Gender & sozial-ökologische Transformation

Hintergrundstudie im Rahmen des Projekts „Die Rolle von Frauen in Transformationsprozessen“

Impressum Autorinnen Mag.ª Beatrix Hausner, Gina Waibel, MSc, Dr.in Katharina Muner-Sammer, Verena Fischer, BA/ÖGUT
Für den Inhalt verantwortlich Monika Auer/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik ÖGUT
Hollandstraße 10/46, A-1020 Wien Tel +43.1.315 63 93 Fax +43.1.315 63 93-22 Email office@oegut.at Web www.oegut.at

Gender & sozial-ökologische Transformation

Hintergrundstudie im Rahmen des Projektes „Die Rolle der Frauen in Transformationsprozessen“

Herausgeber und Auftraggeber:

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Autorinnen:

Mag.[a] Beatrix Hausner (ÖGUT)

Gina Waibel, MSc (ÖGUT)

Dr.[in] Katharina Muner-Sammer (ÖGUT)

Verena Fischer, BA

Wien, Dezember 2019

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 5
2 Gender und sozial-ökologische Transformation 5
2.1 Was ist sozial-ökologische Transformation und wieso brauchen wir sie? 6
2.2 Wie beeinflussen sich Gender und sozial-ökologische Transformation gegenseitig? 7
2.3 Nachhaltiges Finanzwesen 10
2.3.1 Case study: Claudia Tober – FNG 14
2.3.2 Case study: Sabine Döbeli – CEO SSF 17
2.4 Energie 19
2.4.1 Case study: Christine Lins – GWNET 22
2.4.2 Case study: Melanie Mettler – Sunraising 24
2.5 Soziale Unternehmen 27
2.5.1 Case study: The Good Tribe – Evelina Lundqvist 29
2.5.2 Case study: Otelo eGen – Marianne Gugler 32
2.6 Nachhaltige Landwirtschaft 35
2.6.1 Case study: Maria Vogt – Biohof Vogt 38
3 Erkenntnisse 41
Literatur 44
Abbildungsverzeichnis 50

1 Einleitung

Ausgangspunkt dieser explorativen Studie war es, die Barrieren bzw. Potenziale von Gender für sozial-ökologische Transformation besser zu verstehen. Dafür wurden Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Untersuchungen zusammengetragen, ein Workshop für die vierte Wachstum im Wandel Konferenz von 14.-15.11.2018 in Wien organisiert und sowie zwölf Interviews geführt. Inhaltlich wurden Schwerpunkte auf die vier Bereiche Energie, Nachhaltiger Finanzmarkt, Soziale Unternehmen und Nachhaltige Landwirtschaft gelegt. Dafür wurden sieben sogenannte Change Agents, also Schlüsseakteurinnen und -akteure für transformative Prozesse die Innovation anregen und erfolgreich umsetzen (Bliesner et.al. 2013), aus den vier Bereichen interviewt. Diese Interviews bilden die Grundlage für Case Studies aus den vier Themenbereichen, die Einblick geben über Herausforderungen und Chancen in transformativen Projekten. Zudem wurden fünf Expertinnen zu Gender und sozial-ökologischer Transformation interviewt:

- Aikaterini **Argyrou**, Assistenzprofessorin Wirtschaftsuniversität Nyenrode und Postdoktorale Forscherin am Utrecht Centre for Water, Oceans and Sustainability Law
- Daniela **Gottschlich**, Postdoktorale Forerscherin im BMBF-Verbundprojekt "Klimaresiliente Stadt-Umland Kooperation. Regionale Innovationen energetischer Biomassenutzung und Governance" der Arbeitsgruppe Integrative Geographie an der Europa-Universität Flensburg
- Sarah **Hackfort**, Forschungsleiterin "Nachhaltigkeit und Transformation" am Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung
- Heike **Mensi-Klarbach**, Assistenzprofessorin am Institut für Gender und Diversität in Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Shaila **Shahid**, Senior Advisor-Climate Change, DRR & Gender am International Centre for Climate Change and Development

2 Gender und sozial-ökologische Transformation

„You only speak of green eternal economic growth because you are too scared of being unpopular. You only talk about moving forward with the same bad ideas that got us into this mess, even when the only sensible thing to do is pull the emergency brake".
Greta Thunberg (Fridays For Future 2019)

Unsere Gesellschaft steht vor der Herausforderung eines fundamentalen Wandels. Greta Thunberg, eine schwedische Schülerin und Klimaaktivistin, hat bei der Internationalen Klimakonferenz der Vereinten Nationen 2018 davon gesprochen, die Notbremse zu ziehen. Der von Thunberg hier gewählte sprachliche Referenzrahmen unterstreicht ihre Forderung nach drastischem und schnellen Handeln.

Die Vereinten Nationen selbst haben im September 2015 mit der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung* ihren Plan zur *Transformation unserer Welt* vorgelegt; bereits in Titel und Präambel wird somit eine tiefgreifende Veränderung suggeriert. Beide Beispiele sind exemplarisch für einen Paradigmenwechsel in der politischen Debatte, in der zunehmend das Primat der Ökonomie durch die Forderung nach sozial-ökologischer Transformation in Frage gestellt wird.

2.1 Was ist sozial-ökologische Transformation und wieso brauchen wir sie?

Die Begriffe transformativer Wandel beziehungsweise sozial-ökologische Transformation werden in der politischen Debatte und in Strategiepapieren zwar immer häufiger verwendet, ihre Bedeutung ist aber dennoch meist weder klar noch einheitlich definiert. Im Folgenden werden daher verschiedene konzeptionelle Fassungen der Begriffe diskutiert, damit nachvollziehbar wird welches Konzept wir für die vorliegende Studie verwendet haben.

Eine mögliche Annäherung ist die Frage nach der Qualität beziehungsweise Art des Wandels – wann ist Wandel *transformativ*? Ein zentrales Merkmal, das in vielen Annahmen und Definitionen betont wird, ist, dass es sich um eine *fundamentale Veränderung* handelt, die bestehende Werte und Praktiken hinterfragt, herausfordert und die Perspektiven zur Rationalisierung von Entscheidungen verändert (Nalau & Handmer 2015). Es geht also um eine grundlegende Veränderung nicht nur auf der Handlungsebene, sondern auch auf der Verständnisebene, indem der bestehende Blickwinkel erweitert wird.

Diese Erweiterung des Blickwinkels wird im Übergang von strukturellem zu transformativem Wandel deutlich. Struktureller Wandel war lange Zeit prägend für entwicklungspolitische Debatten und Initiativen. Es handelt sich dabei um ein ökonomisches Konzept, welches die Veränderung in der sektoralen Zusammensetzung des BIP als zentralen Faktor für Wirtschaftswachstum bzw. Entwicklung definiert (Islam & Iversen 2018). Der Unterschied zwischen strukturellem und transformativem Wandel manifestiert sich also in den ihnen zu Grunde liegenden Konzeptionen von wirtschaftlicher Entwicklung. Während struktureller Wandel lediglich am Wachstum des BIPs gemessen wird, ist transformativer Wandel an das Konzept der nachhaltigen Entwicklung geknüpft. Transformativer Wandel stellt also gleichzeitig eine Vertiefung und Erweiterung zu strukturellem Wandel dar. Eine Vertiefung, weil nicht länger die Quantität, sondern vielmehr die Qualität der wirtschaftlichen Entwicklung entscheidend ist. Eine Erweiterung, da nicht länger nur die ökonomische Dimension, sondern auch die soziale und die ökologische Dimension betrachtet werden.

In der deutschsprachigen Debatte sind die Begriffe „Große Transformation“ beziehungsweise „sozial-ökologische Transformation“ zentral (WBGU 2011; Brand & Wissen 2017; Brand 2014). Der Wissenschaftliche Beirat Globale Umweltveränderungen (WBGU) der Deutschen Bundesregierung spricht, in Anlehnung an Karl Polanyis Konzept der großen Transformation von der Notwendigkeit, einen neuen „Weltgesellschaftsvertrag für eine klimaverträgliche und nachhaltige Weltwirtschaftsordnung“ abzuschließen, der „eine Kultur der Achtsamkeit (aus ökologischer Verantwortung) mit einer Kultur der Teilhabe (als demokratische Verantwortung) sowie mit einer Kultur der Verpflichtung gegenüber zu-

künftigen Generationen (Zukunftsverantwortung)“ verbindet (WBGU 2011). Der Begriff der sozial-ökologischen Transformation beschreibt schließlich eine grundlegende Veränderung nicht nur von Gesellschaft und Ökonomie an sich, sondern im Verhältnis zu den ökologischen Lebensgrundlagen (Enquete-Kommission 2013).

Für diese Studie haben wir daher den Begriff der sozial-ökologischen Transformation gewählt, da das dahinterliegende Konzept aufzeigt, dass wir ökologischen Herausforderungen nur erfolgreich begegnen können, indem wir auch die Normen des Wirtschaftens und gesellschaftlichen Zusammenlebens hinterfragen. Das nächste Kapitel widmet sich daher dem Spannungsfeld von Gender und sozial-ökologischer Transformation.

2.2 Wie beeinflussen sich Gender und sozial-ökologische Transformation gegenseitig?

Ebenso wie beim Transformations-Begriff ist es auch bei Gender wichtig, zunächst zu klären, wie der Begriff für diese Studie definiert ist. Unter Gender verstehen wir die Zuschreibung von Geschlecht für Frauen und Männer, die im Rahmen der Sozialisation erlernt, in sozialen Interaktionen fortwährend produziert und reproduziert und gesellschaftlich anerkannt wird. Gender ist also sozial konstruiert, historisch und sozio-politisch spezifisch und somit wandelbar.

Auch in Bezug auf Gender stellt sich die Frage, wie Wandel aussehen muss, sodass er als transformativ beschrieben werden kann. Entscheidend dafür ist es, nicht die Symptome der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern zu untersuchen, sondern die Normen, Rollen und sozialen Systeme zu untersuchen, die diese Ungleichheiten hervorbringen. Das verlegt den Fokus weg von individueller Handlungsfähigkeit hin zu kollektiver Verantwortung und politischen Handlungen (Hillenbrand et.al. 2015). Demnach umfasst Gender-transformativer Wandel neben individuellen Fähigkeiten auch kollektive, soziale Beziehungen, informelle und formelle Institutionen und institutionelle Praktiken.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang begann in den 1980er Jahren als Diskurs um „Frauen, Umwelt und Entwicklung“, der eng verbunden war mit dem sogenannten Ökofeminismus (Gaard 2011; Resurreción 2017). Der Fokus lag auf ländlichen, indigenen Frauen, oft aus dem Globalen Süden, die als Ursprung allen Lebens und somit als rechtmäßige Pflegerinnen der Umwelt beschrieben wurden (Mies/Shiva in Resurreción 2017).

Daraus resultierten zwei Erkenntnisse. Erstens, dass Frauen in den politischen Prozessen und internationalen Foren zur Entwicklung von ökologischen und Entwicklungspolitiken nicht vertreten waren. Zweitens, dass die besondere Situation von Frauen, ihre Vulnerabilität im Zusammenhang mit ökologischen Krisen und ihre Ressourcen und ihr Wissen über nachhaltige Praktiken, weder in Entwicklungsprogrammen noch in ökologischen Initiativen berücksichtigt wurden.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema hat also dazu geführt, dass Frauen vermehrt in (internationale) politische Entscheidungsgremien eingebunden wurden und dass Frauen bzw.

Gender-Aspekte in Projekten berücksichtigt wurden. Zunehmend wurden in der wissenschaftlichen Debatte aber zwei Probleme dieser Richtung thematisiert:

- Erstens die Tendenz der Essentialisierung geschlechtlicher Perspektiven: Dabei werden Frauen und Männern bestimmte biologische und psychologische Eigenschaften zugeschrieben, die als universal weiblich bzw. männlich beschrieben werden. Diese Perspektive ist nicht mit Ansätzen kompatibel, die Geschlecht als sozial konstruiert und sozio-politisch spezifisch verstehen.
- Zweitens die Tendenz, Frauen-Perspektiven zu homogenisieren: Wie eingangs beschrieben, liegt der Fokus oft auf Frauen aus dem Globalen Süden oder ruralen Frauen. Bereits innerhalb dieser Gruppen gibt es allerdings große Unterschiede, zwischen den Gruppen auch und gegenüber anderen Gruppen sowieso (Resurreción 2017; Hackfort 2014; Arora-Jonsson 2011).

Die Formulierung dieser Kritik markiert den Übergang zu Forschungsperspektiven die konzeptuell als Feministische Politische Ökologie (FPE) gefasst werden können. Diesen Ansätzen ist gemein v, dass sie die materielle, strukturelle und ideelle Degradierung des Ökosystems systematisch in Verbindung mit ungleichen Geschlechterverhältnissen setzen:

> "And, contrary to popular opinion in many corners of environmental studies, this work has very little to do with the claim that ‚women are closer to nature than men'. In fact, much of it is aimed at questioning the very ideas of 'women' and 'nature' and at understating the myriad ways in which gender (as a social category and power relation) shapes and is shaped by inter-human relations as well as human relations with other species and environments. Yet, the idea that it is at base a simplistic narrative about women saving the planet persist in spite of the evidence. The *Routledge Handbook of Gender and Environment* aims to dispense with that caricature once and for all." (MacGregor 2017)

Der Blick wird erweitert von einer Frauen-Perspektive, die Frauen und nur Frauen allein als benachteiligt beschreibt, hin zu einer Gender-Perspektive, die Geschlecht als gesellschaftliches Verhältnis definiert, das nur in Zusammenhang mit anderen Strukturkategorien wie Klasse, Alter, Ethnizität, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung, um nur manche zu nennen, verstanden werden kann (Shahid 2019).

Strömungen der Feministischen Politischen Ökologie konzeptualisieren Gender also als komplexes gesellschaftliches Verhältnis, das in Zusammenspiel mit anderen Strukturen steht. Diese Vertiefung und Erweiterung der sozialen Perspektive scheint allerdings mehrfach „auf Kosten" der ökologischen Perspektive zu gehen. Erstens, Untersuchungen der FPE setzen sich nicht im Detail mit ökologischen Herausforderungen auseinander, sondern beziehen sich oberflächlich und abstrakt auf Konzepte wie „die Umwelt" oder „Klimadiskurse". Daher sind die Perspektiven sozialwissenschaftlich zwar sehr lehrreich, aber ökologische Erkenntnisse oder Anknüpfungspunkte sind wenige vorhanden. Zweitens, Beiträge zur FPE kommen entweder von Wissenschafterinnen und Wissenschaftern mit einem sozialwissenschaftlichen Hintergrund (Soziologie, Anthropologie, Geographie, Politikwissenschaft, Gender Studies, Umweltwissenschaften, Nachhaltige Entwicklung etc.) oder knüpfen an sozialwissenschaftliche Diskurse an, etwa durch die Publikation von Beiträgen in sozialwissenschaftlichen Journals oder Verlagen.

Paradoxerweise wird die Verknüpfung beider Perspektiven in der FPE also inhaltlich thematisiert, aber sogar die Debatte selbst findet weitgehend in getrennten Bereichen statt. Drittens, Ansätze der FPE fordern zwar, dass soziale, ökonomische und ökologische Perspektiven verknüpft werden müssen, bleiben das Wie aber schuldig. Während die soziale Perspektive in den Ansätzen multipliziert wird, bleiben die beiden anderen Dimensionen eindimensional. Dass eine Multiplikation der beiden anderen Dimensionen (ökologisch & ökonomisch) zu einer enormen Komplexität führen würde und wie solche Untersuchungen konkret gestaltet werden könnten, wird allerdings offen gelassen.

Eine Möglichkeit, das Zusammenspiel der drei Dimensionen zu fassen, ist das Konzept der „Kommenden Nachhaltigkeit“ oder „sustainability to come“. In Analogie an das Konzept der „democracy to come“ von Jacques Derrida wird die prozesshafte, konstant im Entstehen befindliche Natur der Nachhaltigkeit sowie das damit verbundene transformative und disruptive Potenzial für demokratischen Wandel betont (Gottschlich & Bellina 2017).

In den folgenden Kapiteln wird die Frage nach Potenzialen und Barrieren im Zusammenhang von Gender und sozial-ökologischer Transformation in vier verschiedenen Bereichen näher beleuchtet: (nachhaltiger) Finanzmarkt, Energie, soziale Unternehmen & Innovation und nachhaltige Landwirtschaft. Neben der theoretischen Auseinandersetzung enthält jedes Kapitel auch Case Studies, die transformative Projekte und deren Initiatorinnen näher darstellen.

2.3 Nachhaltiges Finanzwesen

Es gibt zahlreiche Studien zum Thema Gender & Finanzbranche, ausgewählte Ergebnisse werden in diesem Abschnitt dargestellt, um in weiterer Folge einen Bezug zum Nachhaltigen Finanzwesen herzustellen. Im Bereich Gender & Nachhaltiges Finanzwesen gibt es noch kaum Forschungsergebnisse. Das liegt nicht zuletzt daran, dass es noch kein allgemeingültiges Verständnis dafür gibt, was Nachhaltiges Finanzwesen im Detail bedeutet. Am 8. März 2018 veröffentlichte die Europäische Kommission ihren Aktionsplan *Finanzierung nachhaltigen Wachstums* (COM(2018) 97 final). Der Plan folgt dem Pariser Klimaabkommen 2016 und der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Das Ziel der Europäischen Kommission ist es, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, der die Aspekte Umwelt, Soziales und Verwaltung – Environment, Social, Governance kurz „ESG" – in den Mittelpunkt des Finanzsystems stellt. Finanzmarktakteurinnen und Akteure sollen künftig bei ihren Investitionsentscheidungen ESG-Aspekte integrieren. Die ersten umfassenden Legislativvorschläge zur Umsetzung des Aktionsplan Sustainable Finance werden derzeit verhandelt.

Ein Teilbereich des Nachhaltigen Finanzwesens stellen Nachhaltige Geldanlagen dar. Das Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG 2019) definiert diese folgendermaßen:

> *„Nachhaltige Geldanlagen ist die allgemeine Bezeichnung für nachhaltige Produkte und Anlagevehikel, die ökologische, soziale und Governance-bezogene Aspekte (ESG-Kriterien) explizit in ihren Anlagebedingungen berücksichtigen. Es beinhaltet eine explizite schriftlich formulierte Anlagepolitik zur Nutzung von ESG-Kriterien. Bei den Nachhaltigen Geldanlagen sind die ESG-Kriterien in den Produktdokumenten festgelegt."*

Der aktuelle Marktbericht des FNG bestätigt die zunehmende Bedeutung der Nachhaltigen Geldanlagen. In Österreich erreicht die Summe Nachhaltiger Geldanlagen 2018 21,8 Milliarden Euro. Der Marktanteil Nachhaltiger Geldanlagen (Fonds und Mandate) liegt somit bei 13 % und überspringt erstmalig die 10 % Marke (FNG 2019).

Gender in der Finanzbranche wird vor allem in Hinblick auf Geschlechterparität in Führungspositionen und Gehaltsunterschiede untersucht. Internationale Studien untersuchen die Repräsentation von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen sowie in Aufsichts- und Verwaltungsräten in der Finanzbranche und beschreiben deren Entwicklung (Holst & Wrohlich 2018; Wyman 2016,). In den letzten Jahren hat der Frauenanteil in hohen Führungsebenen zwar zugenommen (vor allem auf Aufsichtsratsebene), Geschlechterparität liegt allerdings noch in weiter Ferne. Der Frauenanteil in den Vorstandsetagen der Finanzbranche liegt in Österreich im Vergleich zu anderen Staaten unter dem Durchschnitt (siehe Abbildung 1).

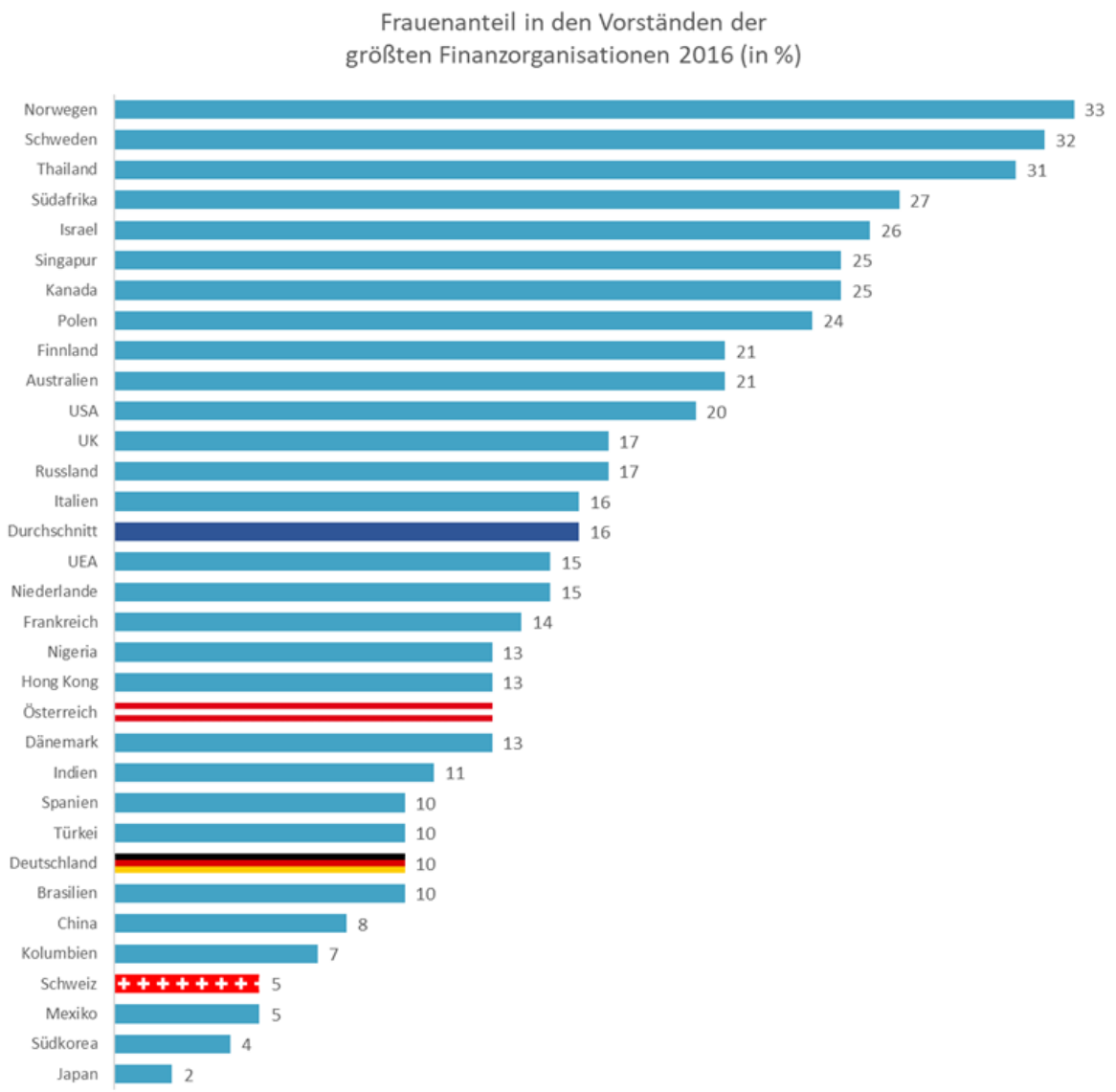


Abbildung 1 Frauenanteil auf Vorstandsebene. Eigene Darstellung basierend auf Wyman 2016.

Empirische Studien zeigen, dass für Frauen im Vergleich zu Männern die Wahrscheinlichkeit, im Finanzsektor eine hohe Führungsposition einzunehmen, besonders niedrig ist (Gender Leadership Gap[1]) – (Adams & Kirchmair 2016a & 2016b). Ursachen werden vor allem in kulturellen Barrieren gesehen: eine besonders männerdominierte Unternehmens- und Führungskultur, Unvereinbarkeit von Familie und Karriere, Vollzeittätigkeit als wesentliche Voraussetzung für eine Führungsposition (Holst & Wrohlich 2018). Der niedrige Anteil von Frauen in Führungspositionen ist eine von vielen Ursachen für die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, dem sogenannten Gender Pay Gap. Mehr Frauen in Führungspositionen bedeuten mehr Frauen mit hohem Einkommen, das könnte zur Verringerung der

[1] Der Gender Leadership Gap (GLG) stellt die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an den abhängig Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen dar. Wenn Frauen exakt die gleichen Zugangschancen in Führungspositionen hätten wie Männer, gäbe es diese Differenz nicht und Frauen in Führungspositionen wären entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten repräsentiert (Holst et al. 2016).

Verdienstlücke beitragen (Holst & Friedrich 2016). Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass der Gender Pay Gap in der Finanz- und Versicherungsbranche in allen europäischen Staaten mit der Ausnahme von Spanien im Vergleich zu anderen wirtschaftlichen Branchen überdurchschnittlich hoch ist. In Österreich liegt der Gender Pay Gap im Finanz- und Versicherungssektor bei 28,1 % und in anderen wirtschaftlichen Branchen bei 21,7 %. Insgesamt variiert der Gender Pay Gap im Finanz- und Versicherungssektor zwischen 18,3 % in Italien und 40,2 % in Estland (Eurostat 2019c).

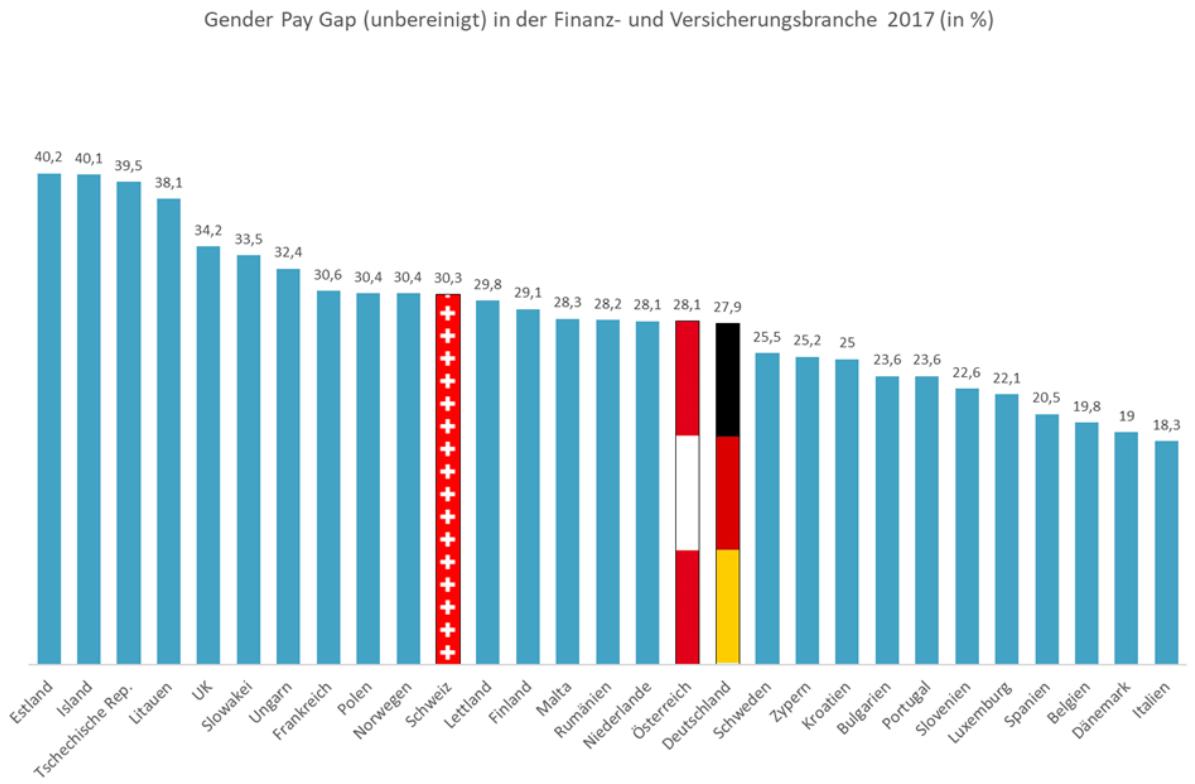


Abbildung 2 Internationaler Vergleich Gender Pay Gap in der Finanz- und Versicherungsbranche. Eigene Darstellung auf Basis von Eurostat 2019c.

Zur Arbeitssituation von Frauen im Nachhaltigen Finanzwesen im deutschsprachigen Raum gibt es kaum Untersuchungen. In einem Artikel anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2019 geht die der Nordic Sustainable Investment Platform (NordSIP 2019) von der Annahme aus, dass der Anteil an Frauen im Bereich der Nachhaltigen Geldanlagen in Schweden besonders hoch ist und hat Senior Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Finanzbranche mit Erfahrung in Nachhaltigen Geldanlagen zu möglichen Gründen befragt. Dmenach war das Thema Nachhaltigkeit in der Finanzbranche bisher ein sogenanntes „soft issue“ mit niedrigem Status, was als einer der Gründe für den hohen Frauenanteil im Bereich Nachhaltige Geldanlagen genannt wurde. Dies könnte sich nicht zuletzt aufgrund der politischen Entwicklungen (z. B. EU-Aktionsplan) ändern. Ein von NordSIP interviewter Manager unterstreicht zudem:

> *„To understand sustainability requires a high degree of systemic thinking. In order to implement sustainability, the evaluation of action and reaction is needed. In my opinion, women on average can do it better than men on their own. There are still far too few*

> *women in the financial industry as such, whether sustainability or finance." (*Christian Salow, altii GmbH in NordSIP 2019).

Ein erster Blick auf die Fondsbranche in Österreich lässt den Schluss, dass der Frauenanteil in der Nachhaltigen Fondsbranche besonders hoch ist nicht, zu. Das zeigt sich beispielsweise an zwei Bildern von der Vergabe des Österreichischen Fondspreis 2019 bzw. der Vergabe des Siegels für Nachhaltige Fonds des Forums Nachhaltige Geldanlagen am 29.11.2018 in Frankfurt (das FNG Siegel wurden an 65 Nachhaltigkeitsfonds verliehen, davon 23 österreichischen Nachhaltigkeitsfonds). Das Assetmanagement scheint im Bereich konventioneller wie auch Nachhaltiger Fonds, im deutschsprachigen Raum mit Fokus auf Österreich, nach wie vor männlich dominiert.

Abbildung 3 Verleihung Österreichischer Fondspreis 2019 (Fonds Professionell 2019)

Abbildung 4 Vergabe FNG-Siegel 2019 (GNG 2019)

Forschungsbedarf im Bereich Gender & Nachhaltiges Finanzwesen im deutschsprachigen Raum besteht aber nicht nur in Bezug auf die Arbeitssituation in Finanzinstitutionen. Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in der Finanzbranche können die Transformation in Richtung eines Nachhaltigen Finanzwesens mitbestimmen. Im Bereich der Nachhaltigen Geldanlagen geht der Trend verstärkt in Richtung Impactmessung: Welche Wirkung haben Geldanlagen auf Umwelt und Gesellschaft (Gender) bzw. auf eine nachhaltige Entwicklung? (FNG 2019).

Nachfolgend nun zwei Case Studies zu Initiativen aus dem Nachhaltigen Finanzmarkt, geführt von Frauen und deren Auffassungen über die Dringlichkeit, den Frauenanteil in gestalterischen Positionen zu erhöhen.

2.3.1 Case study: Claudia Tober – FNG

Gegründet	Das FNG (Forum Nachhaltige Geldanlagen) ist seit 2001 der Fachverband für Nachhaltige Geldanlagen in Deutschland, Österreich, Liechtenstein und der Schweiz. Zu seinen mehr als 170 Mitgliedern zählen u. a. Banken, Kapitalanlagegesellschaften, Versicherungen, Ratingagenturen, Investmentgesellschaften, Vermögensverwalterinnen und Vermögensverwalter, Finanzberaterinnen und Finanzberater und NGOs sowie rund 30 interessierte Privatpersonen. Seit März 2009 ist Claudia Tober Geschäftsführerin des Forums Nachhaltige Geldanlagen.
Geschichte	Anfang 2000 liefen europaweit Bestrebungen zur Förderung nachhaltiger Geldanlagen, sodass Anfang 2001 als erster deutscher Dachverband das Forum Nachhaltige Geldanlagen gegründet wurde.
Ziele	Der Verein mit Sitz in Berlin setzt sich seit seiner Gründung für die Förderung Nachhaltiger Geldanlagen ein und die Verbesserung der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für diesen Markt. Weitere Ziele: • Aktuelle und umfassende Information für die breite Öffentlichkeit, der Anlegerinnen und Anleger sowie der Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft • Steigerung der Bekanntheit nachhaltiger Geldanlagen in der Finanzbranche und Öffentlichkeit • Aufzeigen des positiven Lenkungseffekts nachhaltiger Geldanlagen für Gesellschaft und Umwelt • Stärkung der Vernetzung der relevanten Akteurinnen und Akteure • Aktive Förderung von Entwicklung, Transparenz und Qualität nachhaltiger Finanzprodukte • Mitgestaltung der politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Finanzielle Restriktionen: viele Ideen, aber wenige Ressourcen. Das Einkommen ist mitgliederbasiert.**
  Die Einnahmequellen wurden ausgeweitet (Mitgliedsbeiträge – mehr Mitglieder, Gebühren, Sponsoring, Projektförderungen). Der Verein ist nachhaltig gewachsen und hat ein ruhiges Erscheinungsbild. Es war wichtig für den Verein, Glaubwürdigkeit und Reputation aufzubauen.

Es wurden beispielsweise nicht alle Anwärter und Anwärterinnen als Mitglieder aufgenommen, wichtig ist die inhaltliche Übereinstimmung mit den Vereinszielen.

- **Am Anfang waren am Markt die Vorbehalte gegenüber nachhaltigen Geldanlagen groß. Das bedeutete konkret eine geringere Rendite im Vergleich zu konventionellen Produkten; Nachhaltige Geldanlagen wurden häufig als Spendenprodukt angesehen.**
  Vorbehalten gegenüber nachhaltigen Geldanlagen konnte mithilfe von Informationsarbeit entgegengewirkt werden.

ERFOLGE

Claudia Tober hat seit ihrer Anstellung beim FNG wesentlich zur Gründung einer unabhängigen Geschäftsstelle beigetragen. Das Ausmaß der Anstellung wurde von einer 20-prozentigen Stelle auf eine Vollzeitstelle erweitert. Momentan gibt es zwei Geschäftsführerinnen mit unterschiedlichen Aufgabengebieten und vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Besonders erfolgreich lief das Community Building: Es wurde eine Gemeinschaft der Nachhaltigkeitspionierinnen und -pioniere im Bereich der nachhaltigen Geldanlagen geschaffen. Ein Dominoeffekt führte zur stetigen Vergrößerung des Netzwerks.

Inhaltliche Schwerpunkte: Marktanalyse – Marktstatistik über nachhaltige Geldanlagen, Erarbeitung politischer Positionen, Etablierung des Transparenzkodex für Nachhaltigkeitsfonds im deutschsprachigen Raum.

GENDERASPEKTE

Frau Tober, inwiefern war Gender beim Aufbau dieser Organisation relevant?

Es war vorteilhaft. „Frau“ wird nicht als klassische Konkurrenz gesehen. Der Finanzbereich ist klar männlich definiert. Im Verein geht es oft um das Ausbalancieren von unterschiedlichen Positionen. Es ist wichtig, auf Menschen offen zuzugehen. Hier bringen Frauen manchmal eine ausgeprägtere soziale Kompetenz mit, die für diese Funktion wichtig ist.

Bringen Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Frauen haben häufig vor allem einen inhaltlichen Fokus, im Bereich Nachhaltigkeit etwas weiterzubringen, die Transformation voranzutreiben. Dafür werden auch kleinere persönliche Einbußen in Kauf genommen. Es geht um eine langfristige Perspektive. Dazu braucht es einen „langen Atem“, um etwas voranzubringen.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen?

Ja logisch, Quotenregelungen sind hier ein Lösungsansatz. Es klappt nicht ohne Quote. Diese ist vor allem in Bereichen sinnvoll, wo es genügend qualifizierte Frauen gibt, beispielsweise in der Volkswirtschaftslehre. Beim Maschinenbau wird es da schon schwieriger.

Im Grunde geht es auch um eine andere Arbeitszeitkultur, z. B. dass es kein Vorbild ist, 50 Stunden im Büro anwesend zu sein. Die mentale Einstellung bei jüngeren Leuten hat sich geändert, zu unterschiedlichen Lebensphasen ist man unterschiedlich zeitlich verfügbar. Insgesamt bedeuten Teilzeitstellen, mehr Kompetenzen im Haus zu haben als auf einer Vollzeitstelle.

2.3.2 Case study: Sabine Döbeli – CEO SSF

Gegründet	Der Verein Swiss Sustainable Finance (SSF) wurde 2014 gegründet und hat Niederlassungen in Zürich, Genf und Lugano. Derzeit zählt der SSF 125 Mitglieder und Netzwerkpartnerinnen sowie Netzwerkpartner von Finanzdienstleistern und Finanzdienstleisterinnen, Investorinnen und Investoren, Universitäten und Business Schools, öffentlichen Stellen und anderen interessierten Organisationen. Sabine Döbeli hat 2014 den Verein mitbegründet und seitdem auch die Geschäftsleitung (CEO) inne.
Geschichte	Die Initiativen „The Sustainability Forum Zürich" und „The Sustainability Forum Geneva" haben ein Whitepaper zum Thema Sustainable Finance erarbeitet. Die Umsetzung des Whitepapers startete mit der Gründung von SSF.
Ziele	Die Vision von SSF ist, dass die Schweiz führend im Bereich Nachhaltige Finanzen wird und der schweizerischen Wirtschaft und Gesellschaft dadurch Wachstumsmöglichkeiten bietet. Die Mission von SSF ist die Position der Schweiz im globalen Marktplatz für Nachhaltige Finanzen durch Information, Wachstumsmöglichkeiten und Bildung zu stärken.

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Für den Aufbau von SSF war es wichtig, genügend und strategisch bedeutsame Mitglieder zu gewinnen.**
  Sieben Mitglieder waren der Startpunkt, dann sind weitere Partnerinnen und Partner hinzugekommen. Insgesamt gibt es 64 Gründungsmitglieder. Es war wichtig, etablierte Unternehmen, wie beispielsweise die Swiss Re Group oder Vontobel, von Anfang an dabei zu haben. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) erhöhte als Netzwerkpartnerin zusätzlich die Glaubwürdigkeit. Für den Aufbau von SSF wurde Döbeli von Vontobel gesponsert. Zu Beginn war es eine 50 -prozentige Geschäftsleitung bei SSF, Döbeli war zuvor CSR Managerin bei Vontobel.
- **Die Einbindung der unterschiedlichen Sprachregionen – Romandie und Tessin – gestaltete sich zu Beginn schwierig.**
  Die Überbrückung der Sprachbarrieren konnte mit Jean Laville als stellvertretendem CEO und Zuständigem für die Mitglieder der Romandie gelöst werden.

ERFOLGE

Ein großer Erfolg liegt im Aufbau der Organisation und der erfolgreichen Mitgliederwerbung. Das SSF-Team besteht aus sechs Personen (zwei Personen in der Geschäftsleitung, vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Im jährlichen Report von SSF werden die Aktivitäten des Jahres zusammengefasst (z. B. Sustainable Finance Education).

GENDERASPEKTE

Frau Döbeli, bringen Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Tendenziell liegt Frauen das Bauen von Brücken. Mein Ansatz ist: Know-how zusammenbringen, etwas gemeinsam schaffen mit common good character, mit der Idee überzeugen. Es geht nicht um die Profilierung einzelner z. B. Mitglieder.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen?

Ja, dazu benötigen Unternehmen gezielte Maßnahmen bzw. muss gezielt nach weiblichen Führungskräften gesucht werden. Ausschlaggebend sind die Rahmenbedingungen: Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. Aber auch kulturelle Präferenzen und Normen spielen hier eine große Rolle.

Zum Thema Quotenregelung habe ich keine abschließende Meinung. Einerseits geht es zu langsam voran und Quoten können helfen, vermehrt Frauen in Führungspositionen zu bringen. Andererseits besteht die Gefahr, dass es von Seiten der Männer zu Ablehnung kommt, wenn „Kompetenz“ nicht das wichtigste Auswahlkriterium für eine Führungsposition ist.

2.4 Energie

Die großen internationalen Vereinbarungen des Jahres 2015 – das Pariser Abkommen sowie die Agenda 2030 mit ihren nachhaltigen Entwicklungszielen – haben die Minderung der klimaschädlichen Emissionen und somit auch eine Hinwendung zu alternativen, erneuerbaren Energien zum Ziel.

Die laufenden (verfassungs-)rechtlichen Klagen seitens großer deutscher Energieunternehmen zeigen aber, dass die Energiewende ohne Zustimmung der Wirtschaft scheitern könnte bzw. zeitlich sehr verzögert wird (FAZ 2019). Für erfolgreiche Transformationsprozesse braucht es also sowohl eine breite Konstellation von Akteurinnen und Akteuren als auch eine diverse Perspektive.

Beide Abkommen verankern die Geschlechtergerechtigkeit an prominenter Stelle: in der Präambel des Pariser Abkommens sowie im Nachhaltigkeitsziel Nr. 5, das Geschlechtergerechtigkeit fordert. Gemeinsam mit dem „Lima Work Programme on Gender", das die Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der Klimaverhandlungen vorsieht und auf dessen Verlängerung man sich 2016 geeinigt hat, zeigen die Abkommen, dass eine effektive Integration der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen einen hohen Stellenwert einnimmt (Steinbeis 2017).

Die Internationale Energieagentur hat kürzlich veröffentlicht, dass die Anzahl an Jobs im Energiesektor bis 2050 auf weltweit 29 Million steigen könnte. Dieses Humankapital brauche es, um die Transformation im Energiebereich (Energiewende) erfolgreich durchzuführen.

Wie hoch ist jedoch der Frauenanteil in der Energiebranche? Die geschlechtsdifferenzierte Datenlage zur Erneuerbaren Energiebranche der Europäischen Union ist limitiert. Auch auf nationaler Ebene sind diesbezüglich nahezu keine Daten veröffentlicht. Über den klassischen Energiebereich sind mehr Informationen verfügbar: Die Statistik Austria veröffentlicht dazu beispielsweise Daten wie auch die Unternehmen selbst in ihren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten.

Die Internationale Agentur für Erneuerbare Energie, hat sich im Rahmen einer aktuellen Studie aus der Gender Perspektive mit dem Bereich Erneuerbare Energie auseinandersetzt und dafür 1.500 Fragebögen aus 144 Staaten ausgewertet.[2] Hier zeigt sich, dass der Frauenanteil in der Erneuerbaren Energiebranche mit durchschnittlich 35 % (aller Vollzeitbeschäftigten) deutlich höher ist als im klassischen Energiebereich mit 22 %. Ebenfalls erfasst wurde in der Studie erneut, dass der Frauenanteil in technischen Positionen mit 28 % signifikant geringer ist, als bei administrativen Jobs mit 45 % (IRENA 2019).

Frauen in Führungspositionen in der Energiewirtschaft sind weiterhin eine Seltenheit. Laut einer im April 2018 von PWC für Deutschland durchgeführten Befragung liegt ihr Anteil in der klassischen Energiebranche bei rund 12 % (Vorstand 5 %, Geschäftsleitung 7 %, Verwaltungsaufsichtsrat 13 %, Prokura 13 %, gesamt 12 %), in der Erneuerbaren Energiebranche gar nur bei 11 %. Befragt wurden 2.440 Unternehmen aus der Energiewirtschaft, davon 349 aus dem Bereich Erneuerbare Energien. Besonders

[2] Die Autorinnen und Autoren der Studie verweisen darauf, dass es gerade in Bezug auf das Sample (geographische) Limitierungen gibt. Dennoch repräsentiert diese Befragung das größte Daten-Set über Gender und Erneuerbare Energie, dass IRENA je erhoben hat. Zudem bestätigt die Befragung Erkenntnisse aus früheren Studien und ermöglicht neue Perspektiven (IRENA 2019).

auf Vorstands- und Geschäftsleitungsebene sind Frauen immer noch die Ausnahme. Die Datenerhebung auf Grund der Geschäftsberichte der österreichischen klassischen Energiebranche aus dem Jahr 2018 zeigt, dass es aktuell keine Geschäftsführerin gibt (PwC 2018).

Die PwC Studie zeigt für Deutschland: in den Bereichen Human Resources und in der Öffentlichkeitsarbeit ist der Anteil von Frauen in Führungsrollen überdurchschnittlich hoch, dagegen werden leitende Positionen in technischen Fachbereichen sowie Datenverarbeitung besonders selten von Frauen besetzt. Dies resultiert daraus, dass der Frauenanteil in technischen Positionen insgesamt gering ist.

Der Vergleich des Frauenanteils in Führungspositionen in der Erneuerbaren Energiebranche mit der klassischen Energiebranche zeigt, dass die Barrieren für Frauen, in Führungspositionen zu gelangen, in der Erneuerbaren Energiebranche anscheinend noch größer sind, als in der klassischen Energiebranche. Die IRENA Studie bestätigt zudem erneut, dass in der Energiebranche Vollzeitbeschäftigungen nach wie vor als Standard gelten, eine Erkenntnis die auch für Österreich bereits erwiesen wurde (IRENA 2019; Hausner 2016). Wird der Gender Gap bei Teilzeitbeschäftigungen berücksichtigt – der in Österreich besonders ausgeprägt ist, wie Abbildung 5 zeigt – wird deutlich, dass allein die Definition von Führungspositionen als Vollzeitstellen eine strukturelle Benachteiligung mit sich bringt.

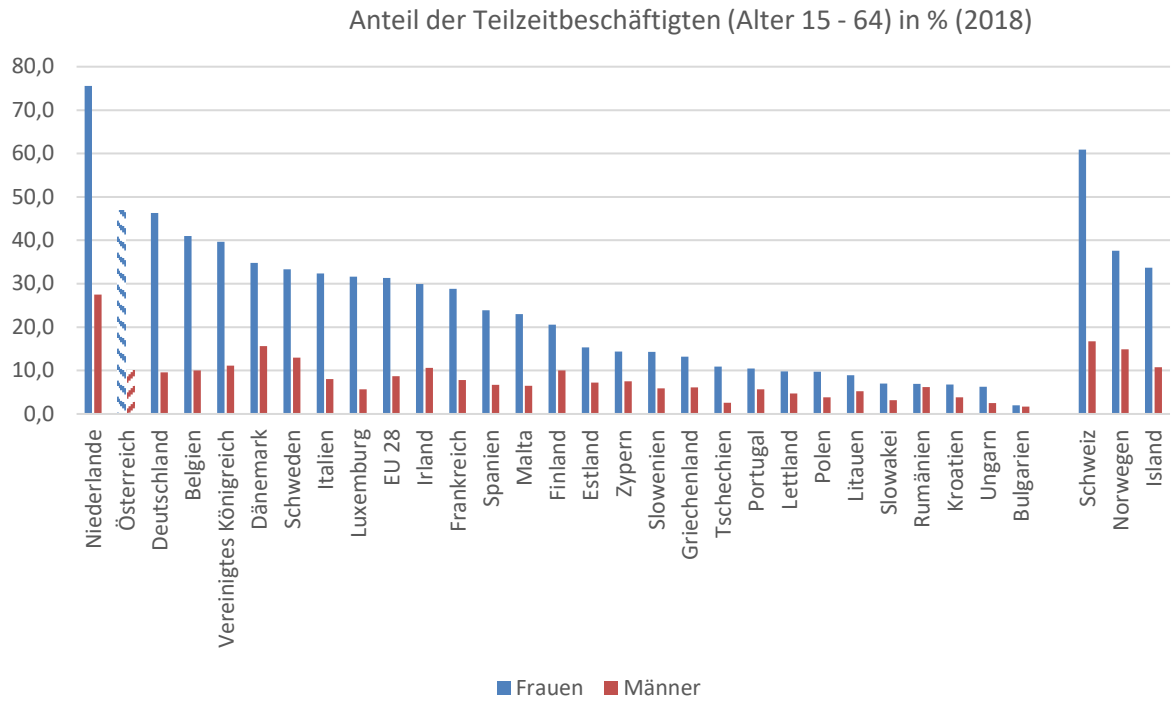


Abbildung 5 Eigene Darstellung auf Basis von Eurostat 2019b

Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwieweit Frauen als politische Entscheidungsträgerinnen in die Energiewende involviert sind? Während die Führungsetagen in Unternehmen der Energiewirtschaft überwiegend männlich dominiert sind, spielen Frauen in der Politik eine größere Rolle. Laut PwC Studie beträgt der Frauenanteil in leitenden Positionen in Politik und Behörden (z. B. in Energie- und Umweltministerien) in Deutschland 27 %. Die von der ÖGUT erhobenen Daten für *Status Report on Gender Equality in the Energy Sector* der Internationalen Energieagentur zeigen ein ähnliches Bild.

Mit der Energiewende kommt es zudem zu neuen Modellen und Organisationsformen rund um die Energieversorgung. Unter anderem werden vermehrt Bürgerinnen bzw. Bürger-Energiegenossenschaften (oft auch einfach als Energiegenossenschaften bezeichnet) gegründet. Das sind Akteurinnen und Akteure der Energiewirtschaft in der Rechtsform einer Genossenschaft, die zumeist das Ziel einer dezentralen, konzernunabhängigen und ökologischen Energiegewinnung verfolgen. Sie sind eine Form der Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung, vorwiegend auf kommunaler oder regionaler Ebene, und bieten die Möglichkeit, an der Energiewende aktiv mitzuwirken und darüber hinaus auch Anlage- und Investitionsmöglichkeiten in lokale und regionale Energieprojekte.

Frauen wird stereotyp zugeschrieben, dass sie teamfähiger sind und sich gerne in Gruppen austauschen. Damit wurde auch die partizipative Struktur der Bürgerinnen- und Bürgergemeinschaft als positiv für die Teilhabe von Frauen an der Energiewende gewertet. In einer Studie im Auftrag des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) des Europäischen Parlaments hat sich diese Annahme allerdings nicht bestätigt: „Research in Europa, in respect if the gendered nature of participation in Local Energy Initiatives fond, that women participate less than men“ (Clancy & Feenstra 2019).

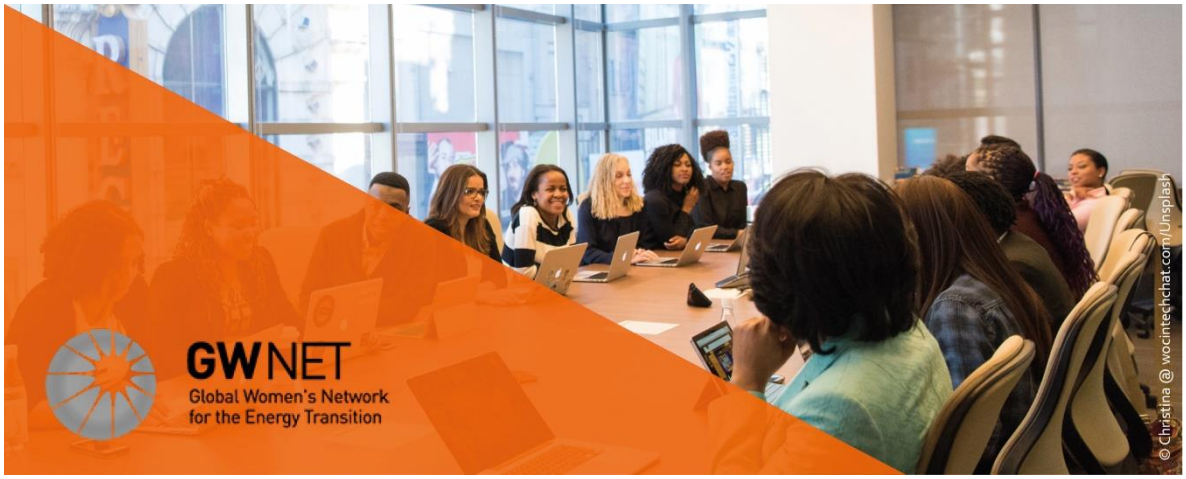
Die PwC Studie zeigt sogar, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland bei Energiegenossenschaften nur bei 4 % liegt. Bei Aktiengesellschaften sind es immerhin 14 %.

Die Gründe dafür liegen im zusätzlichen Zeitaufwand, der mit dem Engagement bei einer Bürgerinnen- und Bürgergenossenschaften verbunden ist. Im Rahmen eines niederländischen Forschungsprojektes geben Frauen an, dass auf Grund von Job und Versorgungsarbeit nicht genügend Zeit für die Teilnahme an solchen Initiativen zur Verfügung steht. Wenn sie dennoch teilnehmen, dann nicht in gestalterischen Positionen, da dies noch mehr Zeitressourcen einnimmt (Fraune 2015).

Ein weiterer Hinderungsgrund für Frauen, an lokalen Energieinitiativen teilzunehmen, sind deren Beteiligungsmodelle an Erneuerbaren Energieanlagen. Die geschlechtsspezifische Einkommens- und Vermögensverteilung zeigt, dass Frauen vermehrt Teilzeitbeschäftigungen ausüben (vor allem in Österreich) um damit weniger verdienen als Männer. Zudem zeigen Untersuchungen, dass Frauen über weniger Vermögen verfügen als Männer. Das betrifft Singlefrauen, aber auch Frauen in Paarhaushalten (Fraune 2014).

Die Energiewende ist also kein genderneutraler Prozess. Gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse prägen diesen Transformationsprozess, was wiederum zur Verfestigung dieser Verhältnisse beiträgt. Die nachfolgenden Case Studies aus dem Energiebereich beschreiben zwei Initiativen von Frauen, welche die Energiewende mitgestalten und denen Geschlechtergerechtigkeit ein Anliegen ist.

2.4.1 Case study: Christine Lins – GWNET



Gegründet	2017 von vier Frauen: Christine Lins (Österreich) gemeinsam mit Irene Giner-Reichel (Österreich), Barbara Fischer-Aupperle (Deutschland) und Emily Koulouvaris (Griechenland).
Geschichte	Die Gründerinnen arbeiteten zum Thema Energie im internationalen Verwaltungsumfeld und im Privatsektor und waren häufig eingeladen, ihre Arbeit auf Fachkonferenzen zu präsentieren bzw. sich dazu auszutauschen. Der Frauenanteil bei diesen Konferenzen war gering und die wenigen jungen Frauen, die daran teilnahmen, bestätigten den späteren Gründerinnen von GWNET, dass diese Vorbilder für sie seien. Zudem gab es kein internationales Frauennetzwerk für die Nachhaltige Energiebranche und der Austausch unter Frauen wurde immer mehr nachgefragt. Daraufhin wurde die internationale non-profit-Organisation in Wien gegründet.
Ziele	Unterstützung und internationale Vernetzung von Frauen in der Energiewirtschaft, im öffentlichen und im privaten Sektor mit dem Ziel, dass Frauen und Männer die Energietransformation gemeinsam gestalten.
Förderungen	Mitgliedsbeiträge & Projektförderungen

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Als wesentliche Herausforderung sahen die Gründerinnen die Finanzierung der Initiative.** Es wurden Mitgliedsbeiträge eingehoben, Sponsorinnen und Sponsoren seitens der Industrie gefunden und geförderte Projekte beantragt sowie durchgeführt.

ERFOLGE

GWNET verfügt über 500 Mitglieder aus 50 Staaten. Im Jahr 2018 wurde ein Mentoring-Programm für Berufseinsteigerinnen und Frauen im mittleren Management in der Energiebranche mit 10 „Mentoring-Paaren“ aus Europa, Afrika, China, dem Mittleren Osten und in Nord- und Südamerika gestartet. Dieses Jahr wurde erneut ein Durchlauf gestartet. Nun nehmen bereits 22 Paare an dem Programm teil.

Gemeinsam mit dem Global Wind Energy Council (GWEC) wird nun ein spezielles karriereförderndes Programm für Frauen in der Windenergiebranche gestartet. Dieses beinhaltet ein virtuelles Mentoring-Programm sowie Wissenstransfer über Webinars zu den Themen: „Führung, Kommunikation, sichtbar sein“, Besuche von Fachkonferenzen und Teilnahme an für die Karriereentwicklung wesentlichen Netzwerken.

Zudem hat GWNET an einer aktuellen Studie zu Genderaspekten in der Erneuerbaren Energiebranche mitgearbeitet (IRENA 2019). Ergänzend dazu wurde ein Workshop zur Vernetzung von regionalen/nationalen Frauennetzwerken in der Energiebranche im April 2019 in Berlin organisiert. Daran nahmen Vertreterinnen aus elf Staaten teil. Der Workshop zeigte, dass der Bedarf an internationalem Austausch, z. B. an Good Practice Beispielen zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Energiebranche, sehr hoch ist.

GWNET hat ebenfalls im April 2019 die Women in Energy Expert Platform ins Leben gerufen als Möglichkeit für Frauen, ihre Kompetenzen im Energiebereich öffentlich sichtbar darzustellen und sich zu vernetzen.

GENDERASPEKTE

Frau Lins, bringen Ihrer Meinung nach Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Ich habe die Erfahrungen gemacht, dass Frauen in Führungspositionen stärker in Gesamtzusammenhängen denken und mögliche Risiken in Detail analysieren.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen? Wenn ja, was braucht es Ihrer Meinung nach, damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen und Transformationsprozesse gestalten?

Ja, und zwar sehr dringend! Ein Ausbau der Frauenquoten ist wünschenswert, parallel dazu unterstützende Förderangebote wie Mentoring, Netzwerke oder Unterstützungsleistungen für Gründerinnen. Zudem braucht es dazu Frauen UND Männer, denen Chancengleichheit ein Anliegen ist.

2.4.2 Case study: Melanie Mettler – Sunraising

Gegründet	2015 von Melanie Mettler in Bern gemeinsam mit zwei Mitgründern.
Geschichte	Eine Volksabstimmung, in der sich die überwiegende Mehrheit der Bernerinnen und Berner gegen Atomkraftwerke und für den Ausstieg aus Atomstrom ausgesprochen hat, war der Auslöser für Überlegungen, welches Angebot man Bürgerinnen und Bürgern machen müsste, um die individuelle Energiewende umsetzen zu können. Das Projekt begann ehrenamtlich. Nach erfolgreichen Verhandlungen für Partnerschaftsverträge mit dem Stadtberner Energiedienstleister und der Stadt Bern wurden 2016 die ersten Solaranlagen auf drei Dächern realisiert. 2017 erfolgte ein weiterer Professionalisierungsschritt, finanziert durch den Nachhaltigkeitsfonds des Stadtberner Energiedienstleisters.
Ziele	Aktuell hat Solarstrom im Schweizer Netz einen Anteil von 2 Prozent, während Atomstrom etwa ein Drittel ausmacht. Ziel von Sunraising ist es, Individuen zu ermöglichen, ihren Konsum von Atomstrom durch Solarstrom aus der Nachbarschaft zu ersetzen. Dafür sollen die brachliegenden Dächer der Stadt mit Solaranlagen ausgestattet und allen Bernerinnen und Bernern die Möglichkeit gegeben werden, in Solarstrom zu investieren.
Förderungen	Für die Gestaltung eines Auftritts und den Launch einer Website erhielt Sunraising Seed Money von der Stadt Bern. Nach dem Proof-of-Concept im ersten Jahr erhielt Sunraising Startkapital vom Nachhaltigkeitsfonds des Energieversorgers. Damit konnten die Systeme und Strukturen professionalisiert werden und eine Geschäftsleitungsstelle besetzt werden.

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Schon während der herausfordernden Vertragsverhandlungen mit den beiden Partnern zog sich ein Gründungsmitglied kurz vor Beginn des Launchs vom Projekt zurück. Das Ingenieurteam, das für die Berechnung der Kosten für Bau und Betrieb der Solaranlagen herbeigezogen wurde, hatte die Kosten um rund 10 Prozent zu niedrig eingeschätzt. Diese Lücke frisst die Marge, die für die Finanzierung von Administration und Kampagne berechnet worden war. Das verbleibende Gründungsteam ist sich nicht einig, wie die ausständigen Kosten gedeckt werden sollen.**

Aktuell werden Administration und Kampagne noch durch das Startkapital des Energieversorgers und nicht durch einen Ertrag des Geschäftsmodells finanziert.

- **Zunehmende Management-Konflikte zwischen Mettler und ihrem Mitgründer über Richtungsentscheidungen entstanden in der Professionalisierungsphase. Mettler ist Mitglied des Stadtberner Parlaments und ist dort Präsidentin ihrer achtköpfigen Fraktion. 2017 konnte ihr Mitgründer ins Parlament nachrücken, war dort aber als einfaches Fraktionsmitglied Mettler nachgereiht, was zunehmend für Schwierigkeiten sorgte. 2017, nachdem sie das Startkapital akquirieren konnte, kündigte Mettler zudem ihren Brotberuf und arbeitete über eine Phase von vier Monaten Vollzeit für Sunraising am Aufbau der Geschäftsstelle. Bei ihrem Mitgründer entstand schließlich das Gefühl eines Kontrollverlusts und er fing an, die Kompetenz von Mettler in Frage zu stellen. Bis dahin hatten die beiden Mitgründer das Präsidium des Vereins geteilt. Der Mitgründer eröffnete schließlich, dass er die geteilte Führung nicht weiterführen möchte.**
  Nachdem die mehrfachen Vorschläge von Mettler zu Coaching oder Mediation von ihrem Mitgründer abgelehnt wurden, verlangte dieser eine Kampfabstimmung im Vereinsvorstand für das alleinige Präsidium. Mettler entschied daraufhin, sich als Präsidentin nicht mehr zur Wahl zu stellen. Mettler engagiert sich aber weiterhin als Vorstandsmitglied und hat inzwischen mit SIBA (Soziale Innovation Bern Accelerator) eine Plattform für nachhaltige Innovation gegründet.

ERFOLGE

Bereits ein Jahr nach Gründung des Vereins wurden 2016 die ersten drei Solaranlagen realisiert. Insgesamt wurden bereits 15 Anlagen finanziert und in Betrieb genommen, die auf 1.743 m2 eine Leistung von gut 200.000 kWh erzeugen.

Die Zusammenarbeit mit dem Energieversorger der Stadt Bern ist ein großer Erfolg. Im Detail funktioniert sie so, dass die Kundinnen und Kunden von Sunraising beim Kauf eines „Quadratmeters“ Solarstrom 110 kWh gratis Solarstrom pro Jahr auf ihrer regulären Rechnung gutgeschrieben bekommen.

GENDERASPEKTE

Frau Mettler, inwiefern war die Erfahrung, eine weibliche Gründerin zu sein speziell?

Die Streitigkeiten in Sunraising sind ein klassisches Beispiel für einen Gender-Konflikt. In der Aufbauphase spielte die Gender-Thematik keine Rolle, wohl aber, sobald es um Professionalisierung, Öffentlichkeit und Führungsentscheidungen ging. Bei Frauen ist es oft so, dass sie am Anfang zögerlich sind, sich zu engagieren, aber wenn sie die Entscheidung getroffen haben, ein Großteil der Arbeit über sie läuft. Das ist bei Sunraising ähnlich verlaufen und hat zu einem Kontrollverlust bei meinem Kollegen geführt. Dieser Konflikt wurde dann klassischerweise über das Kompetenznarrativ geführt, indem der Kollege meine Kompetenz als Co-Präsidentin in Frage stellte.

Bringen Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Ich weiß nicht, ob ich sagen würde, dass es Führungsqualitäten gibt, die „typisch weiblich“ sind. Aber meine Erfahrungen decken sich durchaus mit wissenschaftlichen Erkenntnissen, die ja belegen, dass gemischte Führungsteams bessere Ergebnisse erzielen.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen?

Ja, und zwar ultra-dringend! Die Art, wie unsere Gesellschaft momentan geführt wird, stimmt nicht mit der Art der Führung, die wir brauchen, überein. Dass wir eine fast vollständig homogene Führungsriege (Stichwort „alte weiße Männer“) haben, ist weder zukunftsweisend noch erfolgsbringend, weder auf der qualitativen noch auf der finanziellen Ebene.

Ich habe selbst die Erfahrung gemacht, dass in Führungspositionen eine eigene Sprache gesprochen wird und informelle Netzwerke bestehen, die ihre eigenen Verhaltenskodizes haben. Wenn also nur 10 Prozent Frauen in Führungspositionen sind, müssen sich Frauen männliche Strategien aneignen, um zu bestehen. Die Forschung weiß, dass erst ab 30 Prozent Frauenanteil die positiven qualitativen und finanziellen Erfolgseffekte von gemischten Teams anfangen zu wirken. Wir brauchen also auch mehr Türöffner sowie Mentoren und Mentorinnen, die Frauen unter ihre Fittiche nehmen.

2.5 Soziale Unternehmen

Soziale Unternehmen sind Organisationen, die sich auf die Erreichung allgemeiner sozialer, ökologischer und kommunaler Ziele konzentrieren und versuchen, gesellschaftliche Ziele mit unternehmensgeist zu vereinen. Die Europäische Kommission definiert soziale Unternehmen folgendermaßen:

> „A social enterprise is an operator in the social economy whose main objective is to have a social impact rather than make a profit for their owners or shareholders. It operates by providing goods and services for the market in an entrepreneurial and innovative fashion and uses its profits primarily to achieve social objectives. It is managed in an open and responsible manner and, in particular, involves employees, consumers and stakeholders affected by its commercial activities“. (Europäische Kommission 2019)

Soziale Unternehmen sind daher eine eigene Organisationsform zwischen klassischen Unternehmen und Non-Profit Organisationen. Die Definition von Sozialen Unternehmen bzw. die Abgrenzung zu anderen Unternehmensformen ist ein vieldiskutierter Aspekt, dabei werden meist zwei Bedingungen genannt, unter denen von einem Sozialen Unternehmen gesprochen werden kann. Erstens, sie unterscheiden sich von klassischen Unternehmen und Aktivitäten im Bereich Cooperate Corporate Social Responsibility, da der soziale Impact das Hauptziel des Unternehmens ist. Zweitens unterscheiden sie sich von Non-Profit Organisationen, da ihr Ziel die Erwirtschaftung eines Markteinkommens und nicht die spenden- oder subventions-basierte Finanzierung ist (Vandor et.al. 2015).

Wie spielen also Soziale Unternehmen und Gender zusammen? Erstens wird Frauen in sozialen Zuschreibungen, Stereotypen und Rollenbildern oft ein vermehrtes Interesse an Altruismus, Pflege und ein höherer Einsatz für benachteiligte Gruppen zugeschrieben, was zur Frage führt, ob Frauen in Sozialen Unternehmen stärker repräsentiert sind (Argyrou 2019; Argyrou et.al. 2018; Sjafell & Lynch Fannon 2018; Nicolás & Rubio 2016; Glass et.al. 2015).

Insgesamt sind Männer global gesehen häufiger Unternehmer, sowohl in kommerziellen als auch in Sozialen Unternehmen, als Frauen Unternehmerinnen sind, wobei die Regionen Asien und Sub-Sahara Afrika der Gleichberechtigung am nächsten kommen und die Schere in Nordamerika und Europa am weitesten auseinandergeht (Bosma & Kelley 2018; Kelley et.al. 2017). Im Detail zeigt sich allerdings, dass Frauen besonders in Nordamerika und Europa stärker in Sozialen Unternehmen repräsentiert sind als in kommerziellen, dass der Gender-Gap in Sozialen Unternehmen also geringer ist (Bosma et.al. 2016). In Österreich bestätigt sich dieses Bild aber nicht. Aus einer Untersuchung zum Potenzial von Sozialen Unternehmen in Österreich geht hervor, dass der Anteil der weiblichen Gründerinnen von Sozialen Unternehmen bei 36 % lag (Vandor 2015). Der Anteil der weiblichen Gründerinnen an den Unternehmen insgesamt lag im Vergleichszeitraum allerdings bei rund 42 % (Frau in der Wirtschaft 2018)[3]. Die These, dass Frauen verstärkt in Sozialen Unternehmen vertreten sind, trifft für Österreich also nicht zu.

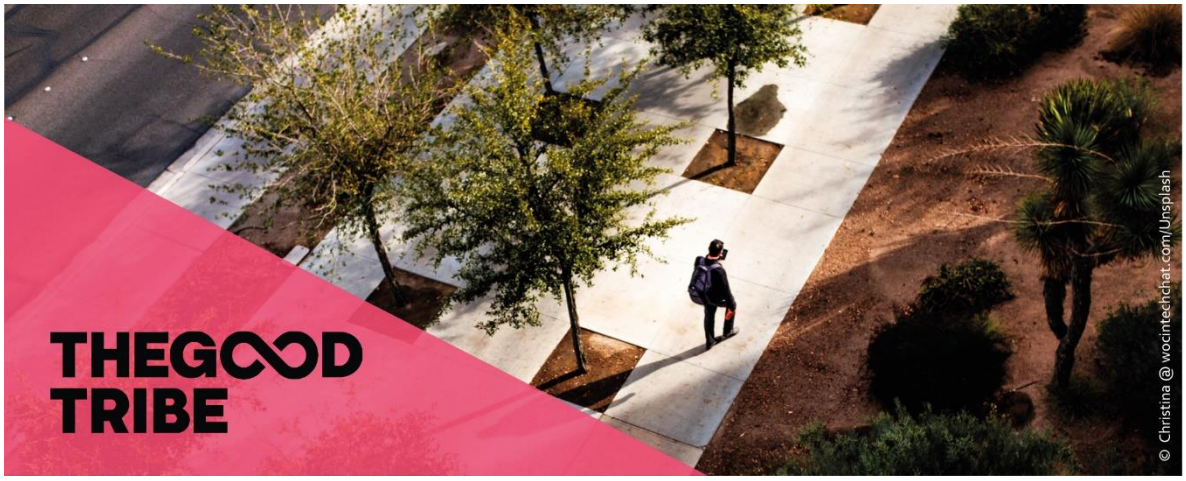
[3] Die WKO hat in diesem Anteil die große Zahl der Personenbetreuerinnen bereits herausgerechnet, der Frauenanteil wäre sonst weit höher. Hintergrund ist der sprunghafte Anstieg der weiblichen Gründerinnen 2008 im Zusammenhang mit der

Einen zweiten Zusammenhang zwischen Gender und Sozialen Unternehmen gibt es im Bereich ökologische Nachhaltigkeit. Hier geht es um die Frage, inwieweit Frauen in Unternehmen ökologisch nachhaltiger agieren als Männer. Die Problematik an der generalisierenden Idee, dass Frauen ökologischer handeln als Männer, wurde bereits im ersten Kapitel thematisiert. In Bezug auf Unternehmen wurde in einer Langzeitstudie (Fortune 500 Unternehmen über 10 Jahre) überprüft, ob Unternehmen mit Frauen als CEOs bzw. Unternehmen mit einem höheren Anteil an Aufsichtsrätinnen umweltfreundlicher agieren würden. Zwei Erkenntnisse ergaben sich daraus: Erstens, auch in Bezug auf unternehmerisches Handeln zeigt sich, dass die generalisierende Aussage, dass Frauen insgesamt umweltfreundlicher agieren, nicht haltbar ist. Zweitens, die Studie zeigte einen positiven Einfluss von gender-diversen Aufsichtsräten auf umweltfreundliches Agieren der Unternehmen (Glass et.al. 2015).

Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass eine verstärkte Inklusion von Frauen in österreichische Unternehmen zu einem positiven Effekt für die ökologische Nachhaltigkeit führen könnte. Nicht, weil Frauen qua Geschlecht ökologischer handeln, sondern weil sich Diversität und ökologische Unternehmensführung gegenseitig positiv verstärken. Inwieweit diese Aspekte auch für österreichische Gründerinnen relevant sind wird in den beiden folgenden Case Studies näher betrachtet.

Änderung des Hausbetreuungsgesetz und Änderungen der Gewerbeordnung. Dadurch wurde eine Rechtsgrundlage für eine legale 24-Stunden-Betreuung geschaffen. Diese Änderung betrifft aber zum größten Teil Frauen, die nun als Gründerinnen gezählt werden. Dabei hat keine Veränderung ihrer Tätigkeit stattgefunden, sondern die rechtliche Grundlage dafür, deswegen wird der Anteil der Personenbetreuerinnen bzw. Personenbetreuer oft getrennt angegeben.

2.5.1 Case study: The Good Tribe – Evelina Lundqvist



Gegründet	2009 von Evelina Lundqvist in Schweden mit Gayathri Rathinavelu, in Österreich gemeinsam mit Alexandra Poetz.
Geschichte	Die Idee hinter The Good Tribe entwickelte sich 2009, während einer Indien-Reise nach Kerala & Tamil Nadu. Die Reise wurde zu einem Symbol für eine polarisierte Welt, in der Verzweiflung und Glück oft Hand in Hand gehen.
Ziele	Mit innovativen und kreativen Mitteln Bewusstsein für soziale und nachhaltige Entwicklung zu schaffen. Die Mission von The Good Tribe ist es, auf die Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen hinzuarbeiten, die Fokusziele sind die Gleichstellung der Geschlechter (5), nachhaltige Städte und Gemeinschaften (11), verantwortungsvoller Konsum und Produktion (12), sowie Klimaschutz (13).
Unterstützung	Durch sogenannte Incubator Programs (z. B.: Investment Ready Program, Impact Hub Vienna) und Förderungen & Stipendien (z. B.: Reach for Change Sweden). Neben diesen formellen Formen waren auch private Unterstützung durch Freundinnen, Freunde und Familie sowie online Ressourcen (Blogs, Websites sowie Kommunikationsformate wie TED Talks) hilfreich.

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Die Schwierigkeit, ein nachhaltiges Einkommen zu generieren, Klientinnen und Klienten zu finden und das Unternehmen auf stabile Beine zu stellen**
  Das Unternehmen steht inzwischen finanziell stabil da und ist gewachsen. Ausschlaggebend dafür ist, Kundinnen und Kunden zu haben, die immer wieder kommen, weil sie die Zusammenarbeit schätzen.
- **Doppelbelastung durch Studium und Unternehmensleitung: Durch die Entscheidung, sechs Monate nach der Gründung der Firma ein Studium zu beginnen (Geschäftsethik und CSR), ergab sich für Lundqvist oft eine Doppelbelastung als Studentin und CEO.**
  Die Lösung war harte Arbeit – kaum ein Privatleben, lange Arbeitstage und viel Stress. Und meine Noten hätten unter anderen Umständen auch besser sein können. Zudem war ich auch

familiär in einer schwierigen Situation, mein Vater verstarb einen Tag nach meinem Abschluss. Ich möchte diese Zeit meines Lebens wirklich nicht nochmal durchleben. Aber, ich habe wirklich viel gelernt in meinem Studium. Speziell durch meine Masterarbeit, durch die ich Einblick in die Lebensrealitäten vom Menschen bekam, die in großen Firmen arbeiten.

- **International umweltfreundlich Geschäfte zu machen: Die vielen Flugstunden zwischen den beiden Firmensitzen in Österreich und Schweden waren mit dem Ziel der ökologischen Nachhaltigkeit schwer vereinbar.**
  Die internationale Kompetenz und Vernetzung ist für The Good Tribe nach wie vor sehr wichtig und wird auch von Kundinnen und Kunden sehr geschätzt. Lundqvist versucht allerdings, weniger zu fliegen und Termine in Schweden so zu organisieren, dass ihre Präsenz optimal genutzt wird.

ERFOLGE

The Good Tribe war der Geburtsort von mindesten vier weiteren Unternehmen, z. B. der schwedischen Schwesterfirma The Good Talents.

Lundqvist wurde für ihre Arbeit mehrfach ausgezeichnet, sie war beispielsweise für den ELLE Impact Sweden Award nominiert und wurde mit dem Austrian Tastemaker Award ausgezeichnet.

GENDERASPEKTE

Frau Lundqvist, inwiefern war die Erfahrung eine weibliche Gründerin zu sein, speziell?

Frauen und Männer haben in der Start-up Szene in Österreich ungleiche Chancen, Frauen werden oft unterschätzt, sind von (sexualisierter) Belästigung betroffen und haben weniger Zugang zu finanzieller Unterstützung. Als weibliche Gründerin in einer männlich dominierten Start-up Szene bin ich oft mit Männern konfrontiert, die abschätzige Meinungen haben oder unhöflich hinterfragen, was ich als Gründerin eigentlich mache. Ich kenne einige Beispiele, in denen Frauen mit brillanten Ideen abgelehnt wurden und die Inverstorinnen und Investoren Männer auswählten. Es ist nicht schlecht, sich als Frau zu definieren, aber heutzutage bringt es wenig Vorteile, in der (Geschäfts-)Welt eine Frau zu sein.

Bringen Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Frauen bringen viele wertvolle Dinge mit und sollten diese auch stärker nach außen kommunizieren. Frauen werden anders sozialisiert, sind dadurch bessere Vermittlerinnen und öfter auf sozialen Frieden bedacht. Aber Frauen aus biologischen Gründen zu inkludieren oder wertzuschätzen liegt mir fern. Gender ist keine binäre Aufteilung zwischen Frauen und Männern, sondern eine Skala, auf der weibliche Personen anders sozialisiert werden. Manchmal bringen Frauen besondere Qualifikationen mit und manchmal nicht. Im Zentrum sollte aber nicht das Geschlecht, sondern die Kompetenz stehen und die Fähigkeit, Veränderungen voranzutreiben. Frauen haben zudem auch oft höhere akademische Qualifikationen. Ich sehe hier aber auch die Männer in der Verantwortung – es ist nicht die Aufgabe von Frauen, Männer zu ändern. Es ist ihre eigene, sie müssen Verantwortung übernehmen.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen?

Ja, dabei können Quotenregelungen ein Instrument sein, wir brauchen aber ein generelles Umdenken. Wenn es mehr Frauen in Führungspositionen gibt, ändern sich die Normen und Narrative. Das ist nachhaltigere Veränderung als nur Quoten. Für mich war etwa meine Schwester ein Vorbild, sie hatte ihre eigene Firma und wurde Mutter. Ich habe also gesehen, dass es möglich ist, ein Unternehmen zu gründen und eine Familie zu haben.

Wir brauchen aber auch Bildung und einen Bewusstseinswandel bei den Männern. Männer beginnen erst langsam zu erkennen, dass sie Verantwortung übernehmen müssen. Erst dadurch werden Normen verändert und wir schaffen neue Erzählungen.

2.5.2 Case study: Otelo eGen – Marianne Gugler

Gegründet	2014 als Beschäftigungsgenossenschaft; Marianne Gugler ist Mitgründerin, war von Anfang an im Vorstand und ist aktuell Obfrau.
Geschichte	2010 entstanden in Oberösterreich offene Technologielabore, die sogenannten Otelo Vereine. Ziel dieser Vereine ist es, u.a. zum Community Building in den Gemeinden beizutragen, einen Ort zum Treffen zu haben, Wissen zu teilen, was die Welt braucht, zu gestalten („care economy"). Otelos wollen kreative und technische Aktivitäten ermöglichen; Anwendungsfelder aus Technik, Medien und Kunst sollen geöffnet und miteinander verbunden werden. Hierbei werden vielfältige Aktivitäten durchgeführt, z.B. Abhalten von Repair Cafes, 3D-Drucker Bau, gemeinsames „Schauen" auf ökologische Themen (Wasser, Boden etc), Abhalten von Kochkursen u.v.m. Otelo eGen hat sich aus den Oteleo Vereinen heraus entwickelt mit dem Ziel, durch einen gemeinsamen Unternehmensraum Anstellung zu organisieren, damit die einzelnen Mitglieder ihr Einkommen haben und um gemeinsam sinnvolle, wirtschaftlich verwertbare Projekte umsetzen zu können. Sie ist eine Beschäftigungsgenossenschaft, die 2014 von neun natürlichen Personen und drei Otelo Vereinen gegründet wurde. Otelo eGen ist in soziokratischen Kreisen organisiert, der Vorstand besteht aus fünf Personen, die jeweils die Hosts für die Hauptkreise sind: diese sind Koordinationskreis, Personalkreis, Finanzkreis, Öffentlichkeitsarbeitskreis und Organisationskreis.
Ziele	Otelo eGen ermöglicht es, Arbeit als etwas mit dem Leben tief Verbundenes zu erfahren, indem die Menschen ihre individuellen Potenziale leben und – in Kooperation – Gewinnbringendes und Sinnstiftendes in die Welt bringen. Dafür schafft Otelo eGen einen sicheren und transparenten Organisationsrahmen, um unternehmerisch tätig zu sein, Projekte umzusetzen, sowie Wissen, Erfahrungen und Ressourcen zu teilen und zu bündeln.
Unterstützung/ Förderungen	Das Gründungskapital wurde von den Gründungsmitgliedern selbst aufgebracht. Es gab Unterstützung nach dem Neugründungs-Förderungsgesetz.

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Ziel der Firma festlegen und Abgrenzung der Bereiche**
  Es gab eine Informationseinholphase und danach wurde die Ausrichtung festgelegt. Dafür war es allerdings nötig, sich von Menschen zu trennen, mit denen es menschlich gepasst hätte, für die es aber nicht der richtige Rahmen oder der falsche Zeitpunkt war. Zur Gründung waren jene Personen eingeladen, die über die neue Genossenschaft ihr Auskommen generieren wollten. Es war wichtig, vom Überlegen ins Tun zu kommen und festzulegen, wer nicht nur hypothetisch an einer Gründung interessiert ist, sondern bereit, in diesem Moment (damals „im Hier und Jetzt") zu gründen.
- **Die gesetzliche Vorschrift zur Aufnahme in einen Revisionsverband[4]**
  Hier gab es Bedenken, durch einen Revisionsverband vereinnahmt zu werden. Es gab schließlich erste Gespräche mit dem Raiffeisenverband OÖ. Diese Gespräche wurden auf Augenhöhe geführt und damit wurde schließlich beschlossen, um Aufnahme in diesem Raiffeisenverband anzusuchen.
- **Entscheidung zur Gründung des gemeinsamen Unternehmens**
  Es wurde ausgesprochen, dass es etwas ganz Neues ist und als Modell für ein neues Arbeiten und Wirtschaften wirken soll. Es wurde als ein Experiment gesehen, das entweder klappt oder eben nicht – das hat Druck rausgenommen und Lust auf die Gründung gemacht.

ERFOLGE

Die Beschäftigungsgenossenschaft Otelo eGen ist gewachsen, der Umgang miteinander ist sehr konstruktiv und wertschätzend. Es gibt eine hohe Bereitschaft, andere Meinungen zu hören und sich aufeinander einzulassen. Seit der Gründung 2014 (von neun natürlichen Personen und drei Otelo Vereinen) wurden neun weitere Mitglieder aufgenommen, die großteils auch ihr Auskommen über dieselbige haben. Zwei der ehemaligen Mitglieder haben ihre Mitgliedschaft beendet, weil sie andere Wege eingeschlagen haben und dieser Prozess war einfach und im guten Einvernehmen. Die angestellten Mitglieder erleben viel Freiheit in der Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes und organisieren sich gemeinsam den notwendigen sicheren Rahmen. Zu den derzeit 15 angestellten Mitgliedern gibt es noch weitere Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Die Umsatzzahlen haben sich in den fünf Jahren mehr als vervierfacht. Die Angebotspalette umfasst Bildung, Beratung, Entwicklung und Gestaltung. Dienstleistungen sind Organisations- & Innovationsberatung, Bildungsangebote wie Digitalisierungsberatung & Kompetenzaufbau, Otelo Freiraumentwicklung sowie Begleitung bei der Entwicklung eines eigenen kooperativen Unternehmens.

[4] Jede Genossenschaft muss gesetzlich in einen Revisionsverband aufgenommen werden. Dieser führt spätestens alle zwei Jahre eine Wirtschaftsprüfung durch, um die Stabilität des Unternehmens zu testen. Hintergrund dieser gesetzlichen Regelung ist, dass ursprünglich oft Laien im Wirtschaftsbereich Genossenschaften gründeten (z.B. bäuerliche Genossenschaften im landwirtschaftlichen Bereich).

GENDERASPEKTE

Frau Gugler, inwiefern war die Erfahrung, eine weibliche Gründerin zu sein, speziell?

Ursprünglich waren in der Gründungsgruppe vier Männer und ich als einzige Frau. Es bestand aber durchaus Interesse, mehr Frauen ins Unternehmen zu bekommen. Zum Gründungszeitpunkt waren wir schließlich fünf Männer und vier Frauen. Der Fokus lag zwar eigentlich nicht auf Parität, es hat sich aber gut angefühlt. Der erste Obmann war ein Mann – er hat gesagt „das interessiert mich und das mach ich schon". Ich war zu Beginn Obmann-Stellvertreterin. Ich hätte mich auch für die Obfrau zur Verfügung gestellt, aber es bestand der Wunsch, eine Person zu wählen, die seit Beginn des Projekts dabei war.

Mit der Zeit hat bei der Aufnahme neuer Mitglieder Gender eine Rolle gespielt. Wir waren 2018 schon 14 angestellte Mitglieder und mehr Männer als Frauen, was sich komisch angefühlt hat. Als noch ein Mann aufgenommen werden sollte, hat eine Kollegin auch thematisiert, dass es lieber eine Frau sein sollte und der Mann wurde in dem Fall auch nicht aufgenommen. Ende des Jahres gab es dann eine weitere Aufnahme von einer Frau.

Bringen Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Tendenziell würde ich sagen, dass es Frauen nicht so sehr um ihre Position geht, sondern stärker um die Art und Weise und um den Inhalt der Arbeit. Aber es ist generell wichtig, aus welcher Unternehmenskultur die Menschen kommen bzw. wie lange sie schon in einer alternativen Kultur eingebettet sind. Bei uns (Otelo eGen) ist das betriebswirtschaftliche Agieren nicht entscheidend für die Triebkraft, uns treibt eher die Frage nach einem guten Leben an.

Entscheidende Qualifikationen sind oft weiblich konnotiert – ein Blick für das Ganzheitliche, für ein Wirtschaften mit freundlichem Gesicht sorgen, die Menschen in ihrer Gesamtheit behandeln, mitsamt ihren Gefühlen, Freuden und Ängsten – das ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Umgang miteinander. Das sehen auch die Männer bei Otelo eGen so. Ein männlicher Gast bei einem unserer Treffen meinte: „Draußen gehen Menschen mit Keulen aufeinander los, hier redet ihr miteinander." Wir sind darum bemüht, auf gute Beziehungen achten, jenseits von Konkurrenz und Leistungsdruck.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen?

Ja, es braucht sehr dringend mehr Frauen in Führungspositionen, momentan haben wir in Wirtschaft und Politik viel zu wenig Frauen. Bei Otelo eGen hängt Einfluss vom Engagement bzw. Zeitaufwand ab, nicht vom Geschlecht einer Person. Aber es ist schon so, dass engagierte Frauen bei uns keine Familie bzw. keine kleinen Kinder haben und engagierte Männer besser auf sich selbst schauen. Die, die weniger engagiert sind, haben teilweise große Projekte im Laufen, aktuell Familienzuwachs, oder sind in einer beruflichen Orientierungsphase.

2.6 Nachhaltige Landwirtschaft

Die Bedeutung nachhaltiger Landwirtschaft für sozial-ökologische Transformation wird beispielsweise durch einen Blick auf die Nachhaltigen Entwicklungsziele sichtbar. Nachhaltige Landwirtschaft wird bereits im zweiten der insgesamt 17 Ziele genannt. Die internationale Gemeinschaft will bis 2030:

> „die Nachhaltigkeit der Systeme der Nahrungsmittelproduktion sicherstellen und resiliente landwirtschaftliche Methoden anwenden, die die Produktivität und den Ertrag steigern, zur Erhaltung der Ökosysteme beitragen, die Anpassungsfähigkeit an Klimaänderungen, extreme Wetterereignisse, Dürren, Überschwemmungen und andere Katastrophen erhöhen und die Flächen- und Bodenqualität schrittweise verbessern“ (A/RES/70/1).

Es gibt zwar keine einheitliche Definition nachhaltiger Landwirtschaft, die meisten Definitionen und Zugänge inkludieren aber die Sicherung der Nahrungsmittelproduktion, den Erhalt von Ökosystemen, den Schutz und die Förderung natürlicher Ressourcen, die Steigerung der Widerstandsfähigkeit von Menschen und Produktionssystemen, die Verbesserung der Bodenqualität und die Verbesserung des Lebensunterhalts und der Arbeitsbedingungen für alle in der Landwirtschaft tätigen Menschen (FAO 2019; GIZ 2015).

Was diese Definitionen eint ist, dass sie alle neben ökologischen auch soziale und ökonomische Aspekte inkludieren. Dennoch wird das Thema Gender sowohl in der Forschung als auch in der Gesetzgebung oft ausgeklammert. Ein Beispiel dafür ist die hohe Suizid-Rate unter männlichen Bauern. In der Schweiz hat das Thema in den letzten Jahren viel mediale und politische Aufmerksamkeit erhalten. Während viele mögliche Hintergründe wie wirtschaftlicher Druck, psychologische Probleme, Globalisierung oder Konkurrenz durch Supermärkte genannt werden, wird Gender fast nie beleuchtet. So wird die Frage, inwieweit die Zuschreibung vom Mann als Familienernährer zu besonders hohem Druck und Stress bei Männern führt, ausgeklammert (Arora-Jonsson 2011). Es gibt auch kein Narrativ über die hohe Vulnerabilität indischer Bauern angesichts der Klimakrise und vergeschlechtlichten Normen, die auch in Indien zu höheren Suizidraten führt.

Überhaupt gibt es vergleichsweise wenig Forschung zu Gender und Landwirtschaft, insbesondere zu nachhaltiger Landwirtschaft. Die Studien, die es gibt, sind zudem oft länder- oder sogar fallspezifisch und fokussieren meistens eher auf Frauen als auf Geschlechterfragen, was dazu führt, dass Wissen eher lückenhaft und punktuell ist. Gleichzeitig sind vergeschlechtlichte Normen und Beziehungen weltweit entscheidend dafür, wie Landwirtschaft organisiert ist, wie Boden, Arbeit und Produktionsmittel verteilt sind und wie Entscheidungen getroffen werden (Farnworht & Huchings 2009; ARGE Bäuerinnen 2017; UN Women 2015). Angesichts dieser großen Bedeutung ist die mangelnde Auseinandersetzung mit und Aufmerksamkeit für das Thema besorgniserregend.

Auch in der ländlichen Sozialforschung sowie in der Geschlechterforschung Österreichs wurden und werden Fragen zum Leben von Frauen am Land sowie Geschlechterfragen in der Landwirtschaft weitgehend ausgeklammert, wobei das Thema in den letzten Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit gewann (Oedl-Wieser & Schmitt 2016; Oedl-Wieser 2009).

Österreich hat EU-weit mit 44,5 % den höchsten Anteil an Frauen in der Landwirtschaft und liegt deutlich über dem EU Durchschnitt von 35,1 %, die österreichischen Bäuerinnen liegen zudem EU-weit auf Platz drei, was den Anteil der Betriebsleiterinnen (32 %) betrifft (Eurostat 2019a). Da Österreich und die baltischen Staaten auch bei der durchschnittlichen Hofgröße ähnliche Daten aufweisen, wäre es interessant, den Zusammenhang zwischen Hofgröße, Frauenanteil in der Landwirtschaft und Anteil der Betriebsleiterinnen genauer zu untersuchen (Oedl-Wieser et.al. 2012).

Eine Betrachtung der Arbeitsaufteilung auf den österreichischen Höfen macht zwei Dinge deutlich. Erstens, die Arbeitsteilung erfolgt nach wie vor entlang traditioneller Geschlechterrollen. Bäuerinnen übernehmen laut eigenen Angaben im Haushalt (70 %), in der Kinderbetreuung (62 %), in der Administration (57 %), in der Gartenarbeit (55 %) und in der Pflege (48 %) wesentlich mehr Arbeit als ihre Partnerinnen bzw. Partner. Die Partnerinnen bzw. Partner erledigen demnach nur in den Bereichen Stallarbeit (42 %) und Feld-/Außenarbeit (53 %) mehr. Zweitens zeigt sich aber, dass Bäuerinnen den Anteil ihrer reproduktiven Tätigkeiten reduzieren. Wie aus der Grafik ersichtlich wird, übernehmen allerdings nur teilweise die Partnerinnen bzw. Partner diese Tätigkeiten. Hier wäre es aus einer Geschlechterperspektive wichtig zu untersuchen, ob vermehrt Männer diese Tätigkeiten übernehmen, oder ob sie zwar extern, und eventuell wieder (überwiegend) an Frauen vergeben wird.

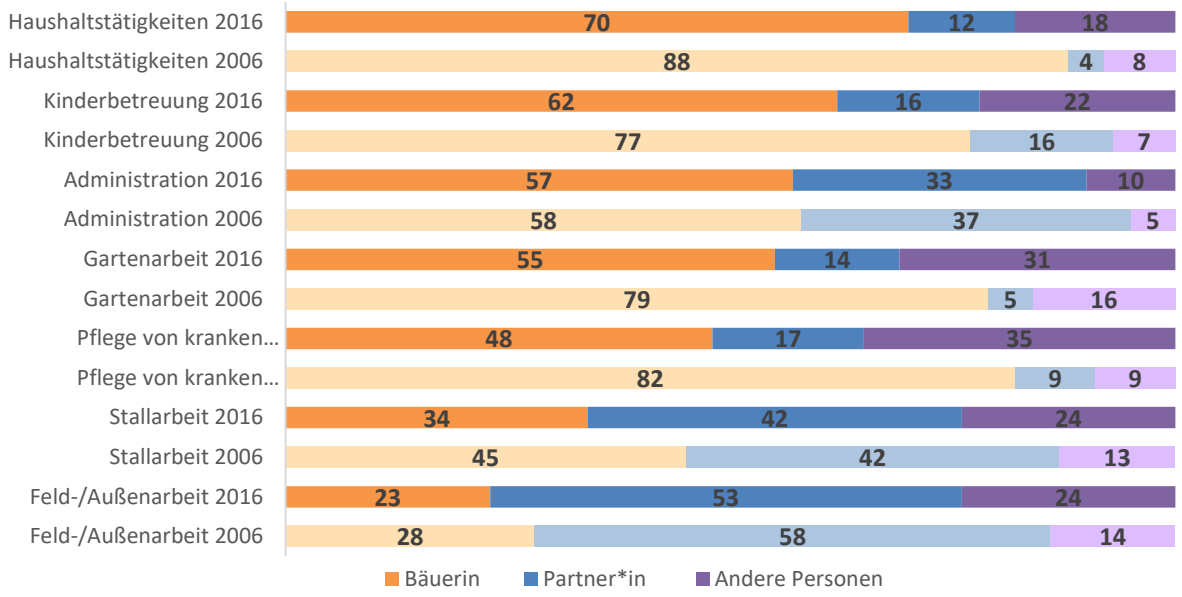


Abbildung 6: Eigene Darstellung auf Basis der Datenerhebung der ARGE Bäuerinnen 2017

Die Bedeutung der Frauen für die österreichische Landwirtschaft wird sowohl von konservativer als auch von progressiver Seite generell betont. Wie die Rolle der Bäuerinnen aussieht, ist aber sehr unterschiedlich. Die ehemalige ÖVP Bundesministerin Elisabeth Köstinger etwa unterstreicht die Rolle der Bäuerinnen in der Bewahrung von Traditionen: „Ohne Frauen geht es in der Landwirtschaft und am Hof nicht. Sie leiten Betriebe, halten die Familie zusammen, Traditionen am Leben und engagieren

sich nebenbei noch ehrenamtlich.“ (BMNT 2019). Die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Bäuerinnen, Andrea Schwarzmann, fordert hingegen eine Steigerung der politischen Partizipation von Frauen: „In agrarischen Organisationen und Gremien gibt es bei der partnerschaftlichen Aufteilung und Besetzung von Positionen allerdings nach wie vor einen großen Aufholbedarf. Mit der bundesweiten Umsetzung der Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung wollen wir einen Frauenanteil von 30 % in Entscheidungsgremien des ländlichen Raumes erreichen.“ (ARGE Bäuerinnen 2019). Die Österreichische Vereinigung der Berg und Kleinbäuer_innen forderte anlässlich des Internationalen Frauentags zu einem Frauenstreik auf, mit Forderungen von einer guten sozialrechtlichen Absicherung für Frauen und kleinere Höfe über eine feministische Agrar- und Ernährungspolitik bis zur Beendigung der Zerstörung von Natur und Boden (Via Campesina 2019). Die unterschiedlichen Statements zeigen also, dass die Inklusion von Frauen nicht per se transformativ oder nachhaltig ist. Die Forderungen von konservativer und konventioneller Seite unterstreichen die bewahrenden bzw. ergänzenden Aspekte der Inklusion von Frauen. Lediglich die dritte Aussendung enthält nachhaltige und transformative Forderungen.

Abbildung 7 Bauernzeitung 2019

Besonders anschaulich zeigen sich die Unterschiede auch in einem Vergleich zweier Medien. Abbildung 1 zeigt das erste Cover des Magazins „Wir.Bäuerinnen“. Das Magazin ist eine Beilage der Bauernzeitung, einer wöchentlich erscheinenden Zeitung des ÖVP Bauernbundes. Dabei ist die Bildsprache in zweierlei Hinsicht konservativ. Erstens bewahrt das Bild einer blonden Frau im Dirndl die gängige Darstellung konventioneller Landwirtschaft in Österreich ein. Zweitens bewahrt das Bild ein traditionelles Frauenbild, indem gängigen Schönheitsidealen und Rollenbildern entsprochen wird. Im Gegensatz dazu zeigt Abbildung 2 eine Karikatur aus der Zeitschrift „Wege für eine Bäuerliche Zukunft“. Die Zeitschrift wird von der Österreichischen Berg- und Kleinbäuer_innen Vereinigung herausgegeben und erscheint fünf Mal pro Jahr. In einer Ausgabe unter dem Titel „Bäuerin – Zwischen Miststück und Madonna“ wird der „Weiberhof“ vorgestellt, ein Hof, der von einem lesbischen Paar als Frauenbildungs- und Frauenferienhof gegründet wurde. Der Hof ist damit ein Beispiel für die Verbindung sozialer und ökologischer Transformation, da er nicht nur als Biohof geführt wird, sondern als Ort von und für Frauen-only auch gesellschaftliche Verhältnisse in Frage stellt und einen alternativen Raum schafft.

Abbildung 8 Much Unterleitner (Via Campesina 2012)

2.6.1 Case study: Maria Vogt – Biohof Vogt

Gegründet	1987 von Maria Vogt und ihrem Mann in Obersdorf im Weinviertel gegründet.
Geschichte	Die Arbeit in einer Bank war für Vogt nicht herausfordernd und erfüllend genug, daher entschied sie sich für ein Freiwilliges Soziales Jahr in Österreich. Nach Kontakt mit nachhaltiger Landwirtschaft in Österreich und durch einen Arbeitseinsatz in Südamerika fasste sie den Entschluss, gemeinsam mit ihrem Mann den Hof der Schwiegereltern zu übernehmen und auf Bio-Landwirtschaft umzustellen.
Ziele	Eine Art der Landwirtschaft zu betreiben, die auf mehr als wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtet ist, die den Blick weg von Ökonomisierung und Kapitalismus ins Ganzheitliche richtet. Unser Szenario steht unter dem Stichwort „das Gute Leben für Alle" und abseits der „Wachsen oder Weichen"-Szenarien. Von Beginn an wollten wir auch nicht unsere Produkte abliefern, sondern eine nachhaltige Direktvermarktung in der Region aufbauen.
Förderungen	Damals gab es keine Förderungen für biologische Landwirtschaft, d.h. jene, die damals ihren Hof auf Bio umstellten, waren sehr überzeugt, eine andere, nachhaltige Arbeits- und Lebensform zu wählen.

HERAUSFORDERUNGEN & LÖSUNGEN

- **Die Übernahme des Hofes**
  Vogt musste die Übernahme des Hofes gegenüber der Schwiegermutter, aber insbesondere gegenüber dem Bruder ihres Mannes durchsetzen. Dieser war lange Zeit davon ausgegangen, dass der Hof auf beide aufgeteilt werden würde, aber dafür waren die Felder einfach zu klein. Schlussendlich war auch das kein Problem und sie konnten mit großem Enthusiasmus starten.

- **Umstellung von konventioneller Landwirtschaft auf Bio**
  Der Hof wurde glücklicherweise auch vor der Umstellung auf Bio-Landwirtschaft nicht industriell geführt, das machte den Umstieg leichter. Es gab damals weder ein Institut für Biolandbau auf der Boku noch diverse Beratungen für Umsteigerinnen und Umsteiger. Sehr wichtig war der gemeinsame Austausch mit anderen jungen Bäuerinnen und Bauern. Frau Vogt und ihr Mann gründeten eine Arbeitsgruppe, man besuchte gemeinsam die Höfe und zeigte gegenseitig die Fehler und Erfolge auf, um voneinander zu lernen.
- **Engagement in der ÖBV (der Österreichischen Berg- und Kleinbäuer_innen Vereinigung)**
  Als Tochter des Ortsvorstehers, Ortsparteiobmanns der ÖVP und des Bauernbundes wurde Vogt, als sie 16 war, wie damals allgemein üblich und ohne ihr Wissen, von den Eltern als Mitglied des Bauernbundes registriert. Dass sie dann, als sie den Hof übernahm, aus dem Bauernbund ausgetreten ist, führte zu Aufsehen. Aber dadurch, dass sie sich weder aus der Dorfgemeinschaft ausgeklinkt haben noch missionarisch auftreten, werden sie im Ort trotzdem akzeptiert.

ERFOLGE

Dass Vogt auf diesem kleinen Biohof mit ihrer Familie gut – im umfassenden Sinn – leben kann, ohne je Schulden gemacht zu haben. Sie konnten nach und nach Gebäude renovieren und auch neue Stallungen bauen. Auch der Idee, regionale Lebensmittel für die Menschen vor Ort zu erzeugen, ist Vogt treu geblieben. Die vielfältige Wirtschaftsweise mit Milchschafen, diversen Getreidesorten, Gemüse, Obst und Weinbau federt auftretende Wetterkapriolen und den Klimawandel ab. Immerhin sind inzwischen ein Drittel der Höfe in Obersdorf auf Bio umgestiegen, der Hof hat also auch eine gewisse Vorbildwirkung.

GENDERASPEKTE

Frau Vogt, inwiefern war die Erfahrung, als Frau einen Hof zu übernehmen, speziell?

Als wir die ÖBV kennengelernt haben, haben sie uns relativ schnell eingeladen, mitzuarbeiten. Wir hatten damals schon zwei kleine Kinder und dann sind mein Mann und ich zusammengesessen und haben diskutiert, wer von uns das übernimmt. Dann hat der Franz gesagt: „Machst es du? Mir passt es auch, wenn ich daheim bin“, und seither bin ich in diesem außenpolitischen Bereich. Ich bin bei der ÖBV im Vorstand gewesen und dann Obfrau auch auf internationaler Ebene und im Gemeinderat. Im Gegensatz dazu war der Franz daheim und bei den Kindern, hat mit ihnen die Hausaufgaben gemacht, war in der Elternvertretung und was weiß ich, was da alles anfällt, was traditionellerweise Frauenarbeit ist und das ist total gut gegangen, das war überhaupt kein Thema. Im Normalfall, zumindest wenn die Kinder noch klein sind, macht der Mann das Außen und die Frau bleibt bei den Kindern. Und dort kommt man auch kaum mehr weg, weil bis die Kinder weg sind, sind die Schwiegereltern zu pflegen, das ist „der normale Weg“ und ich glaube, da zu zeigen, dass es auch anders geht, war nicht so schwierig. Aber es fängt mit kleinen Schritten an und dann geht es oft von alleine, das war mein Eindruck.

Bringen Frauen besondere Qualifikationen in Transformationsprojekte ein?

Frauen sind oft in der Rolle des Nachgebens oder Jasagens um des lieben Friedens willen. Und Neinsagen, Nicht-Zuständig-Sein oder Grenzen aufzeigen, lernen Mädchen und Frauen ganz selten. Vielleicht ist es inzwischen auch anders, aber in unserer Generation war es noch schwierig, wenn man sich nicht als Frau aufopferte, sondern gesagt hat „schau mal, ob es da öffentliche Hilfe gibt". Hilfsbereitschaft ist ja an sich was Gutes, die Einseitigkeit ist aber ein Problem. Man ist dann auch gefährdet, auszubrennen und sich nicht mehr positiv verändern zu können.

Darum haben wir mit anderen Frauen begonnen – hier kommt uns natürlich, durch Zuzug und die Nähe zu Wien, zu Gute, dass sich eine sehr vielfältige Gesellschaft entwickelt hat – über 20 Jahre lang Frauenfeste zu organisieren. Zudem habe ich auch zwei Kabarettgruppen mit Frauen gegründet, eine hier im Ort und eine in der ÖBV. Das finde ich eine gute Möglichkeit, diese Missstände oder Probleme öffentlich zu machen und Anstoß zur Veränderung zu geben und gleichzeitig selber ein Stück weit drüber zu lachen, was dir als Frau, Bäuerin, Mutter am Land so passiert. Mir gefällt das besser als jede Podiumsdiskussion.

Braucht es mehr Frauen in Führungspositionen?

Ja, absolut. Wir haben auch gemerkt, dass die Männer einfach das öffentliche Leben dominieren und gerade bei Bäuerinnen und Bauern dominieren sie auch die Politik. Sie dominieren den ganzen politischen und gesetzlichen Rahmen, und dort muss man sich dann als Frau halt einfügen oder eben nicht einfügen (lacht).

3 Erkenntnisse

Dem explorativen Charakter des Forschungsdesigns ist es geschuldet, dass die vorliegende Studie keine Hypothesen überprüft, sondern vielmehr Einblick in verschiedene Zusammenhänge ermöglicht, der wiederum Ausgangspunkt für zukünftige Projekte oder vertiefende Studien sein kann. Im Folgenden werden daher zentrale Erkenntnisse dargelegt:

- **Frauen sind nicht qua Geschlecht ökologisch nachhaltiger**
  Besonders frühere Ansätze zu Gender und ökologischer Transformation (Frauen, Umwelt und Entwicklung) haben die These aufgestellt, dass Frauen aufgrund vermeintlich biologistischer Kriterien (z. B. Gebärfähigkeit) bzw. sozialisierter Eigenschaften (z. B. Sorgearbeit), einen verstärkten Bezug zu und mehr Wissen über Natur und Umwelt hätten und deswegen erstens ökologisch nachhaltiger agieren würden und zweitens von Umweltkatastrophen und ökologischer Zerstörung am stärksten betroffen seien. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat diese These allerdings ab den 1990er Jahre in zweierlei Hinsicht problematisiert bzw. widerlegt. Erstens werden durch diese These real bestehende, sozial konstruiert Geschlechterverhältnisse naturalisiert bzw. biologisiert, hier wird von Essentialisierung gesprochen. Zweitens wird suggeriert, dass Frauen, unabhängig von ihrem ökonomischen Status, ihrer Ethnizität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ob mit oder ohne Behinderung, dieselbe Betroffenheit bzw. dieselben Interessen und Ressourcen hätten (Homogenisierung).

- **Intersektionaler Ansatz**
  Intersektionalität ist ein wissenschaftliches Konzept, das 1989 von der Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt wurde. Anhand gerichtlicher Entscheidungen in den USA hat sie aufgezeigt, dass Diskriminierung entlang von Achsen verläuft, die, wenn sie sich kreuzen, eine neue und besondere Form der Diskriminierung hervorbringen, die sich von einer rein additiven Diskriminierung unterscheidet. Sie hat das am Beispiel der Diskriminierung von Schwarzen Frauen aufgezeigt, die eine eigene Wirkmächtigkeit hat. Dadurch, dass Diskriminierung meist entweder als Rassismus oder als Sexismus, selten aber als Gleichzeitigkeit von beidem, beschrieben wird, sind Schwarze Frauen in beiden Diskursen weiter marginalisiert. Damit sozial-ökologische Projekte bestehende Machtverhältnisse nicht übersehen oder gar verstärken, müssen sie Gender immer mit anderen Strukturkategorien wie Klasse, Ethnizität, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung in Verbindung setzen (Shahid 2019).

- **Gender-Analyse von vermeintlich geschlechtsneutralen Institutionen, Strukturen und Prozessen**
  Lange Zeit galt die Auffassung, dass Institutionen, Strukturen und Prozesse, die sich nicht explizit mit Gender-Themen beschäftigen, geschlechtsneutral seien. Ein Beispiel dafür ist die Landwirtschaftskammer. Während sich im Selbstportrait der Landwirtschaftskammer kein Hinweis auf Gender findet, ist der Bezug zu Gender das konstitutive Merkmal der Arbeitsgemeinschaft Bäuerinnen, eines Verbands innerhalb der Landwirtschaftskammer. Al-

lein der Blick auf die jeweiligen Funktionärinnen bzw. Funktionäre zeigt: in der Landwirtschaftskammer sind – bis auf eine – alle Spitzenpositionen an Männer vergeben, in der ARGE Bäuerinnen hingegen alle Spitzenpositionen weiblich besetzt. Dennoch wird die Landwirtschafskammer weder in Eigen- noch in Fremdzuschreibungen als sogenannte „vergeschlechtlichte" Institution beschrieben oder verstanden. Ohne dieses Wissen werden aber bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten reproduziert und Gender-Maßnahmen laufen ins Leere. Durch eine Gender-Analyse kann diese Perpetuierung durchbrochen werden, indem Machtverhältnisse in vermeintlich geschlechtsneutralen Institutionen, Strukturen und Prozessen sichtbar gemacht werden, können Maßnahmen diese gezielt bekämpfen.

- **Gendersensible Statistik und Daten**
  Die Basis für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse ist es, die Lebensrealitäten von Frauen und Männern zu verstehen und Geschlechterungleichheiten sichtbar zu machen. Wie in den einzelnen Kapiteln bereits angemerkt, gibt es aber in vielen Bereichen nicht die nötigen Daten dazu. Oft gibt es, wenn überhaupt, lediglich explorative und nicht repräsentative Studien, die zwar wichtige Einsichten und Impulse für weitergehende Forschung bieten können, aber es oft schwierig machen, konkrete Sachverhalte zu benennen. Zwei Dinge wären an dieser Stelle also entscheidend: Erstens, müssen bestehende Datenerhebungsverfahren einer Gender-Analyse unterzogen werden, damit sichergestellt werden kann, dass Daten geschlechtssensibel erhoben werden und in den Fragestellungen keine stereotypen Vorstellungen weiter vertieft werden. Zweitens braucht es in vielen Bereichen – so auch in den vier Schwerpunktbereichen dieser Studie – vertiefte, großangelegte Datenerhebungen und Studien. Nur wenn Unterschiede und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern adäquat abgebildet sind, können spezifische, zielgerichtet und effektive Maßnahmen zu deren Bekämpfung entwickelt werden.

- **Sozial-ökologisch transformative Projekte müssen Gender inkludieren**
  Damit sozial-ökologische Perspektiven tatsächlich transformativ werden, muss Gender in allen Ebenen des Projekts inkludiert werden, sonst werden lediglich Symptome geschlechtlicher Ungleichheiten adressiert, die darunterliegenden Strukturen aber belassen. Ein Beispiel dafür sind Genderunterschiede im nachhaltigen Finanzbereich. Kursorische Beobachtungen legen nahe, dass Frauen wesentlich stärker an nachhaltigen Finanzprodukten interessiert sind. Wenn nun das Ziel eines Projekts darin besteht, den Anteil nachhaltiger Finanzprodukte zu steigern, ist es naheliegend, sie auf diese Zielgruppe, die ja 50 % ausmacht, zuzuschneiden. Was in dieser Analyse fehlt, ist aber die Frage, wer die Entscheidung über finanzielle Investitionen trifft. Die Entscheidungsmacht über finanzielle Investitionen verläuft in Österreich beispielsweise sehr stark entlang geschlechtlicher Linien. Frauen sind im öffentlichen Bereich, in Leitungsfunktionen im Finanzsektor, strukturell stark benachteiligt. Auch im häuslichen Bereich zeigt sich, dass Frauen zwar oft einen Großteil alltäglicher Finanzentscheidungen gemäß „traditioneller" Rollen treffen (z. B. Haushaltsausgaben) aber Männer häufiger über große Investitionen und Kredite entscheiden. Eine Maßnahme, die nachhaltige Finanzprodukte speziell für Frauen zuschneidet, führt dabei doppelt ins Leere: Erstens, weil der Anteil von nachhaltigen Finanzprodukten

kaum gesteigert wird, da Frauen seltener über diese Investition entscheiden können. Zweitens, weil sie geschlechtliche Machtverhältnisse unberührt lässt und das Ungleichgewicht in der Entscheidungsmacht nicht verändert wird. Daher können Projekte nur dann sozial-ökologisch transformativ sein, wenn Gender konsequent auf allen Ebenen und in allen Stufen des Projekts inkludiert wird.

- **Diverse und breite Akteurinnen- bzw. Akteurs-Konstellation**
  Wie sich gezeigt hat, ist die Inklusion von Frauen bzw. Diversität also kein Garant, wohl aber eine grundlegende Bedingung für sozial-ökologische Transformation. Die deutsche Transformationsforscherin Sarah Hackfort (2019) definiert Transformation als das radikale Infragestellen herrschender Verhältnisse. Das kann allerdings nur durch eine Pluralität von Perspektiven erreicht werden. Transformation braucht also eine breite Konstellation von Akteurinnen und Akteuren (Argyrou 2019; Hackfort 2019; Shahid 2019). Während einzelne Akteurinnen oder Akteure oder Gruppen Transformationsprozesse anstoßen können, braucht es ein Zusammenspiel verschiedener Ebenen, dass Transformation schließlich geschieht. Hier ist die Energiewende in Deutschland als Beispiel zu nennen: Der Atomausstieg wurde zuerst von Expertinnen und Experten gefordert, woraus in den 1970er Jahren eine breite soziale Anti-Atomkraft-Bewegung entstand. Aus dieser und anderen ökologischen Bewegungen entwickelte sich schließlich die Grüne Partei, die die Forderung in den formalen politischen Prozess einbrachte, wo sie auch Gesetzesmaterie und nach der Nuklearkatastrophe in Fukushima mit Mehrheit angenommen wurde. Dieses Zusammenspiel verschiedener gesellschaftlicher und politischer Akteurinnen und Akteure hat also zu einem politischen Zwischenerfolg geführt. Die andauernden (verfassungs-)juristischen Klagen und Beschwerden seitens der großen Energieunternehmen zeigen aber, dass die Energiewende ohne Zustimmung der Wirtschaft scheitern könnte bzw. zeitlich sehr verzögert wird. Für erfolgreiche Transformationsprozesse braucht es also sowohl eine breite Konstellation von Akteurinnen und Akteuren als auch eine diverse Perspektive.

Diese fünf Aspekte sind Grundbedingung für eine sozial-ökologische Transformation, die auch aus einer Genderperspektive positiv bewertet wird. Wie eingangs beschrieben, brauchen wir sozial-ökologische Transformation, weil wir ökologischen Herausforderungen nur erfolgreich begegnen können, wenn wir auch die Normen des Wirtschaftens und gesellschaftlichen Zusammenlebens neu denken. Wenn Gender, als eine der wichtigsten gesellschaftlichen Strukturen, eine Konstante in sozial-ökologischen Prozessen wird, wird dadurch nicht nur die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein Stück weit realisiert, sondern kann auch sozial-ökologische Transformation gelingen.

Literatur

Adams, R.B., Kirchmair, T. (2016a). Women on Boards in Finance and STEM Industries. American Economic Review: Papers and Proceedings, 106(5), 277-281.

Adams, R.B., Kirchmair, T. (2016b). Women in Finance. ECGI Finance Working Paper 479. Online: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2798571.

Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer Österreich (ARGE Bäuerinnen). (2019, 6. Dezember 2019). Schwarzmann zum Frauentag: „Mehr Bäuerinnen in Entscheidungsgremien!“. Online: https://www.baeuerinnen.at/schwarzmann-zum-frauentag-mehr-baeuerinnen-in-entscheidungsgremien+2400+2730003.

Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer Österreich (ARGE Bäuerinnen) (2017). Situation der Bäuerinnen in Österreich 2016. Auszüge der Ergebnisse der repräsentativen Studie zur Arbeits- und Lebenssituation der Bäuerinnen in Österreich 2016. Online: https://www.baeuerinnen.at/media.php?filename=download%3D%2F2018.04.05%2F1522921245867155.pdf&rn=Endbericht_Baeuerinnenstudie_2016_KURZFASSUNG_V2.pdf.

Argyrou, A. (2019, 26. Februar) Telefonisches Interview.

Argyrou, A., Diepeveen, R. & Lambooy, T. (2018). Social Entrepreneurship: (The Challenge for) Women as Economic Actors? In Sjafjell, B. & Lynch Fannon, I. (2018). Creating corporate sustainability: gender as an agent for change. Cambridge: Cambridge University Press.

Arora-Jonsson, S. (2011). Virtue and vulnerability: Discourses on women, gender and climate change. Global Environmental Change, 21(2), 744–751.

Bauernzeitung (2019, 6. Dezember 2019). BauernZeitung mit neuem Frauen-Magazin „Wir.Bäuerinnen“. Online: http://www.bauernzeitung.at/bauernzeitung-mit-neuem-frauen-magazin-wir-baeuerinnen/.

Bliesner, A., Liedtke, C. & Rohn, H. (2013). Change Agents für Nachhaltigkeit: was müssen sie können?, Zeitschrift Führung + Organisation, 82(1), 49-53.

Bosma, N. & Kelley, D. (2018). Global Entrepreneurship Monitor. 2018/2019 Global Report. Online: https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report.

Bosma, N, Schott, T., Terjesen S. & Kew, P. (2016). Global Entrepreneurship Monitor. Special Topic Report Social Entrepreneurship. Online: https://gemconsortium.org/report/gem-2015-report-on-social-entrepreneurship.

Brand, U. (2014). Sozial-ökologische Transformation als gesellschaftspolitisches Projekt. Kurswechsel, 2014(2), 7-18.

Brand, U. & Wissen, M. (2017). Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur in Zeiten des globalen Kapitalismus, München: Oekom verlag.

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (2019, 6. Dezember 2019). Weltfrauentag: Bäuerinnen für die österreichische Landwirtschaft unverzichtbar. Online: https://www.bmnt.gv.at/service/presse/land/2019/Weltfrauentag--B%C3%A4uerinnen-f%C3%BCr-die-%C3%B6sterreichische-Landwirtschaft-unverzichtbar.html.

Clancy, J. & Feenstra, M. (2019). Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Study commissioned European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the FEMM Committee. Online: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf.

Deutscher Bundestag (Enquete-Kommission) (2013). Schlussbericht der Enquete-Kommission "Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichen Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft. Drucksache 17/13300.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). (Hg.[in]). (2015). Was ist nachhaltige Landwirtschaft? Online: https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-de-was-ist-nachhal-landw.pdf.

Europäische Kommission (2019, 6. Dezember 2019). Social Enterprises. Online: http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en.

Europäische Kommission (2018). Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums. COM(2018) 97 final. Online: https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/DE/COM-2018-97-F1-DE-MAIN-PART-1.PDF.

Eurostat (2019a, 6. Dezember 2019). Farmers in the EU – statistics. Online: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Farmers_in_the_EU_-_statistics.

Eurostat (2019b, 6. Dezember 2019). Part-time employment rate. Online: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tesem100.

Eurostat (2019c, 6. Dezember 2019). The unadjusted gender pay gap by economic activity (%). Online: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap_by_economic_activity_(%25),_2017.png.

Farnworth, C. & Hutchings, J. (2009). Organic Agriculture and Womens' Empowerment. Online: https://static1.squarespace.com/static/551bb3ade4b0404100c31678/t/5628f31ce4b00d6d1577c4d0/1445524252516/Organic+Agriculture+Womens+Empowerment++Farnworth+and+Hutchings.pdf.

Forum Nachhaltige Geldanlagen e.V. (FNG) (2019). Marktbericht Nachhaltige Geldanlagen 2019 – Deutschland, Österreich und die Schweiz. Online: https://www.forum-ng.org/images/stories/Publikationen/fng-marktbericht_2019.pdf.

Fonds Professionell (2019, 6. Dezember 2019). Österreichischer Fondspreis 2019. Online: https://www.fondsprofessionell.at/kongress/kongress-news/headline/oesterreichischer-fondspreis-2019-das-sind-die-sieger-151338/.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) (2019, 6. Dezember 2019) ENTSCHÄDIGUNG FÜR ATOMAUSSTIEG: Vattenfall will mehr Geld. Online: https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/entschaedigung-fuer-atomausstieg-vattenfall-will-mehr-geld-15598203.html.

Frau in der Wirtschaft (2018). Frauen-Fakten. Was Österreichs Frauen leisten. Online: https://www.wko.at/site/FIW/Wir--ber-uns/Zahlen--Daten--Fakten/frauen-wirtschaft-fakten-2018.pdf.

Fraune, C. (2015). Gender matters: Women, renewable energy, and citizen participation in Germany. Energy Research & Social Science, 2015(7), 55-65.

Fraune, C. (2014). Die Energiewende aus Geschlechtsperspektive. Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 23(1), 125-129. Online: https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/view/20252/17633.

Fridays for Future (2019, 6. Dezember 2019). Greta Thunberg addressed the COP24 plenary session December 12 2018. Online: https://www.fridaysforfuture.org/greta-speeches#greta_speech_dec12_2018.

Gaard, G. (2011). Ecofeminism Revisited: Rejecting Essentialism and Re-Placing Species in a Material Feminist Environmentalism. Feminist Formations, 23(2), 26-53.

Gesellschaft für Qualitätssicherung Nachhaltiger Geldanlagen (GNG). (2019, 6. Dezember 2019). FNG-Siegel 2019 vergeben. Online: https://www.fng-siegel.org/de/58-fng-siegel-2019-vergeben.html.

Glass, C., Cook, A., & Ingersoll, A. R. (2016). Do Women Leaders Promote Sustainability? Analyzing the Effect of Corporate Governance Composition on Environmental Performance. Business Strategy & the Environment, 25(7), 495–511.

Gottschlich, D., & Bellina, L. (2017). Environmental justice and care: Critical emancipatory contributions to sustainability discourse. Agriculture and Human Values, 34(4), 941-953.

Hackfort, S. (2019, 22. März) Telefonisches Interview.

Hackfort, S. (2014). Für eine Feministische Politische Ökologie des Klimawandels – Überlegungen zu einer erweiterten Analyseperspektive auf Geschlecht und Anpassung. In Demirović, A., & Vereinigung zur Kritik der Politischen Ökonomie (Hg.innen). (2014). Materialistischer Feminismus, (44/174), Münster: Westfälisches Dampfboot.

Hausner, B. (2016). Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche: Endbericht. Online: https://www.oegut.at/downloads/pdf/Endbericht_Chancengleichheit_Energiebranche.pdf.

Hillenbrand, E., Karim, N., Mohanraj, P. & Wu, D. (2015). Measuring gender-transformative change: A review of literature and promising practices. CARE USA. Working Paper.

Holst, E., Friedrich, M. (2016). Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW-Wochenbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, 83(37), 827-838.

Holst, E., & Wrohlich, K. (2018). Finanzsektor: Frauen in Spitzengremien steigen langsamer als zu Beginn des Jahrzehnts – Geschlechterparität bleibt in weiter Ferne. Online: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173077/1/1010919717.pdf.

Islam, S.N., & Iversen, K. (2018). From "Structural Change" to "Transformative Change": Rationale and Implications. DESA Working Paper No. 155, ST/ESA/2018/DWP/155.

International Renewable Energy Agency (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective. Online: https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf.

Kelley, D. J., Baumer, B. S., Brush, C., Greene, P. G., Mahdavi, M., Majbouri, M., Cole, M., Dean, M., Heavlow, R., Babson College, Smith College & the Global Entrepreneurship Research Association (GERA). (2017). Global Entrepreneurship Monitor. Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report. Online: https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report.

MacGregor, S. (2017). Gender and environment: an introduction. In MacGregor, S. (Ed). (2017). Routledge handbook of gender and environment, Routledge International Handbooks, 1-24.

Nicolás, C. & Rubio, A. (2016). Social enterprise: Gender gap and economic development. European Journal of Management and Business Economics, 25(2016), 56-62.

Nalau, J., & Handmer, J. (2015). When is transformation a viable policy alternative? Environmental Science & Policy, 54, 349–356.

Oedl-Wieser, T. (2009). Ländliche Frauen- und Geschlechterforschung in Österreich – eine Standortbestimmung. Ländlicher Raum, 2009, 1-14.

Oedl-Wieser, T., Gmeiner, P., & Machold, I. (2012). Frauen in der Landwirtschaft in Österreich. Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Fact Sheet Nr. 2.

Oedl-Wieser, T., & Schmitt, M. (2016). Rurale Frauen- und Geschlechterforschung im ländlichen Raum – Verortung und Entgrenzung eines Forschungsfeldes. In Staubmann, H. (Hg.) (2016). Soziologie in Österreich – Internationale Verflechtungen, 199-212.

PricewaterhouseCoopers GmbH (2019). #energyfacts. Frauen in der Energiewirtschaft. Online: https://www.pwc.de/de/energiewirtschaft/pwc-infografik-frauen-in-fuehrungspositionen-energiewirtschaft.pdf

Resurrección, B. P. (2017). From 'women, environment and development' to feminist political ecology. In MacGregor, S. (Ed). (2017). Routledge handbook of gender and environment, Routledge International Handbooks, 71-85.

Shahid, S. (2019, 7. Mai). Telefonisches Interview.

Sjafell, B. & Lynch Fannon, I. (2018). The Sustainability Imperative. In Sjafell, B. & Lynch Fannon, I. (Eds.) (2018). Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change, Cambridge University Press, 305-325.

Steinbeis-Europa-Zentrum der Steinbeis Innovation gGmbH (2017). Genergie – Chancengleichheit in der Energietechnik. Online: https://www.steinbeis-europa.de/files/abschlusspublikation_genergie_web.pdf.

United Nations Food and Agriculture Organization (FAO) (2019, 6. Dezember 2019). Sustainable Food and Agriculture. Online: http://www.fao.org/sustainability/background/en/.

United Nations General Assembly Resolution 70/1 (2015). Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, A/RES/70/1 (21. Oktober 2015). Online: https://www.un.org/Depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf.

UN Women (2015). Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Ecnomies, Realizing Rights. Online: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-en.pdf?la=en&vs=0.

Vandor, P., Millner, R., Moder, C., Schneider, H. & Meyer, M. (2015). Das Potential von Social Business in Österreich. Wien: WU Vienna University of Economics and Business. Online: http://epub.wu.ac.at/4683/1/WU_Studienbericht_-_Das_Potenzial_von_Social_Business__final_20151211.pdf.

Via Campesina (2019, 6. Dezember 2019). Der Weiberhof. Wege für eine Bäuerliche Zukunft, 5/2012(325). Online: https://www.viacampesina.at/wp-content/uploads/2017/04/Nr.-325-B%C3%A4uerin-Zwischen-Mistst%C3%BCck-und-Madonna.pdf.

Via Campesina (2012, 6. Dezember 2019). AUFRUF ZUM BÄUERINNEN-STREIK: 8. MÄRZ 2019. Online: https://www.viacampesina.at/frauenstreik2019/.

Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) (2011). Welt im Wandel: Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation. Hauptgutachten.

Wyman, O. (2016). Women in financial services. Online: https://www.oliverwyman.de/content/dam/oliver-wyman/global/en/2016/june/WiFS/WomenInFinancialServices_2016.pdf.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauenanteil auf Vorstandsebene. Eigene Darstellung basierend auf Wyman 2016. 11

Abbildung 2 Internationaler Vergleich Gender Pay Gap in der Finanz- und Versicherungsbranche. Eigene Darstellung auf Basis Eurostat 2019c. 12

Abbildung 3 Verleihung Österreichischer Fondspreis 2019 (Fonds Professionell 2019) 13

Abbildung 4 Vergabe FNG-Siegel 2019 (GNG 2019)..... 13

Abbildung 5 Eigene Darstellung auf Basis von Eurostat 2019b..... 20

Abbildung 6: Eigene Darstellung auf Basis der Datenerhebung der ARGE Bäuerinnen 2017..... 36

Abbildung 7 Bauernzeitung 2019 37

Abbildung 8 Much Unterleitner (Via Campesina 2012) 37