

# Politische Empfehlungen

DEUTSCHLAND

KIARA GRONEWEG, KATHARINA HABERSBRUNNER, MARILYS LOUVET, JIWON YOO





**Titel:** EUWES\_Politische Empfehlungen für Deutschland

**WP-Leitung:** FOCUS

**Version:** Final

**Datum:** Juni 2024

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



Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Union noch die Europäische Kommission können für sie verantwortlich gemacht werden.

# INHALTSVERZEICHNIS

Einführung.....	3
1 Empfehlungen zur Beseitigung genderspezifischer Ungleichheiten in MINT-Ausbildungen .....	5
2 Empfehlungen für Energieunternehmen .....	8
3 Empfehlungen für die Politik.....	10
4 Konkrete Anpassungsforderungen an das EEG und GEG.....	12

# Einführung

Weltweit gibt es ein deutliches Geschlechtergefälle bei der Entscheidungsbefugnis im Energiesektor. Frauen sind sowohl als Beschäftigte als auch in Führungspositionen in verschiedenen Bereichen des Energiesektors durchweg unterrepräsentiert und sind in höherem Maße von Energiearmut betroffen.

In Deutschland bestehen nach wie vor genderspezifische Ungleichheiten in der MINT-Ausbildung und in MINT-Berufen; beispielsweise zeigt sich, dass der Frauen-Anteil unter MINT-Student\*innen bei durchschnittlich 35% liegt<sup>1</sup>. Dieses Ungleichgewicht untergräbt das Potenzial einer sozial-gerechten und innovativen Energiewende. Darüber hinaus treffen Frauen bzw. FLINTA\*<sup>2</sup> seltener Entscheidungen über Energiefragen in ihrem Haushalt, obwohl sie aufgrund von, in der Gesellschaft verankerten, Genderrollen oft mehr Zeit zu Hause verbringen und mehr Energiedienstleistungen in Anspruch nehmen. Die Beteiligung von Frauen an der unbezahlten Care-Arbeit nimmt gar zu, was zum Teil auf die COVID-19-Krise und die Verlagerung der Arbeit in Home-Offices zurückzuführen ist. Berichten zufolge waren Frauen während der COVID-19-Pandemie stärker vom Verlust von Arbeitsplätzen und Einkommen betroffen – insbesondere diejenigen, die in prekären Sektoren beschäftigt waren<sup>3</sup>.

Das **Projekt Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector (EUWES)** soll die aktuellen Hindernisse für die Repräsentation von Frauen aufzeigen und die Gendergerechtigkeit im Energiesektor durch konkrete Empfehlungen für integrative Politikstrategien und Praktiken fördern. Das Hauptziel des Projekts besteht darin, die Kapazitäten von FLINTA\* zu stärken und ihnen die Möglichkeit zu geben, aktiv an Entscheidungsprozessen im Energiesektor teilzunehmen. Dazu gehören Unternehmen im Energiesektor, klima- und energiebezogene Gremien, Forschung und Wissenschaft sowie Bildung durch im Energiebereich angesiedelte Studiengänge und Ausbildungsprogramme.

Als Beitrag zur Verwirklichung des Projektziels bieten die EUWES-Partner\*innen eine umfassende Reihe von politischen Empfehlungen an. Diese Empfehlungen sind in drei Kategorien eingeteilt, die jeweils auf ein bestimmtes Zielpublikum zugeschnitten sind: den Bildungssektor, die Energiewirtschaft und Politiker\*innen bzw. politische Entscheidungsträger\*innen.

Es ist wichtig, unterschiedliche Geschlechter in verschiedenen Rollen innerhalb des Energiesektors anzuerkennen; nicht nur als Arbeitnehmer\*innen oder Manager\*innen von Energieunternehmen, sondern auch in ihrer Rolle als Verbraucher\*innen und Prosumert\*innen. Dies kann dazu beitragen, eine genderspezifische Perspektive auf die Nachfrage nach Energie zu integrieren, das Bewusstsein für Phänomene wie Energiearmut zu schärfen und die Gestaltung von Energietechnologien zu beeinflussen. Dadurch kann die Akzeptanz der Energiewende gesteigert und mehr Bürger\*innen für

---

<sup>1</sup> Destatis (2023). 6,5% weniger Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern im Studienjahr 2021, Pressemitteilung Nr. N004 vom 23. Januar 2023, [6,5 % weniger Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern im Studienjahr 2021 - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Pressemitteilungen/2023/01/N004-230123.html) (zuletzt aufgerufen am 23.10.2023).

<sup>2</sup> Weitere Informationen finden Sie in unserem Glossar.

<sup>3</sup> Zum Vergleich: Corsi, Marcella; Ilkkaracan, Ipek (2022). COVID-19, Gender and Labour, GLO Discussion Paper, No. 1012, Global Labor Organization (GLO), Essen.

diese mobilisiert werden.

Die folgenden Empfehlungen formulieren konkrete Handlungsmaßnahmen zur Förderung der Gendergerechtigkeit für Bildungsakteur\*innen, Energiewirtschaft und Energiepolitik. Im letzten Kapitel werden spezifische Veränderungen am Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) und am Gebäudeenergiegesetz (GEG) vorgeschlagen.

### Glossar für Leser\*innen

- a. **Gender-Energie-Nexus:** Die Forschung zum Gender-Energie-Nexus konzentriert sich häufig auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf den Zugang zu sauberer und erneuerbarer Energie, Energiearmut und die Repräsentation und Partizipation von Frauen in den politischen, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Sphären des Energiesektors<sup>4</sup>. Weitere akademische und politische Diskurse verschieben die Perspektive von einem binären Geschlechterkonzept hin zur Berücksichtigung verschiedener Genderidentitäten und bieten feministische Ansätze für die Energiewende. Der Gender-Energie-Nexus geht von der Anerkennung von FLINTA\* als wichtige „Konsument\*innen, Produzent\*innen, Verteiler\*innen und Entscheidungsträger\*innen in der gesamten Energiewertschöpfungskette“<sup>5</sup> aus. Er zielt darauf ab, genderspezifische Unterschiede mit Blick auf das Management von Energie sowie innerhalb der Gestaltung und Umsetzung der Energiepolitik zu berücksichtigen<sup>6</sup>.
- b. **FLINTA\*:** FLINTA\* steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans- und agender Menschen. Das Akronym FLINTA\* umfasst damit verschiedene Genderidentitäten, die im Patriarchat von struktureller Diskriminierung betroffen sind. Diese Identitäten haben jeweils unterschiedliche Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen. An vielen Stellen in diesem Kurzdossier werden Frauen als Kategorie genannt, was teilweise auf die begrenzte Datenlage zurückzuführen ist.
- c. **Gender Equality Plan (Gleichstellungsplan, GEP):** Der GEP ist eine Reihe von Verpflichtungen und Maßnahmen, die darauf abzielen, durch strukturelle Veränderung Geschlechtergleichstellung in einer Institution herzustellen. Mittels GEP-Strategien können auf der Grundlage einer gründlichen Bewertung des Status quo Prioritäten, konkrete Ziele und spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung in einer Organisation festgelegt werden. Die Zeitpläne für die umzusetzenden Maßnahmen und für die Messung der Fortschritte und des Erfolgs müssen in den GEP aufgenommen werden. Darüber hinaus sollen GEPs Reflexibilität und Weiterentwicklung fördern, indem sie Kontroll- und Bewertungsaktivitäten einschließen. Schließlich muss ein GEP klare Zuständigkeiten für verschiedene Aktivitäten festlegen, und Verantwortlichkeiten für Governance und Umsetzung sowie Fortschritte und Ergebnisse des GEPs spezifizieren.
- d. **Energiearmut:** Energiearmut beschreibt eine Situation, in der sich ein Haushalt keine ausreichenden

---

<sup>4</sup> Feenstra, M., & Özerol, G. (2021). Energy justice as a search light for gender-energy nexus: Towards a conceptual framework. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 1-11; Petrova, S., & Simcock, N. (2021). Gender and energy: domestic inequities reconsidered. *Social & Cultural Geography*, 22(6), 849-867.

<sup>5</sup> UN Women (2023). Gender Equality in the sustainable energy transition. [Gender-equality-in-the-sustainable-energy-transition-en.pdf \(unwomen.org\)](#), p. 6.

<sup>6</sup> Feenstra, M., & Özerol, G. (2021).

Energiedienstleistungen zum Heizen, Kühlen und Beleuchten einer Wohnung leisten kann<sup>78</sup>. Energiearmut entsteht durch mehrere Faktoren, u.a. aber durch niedrige Einkommen im Zusammenspiel mit einer geringen Energieeffizienz von Gebäuden. Energiearmut beeinträchtigt die Gesundheit und Lebensqualität der Bewohner\*innen<sup>9</sup>. Auf EU-Ebene gaben im Jahr 2022 9,3% der Befragten an, nicht ausreichend heizen zu können, zuvor waren es 6,9% im Jahr 2021 und 8% im Jahr 2020<sup>10</sup>.

- e. **Feministische Moderation:** Feministische Moderation ist eine Technik zur Schaffung sicherer und inklusiver Räume bei Veranstaltungen wie Konferenzen, Vorträgen oder Gruppentreffen, um die Teilnahme verschiedener gesellschaftlicher Gruppen zu ermöglichen. Sie konzentriert sich auf die Umverteilung von Macht in öffentlichen Partizipationsräumen und fördert ein vielfältiges Engagement, indem sie allen eine faire Chance gibt, sich zu beteiligen und ihre Gedanken mitzuteilen.

## 1 Empfehlungen zur Beseitigung genderspezifischer Ungleichheiten in MINT-Ausbildungen

Deutschland hat in letzter Zeit einige Fortschritte in seiner Gleichstellungsgesetzgebung gemacht, um nicht nur die Rechte von Frauen, sondern auch von nicht-binären und queeren Menschen zu stärken, beispielsweise mit dem Recht, sich bei der Geburt als "divers" registrieren zu lassen, und dem Recht auf Eheschließung für homosexuelle und queere Paare.

Dennoch erleben feministische Akteur\*innen aktuell einen Gender-Backlash in Deutschland, wie z.B. die Stimmengewinne rechter Parteien bei Landtagswahlen oder das Verbot gendergerechter Sprache in einigen Bundesländern zeigen<sup>11</sup>.

Bildungseinrichtungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Interessens- und Fähigkeitsbildung verschiedener Geschlechter und somit bei der Förderung von Chancengleichheit in MINT-Studiengängen.

Wir empfehlen ausdrücklich, dass der Bildungssektor die Bedeutung von Gender für MINT-Ausbildungen anerkennt und bereits zu Beginn eine Genderperspektive einschließt. Dies würde dazu beitragen, die sozio-politische und sozio-ökonomische Dimension von Energie zu betrachten, das Bewusstsein für genderspezifische Unterschiede bei der Energienachfrage und der Nutzung von

---

<sup>7</sup> Birgi O.G., Ferdebar, M., Fuhrmann, A., Habersbrunner, K., & Stock, A. (2023). *EmpowerMed: Gender and energy poverty. Facts and arguments*. <https://www.wecf.org/de/wp-content/uploads/2018/10/EmpowerMED-Gender-and-energy-poverty-Factsheet-July2023-FINAL.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024).

<sup>8</sup> Europäische Kommission (n.d.). *Energy poverty*, [https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty\\_en#:~:text=Energy%20poverty%20occurs%20when%20a,the%20inhabitants%20health%20and%20wellbeing](https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty_en#:~:text=Energy%20poverty%20occurs%20when%20a,the%20inhabitants%20health%20and%20wellbeing) (zuletzt aufgerufen am 27.06.2024).

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> Ebd.

<sup>11</sup> Drei deutsche Bundesländer – Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt – haben in den Jahren 2023 und 2024 beschlossen, dass an einigen Behörden, Universitäten und (Hoch-)Schulen verboten wird, mit Genderzeichen wie dem Asterisk (\*) oder dem Doppelpunkt (:) zu gendern. Dieses Gesetz schränkt Möglichkeiten von Lehrkräften und Professor\*innen ein, Genderaspekte in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen.

Energietechnologien zu schärfen und den Einstieg in den Energiesektor für junge Menschen, insbesondere für FLINTA\*, zu erleichtern.

### **1) Erhöhung der Gender-Kompetenz von Lehrer\*innen und Professor\*innen in MINT-Fächern**

Gender-basierte unbewusste Voreingenommenheit, auch *Bias* genannt, und Stereotype von Lehrkräften und Professor\*innen können Interaktionen mit den Schüler\*innen beeinflussen und sich auf deren Interessen und Bildungsentscheidungen auswirken. Hier hilft die Schulung von Lehrkräften zu genderspezifischen Konzepten und zum Abbau von Vorurteilen, um eine gendergerechte Pädagogik zu entwickeln, um ein Lernumfeld zu schaffen, das allen Geschlechtern zugutekommt und diskriminierendes Verhalten zu vermeiden. Dies beinhaltet:

- a) Trainings und Workshops für Lehrkräfte und Professor\*innen innerhalb der Arbeitszeit. Diese sollten entweder durch die Bildungseinrichtung selbst oder durch das jeweilige Landesministerium für Bildung finanziert werden.
- b) Integration von Gender- und Diversity-Kompetenz in die Lehrer\*innenausbildung, insbesondere in Master of Education-Programmen an Universitäten und während des Referendariats.
- c) Stärkung der Position der Awareness- und Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Schulen, Vervielfachung dieser Positionen und Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten für jeden Lehrstuhl oder Fachbereich.

### **2) Integration von Gender-Aspekten in MINT-Lehrpläne**

Genderspezifische Fragen sind in den MINT-Fächern noch nicht so integriert wie in den Geistes- oder Kulturwissenschaften. In MINT-Fächern werden Technik und Naturwissenschaften oft als "neutrale" Bereiche wahrgenommen, die auf Naturgesetzen und mathematischen Prinzipien beruhen. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass die pädagogischen und akademischen Inhalte in MINT-Fächern ebenfalls von kulturellen und gesellschaftlichen Prozessen und Entscheidungen geprägt sind.

Die meiste Literatur und das Material, das in den MINT-Studiengängen an deutschen Universitäten angeboten wird, ist von *weißen* Männern aus dem Globalen Norden verfasst. Dies liegt unter anderem in der Geschichte europäischer Universitäten begründet, die Frauen den Zugang zu Bildung verwehrten. Andererseits wurde die Produktion dieser Wissenschaften und des Materials aufgrund ihrer Überrepräsentation von Männern geleitet. Um dem entgegenzuwirken, gibt es verschiedene Maßnahmen:

- a) **Erhöhung der Sichtbarkeit von Gender-Aspekten in Lehrmaterialien:** Es sollte für Universitätsprofessor\*innen verpflichtend sein, von Frauen und verschiedenen Geschlechtern erstelltes Material sowie Inhalte, die die gesellschaftspolitische Dimension des jeweiligen Faches reflektieren, aufzunehmen. In Gestaltung und Sprache sollte das Material für verschiedene gesellschaftliche Gruppen ansprechend sein, z.B. indem eine gendergerechte Sprache gebraucht wird.

- b) **Einrichtung interdisziplinärer Seminare oder Gender-Module für MINT-Fächer:** Mehrere Universitäten in Deutschland bieten bereits Programme wie Gender-Zertifikate oder interdisziplinäre Seminare für Studierende aller Fachrichtungen an. Best Practices, die als Anregung dienen können, sind die Open Educational Resources der Humboldt-Universität Berlin zum Thema Gendering MINT: [Gendering MINT digital \(hu-berlin.de\)](https://www.hu-berlin.de/gendering-mint-digital). Auch die Technische Universität Berlin bietet einen Zertifikatsstudiengang "Gender Pro MINT" mit 30 ECTS für Studierende und Promovierende der MINT-Fächer an: [Gender Pro MINT \(tu.berlin\)](https://www.tu-berlin.de/gender-pro-mint)
- c) **Mainstreaming von Gleichstellungsplänen als bewährtes Verfahren, sodass diese an allen Universitäten und Schulen Anwendung finden:** Wenn Universitäten bereits über einen GEP verfügen, qualifizieren sich für bestimmte Förderprogramme, die Gender Budgeting anwenden.
- d) **Für Gymnasien gelten die oben genannten Aspekte ebenfalls.** Hier ist es wichtig, dass Unterricht und Unterrichtsmaterialien, wie Bücher, frei von Klischees sind – Bücher, die Mädchen zeigen, dass sie eine aktive Rolle im MINT-Bereich übernehmen können, beginnend mit Bildern von Frauen, die Solarpanele installieren oder Renovierungsarbeiten im Bausektor durchführen.

### 3) **Aufbau und Finanzierung von Netzwerken zwischen Universitäten, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen**

Akademische Einrichtungen sollten verpflichtet werden, enger mit weiterführenden Schulen zusammenzuarbeiten, um alle Geschlechter über energierelevante Disziplinen und mögliche Karrierewege zu informieren. Eine integrierte Energiekultur muss auf allen Bildungsebenen gefördert werden, um Schüler\*innen aller Altersgruppen und aller Geschlechter für MINT-Berufe, spezifisch im Energiesektor, zu begeistern. Die bereits bestehenden Programme wie Tage der offenen Tür, Girls'/FLINTA\*-Tage und Sommerakademien könnten verstärkt und ergänzt werden, indem Schüler\*innen mit Studierenden und Professorinnen bzw. Dozent\*innen in den MINT-Fakultäten in Kontakt gebracht werden.

- a) Der Zugang zu Gender-Fonds von Erasmus+-Projekten wie [Gender Education](https://www.gender-education.eu/) kann bei der Erstellung gemeinsamer Pläne helfen. Die Mittel können für die Entwicklung von Online-Kursen und Schulungsprogrammen und Initiativen verwendet werden, die zur Schaffung eines gerechteren und integrativen Lernumfelds beitragen. Darüber hinaus können Hochschulen im Rahmen des Programms Erasmus+ an Projekten zur Erprobung von Strategien teilnehmen, die speziell auf die Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in technischen Bereichen abzielen.
- b) Schulen können sich an [MINTvernetz](https://www.mint-verbund.de/) wenden, eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Service- und Anlaufstelle zur Vernetzung von MINT-Bildungsakteur\*innen in Deutschland. Die Vision dieser Stelle ist, dass Mädchen und junge

Frauen sowie weitere benachteiligte Gruppen durch zielgruppenorientierte und stereotypenfreie Förderungsangebote Zugang zu MINT-Bildung erhalten.

## 2 Empfehlungen für Energieunternehmen

Energieunternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Integration von Frauen und anderen Geschlechtern als aktive Akteur\*innen der Energiewende. Gendervielfalt im Energiesektor kann Unternehmen helfen, Kund\*innenbedürfnisse zu erfüllen und Innovationen voranzutreiben. Weltweit liegt der Anteil von Frauen an der Belegschaft im Energiesektor unter 30%, in Deutschland sind 32% der Beschäftigten im Teilsektor Erneuerbare Energien Frauen<sup>12</sup>.

### 1) Gender Self-Assessment (GSA) für Unternehmen

Eine erste Empfehlung, die sich an Führungskräfte in Energieunternehmen richtet, ist die regelmäßige Durchführung einer *Gender Self-Assessment* (GSA), einer Selbsteinschätzung. Dies ist hilfreich, um den aktuellen Status quo der Gleichstellung im Unternehmen zu überprüfen, bestehende Unternehmensstrategien zu bewerten und zu verbessern. Auf der Grundlage der GSA kann ein Unternehmen einen Gender-Aktionsplan entwickeln, der spezifische Maßnahmen, Ziele und Aktionen zur Förderung der Gleichstellung und zur Integration eines gendersensiblen Ansatzes beinhaltet.

Dazu kann die Planung einer gezielten Geschlechterquote oder einer Diversity-Equality-Inclusion (DEI)-Strategie (siehe Empfehlung 4) gehören, um Frauen und Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund bereits in der Anfangsphase der Rekrutierung von Personal anzusprechen. Quoten werden kontrovers diskutiert, können aber übergangsweise in Erwägung gezogen werden, bis ein Unternehmen eine vollständige Gleichstellungsstruktur aufgebaut hat.

### 2) (Um-)Schulungen von Mitarbeiter\*innen

#### a) Gender-Schulungen für Mitarbeiter\*innen

Wie in [Deliverable 1.2 des EUWES-Projekts](#) hervorgehoben wurde, setzen viele Unternehmen bereits verschiedene Strategien ein, um mehr Frauen zu gewinnen. Es gibt jedoch nach wie vor einige subtile Hindernisse, die nicht direkt durch formale Maßnahmen angegangen werden können, wie z. B. geschlechtsstereotype Verhaltensweisen. Um solche subtilen Hindernisse zu überwinden, können

---

<sup>12</sup> PwC (2021). Frauen in der Energiewirtschaft, [frauen-in-der-energiewirtschaft-warum-die-branche-mehr-frauen-power-braucht.pdf](#) (pwc.de) (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023); International Renewable Energy Agency (2019). Renewable Energy. A Gender Perspektive, [https://www.irena.org/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA\\_Gender\\_perspective\\_2019.pdf?rev=bed1c40882e54e4da21002e3e1939e3d](https://www.irena.org/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf?rev=bed1c40882e54e4da21002e3e1939e3d) Renewable Energy A Gender Perspective (irena.org) (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023); BMWK (2022). Für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Energiesektor, BMWK – Für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Energiesektor (zuletzt aufgerufen am 26.10.2023). Sehen Sie auch: WECF (2023); EUWES D1.2, [D1.2-Report-on-the-mapping-of-national-gender-policies-in-energy-sector\\_Germany.pdf](#) (door.hr).

Geschäftsführung bzw. Human Resource-Abteilungen Schulungen zu gendergerechter Kommunikation und zu einem antidiskriminierenden Arbeitsklima (z. B. feministische Moderation, Awareness Person, Safer Spaces) finanzieren und durchführen, um einladende Strukturen für alle Geschlechter zu schaffen. Wie in den für D2.1 durchgeführten Stakeholder-Interviews hervorgehoben wurde, fehlt es in Energieunternehmen auch an Schulungen zu Diversität und Intersektionalität, d. h. zum Ausgleich von Konflikten zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen oder politischen Positionen.

#### **b) Umschulung von Arbeitnehmer\*innen**

Da außerdem eine Abwanderung von Arbeitskräften aus der fossilen Industrie in den Sektor der Erneuerbaren Energien stattfindet, müssen Umschulungsprogramme die Chancen dieses Übergangs nutzen. Dies hat ein großes Potenzial, den niedrigen Frauenanteil im Energiesektor, der sich vordergründig auf Verwaltungspositionen begrenzt, zu erhöhen, insbesondere den Anteil von Frauen in technischen und in Leitungspositionen. Strategien für Umschulungen sowie für Berufseinstiege müssen die Bedürfnisse und Realitäten der verschiedenen Geschlechter berücksichtigen. Um die Eingliederung von Frauen zu fördern, ist es wichtig, Faktoren wie Betreuungsarbeit sowie genderpezifische Stereotypen, Lohnunterschiede und Diskriminierung zu berücksichtigen. Umschulungs- und Ausbildungsprogramme müssen verschiedene Bildungsniveaus sowie die zeitliche Verfügbarkeit (z. B. außerhalb der Betreuungszeiten) berücksichtigen, um alle benötigten Arbeitskräfte zu integrieren.

### **3) Schaffung und Finanzierung von Stellen für Gleichstellungsbeauftragte**

Um die Gleichstellung von unterschiedlichen Geschlechtern in Unternehmen voranzutreiben, wird empfohlen, Unternehmensressourcen für die Benennung von Expert\*innen als Koordinator\*innen für Chancengleichheit bereitzustellen. Diese Koordinator\*innen für Chancengleichheit sind Fachleute, die in den Methoden des Gender Mainstreaming, d. h. der Schaffung von sicheren Räumen (aka safer spaces) und Awareness-Strukturen, spezialisiert und geschult sind. Weiter sollte es sich bei dieser Aufgabe bzw. Verantwortung um eine geschaffene und finanzierte Stelle handeln, und nicht um eine Aufgabe, die zusätzlich von bereits angestellten Mitarbeitenden übernommen wird. Diese Stelle kann idealerweise an das Personal-Team, dementsprechend an die Human Resource-Abteilung angedockt werden. Eine solche Stelle, respektive die Schaffung der Möglichkeit, dass Mitarbeiter\*innen ihre genderspezifischen Forderungen und Bedürfnisse gegenüber ausgewählten Personen formulieren können, fördert ein besseres Arbeitsklima, in dem sich FLINTA\* akzeptiert und gestärkt fühlen.

### **4) Einführung einer Strategie für Vielfalt, Chancengleichheit und Integration (DEI)**

Ein DEI-Ansatz bezieht sich auf Initiativen und Strategien, die einen gleichberechtigten Zugang zu Förderprogrammen, Schulungen und Positionen im Unternehmen sowie das Zugehörigkeitsgefühl für bisher unterrepräsentierte Gruppen fördern. Die Vorteile des DEI-Ansatzes wirken sich auf das gesamte Unternehmen aus, da sie die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter\*innen verbessern, was zu einer höheren Motivation, Innovation und besseren Zusammenarbeit führt. In einem globalisierten Umfeld

und in Zeiten des Arbeitskräftemangels ist es für Energieunternehmen wichtig, Mitarbeiter\*innen mit unterschiedlichem sozialem Hintergrund und unterschiedlichen Fähigkeiten, Sprachen und kulturellen Werten, die sie in das Unternehmen einbringen können, zu gewinnen. In den Interviews mit den in D1.2 dargestellten Stakeholdern wurde festgestellt, dass einige Unternehmen bereits der [Charta der Vielfalt](#) beigetreten sind, einer Arbeitgeber\*inneninitiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Diese Charta wird als eine Möglichkeit der Selbstverpflichtung für Unternehmen angesehen, Maßnahmen zur Stärkung der Vielfalt in ihren Unternehmensstrukturen umzusetzen. Es wird somit dringend empfohlen, dass Energieunternehmen eine Selbstbewertung ihrer eigenen DEI-Strategie vornehmen und mit der Umsetzung von Maßnahmen beginnen, z. B. die Gewährung von Sonderurlaub an verschiedenen religiösen Feiertagen, die im deutschen Recht nicht vorgesehen sind.

### 3 Empfehlungen für die Politik

Politische Strategien und Maßnahmen sollten so konzipiert und umgesetzt werden, dass sie eine gendertransformative soziale Eingliederung in Energiepläne und -gesetze ermöglichen und unterschiedliche Bedürfnisse und Erfahrungen aller Geschlechter und sozialen Gruppen berücksichtigen. Dies wurde im Rahmen der Nationalen Energie- und Klimapläne (NECP) in der EU vereinbart, [deren Leitlinien](#) nationale Politiker\*innen und Entscheidungsträger\*innen beraten, um einen gerechten Übergang zu fördern, einschließlich der Linderung von Energiearmut und der Erleichterung einer bezahlbaren Energieversorgung für alle.

#### 1) Anwendung einer ressortübergreifenden Strategie/Stärkung feministischer Ansätze

In Deutschland haben einige Ministerien bereits eine feministische Politik angekündigt: So strebt [das Auswärtige Amt \(AA\) eine Feministische Außenpolitik](#) und das [Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(BMZ\) eine Feministische Entwicklungspolitik](#) an. Diese Ministerien können nicht als "Inseln" arbeiten; es braucht ein starkes Engagement des Bundesfinanzministeriums (BMF) oder des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), um feministische Prinzipien zu verfolgen. Dies erfordert auch eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Bundesministerien und eine Synchronisierung der Politiken. Es bedarf daher einer ressortübergreifenden Strategie, die sowohl geschlechter- und energierelevante Bereiche wie den Mobilitäts- und Gebäudesektor als auch die Sozial-, Pflege- und Wohlfahrtspolitik einbezieht.

#### 2) Finanzierung für die Erhebung genderspezifischer Daten

Die Berücksichtigung von sozialen und genderspezifischen Aspekten in Gesetzen und Richtlinien spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung einer nachhaltigen und gerechten Politik. Der Rahmen der Klimaschutzgesetzgebung bietet Potenziale für genderdifferenzierte Analysen und Daten, um Klimaschutz- und Energiestrategien sozial und gerecht zu gestalten und die Wirkung von Klimaschutzmaßnahmen bewerten zu können, da bestimmte Gruppen in der Vergangenheit oft stärker

belastet wurden.

Um ihre Politikgestaltung auf Daten zu stützen, sollten politische Entscheidungsträger\*innen gründliche Daten über den Gender-Energie-Nexus in Bezug auf intersektionelle Aspekte (Alter, Ethnizität, Gesundheit, sozioökonomischer Status) anstreben, z. B. durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Gender-Forschung. Vorangegangene Analysen im EUWES-Projekt zeigten auf, dass die bisherige Forschung vordergründig auf binäre Daten gestützt wird und dass es dementsprechend kaum Daten zu nicht-binären und fluiden Geschlechtsidentitäten im Energiesektor gibt, respektive auch wenig Forschung zu Intersektionalität oder DEI-Ansätzen im Energiesektor (siehe [D1.2](#) und [D1.4](#)).

### **3) Eine aktive Rolle bei der Sensibilisierung und Kommunikation über eine feministische Energiewende übernehmen**

Der gesellschaftliche Diskurs zum Klimaschutz und zur Energiewende zeigt, dass hier oft die technologische Transformation im Vordergrund steht, während soziale Fragen wie Akzeptanz, Partizipation, Mitbestimmungsmöglichkeiten oder die Belange der Bürger\*innen etc. zu wenig berücksichtigt werden. Notwendig ist eine Neudefinition der Energiewende, die über technische Anwendungen und wirtschaftlichen Gewinn hinausgeht und soziale Aspekte und die Bedürfnisse aller Bürger\*innen berücksichtigt. Ministerien und staatliche Institutionen müssen Vorbilder für eine gendergerechte Kommunikation im Energiesektor werden, indem sie der DEI-Strategie folgen und die Sichtbarkeit und die Stimmen von FLINTA\* im Diskurs über die Energiewende stärken. **Es wird empfohlen**, gezielte Kommunikationskampagnen zu organisieren, um mehr Mädchen und Frauen für die MINT-Fächer und den Energiesektor zu gewinnen.

### **4) Ausweitung der Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft und Gender-Expert\*innen**

Um die Energiebedürfnisse der verschiedenen Geschlechter, insbesondere der von politischen Entscheidungen betroffenen Verbraucher\*innen, zu reflektieren ist es in Zeiten der Energiekrise und steigender Energiepreise wichtig, dass Bürger\*innen und zivilgesellschaftliche Organisationen in Entscheidungsprozesse über Energie- und Klimapolitik, wie z.B. den NECP, einbezogen werden. Der kontinuierliche Austausch mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen, z.B. im Rahmen eines Runden Tisches zu neuen Strategien, stellt sicher, dass möglichst vielfältige Perspektiven in die neue Politik einfließen können, zumal zivilgesellschaftliche Akteur\*innen eng mit den von Diskriminierung am meisten betroffenen Menschen zusammenarbeiten.

Dazu kann die Einladung von Gender-Expert\*innen zur Durchführung von Gender-Schulungen und -Workshops (über Gender-Bewusstsein und geschlechtsspezifische Vorurteile sowie Gender-Mainstreaming in der Energiepolitik) unter politischen Entscheidungsträger\*innen gehören, um sie für Gender-Perspektiven zu sensibilisieren. Dieses Fachwissen muss von den politischen Entscheidungsträger\*innen angemessen finanziert werden.

## 5) Unterstützung spezifischer Finanz- und Mikrokreditprogramme für Unternehmer\*innen

Mikrofinanzierung kann Kleinunternehmer\*innen fördern, die strukturell von Dienstleistungen wie Krediten und Unternehmensentwicklung ausgeschlossen sind, indem sie Marktdisparitäten und Hürden für die Arbeit im Sektor der Erneuerbaren Energien in Deutschland beseitigt<sup>13</sup>. Derzeit gibt es in Deutschland keine Gesetzgebung für Mikrokredite, was dazu führt, dass Institutionen, die Mikrokredite anbieten, eingeschränkt sind<sup>14</sup>. Mikrofinanzierungen können (Kleinst-)Unternehmer\*innen im Ausbau Erneuerbarer Energien oder bei der Schaffung grüner Arbeitsplätze unterstützen, indem sie es ihnen ermöglichen, sich die Geschäftskosten, z. B. für CO<sub>2</sub>-neutrale Produkte und Dienstleistungen, zu leisten<sup>15</sup>.

# 4 Konkrete Anpassungsforderungen an das EEG und GEG

## Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG)

Das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) ist das zentrale Instrument für den Ausbau der erneuerbaren Energien in Deutschland. Ziel des EEG ist es, die Energieversorgung umzubauen und den Anteil der Erneuerbaren Energien an der Stromversorgung bis 2030 auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen. Eine nachhaltige, Erneuerbare-Energien-Versorgung ist essentiell für das Erreichen langfristiger Klima- und Umweltschutzziele. Darüber hinaus sollen die ökonomischen Kosten der Energieversorgung gesenkt, fossile Energieressourcen ersetzt und die technologische Entwicklung im Bereich der Erneuerbaren Energien vorangetrieben werden. Das EEG kann somit eine Energiewende unterstützen, die die Perspektive unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, insbesondere auch im Hinblick auf die Gendergerechtigkeit, einbezieht. Im Folgenden werden Vorschläge für Änderungen und Ergänzungen des EEG im Sinne einer solchen gendergerechten Perspektive dargestellt.

## **Vorgeschlagene Änderungen und Ergänzungen zu:**

### **Kapitel 1 - Allgemeine Bestimmungen**

#### **Information und Ausbildung**

Hier empfehlen wir, dass die Bundesregierung sicherstellt, dass Informationen über den Ausbau Erneuerbarer Energien und über Fördermaßnahmen in einer gendergerechten Weise entwickelt und vermittelt werden. Dementsprechend werden Informationen allen relevanten Akteur\*innen zur

---

<sup>13</sup> OECD (2021). Designing effective microfinance schemes for inclusive entrepreneurship, 7. [Designing effective microfinance schemes for inclusive entrepreneurship | The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#) (zuletzt aufgerufen am 27.06.2024).

<sup>14</sup> Ruesta, C. & Benaglio, N. (2021). *Microcredit regulation in Europe: An overview*, European Microfinance Network (EMN). [mr\\_2021\\_FP.pdf \(european-microfinance.org\)](#) (zuletzt aufgerufen am 27.06.2024).

<sup>15</sup> Micro Energy Credits (MEC) (n.d.). *Empowering Microentrepreneurs through carbon finance*. [Socially Responsible Carbon Credits | MicroEnergy Credits](#) (zuletzt aufgerufen am 27/06/2024)

Verfügung gestellt werden, wie z. B. Verbraucher\*innen, Prosument\*innen von Erneuerbaren Energien, Energiegemeinschaften, Bauunternehmen, Installateur\*innen, Ingenieur\*innen, Anbieter\*innen von Geräten und Systemen für Heizung, Kühlung und Elektrizität sowie Anbieter\*innen von Fahrzeugen, die mit Erneuerbaren Energien und intelligenten Verkehrssystemen kompatibel sind. Ein Schwerpunkt wird darin bestehen, FLINTA\* anzusprechen, zu rekrutieren, zu informieren und zu schulen, um ihre umfassende Beteiligung und Vertretung in verschiedenen Bereichen des Energiesektors zu ermöglichen.

## § 21 Einspeisevergütung und Mieterstromzuschlag

Förderregelungen für Strom aus erneuerbaren Quellen müssen genderspezifische und intersektionelle Aspekte berücksichtigen, um die Bürger\*innen gezielt zu unterstützen, und zwar unter Berücksichtigung von Bildung und Kommunikation zu Energie. Es braucht zielgerichtete Informationen für alle Bürger\*innen.

## § 22b Bürgerenergiegesellschaften

Obwohl das EEG bereits eine Definition für Bürgerenergiegesellschaften enthält und darauf abzielt, diese zu stärken, wird vorgeschlagen, dass §22 eine gendergerechte Perspektive enthalten soll, die die Bedeutung der Mobilisierung von FLINTA\* für Energiegemeinschaften und die Anwendung feministischer Ansätze auf Energiegemeinschaften hervorhebt. Da Energiegemeinschaften von lokalen Akteur\*innen geleitet werden und (energie-)demokratische Teilhabe an diesen ermöglichen, können sie den Zugang für bisher unterrepräsentierte soziale Gruppen erleichtern sowie als Vorbild für gendergerechte Ansätze in der lokalen Energieversorgung fungieren.

§22 kann um die Einführung genderspezifischer Ziele ergänzt werden, um die Rolle aller Prosument\*innen und Energiegemeinschaften zu stärken. Dies wird es allen Haushalten, den von Frauen geführten sowie jenen in finanziell-prekären Situationen, ermöglichen, Energiesparmaßnahmen umzusetzen und Mitglieder von Energiegemeinschaften zu werden. Einige genderspezifische Ziele sind folgende:

- Entwicklung von **Gender-Know-how in Energiegemeinschaften mit Schulungen, Zielvorgaben und gendergerechter** Kommunikation
- Ermöglichung von Energy Sharing: Energy Sharing birgt ein enormes Potenzial für alle Haushalte, sich Erneuerbaren Energie-Gemeinschaften anzuschließen und lokal erzeugte Energie zu nutzen. Auch kann Energy Sharing für stabile Energiepreise sorgen, selbst in Krisenzeiten. Eine Potenzialstudie in Deutschland zeigt, dass mehr als 90% der deutschen Haushalte am Energy Sharing teilnehmen könnten<sup>16</sup>. Neben der gesetzlichen Ermöglichung

---

<sup>16</sup> Eine Potenzialstudie des IÖW in Deutschland zeigt, dass mehr als 90 Prozent der deutschen Haushalte am Energy Sharing teilnehmen könnten und dass Energy Sharing daher mehr als 35 Prozent zu der Erreichbarkeit der Ziele für Erneuerbare Energien

von Energy Sharing empfehlen wir an dieser Stelle eine gezielte Ansprache an FLINTA\* sowie eine bessere Information über Energy Sharing-Möglichkeiten sowie über Energiegemeinschaften.

- Begünstigung von Steuern bzw. Preisen von Dach- oder Balkonmodulen für Menschen in prekären Situationen, zu denen vor allem FLINTA\* gehören.
- Finanzielle, zweckgebundene Unterstützung und Anreize für die Mitgliedschaft in Energiegemeinschaften.
- Kostenlose und maßgeschneiderte Programme für Renovierungen, energieeffiziente Gebäude und den Ausbau von Erneuerbaren Energien, die auf die Unterstützung von Frauen in Energiearmut abzielen.

Best Practice-Beispiel: Friedensfördernde Energiegenossenschaft Herford: [10 Jahre BBE: Frieden fördern mit genossenschaftlicher Energieerzeugung - energiezukunft](#)

Die Genossenschaft hat gemeinsam mit SoLocal Energy e.V. gemeinsam einen Workshop zu Balkonmodulen nur für Frauen ausgerichtet. Außerdem hat sie vier Anteile an der Genossenschaft an junge Frauen geschenkt, denen somit eine Mitgliedschaft ermöglicht wurde.

Best Practice-Beispiel: Energie-Solidaritätspreis für Alleinerziehende: [Energie-Soli für Solo-Eltern](#)

Die Energiekrise trifft jeden, aber in unterschiedlichem Maße, und gerade Alleinerziehende brauchen finanzielle Unterstützung. Die Initiative Energie Soli der Stiftung Alltagsheld:innen und Fair für Kinder e.V. sammelt Spenden zur Unterstützung von Alleinerziehenden, die besonders von Energiearmut bedroht sind.

## [Gebäudeenergiegesetz \(GEG\)](#)<sup>17</sup>:

Das Gebäudeenergiegesetz zielt darauf ab, die Energieeffizienz in Gebäuden und ihren Heizungs- und Kühlsystemen ebenso wie in der Stromversorgung zu steigern, indem Gebäude energieeffizient entworfen, gebaut und renoviert werden. Dieses Gesetz hat nicht nur Potenzial für die Dekarbonisierung, sondern auch für die Verbesserung der Energiearmut und der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Durch die Umsetzung des GEG könnten Energiekosten bzw. mit ihnen verbundene individuelle Rechnungen von Haushalten maßgeblich gesenkt und somit die Energiearmut verringert werden. Dementsprechend hat das Gesetz das Potenzial, die Lebensqualität von FLINTA\* zu steigern, insbesondere von Frauen, die vordergründig von Energiearmut betroffen sind<sup>18</sup>. Bei der Planung und

---

beitragen könnte. Energy Sharing ist in der EU-Richtlinie für Erneuerbare Energien beschrieben und sollte in Deutschland bis 2021 in nationales Recht umgesetzt werden. Siehe: Wiesenthal, J., Aretz, A., Ouanes, N., & Petrick, K. (2022). Energy Sharing: Eine Potenzialanalyse. Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW): Berlin, Deutschland.

<sup>17</sup> Bundesministerium der Justiz (2020). *Gesetz zur Einsparung von Energie und zur Nutzung erneuerbarer Energien zur Wärme- und Kälteerzeugung in Gebäuden*. <https://www.gesetze-im-internet.de/geg/> (zuletzt aufgerufen am 19.03.2024).

<sup>18</sup> Birgi et al. (2021). *EmpowerMed: Gender and energy poverty Facts and arguments*, WECF, <https://www.wecf.org/de/wp->

beim Bau von Gebäuden sollten die Perspektive aller Geschlechter sowie die Bedürfnisse unterschiedlicher sozialer Gruppen berücksichtigt werden, bspw. wenn es um die Barrierefreiheit von Räumen (durch Aufzüge und breite bzw. flache Flure) oder den Bau von Toiletten für nicht-binäre Personen geht. Eine Einbindung dieser Perspektiven bzw. eine aktive Partizipation diverser sozialer Gruppen im Gebäudeplanungsprozess kann die Zufriedenheit von Bewohner\*innen und Nutzer\*innen der Gebäude erhöhen, aber auch nachweislich zur Energieeffizienz und Dekarbonisierung von Gebäuden beitragen<sup>19</sup>.

## Änderungs- und Ergänzungsvorschläge zum GEG:

### Teil 1 Allgemeiner Teil

#### § 1 Zweck und Ziel

Da das GEG das Ziel verfolgt, sozialverträgliche Maßnahmen umzusetzen und die Klimaziele einschließlich des Klimaschutzes und der nachhaltigen Entwicklung zu erreichen, soll dieser Abschnitt des GEG um Ziele erweitert werden, die direkt auf die Beendigung der Energiearmut, die Stärkung der Partizipation verschiedener Geschlechter und die Gewährleistung der Barrierefreiheit von Gebäuden abzielen (im Einklang mit dem internationalen Rahmen der Sustainable Development Goals, also unter Bezugnahme auf [SDG 1](#), [SDG 5](#), [SDG 7. 1](#), und [SDG 11. 7](#)).

#### § 4 Vorbildfunktion der öffentlichen Hand

Da dieser Paragraph impliziert, dass öffentliche Nichtwohngebäude als informatives Beispiel für effiziente und nachhaltige Gebäudeenergiesysteme fungieren können, soll die Bundesregierung zusätzlich vorschreiben, dass öffentliche Behörden auch über die Zugänglichkeit von Gebäuden für alle, einschließlich Kindern, Frauen und queeren Menschen sowie Menschen mit Behinderungen, Bericht erstatten, indem sie barrierefreie Gestaltungselemente von der Planung bis zum Bau oder der Renovierung in öffentliche Gebäude integrieren<sup>20</sup>. Dazu kann zum Beispiel die Bereitstellung von

---

[content/uploads/2018/10/EmpowerMed\\_Gender-and-energy-poverty-Factsheet-2021.pdf](#) (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024);  
BMWi (2017). National Energy Efficiency Action Plan (NEEAP) 2017 for the Federal Republic of Germany: pursuant to Directive 2012/27/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 on energy efficiency.  
[https://energy.ec.europa.eu/document/download/3a0ea42f-29cd-4279-962c-4cf4b054435e\\_en?filename=de\\_neeap\\_2017\\_en.pdf](https://energy.ec.europa.eu/document/download/3a0ea42f-29cd-4279-962c-4cf4b054435e_en?filename=de_neeap_2017_en.pdf) (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024).  
BMWK (2022). *G7 Report on Gender Equality & Diversity in the Energy Sector*,  
[https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/publikation-g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/publikation-g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/publikation-g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.pdf?__blob=publicationFile&v=1https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/publikation-g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024);  
Drescher, K. & Janzen, B. (2021). Determinants, persistence, and dynamics of energy poverty: An empirical assessment using German household survey data, *Energy Economics*, 102(C);  
EIGE (2023). *Energy poverty is not about households. It's about who is in those households*.  
<https://eige.europa.eu/newsroom/director-corner/energy-poverty-not-about-households-its-about-who-those-households> (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024).

<sup>19</sup> Ernst, A. (2019). How participation influences the perception of fairness, efficiency and effectiveness in environmental governance: An empirical analysis, <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.03.020> (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024).

<sup>20</sup> Stude et al. (2013). *Berlin-Design for all: Accessible Public Buildings (2<sup>nd</sup> Edition)*, Working group Barrier-Free Construction and Transportation of Berlin Senate Department for Urban Development and the Environment,  
[https://use.metropolis.org/system/images/1703/original/apb\\_red\\_broschure\\_en.pdf](https://use.metropolis.org/system/images/1703/original/apb_red_broschure_en.pdf) (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024).

<sup>21</sup> DGNB GmbH (2020). SOC2.1 Barrier-free design. [https://static.dgnb.de/fileadmin/dgnb-system/en/districts/criteria/DGNB-Criteria-Districts-SOC2\\_1\\_Barrier-free\\_design.pdf](https://static.dgnb.de/fileadmin/dgnb-system/en/districts/criteria/DGNB-Criteria-Districts-SOC2_1_Barrier-free_design.pdf) (zuletzt aufgerufen am 01.07.2024).

Menstruationsprodukten sowie von Toiletten für alle Geschlechter gehören. Dies kann erreicht werden, indem verstanden und ermittelt wird, wie die oben genannten Gruppen Gebäude erleben, und indem sie in den Planungsprozess und die Entscheidungsfindung einbezogen werden<sup>22</sup>.

## **§ 6 Ermächtigung zum Erlass von Verordnungsermächtigungen zur Verteilung der Betriebskosten und zu Abrechnungs- und Verbrauchsinformationen - (1) & § 79 - (1) Grundsätze des Energieausweises**

Die Regierung soll festlegen, dass die in § 6 (1) erwähnte Informationsvermittlung die verschiedenen Bewohner\*innen, Nutzer\*innen und Eigentümer\*innen von Gebäuden in ihrem Inhalt und ihrer Präsentation berücksichtigt und sich insbesondere auf Gruppen konzentriert, die von wirtschaftlichen Zwängen, Bildungsunterschieden, Armut betroffen sind oder sich von Digitalisierungsprozessen ausgeschlossen fühlen, um sicherzustellen, dass sie über die Auswirkungen des Energiesparens aufgrund des Inkrafttretens dieses Gesetzes informiert bleiben und ihnen zusätzliche Anweisungen für ihre Teilnahme am Energiesparen anbieten<sup>23</sup>.

## **Teil 6 Finanzielle Förderung der Nutzung erneuerbarer Energien für die Erzeugung von Wärme oder Kälte und von Energieeffizienzmaßnahmen**

### **§ 89 Fördermittel - (1)**

Die Regierung soll die Maßnahmen für Gebäude mit erneuerbarer und effizienter Energienutzung um ein förderfähiges Ziel ergänzen, das alle, insbesondere die oben angesprochenen Gruppen, in ihrer Gebäudenutzung und ihrem Energieverbrauch in Gebäuden miteinbezieht. Die Regierung sollte Anreize für die Umsetzung der oben genannten Empfehlungen schaffen, bspw. durch rechtliche Rahmenbedingungen. Wichtig ist, dass sich die finanzielle Unterstützung nicht nur an Eigentümer\*innen, sondern vor allem an Mieter\*innen von Wohnungen oder Gebäuden richtet. Die Bundesförderung für energieeffiziente Gebäude zielt darauf ab, Investor\*innen von Gebäuden für Renovierungs- und Energieeffizienzmaßnahmen wie Wärmepumpen zu unterstützen<sup>24</sup>. Einige Investor\*innen könnten von den Vorteilen profitieren, aber die Mietkosten in die Höhe treiben, wodurch Menschen in prekären finanziellen Situationen belastet werden. Daher sollte die finanzielle Unterstützung diejenigen Gruppen berücksichtigen, die vollständig finanzierte und maßgeschneiderte Renovierungsprogramme benötigen, auch für FLINTA\*, die in Energiearmut leben.

Beispiel: [CELICA](#) Toolkit (Saubere Energielösungen für einkommensschwache Regionen)<sup>25,26</sup>

<sup>22</sup> Zallio, M. & Clarkson, P. (2021). Inclusion, diversity, equity and accessibility in the built environment: A study of architectural design practice. *Building and Environment*. 206. 108352. 10.1016/j.buildenv.2021.108352.

<sup>23</sup> Papadakis N, Katsaprakakis D. (2023). A Review of Energy Efficiency Interventions in Public Buildings. *Energies*, 16(17):6329. <https://doi.org/10.3390/en16176329>.

<sup>24</sup> Bundesamt für Wirtschafts- und Ausführungskontrolle (o.J.). Energie. Bundesförderung für effiziente Gebäude, [BAFA - Förderprogramm im Überblick](#) (zuletzt aufgerufen am 04.04.2024).

<sup>25</sup> Better Buildings (U.S. Dept. of Energy) (o.J.). CELICA Toolkit, [CELICA Toolkit: Clean Energy Solutions for Low Income Communities | Better Buildings Initiative](#) (zuletzt aufgerufen am 27.06.2024).

<sup>26</sup> Office of State and Community Energy Programs (U.S. Dept. of Energy) (o.J.). Low-income Energy Affordability Data Tool.

Das US-Energieministerium bietet ein Toolkit an, das in Zusammenarbeit mit seinen Partner\*innen aus der Zivilgesellschaft sowie aus dem öffentlichen und privaten Sektor entwickelt wurde, um die Energierechnungen in einkommensschwachen Regionen zu senken. Das LEAD-Tool (*Low-income Energy Affordability Data*) bietet Daten, die u.a. in Regionen, Merkmale zur Wohnung/zum Haus, Haushaltseinkommen, Energieformen, die zum Heizen/Kühlen/für Strom verwendet werden, in den jährlicher Energieverbrauch aufgeschlüsselt wurden. Das Tool hilft den Verantwortlichen, Energiehindernisse, -bedürfnisse und -disparitäten in einkommensschwachen Regionen zu identifizieren und zu analysieren. Diese Analyse hilft bei der Erstellung von Vorlagen und Leitfäden für die Gestaltung und Umsetzung maßgeschneiderter Programme für diese Bevölkerungsgruppen. In der Praxis wurden Solarprogramme geplant und durchgeführt, die zur Installation von Photovoltaikanlagen in den Wohngebäuden der Gemeinden oder zum Angebot von Solarabonnements für diese führten.

Ein solches Tool könnte auf Deutschland übertragen werden, bzw. viel mehr noch eine Taskforce für besonders einkommensschwache Regionen, deren Gebäude bisher noch nicht energieeffizient renoviert wurden, eingerichtet werden. So können nicht nur die Bedürfnisse der Haushalte durch Datengenerierung ermittelt, sondern auch maßgeschneiderte Projekte gefertigt werden, die von Energiearmut betroffenen Haushalten bei Einsparungen im Energieverbrauch helfen.



# EUWES