Regenerativbranche nach wie vor rar sind?

» **Christine Lins:** Ich glaube, es hat sich schon ein bisschen was getan. Die letzte soeben veröffentlichte globale Umfrage von IRENA zeigt, dass im Energiebereich 32 Prozent Frauen beschäftigt sind. Das ist mehr als der Frauenanteil in der klassischen Energiebranche. Aber es ist natürlich nicht 50:50. Die männlichen Kollegen sind gut vernetzt und in der Branche wird viel Geld umgesetzt. Das heißt, die guten Jobs werden hier zum Teil schnell über den informellen Bereich besetzt.

» **Hanne May:** Und Ingenieurberufe sind zumindest in Deutschland stark von Männern besetzt. Darin unterscheidet sich die Energiebranche nicht von anderen. Auch im Vertrieb gibt es nicht viele Frauen. Das scheint nicht so attraktiv für Frauen zu sein.

In Island gibt es eine Frauenquote und das scheint sich auch in den nicht typisch weib-



Foto: Nicole Weinhold

Braucht es eine Frauenquote? Ja, aber dann müssten auch die Jobs flexibler werden.

lichen Berufen zu bewähren. Muss man Frauen zu ihrem Glück zwingen?

» **Hanne May:** Nein, sie brauchen einfach nur faire Chancen. Und die Quote ist ein möglicher Weg. Gerade für größere Unternehmen sollte das gut machbar sein. Auf der Ebene der Sachbearbeiterinnen haben wir bereits viele Frauen, aber wenn es darum geht, Teamleiterinnen zu finden, Abteilungsleiterinnen oder gar Topmanagerinnen, da wird es dünn und dünner. Eine Quote zwingt die Unternehmen, dieses Missverhältnis anzupacken und sich intensiver auf die Suche zu begeben.

» **Christine Lins:** Es gibt topqualifizierte Frauen für diese Stellen und wir wollen nicht bis ins 23. Jahrhundert warten. Wie der kanadische Premierminister gesagt hat, als man ihn fragte, warum sein Kabinett zu 50 Prozent aus Frauen besteht: „Wir leben im 21. Jahrhundert.“ Ich würde sagen: Damit wir annähernd zu einer Parität kommen, braucht es Quoten in Aufsichtsräten und im Topmanagement, weil ein Gleichgewicht ansonsten noch ewig dauern würde. Natürlich sind auch entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich, das sieht man in Skandinavien. Während die Vereinbarkeit von Karriere und Familie für Frauen bei uns oftmals schwer zu bewerkstelligen ist, gibt es im Norden Ansätze, die dies erleichtern: In Schweden ist es beispielsweise üblich, dass nach 15 Uhr keine Besprechungen mehr angesetzt sind, weil Mütter und Väter ihre Kinder aus der Tagesbetreuung abholen. Daher hat man Kernzeiten festgelegt, in denen die Mitarbeiter ▶

32

PROZENT Frauen sind im Energiebereich beschäftigt.



Christine Lins, seit über 20 Jahren in der Regenerativbranche tätig, war lange Geschäftsführerin von REN21, dem internationalen Netzwerk für erneuerbare Energien in Paris. Sie hat das Global Women's Network for the Energy Transition (GWNet) mitgegründet. Foto: Nicole Weinhold

verfügbar sein müssen. Es gibt auch mehr Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung. Das erleichtert es Frauen, sich zu bewerben. Oder eine Topposition wird nicht von einer Frau besetzt, sondern der Job wird im Team durch Jobsplitting gemeistert. Wenn man mehr Frauen in Führungspositionen haben will, muss man an diesen Punkten arbeiten.

» **Hanne May:** Wenn Kollegen mal Erziehungsurlaub nehmen, der über die zwei Mindestmonate hinausgeht, hat das nach meiner Erfahrung eine wohltuende Wirkung auf die Teamstruktur und aufs Unternehmen. Das öffnet Räume und ermutigt andere nachzuzufolgen.

Muss sich die Frau dem Mann anpassen, wenn sie in der Energiebranche erfolgreich sein will?

» **Hanne May:** Schwierige Frage. Auf vielen Veranstaltungen in der Energiebranche lässt sich zumindest an der Kleidung ablesen, dass Frauen eine Art Mimikry versuchen. Wir kennen ja alle diese grau-braun-blaue Anzug-Fraktion.

» **Christine Lins:** Das stimmt, aber ich finde, es ist schon besser geworden, als es etwa vor 20 Jahren war. Ich habe damals für eine regionale Energieagentur in Österreich gearbeitet und war auf einer Konferenz mit rund 100 Teilnehmern. Ich war die einzige Frau und die Männer trugen allesamt graue Anzüge. Heute ist das Bild schon ein bisschen bunter.

2017

GRÜNDUNG des Netzwerks Global Women's Network for the Energy Transition (GWNet).

Sie sind Gründungsmitglied und Exekutivdirektorin eines Netzwerks für Frauen im Energiesektor.

» **Christine Lins:** Wir haben dieses Netzwerk 2017 aus der Taufe gehoben. Frauen sind schlechter vernetzt als Männer, leisten gute Arbeit, aber stellen diese unter den Scheffel. Sie können da ein bisschen mehr Publicity gebrauchen. Darum haben wir das Global Women's Network for the Energy Transition, GWNet, gegründet. Wir wollen die Energiewende durch die Förderung von Frauen, die in der Energiebranche arbeiten, vorantreiben. Wenn es dort dann mehr Gender Diversity gibt, wird nach meiner Überzeugung auch die Energiewende rascher vorankommen.

Frau May, Sie waren bei der Gründung der Women of Wind Energy dabei und sind seither in einer Reihe von Netzwerken aktiv. Welchen Wert sehen Sie in diesen?

» **Hanne May:** Es geht um Austausch, Vernetzung und gegenseitige Hilfe, zum Beispiel bei der Karriereplanung oder -förderung. Bei Women of Wind Energy gibt es ein Mentoring-Programm, bei dem erfahrene Frauen jüngere Frauen am Anfang ihrer Berufskarriere begleiten. Da geht es in der Regel auch um die Orientierung im Berufsfeld und um die Weiterentwicklung. Gerade für jüngere Frauen, die in verfestigte Männerstrukturen kommen, ist es wichtig zu wissen: Ich bin nicht allein in

dieser Situation, ich bekomme Unterstützung und kann auf das Netzwerk zurückgreifen. Es kann zum Beispiel sein, dass eine 25-Jährige in einen Betrieb mit vorwiegend männlichen Ingenieuren fortgeschrittenen Alters kommt. Da hat sie es nicht leicht, sich zu behaupten – auch wenn sie exzellent ausgebildet und selbstbewusst ist.

» **Christine Lins:** Ein Problem ist übrigens auch, dass wir in dem Bereich wenige oder keine Rollenbilder von Frauen in gehobenen Positionen haben. Das fehlt jungen Frauen oft. Wenn sie aber so jemanden finden, können sie sich damit identifizieren. Das nimmt ihnen die Scheu, in diese Bereiche vorzudringen, die als sehr technisch oder männerdominiert angesehen werden. Aus diesem Grund bietet GWNet ein globales Mentoring-Programm an.

Wie soll eine Frau sich verhalten, wenn Ungerechtigkeiten passieren?

„Frauen sind schlechter vernetzt als Männer, leisten gute Arbeit. Sie können da mehr Publicity gebrauchen.“

Christine Lins,
Mitgründerin Global Energy Network for the Energy Transition.

» **Christine Lins:** Es ist wichtig, dass Frauen die Probleme ansprechen und sich die richtigen Verbündeten suchen. Die Situation wird nur besser werden, wenn sich auch Männer für Frauen einsetzen. Es gibt viele Männer, die es interessanter finden, mit Männern und Frauen zusammenzuarbeiten.

» **Hanne May:** Genau. Das gilt ganz besonders, wenn es um „Me Too“ geht. Das muss auf jeden Fall an die Oberfläche kommen.

Haben Sie so etwas schon mitbekommen?

» **Hanne May:** Ja, solche Geschichten höre ich leider gelegentlich: dass auf Messen, auf Empfängen ein Kollege drei Bierchen zu viel intus hat und dann übergriffig wird. Da kann es schon helfen, wenn sich Frauen verbünden und sagen: So, jetzt nichts wie weg hier! ■

Frauen Netzwerke:

www.womenofwindenergy.de/de/home.html
www.globalwomennet.org

Theoretisch

ist die Energiewende eine Jahrhundertaufgabe.

Praktisch

ist sie unser täglicher Job.



Gemeinsam bringen wir die Dinge voran: Wir von der EnBW entwickeln intelligente Energieprodukte, machen unsere Städte nachhaltiger und setzen uns für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Und dafür benötigen wir tatkräftige Unterstützung.

Deshalb suchen wir echte Macherinnen und Macher, die mit viel Engagement, Einfallsreichtum und Know-how mutig die Herausforderungen unserer Zeit anpacken und mit uns zusammen die Energiezukunft gestalten. Im Gegenzug bieten wir abwechslungsreiche Aufgaben und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Machen Sie jetzt mit:
www.enbw.com/jobmarkt

